обмеженою відповідальністю. Profecto. URL: http://profecto.com.ua/uk/article/проблемні-питання-спадкування-корпоративних-прав

5. Адамович О.В. Особливості спадкування корпоративних прав. De Iure. 2024. № 2. С. 44–51. URL: https://www.deiure.in.ua/index.php/journal/article/view/16

**УДК 349.2** **DOI: 10.32751/2617-5967-2025-02-17**

**Кузьменко Г. В.**
*аспірант кафедри трудового права*
*та права соціального забезпечення*
*Київського національного університету*
*імені Тараса Шевченка*
*ORCID: 0009-0002-0414-0660*

# ОСОБЛИВОСТІ ТРУДО-ПРАВОВОГО НАПРЯМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

*Стаття присвячена розкриттю актуального змісту та особливостей трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників в Україні. Встановлюється, що трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників нормативно-правовим чином регламентованою підсистемою широкої системи соціально-трудових гарантій соціальної безпеки працівників, що об'єднує загальнообов'язкові й спеціальні правові режими (насамперед, суто трудові, охоронно-профілактичні, колективно-договірні, процесуально-захисні та ін.) з метою формування безпечних, економічно справедливих та психологічно збалансованих умов реалізації трудового потенціалу осіб, які здійснюють професійну творчу діяльність, незалежно від форми їх зайнятості (найманої чи самозайнятої). Як важливий елемент соціально-правового режиму забезпечення соціальної безпеки творчих працівників трудо-правовий напрям соціального захисту виконує ряд завдань, серед яких, зокрема: забезпечення гармонійної стабільності трудових відносин; мінімізація професійних ризиків шляхом посилення режимів охорони праці й охорони здоров'я, включно з профілактикою творчого вигорання, травматизму під час нічних репетицій чи зйомок тощо; забезпечення рівності гарантій між штатними й самозайнятими творчими працівниками стосовно оплати, відпочинку, соціального страхування та інших соціальних гарантій. Обґрунтовується, що для трудо-правового напряму характерним є те, що заходи соціального захисту, які ним охоплюються, є переважно превентивними, адже спрямовуються на недопущення перебування творчих працівників у стані прекаризації. Крім того, особливим для заходів трудо-правового напряму соціального захисту є те, що вони регламентуються загальним законодавчими актами про працю і зайнятість, про соціальне забезпечення, а також спеціальним законодавством, що регламентує трудову діяльність творчих працівників. Окремо звертається увага на те, що соціально захисні заходи цього напряму соціального захисту враховують типову для творчих працівників гнучкість трудових відносин, а також важливість дотримання вимог принципу гармонійної стабільності трудових*

*правовідносин. Також відзначається, що заходи трудо-правового напряму соціального захисту враховують особливі психоемоційні та інші ризики, пов'язані із творчою діяльністю. У висновках до статті узагальнюються результати проведеної наукової розвідки.*

**Ключові слова:** *соціальна безпека, соціальне забезпечення, соціальний захист, творча праця, творчий трудовий потенціал, творчі працівники, трудо-правовий напрям соціального захисту.*

*The article elucidates the contemporary content and distinctive features of the labour-law strand of social protection for creative workers in Ukraine. This strand functions as a legally regulated sub-system within the wider architecture of social and labour guarantees, combining generally binding and special legal regimes (including purely labour, protective-preventive, collective-contractual, and procedural safeguards) to foster safe, economically just, and psychologically balanced conditions under which individuals engaged in professional creative activity may realise their labour potential, whether as employees or as self-employed professionals. As a core element of the overarching socio-legal framework designed to secure the social safety of creative workers, the labour-law strand pursues several tasks simultaneously: it seeks to maintain harmonious stability in labour relations; it minimises occupational risks by reinforcing occupational-safety and health standards – thereby addressing hazards such as creative burnout or injury sustained during late-night rehearsals and filming; and it upholds parity of guarantees for employed and self-employed creatives alike with respect to remuneration, rest, social insurance, and ancillary entitlements. The argument advanced here establishes that the measures encompassed by this labour-law field are fundamentally preventive, for they aim to forestall the precarisation of creative professionals. Crucially, these measures derive their legitimacy from both general labour and employment statutes, broader social-security norms, and specialised legislation governing creative work, thereby ensuring coherence with the flexibility inherent in creative labour markets while adhering to the principle of harmoniously stable employment relations. Furthermore, the regulatory design explicitly addresses the heightened psycho-emotional and ancillary risks associated with creative endeavour. The article concludes that, through this carefully calibrated legal matrix, Ukraine not only protects the dignity and welfare of its creative workforce but also strengthens the sustainability of the nation's cultural and economic development.*

**Keywords:** *creative labour potential, creative work, creative workers, labour-law strand of social protection, social protection, social security.*

**Постановка проблеми**. У рамках поточних глобалізаційних процесів закономірним чином посилюється й конкуренція на ринках праці, що загострюється зростаючою невизначеністю і незахищеністю працівників (все більшою мірою це стосується середнього класу, який раніше був достатньо соціально захищеним), а також суттєвим ослабленням позицій працівників у соціальному діалозі. Зважаючи на це у доповіді МОП «Гідна робота для всіх в глобальній економіці» 1999 р. Організація підкреслює, що в сучасній економіці цінність будь-якої праці повинна визначатись як її продуктивністю, так і тим, наскільки вона відповідає стандартам гідної (тобто, й соціально безпечної) праці [1]. З огляду на це, вже у вересні 2015 р. на Генеральній Асамблеї ООН гідна праця і чотири основні напрямки забезпечення гідної праці (створення робочих місць, соціальний захист, право на робочому

місці і соціальний діалог) були визначені в якості невід'ємних елементів нового порядку денного в галузі сталого розвитку на період до 2030 р. У зв'язку із цим: по-перше, Мета 8 Порядку денного на період до 2030 р. передбачає сприяння поступальному, інклюзивному та сталому економічному зростанню, повній та продуктивній зайнятості та гідній роботі й вважається ключовою сферою діяльності МОП та її тристоронніх учасників; по-друге, в доктрині соціального права чітко виокремився трудо-правовий напрям соціального захисту працівників, яким також охоплюються і творчі працівники, що є питанням, яке потребує окремого дослідження.

**Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання**. Оскільки соціальний захист і правове регулювання забезпечення соціальної безпеки творчих працівників залишається проблемою, якій не приділяється належна увага учених, слід констатувати відсутність наукових досліджень і розвідок, в яких особливості змісту та правового регулювання трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників в Україні. При цьому слід зауважити, трудо-правовий напрям соціального захисту працівників в цілому розглядався у наукових напрацюваннях Л.Ю. Малюги [2, с. 89] та В.М. Шкоди [3]. Також на зв'язок трудо-правових заходів забезпечення гідної праці працівників із їх соціальною безпекою у тій чи іншій мірі звертають увагу В.В. Гладкий [4, с. 282–284], В.Г. Грибан [5], І.В. Дашутін [6, с. 26, 28, 30], В.М. Павліченко [7, с. 77–79], Т.Л. Постригань [8], Р.М. Тимофіїв [9, с. 23–38], Г.І. Чанишева [10] та ін. Таким чином, можемо дійти висновку про теоретичну можливість формулювання актуальної наукової позиції стосовно змісту та характерних властивостей трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників, який наразі має місце в Україні.

**Метою** статті є з'ясування особливостей трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників в Україні. Ця мета досягатиметься шляхом виконання наступних *завдань*: 1) окреслити загальний сутнісний зміст трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників; 2) з'ясувати основні завдання трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників; 3) сформулювати визначення поняття «трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників»; 4) виявити основні властивості розглядуваного напряму соціального захисту.

**Виклад основного матеріалу**. Осмислюючи загальний сутнісний зміст трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників зазначимо, що наразі він являє собою підсистему гарантій соціально безпечного буття творчого працівника, що об'єднує нормативно-правовим чином регламентовані форми та способи запобігання прекаризації творчих працівників та формування комплексу умов, за яких вони спроможні повноцінно реалізувати себе у сфері праці та зайнятості, не зазнаючи негативного впливу загальних та особливих соціальних ризиків, які можуть та повинні бути усунені чи мінімізовані (компенсовані) роботодавцем чи іншим уповноваженим на це суб'єктом. Тобто, цей напрям соціального захисту охоплює комплекс регламентованих законодавством форм і способів соціального захисту, спрямованих на формування комплексу умов соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участю творчого працівника, спроможних своєчасно та в достатній мірі мінімізувати негативний вплив нерегулярності трудових доходів, переважно проєктну зайнятість, підвищені психоемоційні ризики, властиві творчій діяльності, а також інші соціальні ризики, що є типовими для сфери праці в цілому (загальні), чи властиві творчій праці (особливі), що узгоджується, зокрема, із ст. 43 Конституції України, положеннями КЗпП України про гідні та безпечні умови праці

(зокрема статті 153–173 Кодексу), положеннями Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки».

Викладене дає підстави стверджувати, що трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників на сьогодні виконує наступні основні завдання:

1) забезпечення гармонійної стабільності трудових відносин, що запобігає «розмиванню» статусу роботодавця через онлайн-платформи, мінмізує випадки несправедливої експлуатації творчих працівників тощо;

2) мінімізація професійних ризиків шляхом посилення режимів охорони праці й охорони здоров'я, включно з профілактикою вигорання, травматизму під час нічних репетицій чи зйомок тощо. При цьому слід враховувати, що основні ризики творчих працівників можна розділити на дві основні групи: перша – фізичні професійні ризики, зокрема, статичні навантаження, несприятливі умови роботи в приміщеннях (наприклад, підвищена чи знижена температура, вологість, протяги), шум, вібрації, недостатня освітленість робочих місць, наявність травмонебезпечних факторів (зокрема, падіння з висоти сцени, сходів, удари від ударів реквізиту, декорацій, порізи від роботи з гострими предметами, опіки від світлового обладнання, піротехніки тощо) та ін. Друга група таких ризиків – психологічні професійні ризики, наприклад, емоційне вигорання, складності у взаємодії з оточуючими (зокрема, через часту ексцентричність й особливості характеру творчих осіб), почуття ізоляції тощо;

3) забезпечення рівності гарантій між штатними й самозайнятими творчими працівниками стосовно оплати, відпочинку, соціального страхування та інших соціальних гарантій.

Таким чино, можемо дійти висновку, що на сьогоднішній день трудо-правовий напрям соціального захисту працівників в цілому та творчих працівників зокрема цілісно спрямовується на недопущення відновлення десоціалізованого підходу в регламентації організації трудових відносин щодо творчих працівників, що був типовим для працюючих осіб часів дії фабрично-заводського законодавства кінця XIX ст., для якого було властивим, серед іншого наступне [див., напр.: 11; 12]: недостатня юридична визначеність статусів працівника і наймача (фабриканта), а також особливостей реалізації таких статусів, що на практиці дозволяло наймачам легко обходити законодавство й експлуатувати працівників, не несучи за це юридичну відповідальність; для наймачів передбачалась слабка юридична відповідальність за порушення прав найманих працівників (вона була за характером непропорційною характеру порушень); мав місце слабкий контроль за дотриманням норм законодавства у сфері праці та ін.

Отже, зазначимо, що трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників – це нормативно-правовим чином регламнетована підсистема соціально-трудових гарантій, що об'єднує загальнообов'язкові й спеціальні правові режими (насамперед, суто трудові, охоронно-профілактичні, колективно-договірні, процесуально-захисні) з метою формування безпечних, економічно справедливих та психологічно збалансованих умов реалізації трудового потенціалу осіб, які здійснюють професійну творчу діяльність, незалежно від форми їх зайнятості (найманої чи самозайнятої).

Враховуючи викладене можемо виокремити особливі риси трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників, які випливають з особливостей трудової діяльності таких працівників, а також особливих соціальних ризиків, притаманних саме цій категорії працівників (обумовлених особливостями професії), а саме такі властивості:

1) соціально захисні заходи цього напряму характеризуються превентивним характером, спрямовуючись на недопущення перебування творчих працівників у стані прекаризації. У контексті положень чинного законодавства творча зайнятість за своєю природою розуміється як часто нестабільна (переважно проєктно-зорієнтована) зайнятість (хоча є постійною трудовою діяльністю). Саме тому, трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників насамперед має чітко виражений превентивний характер, в силу того, що він переважно орієнтований на попередження ситуацій соціальної незахищеності (прекаризації), характерних для працівників творчої сфери через нестабільність зайнятості. Тобто, на відміну від загального трудо-правового напряму забезпечення соціальної безпеки працівників, який здебільшого реагує на вже виниклі соціальні ризики (приміром, безробіття, затримку заробітної плати тощо), цей напрям соціального захисту спрямований на недопущення виникнення таких ризиків з огляду на існування особливих правових і соціально-правових гарантій, завдяки яким держава гарантує соціально безпечний стан виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участю творчого працівника;

2) соціально захисні заходи цього напряму регламентуються загальним законодавчими актами про працю і зайнятість, про соціальне забезпечення, а також спеціальним законодавством, що регламентує трудову діяльність творчих працівників. З огляду на заборону дискримінації працівників в Україні трудо-правові соціально захисні заходи щодо творчих працівників застосовуються у відповідності до норм КЗпП України, спеціальних законодавчих актів про працю та зайнятість, норм чинного законодавства про соціальне забезпечення працівників, а також ст. 6 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», з урахуванням відповідних стандартів МОП щодо соціальної безпеки працівників в цілому та творчих працівників зокрема. Таким чином, в межах трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників існують форми та способи соціального захисту, які ґрунтуються на базових гарантіях працівників, які мають соціально-правове значення (право на працю, належні умови праці, відпочинок, охорону здоров’я тощо), а також на спеціальних соціально-трудових гарантіях, які враховують специфіку творчої праці;

3) соціально захисні заходи цього напряму враховують типову для творчих працівників гнучкість трудових відносин, а також важливість дотримання вимог принципу гармонійної стабільності трудових правовідносин. Відповідно до ст. 21 КЗпП України в нашій державі допускається укладення трудових договорів із кількома роботодавцями, використання строкових («проєктних») контрактів, що є типовим для творчих працівників (зокрема у сфері театрального, музичного, кінематографічного мистецтва), а отже є важливим елементом нормативно-правового забезпечення широти творчої діяльності, яка може здійснюватися працівником одночасно, коли це допустимо (зокрема, за попереднім діючим трудовим договором) за часом та іншими обставинами;

4) соціально захисні заходи цього напряму враховують особливі психоемоційні ризики, пов’язані із творчою діяльністю. Насамперед, такі заходи повинні враховувати, що творча діяльність зазвичай полягає в підвищеному рівні емоційного напруження, що призводить до специфічних ризиків, а щонайперше – до творчого вигорання, що є станом емоційного, фізичного та розумового виснаження від творчої роботи через стрес, перфекціонізм, утому від прийняття рішень, відсутність особистих кордонів (що часто проявляється у відсутності балансу між роботою та відпочинком) і потребою в контролі.

При цьому наслідки такого вигорання можуть охоплювати як фізичні прояви (супроводжуватись сильною слабкістю та підвищеною стомлюваністю), так і дратівливість (працівник відчуває постійне емоційне напруження, може зриватися на інших людях), безсоння (складно заснути, вранці буває складно прокинутися), апатію (або ж навіть депресію) та прокрастинацію (працівник схильний уникати виконання своїх обов'язків). При цьому важливо врахувати, що з 2022 р. Всесвітня організація охорони здоров'я включила професійне вигорання в одинадцяту Міжнародну класифікацію хвороб, у зв'язку з чим працівники, схильні до професійного вигорання, визначаються в якості таких, що потребують соціального захисту.

**Висновки**. Узагальнюючи викладене зауважимо, що сучасний трудо-правовий напрям соціального захисту працівників, які на професійній основі виконують творчу роботу, постає в якості комплексно впорядкованої на рівні чинного законодавства, а також інституційно забезпеченої системи трудо-правових гарантій соціальної безпеки таких працівників, що є елементом більш широкої структури – системи гарантій соціального захисту творчих працівників. Розглядуваним напрямом соціально захисту закономірним чином охоплюються загальні та особливі (щонайперше, суто трудові, а також охоронно-профілактичні, колективно-договірні та процесуально-захисні) правові режими, що спрямовують свою дію на формування соціально безпечних (також здорових) й економічно справедливих обставин реалізації творчого трудового потенціалу працівника, незалежно від того, чи здійснюється ним така діяльність у статусі найманого працівника, чи на засадах самозайнятості. З огляду на це можемо дійти також висновку, що на сьогоднішній день трудо-правовий напрям соціального захисту військовослужбовців характеризується комплексом особливих рис, серед яких: по-перше, превентивний характер передбачених відповідним напрямом гарантій, що насамперед покликані запобігати виникненню ризиків, які перетворюватимуть творчих працівників у прекаріатів в силу того, що вони працюють у межах гнучкого режиму робочого часу, не завжди в межах стабільної творчої зайнятості тощо. По-друге, для трудо-правового напряму соціального захисту творчих працівників властивим також є й те, що нормативну основу соціально захисних гарантій цього напряму становлять як загальні акти про працю, зайнятість і соціальне забезпечення, так і спеціальне законодавство, що безпосередньо регулює сферу творчої діяльності. По-третє, для трудо-правового напряму соціального захисту властивим є й те, що ним враховуються особливості творчої трудової діяльності, а насамперед – широка варіативність організації робочого часу, що має узгоджуватись із комплексом вимог таких засадничих ідей як гармонійна стабільність трудових правовідносин, а також недопущення порушенню балансу праці та відпочинку. По-четверте, слід відзначити, що трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників зосереджується на мінімізацію специфічних психоемоційних ризиків, обумовлених особливостями творчого процесу. Таким чином, слід зауважити, що сучасний трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників дозволяє сформувати соціально безпечні умови виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участю творчих працівників, а також є важливим елементом комплексного забезпечення подальшого культурного та соціально-економічного розвитку Україні.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Decent work for all in a global economy: An ILO perspective / Submission by Mr. J. Somavia Director-General, International Labour Office to the Third WTO Ministerial

Conference in Seattle (30.11–03.12.1999). *International Labour Organization*, 2000. URL: https://webapps.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm (дата звернення: 18.05.2024).

2. Малюга Л.Ю. До питання забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб в Україні. Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи: матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 лютого 2024 р.). Київ: НАУ, 2024. С. 88-92.

3. Шкода В.М. Особливості правового регулювання трудоправових заходів соціального захисту працівників митних органів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 174-178. doi:10.24144/2788-6018.2022.06.31.

4. Гладкий В.В. Щодо гідної праці суддів в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 280-284.

5. Грибан В.Г. Охорона праці та соціальний захист поліцейських України. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2017. № 1. С. 25-31.

6. Дашутін І.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці патронатних службовців. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 25-31. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-04.

7. Павліченко В.М. Відносини, в яких виконуються трудові (службові) обов'язки працівника спеціально уповноваженого органу виконавчої влади в галузі митної справи. *Соціальне право*. 2022. № 4. С. 75-80. doi:10.32751/2617-5967-2022-04-12.

8. Постригань Т.Л. Соціальний захист як гарантія реалізації трудових прав. *Право і безпека*. 2005. № 4. С. 150-152.

9. Тимофіїв Р.М. Роботодавець як суб'єкт соціального захисту працівників: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. Львів, 2019. 226 с.

10. Чанишева Г.І. Соціальний захист у разі неповної зайнятості: стандарти Європейського Союзу та законодавство України. *Право України*. 2016. № 8. С. 40-46.

11. Вишновецька С.В. Історичні аспекти формування і розвитку галузі трудового права. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2009. № 1. С. 57-61.

12. Олійник О.М. Історія розвитку трудових відносин в другій половині XIX–на початку XX ст. в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Історія та географія*. 2013. Вип. 48. С. 54-58.