

***Віра Корнілова,**  
голова незалежної профспілки,  
артистка Національного симфонічного оркестру,  
віолончелістка,  
лауреат Національного конкурсу (м. Київ)*

## **КИЇВСЬКА ОПЕРА 2017. ПЕРШИЙ ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ КОНТРАКТНОЇ СИСТЕМИ**

28 січня 2016 року відбулась надзвичайна подія в українській культурі – Верховна Рада України прийняла Закон № 955-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження контрактної форми роботи у сфері культури та конкурсної процедури призначення керівників державних та комунальних закладів культури».

Проведення реформ у нашій країні не могло не зачепити таку важливу галузь, як культура. Корупція, старі керівні комуністично-партійні кадри, напіврозвалена система конкурсного добору творчих працівників, Народні та Заслужені, котрі вже не грають-співають-танцюють та безліч інших проблем давно стали тягарем для бюджету та спричиняли постійне недофінансування. Народні обранці з подачі Міністерства культури України взяли на себе виправляти ситуацію. Ще на етапі розгляду законопроект 2669-Д отримав ряд критичних зауважень від Головного юридичного управління ВР щодо суперечності низки положень цього законопроекту Конституції України та Кодексу законів про працю, проте на такі «дрібниці» вирішили не зважати і з п'ятої спроби таки проштовхнули «довгоочікуваний», зі слів одного з його авторів Ірини Подоляк, закон.

Отже, керівники закладів культури, котрих тепер обиратимуть за конкурсом, отримали контракти на 5 років та унікальне одноосібне право вирішувати долі своїх підлеглих. Працівники ж отримали примусове звільнення та обов'язковий контракт від 1 до 3 років, котрий «вважається продовженим на строк, на який він був укладений, якщо жодна із сторін за місяць до цієї дати (закінчення строку дії) письмово не поінформувала іншу сторону про своє бажання припинити дію контракту». Тобто відтепер всі творчі працівники України матимуть лише тимчасову роботу, цілковиту залежність від роботодавця та відсутність захисту від незаконного звільнення, наданого громадянам України Кодексом законів про працю. Звільнити можна будь-кого – вагітну жінку, багатодітну матір, інваліда, прекрасного професіонала –

просто попередивши за місяць про припинення дії контракту. Звісно, директор може бути чудовою людиною, чуйною і доброю, об'єктивною і високопрофесійною (до речі, у Законі № 955-VIII немає вимоги до керівника мати профільну освіту), але навіщо тоді нашому суспільству Конституція, КЗпП та інші закони? Адже можна жити просто за законами моралі чи Божим заповідям.

То що ж було метою прийняття такого закону? Зі слів Народного депутата Ірини Подоляк, мети дві: «встановлення прозорої конкурсної процедури призначення керівників закладів культури, визначення чітких характеристик професійних та особистих якостей особи для зайняття цієї посади» та «запровадження трудових відносин з художнім та артистичним складом державних та комунальних закладів культури шляхом укладання контрактів, особливої форми трудових договорів, що дозволить враховувати індивідуальні здібності та професійні навички, специфіку виконуваної роботи працівників культури». Що стосується прозорості конкурсної процедури призначення керівників, то і до цієї частини Закону виникають запитання.

Як уже зазначалось, немає вимоги профільної освіти для кандидата на керівну посаду, також досить дивним виглядає повна відсутність участі колективу у виборі керівника, бо з одного боку колектив обирає трьох кандидатів у конкурсну комісію на загальних зборах, а з другого – ці кандидати не можуть бути членами цього трудового колективу. Нещодавно відбувся конкурс на посаду генерального директора-художнього керівника ХНАТОБ (Харківського національного академічного театру опери та балету), котрий підтвердив найгірші прогнози стосовно дії Закону № 955-VIII. Головою конкурсної комісії стала далека від мистецтва особа, проте вельми наближена до одного з кандидатів, котрого й було обрано. Пан Голова, висунутий колективом шляхом відкритого голосування під пильним оком керівництва, виявився довірною особою в .о. гендиректора та представляв його інтереси у суді, отримуючи за це чималі кошти від театру. Вирішальною «вишенькою на тортіку» стало голосування у скайпі нікому досі не відомої пані, котрій наймовірно щастить далеко не вперше бути обраною членом конкурсної комісії за жеребкуванням у Міністерстві культури від громадської організації, до того ж щоразу іншої. Одна з вимог творчих працівників до влади, озвучена у численних зверненнях – це залучення колективу до процесу вибору керівників шляхом таємного голосування, але вочевидь Міністерство культури України не бажає втрачати свої важелі впливу в директорських конкурсах, особливо коли це стосується великих підприємств галузі культури із значними обсягами бюджетного фінансування.

Та найбільше творчу спільноту хвилює саме запровадження контрактної форми трудових відносин. На виконання Закону було від-

ведено 1 рік (з 24.02.2016 по 23.02.2017), і вже наприкінці цього терміну стало зрозуміло, що заявлена мета прийняття цього Закону не відповідає дійсності.

По перше, контракт – це зовсім не контракт. Нічого індивідуального, що враховувало б здібності чи професійні навички, в цьому документі не виявилось, творчі працівники отримали майже все те, що у них було до впровадження нових трудових умов. Майже, бо деякі пункти контракту навіть погіршили їх становище. Окрім обмеження трудового договору в часі, артисти отримали додаткові обов'язки, можливість бути звільненим (до закінчення терміну дії контракту) за розголошення конфіденційної інформації чи неналежне виконання своїх обов'язків. При цьому покарати роботодавця за невиконання ним зобов'язань за контрактом чи порушення законодавства теж можна – звільнившись! І це не дивно, бо саме така форма контракту була затверджена Міністерством культури України за погодженням з Міністерством соціальної політики та (увага!) Спільним представницьким органом сторони роботодавців на національному рівні. Якщо контракт – це угода двох сторін, як записано в КЗпП, то хто представляв на національному рівні сторону працівників? Це запитання до Міністерства юстиції, котре зареєструвало документ у такому вигляді.

Безпосередньо на місцях ситуація виглядала ще цікавіше. Звісно, є в закладах культури керівники, котрі з розумінням поставились до проблем артистів, уклали контракти на максимальний термін і не стали погіршувати й без того не дуже хороші їхні умови. Проте знайшлось чимало таких директорів, які вирішили втілити усі свої фантазії в контрактах підлеглих. Наприклад, в одному з музичних театрів столиці з'явилися додаткові можливості для звільнення артистів, такі як «втрата працівником довіри з боку роботодавця», «створення працівником несприятливої атмосфери, на думку роботодавця» чи «розголошення працівником комерційної або професійної таємниці».

Найкращим інструментом для зведення рахунків з норавливими артистами стала різниця від року до трьох в терміні контракту, записана в Законі № 955-VIII. Саме про це говорив Народний депутат Микола Томенко в день прийняття Закону під час його обговорення, пропонуючи зафіксувати максимальний термін. І нібито навіть був почутий, бо Андрій Парубій, котрий вів це засідання, перед черговим голосуванням заявив, що цю поправку прийнято. Закон набрав потрібну кількість голосів, але насправді все залишилось без змін. Це призвело до численних зловживань з боку керівників, бо їм це дозволяє закон. У Львівській опері ім. С. Крушельницької найкоротші (на 1 рік) контракти отримали Голова профспілки та члени профкому, які виборювали для всього колективу трирічний контракт. В Симфонічному оркестрі Одеської філармонії «переможцем» став концертмейстер оркестру, ві-

домий в Україні та за її межами скрипаль Євген Кострицький, котрий за свою активну громадянську позицію отримав однорічний контракт, в той час як навіть артисти оркестру пенсійного віку уклали контракти на 3 роки. Постраждали також і члени профкому цього оркестру. В Херсонському музично-драматичному театрі ім. М. Куліша розпривились із незалежною профспілкою, звільнивши членів профкому, в Харківській Національній опері звільнили голову незалежної профспілки. Найгучнішою стала історія звільнення 16 артистів Національної опери України ім. Т.Г. Шевченка, котрі не погодились із запропонованими новими умовами. Частина з них намагалась вибороти хоча б трохи кращі умови контрактів, які не принижували б людської гідності, проте керівництво театру не змогло поступитися головним – підписувати контракт потрібно тільки у редакції адміністрації, працівники не можуть нічого пропонувати в принципі. Знову ж таки впливає питання, чому така трудова угода називається контрактом? Звільненими артистами Національної опери виявились голови та члени профкомів двох незалежних профспілок. Наразі усі звільнені артисти подали позови до суду, готові відстоювати свої права та за потреби дійти до Європейського Суду з прав людини.

Ще з літа 2017 року по всій Україні почались звільнення працівників культури. Серед них і жінки з дітьми, і артисти у розквіті творчих сил, і визнані майстри. На жаль усе, про що попереджали активісти, відбулось насправді, і жодного захисту від свавілля керівників закон артистам не надав. Вони втратили і шанс звернутися до суду, бо контракт підписали «добровільно», до того ж переважна більшість із них на вимогу керівництва дала додаткову письмову згоду на роботу за контрактом.

То що ж несе українській культурі контрактна система, і чи є такою взагалі система, запропонована Законом № 955-VIII?

Якщо говорити про європейську контрактну систему, якою прикриваються українські законотворці, то переважна більшість контрактів для артистів – працівників державного сектору триває до настання пенсійного віку. Окрема категорія працівників – це солісти та творчі керівники (диригенти, режисери, балетмейстери, хормейстери), котрі укладають контракти на кілька років. Але це справді угода сторін, в котрій прописані всі деталі, достойні гонорари, і немає ніякої зрівнялівки «згідно штатного розпису». При цьому творчих керівників обирає колектив таємним голосуванням. Жодні кадрові рішення не приймаються без участі колективу, тим більше одноосібним рішенням директора, вся система працює збалансовано за рахунок важелів взаємного впливу. Власне, це і є справжня європейська демократія, а не потворний варіант української «контрактної системи» у форматі «директор пан – працівник кріпак».

Наслідки цієї «реформи» вже не за горами. Вже спливають терміни перших річних контрактів, частина творчих працівників опинилася на вулиці. Це ті, хто не зміг «домовитись» з керівником чи ті, хто «багато говорить». Можливо, хтось із них дійсно не відповідає професійним вимогам, але навряд чи таких більшість. На сьогоднішній день вже тривають судові процеси, українській Феміді так чи інакше доведеться визначатись, чи розповсюджується на працівників культури дія Конституції та Трудового законодавства, чи вони відтепер мусять жити виключно за Законом № 955-VIII.

Довготривала перспектива ще сумніша. Творчі професії потребують навчання протягом 15–20 років, великих коштів, дитячих поту і сліз та величезного терпіння батьків. Це наполеглива щоденна праця, постійні витрати на матеріали для навчання та професійної діяльності та важкі професійні захворювання. Результат – тимчасова робота, цілковита залежність від роботодавця, відсутність можливості планувати своє життя. Молодь змушена буде шукати кращих умов для реалізації своїх талантів на чужині. Через 10–15 років система підготовки творчих кадрів може бути повністю зруйнованою, для її відновлення знадобиться ще стільки ж, якщо не більше років. Кошти, які нібито мають бути заощаджені зараз, доведеться вкладати у відновлення української культури нашим дітям у десятикратному розмірі. Вкупі із можливим прийняттям нового Трудового Кодексу, де широке застосування короткострокових контрактів передбачене ще й для науки та освіти, картина виглядає моторошно.

Вимоги, поставлені творчими працівниками до влади, дуже прості, але й складні водночас. Це просто – зробити як у Європі, надати право колективам бути учасниками всіх процесів. Але складно відмовитись від можливості ручного управління, монополії на розподіл коштів, шалених надбавок та премій для вузького кола осіб, приховування умов контрактів на закордонні гастролі, від безмежної влади.

Отже, потрібно просто перестати чорне називати білим, кабальні строкові договори контрактами, «договорняк» конкурсною процедурою, імітацію реформи реформою, беззаконня законом. Зовсім не складно було авторам Закону № 955-VIII вивчити справжній європейський досвід в галузі культури, а не писати закон під диктовку директорів-корупціонерів. І почути, нарешті, голос того самого «художнього та артистичного персоналу», для котрого був прийнятий Закон № 955-VIII.