

УДК 349.2

**Медвецька Ольга Олексіївна,**  
*аспірант кафедри трудового права та  
 права соціального забезпечення  
 Київського національного університету  
 імені Тараса Шевченка*

## НАУКОВА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

*У статті з'ясовано сутність працівника як правової категорії. Визначено специфіку статусу творчих працівників згідно з чинним трудовим законодавством. Надано авторську дефініцію поняття творчих працівників.*

**Ключові слова:** *працівник, творчий працівник, праця, творча праця, трудові права.*

### **Медвецька О. Научная интерпретация творческих работников**

*В статье выяснено сущность работника как правовой категории. Определена специфика статуса творческих работников согласно действующему трудовому законодательству. Предоставлено авторскую дефиницию понятия творческих работников.*

**Ключевые слова:** *работник, творческий работник, труд, творческий труд, трудовые права.*

### **O. Medvedska Scientific interpretation of creative workers**

*The essence of the employee as a legal category is clarified in the article. The specificity of the status of creative workers according to the current labor legislation is determined. The author's definition of the concept of creative workers is given.*

**Key words:** *worker, creative worker, labor, creative work, labor rights.*

**Актуальність дослідження.** Праця є складним та багатоаспектним явищем, що відіграє в житті кожної людини важливу роль. Вона необхідна для нормального функціонування життя будь-якої особи в суспільстві. Працюючи, члени суспільства вступають у взаємозв'язок, що називається відносинами. Ці взаємовідносини проявляються у різних сферах життя та, безумовно, потребують правового регулювання. Вступаючи у зв'язок, особи набувають певних прав та обов'язків, тобто наділяються суспільно-юридичними якістьми, які надають можливість бути учасником організаційних, майнових або

---

немайнових правовідносинах. Саме це перетворює їх на суб'єктів вказаних правовідносин.

У зв'язку з інтенсивним розвитком суспільства праця набуває ще більшої вагомості, створюються інноваційні форми зайнятості. Україна, ставши на шлях наближення до Європейського Союзу, взяла на себе обов'язок реформування трудового законодавства. Внаслідок цього вже деякий час проводиться оптимізація національного законодавства. Але не всіх сфер правового регулювання торкається вказана оптимізація. Належного правового регулювання потребує діяльність творчих працівників.

Також в умовах функціонування установ та організацій вагомим фактором є наявність працівників з високим рівнем творчого потенціалу. Творчі працівники є базисом розвитку інноваційного потенціалу країни.

Необхідно констатувати, що ця категорія суб'єктів трудових правовідносин є малодослідженою. Можливо, це й зумовило відсутність якісного правового регулювання діяльності творчих працівників. Тому, щоб зрозуміти нагальність та необхідність модернізації законодавства у сфері діяльності творчих працівників, необхідно провести загальнотеоретичну характеристику вказаних суб'єктів трудового права України.

Отже, підсумовуючи вищенаведене, постає необхідність у комплексному дослідженні особливостей праці творчих працівників, що надасть можливість оцінити важливість оптимізації саме цієї сфери.

**Стан дослідження.** Варто зазначити, що питання праці творчих працівників у своїх роботах тією чи іншою мірою досліджували такі вітчизняні та зарубіжні вчені: М.Д. Бойко, Н.Б. Болотіна, Л.Ю. Бугров, Ю.В. Варламова, В.С. Венедіктов, І.А. Ветухов, О.Г. Гирич, М.І. Гонцов, В.В. Готра, К.І. Дмитрієва, М.І. Іншин, Р.А. Каримова, Л.І. Лазор, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.С. Худякова, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші.

Але, не применшуючи внеску вказаних вчених у дослідження питання особливостей праці творчих працівників, необхідно відзначити, що комплексне дослідження вказаного питання на сьогодні відсутнє. Вищезазначене обумовлює актуальність обраної теми.

**Мета дослідження.** Буде досліджено поняття «працівник», потім проведено загальнотеоретичну характеристику творчого працівника, в кінці буде виокремлено його ознаки.

Поняттю «працівник» на сьогодні приділено замало уваги як зі сторони науковців, так і зі сторони законодавця. Тому варто проаналізувати наявні в

доктрині трудового права позиції науковців щодо вказаного питання.

**Виклад основного матеріалу.** У тлумачних словниках української мови наводяться ідентичні поняття «працівник». Великий тлумачний словник української мови В.Т. Бусел та Тлумачний словник української мови під редакцією А.О. Івченко надають таке визначення терміна «працівник»: 1) трудяща людина, трудівник; 2) член якогось виробничого колективу; 3) особа, яка бере участь у певному трудовому процесі, працює за певним фахом [1, с. 1111]. У цьому тлумаченні ставиться акцент на те, що працівник є учасником трудового процесу, має певні професійні здібності та виконує трудову функцію. Однак таке визначення не наводить комплексну характеристику поняття «працівник», тому потребує смислового уточнення та змістовного розширення.

Таким чином, варто безпосередньо перейти до наукових позицій. А.М. Куренной визначає працівника як людину, яка «продає» на певних умовах свою здатність працювати [2, с. 33]. Зі свого боку група науковців (А.Ю. Бабаскін, С.В. Дріжчана, Т.С. Прокопова, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян) вважають, що працівником (робочим і службовцем) є особа, що має здатності до праці, продає свою робочу силу на певних умовах за винагороду [3, с. 20]. Однією з головних підстав визнання особи працівником вказані вчені вважають добровільний продаж своєї робочої сили. Вказані позиції вчених об'єднують тези «продає свою робочу силу» чи «продає здатність працювати». Категорично не можна погодитися з цими висловленнями, адже ці підходи є застарілими. Термінологічно помилково казати про продаж працівником своєї робочої сили, адже якості людини не є засобом обігу, їх неможливо купити чи продати. У правомочності роботодавця не входить купівля чи продаж здібностей працівника. Доцільніше було б зазначити, що працівник, вступаючи в правовідносини з роботодавцем, може використовувати свої якості та здібності для забезпечення належного результату при виконанні встановленого роботодавцем завдання.

С.В. Магніцька та Є.Н. Євстигнєєв вказують, що працівник – особа, яка вступила в трудові відносини з працедавцем; є однією зі сторін трудових відносин, що виникають на підставі трудового договору [4, с. 16].

Варто вказати, що наведені визначення є стислими, тому не несуть належного смислового та змістовного навантаження. Дослідники вказують, що працівник вступає в трудові відносини з працедавцем, але не зазначають, що, вступивши у вказані відносини, працівник наділяється певними правами та обов'язками. Також доцільніше вказувати «правовідносини», а не «відносини», адже друга категорія не є правовою категорією та не регулюється законодавчо.

---

Необхідно акцентувати увагу на тому, що трудовий договір не є єдиною підставою для вступу працівника у трудові правовідносини з роботодавцем.

На думку Ю.П. Дмитренка, працівник – це фізична особа, яка уклала трудовий договір і приступила до виконання трудової функції [5, с. 106-107]. Визначення вказаного поняття Ю.П. Дмитренка є стислим та потребує розширення. Необхідно доповнити це визначення тезисом, що працівник вступає в трудові відносини з роботодавцем на підставі трудового договору або контракту та наділяється певними правами й обов'язками.

Л.В. Котова зазначає, що найманий працівник – це залежний працівник, який здійснює в інтересах і на засоби виробництва роботодавця певну міру праці за певну плату з підпорядкуванням трудовому розпорядку [6, с. 70].

Необхідно зауважити, що працівники можуть створювати свої організаційно-структурні об'єднання, які пов'язані спільною метою, певною системою правил поведінки, загальним трудовим процесом та беруть участь в діяльності підприємства, установи чи організації на підставі трудового договору. Також на трудовий процес безпосередньо можуть впливати вказані соціально-трудова зв'язки між працівниками.

Отже, необхідно підсумувати, що термін «працівник» до тепер є малодослідженим. Проаналізувавши наявні в правовій доктрині позиції науковців щодо трактування поняття «працівник», варто акцентувати увагу на тому, що більшість позицій щодо вказаного питання є недоцільними та не можуть бути використані для подальшого дослідження обраної тематики.

У зв'язку з вищезазначеним постає необхідність в доцільному та повному визначенні дефініції «працівник». Таким чином, *працівник – це фізична особа, яка вступила в трудові правовідносини з роботодавцем на підставі трудового договору чи контракту, наділена законодавчо закріпленими правами та обов'язками, виконує трудову функцію, використовуючи свої позитивні якості та здібності для досягнення певного результату, й отримує за це заробітну плату.*

Дослідивши поняття «працівник», необхідно проаналізувати особливості праці творчих працівників.

Перш за все треба зазначити, що творчий працівник не є традиційним суб'єктом трудового права, він наділений великою кількістю особливостей, які варто дослідити.

Розвиток творчих здібностей працівника, створення належних умов для творчої діяльності, використання різноманітних методів мотивації творчої праці робітників є одним з основних завдань керівника будь-якого підприємства,

установи чи організації. Необхідно зазначити, що ефективність робочого процесу залежить і від творчого потенціалу працівників, але творчих особистостей складно контролювати, тому що їхньою метою є задоволення потреб у своїй самоактуалізації – особистого визнання успішності з боку інших працівників. Тому сутність творчого працівника проявляється в його меті – творчій діяльності. Зі свого боку творча діяльність – це індивідуальна чи колективна творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, які мають культурну цінність [7].

Професійні творчі працівники є суб'єктами трудового права і тому на них поширюються норми КЗпП України [8] з особливостями, які передбачені трудовим законодавством та іншими нормативно-правовими актами.

Варто вказати, що згідно зі статтею 6 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» [7] професійний творчий працівник може мати статус найманого працівника та особи, що працює за наймом.

Таким чином, підставою для виникнення трудових відносин з творчим працівником може бути трудовий договір, авторський договір, договір підряду або договір про надання послуг тощо.

Прийняття на роботу професійного творчого працівника має певні особливості. За загальним правилом вказана особа допускається до посади творчого працівника при наявності віку 18 років, а також спеціальної освіти. Стаття 24 КЗпП [8] України регулює питання прийняття на роботу працівників. При прийнятті на роботу професійних творчих працівників необхідно керуватись також довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 84. Діяльність у галузі драматичного мистецтва та інша розважальна діяльність, затв. наказом Міністерства культури і мистецтв України від 04.02.2000 № 32) [9].

Проект Трудового кодексу передбачає можливість приймати на роботу осіб, які не досягли чотирнадцятирічного віку, залучати для участі в концертах, виставах, інших заходах, а також у створенні кінофільмів або інших творів мистецтва, якщо це не завдає шкоди їхньому здоров'ю, моральному розвитку і процесу навчання, тільки за письмовою згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює [10]. У такому випадку прийняття на роботу можливе за наявності дозволу служби у справах дітей за умови погодження умов праці з цією службою. Очевидно, що вказані особи не є професійними творчими працівниками, тому що в них відсутня спеціальна освіта. Наявність у проекті такого положення спрямована на захист трудових прав вказаних суб'єктів.

У колишньому СРСР малолітні особи могли брати участь у кінозйомках у будь-якому віці, тобто коли вони за загальними нормами трудового права ще не

---

володіють трудовою праводієздатністю, але вже мають здібність виконувати відповідну сценічну роль.

Правила про охорону праці працівників цирку, затв. постановою НКТ СРСР від 05 липня 1929 р., допускали виступ малолітніх у номерах партерних, фізкультурно-спортивних, музикальних та інших жанрів з 11 років, а постановою НКТ РРФСР від 12 липня 1933 р. допускалася можливість прийняття малолітніх на кінозйомку в будь-якому віці, коли вони здатні зіграти відповідну роль (див. Известия НКТ СРСР, 1929. № 31; Бюллетень фінансового і хозяйственного законодательства, – 1933. № 14) [11].

Для більш повного розуміння особливостей праці творчих працівників необхідно визначити поняття «творчий працівник».

У трудовому праві не визначено чіткої межі між «творчим працівником» і «працівником», що призводить до неоднозначного та випадкового застосування як законодавства про працю, так і норм цивільного права щодо працівників, які є професійними митцями. Таким чином, виникає «дискримінація» творчих працівників за характером праці [12, с. 53].

Поняття «творчий працівник» наводиться в Законі України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки». Професійний творчий працівник – особа, яка провадить творчу діяльність на професійній основі, результатом якої є створення або інтерпретація творів у сфері культури та мистецтва, публічно представляє такі твори на виставках, шляхом публікації, сценічного виконання, кіно-, теле-, відеопоказу тощо та/або є членом творчої спілки, та/або має державні нагороди за діяльність у сфері культури і мистецтва [7]. Варто зазначити, що це визначення є змістовним, але не позбавлене недоліків. Законодавцем недоцільно зазначено про «має державні нагороди за діяльність у сфері культури і мистецтва», адже ця обставина не є обов'язковою характеристикою професійного творчого працівника.

Розглянувши національне законодавство на предмет поняття «професійний творчий працівник», необхідно дослідити міжнародне законодавство. Відповідно до пункту 1 частини першої «Рекомендацій про стан творчих працівників», прийнятих Організацією Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО) від 27.10.1980, до творчих працівників належить будь-яка особа, яка створює або інтерпретує твори мистецтва, беручи таким чином участь у їх відтворенні, що вважає свою творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя, яка так сприяє розвитку мистецтва та культури та яка визнана або вимагає визнання як творчий працівник, незалежно від того, пов'язана вона або ні якими-небудь трудовими відносинами та чи є вона або ні

членом якої-небудь асоціації [13]. Це визначення має велику кількість недоліків, адже спірною є теза «вважає свою творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя», тому що будь-яка особа може вважати свою діяльність невід'ємною частиною життя, але розуміння особи замало для того, щоб вона могла вважатися професійним творчим працівником.

Необхідно навести певну критику. Р.А. Карімова та Н.М. Салікова зазначають, що визначення «творчий працівник» не є вдалим, оскільки розкривається через тавтологію. По суті творчим працівником виступає будь-яка особа, що займається творчою діяльністю. Значно ускладнює сприйняття поняття «творчий працівник» використання словосполучень на кшталт «особа, яка вважає свою творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя», які не несуть у собі юридичного значення [14, с. 145].

Зі свого боку Л.Ю. Бутров зазначає, що визначення творчого працівника, надане в Рекомендаціях ЮНЕСКО, є за обсягом ширшим, ніж визначуване поняття «працівник» і виходить за межі предмета трудового права. Пояснюючи цю обставину невдалим перекладом з англійської мови, що є оригінальним варіантом тексту Рекомендацій ЮНЕСКО, вчений вказував на те, що поняття «творчий працівник» слід інтерпретувати як «творчий діяч» [15, с. 56]. Також Л.Ю. Бутров вказує, що зміст словосполучень «особа, яка вважає свою творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя» повністю входить у зміст словосполучення «вимагає визнання як творчий працівник».

Не можна погодитися з вищезазначеною критикою щодо терміна «творчий працівник» в частині, що у визначенні йдеться не про «працівника», а про «творчого діяча». Адже термін «діяч» є більш філософським та не несе під собою юридичного контексту, таким чином, не може регулюватися чинним законодавством.

І. Богдан вказує, що міжнародна норма є універсальною у питанні віднесення особи до категорії «творчих працівників» та встановлює гарантії, передбачені законодавством про працю для всіх працівників, незалежно від того, на якій правовій підставі особа виконує роботу, що за своїм змістом є творчістю, визнаючи за нею статус творчого працівника. При цьому правовий статус «творчого діяча» не визначений, а отже, не несе в собі юридичного навантаження, відтак не визначає прав та/або обов'язків особи, що підпадає під визначення Рекомендацій ЮНЕСКО [12, с. 53].

Фактично згідно з рекомендацією творчим працівником виступає будь-яка особа, що займається творчою діяльністю. При цьому поняття «творча діяльність» в рекомендації залишається нерозкритим, так само як і термін «витвори мистецтва».

---

Аналогічних недоліків не позбавлене і визначення за лінією СНД, що міститься в Модельному законі про творчих працівників та творчі спілки. «Творчий працівник – фізична особа, суб'єкт авторського суміжного або трудового права, чия професійна творча діяльність спрямована на створення або інтерпретацію (переклад) твори літератури і мистецтва, яким би способом або в якій би формі вони не були виражені» (стаття 3). [16]. Відмінність цього визначення від дефініції, яка наведена в рекомендації ЮНЕСКО, полягає в тому, що Модельний закон СНД визнає працівником тільки ту особу, яка займається творчою діяльністю професійно. Аспект професійності в цьому визначенні є доцільним.

У Модельному законі «Про культуру», що затверджений постановою 24-го пленарного засідання Міжпарламентської Асамблеї держав учасниць СНД від 04 грудня 2004 року наведено інше за формою визначення поняття «творчий працівник». У статті 3 встановлено: «Творчий працівник – фізична особа, яка створює і (або) інтерпретує культурні цінності, вважає власну творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя незалежно від того, складається воно чи ні в трудових чи цивільно-правових відносинах і є чи ні членом якого або об'єднання творчих працівників» [17]. Можна зробити висновок, що це визначення не позбавлене вищенаведених недоліків.

Отже, Рекомендація ЮНЕСКО ввела помилкову практику в законодавство більшості країн у сфері тлумачення поняття «творчий працівник». Певним чином вказана дефініція була помилково перекладена з англійської мова, але цей факт не позбавляє її недоліків. З огляду на це необхідно проаналізувати наявні в правовій доктрині позиції науковців щодо визначення поняття «творчий працівник». Однак вдалося віднайти лише одне визначення такої дефініції.

Р.А. Карімова вважає, що творчий працівник – це працівник, який професійно створює і (або) інтерпретує культурні цінності. При цьому під працівником у цьому випадку розуміються тільки ті особи, які вступили в трудові відносини з працедавцем [14, с. 145]. Це визначення є надмірно лаконічним та не передає всю сутність поняття «творчий працівник».

**Висновок.** Отже, за відсутності доцільних позицій у доктрині трудового права необхідно навести власне визначення дефініції «творчий працівник», яке буде позбавлене вищезазначених недоліків. Творчий працівник – це фізична особа, яка вступила у трудові правовідносини з роботодавцем, має спеціалізовану освіту, професійна творча діяльність якої спрямована на створення або відтворення творів національної літератури чи мистецтва, які

вона може представляти публічно шляхом публікації, сценічного виконання, кіно-, теле-, відеопоказу. Таким чином, у цьому визначенні відтворенні найважливіші аспекти творчого працівника – наявність спеціалізованої освіти, провадження професійної діяльності, можливість створення або відтворення творів літератури чи мистецтва.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови [Текст] : 250000 / уклад. та голов. ред. В.Т. Бусел. К.; Перун : Перун, 2005. 1728 с.
2. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. М.: «Дело Лтд», 1995. 304 с.
3. Удосконалення трудового законодавства в умовах ринку / Відп. ред. Н.М. Хуторян. К.: Ін Юре, 1998. 180 с.
4. Магницкая Е.В., Евстигнеев Е.Н. Трудовое право. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2008. — 208 с.
5. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П. Дмитренко. К.: ЮрінкомІнтер, 2009. — 624 с.
6. Котова Л.В. Розвиток правової категорії "працівник" у сучасних умовах / Л.В. Котова // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2013. № 27. С. 65-75.
7. Про професійних творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 07.10.1997 № 554/97-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). 1997. №52. ст. 312.
8. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР. 1971. додаток до № 50. ст. 375.
9. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Випуск 84. Діяльність у галузі драматичного мистецтва та інша розважальна діяльність // [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.12114.0>.
10. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
11. Ветухова І.А. До питання правового регулювання праці професійних творчих працівників за трудовим законодавством України [Текст] / І.А. Ветухова // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. Суми : СумДУ, 2014. С. 140-144.

---

12. Богдан І. Умови праці як елемент трудо-правового забезпечення творчості / І. Богдан // Юридична Україна. 2013. № 7. С. 50-56.

13. Рекомендація про стан творчих працівників: міжнародний документ від 27.10.1980 // [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_249](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_249).

14. Каримова Р.А. Понятіе «творческие работники»: проблемные вопросы / Р.А. Каримова, Н.М. Саликова // Вестник Пермского университета. Серия: Юридические науки. 2010. № 1 (7). С. 142-146.

15. Бугров Л.Ю. Творчество и трудовое право / Л.Ю. Бугров, С.С. Худякова, Ю.В. Варламова, Н.И. Гонцов; под ред. Л.Ю. Бугрова. Красноярск, 1987.

16. Модельный закон о творческих работниках и творческих союзах: утв. постановлением 10-го пленарного заседания Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 6 дек. 1997 г. №10-10 // Информац. бюллетень Межпарламент. Ассамблеи государств-участников СНГ. 1998. №16. С. 185-195; справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

17. Модельный закон о культуре: утв. постановлением 24-го пленарного заседания Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ от 4 дек. 2004 г. № 24-6 // Информац. бюллетень Межпарламент. Ассамблеи государств-участников СНГ. 2005. № 35, ч. 1. С. 215-235; справ.-правовая система «КонсультантПлюс».

## **УДК 342.9**

**Мельничук Вікторія Петрівна,**  
*старший лаборант кафедри міжнародних фінансів  
Інституту міжнародних відносин  
Київського національного університету  
імені Тараса Шевченка*

## **ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК ІНСТИТУТУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ ХХ СТОЛІТТЯ**

*У статті розглянуто історичний шлях розвитку інституту колективних трудових спорів (конфліктів) в Україні з початку ХХ століття. Систематизовано етапи становлення та розвитку поняття «колективні*