

Napirenden a próbajáték, a teljesítményértékelés és a minősítés kérdése

„Meg kell teremteni a biztonságos, nyugodt és félelemmentes munkaléggört motivációs eszközökkel, ugyanakkor lehetőséget kell adni a munkáltatóknak a gyengén teljesítők minőségének feljavítására”

Nagy érdeklődést és vitát váltott ki a Szövetség közgyűlésén „az eredményes szakmai próbajáték” fogalmkörének megtárgyalása, amelynek részletes szabályait az Előadó-művészeti törvény végrehajtási rendelete fogja tartalmazni.

Popa Pétert, a Szövetség főtárgyvezetőjét – mint a témakör egyik előkészítőjét – arról kérdeztük, hogy miért tartja fontosnak a próbajáték fogalmának tisztázását, illetve mi volt az oka annak, hogy a „sikerességi próbajáték” meghatározása egyáltalán belekerült a törvény szövegébe.



Mindenekelőtt le kell szögezni, hogy az előadó-művészeti törvény megalkotása példaértékű és irigylésre méltó sok más európai ország számára. Számos olyan vívmányára lehetünk büszkéek, amelyek mérőszámok számítanak a hazai jogalkotásban éppúgy, mint a művészeti életben, hiszen, ha csupán arra gondolunk, hogy először került bele a jogalkotói szótárba az előadó-művészet, illetve a művész fogalma, már az is nagy vívmánynak számít, de ezen felül számos olyan elem került a törvénybe, amely kiszámíthatóbbá és biztonságosabbá teszi a művészeti élet résztvevői számára a működést. Itt nem csupán a teljesítményarányos támogatási rendszerre gondolok, de arra is, hogy igen jelentős támogatási összegek áramolhatnak e területre, hiszen minden nyilvántartásba vett előadó-művészeti szervezet a jegybevétele 80%-áig adhat ki támogatási igazolásokat, és azok a támogatók, akik az – egyébként a költségvetésnek befizetendő – adójukat ilyen szervezeteknek juttatják, további kedvezményekre számíthatnak. Ez a rendelkezés nagyszámú kedvezményes szponzorálási kedvet Magyarországon. Az ilyen nagy horderejű kérdések mellett azonban – pontosan a hazai igen sajátos helyzet miatt – olyan területeket is szabályozni kellett, amelyek első pillanatra talán lényegtelennek tűnhetnek. Azonban a zenekari gyakorlatban egyre gyakrabban tapasztalható és különösen

hazánkra jellemző, a munkáltatónak és a munkavállalónak egyaránt gondot okozó minőségjavító törekvések erősen vitatható megoldásokat eredményeztek. Egyben rávilágítottak arra, hogy a problémát – különösen az elszabaduló indulatok miatt – jogszabályi úton és komplex módon kell szabályozni. Egyszerű evidencia, hogy egy zenekarhoz csak próbajátékkal lehet bekerülni. Ennek többnyire ki is alakultak a majdnem egységes formái. A gondot inkább az jelentette, hogy hazánkban a próbajáték intézményét különböző elnevezésekkel álcázva próbálták a már jogviszonyban álló munkavállalóknál olyankor is alkalmazni, amikor ez nem csupán indokolatlan volt, de egyenesen a munkaszerződésbe, vagy a kollektív szerződésbe ütközött.

■ Mi készítette a hazai zenekarok egy részét arra, hogy alkalmazásban lévő muzsikusként számára ún. belső próbajátékokat írjanak elő?

Ennek nagyon mélyre nyúlnak a gyökerei. Röviden úgy lehetne megfogalmazni, hogy Magyarországon és főleg a kelet-európai, ismert múlttal rendelkező országokban más utat jártak be a zenekarok, máshogyan szocializálódtak az emberek és merőben máshogyan alakultak a különböző munkavállalókhöz, illetve munkakörökhöz kapcsolódó hatáskörök, jogkörök és kötelezettségek, mint más társadalmakban. Kétségtelen

tény, ez is egyik oka lehet annak, hogy a magyar zenekarok esetenként változó színvonalon teljesítenek és nem feltétlenül a tényleges képességeik szintjén. A felelősség elmosása, a gyenge teljesítmények eltusolása, a rosszul értelmezett kollegiális magatartás, a „haverkodás” vezethet egy olyan közösségi magatartásforma kialakulásához, amely nemhogy a gyengét nem sarkallja jobb munkára, vagy nem veti ki maga közül, de lezser munkához állásával még egyfajta kétes sikert is elérhet, ezzel is vonzást gyakorolva az ilyen munkafeltételeket keresőkre. Mindannyian tudjuk, hogy a különböző törvények nyújtotta előjogok árnyékában nincsenek eszközök sem a lustaságból gyengén teljesítők, sem a képességeiket valamilyen okból kifolyólag elvesztők által okozott gondok kezelésére. Talán éppen ez vezethetett oda, hogy egymás után születtek azok a próbálkozások, amelyek formáit és eredményeit igen kételkedéssel tartom. Így, véleményem szerint egy tradicionálisan működő, saját stílust és hangot kialakítani szándékozó együttesnél sem az a megoldás nem kaphat létjogosultságot.

ságot, amely a zenész kiszolgáltatottságára épít rövid időtartamú szerződésekkkel, sem az, amelyik folyamatos pszichikai nyomás-gyakorlást alkalmaz. Ezekon felül az sem járható út, amelyek a tényleges egyéni teljesítménytől függetlenül rendszeres időközökben, nem munkaköri feladatok elvégzésére kényszeríti a muzsikust, nevezetesen az ún. belső próbajáték „intézményét” alkalmazva. Az ilyen gyakorlatok nem a minőségemelés pozitív eszközei, hanem a negatívnak mondható megfélemlítés irányába mutatnak. Eredményeket természetesen így is lehet elérni, de ezek nemcsak, hogy átmenetiek, de ráadásul nem feltétlenül teremtik meg a magasrendű művészi alkotások elengedhetetlen kellékét, a felszabadult alkotói légkört.

■ A végrehajtási rendelet világosan fogalmaz, amikor kimondja, hogy „a munkáltató nem rendelhet el próbajátékot a vele foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban álló zenekari, vagy énekkari tag munkavállaló számára.” Hogyan lehet mégis eleget tenni egy, a minőség javítására irányuló igénynek?

Nem kétséges, hogy eredményes közösségi munkát csak akkor lehet elérni, ha az egyén felismeri a közösségi teljesítmény közvetett visszahatását saját teljesítményére, sőt saját egzisztenciális helyzetére. A zenekari muzsikusi folyamatos kontroll alatt áll pulttársa, kollégái, főnökei és a karmester által. Azonban, ha ennek nincsenek kézzelfogható visszajelzései, akkor nem feltétlenül alakul ki a helyes önkontroll képessége. Bár sok tekintetben igen nagy vívmány a közalkalmazotti lét által biztosított bértábla, azonban minőségi kontroll és minőségi motiváló rendszerek nélkül a zenekari színvonalra inkább károsan, mint előnyösen hathat. Éppen ezért a közgyűlésünk egyik legfontosabb mozzanatának tartom, hogy a próbajáték fogalmának és alkalmazhatóságának meghatározása mellett a szakma egy jelentős része felismerte a teljesítményértékelés fontosságát és a benne rejlő lehetőségeket, mint például a teljesítményalapú motiváció jelentőségét.

■ Mi tehat a legfontosabb különbség a próbajáték és egy motivációs célra létrehozandó teljesítményértékelés, illetve minősítési eljárás között?

A próbajáték foglalkoztatásra irányuló jogviszony megteremtése érdekében rendezhető, és elsősorban a jelentkező hangszeres előadóművészi képességeit, technikai színvonalát vizsgálja egy adott pillanatban.

A teljesítményértékelés egy olyan motiváló rendszer, amely alkalmazásban lévő munkavállalók esetében a zenekari művész feladatkörébe tartozó művek előadását (a beilleszkedési képességet, a szólamanyag tudást, a művészi fegyelmet, stb.) a zenekari munka (szólampróbák, próbák és hangversenyek) során vizsgálja, és nem lehet közvetlen munkajogi következménye. A teljesítményértékelés igénye mögött kizárólag művészi okoknak kell meghúzódnia. Ezzel szemben alkalmas lehet – akár önkéntes alapon történő részvétel esetén is – minősítésre, vagyis, amennyiben rendelkezésre áll, egy minőségi bérpótlék, vagy egy magasabb beosztás megpályázására, de más esetben arra is használható, hogy a művészeti vezetés által gyengén teljesítőnek ítélt munkavállaló esetében szigorúan munkaköri leírásba tartozó feladatok teljesítésének minőségét vizsgálják és értékeljék. És ez az a pont, ahol egy megfelelő értékelési rendszer, továbbá megfelelő számú vizsgálat során kialakuló sorozatosan gyenge eredménynek akár munkajogi következménye is lehet. Természetesen az ilyen jellegű minősítések körülményeit és gyakoriságát pontosan kell meghatározni. A feladat kettős: egyrészt meg kell teremteni a biztonságos, nyugodt és félelemmentes munkalégkört motivációs eszközökkel, másrészt lehetőséget kell adni a munkáltatónak a gyengén teljesítő minőségének feljavítására, vagy, ha ez bizonyítottan nem lehetséges, akkor eltolására.

■ Mit tehet az az együttes, amelynek nem áll rendelkezésre motivációs, vagy minőségi bérpótlék?

A szigorú bérceretek, különösen a Kjt-n belül, valóban túl szűkre szabják a lehetőségeket. Azonban alig tudok elképzelni olyan együttest, amely hozzáértő menedzsmenetet feltételezve, ne tudna saját bevételre szert tenni. Innen pedig már csupán szándék kérdése, hogy a rendelkezésre álló eszközöket milyen módon és milyen célra használják fel. Félreértés ne essék, a minőségellenőrzés a megfelelő keretek között nem ördögtől való találmány, és ezért nem feltétlenül jár anyagi motiváció. De az a munkáltató, amelyik nem ismeri fel a jobban teljesítő anyagi motivációjában rejlő hatalmas minőségjavító húzóerőt, az valószínűleg nem ismeri kellőképpen a csoport-pszichológiát sem. Márpedig a zenekar nem katonaság... A megfélemlített muzsikuskor parancsra végzett munkája nem tartalmaz művészi többletet.

■ Hogyan értékelhető a zenekari játékos a zenekari tutti munka folyamán?

Ahogy említettem, a zenekari muzsikuskor folyamatos kontroll alatt dolgoznak. Jómagam közel négy évtizednyi zenekari és szólamvezetői tapasztalattal állíthatom, hogy minden egyes kolléga teljesítményéről, képességéről és hozzáállásáról pontos képet tudtam alkotni a zenekari munka során. A probléma nem a véleményalkotásnál, hanem annak megnyilvánulásánál, illetve felhasználásánál jelentkezik. A felelősségi és jogkörök tisztázatlansága, az erős alapokon nyugvó hierarchikus zenekari rendszer kialakulatlansága eddig nem teremtette meg a munkahelyi kritika gyakorlásának lehetőségét. Ebből következően a kritikai kontroll sem működhetett, hiszen az értékítéletek személyeskedéssé degradálása, felhasználhatóságának rendezetlensége, a következmény nélküliség, valamint a minőségi bérpótlék, vagy egyéb premizálási keretek felhasználása szociális célokra, nem segítette a belső igény kialakulását egy jobb minőség elérésére. Éppen ezért, ha valóban cél a megfélemlítés nélküli, motiváción alapuló minőségfejlesztés, akkor fel kell ismerni azokat a lehetőségeket, amelyek e cél megvalósítására alkalmasak. Ebben egyébként nagy előrelépésnek tartom a Kjt módosítását, amely szintén meghatározza a minősítés fogalmát. Természetesen a zenei együttesekre ezek az irányelvek nem használhatók maradéktalanul, de alkalmasak arra, hogy főbb mozzanataira építkezve a szakterületi minősítési eljárást egy további jogszabályban rögzítsük, ezt pedig ágazati megállapodás keretében a nem a Kjt hatálya alá tartozó együtteseknél is kötelezővé tegyük.

■ Mit tart a szimfonikus zenekari tagok teljesítményértékelése szempontjából a legfontosabb irányelveknek?

Először is meg kell határozni a teljesítményértékelés célját, amely kizárólag az együttes színvonalának emelése lehet, amelyhez kapcsolódóan az értékelés eredménye, annak összes előre tisztázott következményével, mint a motivációs eszközök egyike szerepelhet. Továbbá meg kell határozni, hogy mikor, milyen gyakorisággal és milyen körülmények között lehet egy teljesítményértékelést lefolytatni. Mivel a próbajáték alkalmazhatósága szigorú határok közé került, ezzel a szabályozással kell megteremteni annak a lehetőségét, hogy az eljárás végén történő minősítés mind minőségi bérpótlék keret létrehozásával, motivációs célok mentén – akár önkéntes jelent-

kezési alapon –, mind pedig, a gyengén teljesítők esetében, bérpótlék juttatása nélkül, kötelező jelleggel, a művészeti vezetés javaslatára is alkalmazható legyen. Nem elhanyagolható körülmény, hogy a teljesítményértékelés és a minősítés nem feltétlenül kötendő egy meghatározott időben, meghatározott körülmények között lefolytatandó cselekménysorozathoz. (Konkrét időpontban szólamanyag felmondás!) Alkalmazható az általában jól teljesítők további motiválása, vagy differenciált jutalmazása érdekében, amely kizárólag a zenekari munka során nyújtott, hosszabb periódusra kiterjedő, folyamatos teljesítményt értékelheti szigorú szempontrendszer alapján. (pl.: ritmikai és intonációs beilleszkedő képesség, kamarázási képesség a nagyzenekari játékon belül, szólamanyag tudásának mértéke már az első próba alkalmával, művészi és viselkedési fegyelem, stb.) Ugyanakkor nem zárja ki a vizsgált hosszabb időszak alatt az aktuális anyagnak a szólampróbák során történő egyénenkénti felmondását vagy gyakoroltatását. Az értékelés folyamatába természetesen bevonható minden zenekari, vagy szólamtag a megfelelő szempontrendszereket tartalmazó űrlapok kialakításával. Más esetben a folyamatosan gyengébb teljesítmény miatt felmerülő problémák kezelésére lehet alkalmazni azt az eljárást, amely ugyancsak a munkaköri feladatok területén mozog, hogy kötelezhető a zenekari művész a feladatkörébe tartozó művek szólamanyagainak egy külön, erre a célra meghatározott időpontban, szólóban történő előadására, esetleg független szakmai zsűri bevonásával. Fenti logikából következően, a második lehetőség alkalmazása feltételezi az együttes átlagához viszonyított gyengébb teljesítményt. Csoportos, vagy kollektív alkalmazása már nyilvánvalóan nem az egyén munkájának és teljesítményének értékelésére, minősítésére irányul, hanem – prekonceptcionálisan – magát a kollektívát minősíti gyengének, aminek várható kétes következményei ismét a csoport-pszichológia vizsgálati tárgykörébe tartoznak.

I Milyen egyéb fontos szempontokat kell még a jogszabály kialakításánál figyelembe venni?

Mindenféleképpen útmutatást kell adni véleményalkotási szempontok meghatározása mellett a véleményalkotók csoportjának meghatározása, a kialakult vélemények súlyozása és az értékelés módszertanát illetően, bár itt helyesebb volna a részleteket a helyi szabályozásra bízni.

I Mikorra várható a minősítési eljárás jogszabályi formában történő megjelenése?

Mondhatnánk azt is, hogy ezt a kérdést az előadó-művészeti törvény végrehajtási rendeletében, a próbajátékkal együtt kellett volna szabályozni. Azonban a Kjt idevonatkozó módosítása is csupán az említett törvény betervezése után készült el, és amennyiben a szakma a közeljövőben konszenzusra jut a kérdést illetően – amiben erősen reménykedem – akkor sem az ágazati megállapodásnak, sem pedig a Kjt-be való, belátható időn belüli beillesztésnek nem látom akadályát. Mindnyájunk érdeke a megfelelő egyensúlyi helyzet kialakítása, a munkavállalók jogtalan zaklatása lehetőségének megszüntetése éppúgy, mint a gyengén teljesítők esetében alkalmazható eljárások és azok lehetséges következményeit meghatározó, a munkáltatók minőségjavító szándékait segítő szabályozás létrehozása.

R. ZS.

Próbajáték

Elrendelhetőség:

A munkáltató nem rendelhet el próbajátékot a vele foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban álló zenekari tag vagy énekkari tag munkavállaló számára.

Célja:

Foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése

Tárgya:

Előadóművészi képesség (versenymű), zenekari repertoár ismeret, technikai színvonal vizsgálata egy adott pillanatban

Értékelők:

Szakmai vezetők, illetékes szólamok

Lehetséges következménye:

Foglalkoztatásra irányuló jogviszony létesítése

Teljesítményértékelés

Elrendelhetőség

A munkáltató teljesítményértékelést végezhet a vele foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban álló munkavállaló esetében.

Célja:

Az együttes színvonalának emelése, az egyéni teljesítmények értékelésén keresztül

Tárgya:

A zenekari munka során (szólampróba, próba, hangverseny) nyújtott teljesítmény (beilleszkedési képesség, a szólamanyag tudás, a művészi fegyelem, stb)

Értékelők:

Szakmai vezetők, szekció és szólamtagok, független szakmai zsűri

Lehetséges következménye:

Minősítés

1. Erkölcsi, vagy anyagi motivációra való felhasználás céljából periodikusan, vagy önkéntes alapon
2. Magasabb beosztás elnyerése céljából, önkéntes alapon
3. Gyenge teljesítmény esetén a művészeti vezetés javaslatára, meghatározott időponthoz kötött, elrendelt, egyéni teljesítményértékelés céljából, szólóban előadott, a munkaköri leírásban szereplő feladat teljesítése közben
4. Többszöri elégtelen minősítés elérése esetén a foglalkoztatásra irányuló jogviszony módosításának kezdeményezése céljából