

10. Типовые правила внутреннего трудового распорядка от 12 января 1957 г. // Известия Народного комиссариата труда. 1957. № 1.

11. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затвержене постановою Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 р. №55 // ЗП України. № 4-5. Ст. 71.

12. Ковригін В.С. До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника / В.С. Ковригін // Актуальні проблеми держави і права. 2012. Вип. 63. С. 400-405.

13. Кузьміна К.О. Визначення грубого порушення трудових обов'язків у разі звільнення за корупційне правопорушення / К.О. Кузьміна // Право та інноваційне суспільство. 2015. № 1. С. 170-174.

14. Прилипко С.М. Трудове право: посіб. для підгот. до держ. іспиту / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. 3-тє вид., переробл. і допов. Х.: Право, 2017. 194 с.

УДК 349.2

Вахонєва Тетяна Миколаївна,
доктор юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПРОБЛЕМИ ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРОФЕСІЙНИМИ ТВОРЧИМИ ПРАЦІВНИКАМИ ДЕРЖАВНИХ І КОМУНАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ КУЛЬТУРИ

Стаття присвячена дослідженню особливостей формування кадрового складу та порядку оформлення трудових відносин з професійними творчими працівниками державних та комунальних закладів культури. У процесі дослідження проаналізовано відповідність нових законодавчих положень Конституції України, встановлено основні напрями державної політики у сфері працевлаштування творчих працівників.

Ключові слова: професійний творчий працівник, працівник культури, конкурсний відбір, контрактна форма трудового договору.

Вахонєва Т. М. Особенности и проблемы оформления трудовых отношений с профессиональными творческими работниками государственных и коммунальных учреждений культуры

Статья посвящена исследованию особенностей формирования кадрового

состава и порядка оформления трудовых отношений с профессиональными творческими работниками государственных и коммунальных учреждений культуры. В процессе исследования проанализировано соответствие новых законодательных положений Конституции Украины, установлены основные направления государственной политики в сфере трудоустройства творческих работников.

Ключевые слова: *профессиональный творческий работник, работник культуры, конкурсный отбор, контрактная форма трудового договора.*

T. Vakhonieva Features and problems of registration of labor relations with professional creative workers of state and communal cultural institutions

The article is devoted to the study of the peculiarities of the staff formation and the procedure of labor relations legalizing with the professional creative workers of state and municipal institutions of culture. In the process of study the compliance of new legislative regulations of the Constitution of Ukraine is analyzed; the main directions of state policy in the sphere of the creative workers job placement are established.

Key words: *professional creative worker, cultural worker, competitive selection, contractual form of labor relations.*

Постановка проблеми. Розвиток будь-якої держави та нації неможливий без всебічної підтримки загальнонаціональної та всесвітньої культури, розвитку мистецтва, державної підтримки творчості та вдосконалення освіти. Відповідно до статті 17 Закону України «Про культуру» [1] держава повинна створювати умови для провадження професійної творчої діяльності у сфері літератури, театрального, музичного, хореографічного, циркового, образотворчого і декоративно-ужиткового мистецтва, музейної справи, архітектури, кінематографії, журналістики, інформаційної, дизайнерської, науково-дослідної, реставраційної та іншої діяльності, спрямованої на розвиток культури. Держава повинна всіляко сприяти розвитку професійної та аматорської творчості. Однією з основних умов державної політики у сфері підтримки культури є дотримання принципу свободи творчості. Законодавством встановлена заборона втручання держави у творчий процес та здійснення цензури творчої діяльності. Реалізація державної політики у сфері підтримки професійних творчих працівників державних та комунальних закладів культури відповідно до Закону України «Про культуру» здійснюється шляхом закріплення нормами чинного законодавства різноманітних соціальних гарантій для таких працівників (у сфері нормування праці; оплати праці; пенсійного забезпечення тощо). Однією з важливих трудо-правових гарантій реалізації права на працю професійних

творчих працівників є право на доступ до професії, що передбачає наявність реальних, гарантованих та забезпечених державою можливостей, насамперед таких, як: можливість отримати освіту та здобути відповідну професію (кваліфікацію), можливість взяти участь у конкурсі для наступного працевлаштування, можливість професійно зростати тощо. Певною мірою частина цього права закріплена статтею 21 Закону України «Про культуру», в якій визначені особливості трудових відносин та порядок працевлаштування в закладах культури.

Метою відповідного дослідження є аналіз останніх законодавчих змін, пов'язаних із процедурою працевлаштування та оформлення трудових відносин з професійними творчими працівниками державних та комунальних закладів культури, а також перевірка відповідності нових положень Конституції України та нормам міжнародного права.

Правове регулювання діяльності професійних творчих працівників здійснюється Конституцією України, нормами міжнародних договорів з питань культури, Законом України «Про культуру» та іншими нормативними актами. Правове регулювання діяльності різних категорій професійних творчих працівників здійснюється спеціальними нормативними актами, наприклад, театральна діяльність регулюється Законом України «Про театри і театральну справу» [2], кінематографічна діяльність регулюється Законом України «Про кінематографію» [3], враховуючи норми Закону України «Про культуру», який є базовим, та законодавства, яке регулює авторські і суміжні права, тощо.

Законодавством про культуру насамперед регулюється діяльність у сфері:

- 1) художньої літератури, кінематографії, театального, музичного, хореографічного, пластичного, образотворчого та декоративно-ужиткового мистецтва, архітектури, фотомистецтва, дизайну;
- 2) музейної справи, колекціонування;
- 3) архівної справи;
- 4) бібліотечної справи;
- 5) книговидання, створення видавничої продукції, її розповсюдження і використання;
- 6) створення і розповсюдження фонограмної та аудіовізуальної продукції;
- 7) художньо-естетичної освіти, спеціальної культурно-мистецької освіти, позашкільної освіти сфери культури, педагогічної діяльності у закладах освіти сфери культури;
- 8) наукових досліджень у сфері культури та інших видів діяльності, пов'язаних зі сферою культури.

Одним з основних суб'єктів культурної та мистецької діяльності є професійні творчі працівники, які здійснюють свою діяльність у державних, комунальних та інших закладах культури на умовах трудового або цивільно-правового договору. Професійний творчий працівник відповідно до статті 1 Закону України «Про культуру» визначається як 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 та мистецтва. Творча діяльність зі свого боку визначається як індивідуальна чи колективна творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність. Таким чином, не всі види діяльності у сфері культури, виходячи зі статті 2 Закону України «Про культуру», є творчими. Вже на цьому етапі дослідження звертаємо увагу на проблему, пов'язану з відсутністю диференціації правових норм, які призначені для регулювання праці професійних творчих працівників та інших категорій працівників, які займаються інтелектуальною діяльністю, але не є творчими.

Творча праця є складним процесом, який передбачає здійснення інтелектуальної (розумової) діяльності, у процесі якої здійснюється реалізація природних та набутих людиною здібностей (мистецьких, художніх, музичних, літературних, технічних, технологічних та інших), у результаті чого створюються нові образи, композиції, технічні рішення тощо. Творча праця реалізується шляхом здійснення творчої діяльності, яка дослідниками визначається як цілеспрямована пошукова діяльність людини, результатом якої є щось якісно нове, з притаманною йому неповторністю, оригінальністю та суспільно-історичною унікальністю. Творчість властива людині, оскільки передбачає творця – суб'єкта творчої діяльності, яким може бути тільки людина [4, с. 500]. Творчість як складова творчої праці (діяльності) є інтелектуальною діяльністю людини, що призводить до створення нею якісно нового результату, який відрізняється неповторністю, оригінальністю, можливо й унікальністю, а якщо цим результатом є нові технології – то й ринковою привабливістю їх впровадження в новому продукті [5, с. 14]. Іншими дослідниками творчість визначається як діяльність, що має елементи новизни, які проявляються як у створенні якісно нових матеріальних і духовних цінностей, так і в більш досконалому виконанні трудових функцій. Творча діяльність здійснюється зі знанням справи, цілеспрямовано, натхненно; у ній більш повно проявляються здібності людини. Це діяльність, яка здатна себе критикувати та удосконалювати, а також надавати задоволення як самому творцю, так і тим, для кого створюються продукти творчості [6, с. 101].

Відповідно до статті 21 Закону України «Про культуру» трудові відносини з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним

персоналом) державних та комунальних закладів культури оформлюються шляхом укладення контрактів. Формування кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури здійснюється на конкурсній основі в порядку, визначеному центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах культури та мистецтв. Порядок проведення конкурсу для працевлаштування професійних творчих працівників регулюється Порядком формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури», що був затверджений наказом Міністерства культури України від 01.07.2016 № 497. Слід відзначити, що норма статті 21 Закону України «Про культуру» викладена у новій редакції, відповідно до Закону № 955-VIII від 28.01.2016, якою була закріплена для професійних творчих працівників виключно контрактна форма трудового договору, встановлене прийняття на роботу на конкурсній основі, а також суттєві обмеження щодо максимального строку контракту для таких працівників. Подібні зміни вищезазначеним Законом були внесені і до статті 20 Закону України «Про театри і театральну справу». Таким чином, відповідно до частини другої статті 21 Закону України «Про культуру» встановлено, що «за результатами конкурсу з переможцем з числа кандидатів укладається контракт строком від одного до трьох років за формою, визначеною центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сферах культури та мистецтв. Після настання дати закінчення строку дії контракт вважається продовженим на строк, на який він був укладений, якщо жодна зі сторін за місяць до цієї дати письмово не поінформувала іншу про своє бажання припинити дію контракту». Відповідна форма контракту визначена наказом Міністерства культури України від 02.08.2016 № 1146/29276 «Про затвердження форми контракту з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури».

Нові редакції норм Законів України «Про культуру», «Про театри і театральну справу», що запровадили обов'язкову контрактну форму трудового договору з професійними творчими працівниками державних та комунальних закладів культури, закріпили порядок укладення трудового контракту за результатами конкурсу, а також встановили суттєві обмеження до трьох років максимального строку контракту для таких працівників, викликали низку непорозумінь та незадоволення у багатьох колах. У результаті обговорення та аналізу нововведень постало питання визнання всіх вищезазначених положень неконституційними, тобто такими, які порушують право на працю, що

закріплене у статті 43 Конституції України у частині порушення права на доступ до професії, порушення балансу інтересів між творчим працівником та роботодавцем у процесі оформлення трудових відносин, а також було наголошено на відсутності чітко визначених законодавством критеріїв для винесення рішення про укладення трудового контракту конкурсною комісією.

Таким чином, аналізуючи відповідність вказаних нововведень Конституції України, пропонуємо розглянути такі висновки та пропозиції.

Статтю 20 Закону України «Про театри і театральну справу» у новій редакції (Закон № 955 VIII), що закріплює обов'язок оформлення трудових відносин з професійними творчими працівниками, художнім та артистичним персоналом державних та комунальних театрів шляхом укладення контрактів та на конкурсній основі, а також норму статті 21 (частина друга) Закону України «Про культуру», що закріплює аналогічний обов'язок оформлення трудових відносин з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури шляхом укладення контрактів на строк від одного до трьох років та на конкурсній основі, можна вважати законодавством, яке регулює порядок реалізації права на доступ до професії, але в цьому випадку не можна стверджувати, що спірні норми безпосередньо порушують гарантоване Конституцією України (стаття 43) право на працю.

Право на доступ до професії є складовою частиною права на працю та передбачає наявність реальних, гарантованих та забезпечених державою можливостей, насамперед таких, як: можливість отримати освіту та здобути відповідну професію (кваліфікацію), можливість взяти участь у конкурсі для наступного працевлаштування, можливість професійно зростати тощо. Вказані можливості повинні закріплюватися законодавством та забезпечуватися державою, їх реалізація повинна бути реально (об'єктивно) можливою, однак суб'єктивна реалізація права на доступ до професії здійснюється кожним суб'єктом права окремо, з дотриманням вимог, які встановлені загальним та спеціальним законодавством. Однією з таких вимог є формування кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури та театрів на конкурсній основі. Наступною вимогою законодавства є укладення контрактної форми трудового договору. Вказані дві законодавчі вимоги мають на меті не обмежити творчих працівників у праві на доступ до професії, а здійснити добір найбільш професійних творчих працівників, стимулюючи їх до більш плідної та ефективної творчої праці шляхом укладення контрактної форми трудового договору з визначеним

строком за результатами конкурсу.

Обґрунтовуючи необхідність формування кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури та театрів на основі конкурсного добору шляхом укладання контрактів, *звертаємо увагу на те*, що вказані працівники належать до особливої категорії творчих працівників, а результатом їхньої професійної діяльності є створення творчого продукту.

Творчий продукт (результат професійної творчості) є категорією, яка не піддається об'єктивній оцінці, оскільки залежить від суспільних тенденцій, які панують на момент створення інтелектуального продукту, контингенту аудиторії, яка його споживає, якості виконання та інших характеристик. Таким чином, необхідною умовою отримання якісного культурного продукту (культурного блага) протягом тривалого часу є самовдосконалення творчого працівника, духовне зростання, творчість та відчуття настрою та побажань споживачів творчого продукту (культурного блага). Відповідно до статті 1 Закону України «Про культуру» культурні блага визначаються як товари та послуги, що виробляються в процесі провадження діяльності у сфері культури для задоволення культурних потреб громадян (книги, художні альбоми, аудіовізуальні твори та їх демонстрування, аудіопродукція (музичні звукозаписи), твори та документи на новітніх носіях інформації, вироби художніх промислів, театральні та циркові вистави, концерти, культурно-освітні послуги тощо. Споживачами творчого продукту є всі члени суспільства, а основними засадами державної політики у сфері культури є визнання культури одним з основних факторів самобутності Українського народу – громадян України всіх національностей (стаття 3 Закону України «Про культуру»).

При цьому слід звернути увагу, що право на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке належить до групи соціально-економічних прав і в загальному вигляді відображає потребу людини створювати і здобувати джерела для існування як для себе, так і для своєї родини, реалізовувати свій творчий потенціал та виражати свою особистість.

У рекомендації ЮНЕСКО «Про становище творчих працівників» від 27 жовтня 1980 року визначено, що мистецтво є та повинно бути невід'ємною частиною життя, а урядам різних країн належить створювати та підтримувати не тільки атмосферу, яка сприяє свободі творчого вираження, але й матеріальні умови, що сприяють розквіту творчого таланту. Творчий працівник відіграє важливу роль у житті та еволюції суспільства і він повинен мати можливість сприяти розвитку суспільства і виконувати, як і всі інші громадяни, свої обов'язки, зберігаючи своє творче натхнення і свободу. У вказаній рекомендації

визнається, що культурний, технічний, економічний, соціальний і політичний розвиток суспільства впливає на становище творчих працівників і у зв'язку з цим необхідно переглянути їхній статус, щоб врахувати соціальні зміни у світі. Таким чином, усвідомлюючи складний характер творчої діяльності і різноманітні форми, яких вона набуває, а особливо значення, яке вона має для умов життя і розвитку талантів творчих працівників, захисту їхніх моральних і матеріальних прав на твори, виконавчу діяльність, або на їх використання, необхідним є розширення прав творчих працівників.

Таким чином, виходячи зі змісту діяльності професійних творчих працівників, норм міжнародного права, яке всіляко закликає до підтримки державою професійної творчості та розширення прав творчих працівників, вважаємо, що обмеження контрактної форми трудового договору для працівників державних та комунальних закладів культури та театрів строком від одного до трьох років є порушенням конституційного права на працю (стаття 43) у частині реалізації права на професійне самовираження.

Сутність професійної творчої праці у різних сферах творчої діяльності та професійний статус творчого працівника повинні обумовлювати доцільний строк контрактної форми трудового договору, наприклад, визначитися строком реалізації підготовленого конкретним артистом репертуару, наявністю особливих почесних звань тощо. Реалізація багатьох напрямів державної політики в галузі театру і театральної справи, що визначені статтею 3 Закону України «Про театри та театральну справу», в окремих випадках може бути неможливою з установами для професійного творчого працівника контракту до трьох років. Таким чином, обмеженість строку контракту від 1 до максимально 3 років може насамперед шкодити державі у процесі реалізації нею політики у відповідній сфері (сфері розвитку та підтримання культури та театрів), адже контрактна форма трудового договору надає сторонам трудових правовідносин додаткових можливостей у сфері регулювання як безпосередньо трудових, так і окремих соціально-побутових відносин, але закінчення строку контракту є підставою для припинення трудових відносин, що, як уже відзначалося, може бути не вигідним не тільки для професійного творчого працівника, а й для роботодавця та держави.

Порядок проведення добору творчих працівників на конкурсній основі, як уже сказано, визначений Законами України «Про культуру», «Про театри і театральну справу», «Порядком формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури» (затверджений наказом Міністерства культури України від

01.07.2016 № 497.) Вказаний Порядок визначає організаційні засади проведення конкурсу на заміщення посад художнього та артистичного персоналу закладів культури державної та комунальної форм власності, однак чинне законодавство не містить чітких критеріїв для конкурсної комісії, за якими слід приймати рішення відносно укладення контракту та його строку. Відсутність вказаних критеріїв є проблемою добору на конкурсній основі не тільки творчих працівників, але й багатьох інших категорій працівників, які займаються інтелектуальною працею. Вважаємо, що деталізація та закріплення таких критеріїв у нормах права можуть обмежити право деяких професійних творчих працівників на справедливе та об'єктивне рішення конкурсної комісії (наприклад, кількість створеного творчого продукту не завжди еквівалентна якості, а визначення якості такого продукту – це завжди суб'єктивна оцінка тощо). Рішення конкурсної комісії може бути оскаржене насамперед у випадку порушення основних принципів її діяльності, таких як: законність; колегіальність прийняття рішень; обґрунтованість прийнятих рішень; рівність усіх претендентів; професійність її членів; прозорість, об'єктивність, неупередженість, що закріплені Порядком формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури.

Відносини роботодавця з творчими працівниками (професійними творчими працівниками) мають складний комплексний характер та за своїм змістом передбачають доцільність додаткового регулювання шляхом закріплення особливих умов у трудовому договорі, які стосуються виникнення та розподілення інтелектуальних прав на результати творчості. На роботодавця покладається обов'язок дотримання статті 54 Конституції України (право на свободу творчості та захист інтелектуальних прав), а також повне дотримання всіх прав інтелектуальної власності суб'єктів трудових правовідносин, які створюють у процесі трудової діяльності інтелектуальний продукт (культурне благо). З огляду на це є доцільним оформлення трудових відносин шляхом укладення контракту, який повинен ретельно визначати як трудові права працівника та роботодавця, так і права інтелектуальної власності, що виникають (можуть виникнути) у процесі трудової діяльності. Таким чином, дотримання балансу інтересів професійних творчих працівників та роботодавця насамперед повинно охоплювати сферу справедливого розподілу прав на результати інтелектуальної творчої діяльності, гідної оплати праці професійних творчих працівників. З огляду на комплексний характер трудових відносин з творчими працівниками контрактна форма трудового договору є виправданою тільки за умови дотримання балансу інтересів між працівником і роботодавцем щодо

регулювання інтелектуальних прав.

Розробка основних законодавчих засад правового статусу творчих працівників як суб'єктів трудового права неможлива без урахування виду творчої праці та тих положень, які вже містяться у нормах права інтелектуальної власності. Деякі з цих положень, наприклад, потребують трансформування у трудове право; окремі питання регулювання праці творчих працівників та визначення їхніх майнових та особистих немайнових прав потребують запровадження нових підходів та правил.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Закон України «Про культуру» від 14 грудня 2010 року // ВВР України. 2011. № 24, ст. 168.
2. Закон України «Про театри і театральну справу» від 31 травня 2005 року // ВВР України. 2005. № 26, ст. 350.
3. Закон України «Про кінематографію» від 13 січня 1998 року // ВВР України. 1998. № 22, ст. 114.
4. Інтелектуальна власність в Україні: правові засади та практика: Наук.-практ. вид.: У 4 т. / За заг. ред. О.Д. Святоцького. Т. 1: Право інтелектуальної власності / С.О. Довгий, В.С. Дробязко, В.О. Жаров та ін.; За ред. В.М. Литвина, С.О. Довгого. К., Видавничий Дім «Ін Юре», 1999. 460 с.
5. Цивільний кодекс України: Науково-практичний коментар (пояснення, тлумачення, рекомендації з використання позицій вищих судових інстанцій, Міністерства юстиції, науковців, фахівців). Т.6: Право інтелектуальної власності / За ред. проф. Спасибо-Фатєєвої. Серія «Коментарі та аналітика». Х.: ФОП Лисяк Л.С., 2011. 592.
6. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973. 588 с.