

# Konferencia a biztonságos munkahelyek és nagyszerű előadások jegyében

Budapesten ülésezett a PEARLE\* január utolsó hétvégéjén. A téma a biztonságos munkahelyek megteremtésére irányuló párbeszéd résztvevőinek bemutatása és a lehetőségek számbavétele volt. A közép-pontban az EU új tíz tagállamának munkaadói-munkavállalói szervezeteinek, azok helyzetének és hatékonyságának bemutatása volt, némi összevetésben néhány nyugat-európai régi demokráciában uralkodó helyzettel.

A konferenciát bevezető és záró előadás keretezte, közben azonban két helyiségben, párhuzamosan folytak a megbeszélések. Egyik szekcióban a munkaadói szervezetek, másokban pedig a munkavállalói, azaz a szakszervezetek képviselői dolgoztak.

A munkacsoportok három szekciót képviseltek

1. szakszervezetek
2. munkaadók
3. kormányzati képviselők

## Kivonat a szekcióülések anyagából

Az érdekegyeztetés, az érdekek érvényesítésének legfőbb eszköze a PÁRBE-SZÉD, amelynek az európai gyakorlatban két vagy három résztvevője van. Az egyszerűbb, ahol a munkaadók és a munkavállalók ülnek egymással szemben és a kormány távol tartja magát a tárgyalásoktól. Az ilyen KÉTOLDALÚ érdekegyeztetésnek alapfeltétele, hogy az állam ne csak a párbeszédekben ne legyen jelen, de munkaadóként se vegyen részt a művészi tevékenységben. Ennek alapfeltétele, hogy a fő munkaadó az állam helyett az állami támogatással működő intézmény legyen, ahogy az általában már Európaszerte (a régi tagállamokat tömörítő EU15-nek nevezett csoportban) meg is valósult.

A HÁROM OLDALÚ tárgyalások a most csatlakozott EU10 tagállamokban jellemzik az érdekegyeztetés fórumait. A párbeszéd itt is kétoldalú, azaz a munkaadók és munkavállalók ülnek egymással szemben, de a kormány jelentős szerepet vállal munkaadói oldalon.

Herczog László, a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium államtitkára a szociális párbeszédéről szólva a kor-

mányok kiemelkedő szerepét hangsúlyozta, amely egyfajta örökségnek tekinthető ebben a régióban. Legfőbb fórum a már 17 esztendőes Országos Érdekegyeztető Tanács, amelynek tagjai a szakszervezetek, a kormány és a munkaadók.

Mostanra kialakultak a magyarországi szociális párbeszéd stabil intézményei, miután az EU figyelmeztetett, hogy 2000 előtt Magyarország munkáltatói érdekképviseletben és a szakszervezetekkel való párbeszéd területén gyenge lábakon állt. Pedig hazánkban gazdag hagyománya van a szakmai szerveződésnek. Szükségességét minden korban igazolták az események, napjainkban talán még fokozottabban igaz ez. Égetőek a foglalkoztatási problémák. Ebben a régióban sosincs elég pénz.

Ennek ellenére lehet megoldást találni párbeszédrel, megértéssel és gondoskodással.

Szemben azokkal, akik úgy gondolnák, hogy ilyen etikai gesztusokkal nem lehet pótolni az elvesztett munkát, a hiányzó keresetet, sok érdekelt állítja, hogy már maga a szándék is segítség lehet.

A szociális párbeszéd fórumok a demokrácia fontos intézményei. Az emberek szeretnek részt venni a döntések előkészítésében és meghozatalában.

A legtöbben a munkavállalók vannak, az ő érdekképviseleti szervezeteik rendelkeznek a legrégebbi hagyományokkal. Érthető volt tehát, hogy a résztvevők jelentős hányada éppen ezt az oldalt képviselte. Sokféle szerveződésről, tömörülésről, finanszírozásról, működtetésről esett szó. Érdekes módon azonban nagyon kevés eltérés mutatkozott a szakszervezetek felépítése, népszerűsége, lehetőségei között a különböző – régi és új – európai demokráciákban.

## MUNKAVÁLLALÓI OLDAL – SZAKSZERVEZETEK, SZAKSZERVEZETI TÖMÖRÜLÉSEK

Munkáltatói érdekképviseletek, ágazati és szakmai szakszervezetek vesznek részt a párbeszédben. Egy-egy ágazatban vagy szakmában minél több ilyen létezik, annál bonyolultabbá válik a szabályozás. Ezért

megjelentek a kisebb ágazati szakszervezeteket tömörítő ernyőszervezetek is, amelyek több feladatot átvállalnak az egyes tagszervezetektől, de meghagyják azok önálló működését, gazdálkodását, döntési jogait.

Az ernyőszervezetek létrejötte az integráció jelentőségére hívja fel a figyelmet, hiszen minél nagyobb tömörülés hallatja a hangját, annál eredményesebb lehet a párbeszéd.

Nemcsak országokon belüli, de nemzeteken átívelő szervezetek is reprezentálják a létező integrációt. Munkavállalói oldalról elsősorban az EAEA (az európai művészek és a szórakoztató „iparban” dolgozók szövetsége), a FIM (az 1948-ban létrejött nemzetközi muzsikusszövetség, amely kimondottan a munkavállalók érdekében szerveződött), a FIA (a színházakat tömörítő európai szövetség), EURO-MEI (a szórakoztató szektorban dolgozó technikai és adminisztratív dolgozók érdekképviselete). Mindez nem választható el természetesen a munkaadókat tömörítő PEARLE\*-tól, hiszen párbeszéd esetében kell lenni legalább még egy oldalnak.

## Tagországok nemzeti szintű működése

Az alapkérdések: *hogyan lehet elindítani és fenntartani a szociális párbeszédet, továbbá hogyan lehet magunkat mint legitim partnert elismertetni?*

Első lépésként meg kell nyerni, majd gyarapítani kell a tagságot, továbbá kapcsolatot kell teremteni a különböző országok hasonló szervezeteivel.

Ezek után lehet más jellegű témákkal bővíteni a tevékenységet (ekkor kerülhet sor például a különféle egyéni – jogi, szociális – segítség megszerzésére).

Már Közép-Kelet-Európában is megfigyelhető, hogy több, kisebb-nagyobb szakszervezet tömöríti még az azonos szakmában dolgozókat is. Az európai tapasztalatok alapján leszögezhető: létezik egy-egy nagyobb szakszervezeti tömörülés – általában az állami szektorban dolgozók védelmére – és számos, szakmai vagy területi régió alapján szerveződött

kisebb szakszervezet. Ahhoz, hogy ezek ne gyengítsék, hanem erősítsék a szakszervezeti munkát az alábbi gyakorlat jött létre: vagy egy ernyőszervezet létesül a különböző szakszervezetek tömörítésére, vagy a legnagyobb (töbnyire a legrégebbi) vállalja ezt a feladatot. Bármelyik megoldás születik, a kisebb tagszervezetek (zenekarok, kórusok, intézmények) küldöttekkel képviselik magukat a döntéshozatalnál. Így az ernyőszervezet, vagy a nagyobb szakszervezet sok terhet levehet a kisebb tömörülésekre válláról. A tagtoborzás feladata azonban marad a kis szervezeteknél, mert ők vannak közvetlen kapcsolatban a zenekarokkal, a kórusokkal.

A sémaként vázolt megoldás többféle

változatban valósul(hat) meg a különböző hagyományokkal rendelkező országokban:

**Németországban** két szakszervezeti tömörülés létezik.

Egy nagy, az állami szektorban dolgozó művészeti dolgozók számára. Az első ilyen a 19. század végén alapított, a német *színházi munkásokat* tömörítő szervezet.

Később létrejött az *operakórusok szakszervezete*, majd (1952-ben) a *zenekari szövetség* (tagjai zenekari muzsikások rádiók és rádiókórusok tagjai). E szervezet pénzügyi és művészi érdekeket képvisel. 13–15000 aktív művészt tömörít.

A kisebb szakszervezetek tagjai a *zeneiskolák oktatói, az önkormányzati színhá-*

*zak, zenekarok dolgozói.* Ők a „nagyok” által kidolgozott kollektív szerződést alkalmazzák, kisebb eltérésekkel, például ami a munkaidőt illeti.

Éves közgyűlésen egyeztetnek a rádiókkal és önkormányzatokkal kultúrpolitikai kérdésekben, bérpolitikában. Három évente találkoznak a különböző zenekarokkal, kórusokkal. Ez a legmagasabb orgánus, ahol megbeszélik a következő három év feladatait.

**Magyarországban** egy ernyőszervezet létezik, a *Művészeti Szakszervezetek Szövetsége*, amely hat eltérő nagyságú művészeti szakszervezetet tömörít a zene, a film, a színház, az írók, az artisták és a képzőművészek területéről.

## Pályaelhagyó muzsikuskok, félházas hangversenyek

– interjú Karol Petoczcel, a Szlovák Hivatásos Muzsikuskok Egyesületének elnökével –

– *Mi történik, amikor csöng a telefon, és az Önök szakszervezetének segítségét kéri, mert csökkent a költségvetés, valakiket el kell bocsátani, másokat félállásban lehet csak foglalkoztatni, a nyugdíjkorúakat nyugdíjazni kell és egyáltalán – baj van, lehet, hogy a zenekart is meg akarják szüntetni.*

– Sajnos gyakran csöng a telefon, hiszen anyagilag nehéz helyzetben van az ország, és mi sem tudjuk mindig a legjobb döntést hozni, a legjobb utat választani. Nagyon kellemetlenül érezzük magunkat, mentegetőzünk, levelet írunk. Megkérdezzük a rendezőhöz, a rendező végrehajtóját, hogy valóban nincs-e más megoldás? Egy ilyen levél miatt kényszerültem nyugdíjba idő előtt – a címzett a Szlovák Rádió igazgatója volt, aki csökkenteni akarta a rádiózenekar létszámát. Egyébként a halogatás taktikáját alkalmazzuk, hogy minél később szülessen határozat – hátha csoda történik! Felkérjük a FIM vezetőségét, legtöbbször személy szerint Thomas Dayant, hogy adjon tanácsot, írjon ő is a kulturális miniszternek – még sosem sikerült így megmenteni egy zenekart sem, de legtöbbször két-három év haladékot nyerünk, ami azért nagy segítség tud lenni a muzsikuskok számára.

A zenekarok megszüntetésének első hulláma 1997-ben söpört végig az országon. Ennek esett áldozatul a Nova Scena (Új Színház) 33 tagú együttese, ugyanabban az évben szélnek eresztették a Kamaraoperát, ahol frissen diplomázott főiskolások ültek tapasztalt zenészek mellett, remek gyakorlatot szereztek és nagyon magas színvonalon muzsikáltak. Szép repertoárjuk volt, nagyon sajnáltuk, hogy megszűntek. Mindent megpróbáltunk, hogy megakadályozzuk: még a minisztérium előtti térre is kivonultunk, játszottunk, hogy felhívjuk magunkra a figyelmet. Annyit értünk el csupán, hogy az ellenzéki pártok diadalmasan mutogattak a kormányra: lám-lám, milyen felfordulást okozott.

Természetesen kivívtuk a kormányzó pártok haragját, pedig minket valóban csak a szakmai elkötelezettség vezérelt.

Néhány év nyugalom után következett a második hullám; 2005-ben új igazgatót neveztek ki a Szlovák Filharmónia élére, aki az első hónapban megszüntette az Aeterna Bratislava Kamarazenekart, amely historikus hangszereken játszott, Európaszerte elismerésnek örvendett. Az indok az volt, hogy ezek a muzsikuskok megélnék saját lábukon, nekik nem szükséges támogatást biztosítani. Egy év alatt beigazolódtott, hogy ez nem igaz; ma már ez a zenekar nem létezik, mindenki keresi a helyét.

Aztán az eperjesi operettzenekart számolták fel. Néhány évvel korábban összevonták a kassai és az eperjesi színházi társulatot, a zenekarral együtt, hogy csökkenjenek a működési költségek. Az eredmény: a muzsikuskok reggel beültek a buszba, elmentek Eperjesre próbálni, majd beültek a kocsmába és kivárták az esti előadást. Napidíjat kellett nekik fizetni, buszköltség terhelte a költségvetést. A díszletek, jelmezek pillanatok alatt tönkrementek a sok mozgatástól – év végére többet költöttek a társulatra, mint korábban. Egy év után elkezdtek visszaállítani az eredeti állapotot, a két színház pedig folytonosan vitatkozott, hogy melyik mennyit adott a másiknak. A zenekarban az utolsó években már csak 17 állandó státuszú muzsikusk volt, a szükséges létszámot kiegészítőket biztosították. De voltak, dolgoztak, a közönség szerette őket. Ebben az esetben is, mint az összes többiben, megpróbáltunk mindent megtenni a megmentésükért, beleértve a FIM mozgósítását is. Megkerestük a kulturális minisztert is, de mindhiába, hiszen az eperjesi együttes nem minisztériumi, hanem önkormányzati fenntartóság alá tartozott, és a döntést sehogy sem tudtuk befolyásolni.

A következő fájdalmas lépés Szlovákia legrégebbi szimfonikus zenekarát, a már 80 esztendőes Szlovák Rádió Szimfonikus Zenekarát érintette, amelynek több mint száz tagja volt. Már a konkrét intézkedést megelőzően is állandó bizonytalanságban éltek az emberek, mivel a Szlovák Rádió élére új igazgató került, a posztra többen kandidáltak. Érdekes módon éppen a zenekarral kampányoltak: az egyik úgy, hogy biztonságot ígért, a másik pedig úgy, hogy átszervezést, leépítést, de mindenképpen reformokat. A megválasztott igazgató aztán a reformok mellett döntött. Olyan módon próbált eljárni, mint annak idején Kocsis Zoltán a Nemzeti Filharmonikusoknál: próbajátékkal megválogatni azo-

Másik, több műfajt „lefedő” szövetség a Magyar Zene- és Táncművészeti Szakszervezetek Szövetsége, amely bebizonyította, hogy a szövetkezés hasznos lehet politikai szempontból, az egységes érdekvépviselet szempontjából és gazdasági szempontból egyaránt.

A *szakszervezetek szövetsége* sok olyan szolgáltatást biztosít, amit aztán nem kell az egyes ágazatoknak elvégezni:

*Két államilag elismert könnyű- és rockzenei szakiskolát üzemeltet.*

*Tevékenységével bővíteni igyekszik a szabadfoglalkozású zenészek foglalkoztatási lehetőségeit.*

*Második internetes zenei honlapját üzemelteti március 1-től.*

Mindezek ellenére ez a szerveződési forma nem hierarchikus. Az alapszervezetek, amelyek vagy munkahely vagy terület alapján szerveződnek önállóak: saját maguk köntek kollektív szerződést, gazdálkodnak, választanak tisztségviselőt. Saját belátásuk szerint szervezik közgyűléseiket. A szakszervezeti szövetség legfőbb testülete a kongresszus, amely legalább 5 évente egyszer összeül. A kongresszusok, közgyűlések között gyakorlati, folyamatos munka folyik, amit a szakszervezeti elnökség biztosít.

*Az egyik alapszervezet például az operaházi szakszervezet, amely az összes művészeti és nem művészeti dolgozóit tömöríti. Minden, az országra jellemző szakszervezeti probléma itt is fellelhető.*

*A színházi dolgozók szervezete* tagja az ernyőszervezetnek. Ez az alapszervezet a színházak további 32 alapszervezetét foglalja össze. Új szekciót hoztak létre a szinkronizáló dolgozók.

**Szlovénia** fő kulturális szakszervezete a GLOSA, amelyben a különböző csoportok a kulturális élet különböző területeivel – konferenciákkal, operaénekesekkel, könyvtárakkal, technikai dolgozókkal, stb. – foglalkozik. Minden csoport érdekei külön-külön definiálhatók, de az alapfeladatokat könnyebb közösen ellátni. Létezik egy Szlovén Zenész Szövetség, amely együttműködik a GLOSA-val, de független, nem tartozik a szakszervezeti szövetséghez.

kat a muzsikuskat, akik továbbra is maradhatnak, csak éppen azt a fizetésemelést nem tudta biztosítani, aminek birtokában Kocsis Zoltán nyugodtan magasra emelhetné a mércét. Ekkor próbáltam meg fellépni a zenészek érdekében, de az állásomba került. Végül sor került a próbajátékra, de felemás módon. Meghívtak öt vendégkarmestert, az ő kezük alatt játszottak együtt – és nem egyenként – a zenekari tagok, majd a dirigensek véleményezték őket. Valójában semmi értelme nem volt az egésznek, semmi érdemi nem derült ki. Ennek ellenére el akartak küldeni mintegy tizenöt muzsikust, majd hosszas alkudozás után végül csak hét, már nyugdíjaskorú kollegát menesztettek. A legnagyobb győzelmünket tehát itt arattuk: aktív zenészeknek nem kellett távozniuk.

Mindez természetesen nem nyújt vigaszt a megszüntetett zenekarokért, az utcára került muzsikuskokért, akik közül sokan mind a mai napig nem találtak maguknak helyet. A komolyzene iránti érdeklődés a minimumra csökkent, a fiatalok körében szinte teljesen megszűnt. A legjobb zenész sem tud oktatási intézményekben elhelyezkedni, mert nem tudnak számukra tanítványokat biztosítani. De milyen lehetőségeik vannak azok után, hogy sok éven át muzsikuskok készültek, és ez bizony nagyon időigényes foglalkozás, emellett nemigen lehet többféle szakképesítésre szert tenni. A nők többnyire otthon maradtak, a férfiak, ha nem tudtak zenetanárként elhelyezkedni, vállalkozni kezdtek, többnyire olyan területen, amihez nem értettek, hiszen hiányzott hozzá az alapvető képzésük. Tudom, hogy ez másutt is hasonlóan alakult az utóbbi évtized(ek)ben, de higgye el, Magyarországon sokkal jobb a helyzet. Nálunk elképzelhetetlen, ami Budapesten napi gyakorlat, hogy ha odautazom és hangversenyre, operába akarok menni, legalább két héttel korábban jegyet kell foglalnom, hogy bejussak. Nálunk félig üres minden. Az emberekben nincs erre igény, nem is erre voltak nevelve. És ez igaz természetesen az önkormányzatokon dolgozóakra is, akik döntenek arról, mire mennyi pénzt lehet fordítani. Szlovákiában általában nagyon kicsi a kultúra iránti igény, ami egyenes válasz az iskolai képzés ilyen irányú hiányosságaira.

– *Milyen új feladatok várnak Önökre az elkövetkező időkben?*  
– Most éppen arra várunk, ki lesz az új kulturális miniszter. Nálunk évente váltanak le és jelölnek ki új kultuszminisztert,

mert az éppen regnáló vagy a koalíciós politikusoknak, vagy a művészeknek nem tetszik. És az ember nem gondolná, hogy például az egyáltalán nem jól szervezett színészek milyen összetartóak tudnak lenni, ha a miniszter buktatásáról van szó. A jelenlegi miniszter például saját magáról állítja, hogy nem ért ugyan a művészetekhez, viszont jó menedzser, kijelentette, hogy csak azt támogatja, ami vonzza az érdeklődőket. Egy felmérés alapján döntötte volna el, hogy mi iránt érdeklődnek az emberek, és amire túl kevés szavazat érkezik (mint például a múzeumok), arra nem nyújt támogatást. Az óriási fölháborodás láttán „megkegyelmezett”: nem likvidálja, csak a támogatását csökkenti azoknak az intézményeknek, amelyeknek kisebb a látogatottsága. Most a színészek fogtak össze és szálltak vele harcba; az eddigi tapasztalatok alapján ez a bársonyszékébe kerül majd. Tavaly úgy jártunk például, hogy amikor segítségül hívtuk a FIM szakembereit és Thomas Dayan Pozsonyba érkezett, éppen leváltották a minisztert, akivel tárgyalni akart. Tárgyalt a helyettesével, akit ugyancsak leváltottak, amikor kinevezték az új minisztert.

Ugyanez a folyamatos harc, ez a fejletlen átszervezés jellemzi egyébként a zeneoktatást is. Mindig új vezetők jönnek, ők mindig újabb és újabb reformot akarnak. A cél mindig a spórolás, de mindig kiderül, hogy az újabb és újabb módszerekkel sem lehet takarékosabban működtetni az oktatást. Ahhoz azonban elegendőek a folyamatos átszervezések, hogy a meglévő kevés tanárt és növendéket elbizonytalanítsák. Tavaly kitalálták, hogy az addigi tíz pozsonyi zeneiskolából egyet alakítanak ki, hogy csak egy igazgatót kelljen fizetni. Hamar kiderült azonban, hogy minden zeneiskolának kell egy külön igazgatóhelyettes, aki helyben dolgozik, szervezi az iskola életét.

Az életünk örökös tiltakozással és magyarázkodással telik, ami nagyon megnehezíti a munkát. És akárhogy csűrjük-csavarjuk a helyzetet, az okokat, a kulcsmondat az, hogy művészetekre nálunk nincs igény. A Nemzeti Színház előadásaira Ausztriából hozzák a közönséget Pozsonyba, a többi intézmény is adáz harcot folytat a közönségért, de mindhiába. Önöknél sem könnyű a helyzet, de ámulva nézem a teltház hangversenyeket, operai és színházi előadásokat. Valahol azért megtérül a művészeti nevelésbe fektetett idő és energia.

**Szlovákia** Csehszlovákia kettéválása után sok kis szakszervezet jött létre, amelyek rossz struktúrában működnek, koordinációs problémákkal küszködnek. A zenészek egymással nem együttműködő szakszervezetekbe tömörültek. Próbálták központosítani ezeket a szervezeteket, de nagy a hatalmi harc. Nem a saját feladatokkal, azaz a meglévő tagok védelmével foglalkoznak, hanem mindenki új tagokat akar toborozni, akár a másik rovására is.

*Az egyik a Szlovák Profi Zenészek Kamarája, amelybe hét zenekar tartozik. A hétből hat egyben az egyik szakszervezet tagja is. Nem úgy, hogy a zenészek kétféle tömörüléshez csatlakoztak, hanem úgy, mint például a kassai zenekar, ahol a tagok egyik része ennek, a másik egy másik szakszervezetnek a tagja.* 13 éve alakult – ez alatt 4 szakmai szervezet szűnt meg. (pl. a pozsonyi operettzenekar).

Ötévente tartanak közgyűlést – a hatékonyság növelése érdekében próbáltak együttműködni a jazz-zenészekkel, de nem találták meg annak a módját; még tagdíjat sem tudtak tőlük beszélni. Legutóbb együttműködést kezdeményeztek a filmes szakszervezettel.

**Belgium:** kis ország, bonyolult struktúrákkal.

Holland, német és francia nyelvterületek vannak az országban. Ez a szokásostól eltérő helyzet. Ezt is figyelembe kell venni a különböző foglalkozási szektorok számavátele mellett. Sikerült azonban megoldani, és most már valamennyi szektort lefedik a nyelvi területek alapján úgy, hogy a szakmai szervezetek együtt dolgoznak más nyelvterületen dolgozó kollegákkal.

**Franciaországban** a művészek szakszervezete az *Általános Szakszervezeti Szerveződés* részét alkotja így automatikus szakmai képvisellel rendelkezik. Őt ilyen nagy szerveződés és számos kisebb létezik: a jogosultságok nagyon hasonlóak: kollektív szerződéseket például mindannyian aláírhatnak. Franciaországban ritka az állandó szerződéssel dolgozó művész, de kevés a szabadúszó is. Legtöbb előadóművész rövid távú szerződéssel dolgozik.

**Ausztriában** a legnagyobb az *Osztrák Szakszervezeti Szövetség*.

A vállalkozóknak igazolványt kell kiáltaniuk és kereskedelmi kamarai tagoknak kell lenniük. A kamara köti meg a szerződéseket a szakszervezettel. Ez alól kivétel az oktatás, sport, kultúra. Ezen a területen nem kell vállalkozónak lenni,

nem kell engedély, nem jár automatikusan a kamarai tagsággal, a szerződést nem a kamara köti. Tekintettel a speciális tevékenységre, nagyobb szabadságot biztosítanak ezeknek az embereknek.

### Szabadúszó és önfoglalkoztató művészek

Európa-szerte alapvető tendencia a szabadúszó és önfoglalkoztató művészek számának növekedése, miután az állam, az állami intézményrendszer folyamatosan csökkenő szerepet vállal. Ennek megvannak a következményei, amelyek jelentősen érintik a szakszervezetek feladatait, a szerveződés dinamikusságát. A szakszervezeteken belül egyénre szabott szolgáltatások is vannak: létezik jogi tanácsadás és jogi képviselő, ellátnak jogvédelmi feladatokat és segítenek egyéni problémákban.

Fontos feladat az előadóművészi jogok képviselése és az ebből fakadó feladatok ellátása a szerzői jogok alapján.

Egységes megfigyelés, hogy általában a művészetek területén sokkal magasabb arányú a szakszervezeti lefedettség, mint az ipar területén.

**Szlovéniában** a szlovén zenészek szakszervezete azért jött létre, hogy kollektív társadalmat alkosson, mivel a tagok többsége önfoglalkoztató zenész. Ingyenes jogi képviselőt biztosít a szakszervezeti tagoknak, amire egyre gyakrabban van szükség. Szociális segítséget ad, segít az átképzésben. A copyright-problémák miatt a szerzői jogok törvényének és a média-törvény megalkotásába fogtak bele. A szervezet taglétszáma igen alacsony. 2900 szakszervezeti tag van, ami a kultúrában foglalkoztatottak 85%-át jelenti. Ezt sikertörténetként élik meg a szlovén kollegák..

**Belgiumban** jól működik a dolgozók jogvédelme.

Szeretnék, ha a szabadúszók ugyanolyan jogokat élveznének, mint az állami alkalmazottak.

**Németországban** a művészeti terület szakszervezeti lefedettsége 90–92%, szemben az ipar 17%-val.

**Magyarországban** a zenészeket tömörítő szervezeteknek kb. 10 000 tagja van. A tagok munkahelyei a szimfonikus zenekarok, kórusok, kamarazenekarok, az opera, táncegyüttesek, vannak szabadfoglalkozásúak a rock, jazz, cigányzene, szórakoztató zene területén és ide tartoznak a művészetoktatók, zenetanárok minden képzési szinten.

A *színházi dolgozók körében* rendszer-váltás után tagcsökkenés, utóbbi 3–4 évben növekedés figyelhető meg. Ma 2500–2600 tagot számlálnak, akik között vannak színészek, technikai személyzet, adminisztráció.

**Franciaországban** csak 10% körüli a szervezettség a művészeti dolgozók körében. Ez nagyon kevés az európai átlaghoz képest.

### Tagdíjak

A művészeti szakszervezetek kicsik, de általában jól működnek. Fő anyagi forrásuknak a befizetett tagdíjak tekintendők. A tagdíj általában a jövedelem 1%-a. A szabadúszó és önfoglalkoztató tagok többnyire kedvezményre jogosultak.

**Németországban** – tagdíj a jövedelem 0,5%-a, **Magyarországon** általában az alapfizetés 1%-a, a szabadúszó vagy önfoglalkoztatók esetében a jövedelem 0,5%-a. **Szlovéniában** minimumösszeget állapított meg, mert a szabadúszó zenészek rossz anyagi helyzetben vannak. Ez általában az európai ipari szakszervezetek gyakorlatának megfelelő 1%-ot jelenti, a szabadúszók esetében kb. 3€/hó. **Szlovákiában** 1996-os megállapítás szerint a tagdíj szimbolikus: kb. 5€/hó. **Franciaországban** a tagdíj minimum 13€ évente.

### Szakmai és személyi háttér

A szakszervezeti feladatok ellátása megfelelő szakembereket igényel, ami az ismert finanszírozási problémák miatt nehezen megteremthető. Az ügyeket általában kevés függetlenített munkatárs végzi.

**Németországban** van egy berlini központ, 14 munkatárssal. **Magyarországon** három főállású dolgozót foglalkoztatnak. Szlovéniában fő- és mellékállásban foglalkoztatott alkalmazottak látják el a feladatokat. Ez azonban kevésnek bizonyult, mert a szabadúszó és mellékállásban foglalkoztatott művészek problémáit nem tudták kezelni. Most minden intézményben van szakszervezeti képviselő, aki a kollektív szerződés értelmében olyan jogokkal rendelkezik, hogy rendes fizetésén felül 10%-ot kap munkájáért. Hasonló a függetlenített titkárhoz, az állását sem veszítheti el. Fő feladata megőrizni mindent, amit a szakszervezet elért. **Szlovákiában** a szakszervezet még Csehszlovákiában jött létre, a kettéválással ez is kettévált

## Törvényi védelem, gazdasági tehetetlenség

– beszélgetés Rolf Beckerrel, a Német zenekari Szövetség képviselőjével –

– *Társadalmi szerepénél fogva feltehetően példákkal tudja illusztrálni, mi történik, Ön – illetve a szervezete – mit tud tenni akkor, ha egy zenekar jelzi: csökkent a költségvetésük, működésük veszélyben forog, feltétlenül le kell faragni a kiadásokból. Mit tanácsolnak: bocsásanak el muzsikuskat, vagy adjanak mondjuk mindenkinek kevesebb fizetést.*

– Sajnos volt alkalmunk tapasztalatok gyűjtésére, mert gyakran szembesülünk ezzel a problémával. Kelet- és Nyugat-Németország újraegyesítése után egyszerre nagyon sok zenekara lett Németországnak. Eleinte különböző együttműködési formákkal próbálták megoldani az anyagi gondokat. Az önkormányzatok által fenntartott zenekarok egymás között „fuzionáltak” és igaz, hogy akkor nagyobb együttes keletkezett, de több településnek kellett előteremteni a költségvetést. Ez átmeneti megnyugvást jelentett, de a gazdaság nem tudott olyan mértékben szárnyalni, hogy előbb-utóbb ismét megkérdőjeleződjék egyes zenekarok léte, karcsúsításának vagy megszüntetésének kérdése. Ilyenkor az elsődleges feladat, hogy lehetőleg senki ne kerüljön szociálisan lehetetlen állapotba. Egy használható megoldás a kordedvezményes nyugdíjazás: Németországban ugyan 65 év a nyugdíjkorhatár, de bizonyos esetekben lehetőség van 58 évesen is nyugdíjba vonulni. Arra törekszünk, hogy az elbocsátások inkább korai nyugdíjazást, semmint munkanélküliséget eredményezzenek. Így senki nem marad kereseti lehetőség nélkül.

Nagyobb a gond, amikor egy-egy zenekart anyagi fedezet híján egyszerűen fel kell oszlatni, és 35–55 év közötti, alkotóerejük teljében lévő muzsikuskat kerülnek az utcára. Ilyenkor ismét egyfajta rangsorolás következik: a fiatalok, a tetterősek jobban talpra tudnak állni, gyorsabban tudnak új munkát találni, mint az idősebb kollegák. Viszont a legfiatalabbnak kevesebbet kell fizetni; elsőként tehát menjenek a 30-35 évesek. És ha nem is az történik, hogy elküldik ezt a korosztályt, de ilyen szempontokat is számba vesznek. A zenekarok ilyenkor társadalmi támogatást keresnek, hogy

muzsikusaiknak segítsenek munkát találni. Létezik egyfajta támogatás, amelyet októberben és júliusban fizetnek ki a Német Színpadí Egyesület munkaadói szervezetével konzultálva. Ez az összeg amolyan 13. havi bérnek (szűkösebb időkben annak 80%-nak) felel meg, de lehetővé vált, hogy – a javadalmazási rendszer lényegi megváltoztatása nélkül – üzemeltetési költségeket is fedezzenek belőle a zenekarok. E támogatást a zenekarok szét is oszthatják, vagy csak részben oszthatják szét, de gondolkodhatnak úgy is, hogy félreteszik szükséges, váratlan kiadásokra, és ha néhány év múlva esetleg megszűnnek a gondok, ismét bértámogatásra fordítsák a pénzt. Ám ha az önkormányzatok költségvetése ezt nem bírja el, ha ott is már teljesen üresre söpörték a padlást, akkor új utakat kell keresni a túléléshez. A szabály szerint egyébként adható karácsonyi és szabadságpénz is, de nincs tudomásom arról, hogy sok zenekar tudna ezzel a lehetőséggel élni. És sajnos, minden támogatás, minden költségvetési furfang ellenére az újraegyesítés óta 30–35 zenekart veszítettünk el.

– *Mi történik olyankor, amikor egy zenekaron belül többféle munkavállalói egyesület, többféle szakszervezet tagjai ülnek egymás mellett? Vállvetve harcolnak a közös ügyért, vagy egymással is huzakodnak?*

– A zenekarokon belül ez nem fordulhat elő, mert egyetlen, közös érdekvédelmi szervezetük van. Az operaházakban már más a helyzet, mert ott az énekeseknek, a műszakiaknak, a kórusoknak mind megvan a saját külön szakszervezetük. Ott komoly szervezést igényel, ha valaki csak egy kicsit is meg akarja változtatni a finanszírozási rendszert, vagy csak annak elemeit. Weimarban, Goethe városában összecsapott a színházi szövetség, a zenekari érdekvédelmi szervezet és a többiek; a zenekarnak sikerült saját költségvetést kiharcolni, ami egy időre megoldást jelentett számára.

– *A legfrissebb hírek szerint vannak-e veszélyben zenekarok? Folytatódik-e ez*

*a másfél évtizede tartó szomorú hullám?*

– Mintegy másfél éve veszítettünk el Berlinben egy zenekart, amely már kétszer-háromszor is mélyponton volt, de ezúttal nem lehetett megmenteni. Parlamenti határozat született erről a lépésről. Az állásukat veszített tagokról egy ideig a munkaügyi hivatal gondoskodott, később azonban elvesztettük velük a kapcsolatot. Lehet, hogy még munkanélküliek, lehet, hogy más szakmát találtak. Ez még annyira sem könnyű, mint a többi területen. Sokéves tanulás, képzés, nagy befektetés például a hangszerek vásárlásával – és mi mást tud tenni egy muzikus? Adottságai, ismeretei erre predesztinálják, életük, lényük elemi alkotója a zene – a legtöbben nem tudnak e nélkül élni, még ha meg is tanulnak valami mást dolgozni. Tanul, képezi magát 25 éves koráig, elhelyezkedik, aztán 30 évesen elküldik, hogy jöjjenek a fiatalabbak? Eltelik újabb öt év, és már a próbajátékon sem tud részt venni, mert ott a felső korhatár általában 35 év. És a muzikusmunkanélküliek nagyon gyorsan termelődnek újra, mivel Németországban több, mint húsz felsőfokú zenei képző intézmény működik.

A legnagyobb probléma az, hogy az ilyen gondok megoldása a munkaadók, a fenntartók feladata, de sajnos valójában nem az ő hatáskörük. Németországban és a többi európai országban ugyanis teljes mértékben megváltozott a kultúra szó értelme, tartalma. Azok a politikusok, akik zászlajukra a kultúrához kötődő jelzőket írják, csak szűk kisebbséget tudnak képviselni. Számos egyéb terület élvez elsőbbséget költségvetési szempontból, és a kultúrával sehol sem foglalkoznak az alaptörvények. Természetesen a kultúra ápolása megkapja a megfelelő erkölcsi támogatást, de nem, vagy nehezen tudják az ehhez szükséges pénzt kigazdálkodni. Németországban pillanatnyilag éppen az alaptörvényeket akarják módosítani, mintegy politikai jeleként, hogy a kultúra veszélyben van. Hogy mi történhet ennek érdekében a gyakorlatban? Nem tudom, de nem vagyok túlságosan derűlátó.

Nincs főállású szakszervezeti dolgozó, csak néhány önkéntes. **Franciaországban** még keresik az alkalmazás módját. A regionális állomásokon kell kidolgozni a struktúrát, hogy fizethessenek a függetlenített szakszervezeti dolgozóknak. A megoldás nem születik egyik napról a másikra – tapasztalatcserére van szükség.

## Befolyás és kapacitás

A szakszervezetek működésének eredményességét tekintve legfontosabb szó a *befolyásolás képessége*. A szakszervezet befolyásának kapacitása függ a szervezet nagyságától. A kis szakszervezeteknek tehát nehéz a kellő befolyást megszerezni. Sok problémát okoz, hogy sok helyen kevés a bizalom a szervezetek iránt. A kelet-európai országokban az emberek nem bíznak a szakszervezetekben, mert a kommunista időkre emlékeztet.

A bizalom helyreállításának egyik eszköze, ha az embereknek úgy érzik, hogy megéri szakszervezeti tagnak lenni.

**Csehországban** például a cseh Televízió elkezdte nem fizetni az ismétlési díjakat; a színészek összefogtak, nyertek a televízióval szemben (ami egyébként a ritkább eset). Ezután a tagság 20%-kal nőtt. Ha valamit elveszít a szakszervezet, a taglétszám garantáltan csökken.

**Szlovéniában** zenészek kizsákmányolásának megakadályozását elősegítő törvényt alkottak a szakszervezetek segítségével, ami után a taglétszám megduplázódott. Országos folyamat a racionalizálás, ami a fizetés csökkentését, a kifizetések pontatlanságát jelenti a kultúrában. Jó, ha meg tudják oldani ezeket a kérdéseket, mert akkor tudnak új tagokat toborozni, a régiókat megtartani. Mindezeket számon tartják a szlovén szakszervezetek.

**Szlovákiában** jól értékelték Pozsonyban a szakszervezet munkáját, hamarosan újabb és újabb tagok jelentkeztek. Idén bejelentkezett végre a Szlovák Filharmónia is.

## Eredményesség

Sok esetben azért nem tud eredményt elérni a szakszervezet, mert vagy az egyes szervezetek nem tudnak egymással meg egyezni, vagy a tárgyalópartnerek nincsenek éppen olyan stádiumban, hogy hatékony állásfoglalást képviseljenek.

**Szlovákiában** meg akarták menteni a feloszlott zenekarokat, de a partner min-

dig változott a minisztériumban, így mindig mindent előlről kellett kezdeni. Rossz az együttműködés a minisztérium és a szakszervezet között. Veszélybe került a Rádiózenekar is, mert politikai harc folyt a rádió elnöki posztjáért.

**Magyarországon** a színházi dolgozók panasza szerint problémás a színházigazgatók és a szakszervezetek közötti párbeszéd. Ennek legfőbb oka, hogy fogytán a közalkalmazottak száma; és a szabadfoglalkozású, vállalkozó tagok védelme egyre nehezebb.

## KÉTOLDALÚ KOLLEKTÍV SZERZŐDÉSEK MUNKAADÓI OLDAL – MUNKAADÓI SZÖVETSÉGEK (elsősorban Közép- és Kelet-Európában)

A leggyakrabban emlegetett szerződésforma a Kollektív Szerződés: kötelező azoknak, akik a munkaadói szakszervezet tagjai. Munkavállalókra nézve is kötelező, függetlenül attól, hogy szakszervezeti tagok-e. Valamennyi ágazati szereplőt lefed. A szakszervezet résztvevője a kétoldalú megállapodásoknak: tárgyal és aláírja a kollektív szerződéseknek a kultúra minden területén, az állami szektorban is.

A Kollektív Szerződéssel sok mindent el lehet érni tárgyalások révén. Ellensúlyozni lehet némileg a piacgazdaság teremtette munkaerő-piaci feszültséget, védettebbé lehet tenni a munkavállalót. A tervezeteket sok kommunikáció, a munkavállalók iránti elkötelezettség révén jelentősen át lehet alakítani.

A szerződések alaptémái:

- bér (mindig a minimumot határozzák meg, ami már nem csökkenthető, csak növelhető)
- munkaidő megoszlás
- normák a szabadnapokra vonatkozóan, szabadnapok megoszlása.
- hétvégi munka (amit a színházaknál külön meg kell fizetni).

**Ausztriában** például 14. havi fizetés is létezik és még azt is szabályozzák, milyen ütemben, milyen határidővel kell kifizetni a 13. és 14. havi fizetéseket. Évente 5 hetet tesznek ki a szabad- és ünnepnapok. Vita volt a színházak nyári szabadságáról. Hét hetet adtak minden évben, hogy a színészek elmehessenek a fesztiválokra. Ez azonban soknak bizonyult, mert kevés próbaidő maradt. Nyári időszakon kívül kellene még 1 hetet biztosítani, vagy pénzzel megváltani a szabadság-csökke-

nést. Innsbruckban tárgyaltak, hogy mindkét félnek megfelelő megoldást hozzanak, de 30 perc után a szakszervezeti képviselők elhagyták a termet.

Lehet elégedettséget kiváltó megállapodásokat kötni, csak meg kell érteni a másik fél pozícióját.

**Szlovákiában** a kollektív szerződés csak limitált módon érvényesül. A szabadság például öt hét, ami megtoldható, ha a szezon megengedi. A túlorák, pótszabadság összesen hét-nyolc hetet eredményezhet.

## Jogbiztonság

Ahol alkalmazzák a Kollektív Szerződést, feltehetően betartják a munkajogi törvényeket, a munka törvénykönyvét.

Az **Egyesült Királyságban** azonban a Munka Törvénykönyve nem vonatkozik minden esetben a művészeti dolgozókra. A keret-megállapodást publikálják, amelynek létrejöttében a munkaadók és munkavállalók vesznek részt. A kormány csak a minimálbér, nyugdíj, munkaidő, szabadság és betegszabadság megállapításában ül le a megállapodás asztalához. Egyéb kérdésekben a szervezetekre bízva vitát.

**Magyarországon** a munkajogi törvények minimális biztonságot nyújtanak. Nem könnyű a megállapodásokat aláírni, mert munkaadói oldalon nehéz a képviselők megválasztása, és a szakszervezetek nem tudnak kellő nyomást gyakorolni. Legfontosabb lenne a Munka Törvénykönyve által nem lefedett szerzői jogokat érvényesíteni.

## A Kollektív Szerződés egyik partnere a munkavállalói oldal

Ágazati szakszervezeti szinten születik meg a Kollektív Szerződés, illetve annak a szakszervezetekre vonatkozó passzusai. A szakszervezetek, mint a munkavállalókat tömörítő szervezetek jelentik a párbeszéd biztos résztvevőit. Kérdés ugyanis, ki üljön az asztal túloldalán? Ki képviselje a munkáltatói oldalt? A kormány? A minisztérium? (Melyik minisztérium, a munkaügyi vagy pénzügyi?) Vagy a munkaadók?

Bárki is ül ott, minden érdeket tudnia kell képviselni. A munkaadóknak, akik a munkavállalók partnerei a régebbi demokráciákban, ismerniük kell a kormányzat álláspontját a tárgyalásokat érintő dolgokban. A párbeszédet tehát több

# A Bolgár Rádió Szimfonikus Zenekara a 21. század elején

– Georgjev Momcsil az együttes helyzetéről és lehetőségeiről –

– *Egészen pontosan milyen pozícióban dolgozik a Bolgár Nemzeti Rádiónál?*

– Én vagyok a Bolgár Nemzeti Rádió zenei vezetője és ebben a minőségemben hozzám tartoznak a rádiózenei együttesei is.

– *A zenei együttesek között van-e szimfonikus zenekar? Ha igen, akkor kizárólag a rádión belül vannak-e feladatai vagy kilép a nagyközönség elé is?*

– A Bolgár Nemzeti Rádiónak hat zenei együttese van. Egy nagy szimfonikus zenekar, vegyeskar, bigband, népi hangszeres együttes, gyerekkar és egy kisebb hangszeres-vokális együttes a popzene tolmácsolására. Ezek a társulatok 45–50 éve folyamatosan működnek a rádióban. Alapvető feladatuk a felvételek készítése. 70–80%-ban a régi és új bolgár zene hangrögzítésével foglalkoznak. Emellett készítenek hangfelvételeket más bolgár és külföldről érkezett vendégkarmesterekkel, van saját hangversenyévadjuk, amikor kórussal vagy anélkül koncerteznek, részt vesznek külföldi turnékon is. Ez utóbbi négy-öt alkalom évente – 2006. januárjában Svájcban, februárban Ankarában vendégszerepeltek.

– *Ez előre- vagy visszalépést jelent az elmúlt évtizedekhez viszonyítva? Az új kelet-európai demokráciák legnagyobb problémája ugyanis, hogy az állami támogatási rendszer megváltozásával, a gazdaságilag gyengébb időszakokban fokozott és észrevehető gyengülésével komoly elvonások nehezítik a kultúra, ezen belül például a zenekarok működését. Gyakoriak az elbocsátások, sok helyen zenekaroknak*

*kell megszűnniük. A gyorsan fejlődő bolgár gazdaság mennyire tudja fenntartani kulturális intézményeit, zenekarait?*

– Sajnos nem érzékeljük, hogy nagyon gyorsan fejlődne a bolgár gazdaság, kivéve a mezőgazdaságot és a turizmust, ami valóban jövedelmező ágazat lett. A többi azért még a hagyományok béklyója köti. Nálunk is lényegesen kevesebb pénz jut a kultúrára, mint mondjuk 15 évvel ezelőtt. Van azonban egy rádiótörvény, amely szerint a rádió költségvetésének 5%-át új produkciók létrehozására kell fordítani. Ebből az összegből jut a rádiózenekarnak is – fenntartásra és új felvételek készítésére. Akadnak szponzorok is, de javarészt ők is a nemzeti elosztásból fedezik költségeiket.

– *Nem költségvetésből működő szponzort – üzemet, gyárat, kereskedést – nehéz találni?*

– Nagyon sokan nyújtanak támogatást, de inkább csak a sportnak. A kultúrának nincs nálunk olyan mély hagyománya, mint a sportnak, és – elsősorban a kereskedelmi televíziós és rádiós társaságok részéről – nem is kap annyi nyilvánosságot, hogy a szponzoroknak megérje a ráfordítást. A közszolgálati rádió kettes csatornája foglalkozik a klasszikus zenével – ez felel meg az Önök Bartók adójának. Szponzorációs szempontból azonban ennek az adónak nincs jelentősége. Létezik néhány éve egy úgynevezett promóciós törvény, amely szerint a vállalatok, intézmények a nyereség bizonyos százalékával a képzést és a kultúrát kell, hogy támogassák. Emellé azért elkélne még egyéb támogatás is.

– *Hány tagja van a rádiózenekarnak?*

– 106 tagú, igazán nagy szimfonikus zenekar.

– *Van saját próbaterme?*

– A stúdióban próbál az együttes, ami technikailag nagyon jól felszerelt. Annyira, hogy bérbeadása (a zenészekkel együtt) jelentős bevételi forrás. Sok hangfelvételt készítenek nyugat-európai megrendelésre is. Olasz, francia hollywoody filmek zenéjét például, ami jelentősen javítja a zenekar, a muzsikusok szociális státuszát.

– *Milyen minőségű hangszerekkel van ellátva a rádiózenekar?*

– Nagyon régiiek, ami a fúvósok esetében komoly problémát jelent. Annak idején minden fúvós szólam számára azonos márkájú, jó minőségű hangszereket vásárolt a Bolgár Rádió, de ennek mintegy 20–25 éve. A zongoránk is nagyon márkás, kiváló darab, de nagyon-nagyon régi. Most keresünk szponzort legalább a teljeskörű felújításához. Mindez komoly gondot okoz nekünk, hiszen alapvetően befolyásolja az elkészülő hangfelvételek minőségét.

– *Milyen kilátásaik vannak?*

– Nem szabad feladni – sem a reményt, sem a támogatók keresését. Bankokkal, vállalkozókkal tárgyalunk és abban bízunk, hogy fejlődik a gazdaság, mert akkor mindenki sokkal bőkezűbb lehet. Emellett örülünk mindannak, amink van, és hogy viszonylag zavartalanul dolgozhatunk.

más párbeszédnek kell megelőznie, hogy a kialakított állásfoglalás vállalható legyen.

**Ausztriában** a Kollektív Szerződés rögzíti a fizetések „alapszabályait”, de nem az állam állapítja meg, hanem a szakszervezetek és a munkaadók révén alakul ki. Sosem voltak közalkalmazottak.

**Németországban** a helyzet ugyanaz: a megállapodásért munkaadó (i szövetség) a felelős.

**Szlovéniában** ezzel szemben a kultúra területén a munkaadó mindig az ÁLLAM. Ezért a kormány a tárgyaló partner, csatlakoznak továbbá a közigazgatás képviselői.

## Anyagi fedezet

Visszatérve a tárgyalások biztos partnerére, a szakszervezetekre, kérdés merülhet fel finanszírozási státuszukkal kap-

csolatban. E minőségükben ugyanis nem egyszerűen egy oldal érdekképviselői szervezeteként szerepelnek, hanem egy közös feladat egyik résztvevőjeként. Ha a feladatot állami kötelezettségvállalásnak tekintjük, akkor tartsa fenn őket az állam? Ha a munkaadók által elvégzendő feladatból vállalnak részt, tartsák fenn őket a munkaadók? A tagoknak kell azonban a tagdíjából a fenntartást fizetniük. Tekintettel a Kollektív Szerződés