

Hogyan tovább?

Szakmai és politikai körökben időről-időre beszédtéma: sok-e a zenekar Magyarországon, megfelel-e színvonaluk az európai elvárásoknak, hatékonyan és magas színvonalúan tudnak-e működni a megcsontosodott struktúrában, egyáltalán kialakítható-e versenyhelyzet a tradicionális formában működő zenekarokban. Az állami támogatási rendszer átalakításával joggal merül fel a kérdés, lehet-e és kell-e párbeszédet folytatni a „hányan és hogyan tovább”-ról.

Az elmúlt évadban két hazai zenekar éléről is távozott a karmester. A nyilatkozatokból arra lehet következtetni, hogy az igazgatói és karmesteri hatáskörök különböző értelmezése konfliktusok forrása lehet, ha az egymást kiegészítő vezetői feladatok megoldásai helyett a különböző beállítottságú egyéniségek presztízsharcjai kerülnek előtérbe. A hatáskörök átfedései, az elérendő célok érdekében nem megfelelően tisztázott jog-, és felelősségi körök komoly vitákat eredményezhetnek, különösen az évadtervek és a művészeti koncepciók gazdasági vonatkozásaiban, de akár a zenekarban foglalkoztatottak személyi kérdéseiben is.

Más oldalról megközelítve, több hazai zenekar is alkalmaz a karmester mellett egy, a koncepciózus műhelymunkára koncentráló művészeti vezetőt. Különösen ott, ahol a karmesternek – számos egyéb elkötelezettsége mellett – kevesebb ideje és energiája jut a zenekar napi szinten történő felügyeletére, fejlesztésére. Ugyanakkor, a zenekarok – ezen belül a zenekari művészek – színvonalának ellenőrzése, esetleg fejlesztése az eddigi (csak Magyarországon bevezetett!) ún. belső próbajátékok alkalmazásával egyre nehezkesebbnek tűnik, különösen az Előadó-művészeti Törvény kapcsán megfogalmazott, és várhatóan a közeljövőben megjelenő, a próbajáték fogalmát tisztázó miniszteri rendelet tükrében, amely próbajátékot csak munkaviszony létesítésének céljából engedélyezze. Úgyszintén megoldhatatlan problémaként jelentkezik a közalkalmazotti jogviszonyok és bértáblák szorításában, valamint az állandó forráshiánnyal küszködve, a minőségi bérpótlék ösztönző szerepének általános alkalmazása.

Márpedig, ha elfogadjuk az igazán magas színvonalú szimfonikus zenekarok létrejötte egyik feltételének a felszabadult alkotói légkör mellett az összeszokottságot és az ezen keresztül megvalósuló egyéni hangzást, akkor nem tekinthető hosszú távon célravezetőnek az alkalmankénti kisegítővel dolgozó zenekarvezetők időnként a pszichikai terrortól sem mentes módszere, vagy a zenekari művészeket egzisztenciális bizonytalanságban tartó rövid távú szerződések gyakorlata, ami egyébként – bizonyos idő elteltével – a jogszerűség szempontjából is aggályos.

Sorozatunk ezért a magyar zenekarok legaktuálisabb és végeredményben egymással összefüggő kérdéseire keresi a választ az európai és magyar zenei élet prominens művészeinek, illetve zenekarvezetőinek megszólaltatásával, véleményeik ütköztetésével:

- Mit nevezhetünk felelős zenekarvezetésnek, koncepciózus zenekarépítésnek?
- Hol húzható meg a határ az igazgatók és karmesterek jog-, illetve felelősségi körei között?
- A mai, sokat utazó, sokfelé elkötelezett karmesterek képesek-e felelős művészeti vezetőként zenekarépítéssel foglalkozni?
- Elérhető-e megfelelő művészi színvonal közalkalmazotti munkaviszonyban, örökös zenekari állások mellett és a Kjt. bértábla szerint, vagy szükséges a rendszeres, a zenekaron belül nyújtott teljesítmény alapján történő minősítés, differenciált teljesítménybér, sőt, nem megfelelő teljesítmény esetén akár a munkaviszony-megszüntetés eszközének használata is?

Minősítés bérpótlékkal?

Interjú Kovács Gézával, a Nemzeti Filharmonikusok főigazgatójával

I Mostanában egyre több szó esik itthon is, és a nemzetközi zenei életben is a szimfonikus zenekarok menedzsmentjének, szervezeti struktúrájának átalakításáról, részben az eredményesebb működés, részben a gazdaságosság érdekében. Ráadásul a sokat utazó karmesterek is egyre kevesebb időt töltenek állandó zenekaruknál, amely a művészeti és adminisztratív irányítás összehangolásának új kérdéseit veti fel. Az Ön vé-

leménye szerint hogyan bat a magyarországi zenekarok életére ez a jelenség, és mi tűnik a legszerencsésebb megoldásnak, hiszen a közelmúltban, két esetben is kenyértörésre került sor a művészeti vezető, illetve a menedzsment között?

– A magyarországi előadó-művészeti intézmények között is jelentős különbségek vannak, akár műfaji elhatárolással is, hiszen a színházak élén rendszerint valamilyen színházi szakember áll, rendező, színész vagy

színész-rendező, és nagyon ritka az olyan eset, amikor kimondottan menedzsment-beli jártassággal rendelkező személyt neveznek ki vezetőnek. A hivatásos táncegyütteseknél is részben hasonló a helyzet, de ott már változatosabb a kép, mert a táncegyüttesek egy része valamilyen más nagyobb intézménybe tagolódik be, mint például az Operaház, az Operettszínház vagy a Honvéd Táncegyüttes. És megint más a helyzet a zenekaroknál, ugyanis a kompe-

tenciák attól függően határolódnak el, hogy milyen működési rendben él az adott zenekar vagyis, hogy költségvetési szerv, alapítvány vagy gazdasági társaság formájában működik-e. De még itt is vannak furcsaságok, hiszen mondjuk az Operaház vagy az Operettszínház zenekara is zenekar, mégsem tekinthető önállóan abban a tekintetben, ahogy egy önállóan gazdálkodó szimfonikus zenekar. De a legkényesebb eleme ennek a kérdéskörnek, az a személyek együttműködési képessége. Ugyanis, a magyar jogrend, ha önálló szimfonikus zenekarról beszélünk, akkor fölkínálja azokat a formákat, amelyekből szinte mindegyik létezik is Magyarországon, hiszen a zenekarok fele költségvetési szerv, másik fele vagy alapítvány, vagy non-profit gazdasági társasági formában működik és a jogszabályok világosan és egyértelműen rendelkeznek, hogy ezekért a szervezetekért egyszemélyi felelős vezetőket neveznek ki, és ők az igazgatók.

I Van-e arra példa, hogy egy személy látja el mindkét feladatot?

– Nagyon ritkán fordul elő – a magyar zenekarok esetében e pillanatban emlékezetem és tudásom szerint jelenleg csak egyetlen egy van –, ahol a művészeti vezetői és adminisztratív vezetői feladatok egyazon személy kezében futnak össze, korábban volt ilyen, de úgy tűnik, hogy nem tartozott a legszerencsésebb megoldások közé. Egyrészt azért, mert nagyon súlyos feladatokat ró egyetlen személyre a kétfajta feladat ellátása, tehát egyik vagy másik előbb utóbb megsínyli ezt a kettős terhet. Arról nem is beszélve, hogy másfajta jellegű munkáról van szó, hiszen a két vezető közül a nem művészeti vezető munkáltatói jogokat lát el, gazdaságilag felelős a társaságért, és egészen másfajta előképzettségre, illetve kommunikációs és egyéb képességekre, vezetői képességekre van szüksége, mint egy művészeti vezetőnek.

I Hogyan lehet elbatárolni az egyes kompetenciákat?

– Azért kényes a két munkakör pontos elhatárolása, merthogy ezek nagyon-nagyon összefolynak. A gazdasági, személyi és munkáltatói ügyekért felelős igazgató szerepénél, és a realitásokhoz való kénytelen odaláncoltságánál fogva gyakran fekszik keresztbe a művészeti vezető elképzeléseinek, ami konfliktusokhoz vezet, illetve arra is szokott példa lenni, hogy ha az adminisztratív vezető valamilyen okból vindikálja magának a jogot a művészeti kérdésekbe

való beleszólásra, vagy képzettsége, vagy műveltsége, vagy rutinja alapján, akkor a művészeti vezető háborodik föl és kéri ki magának a vadászterületére való illetéktelen behatolást. Azért fontos hangsúlyozni, hogy ez a magyar helyzet, mert természetesen vannak országok, és hosszan sorolhatnám Németországtól Nagy-Britannián át az Egyesült Államokig azokat a zenekarokat, ahol a művészeti vezető igazából az évad tervezésénél javaslatokat tesz, egyrészt műsorokra, másrészt meghívandó művészekre, és javaslatot tesz a saját maga által vezénylendő művek kiválasztására is és ezzel nagyjából ki is merül az ő illetékességi köre és feladatköre is. Lehet ezt irigyelni, mert azt mondhatja erre az adminisztratív vezető itthon a Kárpátok között, hogy nem kell mindennap veszekednie a művészeti vezetővel és kompetencia-zavarok nem állnak fenn, viszont kesereghetnek is, mert ilyen módon a management magára marad rengeteg művészeti kérdésben; a próbajátékoktól a művészi jellegű fegyelmi, jutalmazási kérdéseken át, gyakran a vendégművészek kiválasztásának, és magának az évadnak az összeállításában is.

I A hazai gyakorlatra mi a leginkább jellemző?

– Nálunk annak alakult ki hagyománya, – 3–4 kivételtől eltekintve –, hogy a művészeti vezető keze alá igyekszik dolgozni az adminisztratív vezető, és egyben játszik azazal a kockázattal, hogy miután a művészeti vezető felelősséget nem vállal, ritkán ír alá papírt, személyes megbeszélések alapján jár el, miközben a munkáltatói jogkör gyakorlója az adminisztratív vezető, aki kockáztatja ezáltal bizonyos esetekben – bár ilyenre még nem volt példa –, a saját büntetőjogi felelősségre vonhatóságát is. Azért felemás a helyzet, mert vannak együttesek, amelyek egyértelműen egy-egy jelentős és jelentős szervezőképességű muzsikuskörül jöttek létre. Ilyen volt annak idején a Szombathelyi Szimfonikus Zenekar, ilyen volt bizonyos fókig a Miskolci Szimfonikus Zenekar és ilyen volt később Budapesten a Fesztiválzenekar, az Óbudai Danubia Zenekar és ilyen a Budafoki Dohnányi, illetve az olyan intézmények, amelyeken belül a zenekarok létrejöttek, mint például a Rádiózenekar Dohnányi Ernő, később Somogyi László vezetésével, vagy az operaházi, illetve akkor még a Nemzeti Színházi zenekari munka mellett bécsi mintára a Budapesti Filharmoniai Társaság Zenekara, Erkel Ferenc támogatásával és irányításával. Általában az angolszász típusú zenekaroknál for-



FOTO: FELVEGI ANDREA

dul elő az a gyakorlat, hogy a zenekar töretlenül halad előre a maga útján, és alkalmanként társul hozzá egy-egy nagy nevű vezető karmester.

I Magyarországon melyik vezető az, amelyik nagyobb befolyással rendelkezik?

– Magyarországon a zenekarok felénél a művészeti vezető súlya az, amelyik meghatározza az együttest, és nem egy esetben láthattuk az elmúlt években, hogy ez kenyértöréshez is vezethet. Amikor a művészeti vezető szárnyalni akar, és valóban fel is emeli a zenekart, akkor az adminisztratív vezető olyan ballasztnak tűnhet, amely bélyőt köt erre a szárnyalásra. De ennek a fordítottjára is volt már példa, vagyis hogy adminisztratív igazgatók magukhoz vontak művészeti vezetői jogköröket. Az én személyes véleményem az, hogy a helyzetet mindenképpen tisztázni kell, és a jogszabályok ezt meg is teszik. A magyar jogrendből következik ugyanis, hogy minden egyes munkahelyi egységnek, illetve munkahelynek kell egyszemélyi felelős vezetőjének lenni, és a művészeti vezető adja meg az imázsát az adott művészeti intézménynek.

I Milyen képzettségre van szüksége Ön szerint egy jó adminisztratív vezetőnek?

– A képzettséget tekintve, természetesen nem túlmisztifikálva a menedzseri, illetve az igazgatói munkát, de hát ez a maga komplexitásában viszonylag jelentős felkészültséget igényel. Láttuk igazgató kollégáknál, hogy mindazok, akik felkészületlenül vág-
tak bele a munkába, előbb vagy utóbb bele-

futottak nagyon kellemetlen munkaügyi perekbe, vagy vizsgálatokba, és nagyon sokan rövid ideig tudtak megmaradni a pályán. Ami a művészeti vezetést illeti, ott nagyon nehéz azokat a vezetői tulajdonságokat számon kérni, de még csak meghatározni is, amelyek alapján ki lehetne választani az alkalmas művészeti vezetőt. Gondoljunk csak bele, hogy hány olyan karmesteróriás volt, akik megbuktak volna olyan elemi vizsgákon, amelyekre manapság sor kerül egy-egy művészeti vezető pályázatátása során. Hosszan sorolhatnám azokat a nagy karmester-egyéniségeket, akik nem voltak besorolhatók semmiféle kategóriába. Mellettük mindig olyan – nevezzük intendánsnak, igazgatónak – adminisztratív vezetők dolgoztak, akik azon igyekeztek, hogy megteremtsék annak feltételeit, hogy ezek a rendkívüli egyéniségek teljes mértékben kifussák magukat. A Filharmóniánál nagyon sokáig Ferencsik János partnere egy olyan – egyébként nagyszerű ember – volt, aki pártfeladatként kapta a Filharmónia igazgatását, mégis világnézettől függetlenül a mai napig szeretettel és tisztelettel beszélnek róla, mivel tisztában volt Ferencsik János képességeivel. Természetesen fel sem merült az, hogy művészi kérdésekbe beleszóljon, de Ferencsik Jánosban sem merült fel, hogy teljesíthetetlen kérésekkel álljon elő, amelyek meghaladták volna az akkori Filharmónia, az Állami Hangversenyzenekar lehetőségeit. Összefoglalva tehát úgy gondolom, hogy bizonyos megközelítésben rendkívül világos és egyszerű a helyzet: a magyar hivatásos szimfonikus zenekarok élén – eltekintve azoktól az esetektől, ahol egy nagyobb intézménybe ágyazottan működnek – egyszemélyi felelős vezetők vannak, akik a munkáltatói jogokat gyakorolják, és minden tekintetben, még a művészetit is beleértve, felelősek azért a szervezetért, amelynek vezetésével megbízták. De ezen felül természetesen egy papíron nehezen összefoglalható, bonyolult, emberi, művészi kapcsolatrendszer az, amely jó együttműködés esetén sikerre, rossz személyi összetétel esetén pedig csődbe viheti az együtttestet. Erre egy régi kínai közmondást lehetne idézni, mely szerint a rossz házasságoknak száz magyarázatuk van, a jóknak csak egy. A kölcsönös tisztelet és bizalom a művészeti vezető és az adminisztratív vezető között garantálja a sikert. Ha határvillongások vannak, nem tisztázottak a munkakörök, akkor az együttműködés előbb utóbb kudarcba fullad, és furcsa módon nincsenek az ilyen konfliktusoknak igazi győztesei.

■ Az Ön véleménye szerint a kialakult magyarországi gyakorlat még jó ideig működőképes marad, vagy Magyarországot sem kerüli el a Nyugat-Európában jelentkező átszervezési, illetve változtatási hullám?

– Véleményem szerint a magyar jogrend e tekintetben még jó ideig nem fog változni. Ha jelentősebb változtatási szándék lett volna – elsősorban a napi tapasztalatok alapján – a zenekari munkát érintő jogrend megváltoztatására, akkor itt lett volna a ragyogó alkalom, az előadó-művészeti törvény megalkotásakor, de erre nem mutatkozott különösebb igény. Az más kérdés, hogy vannak személyi konfliktusok. De ezeket a konfliktusokat a jogszabályok nem képesek mindig megoldani. A Nyugat-Európában többé-kevésbé megszokott rendszert különféle okok miatt Magyarországon nehéz lenne minden körülmények között meghonosítani.

■ Többször említette az angolszász gyakorlatot, ahol sok esetben nem egy vagy két vezető, hanem egész testület – úgynevezett board – irányítja a zenekarokat. Erről a gyakorlatról Önnek mi a véleménye?

– Ha mindenáron belemegyünk a brit példába, akkor tudnivaló, hogy ott alapvetően kétfajta zenekar működik. Az egyik éppen olyan, mint a mi zenekaraink egy jelentős része, vagyis önkormányzat működteti közpénzből. A másik típus – köztük a négy nagy londoni zenekar – kft. formában működő együttesek, ahol a kft. tulajdonosainak nagy része, azok maguk a zenekari tagok. Ők a közpénzre pályáznak és szerencsétől függően többet vagy kevesebbet kapnak. De ők nem kötelesek ezért cserébe a vezetőségükbe bevenni bárkit is a kormányzatból vagy az önkormányzatból. Az ő boardjaik gyakorlatilag a tulajdonosi testület maga. Ha boardokról beszélünk, akkor már inkább át kellene mennünk az Atlanti óceánra, mert az Egyesült Államok quaker hagyományaiból eredően ott nem központi közpénz-támogatásból működnek a zenekarok, hanem az adott közösségek, mondjuk egy város közössége az, amely létrehoz és működtet egy zenekart. Itt viszont valóban boardok vannak és ezekbe a boardokba természetes, hogy beveszik a legnagyobb szponzorokat és ezek a boardok döntenek a művészeti vezető, a menedzser kinevezéséről, sok esetben a művészeti tervekről is. Tehát a külföldi példák rendkívül változatosak és színesek. Ahogy mi működünk az részben – de inkább talán a veze-

téseméleti részét tekintve –, a német modellhez hasonlít, de a finanszírozási struktúra már teljesen más, hiszen Németországban a központi költségvetési támogatás a tartományokon keresztül érkezik, és ott intendánsi, illetve főzeneigazgatói rendszer működik. Nálunk intendáns gyakorlatilag nincs, nem is ismeri a magyar jogrend. Elsősorban a volt szocialista országok zenekari működnek még nagyjából a mieinkhez hasonló módon, leszámítva azokat az alapítványi és egyéb formákat, amelyek az elmúlt években alakultak ki. Külön kérdés a nem önálló intézményű zenekarokról beszélni, mint amilyenek az opera- és rádiózenekarok, hiszen ott a döntéshozatal több egymással nem szinkronban lévő szinten zajlik, magyarul az opera, illetve rádiózenekar igazgatója általában nem gyakorolja a munkáltatói jogoknak, kivéve azt az esetet, amikor ezeket delegálják, de ez általában csak kivételes esetben fordul elő. Ugyanez vonatkozik a költségvetési és egyéb felelőségekre, míg egy önálló zenekarnál az adminisztratív vezető az, aki egy személyben felelős valamennyi kompetenciáért. Visszatérve az alapkérdésre nagyon kényes, nagyon érzékeny kapcsolatrendszer a két vezető kapcsolatrendszere. Igazi titka nincs is talán, de nem lehet figyelmen kívül hagyni a meglehetősen világos jogszabályi környezetet és nem lehet figyelmen kívül hagyni azt sem, hogy egy sok tekintetben megfoghatatlan tevékenységet űzünk.

■ Évek óta elég sok vita van a muzsikusok státuszát illetően is, nevezetesen arról, hogy jó-e a nagyobb biztonságot jelentő közalkalmazotti jogviszony, vagy jobb lenne egy meghatározott ideig tartó jogviszony, ami nagyobb versenyhelyzetet teremt és jobb teljesítményre ösztönzi a muzsikusokat?

– A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvényt nyilvánvalóan nem muzsikusokra szabták. Lehet, hogy erre a kérdésre nem is nekem kellene válaszolni, mert az elmúlt húsz év során nem volt kormányzat, amely ne helyezte volna kilátásba a rendkívül jelentős közalkalmazotti létszám csökkentését. Erre már korábban is voltak kísérletek. Maguk a Nemzeti Filharmonikusok is 2002 óta nem közalkalmazotti jogviszonyban látják el feladatukat, ugyanakkor teljes munkajogi biztonságban. Tehát a kérdésre a válaszom, hogy valóban nem tartom a művészi teljesítmény sine qua non-jának, hogy valaki közalkalmazotti jogviszonyban muzsikáljon. Ráadásul a Munka Törvénykönyve és a közalkalmazottak jogállásáról

szóló törvény között egyre kisebb a különbség, már ami a munkavállalók jogbiztonságát illeti, arról nem is beszélve, hogy az ún. előadó-művészeti törvény létrehozása óta egy kicsit másképp lehet és kell arról beszélni, ami korábban megoldatlan volt. Most éppen egy olyan elnökségi ülés után beszélgetünk, amikor a magyarországi hivatásos szimfonikus zenekarok tagjainak minősítéséről, illetve az előadó-művészeti törvényhez kapcsolódóan a minősítési rendszer bevezetésének lehetőségéről tárgyaltunk. Természetesen úgy, hogy a szakszervezettel erről tárgyalásokat kezdeményeztünk, és hamarosan folytatjuk is. Azt a célt ugyanis mégsem tűzheti ki a magyar művészeti élet egyik nemzetközileg is legmegbecsültebb ágazata, hogy legfőbb célja az, hogy minden muzsikusz nyugdíjas korig a helyén maradjon. Ezt még a szakszervezet sem tűzi ki nyilvánvalóan ilyen formán, mert mindannyiunk közös érdeke, hogy a leginkább exportképes és Magyarország fizikai és szellemi teljesítményei között is a magyar zene és ezen belül is a szimfonikus zene tartozik az egyik legmagasabbra értékelt művészeti ág közé. Ezek azok a szellemi teljesítmények, amelyek révén bennünket még az európai népek között is a gazdag kultúrájú népek közé sorolnak. Éppen ezért nem a munkahely biztonságos megőrzése lehet pusztán a cél, hanem a folyamatosan magas művészi színvonalat kell garantálni, mert csak ebben az esetben tudjuk ezt a kialakult képet megtartva, a későbbi jogainkat megfogalmazni: hogy valóban több közpénzre van szükségünk, mert mi képviseljük az ország jobbik arcának az egyik legszebb vonását. A művészi színvonal esése tehát sem közép- sem hosszútávon nem szolgálja a magyar zenekarok érdekeit, ugyanakkor roppant kínos lenne egy olyan munkatábor létesíteni, ahol teljes bizonytalanságban él mindenki, és ki van a munkáltató, illetve a művészeti vezető kénye-kedvének szolgáltatva. A jó megoldás természetesen a kettő között van, és azt kell, hogy mondjam, hogy erre vannak nagyon jó példák. Elnézést kell kérnem, hogy megint a magunk példájával hozakodom elő, de a Nemzeti Filharmonikusoknál mindenki kivétel nélkül, jogszerűen, munkaszerződéssel végzi a dolgát. Természetesen a zenekari és az énekkari tagok is. Vannak közöttük határozott, illetve határozatlan idejű jogviszonnyal foglalkoztatottak is. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatottak, ha egyszer majd elérik az ötödik évet, akkor

nagy valószínűséggel határozatlan idejű szerződést kapnak, de aki erre nem bizonyult érdemesnek, vagy valamilyen egyéb kényszerítő ok merül fel, az nem kap. Ugyanakkor működik mindkét együttesünkönél egy olyan minősítési rendszer, ami a kollektív szerződés részeként lehetővé teszi, hogy a munkavállalótól egy rendkívül szigorú, átlátható és szakszerű procedúra után megválhassunk, ha ő alkalmatlan a zenekari vagy énekkari munkára. És úgy gondolom, hogy ez mindenkinek elemi érdeke. Nagyon furcsa a mi szakmánk – és ez nemcsak Magyarországra vonatkozik –, ahol az igazgató kollégák között nagyjából közmegegyezés van, hogy a zenekarok általában 5–10%-ban visznek ballasztokat. Igazából nagyon kevés helyen tudták megoldani, hogy hogyan lehet megválni attól a fűvöstől, aki a kor előrehaladtával már nem tud olyan színvonalon muzsikálni, ahogy akkor tudott, amikor felvették, amikor virágkorát élte. Van, ahol 55 évesen az első fűvósnek kötelezően le kell ülni a második posztjára, van ahol egyezkednek. Nincs igazán jó megoldás, de azt kell mondjam, hogy a mi megoldásunk még mindig emberséges, mert az első perctől kezdve világos minden muzsikusz számára, hogy ez a lehetőség fennáll. Ugyanakkor mellé teszünk olyan pótlékrendszert, amely ösztönzi a muzikusokat a jobb munkavégzésre, az otthoni gyakorlásra, a felkészültségre. Az azért tanulságos, hogy ha maguk az egyes muzikusok valamilyen kisebb formációt állítanak össze – egy kamaraformációt, vagy egy kisebb zenekart egy lemezfelvételre vagy egy külföldi projektre, szakszóval „hahnira” –, akkor tévedhetetlenül mindig a jobb muzikusok közül választanak. Én nagyon-nagyon boldog lennék, ha sikerülne tökéletesíteni egy olyan minősítési rendszert az előadó-művészeti törvény keretében, amely pozitív megközelítéssel minden zenekar számára világossá tenné, hogy bárhol is működnek, egyetlen céljuk lehet: a legmagasabb művészi színvonal.

■ *A minősítési rendszert milyen alapon határozzák meg, és a zenekari, illetve énekkari tagoknak is van-e beleszólásuk, illetve szavazati joguk?*

– Természetesen. Mindkét együttesnél választott testületek és a művészeti vezető együttesen végzik el a minősítést és tesznek javaslatot a munkáltatói jogkör gyakorlójának, aki a művészeti vezető ellenjegyzése mellett vezeti be a minősítési fokozatot a személyi lapokra.

■ *Tudomásom szerint készülöben van egy, az egész szakmára kiterjedő, általános minősítési szabályzat. Amennyiben ezt elfogadják, akkor mit terveznek? Elfogadják ezt az új szabályzatot, vagy megmaradnak a régebbi mellett, ami már egyszer Önöknél bevált? És mi a helyzet azoknál a zenekaroknál, ahol kisebb a zenekaron kívüli önálló művészi aktivitás, vagyis a zenekari tagoknak sokkal kevesebb lehetőségük van önálló formációkban – vagy akár szólólistaként is – fellépni?*

– Én azt hiszem, hogy nincsen Magyarországon olyan zenekar, ahol a zenekari tagok ne lennének pontosan tisztában egymás képességeivel, illetve egymás teljesítményével, hiszen a kettő nem mindig fedi egymást. Csakhogy ezt nagyon nehéz jogszabályba átültetni, ezért valamilyen egzaktsággal a jogszabályokkal harmonizáló rendszert kell nyilvánvalóan felállítani. Én e pillanatban azért nem is tudok és nem is szeretnék erről többet mondani, mert nagyon friss még az az információ, hogy a Magyar Szimfonikus Zenekarok Szövetségének elnöksége egyáltalán megtárgyalta azt, hogy mi módon lehetne ezt a minősítési rendszert az előadó-művészeti törvénybe beépíteni, és természetesen a közgyűlés elé fogjuk tárnai a javaslatokat, abban a reményben, hogy minden magyar zenekar partner lesz majd ebben a kérdésben, főleg ha emellé még anyagiakat is lehetne majd rendelni.

Kaisinger Rita

Helyreigazítás

Előző lapszámunkban a „Minden zenekarnak meg kell találnia a saját feladatát” című cikkbe sajnálatos módon nem kerültek bele az interjúalany, Lendvai György utólagos javításai, amiért a nyomda és a szerkesztőség elnézést kér.

A javított változat a

<http://www.aho.hu/datadir/content/file/LGY%20%C3%A1lta%20jav%C3%ADtott%20cikk%202010-01.pdf> oldalon olvasható.