

**СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ  
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

*Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису*

**ЦИГАНЕНКО СЕРГІЙ ВАЛЕРІЙОВИЧ**

УДК 349.2

**ДИСЕРТАЦІЯ  
ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ**

081 «Право»

08 «Право»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.  
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,  
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне  
джерело

\_\_\_\_\_ С.В. Циганенко

**Науковий керівник:**

доктор юридичних наук, професор

Щербина Віктор Іванович

Київ – 2026

## АНОТАЦІЯ

**Циганенко С.В. Захист трудових прав творчих працівників.** – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Міністерство освіти і науки України. Київ, 2026.

Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі теоретичних розробок юридичної науки загалом і доктрини трудового права зокрема розкрити природу і особливості захисту трудових прав творчих працівників та виробити науково обґрунтовані підходи до його застосування.

У межах розкриття теоретико-методологічних засад захисту трудових прав творчих працівників за законодавством України окреслено сучасну систему основних трудових прав творчих працівників. Система таких прав за трудовим законодавством України охоплює: по-перше, загальні права, адже творчі працівники повноцінно володіють статусом працівника; по-друге, спеціальні права, властиві творчим працівникам (право на користування творчою свободою, на авторство та захист результатів інтелектуальної діяльності, на пільги у процесі масового вивільнення працівників та ін.); по-третє, особливі права, якими володіють окремі категорії творчих працівників (особи з інвалідністю, особи з особливими сімейними обов'язками та ін.).

Обґрунтовано, що сутнісний зміст та об'єктивна обумовленість права творчого працівника на захист трудових прав постає нормативно регламентованим й інституційно-організаційним чином забезпеченим комплексом фундаментальних можливостей (вид і міра поведінки у сфері правоохорони) творчого працівника безперешкодно використовувати юридичні механізми юрисдикційного та/або позаюрисдикційного захисту свого суб'єктивного трудового права, що було порушено, стало оспорюваним або ж не визнається, а також у разі наявності загрози (ризика) його порушення, у

результаті чого відповідне трудове право поновлюється, визнається, усуваються бар'єри для повноцінної реалізації такого права, а також запобігається його порушення.

Принципами захисту трудових прав творчих працівників запропоновано розуміти обов'язкові до виконання під час захисту трудових прав творчих працівників основоположні (фундаментальні) правові та інституційно-організаційні засади загальноправового, галузевого та особливого (інституційного) характеру, що містяться в джерелах права й за своїм призначенням уможливають цілісність правозахисту працівників, забезпечуючи при цьому відповідність процесу і результатів захисту суб'єктивних прав суті об'єктивного права, а також можливість соціально безпечного здійснення права творчого працівника на захист його порушених трудових прав. Систему зазначених принципів складають такі групи засадничих ідей: 1) загальноправові принципи (принципи верховенства права, законності, людиноцентризму, рівності та справедливості); 2) галузеві принципи (принципи свободи праці, гідної праці й пріоритету людини в правозахисному процесі, солідарності в захисті трудових прав працівників, соціальної справедливості, застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників, а також сам принцип захисту трудових прав працівників); 3) інституційні принципи (принципи загальності, системності та комплексності, адаптивності та диференціації, обов'язковості, своєчасності захисту та адекватності (прогнозованості) обсягу й характеру захисту трудових прав творчих працівників).

У контексті дослідження організаційно-правових засад захисту трудових прав працівників за законодавством України особлива увага приділена критичному аналізу змісту актуальних факторів порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав. Серед основних таких факторів названо: недостатність нормативно-

правового забезпечення гарантування трудових прав творчих працівників і невідворотності юридичної відповідальності за порушення прав творчих працівників у сфері праці та зайнятості; процес десоціалізації сфери праці та зайнятості; тенденцію до послаблення колективного захисту та впливу профспілок, а також до прекаризації трудових відносин і зайнятості у цілому; зростання рівня неформальної зайнятості, а також фіктивної самозайнятості серед творчих працівників; глобальну цифровізацію сфери праці та зайнятості, а також розвиток штучного інтелекту; дискримінацію творчих працівників та окремих категорій таких працівників.

Комплексно удосконалено науковий підхід до розуміння характеристики основних юридичних гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників, під якими варто розуміти нормативно встановлені, узгоджені з принципами права правові умови і засоби (публічні режимно-статусні, нормативно-правові, інституційно-організаційні), що забезпечують правомірну та ефективну (повноцінну, адекватну, своєчасну, безперешкодну тощо) реалізацію права цих працівників на захист їх трудових прав (порушених чи таких, що можуть бути порушені), а також обов'язок держави (у відповідній мірі – інститутів громадянського суспільства) щодо забезпечення захисту трудових прав творчих працівників.

Автором уточнено теоретико-практичне розуміння сучасних юрисдикційних (судова та адміністративна) і неюрисдикційних (самозахист, громадський захист, діяльність комісій по трудових спорах, медіація) форм, способів (правовий ефект, що досягається у межах обраної форми захисту трудових прав творчих працівників, відповідаючи меті та завданням відповідної юридичної форми захисту) і засобів (конкретний типовий інструмент (дія), за допомогою якого реалізовується обраний спосіб захисту трудових прав творчих працівників у межах відповідної юридичної форми правозахисту) захисту трудових прав творчих працівників.

У процесі дослідження напрямків удосконалення організаційно-правових засад захисту трудових прав працівників за законодавством України окреслено характеристику актуального стану захисту трудових прав творчих працівників у зарубіжних державах. На підставі проведеного аналізу встановлено відсутність держав, у яких на сьогодні діяла б розвинена систему комплексного захисту трудових прав творчих працівників. На рівні Європейського Союзу триває процес створення стандартів окреслення правового статусу творчих працівників, а також положень про охорону та захист трудових прав творчих працівників. У ряді держав-членів ЄС, зокрема в Іспанії, Німеччині, Франції, визнається, що творчі працівники в силу свого статусу користуються всіма доступними формами, способами та засобами захисту трудових прав працівників. При цьому у цих державах враховується вплив сфери творчої праці на спроможність працівника реалізовувати та захищати свої трудові права, а щонайперше право на працю та користування свободою творчої трудової діяльності (така вразливість працівників компенсується шляхом функціонування відповідних страхових фондів творчих працівників).

На основі доповідей і рекомендацій ЮНЕСКО, правотворчих напрацювань Європейського Парламенту та держав-членів ЄС обґрунтовано доцільність комплексного удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників шляхом: по-перше, внесення змін до Стратегії розвитку культури в Україні на період до 2030 року та створення Концепції охорони і захисту трудових прав творчих працівників в Україні; по-друге, ратифікації Протоколу 2014 року до Конвенції Міжнародної організації праці 1930 року № 29; по-третє, доповнення Кодексу законів про працю України 1971 року главою XI-Б «Праця творчих працівників», що окреслюватиме: поняття, ознаки творчої праці та статусу творчих працівників (їх права, обов'язки та ін.); особливості умов праці цих працівників; порядок укладення, зупинення та припинення трудового договору (контракту) з творчим

працівником; засади соціального страхування та створення і забезпечення функціонування Фонду соціального забезпечення творчих працівників; статус профспілок творчих працівників; особливості нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю щодо цієї категорії працюючих громадян; по-четверте, створення та прийняття Закону України «Про Фонд соціального забезпечення творчих працівників», правовий статус та методи функціонування якого будуть відповідати Спілці зі збору внесків на соціальне забезпечення та сімейні допомоги, що діє у Франції, а також Фонду соціального забезпечення творчих працівників, який діє в Німеччині.

**Ключові слова:** засоби захисту трудових прав, захист трудових прав, право на захист, працівник, професійні творчі працівники, самозайнятість, способи захисту трудових прав, творча праця, творчі працівники, трудові права, трудові відносини, дискримінація, удосконалення трудового законодавства, форми захисту трудових прав.

## SUMMARY

**Tsyhanenko S.V. Protection of the labour rights of creative workers.** – Qualification scientific work as a manuscript.

Thesis for the doctor of philosophy degree in specialty 081 “Law”. Volodymyr Dahl East Ukrainian National University, Ministry of Education and Science of Ukraine. Kyiv, 2026.

The aim of the dissertation research is, on the basis of theoretical developments in legal scholarship generally and in labour-law doctrine in particular, to clarify the nature and specific features of the protection of the labour rights of creative workers and to develop scientifically grounded approaches to its application.

In elaborating the theoretical and methodological foundations of the protection of the labour rights of creative workers under Ukrainian legislation, the study identifies the contemporary system of the principal labour rights of creative workers.

Under Ukrainian labour legislation, this system includes, first, general rights, since creative workers fully possess the status of employees; secondly, special rights inherent in creative workers, including the right to creative freedom, authorship and protection of the results of intellectual activity, preferential guarantees in cases of collective redundancy, and others; and, thirdly, particular rights enjoyed by certain categories of creative workers, including persons with disabilities, persons with special family responsibilities, and others.

It is argued that the essential content and objective basis of the creative worker's right to protection of labour rights consists in a normatively regulated and institutionally organised set of fundamental legal possibilities, that is, a legally defined form and measure of conduct in the sphere of rights protection, enabling the creative worker to make unobstructed use of jurisdictional and/or non-jurisdictional legal mechanisms where a subjective labour right has been violated, has become disputed, or is not recognised, as well as where there is a threat or risk of its violation. As a result, the relevant labour right may be restored or recognised, barriers to its full realisation may be removed, and its violation may be prevented.

The principles governing the protection of the labour rights of creative workers are proposed to be understood as fundamental legal and institutional-organisational foundations of a general legal, sectoral, and particular institutional character which must be observed in the protection of creative workers' labour rights, are contained in sources of law, and, by their purpose, ensure the integrity of workers' rights protection. These principles ensure that both the process and the outcomes of protecting subjective rights correspond to the essence of objective law and make possible the socially safe exercise by a creative worker of the right to protection of his or her violated labour rights. The system of these principles comprises the following groups of fundamental ideas: first, general legal principles, namely the principles of the rule of law, legality, human-centredness, equality, and justice; secondly, sectoral principles, including the principles of freedom of labour, decent work, the priority of

the person in the rights-protection process, solidarity in the protection of workers' labour rights, social justice, the application of the idea of social partnership in the protection of workers' labour rights, and the principle of protecting workers' labour rights as such; and, thirdly, institutional principles, namely the principles of universality, systematicity and comprehensiveness, adaptability and differentiation, mandatory protection, timeliness of protection, and adequacy, or predictability, of the scope and nature of protection of the labour rights of creative workers.

In examining the organisational and legal foundations for the protection of workers' labour rights under Ukrainian legislation, particular attention is paid to a critical analysis of the current factors that lead to violations of creative workers' labour rights and complicate the exercise of the right to protection of those rights. The principal factors identified include: the insufficiency of the legal framework for guaranteeing the labour rights of creative workers and ensuring the inevitability of legal liability for violations of their rights in the sphere of labour and employment; the desocialisation of labour and employment; the weakening of collective protection and trade union influence, as well as the precarisation of employment relations and employment more generally; the growth of informal employment and bogus self-employment among creative workers; the global digitalisation of labour and employment, together with the development of artificial intelligence; and discrimination against creative workers and particular categories of such workers.

The study further develops the scholarly approach to understanding the principal legal guarantees of proper protection of creative workers' labour rights as normatively established legal conditions and means, consistent with the principles of law, including public regime-status, normative-legal, and institutional-organisational guarantees, which ensure the lawful and effective exercise by these workers of the right to protection of their labour rights, whether already violated or at risk of violation. Such guarantees also secure the performance of the state's duty and, to an

appropriate extent, that of civil society institutions, to ensure the protection of the labour rights of creative workers.

The author clarifies the theoretical and practical understanding of contemporary jurisdictional forms, namely judicial and administrative forms, and non-jurisdictional forms, namely self-protection, public protection, the activity of labour dispute commissions, and mediation, as well as the methods and means of protecting the labour rights of creative workers. In this context, a method of protection is understood as the legal effect achieved within the chosen form of protection of the labour rights of creative workers and corresponding to the aims and tasks of the relevant legal form of protection. A means of protection is understood as a specific standard instrument or action through which the chosen method of protecting the labour rights of creative workers is implemented within the relevant legal form of rights protection.

In examining directions for improving the organisational and legal foundations for the protection of workers' labour rights under Ukrainian legislation, the study identifies the current state of protection of the labour rights of creative workers in foreign states. On the basis of the analysis conducted, it is established that there are currently no states in which a developed system of comprehensive protection of the labour rights of creative workers has been created. At the level of the European Union, a process is under way to develop standards for determining the legal status of creative workers, as well as provisions concerning the safeguarding and protection of their labour rights. In a number of EU Member States, in particular Spain, Germany, and France, it is recognised that creative workers, by virtue of their status, may use all available forms, methods, and means of protecting workers' labour rights. At the same time, these states take into account the influence of the sphere of creative work on the worker's ability to exercise and protect his or her labour rights, above all the right to work and to enjoy freedom of creative work. This vulnerability is compensated for through the operation of relevant insurance funds for creative workers.

On the basis of UNESCO reports and recommendations, the legislative work of the European Parliament, and the regulatory developments of EU Member States, the study substantiates the need for comprehensive improvement of the legal regulation governing the protection of the labour rights of creative workers. This should be achieved, first, by amending the Strategy for the Development of Culture in Ukraine until 2030 and by developing a Concept for the Safeguarding and Protection of the Labour Rights of Creative Workers in Ukraine; secondly, by ratifying the 2014 Protocol to the International Labour Organization Forced Labour Convention, 1930 (No. 29); and, thirdly, by supplementing the Code of Labour Laws of Ukraine 1971 with Chapter XI-B, “Work of Creative Workers”. The proposed chapter should define the concept and features of creative work and the status of creative workers, including their rights and duties; the specific features of their working conditions; the procedure for concluding, suspending, and terminating an employment contract with a creative worker; the foundations of social insurance and the establishment and operation of a Social Security Fund for Creative Workers; the status of trade unions of creative workers; and the specific features of supervision and control over compliance with labour legislation in relation to this category of working citizens. Fourthly, the study substantiates the need to develop and adopt the Law of Ukraine “On the Social Security Fund for Creative Workers”, whose legal status and operating methods should be modelled on the Union for the Collection of Social Security and Family Benefit Contributions, URSSAF Limousin, operating in France, and on the Social Security Fund for Creative Workers operating in Germany.

**Keywords:** creative work, creative workers, forms of protecting labour rights, employee, improvement of labour legislation, labour rights, means of protecting labour rights, methods of protecting labour rights, professional creatives workers, protection of labour rights, discrimination, employment relations, right to protection, self-employment.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:*

1. Циганенко С.В. Основні підстави та умови захисту трудових прав творчих працівників. *Соціальне право*. 2025. № 3. С. 203-210. URL: <https://doi.org/10.32751/2617-5967-2025-03-21>.

2. Циганенко С.В. Основні фактори, що сприяють порушенню трудових прав творчих працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2026. № 2 (52). С. 357-368. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-52-2-357-368>.

3. Tsyhanenko S.V. The nature and position of creative workers' right to protection of labour rights within system of labour rights. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2026. № 1 (51). Р. 249-257. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-51-1-249-257>

4. Циганенко С.В. Сучасний зміст трудових прав творчих працівників. *Європейські перспективи*. 2026. № 1. С. 650-657. URL: <https://doi.org/10.71404/EP.2026.1.86>

*Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:*

1. Циганенко С.В. Публічні режимно-статусні гарантії захисту трудових прав творчих працівників. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 07 червня 2024 року)*. Харків, 2024. С. 221-223.

2. Циганенко С.В. Суб'єктивне право творчого працівника на захист трудових прав. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти: тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл.*

діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовтня 2025 року) / уклад. О.Г. Середа, О.В. Соловйов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2025. С. 511-514.

3. Tsyhanenko S.V. Fundamental labour rights of creative workers (artists) in Ukraine's advertising industry. *Людина, суспільство, держава: актуальні питання правового регулювання взаємодії*: тези доп. учасників II наук.-практ. конф. (м. Київ, 21 листопада 2025 року). Київ, 2025. С. 135-137. URL: <https://doi.org/10.71404/PPSS.2025.3.41>

4. Циганенко С.В. Захист трудових прав творчих працівників у Франції. *Трансформація сучасного суспільства: міждисциплінарний вимір права, технологій та гуманітаристики*: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22-24 травня 2026 року) / упорядник В.П. Мельник. Київ: ТОВ «Вільний вітер», 2026. С. 156-159.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ.....</b>	<b>15</b>
<b>ВСТУП.....</b>	<b>16</b>
<b>РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....</b>	<b>25</b>
1.1 Система основних трудових прав творчих працівників за законодавством України про працю .....	25
1.2 Сутність, зміст та об’єктивна обумовленість права творчого працівника на захист трудових прав.....	41
1.3 Принципи захисту трудових прав творчих працівників.....	64
Висновки до розділу 1.....	85
<b>РОЗДІЛ 2 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....</b>	<b>91</b>
2.1 Фактори порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав.....	91
2.2 Основні юридичні гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників.....	112
2.3 Юридичні форми, способи та засоби захисту трудових прав творчих працівників.....	141
Висновки до розділу 2.....	166
<b>РОЗДІЛ 3 НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ.....</b>	<b>172</b>
3.1 Зарубіжний досвід захисту трудових прав творчих працівників.....	172
3.2 Шляхи удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників.....	186
Висновки до розділу 3.....	193
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>196</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>205</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>257</b>

## **ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ**

ВРУ – Верховна Рада України

Держпраці – Державна служба України з питань праці

ДПС – Державна податкова служба

ЄС – Європейський Союз

ЗСУ – Збройні Сили України

КЗпП – Кодекс законів про працю України

КМУ – Кабінет Міністрів України

КСУ – Конституційний Суд України

КТС – комісія по трудових спорах

Мін'юст – Міністерство юстиції

МКСК – Міністерство культури та стратегічних комунікацій

МОП – Міжнародна організація праці

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ШІ – штучний інтелект

ЮНЕСКО – Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

## ВСТУП

**Обґрунтування теми дисертації.** З проголошенням незалежності та розбудовою України в якості правової, соціальної та демократичної держави розпочався також процес деідеологізації сфери праці та зайнятості, збалансування прав і законних інтересів працівників та роботодавців, розширення свободи праці й забезпечення реальності здійснення трудових прав працівників насамперед шляхом розвитку форм, способів і засобів їх захисту. Водночас, як і в більшості держав світу, національна система охорони та захисту трудових прав працівників в Україні характеризується рядом невіршених питань, які особливо гостро позначаються на тих групах працівників, особливості організації та здійснення трудової діяльності яких (особливі норми найму, оплати праці, режиму роботи, надання відпустки, забезпечення стабільності відносин тощо) спричиняють підвищені ризики щодо їх соціальної вразливості. До таких груп працівників належать і творчі працівники, зокрема самозайняті творчі працівники, захист трудових прав яких додатково сприяє забезпеченню творчої свободи, розвитку культури та мистецтва в Україні, а також функціонування ринку творчих об'єктів (у сфері дизайну та реклами, видавничій справі, ігровій індустрії тощо).

Незважаючи на очевидну соціально-правову значущість проблематики захисту трудових прав творчих працівників, зазначимо, що донині комплексного дисертаційного (монографічного) дослідження сутнісного змісту та проблематики захисту трудових прав творчих працівників в Україні не було проведено, хоча цьому питанню вже у тій чи іншій мірі приділялась увага багатьма вітчизняними вченими, серед яких: В.В. Акуленко, Л.П. Амелічева, В.М. Андрійів, А.В. Андрушко, О.С. Арсентьєва, Н.М. Вапнярчук, Е.В. Бабенко, А.В. Бондаренко, В.В. Бонтлаб, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, О.М. Ганечко, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Грецьких, М.І. Зубрицький, Ю.Ю. Івчук,

С.І. Ілларіонова, М.І. Іншин, Г.А. Капліна, І.Г. Козуб, Л.В. Котова, І.В. Лагутіна, О.А. Мазуренко, П.Д. Пилипенко, І.С. Сахарук, Д.І. Сіроха, О.Л. Соколенко, І.І. Циганчук, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, С.В. Яковенко, О.М. Ярошенко, І.І. Яцкевич та ін.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження підготовлено на кафедрі публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля відповідно до тематичного плану науково-дослідних робіт кафедри, зокрема в межах кафедральної теми «Актуальні напрями євроінтеграційного розвитку законодавства України» (2024-2026 роки). Тематика дослідження узгоджується з Цілями сталого розвитку України на період до 2030 року, визначеними Указом Президента України від 30 вересня 2019 року № 722/2019, а також зі Стратегією розвитку наукових досліджень Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки, затвердженою постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 26 березня 2021 року.

**Мета і завдання дослідження.** *Мета* дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на основі теоретичних розробок юридичної науки загалом і доктрини трудового права зокрема розкрити природу і особливості захисту трудових прав творчих працівників і виробити науково обґрунтовані підходи до його застосування.

Для досягнення цієї мети необхідно вирішити наступні *завдання* наукового дослідження:

- дати загальну характеристику системи основних трудових прав творчих працівників за законодавством України про працю;
- охарактеризувати сутність, зміст та об'єктивну обумовленість права творчого працівника на захист трудових прав;
- розкрити систему принципів захисту трудових прав творчих працівників;

- узагальнити актуальні фактори порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав;
- виокремити основні юридичні гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників;
- окреслити юридичні форми, способи та засоби захисту трудових прав творчих працівників;
- охарактеризувати зарубіжний досвід захисту трудових прав творчих працівників;
- визначити шляхи удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників.

**Об’єкт і предмет дослідження.** *Об’єктом* дослідження є система суспільних відносин у сфері захисту трудових прав творчих працівників.

*Предметом* дослідження є захист трудових прав творчих працівників.

**Методи дослідження.** Методологічний базис наукової праці складає комплекс загальних і спеціальних методів наукового пізнання, що застосовувались у взаємозв’язку, сприяючи всебічності, повноті та об’єктивності отриманих наукових результатів. Діалектичний метод дав можливість визначити сутність та зміст основних трудових прав творчих працівників (підрозділ 1.1), права творчого працівника на захист трудових прав (підрозділ 1.2), юридичні форми, способи і засоби захисту трудових прав творчих працівників (підрозділ 2.3). Використання догматичного та порівняльно-правового методів сприяло здійсненню системного аналізу змісту норм національного, міжнародного та зарубіжного законодавства щодо правових основ захисту трудових прав творчих працівників (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1-2.3, 3.1, 3.2). За допомогою системно-структурного та системно-функціонального методів було з’ясовано переваги та недоліки правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1-2.3, 3.1, 3.2), проведено класифікацію основних трудових прав творчих

працівників (підрозділ 1.1), принципів захисту таких прав (підрозділ 1.3), факторів порушення трудових прав творчих працівників (підрозділ 2.1), основних юридичних гарантій, а також форм, способів і засобів належного захисту трудових прав творчих працівників (підрозділи 2.2, 2.3). Метод моделювання і прогнозування у поєднанні із формально-юридичним методом застосовувався при окресленні конкретних пропозицій щодо удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників (підрозділ 3.1).

*Інформаційну, нормативно-правову та емпіричну основу* роботи становлять нормативно-правові акти національного та міжнародно-правового рівня, аналітичні статті, довідкові видання, статистичні матеріали, доповіді та звіти органів публічної служби і міжнародних організацій.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація являє собою перше комплексне дослідження змісту та проблематики захисту трудових прав творчих працівників. Також у процесі дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій теоретико-практичного характеру, які мають ознаки наукової новизни й виносяться на захист. Серед них, зокрема, такі:

*уперше:*

– концептуалізовано зміст актуальних факторів порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав, а саме: недостатність нормативно-правового забезпечення гарантування трудових прав творчих працівників і невідворотності юридичної відповідальності за порушення прав творчих працівників у сфері праці та зайнятості; процес десоціалізації сфери праці та зайнятості; тенденція до послаблення колективного захисту та впливу профспілок, а також до прекарізації трудових відносин і зайнятості у цілому; зростання рівня неформальної зайнятості, а також фіктивної самозайнятості серед творчих

працівників; глобальна цифровізація сфери праці та зайнятості, а також розвиток штучного інтелекту; дискримінація творчих працівників та окремих категорій таких працівників;

– на основі доповідей і рекомендацій ЮНЕСКО, напрацювань Європарламенту та держав-членів ЄС обґрунтовано доцільність комплексного удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників шляхом: по-перше, внесення змін до Стратегії розвитку культури в Україні на період до 2030 року та створення Концепції охорони і захисту трудових прав творчих працівників в Україні; по-друге, ратифікації Протоколу 2014 року до Конвенції МОП 1930 року № 29; по-третє, доповнення КЗпП України главою XI-Б «Праця творчих працівників», що окреслюватиме: поняття, ознаки творчої праці та статусу творчих працівників (їх права, обов'язки та ін.); особливості умов праці цих працівників; порядок укладення, зупинення та припинення трудового договору (контракту) з творчим працівником; засади соціального страхування та створення і забезпечення функціонування Фонду соціального забезпечення творчих працівників; статус профспілок творчих працівників; особливості нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю щодо цієї категорії працюючих громадян; по-четверте, створення та прийняття Закону України «Про Фонд соціального забезпечення творчих працівників», правовий статус та методи функціонування якого будуть відповідати Спілці зі збору внесків на соціальне забезпечення та сімейні допомоги (URSSAF Limousin), що діє у Франції, а також Фонду соціального забезпечення творчих працівників, який діє в Німеччині;

*удосконалено:*

– сучасне теоретико-правове розуміння сутнісного змісту та об'єктивної обумовленості права творчого працівника на захист трудових прав як нормативно регламентованої та інституційно-організаційним чином

забезпеченої фундаментальної можливості (вид і міра поведінки у сфері правоохорони) творчого працівника безперешкодно використовувати юридичні механізми юрисдикційного та/або позаюрисдикційного захисту свого суб'єктивного трудового права, що було порушено, стало оспорюваним або ж не визнається, а також у разі наявності загрози (ризик) його порушення, у результаті чого відповідне трудове право поновлюється, визнається, усуваються бар'єри для повноцінної реалізації такого права, а також запобігається його порушення;

– підхід до характеристики основних юридичних гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників, під якими варто розуміти нормативно встановлені, узгоджені з принципами права правові умови і засоби (публічні режимно-статусні, нормативно-правові, інституційно-організаційні), що забезпечують правомірну та ефективну (повноцінну, адекватну, своєчасну, безперешкодну тощо) реалізацію права цих працівників на захист їх трудових прав (порушених чи таких, що можуть бути порушені), а також обов'язок держави (у відповідній мірі – інститутів громадянського суспільства) щодо забезпечення захисту трудових прав творчих працівників;

– характеристику актуального стану захисту трудових прав творчих працівників у зарубіжних державах, що вказує на відсутність держав, у яких на сьогодні діяла б розвинена система комплексного захисту трудових прав творчих працівників. На рівні ЄС триває процес створення стандартів окреслення правового статусу творчих працівників, а також положень про охорону та захист їх трудових прав. У ряді держав-членів ЄС, зокрема в Іспанії, Німеччині, Франції, визнається, що творчі працівники в силу свого статусу користуються всіма доступними формами, способами та засобами захисту трудових прав працівників. При цьому у зазначених державах враховується вплив сфери творчої праці на спроможність працівника реалізовувати та захищати свої трудові права, а щонайперше право на працю та користування

свободою творчої трудової діяльності (така вразливість працівників компенсується шляхом функціонування відповідних страхових фондів творчих працівників);

*дістали подальшого розвитку:*

– теоретичні напрацювання щодо уточнення та деталізації системи основних трудових прав творчих працівників за законодавством України про працю, що охоплює: загальні права, адже творчі працівники повноцінно володіють статусом працівника; спеціальні права, властиві творчим працівникам (право на користування творчою свободою, на авторство та захист результатів інтелектуальної діяльності, на пільги у процесі масового вивільнення працівників та ін.); особливі права, якими володіють окремі категорії творчих працівників (особи з інвалідністю, особи з особливими сімейними обов’язками та ін.);

– аналіз змісту принципів захисту трудових прав творчих працівників, які обов’язкові до виконання під час захисту трудових прав творчих працівників. Ними є основоположні правові й інституційно-організаційні засади загальноправового, галузевого та особливого (інституційного) характеру, що містяться в джерелах права й за своїм призначенням уможливають цілісність правозахисту працівників, забезпечуючи при цьому відповідність процесу і результатів захисту суб’єктивних прав суті об’єктивного права, а також можливість соціально безпечного здійснення права творчого працівника на захист його порушених трудових прав;

– теоретико-практичне осмислення юрисдикційних (судова та адміністративна) і неюрисдикційних (самозахист, громадський захист, діяльність комісій по трудових спорах, медіація) форм, способів (правовий ефект, що досягається у межах обраної форми захисту трудових прав творчих працівників, відповідаючи меті та завданням відповідної юридичної форми захисту) і засобів (конкретний типовий інструмент (дія), за допомогою якого

реалізується обраний спосіб захисту трудових прав творчих працівників у межах відповідної юридичної форми правозахисту) захисту трудових прав творчих працівників.

**Практичне значення одержаних результатів.** Отримані дисертантом у ході проведення даного наукового дослідження результати можуть бути корисними:

– у науково-дослідній діяльності – для подальшого розвитку вчення про засади, форми, способи і засоби захисту трудових прав творчих працівників;

– у нормотворчій діяльності – для удосконалення стану нормативно-правового забезпечення трудово-правового статусу творчих працівників і захисту їх трудових прав;

– у правозастосовній діяльності – для підвищення рівня ефективності застосування норм законодавства, які регламентують захист трудових прав творчих працівників;

– у навчальному процесі – у процесі підготовки методичних розробок, підручників і навчальних посібників з таких курсів, як «Трудове право України», «Право соціального забезпечення», «Проблеми трудового права», під час викладання навчальних дисциплін, пов'язаних із проблематикою правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників в Україні та державах-членах ЄС.

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація виконана здобувачем самостійно з використанням останніх досягнень теорії держави і права, трудового права та європейського трудового права. Усі сформульовані в ній положення і висновки обґрунтовано на основі особистих досліджень автора. У дисертації ідеї та розробки належать автору. Всі наукові публікації є одноосібними.

**Апробація результатів дослідження.** Підсумки розробки проблеми в цілому та окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися

дисертантом на засіданнях кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Результати дослідження апробовано на таких науково-практичних конференціях: ІХ Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики ХХІ століття» (м. Харків, 07 червня 2024 року.); XV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти» (м. Харків, 10 жовтня 2025 року); II науково-практичній конференції «Людина, суспільство, держава: актуальні питання правового регулювання взаємодії» (м. Київ, 21 листопада 2025 року); науково-практичній конференції, що відбулася у Києві в травні 2026 року.

**Публікації.** Основні положення дисертаційного дослідження знайшли своє відображення у чотирьох наукових статтях, які опубліковані у фахових наукових виданнях України, а також у чотирьох тезах науково-практичних конференцій.

**Структура дисертації.** Дисертація складається з анотації, переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, поєднаних у вісім підрозділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації становить 258 сторінок. Обсяг основного тексту – 197 сторінок. Список використаних джерел складається з 419 найменувань і займає 53 сторінки.

# РОЗДІЛ 1

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

### 1.1 Система основних трудових прав творчих працівників за законодавством України про працю

Сучасне культурне багатство нашої держави складають, серед іншого, твори вітчизняних митців світового значення, створених на різних етапах формування української державності, включно з періодом перебування України у складі колишнього СРСР. З цього приводу в наукових розвідках наголошується, що й у радянську добу, поруч із творцями-пристосуванцями, працювали чесні митці з «непересічним культуротворчим потенціалом», які залишалися у пошуку істини та трималися високих морально-етичних і мистецьких ідеалів [26, с. 172]. Не припиняє збільшуватись культурне багатство України й сьогодні, яке концептуально відійшло від пострадянського культурного простору, природньо ставши невід'ємною частиною сучасної європейської цивілізації [415]. Водночас слід наголосити на тому, що в умовах триваючої по сьогодні відсічі збройній агресії та подолання її наслідків у значній мірі актуалізувалось питання збереження української культури та мистецтва, а також посилення соціального захисту працівників у сфері культури та мистецтва, враховуючи те, що вони своєю працею: по-перше, культивують й утверджуються українську культурну ідентичність, а також сприяють її захисту від гібридних загроз з боку держави-агресора та глобалізаційних викликів; по-друге, сприяють формуванню глобального суспільного блага як основи для сталого розвитку людства.

З урахуванням викладеного зазначимо, що в 2022 році (через 40 років після проведення першої конференції) за ініціативою уряду Мексики була скликана Всесвітня конференція ЮНЕСКО з культурної політики та сталого розвитку MONDIACULT 2022, учасники якої одноставно виступили на захист культури як глобального суспільного блага [397]. Примітним є те, що у п. 19 Заключної декларації MONDIACULT 2022 міститься заклик до Генерального секретаря ООН чітко та однозначно «закріпити статус культури як глобального суспільного блага й включити її як окрему ціль до порядку денного в галузі розвитку на період після 2030 року» [416]. При цьому визнання культури в якості глобального суспільного блага відбувається із глибинним усвідомленням того, що це благо постійно культивується людством, а безпосереднім чином об'єктивується в трудовій діяльності осіб, зайнятих творчістю. Так, зокрема, М. Грубер (Marc Gruber) зазначає, що в усьому світі налічується близько 30 млн працівників культури та ЗМІ, які здійснюють трудову діяльність, результати якої складають значний внесок у соціальний та економічний розвиток їхніх країн [355]. При цьому в п. 1 Висновків технічної наради, присвяченої майбутній роботі в сфері мистецтва і розваг (проведена у Женеві в період з 13 по 17 лютого 2023 року), наголошується, що зазначений сектор відіграє життєво важливу роль в економіці та розвитку суспільств багатьох країн, будучи здатним «сприяти соціальній згуртованості та життєстійкості, а також залучати спільноти до різних форм культурного самовираження», значимість чого має значення й з огляду на те, що «забезпечення захисту і заохочення свободи художнього самовираження необхідне для реалізації демократії і гідної праці» [407]. Крім того, в Методичному керівництві по спільній розробці закону про статус творчого працівника 2023 року обґрунтовано зазначається, що культурно-креативна індустрія наразі постає одним із провідних чинників сталого розвитку, який забезпечує помітне соціальне й економічне збагачення суспільства. Водночас слід мати на увазі, що саме творчі працівники

(аналогічно працівникам сфери культури) своєю трудовою діяльністю забезпечують функціонування повного ланцюга створення цієї цінності, а тому відіграють ключову роль у формуванні інклюзивного та плюралістичного суспільства [381, с. 3]. При цьому в документах ЮНЕСКО наголошено, що попри значущість праці відповідної професійної групи працівників, такі працівники в усіх країнах світу, на жаль, часто не мають рівних з іншими професійними групами гарантій у системі соціального забезпечення [339, с. 14]. Зокрема у доповіді вказаної спеціалізованої установи ООН «Перегляд політики в галузі творчості: розгляд культури як глобального суспільного блага» 2022 року констатувалось, що епізодичність зайнятості творчих працівників та, нерідко, низький рівень оплати праці у культурному секторі економіки призводять до відсутності чи недостатності соціального забезпечення для працівників, а передбачені для них виплати не відповідають їх реальним потребам. Унаслідок цього представники творчих професій і фахівці культурної сфери в дійсності не можуть продовжувати діяльність або навіть вийти на ринок, що позбавляє сферу культури об'єктивної можливості бути сферою для самовираження тих, хто не має для цього інших фінансових ресурсів [398, с. 278]. Таким чином, вказане свідчить про те, що [415]: 1) творчі працівники є одними з найбільш соціально вразливих груп працівників. Їх вразливість обумовлена насамперед: а) статусом, який в недостатній мірі захищається державами, попри те, що ключовим імперативом функціонування сучасної держави, як зазначає Ю.О. Остапенко, є дієве забезпечення повноцінного здійснення та комплексної охорони суб'єктивних трудових прав і гармонізація національного правового регулювання у сфері праці та зайнятості з відповідними міжнародно-правовими стандартами [163, с. 32]; б) особливостями творчої діяльності, а також ризиковістю творчої професії, пов'язаною із певними творчими завданнями (наприклад, небезпечними трюками для каскадерів) чи політичною складовою творчої діяльності, зокрема

з переслідуваннями на підставі запроваджених державами певних режимів прямої чи непрямой цензури [339, с. 47], а також поширенням ідеології ненависті, з огляду на що лише в 2021 році у всьому світі було скоєно 1200 нападів на творчих працівників, чим порушувалося їх фундаментальне право – вільно говорити і мислити [406, с. 4]); 2) творча професія часто є недоступною через недостатню поширеність соціальної функції держави у сфері праці та зайнятості на творчих працівників (особливою проблемою є те, що держава у такий спосіб ускладнює реалізацію, з одного боку, свободи праці, з іншого – свободи творчості).

Так, фахівцями ЮНЕСКО відзначається, що творчі працівники, на відміну від інших працівників, можуть не володіти правом на оплачувану відпустку (наприклад, у зв'язку з вагітністю та пологами, через хворобу, за сімейними обставинами або відпустку по догляду за дитиною), на мінімальну заробітну плату та справедливу грошову винагороду. Крім того, трудові права таких працівників дуже різняться, й, «схоже, творчі працівники в цілому, як правило, працюють у менш безпечних та справедливих умовах, ніж працівники, які працюють в інших секторах економіки» [339, с. 14]. При цьому помічник Генерального директора з культури ЮНЕСКО Е.Р. Оттоне (Ernesto Renato Ottone) зазначає, що творчі працівники (як і працівники культури) часто працюють у важких умовах через структурні проблеми, викликані відсутністю сприятливого правового середовища, яке визнає творчих працівників (artists) як працівників (professionals). Виходячи з цього, Е.Р. Оттоне пояснює те, що ЮНЕСКО не закликає держави надавати творчим працівникам особливі привілеї. Достатньо визнавати їх в якості працівників, надаючи юридичні, соціальні та економічні пільги, порівнянні з тими, якими користуються інші соціально-професійні групи, беручи до уваги особливі обставини їх діяльності, яку вони здійснюють за допомогою спеціальних заходів [381, с. 5]. Наголосимо, що *показовим прикладом у цьому плані є наша держава, в якій діє Закон*

України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» [229], що фрагментарно захищає, на жаль, лише професійних творчих працівників, а не творчих працівників як таких. Тому ми будемо стверджувати, що по сьогодні в Україні немає спеціального законодавчого акта про захист трудових прав творчих працівників, а наявний стан правового регулювання організації їх трудових відносин є очевидно недостатнім для сучасної правової, соціальної та демократичної держави. Водночас слід наголосити на тому, що в загальному сенсі зауваження Е.Р. Оттоне формально враховуються в Україні, в якій рівність творчих працівників з іншими професійними групами є вихідною засадою, адже закономірним чином вона спирається на тривалу історико-правову еволюцію доктрини природної рівності всіх людей перед законом й, відповідно, рівності всіх працівників у сфері праці [290] як наслідку розвитку гуманістичного правового світогляду [див., напр.: 77; 270], а також як ключова засада реалізації правозахисної функції держави та громадянського суспільства, зокрема професійних спілок і творчих спілок. Викладена нами позиція у повній мірі кореспондує з приписами ст. 24 Основного Закону України [117] та ст. 2-1 Кодексу законів про працю України [107]. При цьому в зазначеному кодифікованому акті (абз. 4 ч. 2 ст. 2-2), визначено, що нерівність можливостей для навчання працівників (їх кар'єрного зростання, просування по службі) розглядається як окрема форма психологічного й економічного тиску, яка забороняється законодавцем.

Примітним є й те, що наразі в Україні вже було прийнято низку законодавчих актів в окресленій сфері, що діють по сьогодні. У цьому контексті можемо виокремити закони, які окреслюють ключові антидискримінаційні засади [190], унормовують правовий режим забезпечення гендерної рівності, зокрема рівності можливостей [187] тощо. Крім того, вказані законодавчі положення деталізовані на підзаконному рівні (в результаті підзаконної правотворчості), зокрема у стратегічних актах (головним чином, в акті, що

регламентує Державну стратегію забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, яка була схвалена урядовим розпорядженням від 12 серпня 2022 року № 752-р [235]), а також актах, що регламентують питання організації структурних підрозділів, відповідальних за забезпечення рівності на підприємстві, в установі, організації (Типовому положенні, затвердженому урядовою постановою від 09 жовтня 2020 року № 930 [82]), інструкціях та методичних рекомендаціях щодо впровадження гендерних підходів у нормотворчій діяльності [191] та в договірній правотворчості (в створенні та внесенні змін до колективних договорів) [193], оцінювання гендерного впливу в контексті відповідних галузевих реформ [192] тощо).

У цілому ж зазначимо, що історико-правовий аналіз розвитку нормативної бази правового режиму реального захисту кожного працівника від обмеження чи применшення права на працю за тими чи іншими рисами, за якими його можливо дискримінувати у відносинах у сфері праці та зайнятості, свідчить, що норми законодавства такого антидискримінаційного змісту набули достатньо вираженого та системного закріплення в міжнародно-правових й національних актах лише від середини минулого століття, хоча засаднича ідея правової рівності ще до цього отримала статус усталеної категорії природного права [120, с. 301-302]. Також відзначимо й те, що антидискримінаційні норми законодавства, зокрема й у сфері дії соціального права, діють і в Україні, що є цілком закономірним, беручи до уваги те, що Україна – правова держава, а з огляду на це – держава панування права. Зазначений рівень правопорядку досягається за рахунок визнання і дії принципу верховенства права (ст. 24 Основного Закону України) [117], якому властива така риса, як обов'язковість дієвого визнання рівності кожного перед законом [312, с. 28]. На це послідовно вказував і провідний український науковець О.М. Ярошенко, який категорично наголошував на тому, що рівність прав і свобод у дійсності є індикатором загальнолюдської культури, відтворенням справедливості (як ціннісної

категорії), культивованої суспільством згідно з усталеними уявленнями про мораль і норми належної поведінки [312, с. 29]. Водночас з огляду на наявні наукові напрацювання з проблематики рівності в трудовому праві [див., напр.: 63; 121; 158; 254; 274; 311; 357; 359] доцільно виходити з того, що в означеному контексті рівності прав працівників (у тому числі творчих) йдеться насамперед: по-перше, про однакову юридичну вагу кожного працездатного громадянина як суб'єкта трудового права (незалежно статі, стану здоров'я, переконань тощо); по-друге, про вимогу, згідно з якою усі джерела трудового права повинні встановлювати рівний обсяг прав для працівників, які перебувають в однаковому правовому становищі [120, с. 302], зокрема шляхом дотримання так званої «засади нейтральності універсалізації правового статусу працівника» [див., напр.: 65]. Отже, у зазначеному сенсі принцип рівності трудових прав працівників постає в якості засадничої ідеї, якій властива багатofункціональна природа. Науковці пояснюють це тим, що вказаний принцип: 1) містить вимоги, виконання яких забезпечує юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різних дискримінаційних чинників; 2) обумовлює рівність як матеріальних, так і процедурних, зокрема, процесуальних прав громадянина; 3) гарантує рівний доступ до праці та рівні можливості в реалізації працездатним громадянином належного йому права на працю; 4) виключає будь-які вияви дискримінації у сфері праці та зайнятості, а також у суміжних сферах буття працівника [312, с. 31].

Акцентуємо увагу й на тому, що окреслений нами прогресивний стан нормативно-правового закріплення рівності прав працівників є типовим не лише для України. Так, як стверджує ЮНЕСКО, переважна більшість держав-членів цієї міжнародної організації, які заповнили опитувальник стосовно актуального стану нормативного упорядкування сфери забезпечення соціальної безпеки творчих працівників (77% таких держав, серед яких Австрія, Аргентина, Ісландія, Латвія, Уганда, Чилі та ін.), стверджують, що ними на

національному рівні вже було впроваджено й забезпечено дієвість відповідних програм, політики та/або нормативно-правових стандартів, які сприяють соціально безпечному буттю відповідного кола працівників. При цьому в окресленому контексті йдеться також і про загальні програми, політики й нормативно-правові стандарти, що поширюються на всіх працівників загалом й на творчих працівників зокрема. Проте фахівці цієї спеціалізованої установи ООН підкреслюють, що в дійсності соціальний захист творчих працівників у багатьох випадках має декларативний характер. Вказане ними пояснюється тим, що прогресивні стандарти, які формально поширені на цю категорію, на практиці не працюють (принаймні не для всіх) через різнотипність форм зайнятості (типову та нетипову форми організації трудових відносин з цими працівниками) та цифрову трансформацію способів виконання творчої роботи, що утруднюють її належне юридичне осмислення (у трудовправовому сенсі), фіксацію результатів і можливість достовірного вимірювання. З цього випливає, що навіть держави з прогресивною нормативно-правовою базою у сфері соціального захисту творчих працівників, попри наявність відповідних актів і програмних рішень, часто не спроможні забезпечити захист, який реально охоплює всіх представників цієї професійної групи [339, с. 28-29].

Таким чином, подолання окресленої проблеми вимагає нормативного закріплення (з урахуванням рекомендації ЮНЕСКО «Щодо статусу творчого працівника» 1980 року [400] та Конвенції ЮНЕСКО «Про охорону та заохочення різноманітності форм культурного самовираження» 2005 року [325, с. 3-21]) в законодавстві про працю: *по-перше*, правила, згідно з яким усі творчі працівники визнаються професійною групою, до складу якої входять працездатні особи зі статусом працівника; *по-друге*, переліку базових ознак (ключових властивостей) творчих працівників, що уможливить послідовне та систематичне гарантування їх соціально безпечного існування, зокрема дійсної спроможності повноцінно набувати та здійснювати трудові права і захищати їх

в юрисдикційній чи позаюрисдикційній формах у разі порушення; *по-третє*, визначення системи основних прав творчих працівників у сфері праці [415]. У цьому контексті відзначимо, що під творчими працівниками загалом доцільно розуміти працездатних осіб, які працюють як у форматі самозайнятості, так і за наймом у сфері культури та творчості, тобто в галузях виробництва, що за своєю природою переважно належать до культурних або ж творчих [409, с. 269]. Йдеться, наприклад, про письменників, акторів театру й кіно, фахівців медіа та реклами, а також інших професіоналів, зайнятих у відповідних підсекторах цієї сфери (головним чином, реклама, кіно і телебачення, дизайн, мода, видавнича справа, відеоігри тощо [409, с. 269]), котрі створюють об'єкти мистецтва та культури.

Тобто при концептуалізації творчих працівників з метою формування правового режиму захисту їх прав слід враховувати широту творчої діяльності, а також значний обсяг форм і способів виконання такої діяльності. Так, Директор департаменту галузевої політики МОП А. Ван Лер (Alette Van Leur) констатує, що робота творчих працівників охоплює різні напрямки творчої роботи, а також часто виражається в частковій зайнятості, виконанні високомобільної роботи, роботі на основі короткострокових контрактів, виконанні проєктної роботи (в результаті залучення працівника до виконання творчої роботи в рамках певного проєкту) тощо [381, с. 6]. У країнах ОЕСР, як впливає зі звіту цієї міжнародної організації «Творчі люди, місця та галузі, розвиток місцевої економіки та зайнятості» 2022 року, незважаючи на безперервно зростаючу значимість творчих професій, як і раніше робота в сфері культури та творчості в середньому є більш ризикованою, ніж інші види робіт, з точки зору таких питань, як стабільність трудового договору (контракту), непостійність (коливання) трудових доходів, а також доступ до соціального захисту в цілому. У країнах ОЕСР 29% працівників культури та творчості є самозайнятими, що трохи більше ніж удвічі перевищує середній показник для

всіх працівників, а в деяких країнах на самозайнятих припадає майже половина всіх зайнятих у сфері культури та творчості (наприклад, 47% у Нідерландах, 46% в Італії) [409, с. 103, 105, 120-121]. Зважаючи на це, відзначимо, що наведені особливості на практиці часто дозволяють творчим працівникам реалізувати свій творчий потенціал, користуючись також усіма перевагами гнучких умов праці, проте важливо розуміти й те, що: по-перше, національні механізми соціального забезпечення не завжди враховують специфіку роботи творчих працівників, що ускладнює їм отримання соціальної допомоги [339, с. 29], а також забезпечення гідними умовами праці [407, п. 6]; по-друге, відповідні види зайнятості творчих працівників часто пов'язані з деякими труднощами, коли мова заходить про доступ до належного соціального захисту (до гідних умов праці, техніки безпеки та охорони здоров'я, а також соціального забезпечення) [381, с. 6].

Водночас, визнаючи, що трудові права поширюються абсолютно на всіх творчих працівників (тих, що працюють в різних формах організації трудових відносин, а також тих, які є жінками, особами з особливими сімейними обов'язками, особами з інвалідністю, молоддю, особами передпенсійного віку та ін.), слід урахувувати, що на індивідуальному рівні обсяг таких прав у конкретної особи може відрізнятися. Загалом це відповідає фундаментальним (інституційним) засадам універсальності та диференціації трудових прав (вони нами більш детально окреслюються в підрозділі 1.3 цієї дисертації). Тобто зазначена обставина є закономірним наслідком визнання творчих працівників в якості повноцінних працівників, адже, як впливає з наукових напрацювань учених і дослідників [див., напр.: 2, с. 82-84; 22, с. 11], для працівників у цілому характерні як базові трудові права (поширюються на всіх працівників), так і певні спеціальні та особливі права.

Примітним є також те, що на вказану обставину звертають увагу й фахівці ЮНЕСКО, наголошуючи, що у сфері соціальних і економічних прав необхідно

брати до уваги, наприклад: 1) гендерні особливості правового статусу творчих працівників, що має гарантувати рівні можливості для творчих працівниць, зокрема, щодо безпечної праці під час вагітності, набуття й реалізації права на догляд за дітьми, оплачуваної відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та ін. й забезпечувати для них можливості, рівні з їх колегами-чоловіками; 2) особливості реалізації статусу творчого працівника особами з інвалідністю, адже ця група також може стикатися з додатковими труднощами під час виходу на ринок праці та створення творів культури і мистецтва; 3) особливості реалізації статусу творчого працівника представниками етнічних меншин, які можуть стикатися з різними перешкодами, зокрема, мовного, культурного, соціального та іншого характеру), що обмежують доступ до можливостей та користування трудовими правами [339, с. 28]. Отже, комплексно аналізуючи сутнісний зміст і структуру трудових прав творчих працівників як невід'ємного елемента їх спеціального трудово-правового статусу, зазначимо, що слід виходити з того, що ці права не є однорідними, адже вони утворюють внутрішньо диференційовану систему, у межах якої окремі групи прав мають виокремлюватися з урахуванням принципу єдності та диференціації правового регулювання праці. На наш погляд, саме такий підхід дає змогу, з одного боку, розглядати творчих працівників як носіїв загальних трудових прав, властивих працівникам загалом, а з іншого – враховувати особливі риси творчої праці, що зумовлює потребу в закріпленні та реалізації спеціальних трудових прав цієї категорії працівників [290].

Виходячи з цього та позицій юристів-трудоваків стосовно змісту системи трудових прав працівників [див., напр.: 16; 102; 114; 132; 278], відзначимо, що в досліджуваному сенсі система трудових прав творчих працівників у цілому являє собою сукупність можливостей працівників у сфері трудових відносин (враховуючи специфіку їх праці), які уможливають, роблячи реальним, соціально безпечне буття працівника, покладаючи кореспондуючі обов'язки на

роботодавця, а разом із тим – на державу та суспільство (контроль за роботодавцем та забезпечення права працівника на захист його трудових прав). У цьому контексті слід відзначити, що трудові права обумовлюють створення комплексу умов для гідної праці, водночас вони відображають концепції гідної праці та свободи праці. На цю ж обставину частково звертає увагу й юрист-трудолик М.В. Панченко, підкреслюючи, що «гідна праця» у загальному розумінні – це трудова діяльність у межах найму, яка: змістовно та структурно вибудована відповідно до гуманістичної засадничої ідеї трудового права; зосереджується на трудових правах особи та її законних інтересах у сфері праці (а певною мірою й інтересах у суміжних сферах); забезпечує свободу самовідчуття гідності працездатної людини; повністю відповідає вимогам сучасної концепції гідної праці [168, с. 146]. При цьому слід звернути увагу й на те, що ця система включає як загальні права, властиві всім працівникам, так і спеціальні права, які відображають унікальні особливості творчої діяльності. Також слід враховувати, що працівники можуть (хоча це й не обов'язково) володіти також особливими правами, які надають їм додатковий захист.

Аналізуючи *загальні (базові) трудові права творчих працівників*, відзначимо, що цю групу суб'єктивних трудових прав складають трудові права, які закріплені в Конституції України та/або КЗпП України [107], інших актах національного законодавства про працю (враховуючи також при цьому положення міжнародно-правових актів універсального характеру, а також тих, що ратифіковані ВРУ, важливість яких в цілому важко переоцінювати, враховуючи, що на міжнародному рівні спостерігається значно більша деталізація трудових прав творчих працівників [310, с. 630]) і вони у рівній мірі належать всім, хто працює за трудовим договором (володіє трудовим правовим статусом працівника), будучи основою, на якій вибудовується вся система трудових гарантій працівників. До таких прав слід віднести, зокрема, наступні [415]: 1) право укладати (змінювати, розривати) трудовий договір у порядку та

на умовах, визначених діючим законодавством України про працю; 2) право отримувати достовірні відомості про всі істотні умови праці; 3) право на обтяження трудовими зобов'язаннями, які передбачені лише трудовим договором, а також отримання роботи, обумовленої цим договором; 4) право вимагати своєчасної та в повній мірі виплати справедливої грошової винагороди за виконану роботу – гонорару (заробітної плати); 5) право вимагати оплати періоду простою; 6) право на час відпочинку, тривалість якого дозволяє відновити сили, жити повноцінним соціальним життям; 7) право на виконання трудової діяльності в здоровому психологічному кліматі; 8) право на безпечні і здорові умови праці, включаючи також і право на забезпечення за рахунок коштів роботодавця засобами колективного й індивідуального захисту та миючими засобами, що пройшли підтвердження відповідності; 9) право на обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; 10) право здійснювати самозахист своїх трудових прав; 11) право звертатися за захистом до суб'єктів, що здійснюють правозахисну діяльність, для охорони своїх трудових прав і свобод; 12) право на відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, і компенсацію моральної шкоди; 13) право на об'єднання (участь, вихід з об'єднання) в профспілки і творчі спілки та на професійну солідарність.

Розглянувши загальні трудові права творчих працівників, які властиві усім працівникам, можемо перейти до розгляду сутнісного змісту та структури *спеціальних трудових прав творчих працівників*, які є наслідком виокремлення творчих працівників в окрему професійну групу працівників, які виконують особливі трудові обов'язки, а тому потребують захисту особливостей творчого трудового процесу, його результатів і законних інтересів творчого працівника у зв'язку із виконанням трудових обов'язків. Серед таких суб'єктивних прав виокремимо насамперед наступні: 1) право працівника на творчу свободу; 2) право передбачати в колективному договорі умови праці, які не завжди

можливо відобразити у типовому трудовому договорі; 3) право на додаткові соціальні гарантії; 4) право на участь в управлінні організацією у формах, передбачених законодавством про працю та колективним договором; 5) право на авторство та захист результатів інтелектуальної діяльності; 6) право на отримання додаткової винагороди за використання результатів праці; 7) право на преференції у процесі масового вивільнення працівників.

Розглянувши основні та спеціальні групи трудових прав творчих працівників, можемо перейти до розкриття групи *особливих трудових прав творчих працівників*, якою охоплено трудові права працівників, котрі належать до відповідної професійної групи працівників, а також до особливих категорій працівників, а саме працівників з інвалідністю, працівниць, працівників з особливими сімейними обов'язками, працюючої молоді, працівників передпенсійного віку та ін. Зазначені права надаються певним групам творчих працівників, які потребують додаткового захисту з боку держави в силу стану здоров'я, віку, сімейного стану або інших соціальних факторів, беручи до уваги те, що творча трудова діяльність – це сфера, у якій можуть працювати різні верстви працездатного населення, що потребують додаткового захисту, а щонайперше в контексті права на рівність, яке часто порушується з дискримінаційних мотивів. На цю обставину також звертається увага в п. 8 Висновків технічної наради, присвяченої майбутній роботі в сфері мистецтва і розваг, в якому, серед іншого, зазначається, що попри досягнутий прогрес у формуванні більш інклюзивного, шанобливого та різноманітного робочого середовища, й по сьогодні, на жаль, зберігаються недоліки в усуненні нерівності щодо осіб, уразливих до дискримінації [407]. Враховуючи викладене, зазначимо, що групу особливих трудових прав творчих працівників складають такі підгрупи суб'єктивних прав:

1) підгрупа загальних особливих трудових прав творчих працівників, до якої можемо віднести насамперед наступні суб'єктивні трудові права: а) право

на роботу, захищене заборонаю на відмову в прийомі на роботу з мотивів, пов'язаних з особливими характеристиками працівника (наприклад, вагітністю чи наявністю дітей, набуттям інвалідності чи тяжкої хвороби та іншими дискримінаційними мотивами); б) право не проходити випробування при прийомі на роботу (для неповнолітніх творчих працівників, осіб з інвалідністю, вагітних жінок та інших категорій працівників, окреслених у ст. 26 КЗпП України) [107]; в) право не залучатись до виконання робіт, залучення до виконання яких обмежене чи заборонено законодавством (наприклад, з урахуванням статей 174-177, 190, 192 та ряду інших норм КЗпП України, ст. 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [220];

2) підгрупа спеціальних особливих трудових прав творчих працівників, Кожній підгрупі (спорідненим підгрупам) з групи окремих категорій працівників властиві певні особливі трудові права. Зокрема жінки-працівниці і (у відповідній частині) працівники з особливими сімейними обов'язками можуть набувати права, що притаманні їм відповідним творчим працівникам: право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами; право на відпустку по догляду за дитиною; право на преференції при звільненні з ініціативи роботодавця під час вагітності; право на додаткові перерви для годування дитини.

Узагальнюючи результати дослідження, здійсненого у межах цього підрозділу дисертації, зауважимо, що для осіб творчих професій їхні права у сфері праці в цілому становлять комплекс (загальних, спеціальних і особливих) гарантованих матеріальних і нематеріальних можливостей соціально безпечно вступати в трудові правовідносини, перебувати в них, призупиняти та припиняти такі відносини, при цьому повноцінно реалізуючи власний творчий потенціал, накопичуючи соціальний капітал і ведучи повноцінне життя, яке характеризується людською гідністю у сучасному її розумінні. Водночас

необхідно мати на увазі, що формальне виокремлення та внутрішнє структурування цього комплексу суб'єктивних прав у сфері праці та зайнятості як складної системи можливостей працівника у вказаній сфері узгоджується з принципами рівності та недискримінації, спирається на людиноцентричну модель систематичної розбудови України й забезпечення національного правопорядку (зокрема й на ринку праці) і, як наслідок, на визнання рівної гідності всіх працюючих громадян незалежно від професійної належності, віднесення до окремих категорій працівників (молоді, жінок, осіб з особливими сімейними обов'язками, осіб передпенсійного віку, осіб з інвалідністю тощо), хоча належність до таких категорій означає наявність у цих працівників особливих можливостей у сфері праці та зайнятості, зокрема, й у результаті застосування заходів позитивної дискримінації, форми організації праці (типової чи нетипової, у межах найму або само зайнятості).

Отже, у контексті вказаного необхідно наголосити на тому, що формальна наявність трудових прав не тотожна реальності таких суб'єктивних прав, що особливим чином стосується саме творчих працівників. Справа у тому, що захищеність трудових прав цих працівників є надміру формально-декларативною (при цьому не лише в Україні, але й у ряді інших європейських соціальних держав), адже хоча прогресивні стандарти соціально безпечного буття працівників формально й поширюються на них, у дійсності ж вони фактично не застосовуються (як правило, не застосовуються) до творчих працівників, ігноруючи при цьому специфіку зайнятості у сфері культури, яка часто об'єктивується у виконанні творчої роботи у неформальному секторі економіки, на малих підприємствах (у трудових відносинах з фізичною особою-підприємцем), а також в рамках нетипової організації трудових відносин з такими працівниками в цілому. Таким чином, слід визнати, що: по-перше, за відсутності належних гарантій реальності трудових прав окреслений обсяг цих суб'єктивних прав фактично зводиться до сукупності гарних, прогресивних

декларацій; по-друге, творчі працівники потребують нормативно врегульованої та інституційно забезпеченої можливості правозахисного, а в необхідних випадках і правоохоронного впливу, спрямованого на гарантування реальності їхніх трудових прав у ситуаціях, коли здійснення таких прав у конкретному випадку ставиться під сумнів, обмежується або фактично заперечується [290]. Як убачається, у цьому контексті вирішального значення для надання реального змісту трудовим правам творчих працівників набуває окреме їхнє суб'єктивне право з кола загальних (основних) трудових прав – право працівника захищати свої трудові права самостійно чи шляхом звернення до суб'єктів правозахисної (правоохоронної) діяльності. У зв'язку із цим наголосимо на важливості дослідження сутнісного змісту права творчого працівника на захист належних йому трудових прав, що є питанням, якому присвячена увага у наступному підрозділі цієї дисертаційної роботи.

## **1.2 Сутність, зміст та об'єктивна обумовленість права творчого працівника на захист трудових прав**

На сьогоднішній день Україна, як і будь-яка інша сучасна, правова, соціальна та демократична держава, характеризується наявністю такої основоположної ознаки, як реальність прав та свобод людини і громадянина. Ця ознака, як справедливо зауважує вітчизняна учена О.Л. Соколенко, слугує своєрідним критерієм визначення інституційної усталеності та зрілості державності, адже свідчить про те, що державою на практиці використовується цивілізаційний правовий підхід, за яким держава діє та розвивається людиноцентричним чином [267, с. 118]. При цьому реальність прав та свобод людини і громадянина в цілому й реальність трудових прав – це систематичний стан буття, для якого характерним є те, що у відповідній державі права і свободи людини не лише проголошуються на рівні чинного законодавства, а й

реалізуються на практиці, є дійсними та не порушуються, а в разі порушення: порушення припиняється, а порушене право відновлюються; шкода, завдана порушенням, відшкодовується; порушник суб'єктивного права притягується до юридичної відповідальності та ін. З огляду на це можемо дійти висновку, що реальність прав та свобод людини і громадянина в цілому та реальність трудових прав працівника щонайперше забезпечується проголошенням і забезпеченням права на захист порушених прав, яке належить також і творчому працівнику.

Загалом у процесі комплексного аналізу наявної наукової літератури [див., напр.: 10; 76; 90; 130; 168] можемо помітити, що вітчизняними ученими і дослідниками вже досить детально розкриті різні грані змісту права працівника на захист його прав і законних інтересів у сфері праці та зайнятості, що є закономірним, адже, як зауважує А.О. Грецьких [76, с. 239], відповідна проблематика загалом належить до найчастіше досліджуваних. Дійсно, важко назвати хоча б одну наукову працю юриста-трудолика, в якій не порушувалися б проблемні питання забезпечення прав і законних інтересів працівників у зазначеній сфері як основоположного принципу, яким пронизується Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 року [321]. Водночас слід констатувати, що й по сьогодні учені безпосереднім чином не зосереджувалися на з'ясуванні сутності, змісту та об'єктивної зумовленості права творчих працівників на захист у сфері праці, що є особливим теоретико-практичним питанням, яке потребує розв'язання в контексті дослідження теоретичних і практичних засад сучасної концепції захисту трудових прав творчих працівників.

Враховуючи викладене в першому підрозділі цієї дисертації, зазначимо, що необхідність дослідження внутрішнього (феноменологічного) змісту права творчого працівника на захист прав у сфері праці зумовлена вагомістю відповідних трудових прав і суспільно-правною значущістю їх дієвого

гарантування не лише в частині охорони, але й безпосереднього захисту. Так, по-перше, слід відзначити, що в теоретико-практичному контексті набуття і реалізація творчим працівником права на захист трудових прав мають значення фундаментальної гарантії існування самих трудових правовідносин. При цьому в означеному сенсі маємо враховувати як індивідуальну можливість працівника реагувати на порушення, так і підтвердження реальності правопорядку у сфері дії трудового права України загалом та щодо творчих працівників зокрема. На цю обставину фактично звертає увагу й А.О. Грецьких, зазначаючи, що зміст будь-яких правовідносин складають суб'єктивні права та юридичні обов'язки, цінність яких полягає не тільки у формальній їх належності особі, а й у реальній можливості здійснити їх у практичній дійсності для задоволення власного інтересу. Звідси випливає, що одним із ключових завдань об'єктивного права є створення дієвого механізму повноцінної реалізації суб'єктивних прав, у структурі якого особливе місце посідають державні гарантії, передусім гарантії захисту таких прав [76, с. 238]. По-друге, право творчого працівника на захист трудових прав слід розглядати як спеціальну гарантію належної реалізації принципу гідної праці, адже гідна праця не може бути забезпечена лише через формальне проголошення трудових прав, встановлення мінімальних стандартів праці. У дійсності її реальність залежить від того, чи має працівник ефективні засоби і засоби захисту у випадку порушення, обмеження або заперечення його суб'єктивних прав. Саме тому право на захист трудових прав органічно входить до сучасної концепції гідної праці [287, с. 359], про що певною мірою вже вказував й М.В. Панченко, стверджуючи, що усвідомлення вагомості праці, а також провідної ролі людини у виробничих відносинах спричинило формування концепції гідної праці. При цьому, як підмічає український науковець, невід'ємним елементом гідної праці безумовно є захист трудових прав осіб, що працюють за наймом, що закономірно з огляду на те, що праця не може вважатися дійсно «гідною», якщо порушення трудових прав не визнається

реальним приводом для сумлінного використання працівником права на захист [168, с. 146]. По-третє, відзначимо й те, що *в теоретико-практичному контексті набуття та реалізація творчим працівником права на захист трудових прав є результатом вибудовування сучасного трудового права на основі гуманістичного правового світогляду, який проголошує пріоритет (соціальну вищість) людини над виробництвом, що суттєвим чином стримує процес десоціалізованого розвитку цієї галузі права* [289]. Стосовно цього В.Г. Костенко зазначає, що разом із тривалим та виваженим розвитком гуманістичного правового світогляду, що відбивається й на процесі концептуальної еволюції трудового права, працездатна людина перестала розглядатись як об'єкт сфери зайнятості, постаючи в якості особливого суб'єкта, поза будь-якими сумнівами наділеного людською гідністю, що повинна поважатись. При цьому повага до людської гідності працівника та охорона цієї гідності на практиці забезпечуються через нормативно-правове та інституційно-організаційне впорядкування, охорону, а також захист соціальних, зокрема трудових, прав працівника. Вітчизняний юрист-трудолик наголошує, що вказане має вагомий соціально-правовий значення як у концептуальному, так і в практичному контексті, оскільки реалізація працівником належних йому трудових прав (задоволення законних інтересів у сфері праці та зайнятості) пов'язана як із застосуванням відповідних норм законодавства про працю, так і з гарантуванням їх реального здійснення [122, с. 38].

Отже, комплексне висвітлення сутнісного змісту права творчого працівника на захист його трудових прав передбачає насамперед вироблення чіткої дефініції поняття цього права, теоретико-методологічна значимість чого обумовлена [414]: по-перше, потребою термінологічно-категоріальної визначеності ключових понять, що використовуються в науковому дослідженні; по-друге, тим, що в українській доктрині трудового права окреслена проблема досі не стала окремим предметом аналізу, хоча суб'єктивне право на захист

прав в цілому, як і суб'єктивне право на захист трудових прав, уже детально розглядалися у наукових працях та розвідках багатьох науковців [див., напр.: 29; 35; 99; 100; 101; 302]. Так, зауважимо, що в науковій літературі під правом на захист (у широкому значенні) зазвичай розуміють нормативно закріплену можливість особи звернутися за захистом свого права безпосередньо до суду чи до будь-якого органу державної влади [257, с. 165]. Отже, право на захист як особливе право людини справедливо визнається основоположним суб'єктивним правом, яке слугує фундаментальною гарантією належного здійснення решти прав і свобод людини та громадянина [73, с. 124]. При цьому поглиблене тлумачення цього суб'єктивного права пропонує В.В. Винокуров, вказуючи на те, що ним є гарантоване Основним Законом України [117], а також іншими законодавчими актами суб'єктивне право, що надає відповідній особі (власнику права) можливість користуватися юридичними механізмами, регламентованими національним законодавством (відповідними міжнародними стандартами, а передусім тими, що стосуються працівників [261]), з метою охорони, захисту та відновлення своїх прав, свобод і законних інтересів тоді, коли вони були порушені, стали оспорюваними або ж не визнаються, а також у разі наявності загрози (ризик) їх порушення [54, с. 39].

Що ж стосується визначень поняття права на захист трудових прав, то в цьому сенсі слід відзначити, що вітчизняними юристами-трудовами окреслене поняття інтерпретується залежно від контекстів, в яких це право ними розкривалось, хоча відображає загальний сутнісний зміст такого права, яке узгоджується зі змістом права на захист в цілому. Зокрема С.Я. Вавженчук трактує право на захист трудових прав у якості самостійного суб'єктивного трудового права, під яким науковець розуміє «вид та захід можливої поведінки управленої особи, що виражається в можливості застосувати способи, заходи, засоби трудово-правового примусу в тій чи іншій формі, яка гарантується державою» [49, с. 125]. Водночас М.В. Панченко, розглядаючи особливості

змісту права державних службовців на захист трудових прав в Україні, доходить висновку, що таким правом є «матеріальне суб'єктивне право, виражене у можливості держслужбовця звертатись до певних способів захисту, застосовувати заходи правового характеру для відновлення його порушеного чи оскаржуваного права» [168, с. 148].

Таким чином, можемо стверджувати, що *право творчого працівника на захист трудових прав* – це нормативно-правовим чином закріплена та інституційно-організаційним чином забезпечена основоположна можливість (вид і міра поведінки у сфері правоохорони) творчого працівника безперешкодно використовувати юридичні механізми юрисдикційного та/або позаюрисдикційного захисту свого суб'єктивного трудового права, що було порушено, стало оспорюваним або ж не визнається, а також у разі наявності загрози (ризик) його порушення, у результаті чого відповідне трудове право поновлюється, визнається, усуваються бар'єри для повноцінної реалізації такого права, а також запобігається його порушення.

Виходячи із наведеної нами дефініції, можемо виокремити основні властивості права творчого працівника на захист трудових прав, що визначають сутність цього суб'єктивного права. До них належать наступні:

1) *мета* права творчого працівника на захист трудових прав, яка є конкретизованим виявом мети захисту прав людини в цілому та трудових прав зокрема. У цьому контексті звернемо увагу на те, що захист прав людини в цілому учені пов'язують із «відновленням порушених прав індивіда» [152, с. 8], а також «вирішенням спору, який виник між сторонами» [125, с. 94]. При цьому В.Я. Бурак, зокрема, під метою захисту суб'єктивних прав пропонує розуміти «забезпечення за допомогою послідовно організованих юридичних засобів реального гарантованого захисту суб'єктивних прав та інтересів» [46, с. 42]. Водночас М.Ю. Задніпріана-Корінна та С.О. Корінний вважають, що «загальна мета захисту прав приватних осіб полягає в забезпеченні справедливості,

рівності перед законом та гідного статусу кожної особи в суспільстві» [86, с. 610]. Натомість А.О. Замченко вказує на те, що головна мета захисту прав людини як державою, так і особою фактично зводиться до того, «щоб досягти високого рівня захищеності всіх прав, свобод і обов'язків, які має людина на території нашої держави, котрий відповідав би міжнародним юридичним стандартам» [88, с. 404]. Отже, мета захисту прав людини є багатовимірним бажаним результатом, на який спрямовується діяльність із реалізації та задоволення права на захист прав людини. У зв'язку із цим зазначимо, що мета права творчого працівника на захист трудових прав у *формальному вимірі* зводиться до забезпечення реалізації та відновлення порушених трудових прав творчих працівників, недопущення порушення прав, що в цілому досягається шляхом створення системи гарантій, які дозволяють працівнику захистити себе від недобросовісних дій роботодавця. При цьому в *концептуальному контексті* мета права творчого працівника на захист трудових прав полягає в підтриманні умов соціально безпечного буття, яке обумовлене перебуванням у трудових правовідносинах як таких. Тобто можемо виокремити також й *фонову* мету права на захист трудових прав творчих працівників, що виявляється у відновленні належного стану соціально захищеного буття у зв'язку із впливом на такого працівника режиму дії трудового права України [289]. При цьому слід погодитись із В.М. Соколовим у тому, що «соціальною захищеністю» є стан, який має індивідуальний і колективний характер, охоплюючи особу, та досягається через запровадження й дію механізмів соціального захисту [268, с. 83] на відповідних рівнях реалізації соціальної політики [414];

2) *завдання* права творчого працівника на захист трудових прав, які окреслюють шляхи комплексного досягнення мети цього суб'єктивного права, а саме [289]:

а) попередження порушень трудових прав творчих працівників. Слід зазначити, що вже сам факт визнання на рівні законодавства права працівника

на захист своїх прав, а також інституційно-організаційне забезпечення ефективної реалізації такого права є запобіжником порушень трудових прав творчих працівників, адже вказані обставини формують правові умови, за яких роботодавцю не вигідно порушувати права працівників;

б) припинення триваючого порушення та відновлення порушеного трудового права творчих працівників. Реалізація цього права у тому разі, коли суб'єктивне трудове право працівника вже було порушене, наприклад, шляхом незаконного звільнення, переведення, безпідставного ненадання законної відпустки тощо, передбачає звернення за захистом до суб'єкта правозахисної діяльності (суду, адміністративного органу, профспілки), який своїми діями та/або рішеннями зобов'язує роботодавця припинити порушення (коли воно продовжуване у часі) та відновити порушене право у повній мірі;

в) компенсація заподіяної порушенням суб'єктивного трудового права творчого працівника шкоди. Здійснення права на захист передбачає також можливість творчого працівника отримати відшкодування матеріальної та/або моральної шкоди (за їх наявності), заподіяної внаслідок порушення трудових прав;

г) притягнення винних у порушенні суб'єктивного трудового права творчого працівника до юридичної відповідальності. З цього приводу зазначимо, що визнання законодавцем за творчими працівниками такого права (як суб'єктивного права працівника в цілому) означає покладання на державу обов'язку зі створення та забезпечення ефективної діяльності правових механізмів притягнення порушників трудових прав до дисциплінарної, адміністративної або кримінальної відповідальності осіб, що є діяльністю, яка також формує умови, які стримують роботодавців (їх уповноважених представників) від вчинення дій (прийняття рішень), якими будуть порушуватись права та законні інтереси працівників;

3) *функції* права творчого працівника на захист трудових прав, якими є напрями цілеспрямованого впливу юридичного факту набуття та здійснення цього права на комплекс суспільних відносин, спрямованих на забезпечення належного здійснення нормативно-правовим чином гарантованих прав і законних інтересів працівника, а також усунення різних негативних наслідків у разі їх порушення. Існуючий перелік включає такі основні функції:

а) правовідновну функцію, яка є напрямком впливу, в результаті якого здійснюється відшкодування заподіяної правопорушником моральної та/або матеріальної шкоди, а також відбувається відновлення порушеного права (наприклад, у результаті реалізації права на захист трудових прав творчий працівник може бути поновлений на посаді дизайнера за рішенням суду, яким буде визнано незаконність звільнення такого працівника);

б) попереджувальну (превентивну) функцію, що спрямована на зниження ймовірності настання випадків порушення трудових прав творчих працівників, а також на мінімізацію моральної та/або матеріальної шкоди від таких порушень, припускаючи створення державою механізмів запобігання та протидії порушенню трудових прав, а також здійснення публічного (державного та громадського) контролю за сумлінним і добросовісним дотриманням роботодавцями прав і законних інтересів творчих працівників у сфері праці;

в) виховну функцію, яка полягає у правовому впливі, який здійснюється шляхом закріплення у законодавстві відповідного суб'єктивного трудового права та формування умов повноцінної реалізації означеного права, а також безпосередньої його реалізації, наслідком чого є формування правосвідомих і соціально відповідальних відносин у сфері праці та зайнятості, утвердження правових поглядів і переконань, а також добросовісних та сумлінних якостей особистості, які дозволяють роботодавцю (його представникам) враховувати трудові права творчого працівника на засадах законослухняності, високої правової культури і твердих ціннісних установок, що сприяють усвідомленню

цінності людської гідності кожного творчого працівника і неприпустимості порушення його трудових прав і законних інтересів;

г) забезпечувальну функцію, яка являє собою напрям правового впливу, який гарантує кожному творчому працівнику створення державою умови для своєчасної та повноцінної реалізації всіх його трудових прав, а також усунення негативних наслідків у разі порушення цих прав насамперед за рахунок забезпечення доступності та ефективності механізмів захисту трудових прав творчих працівників (включають доступ до судів, Державної служби України з питань праці, а також інших органів, які можуть надати кваліфіковану допомогу в захисті трудових прав).

З'ясувавши у загальному вигляді сутність права творчого працівника на захист належних йому трудових прав, можемо перейти до уточнення *змісту* цього суб'єктивного права, окреслюючи підстави та умови його виникнення й реалізації, а також «підстави та умови здійснення відповідних захисних заходів у відповідь на реалізацію творчим працівником його права на захист трудових прав» [286, с. 206]) та вимоги, що ним охоплюються.

Розглядаючи *підстави права творчого працівника на захист трудових прав*, відзначимо, що вони (як властивості, що визначають зміст цього суб'єктивного права) є сукупністю юридично значущих обставин дійсності, які: по-перше, припускають наявність у працівника правомочності захищатися самостійно або ж шляхом вимоги захисту суб'єктами правозахисної діяльності; по-друге, обумовлюють відповідне реагування суб'єктів правозахисної діяльності на звернення (виявлене порушення трудових прав творчого працівника). До відповідних обставин слід віднести перш за все наступні [286, с. 206-207]:

1) нормативно-правові підстави права творчого працівника на захист трудових прав, які створюють і гарантують отримання та реалізацію творчим працівником самого права на захист, а саме: а) норми Конституції України та

національного законодавства про працю, якими закріплюються трудові права (право на працю, на справедливі та безпечні умови праці, на оплату праці, на відпочинок, на рівність і недискримінацію тощо), а також право на ефективний спосіб захисту таких прав, коли має місце порушення або ж ризики порушення відповідних прав (також враховуються відповідні норми міжнародно-правового характеру); б) норми колективних договорів і угод, які розширюють зміст регламентованих на рівні законодавчих і підзаконних актів трудових прав, а також можуть передбачати особливі механізми ефективного захисту трудових прав (наприклад, створення спеціальних комісій із розслідування фактів порушення тощо); в) норми процесуального законодавства, а також законодавства про адміністративні процедури захисту, які визначають юрисдикційні та неюрисдикційні форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників;

2) фактичні підстави права творчого працівника на захист трудових прав, а саме особливі юридичні факти (події та дії), які спричиняють порушення трудових прав або реальний ризик (загрозу) порушення цих прав творчого працівника. Насамперед серед таких фактичних підстав слід виокремити *типові* порушення трудових прав: не виплата чи затримка виплати заробітної плати в повному розмірі; відмова в оплаті надурочних робіт, роботи вночі тощо; незаконна зміна істотних умов трудового договору; відмова в наданні відпустки, законного вихідного дня; незаконне звільнення чи переведення тощо. Крім того, щодо творчих працівників також можуть мати місце і *нетипові* порушення їх трудових прав, зокрема: здійснення неврахованої (в контексті оплати праці) роботи – так звані «невидимі години роботи» (як правило, це репетиції, підготовка презентацій роботи – здійснення монтажу вночі або ж у вихідні та святкові дні тощо); неможливість реалізації права «на відключення» без належної компенсації; здійснення роботи в небезпечних умовах або небезпечної для життя і здоров'я роботи (наприклад, зйомки сцен з

травмонебезпечними трюками) без засобів індивідуального захисту та необхідного інструктажу; використання зображення та/або голосу працівника в корпоративних та/або рекламних матеріалах поза узгоджених умов їх використання; здійснення дискримінаційних заходів під виглядом «кастингу» тощо. Розглядаючи окреслену обставину дійсності, слід зазначити, що в цілому фактичні підстави права творчого працівника на захист трудових прав можуть передбачатися (припускатися) таким працівником, тоді як роботодавець повинен доводити відсутність такої підстави в об'єктивній дійсності. Водночас слід визнати, що для ефективної реалізації права на захист трудових прав доцільно посилатися на конкретні накази, email-листи, службові записки тощо, які підтверджують факт відповідного порушення трудових прав працівника;

3) процедурні підстави права творчого працівника на захист трудових прав, що виражаються в юридично значущих рішеннях та актах, які свідчать про виникнення права на захист трудових прав творчого працівника, зокрема: а) акти (рішення, дії) роботодавця, якими є: наказ про незаконну догану, переведення, звільнення тощо, відмова у наданні відпустки, оплати праці, акти негативної атестації, акти роботодавця, в яких регламентується локальна кадрова політика, що погіршує становище працівника порівняно з нормами законодавства України про працю, колективного договору (угоди); б) акти органів контролю та нагляду, а саме: припис, постанова про штраф або ж рішення про відмову в реагуванні (для подальшого оскарження, зокрема, в судовому порядку); в) судові акти проміжного характеру, якими суд відмовляє в розгляді позовної заяви (скарги) або ж не визнає порушення трудових прав, що дозволяє працівнику звертатися за захистом до апеляційної, касаційної інстанції, а в перспективі – до Європейського суду з прав людини.

Окресливши відповідні підстави, можемо перейти до розкриття *умов права творчого працівника на захист трудових прав*. До основних з них можна віднести наступні [208]:

1) наявність трудових правовідносин (їх доказовість). Наприклад, при традиційній організації трудових відносин потрібна наявність оформленого трудового договору (при цьому неналежним чином складений договір не повинен тлумачитись в якості факту, що підтверджує відсутність трудових відносин), відповідного розпорядження роботодавця, записів у кадрових документах. Також слід мати на увазі, що у відносинах із творчими працівниками часто використовується недобросовісний підхід маскувannya (підміни) трудових відносин цивільно-правовими та іншими відносинами, які дозволяють роботодавцю уникати обов'язкового виконання ряду своїх обов'язків і функцій [див., напр.: 259, с. 231]. У такому разі необхідна наявність певних доказових ознак залежності стану роботодавця в контексті виконання ним творчих трудових функцій (особисте виконання роботи, підпорядкування внутрішньому розпорядку, яке не завжди обов'язкове й у безпосередньо трудових відносинах, регулярна оплата праці, яка фактично є зарплатою, надання засобів праці роботодавцем, включеність у графіки роботи, якщо це допускає сама специфіка реалізації відповідних творчих функцій тощо). При цьому важливо враховувати, що *творчий працівник за своєю суттю є працівником (конкретно – працівником з творчою трудовою функцією) незалежно від того, чи є він членом профспілки, творчого суспільства тощо*, хоча це на практиці може сприяти доказовості об'єктивної наявності зазначених умов для виникнення і реалізації права на захист трудових прав;

2) наявність порушеного права чи достовірної загрози (ризик) порушення такого права. Для констатації достатності відповідної умови необхідний факт порушення, який може виражатися у вже вчиненому (допущеному) правопорушенні (наприклад, дискримінаційна відмова у працевлаштуванні) або ж в протиправному стані, який не обмежується одиничним актом, а триває в часі до моменту його виявлення та усунення (триваючому правопорушенні). Таким станом може бути мобінг, незаконна підміна трудового договору

договором цивільно-правового характеру, фактичний допуск до роботи без укладення трудового договору, а також без обов'язкового навчання, перевірки, огляду або всупереч медичним протипоказанням. Що ж стосується наявності достовірної загрози (ризик) порушення трудових прав творчого працівника, то такими можуть бути, серед іншого, умови, які характеризуються високою передбачуваністю шкоди (наявність затвердженого роботодавцем графіка роботи із систематичним порушенням норм законодавства про працю, відмова забезпечити творчого працівника засобами індивідуального захисту, наприклад, перед рекламними зйомками з небезпечними трюками) й можуть інтерпретуватися в якості підстави для превентивних вимог творчого працівника про захист його трудових прав;

3) дотримання процесуальних строків та порядку оскарження протиправного діяння, яким були порушені трудові права творчого працівника. Розглядаючи цю умову, зауважимо, що крізь призму її вимог творчий працівник або його представник має зважати на строки позовної давності (головним чином, коли обрано судовий спосіб захисту), а у разі їх пропуску – на певні особливі обставини періоду, протягом якого він міг звернутися до суду, що підтверджують поважність причин пропуску строків і дають підстави для поновлення строку позовної давності. До таких причин можна віднести, зокрема: тяжку хворобу; безпорадний стан (у т. ч. обмеження фізичної мобільності, похилий вік тощо); знищення необхідних документів (наприклад, внаслідок стихійного лиха); тривале відрядження; перебування на тимчасово окупованій території, у полоні чи заручниках; а також інші об'єктивні перешкоди, що не залежали від працівника-позивача та реально унеможливили своєчасне звернення до суду під час реалізації ним у відповідній юрисдикційній формі права на захист трудових прав;

4) відсутність об'єктивних обставин, які виправдовують дії (бездіяльність) або ж рішення роботодавця, що містять ознаки порушення трудових прав

творчого працівника. Таким чином, роботодавець, доводячи відсутність такої умови, а значить і безпідставність правозахисних вимог творчого працівника, може посилатися на непереборну силу, законну мету, необхідність і пропорційність (наприклад, екстрену виробничу необхідність, форс-мажор, охорону життя і здоров'я третіх осіб), а також на факт відсутності певного суб'єктивного права у працівника, яке, на думку творчого працівника, було порушено роботодавцем (у цілому чи на момент вчинення дій, ухвалення рішень, які начебто спричинили порушення неіснуючого права). Так, якщо роботодавець не може належним чином виправдати законність своїх дій і рішень, які містять в собі ознаки порушення трудових прав (наприклад, робота, яку творча працівниця повинна була виконувати під час декретної відпустки під загрозою дисциплінарної відповідальності чи звільнення роботодавцем «виправдовується» необхідністю встигнути виконати у конкретний термін певну проєктну роботу, в якій була задіяна працівниця до відпустки), то в такому випадку можна стверджувати про існування достатніх умов для захисту трудових прав творчого працівника у зв'язку з виправданою реалізацією ним права на захист.

Крім того, слід зауважити, що зміст права творчого працівника на захист трудових прав в цілому виявляється у таких обставинах, як належні результати його реалізації, до яких слід віднести наступні:

1) забезпечення сприятливих умов для творчої діяльності, сприяння розвитку творчості та стимулювання повноцінної (соціально безпечної) діяльності творчих працівників, що виражається серед іншого у наступному: обліку годин т. зв. «невидимої» роботи (наприклад, підготовка до виставки, репетиції), оплаті надурочних годин роботи тощо; реальному дотриманні всіх правил і стандартів охорони праці; повноцінному використанні права на відключення; повазі до особистих немайнових прав та інтересів творчого працівника тощо;

2) забезпечення ефективних гарантій та пільг для творчих працівників, які відрізняються від загальних правил КЗпП України. У цьому контексті слід зазначити, що в результаті реалізації правозахисної функції держави щодо творчих працівників (з огляду на суб'єктивне право на захист трудових прав) для таких працівників повинні діяти не погіршуючі, а доповнюючі загальні стандарти, спеціальні правила забезпечення соціально безпечного виникнення, перебігу, призупинення та припинення трудових відносин. При цьому спеціальні гарантії захищеності їх трудових прав не повинні шкодити наявності у окремих категорій творчих працівників особливих трудових прав (наприклад, права на розумні пристосування, гнучкі графіки роботи тощо);

3) комплексне запобігання порушенням трудових прав творчих працівників, яке передбачає розробку роботодавцем стратегії виявлення, запобігання та подолання ризиків порушення трудових прав творчих працівників, а також реалізацію такої стратегії, зокрема, шляхом проведення для керівників творчих проєктів періодичних тренінгів щодо недопущення порушення трудових прав творчих працівників;

4) виявлення фактів порушення трудових прав творчих працівників, а також негайне реагування на повідомлення про порушення трудових прав таких працівників. У ході реалізації заходів щодо захисту трудових прав творчих працівників як кореспондуючого обов'язку держави та громадянського суспільства повинні своєчасно (коли порушник ще може бути притягнутий до відповідальності після завершення процедури притягнення до відповідальності; коли заходи відновлення, компенсації та інші правозахисні заходи ще є актуальними для творчого працівника) виявляться порушення трудових прав таких працівників (що важливо, оскільки працівники не завжди є юридично грамотними, а отже, практично здатними належним чином реалізувати своє право на захист трудових прав), а також оперативно реагувати на них, не перекладаючи відповідний тягар на творчого працівника;

5) своєчасне та повноцінне (адекватне) відновлення порушеного трудового права творчого працівника, що передбачає створення умов, за яких творчий працівник повертається в положення (становище), в якому він перебував до порушення його трудових прав;

6) компенсація порушених трудових прав творчих працівників, що передбачає відшкодування як майнової (наприклад, не виплачені суми, втрачений трудовий заробіток), так і немайнової (моральної) шкоди працівникові;

7) створення умов неповторності порушення трудових прав творчих працівників, що передбачає усунення причини порушення трудових прав, а не лише його наслідків.

Розкривши поняття та сутнісний зміст права творчого працівника на захист трудових прав, можемо перейти до характеристики його об'єктивної обумовленості, яка в дійсності продиктована специфічним характером творчої діяльності, що не завжди вписується в стандартні рамки трудового законодавства й по сьогодні ще комплексно не аналізувалася юристами-трудоваками. Водночас відзначимо, що визначення об'єктивної зумовленості суб'єктивного права творчого працівника на захист трудових прав у дійсності ґрунтується на розумінні важливості права на захист трудових прав у контексті сучасної доктрини гідної праці [див., напр.: 168, с. 147-148], а також особливостей реалізації в правовій державі права на працю в аспекті гарантованої державою і громадянським суспільством свободи творчості. Таким чином, можемо дійти висновку, що право творчих працівників на захист їхніх трудових прав об'єктивно виникає через низку факторів, якими можна назвати сукупність позавольових (соціально-економічних, нормативно-інституційних, технологічних і ціннісних) чинників, які не залежать від волі індивіда (конкретного творчого працівника, трудові права якого можуть бути порушені, порушуються або вже були порушені), проте об'єктивно вимагають існування

та юридичного забезпечення такого права як невід'ємного елемента системи гідної праці та повноцінного розвитку правової, соціальної, демократичної держави, якою є Україна. Серед таких факторів можемо виокремити насамперед наступні чинники:

1) сутність праці та відносин у сфері праці й зайнятості в контексті сучасної доктрини гідної праці, якою охоплені також і творчі працівники. Насамперед слід констатувати, що в межах сучасної концепції гідної праці захист трудових прав є визначальною соціально-правовою умовою становлення сучасної соціальної держави, адже ситуація, коли працівник потребує захисту, але не має реальної можливості мати доступу до форм, способів і засобів захисту, несумісна з критеріями гідності праці та людиноцентристської спрямованості розвитку держави. Більше того, як зауважує М.В. Панченко, належна організація трудового процесу в установі, організації, на підприємстві втрачає свій концептуальний зміст і ефект, якщо паралельно порушено хоча б одне суб'єктивне трудове право чи законний інтерес працівника, що закономірно, адже система трудових прав є взаємопов'язаною і взаємозалежною, а її джерелом є сам учасник трудових правовідносин [168, с. 147]. У зв'язку із цим ефективні умови захисту трудових прав працівників, які створено у державі, узгоджуються із доктриною гідної праці, проте, коли за цих обставин ігноруються всі чи окремі трудові права творчих працівників, то такі умови стають невідповідними доктрині гідної праці, оскільки *недоліки системи забезпечення гідної праці, виражені в одному елементі, підривають цілісність і результативність усього правового режиму організації гідної праці та захисту соціально безпечною трудовою становища працівників*. У цьому контексті важливо враховувати, що творча праця в цілому є структурно нестабільною (характеризується залежністю від творчих проєктів, циклічності зайнятості, високими психосоціальними навантаженнями, частою гібридизацією зайнятості тощо). Тому для того, щоб базові стандарти гідної праці працівників

в цілому (наприклад, справедлива оплата, безпечні умови праці, розумна передбачуваність розвитку правовідносин, соціальний захист та ін.) були реально здійсненні: для працівників в цілому і творчих працівників зокрема, необхідним є вироблення і забезпечення дієвості окремого «шару» захисних правомочностей працівника (наприклад, право на звернення за захистом, право ініціювати процедуру самозахисту, право на вимагання припинення порушення його прав чи усунення загроз і ризиків порушення його прав, право на відновлення його соціально безпечного стану, право на компенсацію, право на колективне представництво та ін.); для творчих працівників – особливі права, які дозволяють запобігати порушенням, своєчасно реагувати на порушення та повноцінно захищатися, беручи до уваги особливості становища творчого працівника у сфері праці та зайнятості;

2) загальна соціально-правова значимість захисту трудових прав у сучасній правовій, демократичній та соціальній державі як загального (публічного) блага. Насамперед слід зазначити, що захист трудових прав у сучасній державі, яка є невід’ємною частиною сучасної цивілізації, є публічним благом, яке утримує соціальну згуртованість та соціально-трудова солідарність, знижує бідність та нівелює соціальну ексклюзію, підвищуючи при цьому інклюзивність сфери творчої праці та культури, а також підтримуючи культурне виробництво як частину суспільного інтересу (володіючи економічною цінністю, а також культурно-історичною значимістю для майбутніх поколінь українців). У цьому контексті, враховуючи позицію М.В. Панченко [168, с. 148] стосовно змісту правозахисту в сфері забезпечення трудових прав працівників, передусім зауважимо, що реальне здійснення права творчих працівників на захист їхніх трудових прав є: по-перше, показником правової й соціальної державності, тобто спроможності держави повноцінно виконувати правозахисну функцію, усвідомлюючи значущість трудових прав і неприпустимість їх порушення; по-друге, фундаментом для нормальної

реалізації всіх інших трудових прав і законних інтересів працівника, адже необґрунтоване звуження права на захист руйнує баланс сторін трудових правовідносин, знижує стандарти гідної праці у сфері творчої діяльності та культури і веде до поступової маргіналізації творчого працівника, що неприпустимо у контексті як реалізації соціальної функції держави, так і її безпекової функції. Водночас, не ідеалізуючи працівника, зазначимо, що він може сам стати порушником законодавства, створюючи таким чином ризикові умови своєї взаємодії із роботодавцем, а також взаємодії інших працівників між собою та роботодавцем [див., напр.: 70]; по-третє, практичним виразом дії правового механізму забезпечення гідної праці у зазначеній сфері, оскільки саме виконання правозахисних обов'язків державою та суспільством, які кореспондують праву на захист трудових прав творчих працівників, є активним виявом реальності гарантій гідної праці таких працівників; по-четверте, індикатором якості імплементації сучасної концепції гідної праці у сфері творчої трудової діяльності та культури;

3) особливості нематеріального та особистісного характеру праці творчих працівників, що ускладнює її оцінку та самостійний захист, а тому передбачає особливу увагу з боку держави і громадянського суспільства. Творча праця часто до моменту втілення має нематеріальний характер (наприклад, написання сценарію для фільму, створення музики для рекламного ролика), а істотна частина часу трудової діяльності, яка передує безпосередньому втіленню творчого об'єкта (підготовка, репетиція тощо), є «непомітною», що на практиці ускладнює розуміння меж і обсягу прав та обов'язків сторін трудових відносин на цих етапах здійснення творчої трудової діяльності. Важливо звернути увагу й на те, що для багатьох творчих професій (наприклад, для акторів, письменників, художників) неможливо встановити стандартний восьмигодинний робочий день, враховуючи, що творчий процес в цілому не піддається нормуванню, оскільки він може бути обумовлений натхненням, яке є часто неконтрольованим

за часом виникнення імпульсом до творчості. Це створює особливі умови для зловживань з боку роботодавця, який може вимагати від працівника виконання завдань у будь-який час без належної компенсації або відпочинку. Крім того, важливо розуміти, що: по-перше, сам результат творчої праці, зокрема витвір мистецтва чи творчий інтелектуальний продукт, не є фізичним товаром, а це ускладнює його об'єктивну оцінку і захист; по-друге, творча праця тісно пов'язана із особистістю автора, його індивідуальним баченням, що робить його більш вразливим до тиску чи іншого виду втручання з боку роботодавця. Таким чином, охорона соціально безпечного виникнення, перебігу, зупинення та припинення трудових відносин вимагає створення спеціальних доказових і процедурних гарантії (обліку «невидимих» годин роботи, презумпції творчих трудових відносин, стандартів доказовості, захисту від переслідування за подачу скарги чи позову у відповідь на порушення трудових прав тощо), що можливо лише після визнання, нормативно-правового, інституційно-організаційного та іншого забезпечення захисту трудових прав творчих працівників, беручи до уваги особливості творчої праці;

4) наявність особливої залежності творчого працівника від роботодавця (посилюється в результаті платформної економіки та збільшення частки тіньової зайнятості таких працівників), яка мінімізується в результаті дії в державі ефективних юридичних гарантій захисту трудових прав. Творчі працівники, особливо на початку кар'єри, часто перебувають у фінансовій та професійній залежності від роботодавця (театру, кіностудії, видавництва), а ця залежність може призвести до того, що вони будуть погоджуватися на не вигідні умови (наприклад, виконуватимуть додатковий обсяг роботи, працюватимуть в умовах можливості застосування штрафних санкцій до працівника), а також терпіти порушення своїх трудових та інших прав (ігнорувати дискримінаційне ставлення, сексуальну експлуатацію тощо), побоюючись втратити роботу або ж репутацію, систематично перебуваючи в умовах критичної соціальної

вразливості. Крім того, важливо враховувати й те, що в умовах становлення платформної економіки залежність творчих працівників збільшується й від таких посередників, якими виступають вебплатформи, які можуть сприяти реалізації творчого потенціалу працівників або ж результатів їх роботи відповідно до певних алгоритмів, що також можуть мати дискримінаційний характер;

5) результати творчої праці можуть породжувати авторські та суміжні права, які володіють трудовою природою й за своєю суттю потребують захисту. Ключовим аспектом праці творчого працівника є створення результату інтелектуальної діяльності, яке переважно регламентується законодавством про авторське право, норми якого захищають такі результати праці, хоча воно також фрагментарно врегульовується й законодавством про працю і зайнятість, у результаті чого виникає потреба й у трудовому захисті відповідних прав працівника.

Узагальнюючи викладене, слід зауважити, що правозахисна діяльність у контексті захисту трудових прав творчих працівників ґрунтується на безпосередній реалізації самим працівником (його представником) одного з базових повноважень – права захищати свої трудові права. З цього випливає, що захист трудових прав творчих працівників в загальному сенсі постає нормативно регламентованою та узгодженою з принципами права правозахисною діяльністю, формальна мета якої – забезпечити здійснення зазначеного права (за зверненням працівника чи з ініціативи компетентного суб'єкта владних повноважень) [286]. Результатом такого правозахисту має бути відновлення та фактична реалізація порушених прав, а також попередження нових порушень, чого досягають через створення й підтримання соціально безпечного стану взаємодії працівника і роботодавця (колег по роботі) у відносинах в сфері праці та зайнятості. Таким чином, досліджувана діяльність крізь призму права працівника на захист у концептуальному сенсі

спрямована на утримання умов соціально безпечного існування, зумовленого перебуванням особи, котра виконує творчі трудові обов'язки у трудових правовідносинах, під сферою дії режиму трудового права України, що наділяє такого працівника базовим правом на захист належних йому трудових прав. При цьому саме право творчого працівника на захист його трудових прав постає в якості закріпленої у чинному законодавстві та інституційно забезпеченої фундаментальної можливості (як вид і певна міра поведінки у сфері правоохорони та правозахисту) безперешкодно застосовувати усі наявні для нього юридичні механізми юрисдикційного та/або неюрисдикційного захисту свого трудового права (національного та навіть міжнародного рівнів) у випадках його порушення, оспорювання, невизнання або за наявності загрози порушення, з урахуванням того, що реалізація такої можливості спрямована на поновлення чи визнання відповідного права, усунення перешкод для його повної реалізації та запобігання подальшим порушенням.

Водночас слід наголосити й на тому, що викладені у цьому підрозділі дисертаційного дослідження міркування дають підстави стверджувати, що право творчих працівників на захист трудових прав займає центральне місце в системі трудових прав, будучи невід'ємною частиною основних (базових) трудових прав працівників, а також як самостійним правом кожного працівника, так і своєрідним правом-гарантією, що на практиці служить для забезпечення та реалізації всіх інших трудових прав, дозволяючи зробити їх реальними в практичній дійсності. Зважаючи на це, зазначимо, що право творчих працівників на захист трудових прав є основою належної реалізації всіх інших прав працівника. Право творчих працівників на захист трудових прав, конкретизуючи своє місце в системі трудових прав творчих працівників [414], виконує такі функції: по-перше, інструментальну функцію, виступаючи основою для того, щоб інші трудові права працівника не залишалися декларацією, а мали реальну силу, покладаючи на роботодавця, державу та

суспільство кореспондуючі обов'язки з охорони та захисту правопорядку у сфері праці й зайнятості за рахунок захисту трудових прав творчих працівників; по-друге, відновну функцію, яка дозволяє цьому праву відновити порушене становище працівника, а отже, відновити відповідний рівень його соціально безпечного буття, що відповідає людській гідності; по-третє, забезпечувальну функцію, яка дає можливість гарантувати реальну здійсненність усіх трудових прав; по-четверте, стримуючу функцію, яка виражається в тому, що вже сама регламентація такого права на рівні закону, а також визнання законодавцем наявності такого права на захист у творчих працівників справляє превентивний вплив на роботодавців, а також інших працівників, знижуючи ймовірність порушення трудових прав творчих працівників.

### **1.3 Принципи захисту трудових прав творчих працівників**

У процесі тривалого історико-еволюційного формування людини розумної, а також становлення стійких об'єднань людей, зумовлених потребою посилення спроможності вижити, праця стала важливим чинником людського буття. По-перше, вона набула значення базису людської життєдіяльності та провідної сфери життя, в якій відбувається формування й розвиток особистості, а також об'єктивується соціальна взаємодія й ґрунтовний процес взаємодії людини з природою [119, с. 30-31; 168, с. 145]. При цьому ученими звертається увага на те, що саме праця людини передусім пов'язана із пізнанням об'єктивної дійсності, а також із митецькою творчістю. Вона, зокрема, задовольняє потребу працездатної особи у поглибленні розуміння світу, даруючи разом із цим почуття радості від самостійно набутих знань та створення чогось прекрасного. На цій підставі констатується суттєва відмінність такого виду праці від діяльності, яка базується на монотонному відтворенні однотипних операцій (на конвеєрі чи в інших процесах

автоматизованого повтору) і, як правило, не забезпечує належного рівня задоволення від виконуваної роботи [281, с. 126-127]. По-друге, праця в процесі поступового її становлення і нормативного упорядкування набула статусу діяльності, що має не лише економічне чи соціально-економічне, а й юридичне значення та охоплюється дією правопорядку.

Водночас наголосимо на тому, що як творча чи дослідницька, так і технічна (автоматична, монотонна) праця особи може не приносити їй задоволення за умови, коли вона виконується в умовах порушення трудових прав працівника, зокрема в умовах, що не відповідають людській гідності працюючої особи. У зв'язку із цим захист трудових прав працівників, у тому числі й творчих працівників, вітчизняний науковець В.В. Безусий справедливо називає невід'ємною складовою їхнього правового статусу [33, с. 19], адже такий захист – гарантія реальності трудових прав особи. Отже, зазначений правозахисний процес, який також виступає юридично значимою діяльністю, не може здійснюватися довільно. Це цілком закономірно, адже така діяльність має вибудовуватися на підставі й у межах комплексу правових засад, які є вихідними ідеями, що у спеціальній науковій літературі позначаються як «принципи» [110, с. 126]. Саме ці принципи, як зауважує В.В. Безусий, окреслюють рамки, зміст і порядок здійснення захисту та забезпечують повноцінну реалізацію трудових прав як у мирний час, так і в особливо складні для держави періоди, зокрема під час триваючої повномасштабної війни [33, с. 19]. На думку українського юриста-трудолика Е.В. Бабенка, у практичній дійсності досягнення мети захисту трудових прав працівників можливе виключно за умови, що комплекс таких захисних заходів вибудовуватиметься та буде об'єктивуватись: по-перше, на загальноправових принципах (верховенства права, законності, гуманізму тощо); по-друге, на галузевих принципах (на засадничих ідеях трудового права); по-третє, на комплексі особливих засадничих ідей самого захисту трудових прав працівників [28, с. 285].

Розгляд порушеного питання доцільно здійснити, попередньо уточнивши поняття принципів захисту трудових прав працівників, чому має передувати уточнення змісту принципів права в цілому. Так, сутнісному змісту принципів права вже була приділена увага багатьох науковців, котрі досліджували природу таких засадничих ідей у контексті різних підходів [див., напр.: 27; 69, с. 190; 78; 87, с. 22; 111; 112; 172, с. 278]. Наприклад, С.М. Козін вважає, що в філософському контексті принципами постають ідеї, що походять від людини, а їх сенс полягає в уявленні про належний стан речей (процесу чи явища), що слугує мірою оцінки таких речей. Відтак, як зауважує науковець, філософський принцип можна тлумачити як ідеальний, по суті недосяжний еталон, до якого слід наближатись, адже це забезпечуватиме поступове вдосконалення, рух уперед і формування відповідної міри індивідуальності [110, с. 127]. При цьому з суто доктринальної юридичної позиції принципами права, як вважає В.В. Гладкий, є об'єктивні закономірності, пізнані та виражені як фундаментальні ідеї (ідеали), які: конкретизуються (задля виконання вимог юридичної визначеності) у вигляді загальних вимог обов'язкового до виконання характеру, що, як правило, об'єктивуються в джерелах права; за своїм призначенням уможливають цілісність правової системи та правового порядку в цілому, слугуючи своєрідними індикаторами фактичного панування права [66, с. 190]. Такий доктринальний підхід у тій чи іншій мірі знаходить відображення й у тлумаченнях науковцями сутнісного змісту принципів захисту трудових прав. Зокрема В.В. Безусий, розглядаючи принципи захисту трудових прав, доходить висновку, що їх можна охарактеризувати як визначені правовими нормами основоположні засади, на основі яких відбуваються дії із попередження порушення трудових прав, їх реалізації, припинення допущених порушень трудових прав, а також їх відновлення [33, с. 22]. Водночас С.М. Козін стверджує, що принципи захисту трудових прав працівників (на прикладі мігрантів) є базисом, вихідними положеннями інституційної

діяльності, спрямованої на забезпечення і захист законних можливостей та інтересів працівників [108, с. 87]. Крім того, С.М. Козін, конкретизуючи цей підхід, зауважує, що принципи захисту трудових прав працівників виступають сукупністю закріплених у положеннях нормативних актів існуючої системи права базових, основоположних відправних начал, загальних юридичних ідей правового регулювання суспільних відносин, що виникають у галузі формування та здійснення державою заходів із забезпечення і захисту визначених Конституцією та іншими офіційними документами трудових прав працівників [108, с. 87-88].

Для формулювання визначення поняття «принципи захисту трудових прав творчих працівників» попередньо слід окреслити сутнісні риси принципів захисту трудових прав означеного кола суб'єктів трудового права. Розглядаючи це питання, зазначимо, що науковцями вже присвячувалась увага характеристиці властивостей та значимості принципів права в цілому [див., напр.: 32; 44; 56; 71; 248] та принципів захисту трудових прав працівників зокрема. Так, наприклад, В.В. Гаєвий, аналізуючи принципи правового регулювання соціальної безпеки, доходить висновку, що їх визначальними рисами є наступні: по-перше, вони мають фундаментальний і керівний характер, завдяки чому спрямовують правотворення на дійсне втілення «духу» права і відтворення соціальних цінностей та ідеалів; по-друге, ці принципи спроможні формувати ідейний зміст нормотворчої діяльності та на основі теоретичного опрацювання надавати суспільним цінностям юридичної форми, формулюючи їх мовою права; по-третє, вони за своєю природою є нормативними та імперативними [56, с. 713-714]. В.Я. Бурак стверджує, що значення принципів правового захисту трудових прав працівників переважно полягає у наступному: по-перше, для всіх суб'єктів, залучених до процесу правового захисту трудових прав чи в цілому зобов'язаних діяти певним чином крізь призму застосування принципу захисту трудових прав, принципи мають імперативний характер; по-

друге, їх застосування створює умови для дієвого й результативного захисту трудових прав та законних інтересів учасників правозахисних відносин; по-третє, принципи слугують вихідними орієнтирами для тлумачення правових норм і їх реалізації на практиці; по-четверте, вони виконують роль критеріїв належності та ефективності при застосуванні правових норм [46, с. 131-132]. Отже, до основних рис принципів захисту трудових прав творчих працівників можемо віднести наступні їх властивості:

1) принципи захисту трудових прав творчих працівників відображають суть права, гарантуючи правопорядок у відносинах з приводу захисту трудових прав таких працівників, постаючи дійсними регуляторами відносин у сфері правозахисту та критеріями належності захисту прав творчих працівників. За спостереженням В.Я. Бурака, принципи повсякчас постають основоположними ідеями, якими в цілому утворюється нормативний базис правопорядку, враховуючи при цьому те, що такі засадничі ідеї одночасно закріплені у праві й відтворюють його сутність [46, с. 130]. На цю ж обставину звертає увагу й вітчизняний учений В.В. Гаєвий, котрий слушно наголошує на тому, що правові принципи уособлюють сутність і «дух» права. При цьому важливо мати на увазі, що сучасне право цілісно орієнтоване на людину, воно спонукає суб'єктів правовідносин до поведінки, яка сприяє соціальній безпеці суспільства загалом і кожної особи зокрема. З цього логічним чином випливає, що такі принципи не можуть зводитись до якихось формальних декларацій, що окреслюються у різних джерелах права, адже ці засадничі ідеї являють собою фундаментальні поняття, які надають правовому регулюванню конкретну спрямованість [56, с. 713]. Так, якщо норма чинного законодавства на практиці не узгоджується з певним правовим принципом, правозастосовний орган повинен керуватися відповідним принципом, крім випадку дії спеціальної норми, яка має пріоритет над загальною [46, с. 135]. У зв'язку із цим виконання вимог досліджуваних принципів є гарантією правопорядку в сфері праці та зайнятості у цілому та в

контексті дії трудоправового режиму захисту трудових прав творчих працівників зокрема, адже не допускає визнання припустимості створення нормативно-правових умов виникнення, перебігу та припинення трудових правовідносин (як і відносин щодо захисту прав творчих працівників), за яких можливе ігнорування «духу» права, що впливає з принципів захисту трудових прав;

2) принципи захисту трудових прав творчих працівників є гарантіями їх трудових прав, відображаючи також й сам зміст цих прав. У контексті осмислення змісту такої властивості зазначимо, що правові принципи захисту трудових прав працівників у цілому можна тлумачити або як юридичні гарантії законодавчо встановлених можливостей працівників, або як базис доктринального вчення про систему їхніх прав загалом [108, с. 87]. Тобто навіть тоді, коли законодавство в частині норм про права творчих працівників є декларативним (суперечливим, фрагментарним тощо), слід враховувати, що вимоги принципів захисту трудових прав таких працівників на практиці формують ряд зобов'язань у роботодавця, суспільства та держави стосовно сприяння реальності трудових прав творчих працівників, а також уможливлення доступного та ефективного захисту їх трудових прав;

3) принципи захисту трудових прав творчих працівників можуть бути окресленими у джерелах права, зокрема, нормативно визначеними, виступаючи при цьому призмою, крізь яку тлумачаться положення законодавства про захист трудових прав працівників, а також відбувається розвиток таких норм законодавства. Принципи права загалом і принципи захисту трудових прав зокрема можуть набувати нормативного закріплення, у такому разі вони безпосереднім чином стають нормами, що регулюють як трудові відносини, так і відносини щодо захисту трудових прав [46, с. 132]. Проте слід мати на увазі, що далеко не всі загальноправові засадничі ідеї прямо окреслюються у правових нормах [110, с. 133], що, на нашу думку, не можна вважати недоліком

законодавства, який унеможливилюватиме виокремлення та застосування принципів захисту трудових прав творчих працівників. Вказане пояснюється тим, що досліджувані принципи закріплюються не лише в нормативно-правових актах, а й в інших джерелах права. Вони також з використанням юридичної логіки можуть виводитися з них і на цій підставі застосовуватись у правозастосуванні, виражаючись у правозастосовному акті як джерелі права. При цьому додатково слід мати на увазі, що принципи, які нами розглядаються, будучи за своєю природою фундаментальними ідеями, що об'єктивують «дух» права, вважаються концептуальною призмою, крізь яку осмислюється зміст різних норм законодавства, які прямо чи опосередковано стосуються різних аспектів захисту трудових прав творчих працівників в Україні;

4) принципи захисту трудових прав творчих працівників є комплексним правовим явищем, якому властива складна видова структура, що відображає різні групи засадничих ідей права та правозахисту, віднесених до таких принципів. Провідний вітчизняний юрист-трудолик О.М. Ярошенко справедливо відзначав, що конституційні принципи (в цілому вони відповідають загальноправовим принципам) є визначальними засадами й провідними ідеями, які відбивають закономірності розвитку економічної, політичної та соціальної системи суспільства, окреслюють правовий статус людини і громадянина та мають обов'язково враховуватися під час підготовки змін до діючого законодавства про працю [312, с. 26]. Водночас необхідно наголосити на тому, що нормотворення і правозастосування, у тому числі й у сфері захисту трудових прав творчих працівників, не можуть зводитися лише до конституційних засад. На цьому акцентують увагу й інші українські науковці, які обґрунтовують різні підходи до структурування актуальної системи принципів захисту трудових прав працівників в Україні. Зокрема С.М. Козін відносить до принципів захисту трудових прав мігрантів верховенство права, рівність, законність, а також єдність і диференціацію правового регулювання

цього захисту [108, с. 88]. Уже в дисертаційній праці науковець зазначає, що такі принципи слід структурувати як трирівневу систему, якою охоплено: по-перше, загальноправові принципи; по-друге, галузеві принципи трудового права України; по-третє, спеціальні принципи, властиві саме регулюванню трудових прав мігрантів [109, с. 15]. При цьому до вказаних принципів він додає лише принцип глобальності правового регулювання захисту прав мігрантів [110, с. 143]. Проте із вказаним підходом важко у повній мірі погодитись, беручи до уваги масштабність виразу такого явища, як принципи захисту трудових прав працівників (погодимось із поділом принципів на групи, однак не може вважатися вичерпним підхід до окреслення обсягу таких принципів). Натомість В.Я. Бурак вважає, що принципи правового захисту трудових прав працівників слід поділити на дві групи. Першу групу складають загальні принципи, а саме: соціальної справедливості, рівності, законності, демократизму та гуманізму; збалансування інтересів сторін партнерських відносин; рівності та диференціації трудових прав і заборони дискримінації у трудових відносинах; гарантованості індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів; змагальності сторін у цивільному процесі; диспозитивності цивільного судочинства. Другу групу принципів правового захисту трудових прав працівників, на думку науковця, складають саме спеціальні принципи, а саме: гарантованості захисту трудових прав і законних інтересів працівників; дотримання права на вибір правової форми захисту й на вибір суб'єкта, уповноваженого його здійснювати; обов'язкового врегулювання розбіжностей за допомогою спільних переговорів; розумного строку здійснення захисту; обов'язковості виконання рішень органів, які захищають трудові права працівників [46, с. 137-151]. Погоджуючись загалом із наведеною позицією, зазначимо, що суттєвим недоліком такого підходу є те, що ним не враховуються галузеві принципи трудового права України, а також не окреслений ряд інших спеціальних принципів захисту трудових прав працівників (при цьому

вказуються принципи цивільного процесуального права, хоча захист прав може відбуватись й у позасудовому порядку). У свою чергу вітчизняна учена О.А. Мазуренко стверджує, що класифікувати принципи захисту трудових прав (законних інтересів) працівників слід саме з огляду на їх нормативний зміст, зокрема за критерієм гуманістичних цінностей. У межах такого підходу нею виокремлюються дві групи засадничих ідей: по-перше, принципи, спрямовані на захист загальноновизнаних особистих цінностей; по-друге, принципи, спрямовані на охорону загальноновизнаних публічних цінностей, зокрема принципи верховенства права, правопорядку, демократії та її окремого вияву – виробничої демократії тощо [140, с. 62-63]. При цьому учена доходить думки, що наразі захист трудових прав і законних інтересів працівників у неюрисдикційних формах має здійснюватися на підставі таких засад: повага до честі та гідності особи; рівність усіх учасників під час вирішення трудового спору; гласність і відкритість процедур вирішення трудового спору; диспозитивність; дотримання пропорційності; заборона недобросовісної реалізації (зловживання) правами [140, с. 67-68]. Так, осмислюючи переваги та недоліки такого підходу, зауважимо, що він: не враховує галузеві принципи (принципи трудового права), які можуть бути віднесені до принципів, спрямованих на охорону загальноновизнаних публічних цінностей, беручи до уваги значимість соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення відносин у сфері праці та зайнятості; не окреслює повний обсяг особливих принципів захисту трудових прав працівників.

Відзначимо, що в наявній науковій літературі ученими робились спроби зосередитись саме на особливих (спеціальних) принципах захисту трудових прав працівників в Україні. Наприклад, юрист-трудолик Е.В. Бабенко, аналізуючи правові засади належного припинення трудових правовідносин, доходить висновку, що на цьому етапі застосовується комплекс особливих принципів захисту трудових прав працівників, а саме такі засадничі ідеї:

загальності захисту; обов'язковості захисту; солідарності у захисті; соціальної справедливості захисту; соціального партнерства під час захисту; контролю за здійсненням захисту [28, с. 11]. Натомість О.О. Осадько, досліджуючи зміст спеціальних принципів правового захисту трудових прав працівників, виокремлює такий їх перелік: забезпечення захисту трудових прав працівників; обов'язковість спільних переговорів сторін задля врегулювання трудового спору; право працівника на вибір правової форми захисту, а також на вибір органу, уповноваженого його здійснювати, у межах закону; своєчасність вирішення трудового спору; обов'язковість виконання рішень про вирішення трудового спору; безоплатність і доступність захисту трудових прав [162, с. 111].

Враховуючи викладене, зазначимо, що принципи захисту трудових прав творчих працівників – це обов'язкові до виконання під час захисту трудових прав творчих працівників основоположні (фундаментальні) правові та інституційно-організаційні засади загальноправового, галузевого та особливого (інституційного) характеру, що містяться в джерелах права, й за своїм призначенням уможливають цілісність правозахисту працівників, забезпечуючи при цьому відповідність процесу і результатів захисту суб'єктивних прав суті об'єктивного права, а також можливість соціально безпечного здійснення права творчого працівника на захист його порушених трудових прав.

Ґрунтуючись на вказаному підході до тлумачення сучасних принципів захисту трудових прав творчих працівників в Україні, а також враховуючи доктринальні позиції українських юристів-трудоваків стосовно окреслення видової структури правових засад процесу захисту прав працівників, зробимо висновок, що на сьогодні досліджувані принципи класифікуються наступним чином:

1. Загальноправові принципи захисту трудових прав творчих працівників, які визначають зміст інших принципів, зокрема галузевих, інституційних [299, с. 222], та сприяють тому, щоб правозахисний процес був невід'ємною частиною правопорядку та правової системи України [20, с. 272] як стану функціонування держави та буття суспільства, що вибудовується на вказаних засадничих ідеях цивілізаційного характеру. До таких принципів, враховуючи підходи до розуміння змісту та обсягу загальноправових принципів [див., напр.: 126; 137; 167], можемо віднести наступні:

1) принцип верховенства права, який, на думку С.М. Козіна, полягає в тому, що нормативно-правове забезпечення відносин щодо забезпечення та захисту прав працівників має здійснюватися виключно на основі правових норм, оскільки право визнається основним регулятором суспільних відносин у державі. Водночас, як зазначає юрист-трудолик, реалізація вимог принципу верховенства права передбачає дотримання й ряду додаткових соціальних регуляторів (головним чином, норм моралі та етики, правових звичаїв тощо) [110, с. 141]. Отже, цей принцип насамперед вимагає чіткого нормативного визначення форм, способів і засобів захисту порушених трудових прав творчих працівників, а також застосування принципів права тоді, коли норми законодавства (умови трудового договору або ж іншого договору, який заміняє собою трудовий договір) є такими, що суперечать суті об'єктивного права. У такому випадку будь-який правозастосовний акт, на підставі якого вирішується трудовий спір у справі про захист трудових прав творчого працівника, повинен в абсолютній мірі ґрунтуватися на суті об'єктивного права, відображаючи вимоги всіх принципів захисту прав зазначених осіб;

2) принцип законності, який, враховуючи його зміст [див., напр.: 84, с. 93; 110, с. 141; 160, с. 123], може трактуватись в якості засадничої ідеї, відповідно до якої: по-перше, обрані та використовувані творчим працівником форми, способи і засоби захисту порушеного трудового права мають застосовуватись у

законодавчо передбаченому порядку та не повинні суперечити закону, який узгоджений з принципом верховенства права, що сукупно дозволяє забезпечити умови, за яких захист трудових прав не може бути кваліфікований роботодавцем як трудове порушення (дисциплінарний проступок); по-друге, законодавство про захист трудових прав творчих працівників має узгоджуватися з нормами Основного Закону України [117] та з рішеннями Європейського суду з прав людини, а підзаконні акти, а також колективні й індивідуальні договори повинні відповідати нормам законодавчих актів; по-третє, дії (бездіяльності) та рішення органів захисту трудових прав працівників повинні ґрунтуватися на комплексі вимог, які окреслені в ч. 2 ст. 19 Конституції України; по-четверте, роботодавець та його представники не мають права перешкоджати творчому працівникові у здійсненні самозахисту трудових прав, а також у його зверненні до юрисдикційних форм захисту трудових прав на національному та міжнародному рівнях; по-п'яте, органи контролюючої діяльності у сфері праці та зайнятості зобов'язані систематично стежити за тим, щоб роботодавці не порушували трудових прав творчих працівників, а у разі виявлення таких порушень – здійснювати правовий вплив на порушника;

3) принцип людиноцентризму, який, виходячи з теоретичного та практичного змісту такого явища, як людиноцентризм [див., напр.: 66, с. 72-74; 84, с. 92-93; 160, с. 123], полягає у тому, що здійснення заходів захисту трудових прав творчих працівників повинно ґрунтуватись на ідеї, що права, свободи та законні інтереси творчих працівників мають бути вищими за цінність результатів праці та мету і значимість процесу створення творчого об'єкта (примат працівника як вищої соціальної цінності у сфері праці та зайнятості);

4) принцип рівності та справедливості, який, беручи до уваги зміст засади рівності та заборони дискримінації у сфері праці та зайнятості [див., напр.: 84,

с. 93-94; 110, с. 142; 254; 255; 262; 280, с. 36], а також справедливості [див., напр.: 31, с. 19-20; 115, с. 4, 12-13; 146, с. 180-181], виявляється у наступних вимогах: по-перше, творчі працівники визнаються такими, які мають право на захист трудових прав і це право має бути забезпечене державою в тій же мірі, що й іншим професійним групам; по-друге, кожен творчий працівник має рівну значимість як суб'єкт трудового права незалежно від статі, національності, раси, мови, походження, майнового стану чи посадового становища, місця проживання, ставлення до релігії, політичних та інших переконань, приналежності до профспілок чи інших громадських об'єднань тощо; по-третє, ніхто з творчих працівників не може бути обмежений у реалізації права на захист трудових прав або отримувати в зв'язку з таким правом будь-які переваги залежно від обставин, не передбачених нормами права.

2. Галузеві принципи захисту трудових прав творчих працівників. Насамперед зауважимо, що в сучасній доктрині право тлумачиться крізь призму пріоритету людини як найвищої соціальної цінності. З огляду на це забезпечення та реалізація її невід'ємних прав становлять визначальний зміст функціонування держави. Закономірним чином така ж логіка використовується й у контексті осмислення нормативно-правового та інституційного забезпечення функціонування сфери праці та зайнятості, яка врегульовується трудовим правом – галуззю права, якій властива абсолютна гуманістична природа [115, с. 1]. Так, В.В. Пузанова з цього приводу справедливо відзначає, що ідея гуманізму лежить в основі сучасного трудового права навіть у державах, які не вважаються дійсно соціальними, хоча у практичній дійсності саме в соціальних державах гуманістичний характер цієї галузі підноситься до рівня ціннісного абсолюту. На думку вітчизняної ученої, саме в межах такого людиноцентристського підходу всі теоретичні та практичні питання сфери праці розглядаються як пріоритетні та підлягають оперативному й зваженому вирішенню [244, с. 278]. Водночас зауважимо, що розв'язання цих проблем

насамперед спирається на засадничі ідеї трудового права (в межах цієї галузі вони конкретизують вимоги загальноправових принципів у сфері праці та зайнятості), що, як справедливо відзначається В.В. Безусим, у сучасній доктрині визнаються необхідним підґрунтям належного функціонування трудових відносин (передусім згідно з комплексом вимог принципу верховенства права) [33, с. 20]. Звісно, не є винятком також і процес захисту трудових прав творчих працівників, в якому застосовуються такі основні принципи трудового права України:

1) принцип свободи праці в контексті захисту трудових прав працівників. Враховуючи сучасний зміст свободи та свободи праці [див., напр.: 19; 40, с. 130-131; 89, с. 32-79; 138; 139], зазначимо, що процес захисту трудових прав і результат такої правозахисної діяльності не повинен обумовлювати ситуацій, у яких ставиться під сумнів свобода праці творчого працівника або ж безпосередньо обмежується його можливість вільно розпоряджатися своїми творчими здібностями до праці, обирати професію та рід творчої діяльності. Крім того, у процесі захисту трудових прав творчих працівників правозахисний суб'єкт повинен враховувати непорушність свободи праці в Україні (неприпустимість рабства, трудової експлуатації тощо). Якщо при розгляді трудового спору виявляються ключові ознаки порушення такої свободи, він повинен здійснити відповідні дії, спрямовані на припинення такого принижуючого людську гідність творчого працівника ставлення до нього;

2) принцип гідної праці й пріоритету людини в захисті трудових прав працівників. Враховуючи особливості змісту цього принципу [див., напр.: 123, с. 138; 280, с. 36-37], зазначимо, що процес і результат захисту трудових прав працівників, по-перше, не повинен бути прямим чи прихованим аргументом (особливо тоді, коли правозастосовний орган дійде висновку про те, що в дійсності не мало місця порушення його трудових прав) для негідного ставлення до творчого працівника з боку роботодавця та/або його колег, а також

порушення вимог гармонійної стабільності трудових правовідносин [67, с. 86-87], що також може розглядатись як окремий принцип цієї галузі права, по-друге, не може призводити до того, що умови праці творчого працівника залишаються чи стають такими, які не відповідають критеріям гідної праці, зокрема загрожують стабільності зайнятості;

3) принцип солідарності в захисті трудових прав працівників, який загалом тлумачиться як вироблений у ході соціально-економічного розвитку людства ідеал спільної відповідальності, що ґрунтується на особистій відповідальності й згоді, на єдності та спільності інтересів [159, с. 47]. При цьому в трудовому сенсі принцип солідарності є засадничою ідеєю, яка вказує на необхідність забезпечення єдності та взаємної підтримки між працівниками незалежно від професії чи галузі у досягненні спільних цілей. Тому в досліджуваному контексті захисту трудових прав працівників, в якому цей принцип вже окреслювався Е.В. Бабенком [28, с. 288], він означає обов'язок солідарної дії, що виявляється, наприклад, у тому, що працівники, яких безпосередньо не торкнулися порушення (зокрема ті, що не виконують творчих функцій, якщо порушення трудових прав стосувались лише творчих працівників чи конкретного творчого працівника), мають об'єднуватися з творчими працівниками, чиї права порушено, і спільно протидіяти таким порушенням, не ігноруючи потреби забезпечення непорушності ідеї загального блага для всіх працюючих (навіть якщо це вимагає відмови від тимчасових переваг «залишатися на роботі»);

4) принцип соціальної справедливості захисту трудових прав працівників. У доктрині справедливо констатується, що будь-яке порушення трудових прав (як й інші протиправні посягання на права людини) є несумісним з ідеєю справедливості [28, с. 289]. Відповідно, захист трудових прав творчих працівників має діяти як «зворотний» механізм, тобто бути діяльністю уповноважених органів (як і самозахист працівника чи солідарні дії трудового

колективу), спрямованою на усунення несправедливості та відновлення справедливого стану. Як убачається, такий механізм повинен забезпечувати і процесуальну, і результативну складові, а саме можливість належно зафіксувати факт порушення та визначити засоби його усунення, зокрема: по-перше, встановити існування трудових відносин, наприклад, у разі їх маскуванню цивільно-правовими договорами, відкривши доступ до прав, гарантованих законодавством України про працю; по-друге, досягти балансу між правами і законними інтересами творчих працівників та їх роботодавця; по-третє, усунути нерівність, коли права порушено через дискримінацію творчих працівників (у порівнянні з іншими працівниками чи на підставі статі, стану здоров'я, раси, мови тощо); по-четверте, визначити розмір і форму компенсації шкоди, потрібної для відновлення порушених трудових прав творчих працівників;

5) принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників. У досліджуваному контексті принцип застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників означає пріоритет мирного врегулювання трудових спорів у межах відповідних захисних процедур (настільки, наскільки це можливо) без звуження трудових прав і законних інтересів працівників [28, с. 290]. Водночас реалізація цього принципу не повинна погіршувати рівень соціальної безпеки у сфері праці та зайнятості, адже зниження конфліктності сторін не може досягатись за рахунок поступок соціальної безпеки творчого працівника, позаяк це суперечило б насамперед принципам справедливості та гідної праці;

б) принцип захисту трудових прав працівників. Осмислюючи сутнісний зміст цієї засадничої ідеї, зазначимо, що захист прав суб'єктів трудового права, зокрема й творчих працівників, може справедливо вважатись: по-перше, одним з ключових принципів сучасного трудового права соціальної, правової та демократичної держави, якою є Україна [303, с. 11]; по-друге, ключовим принципом, за рахунок якого досягається реальність захисту трудових прав

творчих працівників, а також відповідно до якого відбувається така правозахисна діяльність. Виходячи із цього, зауважимо, що досліджуваний принцип передбачає ряд вимог, що сприяють ефективності правозахисту в сфері праці та зайнятості [див., напр.: 280, с. 37], а саме: по-перше, кожному творчому працівнику, який вважає, що його трудові права були порушені (можуть бути порушені), не може бути відмовлено у реалізації права на захист трудових прав шляхом повноцінного використання можливостей юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту права; по-друге, виявлення у контрольно-наглядовій діяльності фактів порушення трудових прав творчих працівників (навіть коли працівник про них не здогадується) повинне бути фактичною причиною для початку захисту трудових прав такого працівника навіть тоді, коли він не проявляє відповідну ініціативу, адже захист правопорядку та гідності людини – це публічний інтерес.

3. Інституційні принципи захисту трудових прав творчих працівників, якими є засадничі ідеї, властиві правозахисній діяльності в цілому та захисту трудових прав творчих працівників зокрема. До таких принципів слід віднести насамперед наступні засадничі ідеї:

1) принцип загальності захисту трудових прав творчих працівників. У найбільш широкому розумінні виокремлений нами принцип загальності захисту трудових прав означає наступне: держава обтягується обов'язком провадити людиноцентричну політику у сфері праці та зайнятості, спрямовану на створення умов соціально безпечного існування всіх працівників, зокрема й творчих працівників; компетентні органи публічної служби також обтяжуються обов'язком своєчасно, адекватно та справедливо захищати трудові права осіб, які об'єктивно потребують такого захисту [див., напр.: 28, с. 286]. З огляду на це погоджуємось із Е.В. Бабенком у тому, що в практичній дійсності цей принцип культивує ряд обов'язкових вимог, які враховуються у правозахисній діяльності в сфері праці та зайнятості [28, с. 286-287]. До них можемо віднести наступні:

по-перше, захист охоплює усіх творчих працівників, чиї трудові права порушено або порушуються; по-друге, творчі працівники повинні мати безбар'єрний доступ до всіх видів юрисдикційного та неюрисдикційного захисту, а компетентні суб'єкти правозахисту не мають права звужувати можливості такого захисту, зокрема, на підставі дискримінаційної логіки чи інших міркувань, що не мають достатніх правових підстав; по-третє, загальні процедури захисту трудових прав застосовуються однаково до всіх працівників, а спеціальні процедури щодо творчих працівників допускаються лише тоді, коли це об'єктивно сприяє досягненню мети правозахисту;

2) принцип адаптивності та диференціації захисту трудових прав творчих працівників. Наведений принцип уточнює дію попередньо окресленого принципу загальності, згідно з яким норми трудового законодавства поширюються на всіх працівників (незалежно від їхніх індивідуальних характеристик, умов праці, території виконання трудової функції та інших чинників), однак він повною мірою не враховує той факт, що буквальне дотримання вимог цього принципу може також шкодити й захисту трудових прав творчих працівників, а також окремих категорій цієї професійної групи. Отже, принцип адаптивності та диференціації передбачає: по-перше, установлення у правовому регулюванні захисту прав творчих працівників, зокрема окремих їхніх категорій, спеціальних відмінностей, винятків, преференцій та обмежень, які мають пріоритет над загальними нормами, якщо вони зумовлені особливостями творчої праці та статусу творчого працівника, а також статусу окремих категорій (осіб з інвалідністю, осіб з особливими сімейними обов'язками тощо) й повністю узгоджуються з принципами рівності прав і можливостей, заборони дискримінації та заборони примусової праці; по-друге, здатність механізмів правозахисту гнучким чином реагувати на зміни безпекової обстановки у сфері забезпечення соціальної безпеки, в межах якої відбуваються порушення (або які можуть посилити їхні наслідки), та адаптувати

стратегії вирішення трудового спору до змінених обставин дійсності (початок процедури банкрутства, запровадження в державі спеціальних режимів організації трудових відносин у зв'язку з дією воєнного стану тощо);

3) принцип обов'язковості захисту трудових прав творчих працівників. Комплексно осмислюючи сутнісний зміст зазначеного принципу, поділяємо позицію Е.В. Бабенка стосовно того, що ця засаднича ідея за своїм змістом охоплює всі інтерпретації поняття «обов'язковість» [28, с. 287-288], що закономірно, враховуючи те, що наведений принцип вимагає наступного: по-перше, суб'єкти, які здійснюють правозахисну діяльність, зобов'язані забезпечувати захист трудових прав творчих працівників, а нехтування цим обов'язком виключається, оскільки він прямо чи опосередковано впливає з норм Конституції України, міжнародно-правових актів, які діють у нашій державі, та чинного трудового законодавства; по-друге, здійснення такого захисту належить до складових правового статусу відповідних суб'єктів, на яких покладено відповідні повноваження та обов'язки (як складова блоку компетенції їх правового статусу); по-третє, дії із захисту трудових прав представників такої професійної групи здійснюються в силу покладеного обов'язку (за винятком самозахисту, у контексті якого творчий працівник діє за власним волевиявленням і не обтяжений таким обов'язком);

4) принцип своєчасності захисту та адекватності (прогнозованості) обсягу й характеру захисту трудових прав творчих працівників. За змістом цей принцип вимагає дотримання в процесі та за результатами захисту таких правил: по-перше, правовий вплив на порушника і на саму ситуацію порушення здійснюється у розумний строк і саме тоді, коли такий вплив є необхідним (неприпустимо затягувати правозахисний процес до того часу, коли сам захист виявиться неактуальним); по-друге, практичні правозахисні заходи мають бути спрямовані на досягнення мети захисту і співмірні зі змістом та складністю справи, тобто відповідати властивостям, характеристикам, функціям, структурі

й мірі складності захисту, визначеним чинним законодавством та правозастосовною практикою; по-третє, засоби правового захисту повинні не лише відновлювати порушені права творчого працівника, а й забезпечувати адекватну компенсацію за вже вчинене порушення з урахуванням вимог еквівалентності, пропорційності та адекватності відновлення прав;

5) принцип системності та комплексності захисту трудових прав творчих працівників. На наш погляд, зміст цього принципу полягає в тому, що захист трудових прав має вибудовуватися як цілісний, узгоджений з нормами й засобами процес, а не як ізольоване застосування окремих правил, норм і стандартів правозахисту. З огляду на це доходимо висновку, що з наведеного принципу випливають такі вимоги: по-перше, правозастосовні акти у спорах про захист трудових прав творчих працівників повинні спиратися не на один спеціальний закон (тим більше, що такого закону по сьогодні в Україні немає, позаяк Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» не виконує відповідної ролі в достатній мірі), а на усі застосовні в конкретному випадку норми законодавства, тобто на норми трудового законодавства, а також й на законодавчі та підзаконні акти суміжних галузей права, зокрема авторського та адміністративного права, які сукупно формують нормативно-правову основу захисту трудових прав творчих працівників; по-друге, повинні братись до уваги як майнові, так і немайнові трудові права працівника та їх взаємозалежність, що особливо актуально тоді, коли порушення одного права творчого працівника спричинило порушення ряду інших його прав (вказане має бути відображено у виборі способів захисту та відшкодуванні наслідків); по-третє, мають оцінюватись усі фактичні обставини порушення, їхній вплив на соціальну безпеку творчого працівника та членів його сім'ї, а також на перспективи подальшої творчої кар'єри (відзначимо, що заходи захисту трудових прав добираються з урахуванням цих наслідків і не вириваються з контексту справи).

Узагальнюючи викладене, зауважимо, що принципи захисту трудових прав творчих працівників у цілому постають обов'язковими для застосування під час правозахисту фундаментальними правовими та інституційно-організаційними засадами загальноправового, галузевого й особливого (інституційного) рівнів, закріпленими у джерелах права. Їх основне призначення полягає у забезпеченні цілісності правозахисту творчих працівників, узгодженні процесу та результатів захисту суб'єктивних прав із сутністю об'єктивного права і гарантуванні соціально безпечної реалізації права творчого працівника на захист порушених трудових прав. Відповідно, цим принципам властиве те, що вони: по-перше, відтворюють зміст права і забезпечують правопорядок у відносинах щодо захисту трудових прав творчих працівників, виступаючи реальними регуляторами правозахисних відносин і критеріями належності здійсненого захисту; по-друге, одночасно є гарантіями трудових прав творчих працівників і відображенням змісту цих суб'єктивних прав; по-третє, можуть безпосередньо закріплюватись у джерелах права (бути нормативно визначеними) й слугувати призмою для тлумачення положень законодавства про захист трудових прав працівників, а також орієнтиром його подальшого належного розвитку; по-четверте, є комплексним правовим явищем зі складною видовою структурою, що охоплює різні групи засадничих ідей права та правозахисту, віднесених до відповідних принципів. Водночас, підкреслюючи комплексний і взаємопов'язаний характер принципів захисту трудових прав творчих працівників, що відображається у їхній видовій структурі, зауважимо, що наразі система цих принципів охоплює три групи засадничих ідей: перша – загальноправові принципи (верховенства права, законності, людиноцентризму, рівності та справедливості); друга – галузеві принципи (свободи праці, гідної праці й пріоритету людини у правозахисті, солідарності, соціальної справедливості, застосування ідеї соціального партнерства, а також сам принцип захисту трудових прав працівників); третя – особливі чи інституційні

принципи (загальності, адаптивності та диференціації, обов'язковості, своєчасності та адекватності, системності та комплексності захисту трудових прав творчих працівників).

## ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Систему основних трудових прав творчих працівників за законодавством України про працю складає комплекс прав, який включає такі групи: 1) загальні (базові) трудові права: на укладання (зміну, розривання) трудового договору у порядку та на умовах, визначених діючим законодавством України про працю; на отримання достовірних відомостей про всі істотні умови праці; на виконання лише тих трудових зобов'язань, які передбачені трудовим договором, а також на отримання роботи, обумовленої цим договором; на своєчасну та в повному обсязі виплату справедливої грошової винагороди за виконану роботу – гонорару (заробітної плати); на оплату періоду простою; на відпочинок, тривалість якого дозволяє відновити сили, жити повноцінним соціальним життям; на здійснення трудової діяльності у здоровому психологічному кліматі; на безпечні і здорові умови праці, включаючи й право на забезпечення за рахунок коштів роботодавця засобами колективного й індивідуального захисту та миючими засобами, що пройшли підтвердження відповідності; на обов'язкове соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; на здійснення самозахисту своїх трудових прав; на звернення за захистом до суб'єктів, що здійснюють правозахисну діяльність, для охорони своїх трудових прав і свобод; на відшкодування шкоди, заподіяної працівникові у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, і компенсацію моральної шкоди; на об'єднання (участь, вихід з об'єднання) в профспілки і творчі спілки та на професійну солідарність; 2) спеціальні трудові права творчих працівників: на користування творчою свободою; на встановлення в колективному договорі умов праці, які не завжди

можливо відобразити у типовому трудовому договорі; на додаткові соціальні гарантії; на участь в управлінні організацією у формах, передбачених законодавством про працю та колективним договором; на авторство та захист результатів інтелектуальної діяльності; на отримання додаткової винагороди за використання результатів праці; на преференції у процесі масового вивільнення працівників; 3) особливі трудові права творчих працівників: а) загальні особливі трудові права, які властиві всім окремим категоріям працівників: на роботу, захищену заборонаю на відмову в прийомі на роботу з дискримінаційних мотивів; не проходити випробування при прийомі на роботу; не залучатись до виконання робіт, залучення до виконання яких обмежене чи заборонене законодавством про працю; б) спеціальні особливі трудові права, які властиві окремій підгрупі (спорідненим підгрупам) групи окремих категорій творчих працівників.

2. Право творчого працівника на захист трудових прав – це нормативно-правовим чином закріплена та інституційно-організаційним чином забезпечена основоположна можливість (вид і міра поведінки у сфері правоохорони) творчого працівника безперешкодно використовувати юридичні механізми юрисдикційного та/або позаюрисдикційного захисту свого суб'єктивного трудового права, що було порушено, є оспорюваним або ж не визнається, а також у разі наявності загрози (ризик) його порушення, у результаті чого відповідне трудове право поновлюється, визнається, усуваються бар'єри для повноцінної реалізації такого права, а також запобігається його порушення. У теоретико-практичному контексті набуття та реалізація творчим працівником права на захист трудових прав є: 1) фундаментальною гарантією існування трудових правовідносин як таких, а також гарантією реальності правопорядку у сфері дії трудового права України в цілому та стосовно творчих працівників зокрема; 2) особливою гарантією належної реалізації вимог принципу гідної праці, адже саме право на захист трудових прав є частиною сучасної концепції

гідної праці; 3) результатом вибудовування сучасного трудового права на основі гуманістичного правового світогляду, який проголошує пріоритет (соціальну вищість) людини над виробництвом, що суттєвим чином стримує процес десоціалізованого розвитку цієї галузі права. Отже, об'єктивна обумовленість цього суб'єктивного права виявляється у наступному: 1) сучасний зміст праці та відносин у сфері праці й зайнятості в контексті сучасної доктрини гідної праці досягається тоді, коли права працівників будуть захищені, що є основою реальності таких прав; 2) становлення сучасної правової, демократичної та соціальної держави неможливе поза рамками людиноцентричної парадигми розвитку держави, що передбачає захист прав усіх працівників як публічного блага; 3) праці творчих працівників властивий особливий нематеріальний та особистісний характер, що ускладнює її оцінку та самостійний захист прав, пов'язаних із результатами їх творчої діяльності; 4) наявність особливої залежності творчого працівника від роботодавця (посилюється в результаті платформної економіки та збільшення частки тіньової зайнятості таких працівників), яка мінімізується в результаті наявності в державі ефективних юридичних гарантій захисту трудових прав; 5) результати творчої праці можуть породжувати авторські та суміжні права, які володіють трудовою природою й за своєю суттю потребують захисту як авторські права.

3. Право творчого працівника на захист трудових прав характеризується такими властивостями: 1) метою, яка: у формальному вимірі зводиться до забезпечення реалізації та відновлення порушених трудових прав творчих працівників, недопущення порушення прав; у концептуальному контексті – до підтримання умов соціально безпечного буття, яке обумовлене перебуванням у трудових правовідносинах як таких; 2) завданнями, до яких належать наступні: попередження порушень трудових прав; припинення триваючого порушення та відновлення порушеного трудового права; компенсація заподіяної порушенням суб'єктивного трудового права; притягнення винних у порушенні суб'єктивного

права до юридичної відповідальності; 3) функціями, серед яких правовідновна, попереджувальна (превентивна), виховна, забезпечувальна.

4. Зміст права творчого працівника на захист трудових прав загалом проявляється у таких обставинах: 1) у підставах цього права: нормативно-правових (складають основну частину юридичних гарантій захисту трудових прав, охоплюючи норми Конституції України, інші закони та підзаконні акти матеріального, процедурного та процесуального характеру, міжнародно-правові акти, норми колективних договорів і угод); фактичних (складають типові порушення трудових прав та нетипові порушення, які властиві творчим працівникам); процедурних (акти (рішення, дії) роботодавця, які є юридичним фактом, що містить ознаки порушення; акти органів контролю та нагляду і судові рішення, в яких держава не захистила трудові права працівника, будучи обставиною для оскарження ним таких дій); 2) в умовах цього права: наявність трудових правовідносин (їх доказовість); наявність порушеного права чи достовірної загрози (ризик) порушення такого права; дотримання процесуальних строків та порядку оскарження протиправного діяння, яким були порушені трудові права творчого працівника; відсутність об'єктивних обставин, які виправдовують дії (бездіяльність) або ж рішення роботодавця, що містять ознаки порушення трудових прав творчого працівника; 3) у наслідках наявності такого суб'єктивного права: забезпечення сприятливих умов для творчої діяльності, сприяння розвитку творчості та стимулювання повноцінної (соціально безпечної) діяльності творчих працівників; забезпечення ефективних гарантій та пільг для творчих працівників, які відрізняються від загальних правил, регламентованих у КЗпП України; комплексне запобігання порушенням трудових прав творчих працівників; своєчасне виявлення фактів порушення трудових прав і негайне реагування на повідомлення про відповідні порушення; своєчасне та повноцінне (адекватне) відновлення та компенсування порушеного трудового права; створення умов неповторності порушення трудових прав.

5. Принципи захисту трудових прав творчих працівників – це обов’язкові до виконання під час захисту трудових прав творчих працівників основоположні (фундаментальні) правові та інституційно-організаційні засади загальноправового, галузевого та особливого (інституційного) характеру, що містяться в джерелах права й за своїм призначенням уможливають цілісність правозахисту працівників, забезпечуючи при цьому відповідність процесу і результатів захисту суб’єктивних прав суті об’єктивного права, а також можливість соціально безпечного здійснення права творчого працівника на захист його порушених трудових прав. Таким чином, зазначені засадничі ідеї: 1) відображають суть права, гарантуючи правопорядок у відносинах з приводу захисту трудових прав таких працівників, постаючи дійсними регуляторами відносин у сфері правозахисту та критеріями належності захисту прав творчих працівників; 2) є гарантіями трудових прав творчих працівників, відображаючи також і сам зміст цих прав; 3) можуть бути закріпленими у джерелах права, зокрема нормативно визначеними, виступаючи при цьому призмою, крізь яку тлумачаться положення законодавства про захист трудових прав працівників, а також відбувається розвиток таких норм законодавства; 4) є комплексним правовим явищем, якому властива складна видова структура, що відображає різні групи засадничих ідей права та правозахисту, віднесених до таких принципів.

5. Систему основних принципів захисту трудових прав творчих працівників складають такі групи взаємопов’язаних засадничих ідей: 1) загальноправові (принципи верховенства права, законності, людиноцентризму, рівності та справедливості); 2) галузеві (принципи свободи праці, гідної праці й пріоритету людини в правозахисному процесі, солідарності в захисті трудових прав працівників, соціальної справедливості, застосування ідеї соціального партнерства під час захисту трудових прав працівників, а також сам принцип захисту трудових прав працівників); 3) інституційні (принципи

загальності, системності та комплексності, адаптивності та диференціації, обов'язковості, своєчасності захисту та адекватності (прогнозованості) обсягу й характеру захисту трудових прав творчих працівників).

## РОЗДІЛ 2

### ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

#### **2.1 Фактори порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав**

Розвиток національного трудового права у значній мірі позначається на змісті та інтенсивності правотворення у сфері праці та зайнятості, що є цілком закономірним, адже з переходом від соціалістичної до постсоціалістичної, а також від постсоціалістичної до європейської призми правового упорядкування відносин у державі відбувається перегляд норм та інститутів цієї галузі права, а також здійснюється: по-перше, переосмислення засад правового регулювання сфери праці та зайнятості за логікою ринкової економіки (іноді – соціально орієнтованої ринкової економіки), у результаті чого ученими констатується тенденція до перетворення законодавства про працю на законодавство ринку праці [244, с. 278-279]; по-друге, вилучаються положення та норми, несумісні з актуальним станом господарювання, а також вибудовуються нові регулятивні підходи та рішення в упорядкуванні організації трудових (суміжних їм) відносин в Україні. У цьому контексті слід відзначити ту обставину, що сукупність об'єктивних і суб'єктивних чинників дедалі більше спонукає державу до формування соціальної політики шляхом подальшої лібералізації засад та процесу нормативного й інституційно-організаційного упорядкування сфери праці та зайнятості, а також мінімального втручання у відносини між працівниками й роботодавцями, попри те, що держава формально залишається основним гарантом соціальної безпеки кожного працівника, зокрема й творчого працівника, адже це впливає з положень Конституції України [117]. У зв'язку з цим стає цілком очевидним, що використання тих чи інших підходів до

упорядкування сфери праці та зайнятості не може відбуватись з ігноруванням необхідності забезпечення належного правопорядку в цій сфері, зокрема засадничих ідей, які нами окреслювались у підрозділі 1.3 цієї дисертаційної роботи, адже за таких обставин можуть поглиблюватися ризики соціально безпечного буття працівників, а також унеможливлуватиметься сталий соціально-економічний розвиток держави та населення, що є важливою умовою подальшої розбудови України як соціальної держави європейського типу.

На вказані обставини також звертає увагу А.О. Падалка, стверджуючи, що серед ключових завдань функціонування сучасної України є доведення комплексу стандартів правового регулювання трудових відносин до рівня соціальної держави, проголошеної Основним Законом [117], шляхом приведення їх у відповідність з правотворчими підходами, використовуваними соціально благополучними країнами Європейського Союзу [166, с. 532]. Погоджуючись із такою позицією, зауважимо, що вона зберігає свою актуальність також в умовах триваючої повномасштабної війни та залишиться визначальною й в умовах післявоєнного відновлення держави, особливо у частині удосконалення правового регулювання захисту трудових прав працівників у цілому та творчих працівників зокрема. На важливості цієї проблеми соціально безпечного перебування у трудових відносинах творчих працівників акцентує увагу й Л.П. Амелічева, наголошуючи на тому, що роботодавці як одна зі сторін відносин, у межах яких працівник реалізовує право на творчу трудову діяльність, нерідко порушують вимоги чинного трудового законодавства України й при цьому експлуатують його множинні недоліки (передусім у питаннях оплати інтелектуальної та/або творчої праці та правової охорони і захисту її результатів). Унаслідок цього, як зауважує провідна юрист-трудовак, системно порушуються законні суб'єктивні трудові права творчих працівників, зокрема працівників-новаторів та працівників-раціоналізаторів [8, с. 269; 9, с. 13]. Отже, необхідно зазначити, що: по-перше,

самого законодавчого закріплення права кожного працівника на захист недостатньо (навіть тоді, коли воно в Україні буде належним чином удосконалено), щоб зробити ці права реально дієвими й гарантувати їх непорушність, а тому держава має забезпечити можливість користування цим правом на практичному рівні через відповідні процедури та інструменти (цьому питанню приділяється увага у підрозділах 2.2 і 2.3 цієї дисертації); по-друге, правозахисна діяльність у прикладному контексті потребує вироблених навичок належного застосування права з метою найбільш ефективного захисту працівників від актуальних та потенційних ризиків і загроз для його соціально безпечного буття. Проте, як констатують учені, на практиці часто такі навички не формуються, адже значна частина відповідних приписів лишається «паперовою», тоді як на декларативно-ідеологічному рівні держава проголошує надання працівникові права на захист й обов'язковість захисту його прав [257, с. 165]. Вказана проблема поступово вирішується з розвитком судової практики у справах про порушення трудових прав працівників, проте залишається в критичному стані саме в контексті дійсного захисту трудових прав творчих працівників.

Саме тому серед загальноправових завдань, які визначають функціонування правового механізму забезпечення гідної праці, особливого значення набуває охорона працівників від незаконних посягань на їхні трудові права та законні інтереси, а також відновлення порушеного права на гідну працю. З огляду на це у правовій державі, а Україна є такою державою, має діяти система юрисдикційних і позаюрисдикційних форм захисту, до яких працівникові забезпечено реальний, а не лише формально проголошений доступ. Така система повинна давати змогу ефективно охороняти й захищати право працівника на гідні умови праці [169, с. 162-163]. З наведеного, як зазначає М.В. Панченко, впливає також обов'язок держави гарантувати працівникові гідні умови реалізації права на захист його трудових прав і

законних інтересів. Значення цього обов'язку зумовлене тим, що порушення трудових прав можливі навіть тоді, коли умови праці формально відповідають стандартам гідної праці [169, с. 82-83].

У цьому контексті особливого практичного значення набуває також урахування правозастосовними органами інституційних принципів загальності, адаптивності та диференціації захисту трудових прав працівників. Стосовно творчих працівників це означає, що нормативно-правове й інституційно-організаційне забезпечення їхнього права на захист має відповідати реальним потребам цієї професійної групи. Воно повинно враховувати як чинники, що зумовлюють порушення трудових прав творчих працівників, так і обставини, які ускладнюють практичну реалізацію ними права на захист [287, с. 358]. Таким чином, у межах дослідження захисту трудових прав творчих працівників в Україні як сучасної трудової доктрини, що має не лише теоретичне, а й практичне значення, доцільно виявити й систематизувати комплекс актуальних факторів, які зумовлюють порушення трудових прав цієї категорії працівників та ускладнюють реалізацію ними права на захист. Значення такого аналізу виходить за межі суто галузевої проблематики, адже стан захищеності творчих працівників позначається на безпековій ситуації у сфері соціальної безпеки держави та на її спроможності розвиватися як сучасної соціальної держави. Саме тому відповідні фактори мають враховуватися правозастосовними органами під час розгляду справ щодо порушення трудових прав творчих працівників, а також у процесі здійснення контрольно-наглядової діяльності у сфері їх праці та зайнятості. При цьому відзначимо, що по сьогодні в нашій державі не було опубліковано статистичних даних, які б окреслювали проблематику захисту трудових прав творчих працівників. Проте це не перешкоджає з'ясуванню факторів порушення трудових прав творчих працівників, що ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав. Так, для вирішення цієї проблеми слід враховувати наукові напрацювання

вітчизняних учених [див., напр.: 4; 38; 72; 127; 129; 258; 315, с. 140-173], в яких окреслюються проблеми захисту трудових прав працівників в цілому, а також відповідні матеріали МОП, ЮНЕСКО тощо.

Враховуючи викладене, зазначимо, що серед досліджуваних факторів передусім слід виокремити *недостатність нормативно-правового забезпечення гарантування трудових прав творчих працівників та невідворотності юридичної відповідальності за їх порушення у сфері праці й зайнятості*. Спершу зауважимо, що виокремлену проблему в загальному вигляді вже було охарактеризовано в попередньому підрозділі, а в межах цього підрозділу дисертації вона потребує подальшого поглибленого розкриття. Зважаючи на це, наголосимо, що її сутність загалом полягає в тому, що на законодавчому рівні досі не сформовано цілісної системи правових гарантій, здатної належно врахувати специфіку творчої праці та забезпечити ефективний захист відповідної категорії працівників. Зокрема чинне законодавство містить низку істотних прогалин в означеній сфері. По-перше, право на захист з боку творчої спілки фактично стосується не всіх творчих працівників, а лише професійних творчих працівників. По-друге, наразі відсутнє комплексне правове регулювання нестандартних форм організації трудових відносин, у яких творчі працівники часто беруть участь. Законодавець фрагментарно врегулював лише надомну та дистанційну роботу, тоді як питання забезпечення гідної праці осіб, які працюють через цифрові платформи або в інших нетипових формах зайнятості, залишаються належним чином не врегульованими. По-третє, досі не визначено механізмів сприяння соціально-трудої солідарності творчих працівників (як й інших «нетипових» працівників у цілому). По-четверте, професійні творчі працівники публічного сектора позбавлені можливості працювати на підставі безстрокових трудових договорів. По-п'яте, відсутні критерії, за якими контролюючі органи могли б перевіряти достатність забезпечення гідної праці творчих працівників. По-шосте, не сформовано

концептуально-стратегічної основи для розвитку нормативно-правового та інституційно-організаційного забезпечення соціальної безпеки творчих працівників загалом і захищеності їхніх трудових прав зокрема [287, с. 360].

Наступним істотним фактором порушення трудових прав творчих працівників, який ускладнює реалізацію ними права на захист, є десоціалізація сфери праці та зайнятості. Розглядаючи цю проблему, насамперед слід зауважити, що актуальність захисту трудових прав упродовж тривалого часу посилюється на тлі глибокої трансформації сфери реалізації права на працю і зайнятості. За спостереженнями науковців [68, с. 100; 76, с. 238], вказані процеси відбуваються під впливом як позитивних економічних змін, так і негативних процесів, які ускладнюють нормальне функціонування та розвиток сфери праці. При цьому вітчизняні економісти слушно зазначають, що кожна держава має власну глибину та масштаб деформацій і суперечностей у соціально-трудої сфері, саме тому співвідношення процесів соціалізації та десоціалізації праці в різних країнах не є однаковим. Водночас учені вказують на поступову втрату трудовими відносинами їх соціального змісту, адже наразі і суспільство загалом, і сфера праці зокрема дедалі більше поляризуються, розшаровуються та диференціюються, стаючи менш стійкими й менш справедливими. Унаслідок цього баланс між соціалізацією і десоціалізацією праці все частіше зміщується на користь останньої [104, с. 106, 110].

Розглядаючи цю проблему, зауважимо, що зазначена тенденція має більш широке соціально-економічне підґрунтя. Так, наприклад, наслідки світової фінансової кризи 2008 року досі не були повністю подолані, а їх тривала дія створила сприятливі умови для нових кризових явищ, особливо в постковідній економіці, додатково ослабленій повномасштабним вторгненням в Україну як у межах нашої держави, так і в інших європейських країнах [287, с. 360]. За таких умов працездатне населення залишається головним джерелом конкурентних переваг для підприємств, установ та організацій, а сучасний ринок,

перебуваючи під тиском соціально-економічних криз, дедалі частіше спрямовується на максимально ефективне використання людського капіталу, що за відсутності належних трудових гарантій може посилювати вразливість працівників, зокрема творчих. Але замість збалансованого, партнерського підходу в організації трудових відносин кризові явища та пов'язана із цим необхідність посилення оперативної спроможності економічного виживання підприємств, як зауважує В.В. Гладкий, сприяли породженню так званих «хижацьких роботодавців», що вибудовують трудові відносини не за соціально безпечною моделлю «кредитор – боржник», а за хижацькою схемою «експлуататор – жертва». Відповідне викривлення базових правовідносин працюючої особи, яка реалізовує свободу праці в аспекті права на працю, за спостереженнями науковця, веде до розпаду інституту трудових правовідносин, підриває соціальну спрямованість ринкової економіки та посилює соціальне напруження [359, с. 39-40]. При цьому на ідеологічному рівні, як вважає науковець, виникнення «хижацьких роботодавців» та поява і розвиток процесу десоціалізації сфери праці та зайнятості стала результатом популяризації ідеї меркантицентризму, крізь призму якої держава та роботодавці соціально безвідповідально відсувають на другий план пріоритет довгострокового процвітання світу праці, а отже, і ринкової економіки, натомість безпосередньо чи опосередковано віддаючи перевагу власному миттєвому «добробуту» [66, с. 75]. Посилує цю тенденцію те, що в кризових ситуаціях на ринку праці та в економіці в цілому зростає недобросовісність багатьох роботодавців, яка проявляється у зловживанні ними своїм господарсько-економічним становищем і дисциплінарною владою й обумовлює невинуватий мінливість перебігу трудових правовідносин [300, с. 67-68]. У цьому контексті погодимось із В.В. Гладким, який стверджує, що популяризація ідеї меркантицентризму обумовлена хибною логікою антикризового управління економікою та кадрами як держави (вона прагне якнайшвидкого зростання,

надаючи суб'єктам господарської діяльності широкі преференції у сфері праці, дозволяючи використовувати трудовий ресурс у критично «неоліберальній» манері чи максимально швидко нарощувати прибуток й поживляти економічне відновлення країни, попри вимоги принципу соціальної відповідальності), так і суб'єктів господарської діяльності (ці суб'єкти зорієнтовані на негайний економічний ефект, відтворюючи модель взаємин із найманими працівниками, характерну для доби фабрично-заводського законодавства, вимагаючи від робочої сили максимальної віддачі за умов мінімальних витрат на забезпечення соціальної безпеки працівників) [66, с. 72-73].

Закономірним чином ученими відзначається, що процес десоціалізації став вагомим загрозою національній безпеці [170, с. 132] та вже тривалий час (ще до початку повномасштабної війни) спостерігався у сфері праці та зайнятості як процес дефляції чи скасування усталених прогресивних трудових стандартів і норм, а також соціальних норм, цінностей та інституційних структур, що впорядковують трудові відносини і сприяють формуванню та підтриманню соціально безпечних умов їх виникнення, динамічного прояву та припинення (призупинення). Іншими словами, десоціалізація сфери праці та зайнятості виявляється у суспільно шкідливій, а нерідко й соціально безвідповідальній діяльності суб'єктів, які ініціюють і впроваджують соціально-економічні зміни на різних рівнях. Соціально-правова значущість таких змін полягає в тому, що вони істотно впливають на характер праці, форму трудових відносин і рівень соціальної солідарності, а головне – знижують соціальну безпеку працівників і працездатних осіб в цілому як на етапі працевлаштування (як аспекту реалізації права на працю), так і в рамках перебігу трудових відносин (іноді й після припинення таких правовідносин) [див., напр.: 113, с. 353; 122, с. 39].

Показовою в цьому контексті є позиція Е.Л. Ковалюмнус, яка, аналізуючи процес десоціалізації сфери праці суддів в Україні, виокремлює щонайменше два його наслідки. По-перше, десоціалізація перешкоджає судді ефективно реалізовувати право на захист власних трудових і соціальних прав. По-друге, вона спричиняє зниження загального рівня правової культури як у суспільстві, так і в органах публічної служби, поступово нівелюючи ідею соціальної, правової та демократичної держави й при цьому знецінюючи людську гідність, значимість життя і здоров'я [105, с. 72]. З огляду на це слід зазначити, що процес десоціалізації сфери праці, заснований на логіці меркантицентризму, безумовно позначається і на творчих працівниках. При цьому слід враховувати, що досліджувана категорія працівників ще до посилення відповідних процесів перебувала в умовах обмеженої соціальної захищеності, а тому подальше ослаблення соціального змісту праці лише поглиблює їхню вразливість. Саме тому в межах осмислення потреби розбудови сфери праці та зайнятості на засадах соціальної безпеки особливої уваги заслуговує підвищення рівня соціально безпечних умов виникнення, перебігу та припинення трудових відносин із творчими працівниками.

Окремо варто акцентувати увагу й на *тенденції до послаблення колективного захисту та профспілкового впливу*, яка тісно пов'язана із процесами десоціалізації сфери праці та зайнятості [68, с. 100]. Розглядаючи цю проблему, насамперед слід виходити з того, що соціальна безпека є первинною умовою виживання та гідного буття кожної особи. Саме тому слушною є позиція В.В. Гаєвого, який обґрунтовує необхідність залучення громадян до правового регулювання режиму соціального захисту й безпеки держави, оскільки лише за умови такої участі, забезпеченої демократизацією системи публічного адміністрування у відповідній сфері, потреби громадян у соціальній безпеці можуть бути повно й належно враховані [57, с. 134]. Погоджуючись із цим, слід зазначити, що участь творчих працівників у формуванні та реалізації

механізмів соціального захисту має набувати системного вираження через соціальну і трудову солідарність. При цьому саме такій солідаризації значною мірою сприяють профспілковий рух і звернення працівників до колективних форм захисту. Водночас сфера творчої праці й досі характеризується традиційною проблемою слабого охоплення профспілковими органами, а також недостатньою дієвістю механізмів колективних переговорів і колективного правозахисту.

Осмислюючи значимість такої проблеми, зауважимо, що вона є характерною не лише для України, а й для більшості європейських соціальних держав. Зокрема в аналітичних матеріалах, присвячених цій проблематиці [див., напр.: 379], зазначається, що у багатьох європейських державах сфера творчої праці належить до найменш організованих з погляду соціальної та трудової солідарності. Вказана обставина зумовлена низкою обставин. По-перше, досліджувана сфера є надмірно фрагментованою. Зокрема експерти ЮНЕСКО звертають увагу на те, що навіть у випадках, коли профспілки творчих працівників і професійні організації у культурному та творчому секторах створені й реально діють, вони часто стикаються з істотними труднощами у забезпеченні соціальної безпеки працівників. Такі труднощі зумовлені передусім роздробленістю різних видів творчої праці, зокрема, за окремими видами мистецтва, а також обмеженістю ресурсних можливостей цих організацій. Особливо проблемними є їхні фінансові можливості, що пов'язано, зокрема, з незначною кількістю творчих працівників, які входять до таких об'єднань, а також із відсутністю належно вибудованих партнерських відносин із державою як соціальним партнером [339, с. 30]. По-друге, у низці європейських держав слабка організованість сфери творчої праці пояснюється переважанням індивідуальної зайнятості, зокрема самозайнятості. З цього приводу експерти ЮНЕСКО зазначають, що, хоча соціальні й економічні права творчих працівників істотно відрізняються за змістом та обсягом у різних

країнах, спільною проблемою залишається високий відсоток самозайнятих і позаштатних творчих працівників, які часто не мають доступу до так званого «політичного капіталу» профспілок і професійних об'єднань. Унаслідок цього творчі працівники фактично позбавлені можливості ефективно відстоювати власні соціальні та економічні права через колективний захист, а профспілки творчих працівників не можуть повноцінно вести колективні переговори від імені самозайнятих осіб [339, с. 31]. На наш погляд, такі обставини перешкоджають творчим працівникам об'єднуватися для захисту спільних інтересів й одночасно із цим істотно ускладнюють усвідомлення ними себе частиною професійної групи, здатної сформувати впливовий профспілковий рух. По-третє, у багатьох європейських державах сфера творчої праці залишається слабо організованою ще й тому, що творчі працівники, як й інші категорії працівників, навіть перебуваючи у профспілках, нерідко не використовують повною мірою можливості колективного захисту та профспілкового впливу. Вказане пов'язано також із тим, що вплив профспілок у практичній площині часто набуває номінального характеру. З огляду на це слід констатувати, що, як і в низці європейських країн, в Україні фактично відсутній реальний профспілковий рух творчих працівників. При цьому творчі спілки, як уже було встановлено і надалі буде додатково аргументовано, на сучасному етапі не здатні замінити професійні спілки. Сукупним закономірним наслідком цього є те, що порушення трудових прав творчих працівників (переважно виявляється у невиплаті гонорарів, затримці заробітної плати, надмірній тривалості робочого дня під час репетицій і зйомок та інших подібних порушень) часто залишаються без належного солідарного спротиву з боку працюючих громадян. Додатково цю проблему посилює недостатня взаємодія між творчими працівниками, їх об'єднаннями та державними органами контролю у сфері праці. Саме ця обставина істотно обмежує можливості

поліпшення умов творчої праці та забезпечення справедливої оплати трудової діяльності у відповідній сфері [287, с. 362].

Крім того, істотною сучасною перешкодою для реалізації творчими працівниками права на захист трудових прав є *поширення неформальної зайнятості та фіктивної самозайнятості, які використовуються як способи організації праці, що дають змогу повністю або частково вивести фактичні трудові відносини з-під дії законодавства про працю та зайнятість*. Передусім відзначимо, що потреба у виявленні й подоланні неформальних трудових відносин зумовлена тим, що саме серед працівників, не оформлених відповідно до вимог законодавства, простежуються численні порушення трудових прав і, як наслідок, порушення у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування. Держпраці зазначає, що станом на 2024 рік неформальні підходи до організації трудових відносин виявляються, зокрема, у: виконанні роботи без укладення трудового договору; застосуванні «сірих» схем оплати праці; невідповідності між нарахованою та фактично виплаченою заробітною платою; затримці її виплати; залученні працівників до понаднормової роботи; виконанні роботи без належного обліку; позбавленні права на відпочинок, зокрема, через роботу у вихідні дні або ненадання відпусток [97].

Додатково слід зауважити, що неформальна зайнятість залишається актуальною проблемою як для України [див., напр.: 14, с. 130; 103, с. 2-8; 128, с. 470], так і для низки інших держав, зокрема й держав-членів ЄС [див., напр.: 317, с. 2-3; 319; 378, с. 233-234]. Особливо гостро ця проблема постає стосовно творчих працівників, хоча в Україні дотепер не проводилися спеціальні дослідження, які б дали змогу точно визначити рівень їх залучення до сектора неформальної зайнятості. Проте обґрунтованість наведеного висновку підтверджується статистикою та аналітичними матеріалами держав-членів ЄС. Так, за даними Європейського агентства праці, станом на 2024 рік у сфері творчої праці вже звичайною стала практика, коли творчі працівники працюють

без офіційного оформлення або за цивільно-правовими договорами замість трудових. На практиці це проявляється у відсутності письмових трудових договорів, виплаті гонорарів готівкою, тобто «у конверті», незареєстрованих понаднормових годинах роботи, а також в оформленні працівників як індивідуальних підприємців за умов їх фактичної повної залежності від замовника-роботодавця, що є істотною ознакою найманої праці. Зокрема зазначається, що журналісти, актори, вебдизайнери нерідко формально виступають як самозайняті особи, хоча їхня робота фактично організовується та контролюється роботодавцем, що містить ознаки удаваного підприємництва [379].

Показовими в питанні, що нами розглядається, є й дані Європейського агентства праці, відповідно до яких (залежно від методики вимірювання) частка фіктивної самозайнятості в ЄС за останні роки становила від 1,6% до 10,8% загальної кількості самозайнятих у секторі послуг. Отже, сектор послуг належить до видів економічної діяльності з найвищою часткою фіктивної самозайнятості в ЄС, що дає підстави припускати значне залучення творчих працівників до неформальних форм зайнятості [356, с. 35; 419, с. 25, 35]. З урахуванням цього, а також беручи до уваги, що статистика неформальної зайнятості в Україні станом на жовтень 2025 року не оновлювалася з 2021 року [80], хоча на цю проблему у 2025 році як на актуальну продовжують звертати увагу Держпраці [157], ДПС України [174], а також учені й дослідники [див., напр.: 12; 25; 136; 173, с. 59-60, 173-174, 190], є підстави стверджувати, що вона залишається значущою і для творчих працівників в Україні. При цьому в загальноукраїнському масштабі неформальна зайнятість оцінюється як масштабне явище, яким охоплено приблизно 21-30% економічно активного населення [334]. Окремо слід відзначити, що ще на початку пандемії коронавірусної хвороби COVID-19 Державна служба зайнятості повідомляла, що в Україні було досягнуто найнижчих за останні десять років показників

неформальної зайнятості. Проте саме по собі зниження цих показників не означало подолання відповідної проблеми, адже залишалися неусунутими численні детермінанти тінізації ринку праці. Так, за висновками Державної служби зайнятості, однією з основних причин широкого використання в Україні схем оформлення працівника як фізичної особи-підприємця є наявність вагомих економічних стимулів, передусім значно вищого навантаження на фонд оплати праці порівняно з податковим режимом, установленим для самозайнятих осіб [252]. Саме тому роботодавці, які залучають творчих працівників, прагнуть зменшити витрати, що особливо помітно в умовах поточних кризових явищ і десоціалізації сфери праці та зайнятості, часто укладають із ними цивільно-правові договори замість трудових. Логічним наслідком цього є позбавлення таких працівників базових трудових гарантій, зокрема права на відпустку, належну сплату страхових внесків, можливість членства у профспілці, звернення до механізмів колективного захисту тощо.

Отже, у підсумку неформальна зайнятість і фіктивна самозайнятість істотно підривають можливість захисту трудових прав творчих працівників. Формально такі особи не вважаються найманими працівниками доти, доки відповідний юридичний факт не буде встановлено у передбаченому законом порядку, а отже, вони не можуть повноцінно вимагати застосування до них гарантій трудового законодавства, зокрема, щодо мінімальної заробітної плати, обмеження робочого часу, безпечних умов праці тощо. Більше того, на практиці доведення наявності трудових відносин за вказаних обставин залишається складним, хоча в Україні цей юридичний факт встановлюється в судовому порядку [334], який є найбільш ефективним юрисдикційним способом захисту. Проте значна частина творчих працівників фактично не спроможна скористатися цим засобом через репутаційні ризики (в силу небажаної публічності судового захисту), складність судової процедури, недостатнє

розуміння її змісту та відсутність письмових доказів, які підтверджують реальність трудових відносин.

Наступним особливим чинником порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав, є *тенденція до прекаризації трудових відносин і зайнятості у цілому*, яка прямо стосується представників такої професійної групи. Вказане для них є ще проблематичнішим через недостатність колективного захисту та профспілкового впливу, а також через те, що творчі працівники, як уже нами було встановлено, часто охоплені тіньовою зайнятістю. Насамперед зауважимо, що прекаризацію трудових відносин, враховуючи напрацювання з цього питання ряду зарубіжних і вітчизняних науковців [див., напр.: 11; 320; 322; 386; 387], доцільно розуміти як трансформацію гарантованих трудових відносин у відносини в сфері праці та зайнятості, які охоплені нестійкими формами зайнятості, що призводить до практично повної втрати працівником деяких або ж більшості соціальних прав, зокрема, трудових, у тому числі до зниження мінімальної заробітної плати, відсутності оплачуваної відпустки, а також повноцінної можливості захистити свої трудові права. При цьому прекаризація у зв'язку із зазначеними вище факторами порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав, є особливо актуальною проблемою саме для представників цієї професійної групи громадян. Вказане пояснимо тим, що наразі сфера творчої праці характеризується переважно проєктною, тимчасовою зайнятістю та нестандартними формами працевлаштування, що характерно як для нашої держави, так і для всіх інших європейських країн, в яких, як зазначають експерти [379], сектор культури та творчості відрізняється високою часткою самозайнятості та строкових контрактів, що веде до прекарних умов праці, а також до послаблення стабільності зайнятості таких працівників (спостерігається невідповідність із вимогами принципу гармонійної

стабільності трудових правовідносин). У п. 4 Висновків технічної наради, присвяченої майбутньому роботи в сфері мистецтва і розваг, яка відбулася в Женеві в період з 13 по 17 лютого 2023 року, відзначається, що в той час як сектор мистецтва і розваг створює низку гідних робочих місць, на практиці існує певний дефіцит гідної роботи, а особливо там, де переважає неформальний характер зайнятості. У зв'язку із цим творчі працівники часто стикаються із неадекватними системами оплати їх праці, обмеженим (у деяких випадках взагалі відсутнім доступом) до системи соціального захисту, а також із різноманітними формами дискримінації та неналежного використання різних форм трудових контрактів, що являють собою проблему для просування гідної праці в цілому. У Висновках також констатується, що суттєві проблеми можуть також виникати у забезпеченні безпечного та здорового робочого середовища та достатнього робочого часу творчих працівників, а також у забезпеченні належного регулювання їх праці тощо [407]. При цьому слід наголосити на тому, що актуальним це питання є для всіх країн, зокрема й для країн-членів ЄС, в яких декларується розвиток на засадах соціальної держави, однак у дійсності ігнорується питання повноцінного забезпечення соціальної безпеки творчих працівників, зокрема, у частині захисту та захищеності їх трудових прав. У дослідженні, присвяченому особливостям працевлаштування та неофіційної зайнятості у сфері культури та творчості ЄС (за даними станом на вересень 2024 року) констатується системний збій системи соціального захисту держав Союзу, оскільки в багатьох випадках творчі працівники позбавлені базового соціального захисту та можливості отримати, реалізувати та захистити свої трудові права. Суттєво погіршує таке становище творчих працівників збільшення частки їх зайнятості через цифрові платформи та транскордонну мобільність трудового ресурсу [356, с. 17, 25-26, 41]. Європейські експерти з цього приводу наголошують, що у цілому в сфері культури та творчості в ЄС зайнято близько 7,7 млн осіб, що становить 3,8% від загального числа зайнятих,

проте лише 76,5% з них працюють повний робочий день, в той час, як в середньому по ЄС цей показник за даними Євростату становить 81,5%, а у Нідерландах, Австрії та Німеччині він особливо низький. Крім того, майже третина працівників сфери культури і мистецтва є самозайнятими, у той час, як в інших секторах економіки цей показник становить всього 13,8% (при цьому тільки у 73,3% творчих працівників є постійна робота) [356, с. 1]. Важливо підкреслити, що в Україні на сьогоднішній день відсутня відповідна статистика, проте це не значить, що значна частина творчих працівників перебувають або у прекарних трудових відносинах, або під ризиком прекаризації. Істотно посилює таке становище творчих працівників в Україні те, що для здешевлення витрат роботодавці часто залучають творчих працівників до участі у короткострокових проєктах, після завершення яких трудові відносини перериваються, а чинне законодавство не перешкоджає цьому, хоча з 2016 року й передбачає, зокрема, в публічному секторі культури (щодо професійних творчих працівників, художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури) контрактну (строкову) форму трудового договору (замість діючих до цього безстрокових трудових договорів) [118]. Примітним у цьому контексті є те, що КСУ у рішенні від 12 липня 2019 року № 5-р(І)/2019 [253] визнав такими, що відповідають Конституції України [117] (є конституційними), пункти 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України від 28 січня 2016 № 955-VIII [181], які й передбачали відповідний нормативно регламентований ризик прекаризації творчих працівників.

З викладеного випливає також і такий чинник порушення трудових прав творчих працівників, що ускладнює реалізацію права на захист трудових прав, як *глобальна цифровізація сфери праці та зайнятості, а також розвиток штучного інтелекту*. Враховуючи наявні наукові напрацювання, присвячені тенденції до цифровізації сфери праці та зайнятості [див., напр.: 13; 94; 269; 335, с. 17-19; 391, с. 18; 403, с. 336-345], зазначимо, що на сьогодні глобальна

цифровізація праці, попри низку своїх переваг, створює нові суттєві ризики для творчих працівників. Так, з одного боку, через технологічний прогрес для таких працівників з'явилися нові можливості працевлаштування через онлайн-платформи (наприклад, маркетплейси для дизайнерів, фріланс-біржі для музикантів, відеохостинги для контент-творців та ін.) [379]. У цьому контексті слід визнати, що такі обставини поточного процесу платформізації економіки сприяють послабленню негативних ефектів безробіття в державі, що є вкрай актуальним питанням для України в умовах постковідного відновлення економіки та повномасштабної війни [див., напр.: 30; 295], адже безробіття, як зазначає О.В. Лець, є предметом особливого занепокоєння для України, враховуючи, що значна частина населення (не лише творчі працівники) ще до початку пандемії 2019 року та повномасштабної війни характеризувалась станом фактичного позбавлення можливості безперешкодно реалізовувати право на працю та інші суб'єктивні права у сфері праці та зайнятості. Учена відзначає, що протягом останнього десятиліття ринок праці демонструє складну й нестабільну динаміку, значною мірою зумовлену комплексом соціально-економічних і політичних викликів, що постали перед державою [135, с. 22]. З іншого боку, платформізація економіки є явищем, що сприяє виведенню творчої праці з-під традиційної організації трудових відносин, яка регламентується чинним законодавством про працю, причому не тільки в Україні, але й в інших країнах світу. У зв'язку з цим низка творчих працівників працюючи через цифрові платформи, які набувають дедалі більшої популярності (у платформній економіці ігнорування працівником таких платформ часто означає звуження його можливостей реалізувати свій трудовий потенціал, що особливо актуально в умовах нестачі необхідних вакантних посад, які передбачають типову організацію трудових відносин), втягується в неформальну зайнятість [379], яка позбавляє їх спроможності повноцінно захистити свої трудові права. Отже, з цього приводу зазначимо, що виконання

творчої трудової діяльності через платформи, попри те, що надає можливість творчому працівнику реалізувати право на працю, проте, як правило, позбавлену гарантій гідної праці, паралельно ускладнює можливість захистити свої права. Наприклад, якщо художник або музикант співпрацює з іноземною платформою як незалежний підрядник, він не підпадає під дію українського трудового законодавства і не має доступу до механізмів правового захисту (наприклад, доступу до профспілок) у своїй країні. Додаткову проблему створюють транскордонні аспекти функціонування платформ, через що творчі працівники (особливо артисти-виконавці) часто виконують трудові функції для зарубіжних роботодавців, стикаючись при цьому з подвійним оподаткуванням і невідповідністю правових норм різних держав щодо регулювання таких правовідносин [379]. Окремо слід відзначити, що вказані ризики можливості творчого працівника захистити свої трудові права суттєво послаблюються й розвитком ІІІ, на що також звертає увагу й МОП. Зокрема у п. 3 Висновків технічної наради, присвяченої майбутньому роботи в сфері мистецтва і розваг, зазначається, що ІІІ (як і цифровізація) сприяли підвищенню динамізму розвитку відповідної сфери, зокрема створенню робочих місць та їх перетворенню. Попри це, такі тенденції також могли призвести до переміщення працівників та втрати робочих місць, а також до загроз успіху та стійкості сфери мистецтва і розваг. За вказаних обставин творчі працівники опиняються у вразливому становищі, що вказує на потребу держави нівелювати відповідні соціальні ризики, сприяючи соціальному діалогу, необхідному для розробки і здійснення ефективних заходів, які забезпечують орієнтований на людину підхід до використання нових технологій [407].

Суттєвим проявом недобросовісного ставлення роботодавців до творчих працівників є *дискримінація творчих працівників та окремих їх категорій*. Сам факт виконання працівником творчої роботи може розглядатися роботодавцями та трудовим колективом в якості нетипової трудової діяльності, в силу чого на

практиці такі працівники можуть сприйматися як «неповноцінні» працівники, а також члени трудового колективу, щодо яких він не буде проявляти соціально-трудова солідарність (перш за все тоді, коли права таких працівників будуть порушуватися або перебувати під загрозою порушень). Крім того, як й інші працівники, творчі працівники можуть стикатися з дискримінаційним ставленням, заснованим на упередженнях роботодавця з приводу статі, стану здоров'я, віку та інших характеристик особи. При цьому важливо підкреслити, що в сфері творчої діяльності традиційно працює значне число жінок і молоді, тобто групи окремих категорій працівників, які непропорційно страждають від нестабільності трудових відносин і низьких трудових гарантій на практиці в цілому. Зокрема творчі працівниці нерідко стикаються з гендерною нерівністю при наймі на роботу, підвищенні в адміністративній посаді, в оплаті праці, у спроможності виконання особливих сімейних обов'язків, реалізації права на материнство тощо, хоча чинне законодавство України прямо забороняє дискримінувати шукачів роботи, працівників, звільняти вагітних працівниць і жінок з малолітніми дітьми. Також суттєвою проблемою є сексуальне домагання та експлуатація в деяких творчих колективах, яке проявляється в сфері творчої праці [див., напр.: 256], що порушує право на гідне і безпечне робоче оточення, є тяжким порушенням стандартів гідної праці та наносить суттєву шкоду жертві такої наруги, експлуатації та іншого недопустимого ставлення, а також «блокує» мотивацію жертви захищати свої трудові права через страх помсти, сорому тощо.

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що в Україні наразі спостерігається низка факторів, які зумовлюють порушення трудових прав творчих працівників і при цьому ускладнюють реалізацію ними права на захист. Також необхідно враховувати, що на сьогодні відсутні спеціальні статистичні дослідження (як актуальні, так і неактуальні), які б цілісно розкривали становище творчих працівників в Україні та давали змогу повноцінно оцінити реальний масштаб

проблем у сфері захисту їхніх трудових прав. Попри це, відповідні проблеми можуть бути встановлені шляхом аналізу загального стану порушення трудових прав працівників в Україні, а також документів МОП, ЮНЕСКО і публікацій зарубіжних експертів, присвячених захисту трудових прав творчих працівників у світі та європейських державах. Так, з огляду на застосування такого методологічного підходу можна дійти думки, що наразі до основних факторів, які порушують трудові права творчих працівників і ускладнюють реалізацію права на їх захист, слід віднести: 1) недостатнє нормативно-правове забезпечення гарантій трудових прав творчих працівників і дієвих механізмів забезпечення виконання вимог принципу невідворотності юридичної відповідальності за їх порушення; 2) десоціалізацію сфери праці та зайнятості, яка ґрунтується на меркантицентричному підході, що фактично заперечує потребу реалізації соціальної функції держави, суспільства та роботодавця, а також необхідність забезпечення соціально орієнтованого розвитку ринкової економіки; 3) послаблення колективного захисту і традиційного правозахисного впливу профспілок, який почав посилюватись з часів промислової революції, унаслідок чого навіть творчі працівники-члени профспілок часто не використовують повною мірою інструменти колективного захисту, а профспілковий вплив набуває номінального характеру (ця негативна тенденція посилюється, зокрема, через високу фрагментацію видів творчої діяльності, яка знижує відчуття соціально-трудової солідарності, а також через переважання самозайнятості у сфері творчої праці); 4) поширення неформальної зайнятості та фіктивного підприємництва серед творчих працівників як способів організації праці, що дозволяють повністю або частково виводити трудові відносини з-під дії трудового законодавства України, шкодячи соціальній безпеці таких працівників; 5) прекарізацію трудових відносин і зайнятості загалом, що є традиційною проблемою творчих працівників; 6) глобальну цифровізацію праці та зайнятості, а також розвиток штучного інтелекту без

упровадження людиноцентристського підходу до нових технологій, який мав би захищати трудові права творчих працівників; 7) дискримінацію творчих працівників загалом і їх окремих категорій (жінок, молоді, осіб з інвалідністю та ін.).

## **2.2 Основні юридичні гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників**

Будь-яка людина існує в суспільстві як суб'єкт, який виконує певне соціальне призначення у різних сферах життєдіяльності через встановлення соціальних зв'язків, зокрема, й задля реалізації та захисту своїх прав і законних інтересів. При цьому в сучасній державі ефективність виконання соціального призначення людей, а також забезпечення сталого розвитку суспільства, що дозволяє також посилювати безпекову обстановку в державі, здійснюється за рахунок нормативно-правової регламентації комплексу груп прав людини та надання їм функціональності (реальності) через дію системи юридичних гарантій, передбачених законодавчими та підзаконними актами. Відповідно, як слушно відзначають науковці, нормативне забезпечення юридичних гарантій реалізації прав, свобод і законних інтересів працівників, зокрема й творчих працівників, є вагомим складовим сучасного трудового права України [15, с. 7], яка знаходить своє практичне вираження в комплексі факторів юридично значимої дійсності, що можуть тлумачитись в якості відповідних юридичних гарантій й дають змогу належним чином розуміти та окреслювати межі та критерії правомірного виконання соціального призначення сторонами трудових відносин, а також забезпечити належну реалізацію соціальної та правозахисної функцій держави і суспільства. На вказані обставини звертає увагу й Н.Д. Гетьманцева, стверджуючи, що «живим» право стає тоді, коли воно може бути дійсно реалізованим у практичній дійсності, чому й сприяють юридичні

гарантії [61, с. 85]. Погоджуючись із такою позицією, Л.П. Амелічева зауважує, що саме за наявності гарантій право не лише «оживає», але й держава стає дійсно спроможною реалізувати своє соціальне призначення [3, с. 53].

Попри те, що юридичним гарантіям у цілому приділяється широка увага вітчизняних учених [див., напр.: 15, с. 8; 17, с. 16; 164, с. 307; 265, с. 143; 313, с. 44; 314, с. 457; 316, с. 97], на сьогодні серед науковців не досягнуто спільної думки стосовно сутнісного змісту таких гарантій, а розбіжності щодо дефініції поняття «гарантії» пояснюються широтою предмета, а також складністю проблематики його правової природи. Як правило, гарантії науковці пов'язують з умовами, засобами, способами, вимогами, механізмами, нормами, принципами, інститутами тощо, хоча жоден із цих елементів не виникає і не діє автономно, а тому сам по собі не забезпечує реальності гарантованих прав особи [147, с. 219, 224]. Тому визначення категорії «гарантії» недоцільно будувати у вигляді простого переліку їх різновидів, а саме як обставин дійсності, що роблять можливим фактичне здійснення гарантованих прав і свобод. З огляду на це, погодимось із тим, що у праві гарантії загалом слід розуміти як сукупність обставин практичної дійсності (суб'єктивних факторів), які створюють необхідні умови, за яких можливість, передбачена нормативно-правовими актами, може бути реально використана її адресатом [64, с. 1]. Отже, під *юридичними гарантіями належного захисту трудових прав творчих працівників* доцільно розуміти нормативно встановлені, узгоджені з принципами права правові умови та засоби, що забезпечують правомірну та ефективну (повноцінну, адекватну, своєчасну, безперешкодну тощо) реалізацію права такого працівника на захист трудових прав (порушених чи таких, що можуть бути порушені), а також обов'язок держави (у відповідній мірі – інститутів громадянського суспільства) щодо забезпечення захисту трудових прав творчих працівників.

Враховуючи викладене, а також беручи до уваги підходи учених до розуміння видів і типів юридичних гарантій прав працівників і захисту їх трудових прав [див., напр.: 17; 21; 124; 298; 316], зазначимо, що до *основних юридичних гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні* доцільно віднести такі групи гарантій:

1. Публічні режимно-статусні гарантії, які зводяться до того, що держава, яка визнає за собою обов'язок належним чином захищати трудові права творчих працівників, є правовою, соціальною та демократичною. Ученими слушно наголошується на тому, що наявність у держави дійсного статусу правової та соціальної держави є базисною умовою соціальної безпеки, що оцінюється за відповідними критеріями [див., напр.: 312, с. 27-28; 360, с. 62-63], які застосовні також і в контексті питання, що нами розглядається. Так, враховуючи відповідну наукову позицію, зазначимо, що до ключових критеріїв, на яких може здійснюватися оцінювання міри соціальної орієнтованості та демократичності правової держави в контексті творчих працівників, належать наступні [288]: 1) безумовне дотримання прав і свобод творчих працівників, що передбачає гарантування у взаємодії працівника і роботодавця пріоритету трудових прав творчих працівників, неприпустимість будь-яких відступів від норм трудового законодавства під приводом творчої чи проєктної «необхідності» (наближення завершення строків проєкту), режимів воєнного часу чи надзвичайної ситуації тощо; 2) послідовна та дієва соціальна політика у сфері творчої праці та культури, яка вказує на те, що держава забезпечує належні форми і способи соціально безпечної зайнятості та забезпечення соціального захисту творчих працівників (страхування при переривчастій зайнятості, доступ до медичного страхування, пенсійних накопичень, підтримки зайнятості самозайнятих творчих працівників та ін.); 3) гарантування стандартів гідного життя для переважної більшості творчих працівників, що передбачає забезпечення таких працівників своєчасною й справедливою оплатою праці (не

нижче законодавчо гарантованого мінімуму розміру заробітної плати), передбачуваними графіками роботи, оплачуваним відпочинком, безпечною працею, доступом до соціальних послуг незалежно від циклічності творчого трудового процесу і трудових відносин); 4) адресна підтримка соціально вразливих категорій творчих працівників, що виражається в діях держави щодо закріплення і забезпечення спеціальних заходів (запобігання потраплянню працівника до групи бідних працюючих громадян, які не здатні забезпечити свою соціальну безпеку трудовим доходом) для груп працівників, які найбільш схильні до ризиків порушення їх прав і перебування в складних життєвих ситуаціях (самозайнятих творчих працівників, працівників з неповною зайнятістю, молодих фахівців, самотніх батьків, осіб з інвалідністю та ін.); 5) визнання та розвиток системи соціального партнерства як базового механізму досягнення суспільної згоди і балансу інтересів творчого працівника і роботодавця за арбітражної (посередницької) ролі держави, що передбачає укладення галузевих і корпоративних колективних договорів у сфері творчої праці та культури, а також поширення їх дії на самозайнятих творчих працівників; 6) нормативно-правове закріплення обов'язку соціальної відповідальності для кожного роботодавця, який наймає творчого працівника, що передбачає декларування праці, заборону підміни трудових відносин фіктивною самозайнятістю та іншими способами уникнення реалізації соціальної функції, забезпечення прозорості системи оплати творчої праці та преміювання працівників, складання звітності щодо заходів, спрямованих на охорону праці та недопущення дискримінації; 7) утвердження соціальної справедливості та солідарності у розподілі ризиків творчої зайнятості, що передбачає запровадження та розвиток механізмів солідарного забезпечення механізмів захисту трудових і соціальних прав творчих працівників; 8) забезпечення для всіх творчих працівників гендерної рівності в набутті, користуванні та захисті своїх трудових прав, що виражається в реалізації на

локальному (організаційному) рівні політики нетолерантності до гендерної та іншої дискримінації (наприклад, реалізація програм запобігання сексуальним домаганням, порузі та ін.), гарантуванні рівного доступу до праці та сприянні просуванню по кар'єрі, рівноцінній оплаті творчої праці за рівну працю, а також в забороні закріплення в трудових договорах з дискримінаційних мотивів, зокрема, з причин вагітності, народження дитини тощо; 9) закріплення в законодавстві захищених у реалізації прав та гарантій, спрямованих на зміцнення сім'ї, духовний, культурний і моральний розвиток громадян, передусім молоді, дбайливе ставлення до спадщини, спадкоємність поколінь, а також збереження національної та історичної самобутності.

Також слід відзначити, що для достатнього гарантування належного захисту трудових прав творчих працівників вкрай важливим є й те, щоб держава мала статус демократичної та функціонувала відповідно до демократичних засад. При цьому в контексті питання, що нами розглядається, основними критеріями демократичності держави постають: 1) інституційно-організаційним чином забезпечені умови для реальної участі творчих працівників у виробленні рішень та їх соціальній експертизі на всіх рівнях влади (організаційному, місцевому та національному) й публічного адміністрування у сфері захисту та охорони трудових прав працівників, що передбачає, зокрема, здійснення процедури відкритих консультацій та оцінки соціального впливу норм законодавства (проектів нормативних актів), стратегій і програм, а також проведення обов'язкових консультації та представництво галузевих профспілок (творчих спілок) творчих працівників і працівників культури при розробці трудового законодавства, локальних нормативних актів роботодавців та ін.; 2) загальна участь творчих працівників в управлінні виробництвом та публічними справами у сфері культури, а саме: а) на рівні організацій – робота в діючих представницьких органах, зокрема в радах творчих колективів, створення спільних комітетів з охорони праці, проведення обов'язкових

консультацій щодо графіків та умов праці; б) на рівні публічного адміністрування – участь працівників у роботі органів публічної служби, які формують державні (муніципальні) замовлення та/або надають гранти на здійснення творчої роботи.

2. Нормативно-правові гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників та невідворотності юридичної відповідальності за порушення прав таких працівників. До відповідної групи юридичних гарантій можуть бути віднесені міжнародно-правові акти, а також Конституція України [117] та інші національні законодавчі й підзаконні акти, які передбачають: по-перше, загальні, спеціальні та особливі трудові права творчих працівників, включаючи також і право на захист трудових прав; по-друге, кореспондуючі обов'язки держави, роботодавців і суспільства (інститутів громадянського суспільства) охороняти і захищати трудові права творчих працівників; по-третє, форми, способи, підстави, умови та процедури здійснення захисту трудових прав (права і обов'язки сторін правозахисного процесу), а також критерії перевірки ефективності правозахисного процесу та його результатів; по-четверте, притягнення до юридичної відповідальності осіб, котрі порушили трудові права творчих працівників тощо. Таким чином, аналізуючи сутність таких гарантій, можемо дійти висновку, що нормативно-правові гарантії захисту трудових прав творчих працівників відіграють істотну роль у гарантуванні реальності відповідного правозахисту, адже ним визначаються права, обов'язки і юридична відповідальність сторін трудових відносин (у відповідній мірі – держави і суспільства, інших суб'єктів трудового права), умови гідної праці, порядок укладення, зміни та розірвання трудового договору (контракту), охорони праці, соціальні гарантії й механізми захисту трудових тощо.

При цьому, розглядаючи сутнісний зміст нормативно-правових гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні, відзначимо, що наразі в нашій державі не створено спеціального законодавчого акта про

статус творчих працівників, а також не доповнено КЗпП України [107] статтями, присвяченими розкриттю особливостей правового статусу творчих працівників, особливостей організації трудових відносин з ними, а також захисту їх прав. Проте необхідно констатувати, що така проблема досі властива більшості держав світу, хоча за останні роки їй дедалі більше приділяється увага міжнародних організацій та держав. Зокрема з доповідей ЮНЕСКО випливає, що станом на 2023 рік у різних державах у цілому використовується три основні підходи до нормативно-правового забезпечення захисту трудових прав творчих працівників, а саме: перший – створення «комплексних» (omnibus) законодавчих актів, які повністю присвячені окресленню правового статусу творчого працівника і передбачають комплексне регламентування різних аспектів, що мають відношення до цього питання, серед яких питання гідної винагороди, надійності зайнятості, соціального захисту, свободи вираження думок, захисту трудових прав тощо; другий – створення законодавчих актів, які фрагментарно стосуються правового статусу творчих працівників, проте переважно націлені на регулювання конкретних питань культурної та творчої сфери; третій – доповнення законодавчих актів про працю та зайнятість та/або відповідних підзаконних актів, про правовий статус осіб з інвалідністю, про правовий статус меншин тощо нормами, які стосуються прав творчих працівників та обов'язків конкретних суб'єктів стосовно охорони та захисту таких прав [339, с. 14]. У зв'язку із цим зазначимо, що в Україні наразі навіть за відсутні спеціальні норми законодавства про правовий статус творчих працівників і особливості охорони та захисту такого статусу дія принципу рівності працівників і заборони дискримінації у сфері праці дозволяє поширювати на таких працівників комплекс нормативно-правових гарантій захисту їх трудових прав. Хоча вказані гарантії, на наш погляд, є недостатніми, оскільки, як ми вже зазначали, вони не враховують специфіки правового статусу творчих працівників, особливості організації трудових відносин з

такими працівниками тощо, відповідний захист їх прав, а також притягнення порушників до юридичної відповідальності прямо чи опосередковано регламентується такими *типами* нормативно-правових гарантій:

1) нормами Конституції України [117], в яких містяться базові трудові права всіх працівників, а також гарантується захист таких прав [див., напр.: 5; 42; 50; 59]. Так, зокрема, Основний Закон України закріплює базові гарантії у сфері праці та зайнятості, а також захисту трудових прав, а саме: по-перше, право кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці (творчим трудовим потенціалом), обирати вид діяльності та професію, а також заборону примусової праці (за винятком прямо передбачених законом випадків, які в цілому не стосуються творчої праці); по-друге, обов'язки кожного роботодавця забезпечувати працівникам повноцінний відпочинок, створювати безпечні та здорові умови праці, проводити інструктаж з охорони праці, надавати засоби індивідуального захисту (ці вимоги особливо важливі для тієї частини творчих працівників, робота яких пов'язана із виконанням циркових трюків, каскадерських трюків у рекламних роликах, зйомками в дикій природі тощо); по-третє, право на винагороду за працю без дискримінації і не нижче мінімального розміру, встановленого законом; по-четверте, обов'язок держави забезпечувати зайнятість населення (створювати нові робочі місця, організовувати перепідготовку та підвищення кваліфікації, виплачувати допомогу по безробіттю, зокрема, й для творчих працівників; по-п'яте, обов'язок держави здійснювати захист трудових прав громадян, забезпечуючи своєчасну, безперешкодну та повноцінну реалізацію творчим працівником права на судовий захист, права на об'єднання для захисту інтересів (наприклад, на створення професійних спілок), а також права на індивідуальні та колективні трудові спори з використанням установлених законом процедур, у тому числі й права на страйк;

2) нормами міжнародно-правових актів, які можемо поділити на наступні підгрупи міжнародно-правових норм-гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників:

а) фундаментальні нормативні засади в галузі прав людини. Насамперед виокремимо Загальну декларацію прав людини 1948 року [417], яка вперше на всеосяжному рівні проголосила право на працю як найважливіше міжнародно визнане право людини, заборонила дискримінацію у сфері праці та трудових відносин, затвердила правило, відповідно до якого кожен працюючий має право на винагороду, що забезпечує гідне існування для нього самого та його сім'ї, а також на розумне обмеження робочого дня й на оплачувану періодичну відпустку. Крім того, важливим видається також і те, що в Загальній декларації проголошується, що всі працівники можуть створювати професійні спілки та входити до них для захисту своїх трудових прав та інтересів. Враховуючи сутність Загальної декларації, яка окреслюється науковцями [див., напр.: 74, с. 78; 149, с. 194], зазначимо, що цей міжнародно-правовий акт формує основу міжнародного права в галузі прав людини, у тому числі у сфері праці, володіючи безумовним авторитетом, який дозволяє йому впливати на політику держав у сфері зайнятості та працевлаштування, а також на національне право та на низку міжнародно-правових документів, присвячених питанням праці. У цьому контексті слід відзначити Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року [366], який також підтверджує право кожної людини на працю, на сприятливі та справедливі умови праці, а також право на створення профспілок з метою захисту своїх трудових прав і законних інтересів, зобов'язуючи при цьому держави гарантувати рівний доступ до зайнятості, захищати працівників від несправедливого позбавлення роботи, запобігати дискримінації на робочому місці та забезпечувати доступ для соціально вразливих працюючих громадян. Окремо також відзначимо і Європейську конвенцію про захист прав людини та основних свобод 1950 року [344], яка

встановлює заборону на примусову та обов'язкову працю, а також закріплює право на свободу мирних зібрань та асоціацій (об'єднань), включаючи право створювати профспілки і вступати в них для захисту своїх інтересів. Зважаючи на це, наголосимо, що опосередковано Конвенція виступає нормативною основою для проведення страйків, що випливає з рішень ЄСПЛ, наприклад, у справах «Шмідт і Дальстрем проти Швеції» (Schmidt and Dahlström v. Sweden) [345] та «Сібсон проти Сполученого Королівства» (Sibson v. the United Kingdom) [346]. При цьому слід враховувати, що норми Конвенції та рішення ЄСПЛ є правовою основою для вирішення трудових спорів і захисту трудових прав працівників національними судами [60; 291]). Додатково відзначимо і Європейську соціальну хартію 1961 року [348], яка являє собою перший багатосторонній міжнародний договір, в якому безпосередньо було визнано право на страйк (далі воно було відтворено в переглянутій версії 1996 року [347]), що є різновидом колективних дій у разі конфлікту інтересів між трудящими і роботодавцями. Також у переглянутій редакції Європейська соціальна хартія покладає на держави, серед іншого, такі обов'язки, які мають важливе значення для захисту трудових прав творчих працівників: формувати соціальні, економічні та фізичні умови, за яких кожна особа може здобувати засоби до існування працею, що відповідає людській гідності; визначати стандартну (нормальну) тривалість робочого дня і тижня, гарантувати оплату святкових днів і право на щорічну оплачувану відпустку; захищати та охороняти спеціальні трудові права жінок-працівниць; запобігати та протидіяти сексуальним і психологічним переслідуванням на роботі; забезпечувати реалізацію колективних прав працівників; гарантувати доступ до праці для осіб з інвалідністю, молоді тощо;

б) універсальні нормативні засади у сфері культури та мистецтв: Міжнародна конвенція «Про охорону прав виконавців, виробників фонограм і мовних організацій» 1961 року [402] та Конвенція ЮНЕСКО «Про охорону та

заохочення різноманітності форм культурного самовираження» 2005 року [325, с. 3-21], яка ефективним чином може реалізовуватись з урахуванням рекомендації цієї організації «Щодо статусу творчого працівника» 1980 року [400];

в) фундаментальні нормативні засади в сфері трудових прав людини, які закріплені в таких конвенціях МОП: «Про примусову працю» 1930 року № 29 [350] (при цьому слід наголосити, що по сьогодні Україною не ратифіковано Протокол 2014 року до вказаної Конвенції [395], що є питанням, яке потребує вирішення), з урахуванням рекомендації МОП «Про додаткові заходи щодо примусової праці» 2014 року № 203 [349]; «Про свободу об'єднань та захист права на організацію» 1948 року № 87 [351]; «Про право на організацію та ведення колективних переговорів» 1949 року № 98 [401]; «Про рівну винагороду за працю рівної цінності» 1951 року № 100 [340], що застосовується, разом із рекомендацією МОП «Про рівну винагороду за працю» 1951 року № 90 [341]; «Про дискримінацію в галузі праці та занять» 1958 року № 111 [332], яка реалізовується з урахуванням рекомендації МОП «Щодо дискримінації у сфері праці та зайнятості» 1958 року № 111 [333]; «Про мінімальний вік для прийому на роботу» 1973 року № 138 [384], що ефективно реалізовується з урахуванням відповідної рекомендації МОП 1973 року № 146 [385]; «Про безпеку та гігієну праці» 1981 року № 155 [388], положення якої виконуються з урахуванням рекомендації МОП 1973 року № 164 [389]; «Про основи сприяння безпеці та гігієні праці» 2006 року № 187 [393], яка ефективним чином може реалізовуватись з урахуванням рекомендації МОП 2006 року № 197 [394];

г) міжнародно-правові акти, які упорядковують публічне адміністрування щодо забезпечення соціально безпечної організації сфери праці та зайнятості, а саме такі конвенції МОП: «Про інспекцію праці» 1947 року № 81 [372], яка реалізовується з урахуванням відповідної рекомендації МОП 1947 року № 81 [373]; «Про мінімальні стандарти соціального забезпечення» 1952 року № 102

[405]; «Про політику в галузі зайнятості» 1964 року № 122 [337], ефективна реалізація якої потребує врахування рекомендації МОП 1964 року № 122 [338]; «Про інспекцію праці в сільському господарстві» 1969 року № 129 [370], що реалізовується разом з рекомендацією МОП 1969 року № 133 [371]; «Про розвиток людських ресурсів» 1975 року № 142 [361]; «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» 1976 року № 144 [413] з урахуванням рекомендації МОП «Про проведення тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності МОП» 1976 року № 152 [412]; «Про корінні народи та племінні народи» 1989 року № 169 [365]; «Про насильство і домагання» 2019 року № 190 [418]. Додатково слід зауважити, що означеною групою актів охоплено також декларації цієї міжнародної організації, а саме: «Про основоположні принципи і права у сфері праці та подальші заходи у зв'язку з нею» 1998 року, що буда доповнена 2022 року [363]; «Про соціальну справедливість в інтересах справедливої глобалізації» 2008 року [364]; «Про майбутнє сфери праці» 2019 року [362]; «Глобальний заклик до дії для людиноцентричного відновлення після кризи COVID-19, яке було б всеосяжним, стійким і життєздатним» 2021 року [354];

3) нормами законодавчих актів, які становлять нормативно-правову основу належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні. Хоча, як впливає з підрозділів 1.1 та 2.1 цієї дисертації, національне законодавство України неможливо назвати таким, що наразі є достатньою нормативно-правовою основою для належного захисту трудових прав творчих працівників, слід констатувати, що у певній частині воно спроможне виконувати таку роль. Вказане є закономірним, адже навіть недосконалі норми можуть певним чином упорядковувати суспільні відносини [358, с. 34]. При цьому слід зауважити, що в сучасній правовій, соціальній та демократичній державі законодавчі акти, які складають нормативно-правову основу належного захисту трудових прав

творчих працівників, повинні насамперед встановлювати державні гарантії трудових прав і свобод громадян, а також моральні, економічні та соціальні права, які сприяють реальності та захищеності трудових прав), гарантувати творчим працівникам свободу творчості, створювати сприятливі умови для творчої праці, захищати інтереси творчих працівників та їх роботодавців. Конкретизуючи наведену позицію, наголосимо, що в якості юридичної гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників відповідні норми законодавчих актів (трудового, авторського, цивільного права тощо) повинні: по-перше, визначати обсяг основних прав і обов'язків творчих працівників, а також відповідальність таких працівників за добросовісну реалізацію таких прав і роботодавців та держави за охорону й захист відповідних прав працівників, встановлюючи, зокрема, на законодавчому рівні умови праці, порядок укладення, зміни та розірвання трудового договору з відповідними працівниками, правила охорони творчої праці (при цьому доцільно упорядкувати як загальні, так і спеціальні правила охорони праці [див., напр.: 263], насамперед ті, що стосуються виконання різних творчих функцій), соціальні гарантії та механізми захисту трудових прав творчих працівників тощо. По-друге, положення законів України мають сприяти створенню умов для гідної творчої діяльності, зокрема, за рахунок виконання державою обов'язку забезпечувати умови праці та зайнятості творчих працівників (у свою чергу такі працівники та їх представники мають бути забезпечені реальним правом впливати на державу шляхом здійснення громадського контролю за реалізацією державою соціальної та правозахисної функції у сфері творчої діяльності), щоб вони могли повністю присвятити себе творчості, працюючи в умовах гідної праці. По-третє, реалізація положень таких законів повинна сприяти розвитку творчості та творчої праці. Зокрема держава зобов'язана не лише декларувати право на свободу творчості, а й створювати при цьому всі необхідні умови для його реалізації, а також стимулювати творчу діяльність творчих працівників,

спрямовану на підвищення якості життя Українського народу, збереження та розвиток культури. По-четверте, у відповідних законодавчих актах мають міститись вичерпні засади юридичної відповідальності роботодавців за порушення трудових прав творчих працівників, а також визначатись форми (юрисдикційні та неюрисдикційні), способи, засоби, підстави, умови та процедури захисту трудових прав. З огляду на це зазначимо, що чинні закони мають враховувати складнощі набуття та реалізації колективних прав творчими працівниками, а тому сприяти створенню організацій творчих працівників (наприклад, профспілок самозайнятих творчих працівників, творчих спілок непрофесійних творчих працівників тощо), що надавало б реальну можливість творчим працівникам і їх представникам брати участь у розробці політики в галузі культури та праці у сфері культури і творчості, консультувати органи публічної служби при розробці ними заходів з підготовки кадрів у галузі культури і мистецтв, зайнятості, умов праці тощо. По-п'яте, норми досліджуваних актів повинні захищати авторські та суміжні права, що мають трудовоправову природу. Зокрема професійні та непрофесійні творчі працівники повинні бути рівноправними в галузі авторського права і суміжних прав, права на інтелектуальну власність. По-шосте, діючі закони України мають ефективним чином врегульовувати взаємодію між творчим працівником і роботодавцем, сприяючи реалізації на практиці комплексу вимог принципів захисту трудових прав творчих працівників, а також враховуючи особливості платформної економіки та специфіку організації трудових відносин з творчим працівником у цілому.

На основі викладеного зазначимо, що на сьогоднішній день законодавчі акти, які містять норми-гарантії захисту трудових прав творчих працівників, можуть бути умовно поділені на такі групи:

а) законодавчі акти про рівність та захист окремих категорій працівників. Основними законодавчими актами, в яких містяться гарантії рівності прав і

можливостей творчих працівників, є закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [190], «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [187]. Крім того, принцип рівності та заборони дискримінації у сфері праці та зайнятості закріплено в пунктах 5 і 6 ч. 1 ст. 1, пунктах 2 і 5 ч. 1 ст. 8, ч. 12 ст. 27 Закону України «Про рекламу» [232] та п. 8 ч. 1 ст. 5, ст. 11, п. 1 ч. 5 ст. 36, п. 1 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [188]. Що ж стосується захисту окремих категорій працівників, то такими насамперед виступають особи з інвалідністю, беручи до уваги й те, що доступність творчості є основним фактором забезпечення рівної участі осіб з інвалідністю в культурному житті (згідно зі ст. 30 Конвенції ООН про права осіб з інвалідністю 2007 року [326]), а виконувана ними творча діяльність (за проведеними опитуваннями найбільший інтерес для таких осіб набуває музика, література, кіно, образотворче мистецтво, фотографія, хореографія та театр [151, с. 20]) є одним із найефективніших способів інтеграції в суспільство [156]. Так, до спеціальних законодавчих актів, які прямо чи опосередковано сприяють належному захисту трудових прав творчих працівників є закони України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» [221], «Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні» [231];

б) законодавчі акти у сфері праці та зайнятості. Л.П. Амелічева зауважує, що наразі в нашій державі ключові засади та гарантії реалізації громадянами права вільно розпоряджатися здібностями до продуктивної та творчої праці визначаються законодавством про працю, основу якого складає кодифікований акт, що з моменту відновлення незалежності України перебуває у стані перманентних змін. При цьому таке фрагментарне удосконалення законодавства не призводить до того, що відповідні засади й гарантії відображають сучасні соціально-економічні реалії, які почали стрімко формуватися після інформаційної революції 1980-х років, коли істотно збузилася частка рутинних операцій і відповідно розширилося поле застосування творчих здібностей

працівників [9, с. 264]. Недоліки чинного трудового законодавства України (насамперед кодифікованого закону про працю та проєктів Трудового кодексу), які прямо позначаються й на можливостях захисту трудових прав творчих працівників, вже тривалий час привертають увагу багатьох юристів-трудоиків [див., напр.: 34; 95; 145; 154], Також, як уже нами неодноразово зазначалось, зокрема, у підрозділі 1.1 і 2.1 цієї дисертації, у нашій державі досі не створено спеціального законодавчого акта про організацію трудових відносин і захист трудових та соціальних прав творчих працівників (також не внесені відповідні зміни до кодифікованого закону про працю), проте чинне законодавство України про працю та зайнятість містить низку гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників.

Серед вказаних актів слід виокремити, по-перше, КЗпП України [107], в преамбулі якого зазначається, що він є кодифікованим законодавчим актом, який встановлює правові засади та гарантії реалізації громадянами права вільно розпоряджатися власними здібностями до продуктивної та творчої праці (вже в самій преамбулі Кодексу законодавцем згадуються творчі працівники, хоча цей законодавчий акт й не містить спеціальних статей, які стосуються захисту трудових прав представників такої професійної групи працездатних громадян). Також відповідно до ст. 1 Кодексу його дія поширюється на регулювання трудових відносин всіх працівників, орієнтуючи їх на: підвищення продуктивності та якості праці, зростання ефективності суспільного виробництва і піднесення матеріального та культурного рівня життя працівників. Додатково законодавцем вказано, що цей законодавчий акт спрямований на зміцнення трудової дисципліни і поступове утвердження праці як першої життєвої потреби всіх працездатних осіб. Окремо у ньому підкреслюється, що досліджуваний акт встановлює високі стандарти умов праці та забезпечує їх всебічну охорону, гарантуючи трудові права всіх без винятку працівників. Зокрема КЗпП України [107] на загальних підставах

забезпечує для творчих працівників рівність трудових прав й захист їх від дискримінації, зокрема від мобінгу, гарантує право на оплату праці, право на відпочинок (додаткові відпустки окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності), а також право на охорону праці та інші базові трудові гарантії. Окремо слід звернути увагу на те, що в Кодексі міститься комплекс спеціальних норм, які стосуються захисту трудових прав працівників, а саме: норми ч. 2 ст. 2 гарантують кожному працівникові (в тому числі творчому) право на звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру роботи чи посади; в ч. 1 ст. 2-1 закріплена заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема, за ознакою членства в профспілці або ж іншому громадському об'єднанні (у творчій спілці), участі у страйку чи на підставі звернення працівника (його наміру звернутися) до суду або інших органів за захистом своїх трудових і суміжних суб'єктивних прав, а також за надання підтримки іншим працівникам у їх захисті; ч. 1 ст. 5-1 закріплює право на звернення до Держпраці, а також до суду щодо визнання фактів мобінгу і їх усунення; глава XV унормовує основні форми та способи захисту трудових прав працівників. По-друге, слід виокремити також і Закон України «Про зайнятість населення» [188], який визначає основні засади (правового, економічного й організаційного характеру) провадження політики держави у сфері зайнятості. У цьому законодавчому акті закріплюються основні гарантії, що забезпечуються державою та стосуються захисту права усіх громадян на працю, зокрема, й на творчу працю, та реалізацію їхнього права на соціальний захист від безробіття. По-третє, звернемо увагу й на Закон України «Про оплату праці» [218], що встановлює основні засади (економічного, правового та організаційного характеру) оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на основі трудового договору як з юридичними особами (всіх форм власності та господарювання), так і з окремими громадянами, а також визначає межі та інструменти державного і

договірною регулювання оплати праці, будучи спрямованим на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. Окремо зазначимо, що в ст. 28 цього Закону регламентовано захист прав працівників у разі набуття підприємством стану банкрутства або його ліквідації в судовому порядку. По-четверте, важливим у досліджуваному контексті є й Закон України «Про відпустки» [180], який закріплює державні гарантії реалізації права працівників на відпустку та встановлює правовий режим її надання, визначаючи відповідні умови та процедуру реалізації права на відпустку, тривалість такого відпочинку. Слід відзначити, що в розумінні цього Закону трудовий інститут відпусток спрямований на забезпечення відновлення працездатності та зміцнення здоров'я працівника, виконання ним виховних обов'язків щодо дітей, задоволення життєво важливих потреб й інтересів, а також всебічний особистісний розвиток. Він сприяє захисту трудових і суміжних прав творчих працівників у цілому. По-п'яте, виокремимо й Закон України «Про охорону праці» [224], що встановлює правові засади реалізації конституційного права працівників на: охорону життя і здоров'я під час трудової діяльності; належні, безпечні та здорові умови праці. Водночас цей Закон визначає правила врегулювання відносин між роботодавцем і працівником у питаннях безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (за участю компетентних органів державної влади) й запроваджує єдиний загальнообов'язковий порядок організації охорони праці в нашій державі. По-шосте, відзначимо також Закон України «Про професійний розвиток працівників» [228], який встановлює засади (правового, організаційного й фінансового характеру) функціонування системи професійного розвитку працівників і визначає особливості політики держави у цій сфері, що має очевидну правозахисну характеристику, адже спрямовується на посилення конкурентоспроможності працівників відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцям в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення працівниками належного професійного рівня. По-

сьоме, необхідно відзначити й Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [220], який прийнятий на період дії воєнного стану і передбачає введення обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України [117]. У зв'язку з цим Закон, зокрема, встановлює особливості правового регулювання трудових відносин на час воєнного стану (на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [227] й втрачає чинність з дня припинення чи скасування вказаного стану, крім окремих положень) для працівників усіх юридичних осіб незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, враховуючи також представництва іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, та працівників, найнятих фізичними особами. По-восьме, згадаємо й законодавчі акти у сфері реалізації колективних прав та колективного захисту трудових прав, зокрема закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [230], «Про колективні договори і угоди» [213] та «Про соціальний діалог в Україні» [234];

в) законодавчі акти у сфері забезпечення культури, творчості, забезпечення прав у цій сфері, а також захисту авторського права та суміжних прав, що мають трудову природу. У межах цієї групи актів насамперед вирізняється Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» [229]. Цим законодавчим актом визначено правовий статус професійних творчих працівників, а також встановлено ключові засади (правового, соціального, економічного та організаційного характеру) діяльності відповідних спілок у сфері культури й мистецтва. Водночас зауважимо, що сфера дії Закону не виправдано звужена, адже цим актом не охоплюються всі особи творчих професій, а лише ті, хто здійснює творчу діяльність на професійній основі і відповідає принаймні одному з таких критеріїв: по-перше, створює чи інтерпретує твори у галузі культури та мистецтва і публічно їх представляє (на виставках, через публікації, сценічні виконання, відеопокази тощо); по-друге, є

членом творчої спілки; по-третє, має державні відзнаки за діяльність у сфері культури й мистецтва. Також зауважимо, що досліджуваний нами Закон лише частково охоплює питання захисту професійних творчих працівників через інститут творчих спілок. Зокрема ч. 5 ст. 3 покладає на творчі спілки обов'язок піклуватися про правовий, соціальний і професійний захист виключно своїх членів, тобто не всіх професійних творчих працівників і тим більше не всіх творчих працівників загалом. Крім того, слід звернути увагу на те, що в ч. 1 ст. 4 законодавець зобов'язує державу забезпечувати підтримку та захист законних прав й інтересів творчих спілок, гарантувати рівні умови для виконання їхніх статутних завдань та професійний і соціальний захист членів цих спілок й охорону їхніх авторських і суміжних прав. Такий підхід фактично залишає поза гарантованою охороною професійних творчих працівників та непрофесійних творчих працівників, які не є членами спілок, що ставить під сумнів дотримання принципу рівності у сфері трудового права. Додатковою проблемою є й те, що цей Закон наділяє творчі спілки правом представляти й захищати права та законні інтереси своїх членів, але не встановлює для них безумовного обов'язку здійснювати таке представництво, хоча творчі спілки в правозахисному контексті осмислення їх сутнісної природи фактично є аналогом професійних спілок.

Також важливе значення в контексті належного захисту трудових прав творчих працівників мають законодавчі акти, які віднесені до сфери авторського права (права інтелектуальної власності). Вказане обумовлено тим, що, реалізуючи право на творчу працю у межах трудових відносин, творчий працівник створює результати (продукти) інтелектуальної діяльності, наприклад, службові твори, винаходи, корисні моделі, раціоналізаторські пропозиції тощо. Із цим фактом пов'язане виникнення у працівника комплексу прав інтелектуальної власності, тобто майнових і особистих немайнових прав автора/винахідника, що набуваються й здійснюються в особливому режимі,

зумовленому статусом службових об'єктів у трудових правовідносинах [9, с. 67]. У зв'язку із цим можемо виокремити у контексті питання, яке нами розглядається, закони України «Про авторське право і суміжні права» [177], «Про охорону прав на промислові зразки» [223], «Про охорону прав на винаходи і корисні моделі» [22], «Про ефективне управління майновими правами правовласників у сфері авторського права і (або) суміжних прав» [186]. Додатково звернемо увагу й на те, що до 31 травня 2025 року [179] був чинним Закон України від 01 квітня 2022 року № 2174-ІХ [211], який передбачав, що з дня введення воєнного стану зупиняється перебіг строків для вчинення дій, пов'язаних з охороною прав інтелектуальної власності, а також строків щодо процедур набуття цих прав, визначених відповідними законами України.

Окремо слід відзначити важливу правозахисну роль ряду законодавчих актів у сфері культури та творчості. Зокрема йдеться про закони України «Про культуру» [214], «Про засади державної політики національної пам'яті Українського народу» [189], «Про театри і театральну справу» [239], «Про гастрольні заходи в Україні» [182], «Про кінематографію» [212], «Про державну підтримку кінематографії в Україні» [183], «Про медіа» [215], «Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста» [184] та ін.;

г) законодавчі акти, в яких регламентуються процесуальні та процедурні правила і стандарти захисту трудових прав творчих працівників, а також закріплюється правовий статус суб'єктів, які здійснюють юрисдикційний захист таких працівників. До таких законодавчих актів слід насамперед віднести Цивільний процесуальний кодекс України [284], Кодекс адміністративного судочинства України [106], закони України «Про адміністративну процедуру» [178], «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [240] та ін.;

4) нормами підзаконних актів, які конкретизують законодавчу основу належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні, а саме:

а) концептуально-стратегічні акти у сфері: прав людини (Стратегія людського розвитку [233], Національна стратегія зі створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року [237], Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 роки [217], Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року [235]); культури та творчої діяльності (Стратегія розвитку культури в Україні на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках [238]); економіки (Національна економічна стратегія на період до 2030 року [194]). Також слід зауважити, що задля реалізації вказаних концептуально-стратегічних актів державою створюються відповідні програми, які можуть регламентуватись окремими підзаконними актами, в яких містяться положення про програму (наприклад, Положення про програму диференційованого виховного впливу на засуджених «Творчість» [175]);

б) статутні підзаконні акти, що визначають правовий статус суб'єктів захисту трудових прав працівників й особливості реалізації ними правозахисної функції, зокрема положення про Держпраці [200], НСПП [241] (регламент її роботи [208]), МКСК [81], Експертну комісію Міністерства культури України з розгляду питань про надання всеукраїнським спілкам професійних творчих працівників статусу творчої спілки [201], відповідний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків [82], військово-музичні установи та підрозділи ЗСУ [199] та ін. Окремо в цьому контексті доцільно виокремити акти, які стосуються створення, діяльності та участі в творчих спілках [див., напр.: 185; 203; 206]. При цьому в контексті регламентації особливостей реалізації правозахисної функції щодо працівників в цілому та творчих працівників зокрема слід виокремити насамперед

підзаконні акти, в яких уточнюється методологія захисту трудових прав (наприклад, Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів [191], Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ [193], Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах [192]);

в) документи, в яких відображені особливості організації виконання творчої трудової діяльності та містяться уточнення правового статусу творчих працівників. Насамперед виокремимо затверджену типову форму контракту з професійними творчими працівниками державних і комунальних закладів культури [210], а також довідники про кваліфікаційні характеристики професій працівників [див., напр.: 195-198] та акти, які регламентують особливості відпочинку творчих працівників (у зв'язку із виконанням творчої діяльності) [209], організації та проведення гастролей та гастрольної діяльності [204; 205; 225], професійного творчого розвитку [див., напр.: 202], роботи творчих працівників на деокупованих територіях України [207].

3. Інституційно-організаційні гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників, які пов'язані зі створенням і функціонуванням системи суб'єктів захисту трудових прав працівників, зокрема і творчих працівників (більш детально це питання нами окреслюватиметься під час розкриття форм і способів захисту трудових прав творчих працівників). До них належать наступні види гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників,:

1) державний нагляд (контроль) у сфері культури в цілому та творчої трудової діяльності, що спрямовується на те, щоб: виявляти та документально фіксувати порушення трудових прав творчих працівників; негайно припиняти роботу, яка є небезпечною; ініціювати перерахунок виплат і оформлення трудових відносин; забезпечувати доступ до ефективних засобів захисту;

контролювати виконання приписів; формувати стандарти і методичні вимоги, які відповідають особливостям організації трудових відносин у сфері творчої трудової діяльності; забезпечувати баланс інтересів творчих працівників і роботодавців тощо. У цьому контексті слід виокремити, по-перше, контрольно-наглядову діяльність Держпраці, яка в цілому проявляється у захисті трудових прав творчих працівників у результаті здійснення правозахисних заходів на підставі виявлених порушень у ході здійснення контрольно-наглядової діяльності, а також за скаргами та зверненнями творчих працівників, в яких повідомляються факти порушення їх трудових прав. При цьому слід мати на увазі, що попри обмеження кількості перевірок у період воєнного стану, ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [220] передбачає для Держпраці (його територіальних органів) можливість здійснення позапланових заходів нагляду (контролю) насамперед за додержанням вимог вказаного Закону й щодо виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу та законності припинення трудових договорів. По-друге, важливою є контрольно-наглядова діяльність Уповноваженого ВРУ з прав людини (Омбудсмана) як суб'єкта владних повноважень, спеціально уповноваженого законодавцем [240] здійснювати незалежний парламентський контроль за додержанням прав і свобод, зокрема, й у сфері захисту та охорони трудових прав людини;

2) судовий захист трудових прав творчих працівників, що є фундаментальною гарантією реальності верховенства права та ефективного поновлення порушеного суб'єктивного права кожного працівника, котрий звертається до суду, зокрема до адміністративного суду, за захистом своїх прав, адже суд в цілому є незалежним і неупередженим органом публічно служби, в функціонуванні якого (через трудову діяльність суддів) об'єктивується судова влада в Україні, спрямована на вирішення індивідуальних трудових спорів,

забезпечення справедливого судового розгляду, рівності сторін і процесуальної змагальності, а також реального виконання судових рішень;

3) правозахисна діяльність колективних органів як інститутів соціального діалогу та примирення, спрямованих на забезпечення досудового (позасудового) врегулювання виниклих у сфері праці та зайнятості спорів між творчими працівниками та роботодавцем шляхом оперативного (за рахунок спрощених процедур вирішення трудових конфліктів) розгляду таких спорів індивідуального (КТС) чи колективного (НСПП) характеру. Тобто мета діяльності таких правозахисних суб'єктів полягає у наступному: забезпеченні своєчасного, неупередженого (попри можливі конфлікти інтересів) та ефективного відновлення порушених трудових прав творчих працівників, мінімізуючи витрати сторін спору на правозахисний процес, а також нівелюючи зростання конфлікту; створенні інституційно-організаційних умов для соціального діалогу між творчими працівниками (їх представниками) та роботодавцями; сприянні виробленню збалансованих рішень, придатних до виконання, а також таких, що запобігають повторним порушенням трудових прав творчих працівників (як тих, що звернулись за захистом, так й інших працівників);

4) правозахисна діяльність профспілок творчих працівників і творчих спілок, мета діяльності яких в цілому полягає в інституційному представництві й захисті трудових прав творчих працівників шляхом колективних переговорів, участі в соціальному діалозі, здійсненні громадського контролю за додержанням трудового законодавства та охорони праці творчих працівників (лише окремих професійних творчих працівників), наданні їм правової допомоги, а також формуванні галузевих стандартів соціально безпечної організації трудових відносин у сфері культури та творчої праці. У цьому контексті слід відзначити, що профспілки творчих працівників здійснюють правозахисну діяльність як суб'єкти трудового права і соціального діалогу хоча

за останні роки вони суттєво втратили свій вплив та авторитет [див., напр.: 144, с. 39]. Доповнюють захист профспілок творчі спілки, які є суб'єктами приватного права і професійними об'єднаннями самоврядного типу. Вони здійснюють професійне представництво окремих видів (груп) творчих працівників (наприклад, циркових артистів, акторів театру та ін.) та експертизу в сфері культури. Отже, можемо дійти висновку, що така юридична гарантія, як правозахисна діяльність профспілок творчих працівників і творчих спілок, дозволяє: забезпечувати колективно-договірне регулювання творчої праці (врахування особливостей режиму робочого часу та оплати творчої праці у період до створення творчого об'єкта тощо) та праці у сфері культури; здійснювати громадський контроль за оплатою праці, охороною праці, запобігати дискримінації тощо; організовувати примирні процедури й сприяти ефективному зверненню творчого працівника за судовим захистом; розробляти професійні стандарти (наприклад, етичні кодекси, рекомендації щодо обліку часу роботи під час виконання працівником певних творчих трудових функцій та ін.); забезпечувати участь працівників у прийнятті рішень на рівні підприємства, установи, організації та на інших рівнях;

5) медіація трудових спорів, стороною яких є творчий працівник. Відповідно до ст. 222-1 КЗпП України [107] та п. 4 ст. 1 та статей 4-8 Закону України «Про медіацію» [216] медіація – це позасудова, добровільна та конфіденційна процедура врегулювання трудового спору за участю нейтрального посередника (фізичної особи, котра набула статусу медіатора, пройшовши базову підготовку медіатора, та пройшла відповідний відбір), що ґрунтується на засадах добровільності (волевиявлення учасників процедури, яка враховується не лише на етапі звернення до такої позаюрисдикційної форми захисту, але й під час медіації, адже на будь-якому етапі медіації працівник і роботодавець може відмовитись від участі в ній), конфіденційності (стосується як медіатора, так й інших учасників процедури), нейтральності (у ставленні до

учасників процедури) та незалежності (від сторін медіації) медіатора, а також самовизначення (проявляється у самостійному обранні сторонами медіації посередника, переліку питань, які обговорюватимуться під час медіації тощо) та рівності сторін процедури;

б) процедура самозахисту трудових прав творчих працівників, що полягає в незаборонених законом односторонніх діях творчого працівника, спрямованих на негайне відвернення, припинення чи мінімізацію шкоди, обумовленої порушенням його трудових прав без попереднього звернення до суду чи інших правозахисних суб'єктів, за умови дотримання критеріїв законності, необхідності та пропорційності (з урахуванням засад адекватності, розумності);

7) правозахисна діяльність роботодавця, що виражається у формуванні організаційної політики, реалізації стратегій і програм, які забезпечують соціально безпечне виникнення, перебіг, призупинення та припинення трудових відносин із творчими працівниками. Розглядаючи цю юридичну гарантію, зазначимо, що вона є похідною від регламентованих нормативно-правовим чином і підтриманих суспільством обов'язків щодо створення соціально безпечних умов виникнення, перебігу, призупинення та припинення трудових відносин із працівником шляхом формування та реалізації організаційної політики (гендерної рівності, запобігання дискримінації в цілому, попередження цькування тощо), процедур, соціальних програм і методів належного управління персоналом, спрямованих на запобігання порушенням трудових прав працівників, їх своєчасне виявлення, належне реагування на повідомлення про порушення, повне відновлення порушених прав і недопущення повторення таких чи аналогічних порушень трудових прав. У цілому зауважимо, що в рамках трудових відносин саме роботодавець є первинним носієм обов'язку забезпечити безпечні та гідні умови праці, здійснювати належний облік часу роботи та оплату праці, поважати людську гідність кожного працівника тощо, а тому він може вважатись суб'єктом захисту трудових прав творчих працівників

та виразом досліджуваних інституційно-організаційних гарантій правозахисту працівників. Також наголосимо на тому, що така правозахисна діяльність роботодавця щодо творчих працівників спрямовується на: забезпечення соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин (починаючи від добору кадрів і укладення трудового договору до припинення цих відносин); гарантування умов, за яких систематично попереджаються порушення трудових прав працівників, а у разі виникнення порушення – своєчасно та пропорційно забезпечується відновлення права та компенсування шкоди, завданої порушенням; узгодження трудових та авторсько-правових режимів у сфері організації трудових відносин з творчими працівниками; забезпечення участі творчих працівників і їх представників у виробленні та перегляді кадрової політики на рівні підприємства (установи, організації). Таким чином, виокремлена нами юридична гарантія передбачає, зокрема: нормативно-правову регламентацію кадрової політики та процедури, що враховують особливості правового статусу творчих працівників і специфіку творчої трудової діяльності; запровадження внутрішніх механізмів подання та розгляду скарг, а також сприяння участі працівника в процедурі медіації чи самозахисту своїх трудових прав (окремо також передбачається захист працівника від переслідування за дії, пов'язані із захистом трудових прав); створення системи контролю і нагляду на рівні підприємства (установи, організації) за дотриманням на такому організаційному рівні вимог законодавства про працю та зайнятість у частині трудових прав творчих працівників; забезпечення регулярного навчання безпосередніх керівників, а також творчих працівників (курси, семінари, лекції тощо, які стосуються змісту трудових прав і особливостей їх захисту);

8) міжнародний захист трудових прав творчих працівників. Насамперед у цьому контексті необхідно виокремити таку юридичну гарантію, як процедура розгляду скарг ЄСПЛ, які дозволяють Суду займатись правозахисним процесом

тоді, коли держава (як основний гарант трудових прав людини) не спромоглась забезпечити ефективного захисту трудових прав творчих працівників на національному на підставі ряду норм Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод [344] (хоча цей конвенційний акт безпосередньо й не захищає трудові права людини), а саме ст. 6 (право на справедливий суд), ст. 8 (охорона приватного життя людини, зокрема захист права на приватність на робочому місці, зображення й голос працівника), ст. 10 (свобода вираження поглядів і художня свобода), ст. 11 (об'єднання і профспілки), ст. 14 (заборона дискримінації), а також ст. 1 Протоколу № 1 (мирне володіння майном, включно з інтелектуальною власністю працівника) [392]. Слід відзначити, що міжнародний захист трудових прав творчих працівників відбувається на підставі належної скарги жертви-скаржника та в цілому зосереджується на: визнанні факту порушення, визначенні обсягу відшкодування (справедливої сатисфакції) та окреслення заходів виконання судового рішення; формування стандартів у сфері прав людини, обов'язкових для держави (судових прецедентів); стимулюванні держави щодо удосконаленні правового регулювання у сфері праці, зокрема у сфері культури та творчої праці.

Отже, узагальнюючи викладене, зазначимо, що юридичні гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників доцільно розуміти як установлені чинним законодавством і узгоджені з принципами права умови та засоби, що забезпечують правомірне й ефективне здійснення суб'єктивного права на захист трудових прав. При цьому реальність таких гарантій здебільшого забезпечується покладанням відповідних зобов'язань на державу, а у відповідній частині й на інститути громадянського суспільства (передусім обов'язок організувати та своєчасно й безперешкодно забезпечити цей захист у повному та змістовно адекватному обсязі). В цьому контексті варто враховувати, що систему таких базових юридичних гарантій на теоретичному рівні необхідно поділити на три групи. Першу групу складають гарантії, зміст

яких зводиться до визнання державою за собою обов'язку забезпечувати незалежний захист трудових прав творчих працівників, з урахуванням того, що цей обов'язок набуває реального змісту лише за умови, коли держава фактично є правовою, соціальною та демократичною. Другою групою охоплено нормативно-правові положення (міжнародно-правового та національного рівня), які забезпечують юридичну визначеність: а) загальних, спеціальних і особливих трудових прав творчих працівників (включно з правом на захист); б) кореспондуючих обов'язків держави, роботодавців та інститутів громадянського суспільства щодо охорони і захисту цих прав; в) форм, способів, підстав, умов і процедур правозахисту із окресленням прав та обов'язків сторін правозахисного процесу і критеріїв оцінювання його ефективності та результатів; г) підстав і умов притягнення до юридичної відповідальності осіб, котрі порушують трудові права творчих працівників. Третю групу гарантій складають ті гарантії, які формують належні інституційно-організаційні умови захисту трудових прав, а саме: державний нагляд (контроль) у сфері культури та творчої праці; судовий захист; правозахисна діяльність органів соціального діалогу та примирення; діяльність профспілок творчих працівників і творчих спілок; медіація трудових спорів; самозахист трудових прав; внутрішньоорганізаційна правозахисна діяльність роботодавця; міжнародні механізми захисту трудових прав творчих працівників.

### **2.3 Юридичні форми, способи та засоби захисту трудових прав творчих працівників**

Попри тривалу історію державотворення, Україна й досі залишається молодою державою, в якій перманентно здійснюються процеси реформування та становлення тих чи інших інститутів, зокрема, й у сфері захисту трудових

прав працівників [24, с. 3]. У цьому контексті відзначимо, що з моменту проголошення незалежності в нашій державі розпочався активний процес побудови правової, демократичної та соціальної держави, орієнтованої на повагу до гідності та прав людини й визнання права на захист прав у цілому та трудових прав зокрема. З огляду на це зауважимо, що норми чинного законодавства України, яка утверджує себе як правова й соціальна держава, покладають на всі гілки публічної влади обов'язок діяти активно та скоординовано для захисту соціальних прав людини [250, с. 314], зокрема й трудових прав. Важливість цього обумовлена тим, що саме існування суб'єктивного права на захист, як слушно наголошує український юрист-трудолик М.І. Іншин, не тотожне реальному захисту суб'єктивного права, яке було порушено. Саме тому право на захист права потребує практичної реалізації, що забезпечується через відповідні форми, а також за допомогою різних правових засобів захисту [98, с. 132; 100, с. 190]. Схожої позиції дотримуються й інші вітчизняні дослідники. Так, О.А. Мазуренко справедливо підкреслює, що жодне право не вважається належно забезпеченим, якщо у ситуаціях, коли його порушено, відсутніми будуть організаційно й нормативно визначені форми захисту. При цьому учена констатує, що трудові права та законні інтереси працівників не становлять винятку із вказаного правила [144, с. 36]. На підтвердження наведеної думки можемо також навести позицію Б.Ю. Мірошника, котрий зазначає, що дієвість правозахисту має гарантуватися правовими механізмами, вибудованими в якості цілісної системи засобів захисту. Вказане впливає з самого змісту суб'єктивного права на захист трудових прав, яке полягає у юридично значимих можливостях суб'єкта (адресата права) вчиняти відповідні дії, що спрямовуються на встановлення чи відновлення порушених (оспорюваних) трудових прав [153, с. 37-38]. Відтак будь-яке звуження чи неможливість використання можливостей вчинення дій, які містяться в суб'єктивному праві, фактично нівелює таке суб'єктивне право,

що неприпустимо в правовій, соціальній та демократичній державі, а особливо в контексті творчих працівників, котрі в цілому характеризуються високим рівнем соціальної вразливості, яку не завжди може мінімізувати творча трудова реалізація особи. З огляду на це зазначимо, що право на захист трудових прав творчих працівників в Україні реалізовується у межах відповідних форм, способів і засобів захисту трудових прав.

Аналізуючи наявну наукову літературу, можемо помітити, що ученими вже детально досліджувався зміст форм, способів і засобів захисту трудових прав. Зокрема Б.Ю. Мірошник, аналізуючи сутнісний зміст форми захисту трудових прав, тлумачить її як спосіб організації нормативно-правовим чином встановлених і упорядкованих дій, спрямованих на визнання або відновлення оспорюваних (порушених) трудових прав та законних інтересів працівників. На цій підставі учений зауважує, що форма захисту на концептуальному рівні постає збірною категорією, елементи якої поєднані спільним предметом і утворюють єдину цілісність [153, с. 39]. Подібної позиції дотримується й В.О. Рекшинський щодо форм захисту соціальних прав. Учений стверджує, що під такою формою доцільно розуміти зовнішній вираз діяльності уповноваженого суб'єкта, що відповідає вимогам принципів права та ґрунтується на нормах чинного законодавства. Він у межах відповідної процедури (процесу) спрямований на реальне поновлення (встановлення, визнання) суб'єктивних прав, а також на подальшу матеріальну, моральну чи організаційно-правову компенсацію суб'єктивного права, яке було порушено [251, с. 58]. Водночас українська вчена І.В. Лагутіна вважає, що форми захисту трудових прав і законних інтересів являють собою врегульований порядок (процедуру) юридичної діяльності з їх захисту [134, с. 7]. При цьому способи захисту таких прав й інтересів вона визначає як комплекс конкретних дій, що їх застосовують юрисдикційні органи, сам працівник, права якого були порушені, або його представники, зокрема профспілка, задля припинення й попередження

порушень трудового законодавства, поновлення порушених (оспорюваних) трудових прав і відшкодування заподіяної таким порушенням шкоди [134, с. 16]. Окремо також відзначимо й позицію юристів-трудовиків Н.Д. Гетьманцевої та І.Г. Козуб, які сформуvalи цілісне концептуальне бачення сутнісного змісту форм, способів і засобів захисту трудових прав. Учені зазначають, що юридичною формою в цілому є цілісний комплекс засобів, способів, а також дій, що об'єктивуються в практичній дійсності для досягнення визначеної правової мети, тому форма захисту трудових прав працівників постає як модель організації застосування способів, спрямованих на поновлення (встановлення, визнання) певних суб'єктивних прав і законних інтересів працівника. При цьому вчені зазначають, що спосіб захисту трудових прав є типовою сукупністю юридично значущих дій, через які відповідні права відновлюються (визнаються, встановлюються), а засіб захисту таких прав працівника – це комплекс дій, за допомогою яких реалізовується обраний спосіб захисту (у межах конкретної форми захисту) із тією самою цільовою спрямованістю (задля поновлення, визнання, встановлення права працівника) [62, с. 37].

На підставі викладених позицій науковців можемо зауважити наступне: по-перше, наразі є можливість сформуvalи наукову позицію стосовно сутнісного змісту та структури актуальних форм, способів і засобів захисту трудових прав творчих працівників, які по сьогодні ще не досліджувались на дисертаційному (монографічному) рівні; по-друге, під час окреслення сутнісного змісту вказаних категорій слід враховувати широту поняття захисту трудових прав творчих працівників. Отже, *формою захисту трудових прав творчих працівників* є регламентована законом (в окремих випадках – колективно-договірними актами) процедурно-організаційна модель застосування норм законодавства про захист трудових прав творчих працівників, що визначає: по-перше, компетентного суб'єкта правозахисної

діяльності; по-друге, процесуальний режим захисту трудових прав (підстави та умови провадження, стадії, строки, докази, стандарти доказування, проміжні акти та акти, якими завершується правозахисна процедура, юридична відповідальність учасників провадження та ін.); по-третє, юридично значимий результат у формі владного (договірного) акта.

Розглядаючи структуру системи форм захисту трудових прав творчих працівників в Україні, зазначимо, що в цьому контексті необхідно погодитись із усталеним підходом вітчизняних юристів-трудоваків [див., напр.: 51, с. 98; 96, с. 113-114; 134, с. 7; 144, с. 40; 282, с. 1073] стосовно того, що форми захисту трудових прав у цілому структурно поділяються на два основних типи, а саме на юрисдикційну та неюрисдикційну форми захисту суб'єктивних прав. Вважаємо, що окреслений поділ відповідних юридичних форм захисту є логічним і закономірним, адже форми захисту в правовій, демократичній та соціальній державі, якою є Україна, постають порівняно самостійними та відносно універсальними юридичними конструкціями, що завдяки своїм властивостям, які відображають тенденцію до демократизації системи правозахисту в державі та обсяг обов'язків широкого кола суб'єктів правозахисної діяльності (з огляду на те, що в нашій державі відбувається розвиток інститутів громадянського суспільства, правозахисна діяльність яких підсилює стан соціально безпечного буття людини і громадянина, суспільства та держави [250, с. 315], можуть набувати як юрисдикційного, так і позаюрисдикційного фактичного вираження [251, с. 59].

Насамперед розглянемо *юрисдикційний тип форм захисту трудових прав творчих працівників* в Україні. Ним є комплекс юридичних форм, пов'язаних із правозахисною діяльністю уповноважених органів публічної служби, акти (дії та/або рішення) яких дозволяють досягти мети реалізації права творчого працівника на захист його трудових прав. До основних з них слід віднести наступні юридичні форми:

1) судову форму захисту трудових прав творчих працівників, що є результатом наявності у кожного творчого працівника (в силу універсальності такого права [315, с. 31]) права на судовий захист трудових прав [див., напр.: 116, с. 274; 155, с. 550-551; 292, с. 90; 315, с. 9]. Під цією формою захисту вітчизняна учена І.І. Циганчук пропонує розуміти універсальну та (з огляду на її надійність і результативність) провідну форму правозахисту, що здійснюється судами на засадах верховенства права і спрямований на: охорону та відновлення порушених прав; утвердження правової законності; усунення бар'єрів у реалізації працівником належних йому трудових прав; припинення порушень суб'єктивного права та відновлення становища, яке мало місце до виникнення порушення; забезпечення виконання судового рішення, яке має обов'язковий (забезпечений публічно-правовим примусом) характер для всіх суб'єктів трудових відносин; гарантування можливості оскарження (в установленому законом порядку) судового рішення у разі незгоди з позицією суду на підставі розглянутої ним справи [294, с. 89]. Таким чином, враховуючи викладене та наявні позиції учених стосовно змісту судового захисту трудових прав працівників [див., напр.: 43; 92; 133; 143; 293; 301; 309], зазначимо, що судовий захист трудових прав творчих працівників спрямовується на: по-перше, припинення триваючого порушення трудових прав та усунення перешкод у здійсненні трудових прав творчих працівників; по-друге, поновлення порушеного права творчого працівника, зокрема відновлення на роботі або на рівнозначній посаді, зобов'язання корегування підходів до обліку часу роботи та оплати фактично відпрацьованого часу працівника тощо; по-третє, стягнення належних творчому працівнику виплат (доплат, надбавок), середнього заробітку за вимушений прогул, відшкодування моральної шкоди та ін.; по-четверте, визнання недійсними умов договорів і локальних актів (посадових інструкцій, правил внутрішнього розпорядку та ін.), що погіршують становище працівника, а також зобов'язання роботодавця усунути чинники порушення відповідно до

вимог чинного законодавства; по-п'яте, формування усталеної практики належної організації трудових правовідносин за участю творчих працівників, які унеможливлуватимуть зловживання використанням нетипових форм організації праці, підміни трудових відносин цивільно-правовими, сприятимуть окресленню чітких орієнтирів доказування дискримінації тощо.

Таким чином, судовий захист трудових прав творчих працівників дозволяє вирішувати насамперед такі завдання: а) кваліфікувати існуючі (вже завершені) відносини в якості трудових відносин за участю творчих працівників шляхом: встановлення факту наявності трудових відносин за ознаками підпорядкованості внутрішньому трудовому розпорядку, інтегрованості в існуючу організацію праці на відповідному підприємстві (в установі, організації), регулярності виплат грошової винагороди (гонорару), використання у взаємодії з працівником інструментів дисциплінарного впливу роботодавця; відмежування від цивільно-правових договорів і так званої «залежної самозайнятості»; б) встановлювати правомірність застосування строкового трудового договору та його припинення (розірвання), а саме наявність об'єктивних підстав для укладання та припинення такого виду трудового договору (оцінка правомірності мотивів не продовження трудового договору); в) розмежовувати виплати в межах трудового доходу та авторські виплати, хоча вони в контексті творчого трудового працівника набувають трудових властивостей, враховуючи неприпустимість заміщення гарантованої оплати праці авторськими виплатами; г) оцінювати допустимість і достатність доказів обставин порушення трудових прав творчих працівників, враховуючи, що тягар доказування після наведення позивачем імовірних фактів порушення його прав покладається на роботодавця; г) негайно вживати заходів забезпечення позову у випадках ризику ускладнення чи унеможливлення виконання рішення (збереження доказів, заборона окремих дій тощо); д) поновлювати на роботі творчого працівника, скасовувати незаконне

дисциплінарне стягнення (штрафні відрахування, накладені всупереч п. 2 ч. 1 ст. 110 і статей 127-129 КЗпП України); е) стягувати заборгованість із заробітної плати та доплат, середнього заробітку за час вимушеного прогулу та ін.; є) визнавати недійсними умови трудових договорів (контрактів) і локальних актів, що погіршують становище працівника; ж) сприяти виконанню приписів контрольно-наглядових органів шляхом зобов'язання роботодавця виконати вимоги, які містяться у таких приписах; з) забезпечувати реальні можливості звернення до суду в межах установлених законом процесуальних строків, процесуальну рівність сторін спору;

2) адміністративну форму захисту трудових прав творчих працівників, яка проявляється у діяльності органів публічної служби, уповноважених на здійснення примирення, контроль і нагляд у сфері трудового законодавства за зверненнями (скаргами) творчих працівників чи за ініціативою такого суб'єкта (крім примирення). Серед відповідних органів слід назвати насамперед наступні:

а) НСПП, яка діє згідно з нормами законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [226] та «Про соціальний діалог в Україні» [234], Положення про Службу [241] та відповідно до її Регламенту [208]. Вона створена Главою держави в якості постійно діючого органу, метою якого є систематичне забезпечення (сприяння) врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), зокрема, й за участю профспілок творчих працівників, на засадах верховенства права, поваги та дотримання прав і свобод людини і громадянина, неупередженості, відкритості й прозорості, відповідальності, а також взаємодії з іншими органами публічної служби, сторонами соціального діалогу та громадськими об'єднаннями. При цьому аналіз чинного законодавства та наукових напрацювань українських учених [див., напр.: 91; 171; 249; 266] дозволяє дійти висновку, що захист трудових прав творчих працівників НСПП проявляється у таких напрямках правозахисту:

по-перше, у діяльності із реєстрації колективних трудових спорів (конфліктів), визначенні їх сторін, предмета та рівня, організації й проведенні примирних процедур, забезпечуючи при цьому взаємодію учасників соціально-трудова відносин, а також здійснення посередництва й примирення у процесі вирішення спорів; по-друге, у діяльності із підтримання соціального діалогу та сприяння виробленню узгоджених пропозицій стосовно різних аспектів забезпечення сталого розвитку соціально-економічних та трудових відносин у державі; по-третє, у діяльності із прогнозування виникнення колективних трудових спорів і наданні допомоги у їх своєчасному врегулюванні шляхом реалізації запобіжних заходів, зокрема, й за рахунок підвищення правової культури учасників соціально-трудова відносин. Тобто НСПП здійснює суттєвий вплив на потенціал системи захисту трудових прав творчих працівників в Україні, забезпечуючи: по-перше, примирення та (за потреби) посередництво в спорах щодо укладення, зміни чи виконання колективних договорів (угод) на рівні роботодавця, галузі, відповідної території, зосереджуючись на сприянні існуванню соціально безпечних умов організації творчої трудової діяльності, наприклад, щодо обліку часу виконання всіх типів творчої праці, оплати нічних і надурочних годин творчої праці, недопущення дискримінації під час добору та відбору творчих працівників тощо; по-друге, досягнення та подальше виконання примирних домовленостей між творчими працівниками і їх роботодавцем;

б) Держпраці, що є центральним органом виконавчої влади, утвореним на підставі урядової постанови від 10 вересня 2014 року № 442 [219] з метою реалізації державної політики у певних сферах забезпечення соціальної безпеки працівників (у сфері охорони праці, гігієни праці), а також для здійснення державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення і в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Враховуючи норми Положення про Службу [200], а також наукові

напрацювання вітчизняних учених [див., напр.: 55; 275; 276; 297], доходимо висновку, що Держпраці виступає ключовим суб'єктом адміністративного захисту трудових прав творчих працівників, адже в силу свого публічно-правового статусу ця Служба насамперед реалізовує державну політику у зазначених сферах, забезпечує державне управління системою охорони праці та промислової безпеки, а також здійснює регулювання й нагляд у видах діяльності, пов'язаних з об'єктами підвищеної небезпеки. Так, Служба повноважна: по-перше, проводити планові та позапланові інспекційні відвідування підприємств (установ, організацій) з правом доступу до всіх необхідних джерел інформації для підтвердження фактів порушення трудових прав творчих працівників; по-друге, перевіряти належне оформлення трудових відносин, зокрема виявляти фіктивну самозайнятість, правильність обліку робочого часу, порядок і повноту оплати праці (надурочної, нічної, виїзної тощо), своєчасність і повноцінність надання відпусток (вихідних днів), наявність гарантій та компенсацію шкоди, завданої порушеннями; по-третє, контролювати дотримання стандартів охорони праці творчих працівників; по-четверте, розглядати звернення і скарги творчих працівників та їхніх профспілок й реагувати актами державного нагляду, а в разі потреби – скеровувати матеріали до суду чи правоохоронних органів для посилення правозахисного впливу; по-п'яте, перевіряти виконання виданих приписів до повного усунення виявлених порушень. Отже, вплив Держпраці на захист трудових прав творчих працівників в цілому полягає у наступному: по-перше, у виявленні фактів охоплення творчих працівників «тіньовою зайнятістю», встановленні ознак трудових відносин у їх взаємодії з роботодавцем, а також забезпеченні легалізації таких відносин в якості трудових; по-друге, у виявленні фактів особливих порушень трудових прав творчих працівників, зокрема, щодо обліку часу праці працівників (наприклад, під час репетицій, перезйомок), справедливої оплати праці та надання часу для повноцінного відпочинку; по-

третє, у негайному припиненні триваючих порушень трудових прав творчих працівників та зобов'язанні усунути перешкоди в повноцінній реалізації трудових прав таких працівників (з паралельним притягненням порушника до юридичної відповідальності чи без таких заходів); по-четверте, у перевірці локальних актів і кадрових рішень на відповідність трудовим гарантіям у тій мірі, в якій це прямо впливає на умови праці та оплату праці творчих працівників.

Також відповідна правозахисна роль Служби не призупиняється на період дії воєнного стану, адже відповідно до ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» Держпраці та її територіальні органи за зверненням творчого працівника чи профспілки можуть проводити позапланові заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням роботодавцями вимог зазначеного Закону, зокрема перевіряти наявність неоформлених трудових відносин, факти мобінгу (позапланові перевірки з питань мобінгу не поєднуються одночасно з позаплановими заходами з будь-яких інших питань) та правомірність припинення трудових договорів з творчими працівниками. При цьому необхідно мати на увазі, що у період дії воєнного стану за виявлені під час позапланових заходів порушення, які усунуто в повному обсязі та у встановлений строк на підставі припису, штрафи, передбачені ст. 265 КЗпП України [107], не накладаються;

в) Уповноважений ВРУ з прав людини (Омбудсман), який згідно з Конституцією України [117] та ст. 4 Закону України «Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини» [240] є посадовою особою, котра здійснює законодавчо регламентовану діяльність автономно від органів публічної служби та їхніх посадових осіб. При цьому законодавцем наголошується на тому, що ця посадова особа діє в нашій державі не з метою заміщення (обмеження) існуючих (потенційних) засобів захисту конституційних прав і свобод людини і громадянина (у тому числі трудових прав творчих

працівників), а для доповнення їх, не змінюючи при цьому встановлених меж компетенції державних органів, що забезпечують охорону, захист та відновлення прав та свобод творчих працівників, які були порушені. Так, аналізуючи чинне законодавство та наявні наукові напрацювання стосовно трудово-правового змісту правозахисного впливу Омбудсмана [див., напр.: 52, с. 42-43, 47; 74, с. 77-78; 93, с. 62], доходимо висновку, що ця посадова особа постає важливим суб'єктом захисту трудових прав творчих працівників, адже: по-перше, отримує скарги від творчих працівників про порушення їх трудових прав роботодавцем, а також відкриває провадження за зверненнями щодо порушення прав людини у трудових відносинах, захищаючи у відповідний спосіб людську гідність творчого працівника, право на рівність і недискримінацію, право на приватність, право на захист персональних даних, свободу творчості та ін.; по-друге, перевіряє факти порушення трудових прав творчих працівників, виносячи на підставі цього акти реагування із вимогами усунути порушення, змінити локальні акти, ліквідувати інші фактори порушення трудових прав; по-третє, систематизує та публічно висвітлює системні порушення у щорічній доповіді про стан додержання (захисту) прав і свобод людини і громадянина у державі [див., напр.: 83; 306-308] (в спеціальній доповіді [див., напр.: 272; 273]), на основі якої можуть розроблятися проекти нормативно-правових актів про удосконалення нормативно-правового та інституційно-організаційного забезпечення захисту трудових прав працівників в цілому та творчих працівників зокрема [див., напр.: 242; 243].

Переходячи до розгляду *неюрисдикційного типу форм захисту трудових прав творчих працівників* в Україні, зазначимо, що такою процедурно-організаційною моделлю застосування норм законодавства про захист трудових прав творчих працівників є діяльність творчих працівників і їх профспілок (творчих спілок, інших суб'єктів громадянського суспільства), спрямована на захист трудових прав та охоронюваних законом інтересів у сфері праці й

суміжних сферах, яка вчиняється ними безпосередньо (самостійно), без звернення за допомогою до державних та інших компетентних органів публічної служби, допускаючи реалізацію можливостей правомірного впливу на роботодавця-порушника, не вдаючись у цьому процесі до звернення за допомогою до публічно-правових суб'єктів захисту трудових прав (при цьому неюрисдикційний тип не підміняє юрисдикційний, а тому, наприклад, у процесі здійснення заходів самозахисту трудових прав творчий працівник має право паралельно звертатись за захистом й до Держпраці чи суду). При цьому, як убачається, основними такими формами захисту трудових прав творчих працівників є наступні:

1) самозахист творчим працівником власних трудових прав, який, враховуючи позиції юристів-трудовиків [див., напр.: 48; 142; 161; 271; 277], об'єктивується у незаборонених законом (і таких, що не суперечать моральним засадам суспільства) самостійних діях працівника, спрямованих на захист своїх трудових прав і законних інтересів шляхом відмови від виконання вимог роботодавця (трудових функцій), які порушують трудові права цього працівника, а також в інший спосіб протидії порушенням (наприклад, відмова від виходу на роботу після закінчення двох тижнів з моменту подачі заяви про звільнення за власним бажанням, відмова вагітної працівниці від відрядження, відмова від роботи без засобів захисту, призупинення роботи при затримці виплати заробітної плати, відмова від неправомірного переведення на іншу роботу, відмова від проходження незаконно встановленого випробувального терміну (стажування), відмова надавати роботодавцю незаконно затребувані документи, публічне звернення до роботодавця через засоби масової інформації з вимогою припинити порушення трудових прав працівника, здійснення збору підписів на свій захист), співмірний характеру й небезпеці порушення, який враховує засади верховенства права, правової законності, заборони зловживання правом, добросовісності, пріоритету охорони життя і здоров'я,

недопустимості погіршення становища працівника локальними актами, заборони будь-якого тиску на працівника за добросовісне використання самозахисту. Тобто самозахист трудових прав творчих працівників дозволяє достатньо оперативню та у відносно спрощений спосіб (без залучення третіх осіб), а також без наявності спеціальних знань у сфері трудового законодавства захистити свої права, а саме: по-перше, попередити порушення трудових прав (не допустити реалізації небезпечних чи протиправних дій, зокрема відмовитись виконувати завдання, що створює неприпустимий ризик для життя чи здоров'я працівника, позначається на базовій якості життя); по-друге, негайно припинити триваюче порушення, наприклад, шляхом призупинення участі в творчому трудовому процесі, що здійснюється з істотними порушеннями норм охорони праці, відмови від виконання понаднормових чи нічних робіт, які не передбачаються трудовим договором, не оплачуються належним чином чи заборонені (обмежені) для окремих категорій творчих працівників; по-третє, отримати чіткі докази порушення трудових прав творчих працівників, які в подальшому можуть використовуватись у рамках юрисдикційної форми захисту трудових прав творчих працівників. Отже, враховуючи викладене, зазначимо, що самозахист трудових прав творчих працівників може бути поділений (у залежності від обставин порушення трудових прав) на такі види: по-перше, безпековий самозахист, який полягає у наступному: а) у відмові від виконання творчих робіт у разі, коли це відбувається всупереч стандартам охорони праці й є небезпечним для життя чи здоров'я (при цьому у вказаному контексті слід враховувати й ризики психологічного здоров'я, на які дедалі частіше звертають увагу юристи-трудовики та інші фахівці [див., напр.: 245-247]); б) у вимозі негайного усунення небезпеки та забезпечення засобами індивідуального захисту; в) у залишенні робочого місця (іншого простору), на якому виконується творча трудова діяльність, яка є небезпечною для життя та здоров'я працівника, з подальшим письмовим інформуванням безпосереднього керівника

про такі дії; по-друге, режимний самозахист, що проявляється у наступному:

а) у відмові від залучення до надурочних чи нічних робіт за відсутності законних підстав або належного погодження й оплати; б) у наполяганні фіксації т. зв. «невидимих» для режиму оплати праці етапів виконання творчої трудової діяльності, зокрема репетиції; по-третє, у договірно-процедурному самозахисті, який полягає: у відмові від підписання документів (наказів, розпоряджень), що містять умови, які погіршують трудове становище творчого працівника, а також актів, що суперечать принципам права, зокрема передбачають виконання творчих трудових обов'язків, які порушують норми законодавства, моралі та етики; у вимозі видати для ознайомлення письмовий наказ (розпорядження), яким на працівника покладається певне (спірне) завдання; по-четверте, антидискримінаційний самозахист, який включає: а) вимогу негайного припинення дій чи дії актів, які містять ознаки дискримінації та/або створюють (розвивають) організаційні умови, сприятливі для гендерного насилля (наруги) тощо [357, с. 111-113]; б) відмову від участі у кадрових відборах, проєктах та інших заходах, коли вони суперечать вимогам принципу рівності та заборони дискримінації у сфері праці та зайнятості.

Водночас слід відзначити, що самозахист трудових прав працівників у цілому не регламентований чинним законодавством про працю, а тому ґрунтується на ст. 55 Конституції України [117], враховує норми ст. 19 Цивільного кодексу України [283] та розвиток наукової думки щодо такого інституту трудового права України. У зв'язку із цим варто зауважити, що загалом здійснення самозахисту трудових прав творчих працівників повинно здійснюватися таким чином, щоб він став органічною частиною системи правозахисну, тобто елементом правопорядку. Отже, можемо виокремити такі *критерії належного здійснення самозахисту трудових прав творчих працівників:*

а) наявність правової та фактичної підстав для самозахисту, а саме: наявність норми законодавства про працю, яку порушує роботодавець, що рівнозначно порушенню й відповідного суб'єктивного права творчого працівника; здійснення роботодавцем дій чи прийняття ним рішень, які створюють очевидну небезпеку порушення базових прав творчого працівника;

б) дотримання умовної процедурності дій, у яких об'єктивуються засоби протидії в межах самозахисту трудових прав. Хоча чинним законодавством не визначається порядок здійснення самозахисту трудових прав, слід зауважити, що зміст такої неюрисдикційної форми правозахисту у сфері праці та зайнятості дозволяє виокремити наступні етапи застосування засобів протидії: по-перше, виявлення творчим працівником достатніх обставин (підстав і умов) для застосування заходів самозахисту (зокрема він має встановити, яке саме його право чи обов'язок роботодавця було порушено або ж який саме ризик порушення його прав виник у практичній дійсності); по-друге, фіксація факту порушення (конкретного ризику порушення), зокрема, шляхом збирання переписок з безпосереднім керівником, які містять ознаки дискримінації; по-третє, обрання належного засобу (засобів) протидії, способів їх застосування (одночасного, поетапного), а також часу, з якого розпочинається самозахист (з урахуванням того, що у випадках явної небезпеки допускається негайне застосування заходів протидії); по-четверте, надсилання (в розумний строк) роботодавцю письмового повідомлення про початок самозахисту (таке повідомлення може бути написане у довільній формі, проте за загальними правилами складання документів, а також із чітким описом: обставин дійсності, які творчий працівник вважає достатніми для самозахисту його трудових прав; правової оцінки ситуації, а саме із посиланням на норми трудового законодавства, які порушені чи можуть бути порушені; часу, з якого розпочинається застосування засобів протидії, а також видів таких заходів самозахисту; вимог, виконання яких роботодавцем є метою самозахисту та

обставиною, за наявності якої заходи самозахисту будуть негайно припинені (якщо виникає необхідність у невідкладному застосуванні засобів протидії, вони здійснюються після використання первинних заходів самозахисту); по-п'яте, безпосереднє застосування засобів протидії та їх коригування в тому разі, коли обрані заходи самозахисту виявились неефективними (їх застосуванню за загальним правилом має передувати нове повідомлення роботодавця про їх застосування, якщо вони не є однотипними засобами протидії, про які вже попереджав творчий працівник, допускаючи можливість застосування додатково й однотипних засобів протидії); по-шосте, завершення процедури самозахисту;

в) забезпечення відповідності і пропорційності засобів протидії, які в цілому формують умови здійснення самозахисту як форми правозахисту, об'єктивація якої: має відповідати змісту суб'єктивного трудового права, яке роботодавцем було порушене, а також характеру дій (рішень), якими воно порушене, наслідкам, що обумовлені таким порушенням; не може виявлятися у самоуправстві, завданні шкоди майну роботодавця чи порушенні прав інших працівників. Тобто самозахист працівника не може відбуватися шляхом перевищення меж самозахисту його трудових прав;

г) дотримання вимог добросовісності та законності самозахисту, згідно з якими заходи самозахисту мають бути узгоджені із вимогами законів, принципів права, не суперечити моральним засадам суспільства, тобто не проявлятися у насильницьких діях тощо;

г) самозахист не підміняє страйк, беручи до уваги те, що самозахист і страйк передбачають різні цілі і спрямовані на захист різних прав та інтересів. При цьому важливо розуміти, що право на самозахист реалізовується творчим працівником самостійно й незалежно від інших працівників, а рішення про оголошення страйку може бути прийнято лише трудовим колективом, що є більш складною процедурою, недобросовісний обхід якої шляхом «масового

самозахисту» творчих працівників підприємства (установи, організації) не допускається, хоча це прямо й не передбачено чинним законодавством. Крім того, слід визнати, що на практиці складно довести такий недобросовісний мотив у діях працівників, якщо, наприклад, їх суб'єктивне трудове право було насправд порушено роботодавцем;

2) громадський захист трудових прав творчих працівників, яким охоплено:

а) захист трудових прав творчих працівників профспілками, які згідно з п. 1 ч. 1 ст. 1, статей 2, 6, 7, 11–13-1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [230], а також напрацюваннями учених стосовно змісту статусу профспілок [див., напр.: 36; 37; 45; 141; 296] є інститутом громадянського суспільства у вигляді добровільної неприбуткової громадської організації, яка: по-перше, об'єднує громадян, котрі вільно (без будь-якого дозволу чи примусу) реалізували право створювати профспілки, вступати до них і виходити з них, а також брати участь у їх роботі, пов'язані спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності; по-друге, створюється задля виконання представницької (здійснення представництва членів профспілки на відповідному рівні) та правозахисної (захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів вказаного кола осіб) функцій на принципах законності та гласності; по-третє, в своїй діяльності діє самостійно, будучи незалежною (не підзвітною і не підконтрольною) від органів публічної служби (їх посадових осіб), роботодавців, а також інших інститутів громадянського суспільства, володіючи гарантіями захисту від неправомірного втручання у статутну діяльність профспілок. Тобто профспілки – це інститути громадянського суспільства, спроможні ефективно захищати трудові права творчих працівників в Україні як правовій, соціальній та демократичній державі: по-перше, беручи участь у розробці проєктів законодавчих актів з соціально-трудова питань в інтересах творчих працівників (крім того,

проводячи експертизу проєктів нормативних правових актів, що регулюють трудові відносини), а також у правотворчій діяльності роботодавця, спрямованій на організацію трудових відносин на відповідному організаційному рівні, та у розробці колективних договорів (угод); по-друге, здійснюючи контроль за дотриманням трудового законодавства роботодавцем, а також реагуючи на виявлені порушення трудових прав (реалізуючи профспілковий вплив, що має суттєвий правозахисний потенціал, який в Україні та в ряді держав світу, на жаль, на практиці дедалі більше ігнорується та нівелюється) шляхом захисту прав членів профспілки в судах; по-третє, надаючи безкоштовні правові консультації творчим працівникам щодо форм, способів і засобів захисту їх трудових прав найбільш ефективним чином; по-четверте, забезпечуючи дієвість умов колективного договору, які передбачають надання творчим працівникам гарантій і пільг, пов'язаних з їх трудовими правами, а також їх захистом; по-п'яте, сприяючи організації та належному проведенню конструктивних переговорів творчих працівників з роботодавцем з метою вирішення проблем щодо порушень їх трудових прав, а також усунення ризиків порушення таких прав. При цьому важливо враховувати, що правозахисна діяльність профспілок щодо творчих працівників не припиняється і в період дії воєнного стану, хоча на цей час роботодавець звільняється від обов'язку виконання вимог ч. 1 ст. 44 КЗпП України [107]), що безпосередньо впливає зі ст. 14 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [220], яка покладає на профспілки обов'язок максимально сприяти забезпеченню обороноздатності України, а також здійснювати громадський контроль за дотриманням базових трудових гарантій, визначених вказаним законодавчим актом, з урахуванням особливостей (в умовах воєнного стану): укладення трудового договору; переведення і зміни істотних умов праці; розірвання трудового договору з ініціативи працівника чи роботодавця;

встановлення та обліку робочого часу і часу відпочинку; роботи в нічний час; залучення до праці окремих категорій працівників тощо;

б) захист трудових прав творчих працівників творчими спілками, які, враховуючи абз. 3 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» [229] і наукові напрацювання учених, котрі приділяли увагу окресленню сутності таких спілок [див., напр.: 6, с. 157; 131, с. 57, 60; 264, с. 78], становлять інститут громадянського суспільства. Він, по-перше, створюється та діє відповідно до свого статуту як добровільне професійне об'єднання професійних творчих працівників (конкретного фахового напрямку в галузі культури і мистецтва), котрі є членами такої спілки; по-друге, захищає професійні інтереси, сприяє розвитку творчої діяльності, забезпечує участь у виробленні політики у сфері культури, надає експертну підтримку й правову допомогу членам такої спілки (опосередковано – захищає трудові права та інтереси інших творчих працівників); по-третє, готує рекомендації (експертні висновки) щодо організації та нормативно-правового й інституційно-організаційного забезпечення організації творчої трудової діяльності. Отже, творчі спілки за своєю сутністю не тотожні профспілкам і не наділені всією повнотою трудових контрольно-наглядових повноважень, однак вони можуть суттєво впливати на умови праці та спроможності реалізації трудових гарантій стосовно захисту трудових прав відповідного кола осіб [див., напр.: 310, с. 631];

3) КТС, що відповідно до п. 1 ч. 1 ст. 221, 223-230 КЗпП України є обов'язковим первинним органом розгляду індивідуальних трудових спорів (за заявою працівника, що підлягає реєстрації) на підприємстві (в установі, організації), сформованим на паритетних засадах із представників працівників і роботодавця, який на підставі розгляду справи виносить рішення, обов'язкове до виконання роботодавцем (у разі невиконання видається посвідчення для примусового виконання в порядку, передбаченому Кодексом). Враховуючи

положення чинного законодавства та наукові напрацювання українських учених стосовно правового статусу та правозахисної функції КТС [див., напр.: 41; 79; 148, с. 67-68; 279, с. 39-40], зазначимо, що такі комісії, попри те, що їх використання працівниками за останні десятиліття є мінімальним, все ж характеризуються правозахисним потенціалом для захисту трудових прав творчих працівників, враховуючи переваги такої неюрисдикційної форми захисту трудових прав. По-перше, КТС може швидко вирішити індивідуальний спір щодо оплати етапів творчого процесу, які невиправдано ігноруються системою оплати праці, компенсацій за використання власного одягу та інших предметів у роботі, законності дисциплінарних стягнень, надання відпусток тощо. По-друге, Комісія може сформувати перелік доказів порушення трудових прав творчих працівників, який у разі подальшого звернення до суду чи до Держпраці, Омбудсмана підвищує передбачуваність результату правозахисту. По-третє, розгляд подібних спорів у КТС спонукає роботодавця до перегляду локальних актів і підходів до організації трудових відносин із творчими працівниками;

4) медіація, що є позасудовою процедурою вирішення трудових спорів. Вона застосовується з урахуванням ст. 222-1 КЗпП України, п. 4 ст. 1 та статей 4-8 Закону України «Про медіацію» [216]. Враховуючи положення чинного законодавства, а також позиції юристів-трудоваків щодо особливостей медіації у сфері дії трудового права [див., напр.: 39; 52; 85; 150; 304; 305; 367], зазначимо, що досліджувана процедура дає можливість: по-перше, оперативно, пропорційно та індивідуалізовано підійти до врегулювання спорів між творчим працівником і роботодавцем, пов'язаних з особливостями творчих трудових процесів та захисту й охорони трудових прав працівників у таких процесах; по-друге, зберегти трудові відносини, коли між творчим працівником і його роботодавцем досягається згода, яка відповідає чинному законодавству, або ж безконфліктно припинити договірні відносини, мінімізуючи при цьому

репутаційні та комерційні ризики сторін трудових відносин; по-третє, мінімізувати можливості тиску роботодавця на працівника під час переговорів між ними через діяльність медіатора, який забезпечує дотримання в такій процедурі засад медіації, а також з огляду на судовий контроль за результатами здійснення медіації.

Розглянувши основні юрисдикційні та неюрисдикційні форми захисту трудових прав творчих працівників, можемо перейти до розгляду способів такого захисту. У цьому контексті зазначимо, що *спосіб захисту трудових прав творчих працівників* є нормативно визначеним, узгодженим з принципами права типовим юридичним результатом (правовим ефектом), який досягається у межах обраної форми захисту трудових прав творчих працівників, відповідаючи меті та завданням відповідної юридичної форми захисту.

Так, враховуючи підходи вітчизняних учених до тлумачення сутності та видової структури способів захисту прав людини в цілому та трудових прав працівників зокрема [див., напр.: 23; 47, с. 11-12; 62, с. 37, 39, 42; 176, с. 8, 55-56, 83], зауважимо, що до основних способів захисту трудових прав творчих працівників в Україні можемо віднести насамперед визнання трудового права творчого працівника та/або факту його порушення (складу порушення), тобто констатацію існування суб'єктивного трудового права (наприклад, права на оплату нічних чи надурочних робіт, права на безпечні умови праці, права не залучатись до виконання певних робіт тощо) чи встановлення факту порушення такого права роботодавцем (адміністрацією). На наш погляд, такий спосіб є *базовим*, адже застосовується у всіх формах захисту трудових прав творчих працівників та формує правову основу для застосування подальших способів захисту відповідних суб'єктивних прав. Наступним базовим способом захисту трудових прав творчих працівників є визнання недійсними договору або його окремих умов, що погіршують становище працівника порівняно із законом чи колективними угодами (договорами). Йдеться, зокрема, про відмову від доплат

за нічні та надурочні години роботи, а також про надмірні обмеження на сумісництво й неконкурентну діяльність. Окремо слід виокремити також і такий спосіб захисту, що застосовується у всіх формах захисту трудових прав творчих працівників, як припинення порушення трудових прав творчих працівників шляхом заборони продовження вчинення незаконних дій, бездіяльності або дії протиправного рішення, наприклад, у вигляді зупинення небезпечних зйомок або сценічних робіт, які виконуються за відсутності належної оцінки ризиків і засобів захисту, припинення практики залучення до нічних чи надурочних без згоди працівника. При цьому центральним у системі способів захисту є відновлення становища творчого працівника, яке існувало до порушення його суб'єктивного права та характеризувалося соціально безпечним станом буття. Застосування такого способу захисту передбачає повернення працівника у попередній правовий стан із забезпеченням соціально безпечних умов виконання творчих трудових функцій, наприклад, шляхом поновлення на роботі чи на певній посаді, скасування незаконних дисциплінарних стягнень, відновлення доступу до гарантій охорони праці тощо. Також слід відзначити, що в творчій трудовій діяльності вказаний базовий спосіб захисту трудових прав не завжди може бути застосованим, зокрема, через те, що за час правозахисту завершився творчий проєкт, закінчилися зйомки рекламного ролика, гастролі тощо, а тому в якості альтернативи допустимою є еквівалентна реституція, що зберігає баланс законних інтересів сторін трудових відносин і реальний зміст суб'єктивного права, яке зазнало порушення. При цьому серед *додаткових* способів захисту трудових прав творчих працівників можемо виокремити насамперед компенсацію та/або відшкодування шкоди, завданої порушенням трудових прав, коли така шкода має місце в дійсності, а саме грошове відновлення матеріальних та немайнових втрат, спричинених протиправними діями (бездіяльністю) чи рішеннями роботодавця. Так, використання такого способу захисту трудових прав має місце в контексті

стягнення заборгованості із заробітної плати творчого працівника, середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди у справах, пов'язаних із дискримінацією, цькуванням чи іншими діями, спрямованими на пониження гідності працівника тощо. Додатково виокремимо й примусове виконання обов'язку роботодавця щодо охорони та захисту трудових прав творчих працівників, що є способом захисту, який застосовується у разі, коли роботодавець відмовляється добровільно виконати свої обов'язки, наприклад, ще до постановлення судового рішення про захист трудового права творчого працівника, яке було порушено роботодавцем. Наведений спосіб правозахисту, на наше переконання, спрямовується на спонукання роботодавця до вчинення конкретних дій (наприклад, забезпечення засобами індивідуального захисту), які він повинен здійснювати на підставі норм законодавства, трудового договору, колективного договору (угоди), відповідних локальних актів. Також звернемо увагу й на такий спосіб захисту трудових прав творчих працівників, як зміна або розірвання правовідношення, що застосовується задля правомірної трансформації чи припинення трудових відносин з дотриманням гарантій захисту трудових прав працівників на такій стадії перебігу відносин. Окремо серед додаткових способів захисту також слід назвати й скасування (визнання незаконними) рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів (відповідних органів публічної служби, профспілок, творчих спілок та ін.), які безпідставно відмовили в захисті. Отже, зміст цього способу правозахисту полягає не стільки у вирішенні первинного трудового спору, скільки у відновленні доступу до існуючих механізмів захисту трудових прав, коли відмова в захисті надійшла від суб'єкта, який має захищати такі права, проте не виконав взагалі цього обов'язку чи виконав неналежним чином.

У контексті питання, що нами розглядається, вбачається також потреба у розкритті засобів захисту трудових прав творчих працівників, які, враховуючи підходи учених до їх змісту [див., напр.: 38; 62, с. 37, 42; 98, с. 130], є

конкретним типовим інструментом (дією), за допомогою якого реалізовується обраний спосіб захисту трудових прав творчих працівників у межах відповідної юридичної форми правозахисту. До основних таких засобів захисту трудових прав творчих працівників можемо віднести: 1) позовну заяву; 2) звернення, яке може бути у письмовій, а в окремих випадках – в усній формі, до профспілки (якщо працівник є її членом), до КТС, до Держпраці, Омбудсмана, повідомлення роботодавця про заходи самозахисту та ін.; 3) факт укладення колективного чи трудового договору; 4) оголошення та проведення страйку; 5) акти реагування (приписи Держпраці, Омбудсмана), судові рішення тощо.

Отже, узагальнюючи викладене, можемо дійти висновку, що основними моделями вчинення правозахисних дій у контексті питання, що нами розглядається, є форми (як нормативно визначені моделі застосування права), способи (як цільові юридичні результати, яких досягають у межах обраної форми) та засоби (як конкретні дії та інструменти, якими забезпечується досягнення відповідного способу захисту). При цьому форми захисту трудових прав творчих працівників поділяються на юрисдикційні (судова й адміністративна) та неюрисдикційні (безпековий, режимний, договірно-процедурний і антидискримінаційний самозахист; громадський захист, що здійснюють профспілки та творчі спілки; КТС; медіація). Основними видами засобів такого захисту є наступні: подання позову; адміністративна скарга; офіційне повідомлення про вчинення самозахисту; укладення колективного чи трудового договору як інструменту запобігання та/або усунення порушень; акти реагування на правопорушення тощо. Натомість способи захисту трудових прав відповідного кола осіб доцільно поділяти на два види: 1) базові способи, які включають: визнання трудового права творчого працівника та/або встановлення факту (складу) його порушення; визнання недійсним договору чи його умов, які погіршують становище працівника порівняно із законом чи колективними угодами (договорами); припинення порушення (у тому числі заборона

продовження незаконних дій чи бездіяльності або виконання протиправного рішення); відновлення становища, що існувало до порушення, або еквівалентна реституція з урахуванням балансу законних інтересів сторін і реального змісту порушеного права; 2) додаткові (похідні) способи, до яких можемо віднести, зокрема: компенсацію та/або відшкодування шкоди, завданої порушенням трудових прав творчих працівників; примусове виконання обов'язку роботодавця щодо охорони й захисту трудових прав таких працівників; зміна або розірвання правовідношення між творчим працівником і роботодавцем; скасування (визнання незаконними) рішень, дій чи бездіяльності відповідних суб'єктів (органів публічної влади, профспілок, творчих спілок тощо), які безпідставно відмовили у захисті (неналежним чином захистили) трудових прав творчих працівників.

## **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2**

1. Основними факторами порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію права на захист трудових прав, є: 1) недостатність нормативно-правового забезпечення гарантування трудових прав творчих працівників і невідворотності юридичної відповідальності за порушення прав творчих працівників у сфері праці та зайнятості; 2) процес десоціалізації сфери праці та зайнятості; 3) тенденція до послаблення колективного захисту та впливу профспілок (при цьому творчі працівники, перебуваючи у профспілках, не використовують повноцінним чином можливості колективного захисту і профспілкового впливу); 4) рівень неформальної зайнятості, а також фіктивного підприємництва серед творчих працівників, що є підходами в організації трудових відносин, які дозволяють повністю чи частково виводити такі відносини з-під дії норм законодавства про працю та зайнятість; 5) тенденція до прекарізації трудових відносин і зайнятості у цілому; 6) глобальна цифровізація сфери праці та зайнятості, а також розвиток ШІ; 7) дискримінація творчих працівників та окремих категорій таких працівників.

2. Юридичні гарантії належного захисту трудових прав творчих працівників – це нормативно встановлені, узгоджені з принципами права правові умови та засоби, що забезпечують правомірну та ефективну (повноцінну, адекватну, своєчасну, безперешкодну тощо) реалізацію права такого працівника на захист трудових прав (порушених чи таких, що можуть бути порушені), а також обов’язок держави (певною мірою – інститутів громадянського суспільства) щодо забезпечення захисту трудових прав творчих працівників.

3. Систему основних юридичних гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників складають:

1) публічні режимно-статусні гарантії, які зводяться до того, що держава, яка визнає за собою обов’язок належним чином захищати трудові права творчих працівників, є правовою, соціальною та демократичною;

2) нормативно-правові гарантії, що поділяються на нормативно-правові гарантії: а) Конституції України; б) міжнародно-правових актів: фундаментальні нормативні засади в галузі прав людини (містяться в Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права, Європейській конвенції про захист прав людини та основних свобод, переглянутій Європейській соціальній хартії); універсальні нормативні засади у сфері культури та мистецтв (закріплені, зокрема, в Міжнародній конвенції «Про охорону прав виконавців, виробників фонограм і мовних організацій», Конвенції ЮНЕСКО «Про охорону та заохочення різноманітності форм культурного самовираження»); фундаментальні нормативні засади у сфері трудових прав людини (містяться в ряді конвенцій МОП, зокрема в конвенціях № 29, № 87, № 98, № 100, № 111, № 138 та ін.); міжнародно-правові акти, які упорядковують публічне адміністрування щодо забезпечення соціально безпечної організації сфери праці та зайнятості (конвенції МОП № 81, № 102, № 122, № 129, № 133, № 142, № 144, № 169, № 190); в) законодавчих актів, які

становлять нормативно-правову основу належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні: законодавчі акти про рівність та захист окремих категорій працівників (головним чином, закони України 2005 року № 2866-IV, 2012 року № 5207-VI, окремі положення законів України 1996 року № 270/96-ВР та 2012 року № 5067-VI, 1991 року № 875-XII та 2005 року № 2961-IV); законодавчі акти у сфері праці та зайнятості (КЗпП України, закони України 1992 року № 2694-XII, 1995 року № 108/95-ВР, 1996 року № 504/96-ВР, 1999 року № 1045-XIV, 2010 року № 2862-VI, 2012 року № 4312-VI, № 5067-V, 2022 року № 2136-IX); законодавчі акти у сфері забезпечення культури, творчості, забезпечення прав у цій сфері, а також захисту авторського права та суміжних прав, що мають трудовоправову природу (закони України 1997 року № 554/97-ВР та 1993 року № 3687-XII, № 3688-XII, 1998 року № 9/98-ВР, 2003 року № 1115-IV, 2005 року № 2605-IV, 2010 року № 2778-VI, 2018 року № 2415-VIII, 2022 року № 2811-IX, 2025 року № 4579-IX та ін.); законодавчі акти, в яких регламентуються процесуальні та процедурні правила і стандарти захисту трудових прав творчих працівників, а також правовий статус суб'єктів, які здійснюють юрисдикційний захист таких працівників; г) підзаконних актів, які конкретизують законодавчу основу належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні: концептуально-стратегічні та програмні акти у сфері прав людини, культури та творчої діяльності, економіки; статутні підзаконні акти, що визначають правовий статус суб'єктів захисту трудових прав працівників й особливості реалізації правозахисної функції (порядки і методології захисту трудових прав, а також порядки створення, діяльності та участь у творчих спілках); особливості організації виконання творчої трудової діяльності та уточнення правового статусу творчих працівників, зокрема довідники про кваліфікаційні характеристики професій працівників, акти, які регламентують особливості відпочинку творчих працівників (у зв'язку із виконанням творчої діяльності), організації та проведення гастролей та

гастрольної діяльності, роботи творчих працівників на деокупованих територіях;

3) інституційно-організаційні гарантії: а) державний нагляд (контроль) у сфері культури в цілому та творчої трудової діяльності зокрема (насамперед діяльність Держпраці та Омбудсмана); б) судовий захист трудових прав творчих працівників; в) правозахисна діяльність колективних органів (НСПП, КТС) як інститутів соціального діалогу та примирення; г) правозахисна діяльність профспілок творчих працівників і творчих спілок; ґ) медіація трудових спорів, стороною яких є творчий працівник; д) процедура самозахисту трудових прав творчих працівників; е) правозахисна діяльність роботодавця, що виражається у здійсненні організаційної політики, реалізації стратегій і програм, які забезпечують соціально безпечне виникнення, перебіг, призупинення та припинення трудових відносин із творчими працівниками; є) міжнародний захист трудових прав творчих працівників (насамперед процедури розгляду скарг в ЄСПЛ).

4. Юридична форма захисту трудових прав творчих працівників – це регламентована законом (в окремих випадках – колективно-договірними актами) процедурно-організаційна модель застосування норм законодавства про захист трудових прав творчих працівників, що визначає: по-перше, компетентного суб'єкта правозахисної діяльності; по-друге, процесуальний режим захисту трудових прав (підстави та умови провадження, стадії, строки, докази, стандарти доказування, проміжні акти та акти, якими завершується правозахисна процедура, юридична відповідальність учасників провадження та ін.); по-третє, юридично значимий результат у формі владного (договірного) акта. Такі форми захисту поділяються на два основних типи: 1) юрисдикційний тип форм захисту, який включає: а) судову форму захисту; б) адміністративну форму захисту (правозахисну діяльність НСПП, Держпраці, Омбудсмана); 2) неюрисдикційний тип форм захисту, до якого належать: а) самозахист

творчим працівником власних трудових прав (безпековий, режимний, договірно-процедурний, антидискримінаційний); б) громадський захист трудових прав творчих працівників профспілкою, творчою спілкою; в) захист трудових прав творчих працівників у КТС; г) медіація.

5. Юридичний спосіб захисту трудових прав творчих працівників – це нормативно визначений, узгоджений з принципами права типовий юридичний результат (правовий ефект), що досягається у межах обраної форми захисту трудових прав творчих працівників, узгоджуючись із метою та завданнями відповідної юридичної форми захисту. Зазначений спосіб захисту поділяється на дві групи: 1) базові способи захисту: а) визнання трудового права творчого працівника та/або факту його порушення (складу порушення); б) визнання недійсними договору або його окремих умов, що погіршують становище працівника порівняно із законом чи колективними угодами (договорами); в) припинення порушення трудових прав творчих працівників, зокрема шляхом заборони продовження вчинення незаконних дій, бездіяльності або дії протиправного рішення; г) відновлення становища творчого працівника, яке існувало до порушення його суб'єктивного права та характеризується соціально безпечним станом буття (коли таке відновлення є неможливим, у якості альтернативи застосовується еквівалентна реституція, що зберігає баланс законних інтересів сторін трудових відносин і реальний зміст суб'єктивного права, що зазнало порушення); 2) додаткові (похідні) способи захисту: а) компенсація та/або відшкодування шкоди, завданої порушенням трудових прав; б) примусове виконання обов'язку роботодавця щодо охорони та захисту трудових прав творчих працівників; в) зміна або розірвання правовідношення; г) скасування (визнання незаконними) рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів (відповідних органів публічної служби, профспілок, творчих спілок та ін.), які безпідставно відмовили в захисті.

6. Юридичний засіб захисту трудових прав творчих працівників – це конкретний типовий інструмент (дія), за допомогою якого реалізовується обраний спосіб захисту трудових прав творчих працівників у межах відповідної юридичної форми правозахисту. Основними юридичними засобами є наступні: 1) позовна заява; 2) звернення до профспілки (якщо працівник є її членом), яке може бути у письмовій, а в окремих випадках – в усній формі, до КТС, до Держпраці, Омбудсмана, повідомлення роботодавця про заходи самозахисту та ін.; 3) факт укладення колективного чи трудового договору; 4) оголошення та проведення страйку; 5) акти реагування (приписи Держпраці, Омбудсмана), судові рішення тощо.

## РОЗДІЛ 3

### НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ЗАСАД ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

#### 3.1 Зарубіжний досвід захисту трудових прав творчих працівників

Як уже нами неодноразово зазначалося, актуальний стан захищеності трудових прав творчих працівників в Україні характеризується типовими проблемами, які мають місце і в інших державах. Це означає, що проблематика захисту трудових прав творчих працівників має не національний, а глобальний характер, тому вона повинна вирішуватися як на національному, так і міжнародному рівні. При цьому вперше міжнародне співтовариство визнало необхідність особливого підходу до регламентації статусу творчих працівників і забезпечення ряду їх трудових прав ще в 1980 році, коли ЮНЕСКО прийняла рекомендацію «Щодо статусу творчого працівника» [400]. Відзначимо, що в цьому міжнародно-правовому акті зазначена міжнародна організація підкреслює важливу роль мистецтва в житті та розвитку особистості й суспільства, а також закликає держави: по-перше, захищати творчих працівників і свободу їх творчості, надавати їм допомогу в реалізації такої свободи; по-друге, зміцнювати соціальні та економічні права творчих працівників з урахуванням особливостей їх творчої трудової діяльності (за рахунок реалізації політики та правозахисних заходів, пов'язаних з професійним навчанням, соціальним забезпеченням, умовами праці, доходом, оподаткуванням та свободою вираження своєї думки); по-третє, забезпечувати захист права творчих працівників щодо об'єднання в профспілки або професійні організації, які можуть представляти і захищати інтереси своїх членів.

Відзначимо, що прийняття цієї рекомендації, як зазначає помічник Генерального директора з культури ЮНЕСКО Е.Р. Оттоне, було обумовлене необхідністю створення правових рамок для створення та підтримки клімату, що сприяє як свободі творчого самовираження, так і матеріальних умов, які допомагають розкрити творчий потенціал кожного творчого працівника [381, с. 5]. Так, уже у 2005 році ЮНЕСКО прийняла Конвенцію «Про охорону та заохочення різноманітності форм культурного самовираження» [325, с. 3-21], у якій підкреслювалась значимість належного упорядкування сфери культури та творчої трудової діяльності.

Водночас, коли відомо про критичне становище із захистом трудових прав творчих працівників, важливо підкреслити, що соціальні держави та їх об'єднання вже досить тривалий час приділяють цьому питанню увагу, визнаючи означену проблему, а також виробляючи шляхи для її системного подолання. Показовим прикладом у цьому плані є діяльність Європейського Союзу, в якому проблеми регламентації правового статусу творчого працівника (головним чином, галузевого трудово-правового статусу) й захисту його трудових прав в останні роки увійшли у порядок денний правотворчої діяльності наднаціональних інститутів ЄС, чому сприяло усвідомлення кризової ситуації із пандемічним поширенням коронавірусної інфекції COVID-19 та розробка політики подолання наслідків пандемії. Зокрема 20 жовтня 2021 року Європейський Парламент у своїй резолюції «Про становище творчих працівників та відновлення культури в ЄС» № 2020/2261(INI) [390] зазначив, що нестандартна зайнятість (насамперед часткова, тимчасова, проєктна та економічно залежна самозайнятість) надзвичайно поширена в медійному, культурному та творчих секторах економіки, що приводить до підвищеної непередбачуваності і вразливості зайнятості множини творчих працівників. Це є проблемою, яка потребує комплексного вирішення. У тій же резолюції Європарламент прямо закликав Єврокомісію розробити наднаціональний

нормативно-правовий акт, в якому на загальносоюзному рівні буде врегульовано статус творчого працівника в ЄС, зокрема, шляхом встановлення мінімальних стандартів умов праці таких працівників, окреслення їх базових соціальних гарантій у всіх країнах ЄС. Крім того, в зазначеній резолюції також пропонується узгодити нормативні стандарти щодо трудових контрактів, які укладаються з творчими працівниками, права на колективне представництво таких працівників (на усіх рівнях), право на соціальне страхування (включаючи право на лікарняні, страхування від безробіття, пенсійне забезпечення), особливості оподаткування творчих працівників тощо. Також Європарламент у зазначеній резолюції підкреслив, що визначення правового статусу творчого працівника має враховувати процесуальний характер творчої праці (тривалі творчі цикли роботи, етапи підготовки до виконання безпосередньо творчої трудової діяльності тощо) та відповідати духу рекомендацій ЮНЕСКО щодо визначення правового статусу творчого працівника і забезпечення захищеності його трудових прав. Окремо відзначимо й те, що Європарламентом запропоновано державам-членам ЄС забезпечити повноцінний доступ до соціального забезпечення для всіх творчих працівників незалежно від характеру їх трудової зайнятості, включаючи право на допомогу по безробіттю, медичне обслуговування та пенсійні гарантії, що в сукупності має забезпечити соціальне безпечне здійснення творчої трудової діяльності [390]. Як убачається, окреслені на наднаціональному рівні Європарламентом ініціативи відображають уже давно назрілу тенденцію усвідомлення необхідності комплексного захисту трудових (також інших соціальних) прав творчих працівників, поєднуючи при цьому досягнення науки трудового права, розвиток соціальної політики (зокрема заохочення вибудовування рівної, толерантної та інклюзивної сфери праці), а також заходів з підтримки сталого розвитку культури в європейських державах. При цьому, вказуючи на відповідну тенденцію, відзначимо, що вже тривалий час у ряді держав-членів ЄС [див., напр.: 377] існують суттєві

напрацювання в регламентації та інституційно-організаційному забезпеченні захисту трудових прав творчих працівників.

Окреслені в резолюції Європарламенту № 2020/2261(INI) ініціативи набули практичного значення завдяки діяльності інших наднаціональних інститутів ЄС, а щонайперше Ради та Єврокомісії. Слід відзначити, що програмним тлом такої діяльності був План роботи Ради ЄС у галузі культури на 2019-2022 роки [327], в якому вказувалося на необхідність поліпшення соціальних і економічних умов роботи творчих працівників. Крім того, відзначимо, що у вересні 2021 року Єврокомісія заснувала експертну групу ЄС з представників міністерств культури і зайнятості держав-членів, які регулярно зустрічаються у рамках добровільного процесу політичного співробітництва, заснованого на узгодженні спільних цілей і вимірюванні прогресу в їх досягненні з використанням загальних показників, – «відкритий метод координації» (Open Method of Coordination), а саме – для обговорення умов роботи творчих працівників, обміну передовим досвідом у забезпеченні їх прав і свобод, зокрема в галузі свободи творчості. При цьому відповідний структурований діалог Комісія організувала ще в 2015 році (він тривав у відповідному форматі до 2023 року) під назвою «Голоси культури» у рамках нового європейського порядку денного в галузі культури [329]. На основі такого діалогу у червні 2023 року було опубліковано звіт про статус та умови роботи творчих працівників, а також працівників культури та сфери творчості, в якому наголошувалося на необхідності подальших комплексних дій щодо покращення забезпечення становища творчих працівників у ЄС. Тому необхідність поліпшення соціальних та економічних умов творчих працівників була передбачена також і Планом роботи Ради у галузі культури на 2023-2026 роки [328]. Слід зазначити, що аналіз відповідного Плану роботи вказує на те, що в державах-членах ЄС зберігається структурна нестабільність трудової зайнятості творчих працівників, яка посилилася пандемією коронавірусної хвороби

COVID-19, та підкреслюється важливість нормативно-правового та інституційно-організаційного забезпечення творчого сектора економіки, в якому творчі працівники можуть заробляти на життя своєю творчою працею, а також сприяти цілому ряду позитивних результатів, включаючи здоров'я і благополуччя населення, інклюзивний економічний розвиток країн, рівень демократії, утвердження та розвиток прав людини і посилення боротьби зі зміною клімату. Зокрема, в оцінці фахівців ЮНЕСКО цього Плану роботи зазначається, що зазначений документ в цілому спрямований на вирішення проблем неспроможності творчих працівників повною мірою реалізувати свій потенціал через недостатні гарантії їх соціальних та економічних прав в ЄС [339, с. 29].

Слід зазначити й те, що Європарламент у своїй резолюції № 2020/2261(INI) відзначив розкид інтерпретаційних підходів і закликав держави-члени уніфікувати розуміння цього поняття (тобто забезпечити виконання вимог принципу юридичної визначеності як складової засади верховенства права), доручивши Єврокомісії проаналізувати існуючі національні визначення творчих працівників і працівників сфери культури з метою вироблення єдиного підходу в цьому питанні [390]. Передбачається, що єдина дефініція такого поняття повинна враховувати поступовий, процесний характер творчої роботи, в якій значна частина творчої праці об'єктивується у підготовці та репетиціях, а також має відповідати критеріям розуміння статусу таких працівників, закладеному у відповідній рекомендації ЮНЕСКО 1980 року. Зважаючи на це та аналізуючи зазначену рекомендацію, можемо дійти висновку, що Європарламент вказує на важливість визнання того, що творча праця не завжди вкладається в стандартні рамки розуміння найманого працівника, який працює з фіксованим окладом, і на наднаціональному рівні необхідно виробити чіткі й універсальні орієнтири для розуміння особливого статусу таких працівників. Водночас слід визнати, що по сьогоднішній день

держави-члени ЄС не вирішують зазначеної проблеми по суті, чекаючи її вирішення на наднаціональному рівні. При цьому на рівні ЄС вирішення такої проблеми залишається на етапі вказівок на важливість розв'язання проблеми недостатності регламентації та забезпечення правового статусу творчого працівника, а також складання загальних рекомендацій щодо нормативно-правового забезпечення правового статусу творчого працівника. Зокрема у червні 2023 року працюючи у рамках «відкритого методу координації» експертна група держав-членів ЄС опублікувала звіт «Статус і умови роботи творчих працівників, а також працівників сфери культури і творчості» [410], в якому запропонувала заснувати загальноєвропейську платформу для обміну досвідом і з вироблення мінімальних стандартів умов праці для творчих працівників (допускалося, що такі стандарти можуть бути ухвалені не у формі директиви чи регламенту, а рекомендації Ради ЄС). Водночас експерти підкреслюють, що регламентація спеціального правового статусу творчого працівника на рівні ЄС не повинна розглядатися як прояв привілейованого ставлення до цієї професійної групи працюючих осіб, оскільки такий правотворчий крок для європейських держав у дійсності є дієвим способом зниження множини соціально-економічних ризиків, а також важливим напрямом забезпечення справедливого поводження з тими, чия зайнятість носить атиповий характер [343; 404].

Що ж стосується національного рівня, то в цьому контексті слід зазначити, що в правовій системі більшості країн ЄС не існує окремої професії «творчий працівник» як уніфікованої та сформованої на концептуальному і практичному рівнях категорії, попри те, що низка європейських держав вже виробила спеціальні критерії, стандарти та норми для диференціації певних видів творчої діяльності. При цьому зауважимо, що творчими працівниками в державах-членах ЄС на законодавчому рівні, як правило, визнаються особи, котрі на професійній основі створюють оригінальні твори (об'єкти) мистецтва

або виконують їх перед аудиторією на унікальній основі. Найбільш показовим прикладом нормативно-правового забезпечення статусу творчих працівників і забезпечення належного стану захищеності їх трудових прав може слугувати Франція, в якій історично склалася розвинена система законодавчого визнання творчих професій [285]. Ще 1936 року французьке трудове право передбачило особливі норми для таких творчих працівників, як працівники вистав та аудіовізуальної індустрії з переривчастим характером зайнятості (*intermittents du spectacle*). Згідно з Трудовим кодексом Франції [324] такі працівники навіть тоді, коли вони працюють за короткостроковими договорами, презюмуються повноцінними найманими працівниками і тому державою захищаються насамперед такі їх права: по-перше, на нормальну тривалість робочого часу (35 годин на тиждень, з урахуванням того, що максимально можлива тривалість їх роботи може становити не більше 48 годин); по-друге, на обмеження й оплату понаднормової роботи (такий період роботи оплачується за вищою ставкою, але понаднормові години не повинні перевищувати 220 годин на рік); по-третє, на перерви під час роботи (таким працівникам повинні надаватися як мінімум 20 хвилин перерви на кожні 6 годин безперервної роботи); по-четверте, на щорічну оплачувану відпустку (відпустка розраховується, виходячи з 2,5 дня за місяць фактичної роботи і становить 30 днів за повний рік роботи).

Крім того, ці працівники також підпадають під спеціальний режим страхування по безробіттю [377], яким передбачається надання матеріальної допомоги по безробіттю (*Aide au Retour à l'emploi*). Вона надається Фондом зайнятості (*Rôle Emploi*) тим творчим працівникам, які вимушено переходить від одного короткострокового творчого проєкту до іншого (за умови, що такі особи відпрацювали за контрактом 507 годин на рік [375, с. 2]). Відзначимо, що система матеріальної підтримки творчих працівників зазнала ряд істотних змін за останні 20 років, що обумовлено фінансовими проблемами. Так, наразі ця допомога виплачується у випадках, коли творчий працівник (технік у

відповідній творчій сфері) пропрацював менше 507 годин за періодичними контрактами (за одним контрактом) протягом останніх 365 днів. Щоденна допомога по безробіттю розраховується, виходячи з кількості відпрацьованих днів за попередні 365 днів і отриманої середньої заробітної плати (при цьому повинна спеціально враховуватись особливість отримання нерегулярного доходу творчих працівників та види такого заробітку, через що при розрахунку береться до уваги як безпосередньо зарплата працівника, так і гонорари, авторські відрахування та комісійні виплати [377]). При цьому мінімальна щоденна допомога такому працівнику повинна становити 44 євро для творчих працівників (артистів) і 38 євро для технічного персоналу відповідної творчої сфери [375, с. 3, 8, 10]. Крім того, існуюча система дозволяє поєднувати зазначені допомоги з допомогою по безробіттю, які передбачені системою соціального забезпечення працездатних громадян Франції [352, с. 42]. Водночас важливо враховувати, що наведений режим забезпечення захищеності працівників (*intermittent du spectacle*) у Франції стосується не всіх творчих працівників і не конкретної творчої професії, а охоплює особливий характер зайнятості (часті короткострокові договори, неможливість виконання творчої трудової функції за тривалими договорами тощо) [377]. Окремо відзначимо й те, що, крім підтримки найманих творчих працівників, у Франції створено систему соціального страхування для самозайнятих творчих працівників-авторів, художників, композиторів та ін., які не працюють у традиційному сенсі за наймом. Так, ще 1964 року до французького Кодексу соціального забезпечення введено спеціальний режим для творчих працівників-авторів (*artistes-auteurs*) (станом на 2018 рік налічувалося 43 120 таких творчих працівників-авторів [411, с. 2], у 2021 році – 276 046 [342], а вже у 2024 році – 408 587 [396, с. 6]), який передбачає особливий порядок сплати соціальних внесків та отримання ними прав на пенсійне, медичне страхування та інші види соціальної допомоги нарівні зі звичайними (типовими) працівниками [377].

Важливість такого людиноцентричного підходу французького законодавця складно переоцінити, адже, як справедливо зазначає французька учена С. Ле Кем (Stéphanie Le Cam), творчі працівники-автори ніколи не вважалися нормальними працівниками. У колективній уяві вони постають особами, керованими ненаситним бажанням творити. Такий доволі романтизований погляд на їх творчу трудову діяльність призводить до того, що їх помилково не сприймають всерйоз, коли вони просять про можливість побудувати кар'єру і поліпшити свій рівень життя. У цьому сенсі багато осіб переконані в тому, що вже надзвичайною удачею для автора є вдалий пошук видавця, готового піти на економічний ризик заради поширення його роботи, а тому їм начебто слід задовольнятися цим визнанням, яке є достатнім і виключає будь-які фінансові міркування [374, с. 68]. Звісно, у державі, що розвивається в якості соціальної держави, вказаний підхід до стану трудового буття творчого працівника вважається неприпустимим. Тому у Франції діє спеціальний фонд – Спілка зі збору внесків на соціальне забезпечення та сімейні допомоги (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales – URSSAF Limousin), яка підтримує таких творчих працівників протягом періоду, коли вони не спроможні отримувати трудовий дохід, перебуваючи у стані самозайнятої творчої трудової діяльності. У рамках зазначеної системи незалежні творчі працівники сплачують внески з гонорарних доходів, отримуючи право на базове медичне обслуговування, пенсійні нарахування, а за певних умов – навіть на допомогу по безробіттю чи житлово-побутову допомогу [377].

При цьому, розглядаючи напрацювання учених [див., напр.: 330; 376; 380], зазначимо, що творчі працівники у Франції, окрім особливих прав, користуються і традиційними формами та способами захисту трудових прав. Водночас слід зауважити, що Франція належить до переліку держав, в яких діють спеціальні суди (conseil de prud'hommes), які володіють виключною

юрисдикцією щодо врегулювання трудових спорів, що впливають з трудового договору, зокрема, й щодо творчих працівників. До складу такого суду входить рівна кількість представників працівників і роботодавців (обираються на 5 років), вони здійснюють суддівські повноваження (в якості непрофесійних суддів) на безоплатній (отримують компенсацію за втрату заробітку на основній роботі) й незалежній основі, не будучи підпорядкованими організаціям, які їх висунули (такі судді не можуть отримувати від будь-кого з роботодавців чи працівників, профспілок інструкції, а також не можуть ними бути відкликані чи переведені на іншу роботу). При цьому важливо підкреслити, що до підсудності таких судів належать спори (тільки індивідуальні), що впливають з трудового договору, а також позови про відшкодування шкоди, заподіяної в результаті нещасних випадків на виробництві. Отже, наголосимо на тому, що суди з трудових спорів у Франції розглядають трудові спори, починаючи з примирної процедури, яку здійснює бюро примирення. Якщо ж у ході примирення спір не був врегульований шляхом укладення мирової угоди, його розглядає суд і постановляє по ньому відповідне рішення, обов'язкове до виконання. Проте якщо роботодавцем порушуються трудові права творчого працівника, які закріплені в трудовому законодавстві, то такі спори розглядаються безпосередньо судами загальної юрисдикції (*tribunal judiciaire*).

В якості наступного прикладу можемо назвати Німеччину, в якій творчі працівники визнаються повноцінними працівниками, котрі володіють комплексом загальних та особливих трудових прав, які підлягають захисту державою. Зокрема Закон «Про робочий час» [318] захищає право працівників працювати не більше максимальної тривалості робочого дня (8 годин, з можливістю збільшення часу робіт до 10 годин за умови, що середня тривалість за 6 місяців не перевищує 8 годин на день), Федеральний закон «Про мінімальну відпустку для працівників» [383] захищає право на щорічну оплачувану відпустку (мінімальна тривалість повинна становити 20 робочих

днів при 5-денному робочому тижні), Закон «Про захист від несправедливого звільнення» [368] захищає працівників у компаніях з-понад 10 працівниками від несправедливого звільнення після 6 місяців роботи. Також важливо враховувати й те, що трудове право Німеччини передбачає гідні умови праці працівників. Вони створюються шляхом захисту їх права на перерви під час роботи (як мінімум 30 хвилин при робочому дні, який триває 6-9 годин, і 45 хвилин при робочому дні, який триває більше 9 годин), на щоденний відпочинок (мінімум 11 годин безперервного відпочинку між робочими днями). Крім того, ще в 1981 році в Німеччині був прийнятий Закон «Про соціальне страхування самозайнятих діячів мистецтв і публіцистів» [353], який передбачав заснування Фонду соціального забезпечення творчих працівників (Künstlersozialkasse) (з 01 січня 2025 року він став частиною інтегрованої системи пенсійного страхування Німеччини [див., напр.: 336]); спрямований на те, щоб якісно зрівняти становище самостійних творчих працівників зі звичайними працівниками, зокрема і з творчими працівниками, які працюють за довгостроковими договорами). За відповідною німецькою моделлю самозайняті творчі працівники (письменники, журналісти, музиканти, художники, фотокореспонденти та ін.) отримують можливість добровільно вступити в систему обов'язкового пенсійного, медичного та соціального страхування через зазначений Фонд. Так, якщо звичайний найманий працівник у Німеччині платить лише частину внесків до таких фондів, а решту за нього доплачує роботодавець, то з урахуванням того, що у незалежного творчого працівника відсутній роботодавець, ця обставина в Німеччині (як у дійсно соціальній державі) нівелюється шляхом забезпечення функціонування вказаного Фонду. Важливо звернути увагу на те, що внески до комплексу соціальних фондів за незалежних творчих працівників Фонд формує з таких трьох джерел: по-перше, з внесків застрахованих творчих працівників (приблизно половина обсягу коштів); по-друге, з коштів, які надаються з федерального бюджету (близько

20%); по-третє, з доходів компаній та організацій, що використовують працю або об'єкти творчості творчих працівників (решта 30%) [331; 369]. Відповідно, рекламні агентства, видавництва, театри, галереї, мовні організації та інші «користувачі» творчих об'єктів зобов'язані відраховувати спеціальний збір до Фонду, за рахунок чого кожен самостійний творчий працівник фактично потрапляє у становище, близьке до штатного працівника, адже: по-перше, у нього теж є умовний «роботодавець» в особі сукупності клієнтів і держави, що бере на себе частину соціальних платежів; по-друге, у такого працівника є можливість захистити своє право на кар'єру в сфері культури та творчості (враховуючи економічну складову такого права) за рахунок зниження соціального та економічного тягаря самозайнятості у вказаній сфері. Варто констатувати й те, що наявність зазначених механізмів не позбавляє творчих працівників можливості користуватись й іншими правозахисними та правозабезпечуючими механізмами, які передбачені для всіх працівників. Також, враховуючи наявну наукову літературу [див., напр.: 323; 382; 408], зазначимо, що у Німеччині, як і у Франції, віддається перевага позасудовому процесу вирішення трудового спору. Тобто рекомендується спочатку безпосередньо або через виробничу раду (Betriebsrat) звертатися зі скаргами до свого роботодавця та/або використовувати послуги медіації для отримання допомоги у вирішенні спорів мирним шляхом без звернення до суду. При цьому працівник одразу ж може реалізувати своє право на захист трудових прав (захист від дискримінації при прийомі на роботу, захист прав на гідну оплату праці, на гідні умови праці, на охорона праці, на законне переміщення та звільнення працівників тощо), безпосередньо звернувшись до трудового суду (Arbeitsgerichte), який повноважний розглядати спори між роботодавцями та працівниками, зокрема, пов'язані з колективними договорами та умовами праці. Якщо ж працівник не згоден із рішенням суду, він може звернутися до Федерального суду з розгляду трудових спорів (Bundesarbeitsgericht). Важливо

відзначити, що трудовий суд розглядає спір колегіально, а саме колегією, в яку входить професійний суддя і два непрофесійних судді (один з них представляє роботодавців, а інший – найманих працівників, при цьому всі судді мають однакові права).

Окремо в рамках питання, що нами розглядається, доцільно звернути увагу на Королівський Указ-Закон Іспанії «Про невідкладні заходи щодо стимулювання найму і поліпшення соціального захисту творчих працівників» від 10 січня 2023 року № 1 [399], який передбачає: пріоритетне сприяння найму та підтримці стабільної і якісної зайнятості для осіб і груп, які вважаються вразливими або мають низьку можливість працевлаштування; пріоритетне сприяння (у виняткових випадках) тимчасовому найму, насамперед такому, який безпосередньо пов'язаний з балансом між роботою та особистим життям; забезпечення гарантій принципу рівності та недискримінації при регулюванні та застосуванні заходів щодо сприяння зайнятості та підбору кадрів; сприяння підвищенню якості; сприяння прийому на роботу осіб з інвалідністю, віддаючи перевагу тим, у кого є більш серйозні труднощі, сприяння переходу до звичайної зайнятості; сприяння створенню та підтримці робочих місць, а також сприяння самозайнятості; визнання та заохочення участі інших суб'єктів у розробці інструментів чи заходів, що сприяють дотриманню цілей цього Указу-Закону; визнання важливості галузевого та територіального аспекту у наданні допомоги у працевлаштуванні творчих працівників. Що ж стосується особливої мети цього законодавчого акта, то вона полягає в реалізації наступних заходів: гарантуванні творчим працівникам доступу до допомоги по безробіттю, що має враховувати непостійний характер роботи у відповідному секторі економіки; забезпечення відповідності між державною пенсією і творчою діяльністю (як для найманих працівників, так і для самозайнятих творчих працівників); скорочення розміру щомісячних внесків самозайнятих творчих працівників з низьким рівнем доходу; сприяння розробці Статуту творчих працівників

шляхом створення робочої групи з розробки такого документа; закріплення права творчих працівників на спеціальну допомогу по безробіттю (для тих з них, які відповідно до загального режиму соціального забезпечення працівників не мали б права на допомогу по безробіттю, що виплачується за рахунок страхових внесків); визнання права творчих працівників на пенсію по старості, розмір якої повинен узгоджуватися з доходами, одержуваними від творчої діяльності, здійснюваної за свій рахунок (самостійно) або за наймом. З огляду на це слід погодитися з експертами ЮНЕСКО в тому, що Іспанія за останні роки здійснила важливі дії, спрямовані на удосконалення нормативно-правового забезпечення умов праці в сфері творчої діяльності, визнаючи при цьому, що нетипова зайнятість творчих працівників є звичайним явищем, яке негативно позначається на соціальній безпеці таких працівників й на здатності їх захистити свої трудові права [339, с. 30].

Враховуючи викладене у цьому підрозділі, відзначимо, що на сьогоднішній день в ЄС триває процес вироблення загальноєвропейського стандарту, в якому буде визначено правовий статус творчих працівників, засади захисту їх трудових та інших соціальних прав. Отже, на основі проведеного аналізу чинного законодавства ряду держав-членів ЄС, зокрема Німеччини, Іспанії та Франції, можемо дійти висновку, що на сьогоднішній день у європейських державах творчих працівників вважають повноцінними суб'єктами трудового права, тобто працівниками, яким властиві трудові права і обов'язки, а отже, й право на захист їх трудових прав. При цьому на нормативно-правовому рівні державами визнається, що найбільш істотною проблемою у правозахисті творчих працівників є їх право на творчу працю, яке вони можуть використовувати незалежно, проте часто уникають цього, позаяк самостійна творча трудова діяльність пов'язана з підвищеною соціальною вразливістю, складністю побудови трудової кар'єри. Тому у низці європейських держав, зокрема у Німеччині та Франції, створюються фонди, які забезпечують

творчим працівникам бути соціально захищеність, яка справедливо розглядається в якості основи права на працю, що реалізовується за допомогою втілення свободи творчості як у період між виконанням творчих завдань у рамках творчих проєктів, так і в контексті незалежної творчої трудової діяльності такого працівника.

### **3.2 Шляхи удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників**

Актуальні структурні та особливі проблеми у функціонуванні системи захисту трудових прав творчих працівників значною мірою зумовлені недостатністю юридичних гарантій охорони та захисту прав працівників у цілому, а щонайперше – наявністю множини прогалів і колізій у нормативно-правовому регулюванні трудових прав (їх реалізації), а також недоліками існуючих інституційно-організаційних умов забезпечення таких суб'єктивних прав [1, с. 5]. Л.П. Амелічева до кола базових правових проблем України відносить несприятливе нормативно-правове тло для гарантування гідних умов праці, зокрема, й для творчих працівників, що додатково посилюється низьким рівнем правової культури суб'єктів трудового права [6, с. 153]. Таким чином, послідовне та комплексне викладення сучасної наукової думки про захист трудових прав творчих працівників потребує й надання пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства України, яке посилювало б правозахисний потенціал держави, громадянського суспільства та самих творчих працівників у захисті трудових прав відповідної професійної групи.

При цьому, розглядаючи можливості удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників, зазначимо, що слід виходити із теоретичних координат удосконалення трудово-правового режиму охорони та захисту трудових прав працівників. На вказану обставину звертає

увагу й вітчизняна учена Ю.О. Остапенко, котра, окреслюючи пріоритети оновлення законодавства щодо реалізації трудових прав в Україні, наполягає на тому, що такі напрями мають: по-перше, бути безпосередньо зосереджені на законних інтересах працюючої людини та осіб, які охоплені сферою праці та зайнятості; по-друге, узгоджуватися з актуальними напрямками розвитку науки трудового права; по-третє, встановлювати прямий зв'язок із практичною дійсністю та реальними проблемами реалізації суб'єктивних прав, з урахуванням того, що нинішня ситуація з реалізацією та захистом трудових прав нерідко розходиться з людиноцентристською парадигмою трудового права та підриває якість як трудового, так і позатрудового життя працівників; по-четверте, не поглиблювати наявні вади правозастосування і не породжувати нових ризиків і викликів для соціально безпечної реалізації трудових прав працівників, суспільна шкода від яких не виправдовувала б запропоновані нормативні зміни [165, с. 332]. Враховуючи це, а також висновки, сформульовані нами у попередніх розділах цієї дисертації, зазначимо, що удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників повинно охоплювати насамперед такі напрями:

1. *Концептуально-стратегічний напрям удосконалення трудово-правового режиму захисту трудових прав творчих працівників.* В.В. Гаєвий справедливо зауважує, що концептуальний напрям удосконалення правового регулювання полягає у виробленні цілісної системи базових орієнтирів, на які має спиратися подальше поліпшення нормативно-правової регламентації окремих сфер та інститутів, що у підсумку сприяє зміцненню України як сучасної правової, соціальної та демократичної держави, яка вступила на шлях інтеграції до ЄС. Відповідно, у межах цього напрямку удосконалення законодавства у конкретній сфері правовідносин необхідним є розроблення концепції, яка окреслює основні засади й пріоритети розвитку законодавства та підлягає обов'язковому врахуванню всіма суб'єктами правотворення у рамках підготовки, ухвалення та

реалізації відповідних регулятивних рішень [58, с. 299]. Звісно, не є винятком і сфера захисту трудових прав творчих працівників, на що вже звертала увагу й Л.П. Амелічева під час розгляду стратегічного акта у сфері розвитку української культури, що затверджувався вже нечинним (з 28 березня 2025 року) урядовим розпорядженням 2016 року № 119-р [236]. Учена констатує, що попри значимість такого акта, який пропонував досить широкий перелік урядових кроків, спрямованих на формування й підтримання сприятливого середовища свободи творчого самовираження, він недостатньо окреслював правові засади забезпечення саме гідних умов праці творчих працівників, систем соціального захисту та житлового забезпечення таких працівників. Вказуючи на недолік цього стратегічного документа, Л.П. Амелічева наголошує на тому, що відповідні гарантії мали б передбачатися дієвою стратегією, адже вони в дійсності є ключовою передумовою повноцінного розкриття й сталого розвитку творчого потенціалу відповідного кола працівників [8, с. 30]. Слід констатувати, що частково це питання вирішується у Стратегії розвитку культури в Україні на період до 2030 року [238]. Проте вказаний документ важко назвати в повній мірі достатнім, з огляду на множину обставин, серед яких: по-перше, в Стратегії не вживається поняття «творчих працівник» (лише один раз воно згадується в контексті «творчих працівників закладів культури»), натомість вживаються такі поняття, як «працівники сфери культури», «працівники культури», «працівники та менеджери культури», «працівники сфери культури та креативних індустрій», «працівники закладу культури» [238]; по-друге, проблематика захисту трудових прав творчих працівників (принаймні частини з них, які охоплені вказаними вище термінами) переважно зводиться лише до проблематики гідної оплати праці таких працівників, ігноруючи при цьому комплекс традиційних та новітніх проблем охорони та захисту трудових прав таких працівників. Враховуючи це, вважаємо доцільним внести зміни до вказаної Стратегії, а саме: по-перше, переглянути зваженість категоріально-

термінологічного підходу у визначені кола працівників, про яких йдеться в цьому документі (слід виходити із того, що розвиток культури в Україні, як і в решті держав світу, пов'язується із соціально безпечним станом буття творчих працівників у цілому й в сфері праці та зайнятості зокрема); по-друге, віднести до основних пріоритетів забезпечення розвитку культури в Україні охорону і захист трудових та інших соціальних прав творчих працівників.

Окремо слід визнати й необхідність у розробці спеціального концептуально-стратегічного акта, присвяченого питанням охорони та захисту трудових прав творчих працівників в Україні. Необхідність прийняття такого документа насамперед ґрунтується на п. 13 Висновків технічної наради, присвяченої майбутньому роботи в сфері мистецтва і розваг, яка відбулася в Женеві з 13 по 17 лютого 2023 року. Саме в ньому вказується на необхідність вироблення довгострокової стратегії для створення: по-перше, життєздатного сектора мистецтва та розваг (підготуватись до реагування на поточні та потенційні зміни на ринку праці і майбутні кризові явища у сфері праці та зайнятості); по-друге, систем, що забезпечують: а) економічну життєздатність виробництв, розвиток відповідного сектора економіки; б) гідну працю та продуктивну зайнятість, а також сприяють отриманню творчими працівниками гідного трудового доходу, інтеграції (реінтеграції) на ринку праці [407]. Отже, доходимо висновку про необхідність розроблення і затвердження Концепції охорони та захисту трудових прав творчих працівників в Україні, в якій окреслити сучасний стан у сфері праці творчих працівників, проблематику захищеності трудових прав таких працівників, а також напрями її вирішення.

2. *Напрямок узгодження національного законодавства у сфері захисту трудових прав працівників із міжнародно-правовими актами.* Враховуючи особливі ризики порушення трудових прав творчих працівників, а також особливий соціально вразливий стан творчих працівників, необхідно невідкладно ратифікувати нашою державою Протокол 2014 року [395] до

Конвенції 1930 року № 29 [350] (наразі ратифікований, наприклад, Бельгією, Данією, Естонією, Ірландією, Кіпром, Латвією, Литвою, Нідерландами, Німеччиною, Норвегією, Фінляндією, Францією, Чехією та ін.).

3. *Напрямок безпосереднього регламентування трудово-правового статусу творчих працівників та гарантій захисту трудових прав творчих працівників.* Хоча, як вже нами зазначалось, правовий статус творчих працівників у різних державах регламентується у спеціальному нормативно-правовому акті, в законодавчому акті про працю чи в окремому акті, що регламентує забезпечення розвитку сфери культури, на нашу думку, трудово-правовий статус творчих працівників (враховуючи усі елементи трудово-правового статусу [див., напр.: 260]) в Україні має враховуватись (загальні норми) у КЗпП України [107], а також у спеціальних законодавчих і підзаконних актах сфери дії трудового права (спеціальні та особливі норми). У цьому контексті звернемо увагу на те, що в п. 18 Висновків технічної наради, присвяченої майбутньому роботі в сфері мистецтва і розваг, зауважується, що уряди зобов'язані приймати, впроваджувати та ефективно виконувати національні закони та нормативні акти і забезпечувати, щоб основоположні принципи та права у сфері праці та ратифіковані міжнародні конвенції про працю захищали та застосовувались до всіх працівників мистецтва і розваг з урахуванням їхніх зобов'язань за іншими міжнародними трудовими стандартами [407]. Враховуючи вказане, вважаємо, що Методичне керівництво по спільній розробці закону про статус творчого працівника 2023 року [381, с. 6], а також Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» [229] не здатні у повній мірі сформулювати комплекс умов, за яких кожен творчий працівник зможе ефективним чином захищати свої трудові права та перебувати у стані захищеності. У зв'язку з цим потрібно доповнити КЗпП України главою XI-Б «Праця творчих працівників», яка буде містити такі статті:

– ст. 173-8 «Творчі працівники та творча трудова діяльність (творча праця)», в якій необхідно: а) визначити поняття «творчі працівники», «незалежні (самозайняті) творчі працівники»; б) визначити поняття «творча трудова діяльність (творча праця)» та окреслити його основні критерії;

– ст. 173-9 «Правовий статус творчих працівників і його регулювання», у якій: а) закріпити правило, за яким кожен творчий працівник повинен вважатись повноцінним працівником незалежно від того, працює він у межах найму чи самозайнятості; б) визначити основні трудові права та обов'язки творчих працівників, зокрема і їх право на захист трудових прав (доцільно вказати, що творчим працівникам належать усі права, які гарантовані для працівників, з урахуванням специфіки творчої трудової діяльності); в) встановити додаткові права та обов'язки творчих працівників; г) визначити особливості форми та змісту трудового договору (контракту), що укладається з творчим працівником, а також особливості трудової угоди, яку творчий працівник укладає в рамках функціонування вебплатформ для виконання творчої трудової функції; г) передбачити додаткові умови (юридичні гарантії захисту трудових та інших соціальних прав), які можуть встановлюватись у трудовому договорі (контракті) з творчим працівником; д) визначити особливості трудово-правового статусу неповнолітніх творчих працівників та додаткові гарантії захисту їх трудових прав;

– ст. 173-10 «Умови праці творчих працівників», в якій варто окреслити: вичерпний перелік загальних стандартів забезпечення гідної праці творчих працівників; особливості організації та обліку робочого часу і надання часу відпочинку для творчих працівників;

– ст. 173-11 «Особливості укладання, зупинення та припинення трудового договору (контракту) з творчим працівником», що має містити основні стандарти попередження порушення трудових прав творчих працівників на вказаних етапах перебігу трудових відносин;

– ст. 173-12 «Соціальне страхування творчих працівників. Фонд соціального забезпечення творчих працівників», в якій повинні окреслюватись: засади соціального страхування таких працівників; правовий статус Фонду соціального забезпечення творчих працівників, який в Україні доцільно створити за прикладом Фонду зайнятості та Спілки зі збору внесків на соціальне забезпечення та сімейні допомоги (насамперед URSSAF Limousin), що діють у Франції, а також Фонду соціального забезпечення творчих працівників (Künstlersozialkasse), що діє у Німеччині. У цьому контексті слід враховувати, що діяльність такого Фонду має сприяти захисту права творчого працівника на творчу трудову діяльність у період підготовки до створення творчого об'єкта (це стосується самозайнятих творчих працівників), у період між творчими проєктами тощо. Для реалізації зазначеної статті необхідно розробити і прийняти Закон України «Про Фонд соціального забезпечення творчих працівників»;

– ст. 173-13 «Профспілки творчих працівників», в якій потрібно окреслити: а) основні засади створення профспілок, участі в профспілках, а також виходу з профспілок; б) особливі права та обов'язки профспілок творчих працівників; в) обов'язок держави сприяти створенню та діяльності профспілок творчих працівників, особливо самозайнятих творчих працівників;

– ст. 173-14 «Особливості здійснення нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю щодо творчих працівників».

Узагальнюючи викладене, зазначимо, що удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників варто проводити за трьома взаємопов'язаними напрямками: концептуально-стратегічним напрямком; напрямком гармонізації національного законодавства з відповідними правозахисними міжнародними стандартами; напрямком безпосереднього нормативного упорядкування статусу і гарантій захисту трудових прав. У межах першого напрямку слід внести зміни до Стратегії розвитку культури до 2030

року, уточнивши категоріально-термінологічний апарат цього документа (доцільно зосередити увагу насамперед на творчих працівниках), а також вказавши серед базових пріоритетів охорону та захист трудових і інших соціальних прав творчих працівників. Також у рамках цього напрямку потрібно розробити Концепцію охорони та захисту трудових прав творчих працівників в Україні, на основі якої слід здійснювати подальші дії з розвитку трудово-правового режиму захисту трудових прав таких працівників, тобто використовувати її як рамковий акт для подальших нормотворчих рішень. Другий напрям передбачає ратифікацію Протоколу 2014 року до Конвенції МОП № 29. У межах третього напрямку насамперед доцільно доповнити КЗпП України [107] главою XI-Б «Праця творчих працівників», у якій передбачити положення, якими будуть окреслюватись: поняття та ознаки творчої праці і статусу творчих працівників (їх права, обов'язки та ін.); особливості умов праці таких працівників; порядок укладення, зупинення та припинення трудового договору (контракту) з творчим працівником; засади соціального страхування та створення і забезпечення функціонування Фонду соціального забезпечення творчих працівників; статус профспілок творчих працівників; специфіка нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю щодо цієї категорії працюючих громадян. Окремо також потрібно розробити та прийняти спеціальний законодавчий акт, який регламентуватиме діяльність Фонду соціального забезпечення творчих працівників» (його правовий статус, джерела формування його коштів, напрями витрат і механізми здійснення відповідних заходів соціального захисту творчих працівників, що сприятимуть захисту їх права на працю та користування свободою творчої трудової діяльності).

### **ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3**

1. На сьогоднішній день жодна держава світу не характеризується достатнім рівнем нормативно-правового та інституційно-організаційного

забезпечення правового статусу творчих працівників і захисту їх трудових прав (найбільш прогресивним у даному контексті є Королівський Указ-Закон Іспанії 2023 року № 1). При цьому на рівні ЄС триває робота з вироблення стандартів соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участю творчих працівників з урахуванням рекомендацій ЮНЕСКО «Щодо статусу творчого працівника», Конвенції «Про охорону та заохочення різноманітності форм культурного самовираження», резолюції Європарламенту № 2020/2261(INI), Плану роботи Ради у галузі культури на 2023-2026 роки, актуальної проблематики захисту трудових прав творчих працівників в ЄС і напрацювань держав-членів в регламентації творчої трудової діяльності й захисту прав відповідного кола працівників.

У країнах ЄС творчими працівниками, як правило, визнаються особи, котрі на професійній основі створюють оригінальні твори (об'єкти) мистецтва або виконують їх перед аудиторією на унікальній основі. Захист творчих працівників у таких державах насамперед ґрунтується на спробах забезпечення юридичної визначеності правового статусу таких працівників (на підставі чого корелюються загальні форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників), а також на необхідності створення нормативно-правових та інституційно-організаційних умов захисту права творчого працівника на творчу працю шляхом соціальної підтримки таких працівників в особливі соціально вразливі періоди, а саме під час: перерв в участі у творчих проєктах; підготовки та створення творчого об'єкта (головним чином, це стосується самозайнятих творчих працівників). З метою реалізації форми захисту права творчого працівника на працю та свободу творчої трудової діяльності у Франції створено Спілку зі збору внесків на соціальне забезпечення та сімейні допомоги (URSSAF Limousin), а в Німеччині – Фонд соціального забезпечення творчих працівників.

2. Удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників в Україні доцільно здійснювати в таких напрямках:

1) концептуально-стратегічному, в рамках якого необхідно: а) внести зміни до чинної Стратегії розвитку культури в Україні на період до 2030 року (переглянути зваженість категоріально-термінологічного підходу у визначенні кола працівників, про яких ідеться в цьому документі, зосередивши увагу саме на творчих працівниках; вказати серед основних пріоритетів забезпечення розвитку культури в Україні охорону і захист трудових та інших соціальних прав творчих працівників); б) створити Концепцію охорони та захисту трудових прав творчих працівників в Україні; 2) узгодження національного законодавства із міжнародно-правовими актами, зокрема ратифікувати Протокол 2014 року до Конвенції МОП 1930 року № 29; 3) безпосереднього регламентування трудово-правового статусу творчих працівників та гарантій захисту їх трудових прав шляхом: а) доповнення КЗпП України главою XI-Б «Праця творчих працівників», яка буде містити такі норми (статті 173-8 – 173-14): «Творчі працівники та творча трудова діяльність (творча праця)», «Правовий статус творчих працівників і його регулювання», «Умови праці творчих працівників», «Особливості укладання, зупинення та припинення трудового договору (контракту) з творчим працівником», «Соціальне страхування творчих працівників. Фонд соціального забезпечення творчих працівників», «Профспілки творчих працівників», «Особливості здійснення нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю щодо творчих працівників»; б) розроблення та прийняття Закону України «Про Фонд соціального забезпечення творчих працівників».

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягає у тому, щоб з'ясувати сутність, зміст та особливості захисту трудових прав творчих працівників, на основі чого розробити пропозиції та рекомендації, спрямовані на вдосконалення трудового законодавства, норми якого здійснюють регулювання суспільних відносин у відповідній сфері. У результаті дослідження сформульовано низку нових наукових висновків, основні з яких викладені нижче.

1. Систему основних трудових прав творчих працівників за законодавством України про працю складає комплекс прав, який включає такі групи правомочностей: 1) базові права: на укладання, зміну та розірвання трудового договору у порядку й на умовах, визначених чинним трудовим законодавством; на одержання повної й достовірної інформації про усі істотні умови праці; на виконання лише тих трудових обов'язків, що прямо випливають із трудового договору, і одержання роботи, визначеної цим договором; на своєчасну та повну виплату справедливої грошової винагороди за виконану роботу (гонорару); на оплату періоду простою у випадках, передбачених законодавством; на повноцінне використання часу відпочинку, достатнього для відновлення сил і повноцінної участі в соціальному житті; на виконання трудових обов'язків у здоровому психологічному кліматі; на безпечні та здорові умови праці; на охоплення обов'язковим соціальним страхуванням від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; на самозахист своїх трудових прав; на звернення за захистом до уповноважених органів та інших суб'єктів, що здійснюють правозахисну діяльність, з метою захисту своїх трудових прав, свобод і законних інтересів; на отримання відшкодування шкоди, заподіяної у зв'язку з виконанням трудових обов'язків, а також

компенсацію моральної шкоди; на об'єднання у профспілки, творчі спілки, використання можливостей професійної солідарності; 2) спеціальні права: творча свобода; передбачення у колективному договорі спеціальних умов організації та виконання творчої праці; отримання додаткових соціальних гарантій; брати участь в управлінні організацією у формах, визначених трудовим законодавством і колективним договором; визнання авторства та правової охорони результатів інтелектуальної діяльності; отримання додаткової винагороди за використання результатів творчої праці; мати пільги під час масового вивільнення; 3) особливі права: а) загальні особливі права, спільні для всіх (більшості) окремих категорій творчих працівників (право на працю, захищену заборонаю відмови в прийнятті з дискримінаційних мотивів; звільнення від випробування під час прийняття на роботу; незалучення до робіт, виконання яких обмежене чи заборонене законодавством про працю для таких категорій працівників); б) спеціальні особливі права, властиві окремим підгрупам або спорідненим підгрупам творчих працівників і такі, що конкретизуються відповідними нормативними актами та умовами здійснення творчої діяльності.

2. Право творчого працівника на захист трудових прав об'єктивно обумовлене тим, що: сучасний зміст праці та трудових відносин у контексті гідної праці реалізовується лише за умови гарантованого захисту прав працівника, що є основою реальності таких прав; формування правової, демократичної та соціальної держави неможливе без людиноцентричної засади її розвитку, у межах якої належний захист прав кожного працівника визнається публічним благом; творчій праці притаманний нематеріальний і персоніфікований характер, що ускладнює її оцінювання та самостійний захист прав, пов'язаних із результатами творчої діяльності; творчий працівник перебуває в особливій залежності від роботодавця, посиленій, зокрема, платформною економікою та поширенням тіньової зайнятості, що може бути

мінімізована лише за наявності в державі дієвих юридичних гарантій захисту трудових прав; результати творчої праці породжують авторські та суміжні права, що нерідко мають трудовправову природу й вимагають трудовправового захисту, поєднаного із особливостями дії режиму охорони об'єктів авторського права.

Зміст права творчого працівника на захист трудових прав загалом виявляється у таких обставинах: 1) у підставах цього права: а) нормативно-правових (складають основну частину юридичних гарантій захисту, охоплюючи норми міжнародно-правових актів, національного законодавства матеріального, процедурного та процесуального характеру, норми колективних договорів); б) фактичних (як типові, так і специфічні для творчих працівників порушення трудових прав); в) процедурних (акти (рішення, дії) роботодавця, які є юридичним фактом, що містить ознаки порушення; акти органів нагляду й контролю та судові рішення, якими держава не забезпечила належного захисту і які можуть бути предметом оскарження); 2) в умовах реалізації цього права: а) наявність (доведеність наявності) трудових відносин; б) встановлене порушення права чи реальна загроза (ризик) його порушення; в) дотримання процесуальних строків і визначеного порядку оскарження протиправного діяння; г) відсутність об'єктивних виправдань для дій (бездіяльності) або рішень роботодавця, що містять ознаки порушення прав працівника; 3) очікуваних наслідках наявності (реалізації) суб'єктивного права на захист: а) забезпечення сприятливих умов для творчої діяльності, стимулювання повноцінної та соціально безпечної праці творчих працівників; б) забезпечення спеціальних гарантій та пільг для творчих працівників, що можуть відрізнятися від загальних правил, встановлених КЗпП України; в) комплексне запобігання порушенням трудових прав; г) своєчасне виявлення фактів порушення та негайне реагування на відповідні повідомлення; г) своєчасне та повне

відновлення порушеного права і належна компенсація шкоди, завданої порушенням; д) створення умов неповторності порушень у майбутньому.

3. Систему основних принципів захисту трудових прав творчих працівників складають наступні групи засадничих ідей: 1) загальноправові (принципи верховенства права, законності, людиноцентризму, рівності та справедливості); 2) галузеві (принципи свободи праці, гідної праці й пріоритету людини у правозахисному процесі, солідарності в захисті трудових прав працівників, соціальної справедливості, застосування ідеї соціального партнерства, а також сам принцип захисту трудових прав працівників); 3) інституційні (принципи загальності, системності та комплексності, адаптивності та диференціації, обов'язковості, своєчасності й адекватності (прогнозованості) обсягу та характеру захисту трудових прав творчих працівників).

4. Основними факторами порушення трудових прав творчих працівників, які ускладнюють реалізацію їх права на захист трудових прав, є наступні: 1) недостатність нормативно-правового забезпечення гарантування трудових прав творчих працівників і невідворотності юридичної відповідальності за порушення прав творчих працівників у сфері праці та зайнятості; 2) процес десоціалізації сфери праці та зайнятості; 3) тенденція до послаблення колективного захисту та впливу профспілок (при цьому творчі працівники, перебуваючи у профспілках, не використовують повноцінним чином можливості колективного захисту і профспілкового впливу); 4) рівень неформальної зайнятості, а також фіктивного підприємництва серед творчих працівників, що є підходами в організації трудових відносин, які дозволяють повністю чи частково виводити такі відносини з-під дії норм законодавства про працю та зайнятість; 5) тенденція до прекарізації трудових відносин і зайнятості у цілому; 6) глобальна цифровізація сфери праці та зайнятості, а

також розвиток III; 7) дискримінація творчих працівників та їх окремих категорій.

5. Систему основних юридичних гарантій належного захисту трудових прав творчих працівників складають: 1) публічні режимно-статусні гарантії, які зводяться до того, що держава, яка визнає за собою обов'язок належним чином захищати трудові права творчих працівників, є правовою, соціальною та демократичною; 2) нормативно-правові гарантії, що поділяються на нормативно-правові гарантії: а) Конституції України; б) міжнародно-правових актів: фундаментальні нормативні засади в галузі прав людини; універсальні нормативні засади у сфері культури та мистецтв; фундаментальні нормативні засади у сфері трудових прав людини; міжнародно-правові акти, які упорядковують публічне адміністрування щодо забезпечення соціально безпечної організації сфери праці та зайнятості; в) законодавчих актів, які становлять нормативно-правову основу належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні: про рівність та захист окремих категорій працівників; у сфері праці та зайнятості; у сфері забезпечення культури, творчості, забезпечення прав у цій сфері, а також захисту авторського права та суміжних прав, що мають трудову природу; про регламентацію процесуальних та процедурних правил і стандартів захисту трудових прав творчих працівників, а також правового статусу суб'єктів, які здійснюють юрисдикційний захист таких працівників; г) підзаконних актів, які конкретизують законодавчу основу належного захисту трудових прав творчих працівників в Україні: концептуально-стратегічні та програмні акти у сфері прав людини, культури та творчої діяльності, економіки; статутні підзаконні акти, що визначають правовий статус суб'єктів захисту трудових прав працівників й особливості реалізації правозахисної функції; особливості організації виконання творчої трудової діяльності та уточнення правового статусу творчих працівників, зокрема довідники про кваліфікаційні

характеристики професій працівників, акти, які регламентують особливості відпочинку творчих працівників, організації та проведення гастролей і гастрольної діяльності, роботи творчих працівників на деокупованих територіях; 3) інституційно-організаційні гарантії: а) державний нагляд (контроль) у сфері культури в цілому та творчої трудової діяльності (діяльність Держпраці та Омбудсмана) зокрема; б) судовий захист трудових прав творчих працівників; в) правозахисна діяльність колективних органів (НСПП, КТС) як інститутів соціального діалогу та примирення; г) правозахисна діяльність профспілок творчих працівників і творчих спілок; ґ) медіація трудових спорів, стороною яких є творчий працівник; д) процедура самозахисту трудових прав творчих працівників; е) правозахисна діяльність роботодавця, що виражається у створенні організаційної політики, реалізації стратегій і програм, які забезпечують соціально безпечне виникнення, перебіг, призупинення та припинення трудових відносин із творчими працівниками; є) міжнародний захист трудових прав творчих працівників, насамперед процедури розгляду скарг в ЄСПЛ.

6. Систему основних юридичних форм захисту трудових прав творчих працівників в Україні складають: 1) юрисдикційні форми: а) судова форма захисту; б) адміністративна форма захисту (правозахисна діяльність НСПП, Держпраці, Омбудсмана); 2) неюрисдикційні форми: а) самозахист творчим працівником власних трудових прав (безпековий, режимний, договірно-процедурний, антидискримінаційний); б) громадський захист трудових прав творчих працівників профспілкою, творчою спілкою; в) захист трудових прав творчих працівників КТС; г) медіація. У межах цих юридичних форм застосовуються наступні способи захисту трудових прав творчих працівників: 1) базові способи: а) визнання трудового права та/або факту його порушення (складу порушення); б) визнання недійсними договору чи його окремих умов; в) припинення порушення трудових прав творчих працівників; г) відновлення

становища творчого працівника, яке існувало до порушення (коли це неможливо – застосування еквівалентної реституції); 2) додаткові (похідні) способи: а) компенсація та/або відшкодування шкоди, завданої порушенням; б) примусове виконання обов'язку роботодавця щодо охорони та захисту трудових прав творчих працівників; в) зміна або розірвання правовідношення; г) скасування (визнання незаконними) рішень, дій чи бездіяльності суб'єктів, які безпідставно відмовили в захисті.

7. На сьогоднішній день жодна держава світу не характеризується достатнім рівнем нормативно-правового та інституційно-організаційного забезпечення правового статусу творчих працівників і захисту їх трудових прав (найбільш прогресивним у цьому контексті є Королівський Указ-Закон Іспанії 2023 року № 1). Водночас на рівні ЄС триває робота з вироблення стандартів соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участю творчих працівників з урахуванням рекомендацій ЮНЕСКО «Щодо статусу творчого працівника», Конвенції «Про охорону та заохочення різноманітності форм культурного самовираження», резолюції Європарламенту № 2020/2261(INI), Плану роботи Ради у галузі культури на 2023-2026 роки, актуальної проблематики захисту трудових прав творчих працівників в ЄС і напрацювань держав-членів у регламентації творчої трудової діяльності й захисту прав відповідного кола працівників.

У країнах ЄС творчими працівниками, як правило, визнаються особи, котрі на професійній основі створюють оригінальні твори (об'єкти) мистецтва або виконують їх перед аудиторією на унікальній основі. Захист творчих працівників у таких державах насамперед ґрунтується на спробах забезпечити юридичну визначеність правового статусу таких працівників, на підставі чого корелюються загальні форми, способи та засоби захисту трудових прав працівників, а також на необхідності створення нормативно-правових та інституційно-організаційних умов захисту права творчих працівників на творчу

працю шляхом їх соціальної підтримки в особливі соціально вразливі періоди, а саме під час: перерв в участі у творчих проектах; підготовки та створення творчого об'єкта (переважно це стосується самозайнятих творчих працівників). З метою реалізації зазначеної форми захисту права творчого працівника на працю та свободу творчої трудової діяльності у Франції створено Спілку зі збору внесків на соціальне забезпечення та сімейні допомоги (URSSAF Limousin), а в Німеччині – Фонд соціального забезпечення творчих працівників.

8. Удосконалення правового регулювання захисту трудових прав творчих працівників в Україні доцільно здійснювати в таких напрямках: 1) концептуально-стратегічному, в рамках якого необхідно: а) внести зміни до чинної Стратегії розвитку культури в Україні на період до 2030 року (переглянути зваженість категоріально-термінологічного підходу до визначення кола працівників, про яких йдеться в цьому документі, зосередивши увагу саме на творчих працівниках; вказати серед основних пріоритетів забезпечення розвитку культури в Україні охорону та захист трудових й інших соціальних прав творчих працівників); б) розробити Концепцію охорони та захисту трудових прав творчих працівників в Україні; 2) узгодження національного законодавства із міжнародно-правовими актами (ратифікувати Протокол 2014 року до Конвенції МОП 1930 року № 29); 3) безпосереднього регламентування трудово-правового статусу творчих працівників та гарантій захисту їх трудових прав шляхом: а) доповнення КЗпП України главою XI-Б «Праця творчих працівників», яка міститиме такі норми (статті 173-8 – 173-14): «Творчі працівники та творча трудова діяльність (творча праця)»; «Правовий статус творчих працівників і його регулювання»; «Умови праці творчих працівників»; «Особливості укладання, зупинення та припинення трудового договору (контракту) з творчим працівником»; «Соціальне страхування творчих працівників. Фонд соціального забезпечення творчих працівників»; «Профспілки творчих працівників»; «Особливості здійснення нагляду

(контролю) за додержанням законодавства про працю щодо творчих працівників»; б) розроблення та прийняття Закону України «Про Фонд соціального забезпечення творчих працівників».

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адам В.М. Трудові спори в Україні: шляхи та перспективи реформування українського законодавства. *Актуальні проблеми реформування законодавства про працю та у сфері соціального захисту*: зб. тез доповідей учасн. наук.-практ. семінару (м. Львів, 21 трав. 2020 р.) / за заг. ред. М.С. Долинської. Львів: ЛьвДУВС, 2020. С. 5-7.
2. Акуленко В.В. Єдність та диференціація правового регулювання захисту трудових прав суддів: дис. ... д-ра філософії: 081 / Харків. нац. ун-т внутрішніх справ. Харків, 2025. 205 с.
3. Амелічева Л.П. Гарантії реалізації права на соціальний захист працівників в контексті євроінтеграції та ідеї гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2020. № 2. С. 52-56.
4. Амелічева Л.П. Деякі проблеми реалізації права на повну та продуктивну зайнятість при впровадженні концепції гідної праці. *Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики зайнятості*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Львів, 22 груд. 2015 р.). Львів: УЦСПД, 2016. С. 19-22.
5. Амелічева Л.П. Конституційні засади здійснення права на гідну працю в Україні. *Конституційні засади правотворення і правозастосування: стан та перспективи розвитку*: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Вінниця, 22 квіт. 2016 р.). Вінниця: ДонНУ, 2016. С. 18-22.
6. Амелічева Л.П. Напрями вдосконалення законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю, в умовах дефіциту гідної праці. *Юридичний бюлетень*. 2019. Вип. 11. Ч. 1. С. 151-159.
7. Амелічева Л.П. Правове регулювання творчої компоненти гідної праці за трудовим законодавством. *Право і суспільство*. 2020. № 2. С. 25-32.

8. Амелічева Л.П. Теоретичні та аксіологічні засади правового регулювання гідної праці в сучасних умовах державотворення: монографія. Вінниця: ТОВ «Твори», 2020. 360 с.

9. Амелічева Л.П. Юридична відповідальність роботодавця у сфері інтелектуальної діяльності і власності як важливий засіб гарантування права на гідну творчу працю. *Проблеми юридичної відповідальності за порушення прав у сфері інтелектуальної власності: матеріали Міжн. наук.-практ. конф.* (м. Київ, 17 квіт. 2020 р.). Київ: НДІ інтелектуальної власності НАПрН України, 2020. С. 12-16.

10. Амелічева Л.П., Бондаренко М.О. Захист трудових прав працівників органів Державної виконавчої служби. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія: Економічна. Юридична.* 2022. Вип. 35. С. 330-338.

11. Амелічева Л.П., Нефьодов О.В. Прекаризація як чинник трансформації інституту трудового права «зайнятість і працевлаштування» в умовах дефіциту гідної праці. *Правничий часопис Донецького університету.* 2017. № 1-2. С. 13-24.

12. Анатійчук В.В. Трансформація поняття «праця» з позицій розвитку нестандартних форм зайнятості. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2025. № 3. Ч. 1. С. 480-490. doi:10.24144/2788-6018.2025.03.1.73.

13. Анатійчук В.В. Трансформація трудових відносин в умовах цифровізації. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2024. № 6. С. 376-383.

14. Ангелко І.В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання. *Український соціум.* 2010. № 3. С. 124-132.

15. Андрейчук Т.В. Щодо поняття і значення юридичних гарантій в трудовому праві. *Форум права.* 2013. № 4. С. 7-10.

16. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Одес. нац. юрид. академія. Одеса, 2012. 404 с.

17. Андріїв В.М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 4. С. 15-20.

18. Андріїв В.М., Кузьменко Г.В. До питання окремих заходів соціального захисту творчих працівників. *Трансформація сучасного суспільства: міждисциплінарний вимір права, технологій та гуманітаристики: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22-24 травня 2026 року) / упорядник В.П. Мельник*. Київ: ТОВ «Вільний вітер», 2026. С. 123-126.

19. Андрушко А.В. Теоретико-правові аспекти свободи праці. *Університетські наукові записки*. 2019. № 3. С. 276-286. doi:10.37491/UNZ.71.22.

20. Анпілогова Б.Ю. Основні принципи соціального захисту в контексті соціального ризику. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 271-275.

21. Антон О.А. До питання про поняття юридичних гарантій в трудовому праві. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2004. № 4. С. 151-156.

22. Апанасенко А.М. Особливості регулювання трудових відносин на залізничному транспорті України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харків. нац. ун-т внутрішніх справ. Харків, 2010. 210 с.

23. Апанаскович Л.В. До характеристики способів захисту трудових прав державних службовців. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 7 (35). Vol. 3. С. 3-7.

24. Апанаскович Л.В. Форми захисту трудових прав державних службовців: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00. 05. Харків, 2021. 23 с.

25. Артеменко А.В. Проблема неформальної зайнятості в Україні. *Інноваційні рішення для відродження України у глобальній парадигмі конкурентоспроможності*: зб. доп. 92-ї щоріч. наук. конф. (м. Київ, 17 квіт. – 17 трав. 2025 р.). Київ: КНЕУ, 2025. С. 108-110.

26. Афанасьєв Ю.Л. Соціальне призначення мистецтва як системоутворювальний чинник національної художньої культури. *Культурологічна думка*. 2010. № 2. С. 169-173.

27. Бабенко А.М., Борисова О.О., Шаповалова І.О. Принципи права: поняття та класифікація. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2022. Вип. 3 (44). С. 3-7.

28. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2019. 423 с.

29. Бабіков О.П. Право на захист: регламентація, прогалини, зарубіжний досвід. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Вип. 3. Ч. 3. С. 11-16.

30. Багрій К.Л., Кучінік Р.В., Кучінік Н.В. Безробіття в Україні під час війни: аналітичний аспект. *Облік, аналіз і аудит*. 2022. Вип. 2 (86). С. 32-51. doi:10.34025/2310-8185-2022-2.86.03.

31. Барабаш О.О. Принципи застосування заохочення як засобу правового впливу: загальна характеристика. *Форум права*. 2012. № 3. С. 17-22.

32. Басай О.В. Ознаки принципів цивільного права. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 2 (16). С. 68-77.

33. Безусий В.В. Принципи захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану. *Форум права*. 2025. Вип. 82(2). С. 18-24. doi:10.5281/zenodo.15560515.

34. Білик І.В. Новий Трудовий кодекс України: переваги та недоліки. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2014. Вип. 24 (5). С. 208-214.

35. Білозьоров Є.В. Правові гарантії захисту прав і свобод людини в Україні: реалії та проблеми. *Адвокат*. 2009. № 8 (107). С. 26-30.
36. Білоус З.В. Роль профспілок у сфері нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. № 3. С. 98-102.
37. Боева О.С. Участь профспілок у захисті трудових прав працівників. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2013. № 4 (42). С. 68-72.
38. Бойко В.Б. До проблеми класифікації форм та засобів захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2013. № 1. С. 79-83.
39. Бондаренко А.В. Медіація при вирішенні колективних трудових спорів: перспективи впровадження в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 90. Ч. 2. С. 375-382. doi:10.24144/2307-3322.2025.90.2.52.
40. Бондарчук Я.П. Становлення та розвиток ідеї свободи як принципу права: дис. ... д-ра філософії: 081 / Донецький нац. ун-т ім. Василя Стуса. Вінниця, 2024. 243 с.
41. Бонтлаб В.В. Вирішення трудових спорів у комісії по трудових спорах: проблеми та напрями удосконалення у проекті Трудового кодексу. *Соціальне право*. 2018. № 2. С. 14-19.
42. Бонтлаб В.В. Конституційні засади захисту трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2018. № 4. С. 86-90.
43. Бонтлаб В.В. Право на судовий захист трудових прав: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 9. С. 68-74.
44. Борко А.Л. Поняття та ознаки принципів судової системи. *Форум права*. 2012. № 3. С. 50-55.

45. Бурак В.Я. Захист профспілками трудових прав працівників. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету. Серія: Юридичні науки.* 2015. № 2. С. 399-406.

46. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: ЛНУ ім. І. Франка, 2021. 440 с.

47. Бурак В.Я. Про правові способи захисту трудових прав. *Актуальні проблеми приватного права в умовах євроінтеграційних процесів в Україні: зб. тез доповідей учасн. наук.-практ. семінару (м. Львів, 11 листоп. 2021 р.) / за заг. ред. М.С. Долинської, І.В. Красницького, Ю.М. Юркевича.* Львів: ЛьВДУВС, 2021. С. 9-13.

48. Вавженчук С.Я. Вимоги до заходів самозахисту трудових прав. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство.* 2011. Т. 16. № 9. С. 78-83.

49. Вавженчук С.Я. Право на захист трудових прав як самостійне суб'єктивне трудове право. *Адміністративне право і процес.* 2016. № 2 (16). С. 119-126.

50. Вавженчук С.Я. Сутність поняття «конституційні трудові права». *Форум права.* 2009. № 3. С. 89-93.

51. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. *Форум права.* 2009. № 3. С. 94-99.

52. Валюх В.М., Достдар Р.М., Дунас Т.О. Органи та особи, які захищають права та інтереси інших осіб, як учасники цивільного процесу. *Цивілістична процесуальна думка.* 2015. № 1. С. 41-48.

53. Венедіктов В.С., Кравченко І.О. Медіація: від теоретичних аспектів до практичної реалізації трудових прав мігрантів. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2021. № 4. С. 97-102. doi:10.24144/2788-6018.2021.04.16.

54. Винокуров В.В. Право на захист: особливості національного досвіду. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 88. Ч. 1. С. 38-45. doi:10.24144/2307-3322.2025.88.1.5.
55. Виприцький А.О., Пилипенко О.В. Державна служба України з питань праці як суб'єкт надання адміністративних послуг. *Право і суспільство*. 2020. № 1. Ч. 2. С. 3-9. doi:10.32842/2078-3736/2020.1-2.1.
56. Гаєвий В.В. Поняття і ознаки принципів правового регулювання соціальної безпеки в умовах розвитку концепції громадянського суспільства. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 5. С. 711-715. doi:10.24144/2788-6018.2023.05.127.
57. Гаєвий В.В. Соціально-правове значення участі суб'єктів громадянського суспільства в правовому регулюванні соціальної безпеки. *Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права: матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кременчук, 22-23 груд. 2023 р.)*. Львів: Liha-Pres, 2023. С. 134-137. doi:10.36059/978-966-397-351-7-36.
58. Гаєвий В.В. Сучасна концепція удосконалення правового регулювання соціальної безпеки України в умовах розвитку концепції громадянського суспільства. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 1. С. 298-302. doi:10.24144/2788-6018.2024.01.52.
59. Гамбург І.А., Гамбург С.Л. Конституційні засади закріплення та захисту трудових прав в Україні: новітні підходи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2019. Вип. 55. Т. 1. С. 69-72.
60. Гаращенко Л.П. Практика Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав. *Судова апеляція*. 2015. № 2 (39). С. 79-86.
61. Гетьманцева Н.Д. Забезпечення реалізації права на працю і захисту громадян від безробіття. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 6. С. 84-89.

62. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Засіб, спосіб і форма захисту трудових прав. *Адвокат*. 2009. № 11. С. 37-42.

63. Гетьманцева Н.Д., Митрицька Г.Ш. Забезпечення рівності прав та можливостей при реалізації людиною своєї здатності до праці. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 5. С. 49-56. doi:10.32849/2663-5313/2021.5.09.

64. Гладкий В.В. Гарантії реалізації права на антикорупційну безпеку в закладах освіти. *Актуальні проблеми сучасної освіти: реалії та перспективи: матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Маріуполь, 19-20 трав. 2022 р.)*. Маріуполь: ВСП «Маріупольський фаховий коледж ДВНЗ «ПДТУ»», 2022. С. 1–2. doi:10.5281/zenodo.6482666.

65. Гладкий В.В. Засада нейтральності універсалізації правового статусу працівника. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: зб. матеріалів інформац.-просвітн. форуму (м. Кропивницький, 17 берез. 2023 р.)*. Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 102-107.

66. Гладкий В.В. Колапс трудових прав працівників у призмі ідеї меркантицентризму в постіндустріальному суспільстві. *Захист демократичних цінностей і дотримання прав людини в Україні: матеріали Всеукр. правнич. диспуту (м. Кривий Ріг, 13 груд. 2017 р.)*. Кривий Ріг: ДЮІ МВС України, 2017. С. 71-76. doi:10.5281/zenodo.1163549.

67. Гладкий В.В. Конструктивізм нормативних стандартів виникнення трудових правовідносин. *Соціальне право*. 2020. № 4. С. 84-89. doi:10.37440/soclaw.2020.04.16.

68. Гладкий В.В. Мета трудового права як сучасної цивілізаційної цінності. *Соціальне право*. 2021. № 3. С. 99-105. doi:10.32751/2617-5967-2021-03-12.

69. Гладкий В.В. Нормування трудових прав осіб з інвалідністю: перспективи використання в Україні досвіду США. *Формування сучасної*

*парадигми розвитку суспільства*: колективна монографія. Харків: Новий курс, 2022. С. 172-194. doi:10.5281/zenodo.6561111.

70. Гладкий В.В. Працівники-шахраї та їх вплив на ефективну діяльність підприємств. *Пріоритети розвитку підприємств у XXI ст.*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Кропивницький, 22 листоп. 2018 р.). Кропивницький: РВЛ ЦНТУ, 2018. С. 198-199.

71. Гнатенко К.В. Істотні ознаки принципів права соціального забезпечення. *Юридична наука*. 2020. № 2 (104). С. 527-534. doi:10.32844/2222-5374-2020-104-2.59.

72. Гордеюк А.О. Проблема правового забезпечення захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2016. № 1. С. 55-59.

73. Гоша І.О. Право на захист в умовах реформування господарського судочинства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 50. Т. 1. С. 124-126.

74. Грабовська Г.М., Токар С.В. Міжнародно-правові стандарти регулювання праці. *Право і суспільство*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 76-80.

75. Гребенар О.В. Інституційна система захисту права на працю: міжнародний досвід, конституційні засади та практика реалізації. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2025. № 2 (50). С. 72-84. doi:10.33216/2218-5461/2025-50-2-72-84.

76. Грецьких А.О. Суб'єктивні трудові права працівника як об'єкти права на захист. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія: Право*. 2025. Вип. 41. С. 237-247. doi:10.34142/23121661.2025.41.26.

77. Гусарев С.Д. Гуманізм як основоположна ідея сучасного правового світогляду. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 47-51.

78. Даніелян С.А. До питання змістовного наповнення поняття «принципи права». *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного*

університету. Серія: Юриспруденція. 2021. № 51. С. 180-184. doi:10.32841/2307-1745.2021. 51.36.

79. Дараганова Н.В. Особливості розгляду індивідуальних трудових спорів у комісії по трудових спорах. *Юридична наука*. 2012. № 1. С. 66-73.

80. Демографічна та соціальна статистика: вебсайт / Державна служба статистики України. 2025. URL: [https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/rp.htm](https://ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm)

81. Деякі питання діяльності Міністерства культури: Постанова Кабінету Міністрів України від 16.10.2019 № 885 (у ред. від 10.02.2026) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/885-2019-%D0%BF>

82. Деякі питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.10.2020 № 930. *Офіційний вісник України*. 2020. № 84. Ст. 2697.

83. Доповідь про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2022 році. Київ: Омбудсман України, 2023. 242 с.

84. Дяченко О.А. Загальноправові принципи реалізації прав осіб з інвалідністю у сфері трудових відносин. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 90-95.

85. Загрія Н.Ю. Медіація в трудових спорах: коли варто використовувати, а коли ні. *Юридична газета*. 2020. № 21 (727). URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-v-trudovih-sporah-koli-varto-vikoristovuvati-a-koli-ni.html>

86. Задніпряна-Корінна М.Ю., Корінний С.О. Забезпечення захисту прав і свобод людини. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 609-611. doi:10.32782/2524-0374/2023-6/141.

87. Зайчук О.В. Принципи права в контексті розвитку загальної теорії держави і права. *Альманах права*. 2012. Вип. 3. С. 22-28.

88. Замченко А.О. Нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю: питання термінології. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2007. Вип. 37. С. 404-410.

89. Занфірова Т.А. Свобода праці в трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2017. 499 с.

90. Захист трудових прав працівників, обраних на виборні посади: актуальні проблеми правозастосування: монографія / за заг. ред. О.М. Ярошенка. Харків: Юрайт. 2022. 188 с.

91. Зеленський В.М. Національна служба посередництва і примирення: правова природа і сутність. *Митна справа*. 2013. № 4 (88). Кн. 2. Ч. 2. С. 163-168.

92. Золотухіна Л.О. Судовий захист права особи на працю. *Держава та регіони. Серія: Право*. 2020. № 3 (69). Т. 2. С. 129-132. doi:10.32840/1813-338X-2020.3.2.21.

93. Зубрицький М.І., Ганечко О.М. Позасудові способи захисту трудових прав: проблеми теорії та практики. *Juris Europensis Scientia*. 2025. Вип. 3. С. 59-63. doi:10.32782/chern.v3.2025.12.

94. Іваненко О.І. Цифровізація як нова реальність в умовах соціальної нестабільності. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2024. № 3. С. 25-46. doi:10.15407/ sociology2024.03.25.

95. Іванюк Б.А. Напрямки вдосконалення загального та спеціального трудового законодавства, яке визначає правові засади заохочень працівників поліції. *Перспективні напрямки розвитку юридичної науки у 21-му сторіччі: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 14-15 черв. 2022 р.)*. Київ: НДППІ, 2022. С. 47-50.

96. Ілларіонова С.І. *Форми та способи захисту прав працівників в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2015. 222 с.*

97. Інспекція праці інформує: Проблема викорінення неформальних трудових відносин в Україні: вебсайт / Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці. 2024. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-problema-vykorinennia-neformalnykh-trudovykh-vidnosyn-v-ukraini>

98. Іншин М.І. Захист трудових прав працівників: аналіз законодавства. *Вісник Запорізького національного університету. Серія: Юридичні науки. 2015. № 2. Ч. 2. С. 129-133.*

99. Іншин М.І. Значення захисту трудових прав працівників у становленні правової держави. *Вісник Національної академії правових наук України. 2014. № 2 (77). С. 66-71.*

100. Іншин М.І. Правове регулювання захисту трудових прав працівників в умовах сьогодення. *Митна справа. 2013. Спец. вип. С. 187-191.*

101. Іншин М.І. Щодо правового захисту трудових прав працівників. *Вісник Луганської академії внутрішніх справ МВС. 2004. № 2. С. 191-196.*

102. Капліна Г.А. Трудові права та зайнятість внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2016. Вип. 32. С. 59-69.*

103. Кичко І.І., Хоменко І.О., Пилипенко Ю.М. Неформальна зайнятість в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії. *Економіка та суспільство. 2024. Вип. 69. С. 1-9. doi:10.32782/2524-0072/2024-69-147.*

104. Коваленко І.Ф., Кицак Т.Г., Шевчук О.В. Соціалізація та десоціалізація відносин між працею і капіталом як тенденція розвитку

соціально-трудоуих відносин на рубежі ХХ – ХХІ століття. *Соціально-трудоуі відносини: теорія і практика*. 2013. № 1(5). С. 104-112.

105. Ковалюмнус Е.Л. Актуальні проблеми функціонування правового механізму захисту трудових і соціальних прав суддів в Україні. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Т. 1. Вип. 6. С. 70-74. doi:10.32844/2618-1258.2020.6-1.13.

106. Кодекс адміністративного судочинства України: Закон України від 06.07.2005 № 2747-IV (у ред. від 08.08.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2747-15>

107. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>

108. Козін С.М. До проблеми визначення принципів захисту трудових прав мігрантів. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2020. № 44. С. 86-89. doi:10.32782/2307-1745.2020.44.19.

109. Козін С.М. Правові засади захисту трудових прав мігрантів: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2021. 37 с.

110. Козін С.М. Правові засади захисту трудових прав мігрантів: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2021. 383 с.

111. Козуб І.Г. Принципи права як джерело трудового права. *Актуальні проблеми юридичної науки: Дев'яті осінні юридичні читання: зб. тез міжнар. наук. конф. (м. Хмельницький, 12-13 листоп. 2009 р.): у 4-х ч. Хмельницький: ХУУП, 2010. Ч. 2. С. 207-209.*

112. Козюбра М.І. Принципи права: методологічні підходи до розуміння природи та класифікації в умовах сучасних глобалізаційних трансформацій. *Право України*. 2017. № 11. С. 142-164.

113. Колот А.М., Герасименко О.О. Розвиток концепту гідної праці в умовах становлення нової економіки. *Парадигмальні зрушення в економічній теорії XXI ст.*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 15-16 жовтня 2015 року). Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2015. С. 353-356.

114. Колотік Н.А. Система основних трудових прав працівників за трудовим законодавством України. *Право і безпека*. 2003. № 2. С. 121-125.

115. Кононенко О.Ю. Справедливість як гуманістична основа трудового права України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2018. 20 с.

116. Конопльова Н.В. Поняття і сутність права працівників на судовий захист. *Форум права*. 2014. № 1. С. 271-275.

117. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР (у ред. від 01.01.2020) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

118. Контракти в сфері культури не порушують прав громадян – визнав Конституційний Суд: вебсайт / Кадровик-01. 2019. URL: <https://prokadry.com.ua/news/3095-kontrakti-v-sfer-kulturi-ne-porushuyut-prav-gromadyan-viznav-konstitutsyniy-sud>

119. Концур В.А. Еволюція поглядів на категорію «праця». *Сучасні напрямки розвитку економіки і менеджменту на підприємствах України*: зб. матеріалів VI Всеукр. наук.-практ. конф. здобувачів вищ. освіти та молодих вчених (м. Харків, 05 листоп. 2020 р.). Харків: ХНАДУ, 2020. С. 30-33.

120. Коренев А.О. Становлення в Україні принципу рівності прав і можливостей працівників. *Форум права*. 2012. № 3. С. 301-307.

121. Коренев А.О. Принцип рівності прав працівників в іноземних країнах. *Європейські перспективи*. 2012. № 4. Ч. 2. С. 147-151.

122. Костенко В.Г. Тенденції десоціалізації правового режиму соціальної безпеки державних службовців. *Соціальне право*. 2023. № 1. С. 37-44. doi:10.32751/2617-5967-2023-01-06.

123. Костогриз Я.О. Трудо-правова характеристика галузевих та особливих принципів запобігання і протидії корупції. *Право і суспільство*. 2025. Т. 1. № 3. doi:10.32842/2078-3736/2025.3.1.19.

124. Кохан Н.В. Міжнародно-правове закріплення гарантій трудових прав працівників. *Актуальні проблеми вдосконалення чинного законодавства України*. 2010. Вип. 24. С. 150-158.

125. Коханська М.Л. Ефективність процесуальних засобів захисту права у цивільному судочинстві України: окремі аспекти розвитку. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 2. С. 92-95.

126. Кравчук Т.Г. Характеристика загальноправових принципів діяльності Національної поліції України на територіальному рівні. *Юридична наука*. 2020. № 12 (114). С. 129-136. doi:10.32844/2222-5374-2020-114-12.16.

127. Красильщиков А.Л. Захист трудових прав працюючих за умов нестандартної зайнятості: нормативно-правове забезпечення. *Демографія та соціальна економіка*. 2011. № 1. С. 118-124.

128. Кузнецова Л.В. Діджиталізація економіки як інструмент протидії тіньовому сектору в умовах війни. *Європейські орієнтири розвитку України: нові виміри у воєнний час: у 2 т.: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16 трав. 2025 р.) / за заг. ред. С.В. Ківалова*. Одеса: Фенікс, 2025. Т. 2. С. 469-472.

129. Кузнецова М.Ю. Реалізація права працівника на захист у зв'язку зі звільненням з ініціативи власника. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 4. С. 107-111. doi:10.24144/2788-6018.2021.04.18.

130. Курбанов Б.Б. Сутність та значення захисту суб'єктивних трудових прав суддів. *Форум права*. 2014. № 4. С. 195-198.

131. Кучеренко І.М. Громадські товариства як вид організаційно-правової форми юридичних осіб. *Університетські наукові записки*. 2008. № 3. С. 55-60.

132. Лагутіна І.В. Поняття особистих немайнових трудових прав працівника. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Вип. 33. Т. 1. С. 193-196.

133. Лагутіна І.В. Судовий захист як юрисдикційна форма захисту особистих немайнових трудових прав. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. № 5. С. 51-54.

134. Лагутіна І.В. *Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одес. нац. юрид. академія. Одеса, 2007. 20 с.*

135. Лець О.В. *Правове регулювання працевлаштування та оформлення трудового договору: дис. ... д-ра філософії: 081 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2024. 247 с.*

136. Лісогор Л.С., Потапенко В.Г. Трансформаційні зміни у сфері зайнятості України у контексті забезпечення соціальної безпеки. *Економіка і організація управління*. 2025. № 3 (55). С. 72-79. doi:10.31558/2307-2318.2024.3.8.

137. Лубінець Д.В. Загальноправові принципи соціального захисту працівників критичної інфраструктури. *Juris Europensis Scientia*. 2023. Вип. 6. С. 47-51. doi:10.32782/chern.v6.2023.9.

138. Лубінець Д.В. Свобода праці працівників критичної інфраструктури. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 19 квіт. 2024 р.)*. Харків: ДБТУ, 2024. С. 422-424.

139. Лубінець Д.В. Трудоправові принципи правового механізму соціального захисту прав працівників критичної інфраструктури. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2023. Вип. 80. Ч. 2. С. 449-453. doi:10.24144/2307-3322.2023.80.2.72.

140. Мазуренко О.А. Правове регулювання захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ... д-ра філософії: 081 / Донецький нац. ун-т ім. Василя Стуса. Кропивницький, 2023. 204 с.

141. Мазуренко О.А. Роль захисної функції профспілок у трудових відносинах. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2021. № 54. Т. 1. С. 97-101. doi:10.32841/2307-1745.2021.54.1.23.

142. Мазуренко О.А. Самозахист працівниками своїх трудових прав та законних інтересів. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали III Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Харків, 02 квіт. 2021 р.)*. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2021. С. 185-188.

143. Мазуренко О.А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 5. С. 60-66. doi:10.32782/39221354.

144. Мазуренко О.А. Форми та способи захисту трудових прав працівників за законодавством України. *Правовий часопис Донбасу*. 2021. № 1 (74). С. 36-42. doi:10.32366/2523-4269-2021-74-1-36-42.

145. Макарець М.В. Проблеми і недоліки КЗпП України. *Матеріали III Всеукр. конф.* (м. Маріуполь, 11 берез. 2011 р.) / за заг. ред. К.В. Балабанова. Маріуполь: МДУ, 2011. С. 470-472.

146. Марченко Ю.І. Справедливість – провідний принцип інституту оплати праці. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 178-183.

147. Мацькевич М.М. Поняття гарантій конституційних культурних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Форум права*. 2014. № 3. С. 219-227.

148. Мельник В.В. Правові засади вирішення трудових спорів у судовому порядку: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Донецький юрид. ін-т МВС України. Кривий Ріг, 2017. 209 с.

149. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Пипяк М.І. Право працівника на гідність: міжнародний і європейський досвід для України. *Порівняльно-аналітичне право*. 2019. № 4. С. 193-196.

150. Менів Л.Д. Урегулювання трудових спорів шляхом медіації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 71. С. 181-185. doi:10.24144/2307-3322.2022.71.30.

151. Мистецтво для всіх: ситуація з дотриманням культурних прав людей з інвалідністю в Україні: аналітичний звіт за результатами всеукраїнського опитування «Думки і погляди населення України» (Омнібус) у вересні 2021 року. Київ: УКФ, 2021. 84 с.

152. Міжнародне гуманітарне право на захисті військовополоненого: запитання побратимів – відповіді правників: навч. посібник / Ю.Б. Курилюк та ін.; за заг. ред. В.С. Нікіфоренка. Хмельницький: НАДПСУ, 2024. 86 с.

153. Мірошник Б.Ю. Критерії розмежування форм захисту трудових прав працівників. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 4 (89). С. 37-41. doi:10.32782/2523-4269-2024-89-37-41.

154. Мірченко І.О. Кодекс законів про працю України у системі джерел трудового права. Правове регулювання прав людини у сфері приватного права: матер. круг. столу (м. Острог, 12 трав. 2020 р.). Острог: НУ «Острозька академія», 2020. С. 80-81.

155. Моліцький С.В. Право на судовий захист трудових прав. *Форум права*. 2011. № 3. С. 548-552.

156. Мрії сильніші за бар'єри: як люди з інвалідністю долають труднощі та надихають своїм прикладом: вебсайт / Українська правда. 2024. URL: <https://life.pravda.com.ua/projects/mriji-silnishi-305180/>

157. Оксана Єзерська про роботу Держпраці під час війни, перевірки підприємств та штрафи роботодавцям (відео): вебсайт / Діло. 2025. URL:

[https://dilo.net.ua/video/oksana-yezerska-pro-robotu-derzhpratsi-pid-chas-vijny-perevirky-pidpruyemstv-ta-shtrafy-robottodatsyam-video\\_14858/](https://dilo.net.ua/video/oksana-yezerska-pro-robotu-derzhpratsi-pid-chas-vijny-perevirky-pidpruyemstv-ta-shtrafy-robottodatsyam-video_14858/)

158. Олійник Н.М. Стан нормативного закріплення принципу рівності у законодавстві України про працю. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2015. Вип. 33-2, Том. 2. С. 56-59.

159. Ольховик Ю.П. Соціально-трудові відносини як система. *Юність науки – 2016: соціально-економічні та гуманітарні аспекти розвитку суспільства: зб. тез Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 18-19 трав. 2016 р.): у 7 ч.* Чернігів: ЧНТУ, 2016. Ч. 1. С. 46-49.

160. Омеляненко Є.П. Принципи соціального захисту працівників органів прокуратури України. *Соціальне право.* 2021. № 3. С. 120-126. doi: 10.32751/2617-5967-2021-03-14.

161. Орлова К.О. Самозахист трудових прав працівників з огляду українського законодавства. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2017. № 6. С. 155-157.

162. Осадько О.О. Ділова репутація, честь та гідність працівника як об'єкти захисту в трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 231 с.

163. Остапенко Ю.О. Концептуалізація трудових прав. *Соціальне право.* 2020. № 4. С. 29-34. doi:10.37440/soclaw.2020.04.06.

164. Остапенко Ю.О. Поняття юридичних гарантій здійснення трудових прав працівників. *Юридична наука.* 2019. № 8 (98). С. 303-309.

165. Остапенко Ю.О. Шляхи удосконалення правового регулювання реалізації трудових прав працівників. *Юридична наука.* 2020. № 6 (108). С. 330-337. doi:10.32844/2222-5374-2020-108-6-1.40.

166. Падалка А.О. Державний захист трудових прав працівників та роботодавців як форма захисту. *Форум права.* 2012. № 2. С. 532-537.

167. Панченко М.В. Загальноправові принципи функціонування правового механізму забезпечення гідної праці державних службовців. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 50. Т. 3. С. 95-98.

168. Панченко М.В. Право на захист трудових прав у світлі концепції гідної праці державних службовців. *Підприємництво, господарство і право*. 2019. № 12. С. 145-149. doi:10.32849/2663-5313/2019.12.27.

169. Панченко М.В. Правовий механізм забезпечення гідної праці державних службовців України: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 455 с.

170. Панькова А.Д. Модернізація системи суспільних відносин у трудовій сфері на засадах соціальної відповідальності. *Економіка промисловості*. 2015. № 2 (70). С. 131-135.

171. Паюк С.В., Гавара І.М. Національна служба посередництва і примирення – постійно діючий державний орган, створений для сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). *Правові засади організації та здійснення публічної влади: зб. тез V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Хмельницький, 17 черв. 2022 р.)*. Хмельницький: ХУУП ім. Леоніда Юзькова, 2022. С. 293-297.

172. Пилипенко П.Д. Принципи трудового права. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2001. Вип. 13. С. 278-283.

173. Пігуль Є.І. Трансформація ринку праці в контексті забезпечення економічної безпеки держави: дис. ... д-ра філософії: 051 / Сумський державний університет. Суми, 2025. 252 с.

174. Податки і гарантії при трудовому договорі з нефіксованим робочим часом: вебсайт / Пресслужба Державної податкової служби України. 2025. URL: <https://tax.gov.ua/media-tsentr/novini/927560.html>

175. Положення про програму диференційованого виховного впливу на засуджених «Творчість»: Наказ Міністерства юстиції України від 16.05.2016 № 1418/5 (у ред. від 13.06.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0731-16>

176. Постригань Т.Л. Соціальний захист як гарантія реалізації трудових прав громадян: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. Київ, 2010. 187 с.

177. Про авторське право і суміжні права: Закон України від 01.12.2022 № 2811-IX (у ред. від 15.11.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2811-20>

178. Про адміністративну процедуру: Закон України від 17.02.2022 № 2073-IX (у ред. від 15.11.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2073-20>

179. Про визнання таким, що втратив чинність, Закону України «Про захист інтересів осіб у сфері інтелектуальної власності під час дії воєнного стану, введеного у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації проти України»: Закон України від 16.04.2025 № 4362-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2025. № 36. Ст. 147.

180. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР (у ред. від 12.10.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

181. 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: Закон України від 28.01.2016 № 955-VIII (у ред. від 22.06.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/955-19>

182. Про гастрольні заходи в Україні: Закон України від 10.07.2003 № 1115-IV (у ред. від 31.03.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1115-15>

183. Про державну підтримку кінематографії в Україні: Закон України від 23.03.2017 № 1977-VIII (у ред. від 15.11.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1977-19>

184. Про державну підтримку медіа, гарантії професійної діяльності та соціальний захист журналіста: Закон України від 23.09.1997 № 540/97-ВР (у ред. від 14.07.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540/97-%D0%B2%D1%80>

185. Про державну реєстрацію творчої спілки: Наказ Міністерства юстиції України від 12.12.2008 № 2160/5 (у ред. від 31.03.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v2160323-08>

186. Про ефективне управління майновими правами правовласників у сфері авторського права і (або) суміжних прав: Закон України від 15.05.2018 № 2415-VIII (у ред. від 15.11.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2415-19>

187. Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 08.09.2005 № 2866-IV (у ред. від 19.12.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2866-15>

188. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI (у ред. від 12.09.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

189. Про засади державної політики національної пам'яті Українського народу: Закон України від 21.08.2025 № 4579-IX. *Офіційний вісник України*. 2025. № 76. Ст. 5177.

190. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні: Закон України від 06.09.2012 № 5207-VI (у ред. від 30.05.2014) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5207-17>

191. Про затвердження Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів: Наказ Міністерства соціальної політики України від 07.02.2020 № 86. *Офіційний вісник України*. 2020. № 20. Ст. 769.

192. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах: Наказ Міністерства соціальної політики України від 29.01.2020 № 56 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0056739-20>

193. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ: Наказ Міністерства соціальної політики України від 14.04.2020 № 257 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/v0257739-20>

194. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 № 179 (у ред. від 04.05.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/179-2021-%D0%BF>

195. Про затвердження нормативної документації з праці та професійної кваліфікації. Вип. 18. Видавнича справа: Наказ Державного комітету телебачення і радіомовлення України від 20.11.2006 № 288 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0288603-06>

196. Про затвердження нормативної документації з праці та професійної кваліфікації. Вип. 81. Культура та мистецтво: Наказ Міністерства культури України від 14.04.2000 № 168 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0168280-00>

197. Про затвердження нормативної документації з праці та професійної кваліфікації. Вип. 83. Діяльність у галузі радіомовлення та телебачення: Наказ Державного комітету інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України від 19.11.2002 № 300 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001561-02>

198. Про затвердження нормативної документації з праці та професійної кваліфікації. Вип. 84. Діяльність у галузі драматичного мистецтва та інша розважальна діяльність: Наказ Міністерства культури України від 04.02.2000 № 32 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0032280-00>

199. Про затвердження Положення про військово-музичні установи Збройних Сил України та Положення про військово-музичні підрозділи Збройних Сил України: Наказ Міністерства оборони України від 05.03.2015 № 104 (у ред. від 04.03.2022) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0318-15>

200. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 № 96 (у ред. від 24.07.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/96-2015-%D0%BF>

201. Про затвердження Положення про Експертну комісію Міністерства культури України з розгляду питань про надання всеукраїнським спілкам професійних творчих працівників статусу творчої спілки як суб'єкта творчої діяльності: Наказ Міністерства культури України від 30.01.2013 № 42. *Офіційний вісник України*. 2013. № 16. Ст. 566.

202. Про затвердження Положення про мистецьку школу: Наказ Міністерства культури України від 09.08.2018 № 686 (у ред. від 26.04.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1004-18>

203. Про затвердження Порядку надання спілці професійних творчих працівників статусу творчої спілки як суб'єкта творчої діяльності: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.06.1998 № 762 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/762-98-%D0%BF>

204. Про затвердження Порядку організації та проведення гастрольних заходів: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.01.2004 № 35. *Офіційний вісник України*. 2004. № 2. Т. 1. Ст. 55.

205. Про затвердження Порядку оформлення та видачі свідоцтва про проведення гастрольних заходів: Наказ Міністерства культури і мистецтв України від 23.03.2004 № 155. *Офіційний вісник України*. 2004. № 14. Ст. 1004.

206. Про затвердження Порядку передачі нерухомого майна у власність творчим спілкам: Наказ Міністерства економіки України, Міністерства культури і мистецтв України, Фонду державного майна України, Державного комітету у справах релігій України від 18.08.1998 № 110/1639/45/5 (у ред. від 14.06.2019) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/z0559-98>

207. Про затвердження Порядку створення резерву працівників сфери культури та інформаційної сфери для роботи на деокупованих територіях України: Постанова Кабінету Міністрів України від 20.08.2024 № 942 (у ред. від 12.12.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/942-2024-%D0%BF>

208. Про затвердження Регламенту Національної служби посередництва і примирення: Розпорядження Національної служби посередництва і примирення

від 25.09.2024 № 101 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0101299-24>

209. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 № 45 (у ред. від 26.02.2022) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/45-98-%D0%BF>

210. Про затвердження форми контракту з професійними творчими працівниками (художнім та артистичним персоналом) державних та комунальних закладів культури: Наказ Міністерства культури України від 02.08.2016 № 624. *Офіційний вісник України*. 2016. № 68. Ст. 2315.

211. Про захист інтересів осіб у сфері інтелектуальної власності під час дії воєнного стану, введеного у зв'язку із збройною агресією Російської Федерації проти України: Закон України від 01.04.2022 № 2174-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 33. Ст. 1749 [не чин.].

212. Про кінематографію: Закон України від 13.01.1998 № 9/98-ВР (у ред. від 15.11.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1115-15>

213. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII (у ред. від 11.12.2022) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1045-14>

214. Про культуру: Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI (у ред. від 30.08.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2778-17>

215. Про медіа: Закон України від 13.12.2022 № 2849-IX (у ред. від 01.01.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2849-20>

216. Про медіацію: Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 7. Ст. 51.

217. Про Національну стратегію сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2021-2026 роки: Указ Президента України від 27.09.2021 № 487/2021. *Офіційний вісник Президента України*. 2021. № 24. Ст. 1099.

218. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР (у ред. від 24.08.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>

219. Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.09.2014 № 442. *Офіційний вісник України*. 2014. № 74. Ст. 2105.

220. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ (у ред. від 01.10.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

221. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 21.03.1991 № 875-ХІІ (у ред. від 01.01.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/875-12>

222. Про охорону прав на винаходи і корисні моделі: Закон України від 15.12.1993 № 3687-ХІІ (у ред. від 05.06.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3687-12>

223. Про охорону прав на промислові зразки: Закон України від 15.12.1993 № 3688-ХІІ (у ред. від 31.12.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3688-12>

224. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ (у ред. від 12.09.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

225. Про перелік та граничні обсяги витрат, пов'язаних виключно з організацією та проведенням благодійного гастрольного заходу: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.01.2004 № 34. *Офіційний вісник України*. 2004. № 2. Т. 1. Ст. 54.

226. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР (у ред. від 06.11.2022) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/137/98-%D0%B2%D1%80>

227. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII (у ред. від 14.05.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19>

228. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI (у ред. від 27.12.2019) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4312-17>

229. Про професійних творчих працівників та творчі спілки: Закон України від 07.10.1997 № 554/97-ВР (у ред. від 31.03.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/554/97-%D0%B2%D1%80>

230. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV (у ред. від 24.12.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1045-14>

231. Про реабілітацію осіб з інвалідністю в Україні: Закон України від 06.10.2005 № 2961-IV (у ред. від 04.04.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2961-15>

232. Про рекламу: Закон України від 03.07.1996 № 270/96-ВР (у ред. від 27.09.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/270/96-%D0%B2%D1%80>

233. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку»: Указ Президента України від 02.06.2021 № 225/2021. *Офіційний вісник Президента України*. 2021. № 17. Ст. 830.

234. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI (у ред. від 26.12.2024) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2862-17>

235. Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022-2024 роки: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.08.2022 № 752-р (у ред. від 02.05.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/752-2022-%D1%80>

236. Про схвалення Довгострокової стратегії розвитку української культури – стратегії реформ: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.02.2016 № 119-р. *Офіційний вісник України*. 2016. № 18. Ст. 745 [не чин. від 28.03.2025].

237. Про схвалення Національної стратегії із створення безбар'єрного простору в Україні на період до 2030 року: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 366-р (у ред. від 25.03.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366-2021-%D1%80>

238. Про схвалення Стратегії розвитку культури в Україні на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках: Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.03.2025 № 293-р. *Офіційний вісник України*. 2025. № 37. Ст. 2469.

239. Про театри і театральну справу: Закон України від 31.05.2005 № 2605-IV (у ред. від 28.08.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2605-15>

240. Про Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини: Закон України від 23.12.1997 № 776/97-ВР (у ред. від 31.03.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/776/97-%D0%B2%D1%80>

241. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98 (у ред. від 02.02.2023) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/1258/98>

242. Про щорічну доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан дотримання та захисту прав і свобод людини в Україні: Постанова Верховної Ради України від 15.05.2003 № 786-IV // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/786-15>

243. Про щорічну доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2024 році: Постанова Верховної Ради України від 01.05.2025 № 4408-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2025. № 43. Ст. 2930.

244. Пузанова В.В. Вияв гуманізму у випадках припинення трудових правовідносин. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 18 квіт. 2019 р.). Житомир: ЖНАЕУ, 2019. С. 278-280.

245. Пузанова В.В. Забезпечення психічного здоров'я суддів із метою поліпшення якості здійснення правосуддя. *Правові засади організації та здійснення публічної влади*: матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Хмельницький, 23-30 квіт. 2018 р.). Хмельницький: ХУУП, 2018. С. 94-97.

246. Пузанова В.В. Негативне психічне здоров'я засуджених як загроза для розбудови правової держави. *Сучасні тенденції розбудови правової держави в Україні та світі*: зб. наук. ст. за матеріалами VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 19 квіт. 2018 р.). Житомир: О.О. Євенок, 2018. С. 476-479.

247. Пузанова В.В., Гладкий В.В. Право працівника на психічне здоров'я як інтегративне право в праві ЄС. *Реалії та перспективи розбудови правової держави в Україні та світі*: матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Суми, 29-30 трав. 2026 р.). Суми: СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2026. Т. 1. С. 76-80. DOI:10.5281/zenodo.17656954/

248. Пунтус Д.А. Принципи права соціального забезпечення: поняття та істотні ознаки. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право.* 2025. Вип. 89. Ч. 2. С. 183-187. doi:10.24144/2307-3322.2025.89.2.27.

249. Радіонова-Водяницька В.О. Національна служба посередництва і примирення та її роль у вирішенні колективних трудових спорів. *Право та інновації.* 2017. № 3 (19). С. 105-110.

250. Рекшинський В.О. Соціально-правове значення неюрисдикційного захисту соціальних прав військовослужбовців в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2024. № 1. С. 313-317. doi:10.24144/2788-6018.2024.01.55.

251. Рекшинський В.О. Сутність форм захисту соціальних прав військовослужбовців в Україні. *Прикарпатський юридичний вісник.* 2023. Вип. 6 (53). С. 57-61. doi:10.32782/ruuv.v6.2023.12.

252. Рівень неформальної зайнятості найнижчий за 10 років, – Ольга Макогон: вебсайт / Державна служба зайнятості. 2019. URL: <https://www.dcz.gov.ua/novyna/riven-neformalnoyi-zaynyatosti-naynyzhchyu-za-10-rokiv-olga-makogon>

253. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними скаргами Байшева Павла Вікторовича, Бурлакової Ольги Олександрівни, Даць Ірини Вільямівни, Дєдковського Вячеслава Вікторовича, Желізняка Михайла Васильовича, Кожухарової Людмили Анатоліївни щодо відповідності Конституції України (конституційності) пунктів 2, 3 розділу II «Прикінцеві положення» Закону України «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» від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами: Рішення Конституційного Суду України від 12.07.2019 № 5-р(I)/2019 у справі № 3-243/2018 (3254/18, 4772/18, 6232/18, 6820/18, 2945/19, 1821/19). *Вісник Конституційного Суду України*. 2019. № 5. С. 7.

254. Сахарук І.С. Рівність прав та можливостей працівників як правова основа концепції гідної праці. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2017. № 6. Т. 4. С. 71-74.

255. Світовенко Д.В. Основні ознаки принципу гендерної рівності за трудовим законодавством України. *Соціальне право*. 2021. № 2. С. 121-127.

256. Сексуальне насильство в українських театрах: як справа Білоуса розпочала хвилю обговорень про насильство: вебсайт / Суспільне Культура. 2025. URL: <https://suspilne.media/culture/938393-seksualne-nasilstvo-v-ukrainskih-teatrah-ak-sprava-bilousa-rozpocala-hvilu-obgovoren-pro-nasilstvo/>

257. Сидорчук Ю.М. Філософське та правове осмислення права на захист. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2014. № 3. С. 163-166.

258. Сімутіна Я.В. Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Вип. 83. Ч. 2. С. 34-41. doi:10.24144/2307-3322.2024.83.2.5.

259. Сіроха Д.І. Несамостійність праці як критерій розмежування трудових та інших відносин. *Публічне право*. 2013. № 1 (9). С. 226-232.

260. Сіроха Д.І. Поняття та елементи трудо-правового статусу особи. *Сучасні проблеми правової системи України*: зб. матеріалів III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 24 листоп. 2011 р.). Київ: Вид-во Європейського університету, 2011. Вип. 3. С. 228-229.

261. Сіроха Д.І. Сутність міжнародної нормотворчості у сфері праці. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Юридичні науки*. 2015. Вип. 6. Т. 2. С. 221-224.

262. Сіроха Д.І. Щодо питання розуміння сутності дискримінації як соціально-правового явища. *Сучасні тенденції забезпечення гендерного балансу в умовах Євроінтеграції*: зб. матеріалів інформаційно-просвітницького форуму (м. Кропивницький, 17 берез. 2023 р.). Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 182-187.

263. Сіроха Д.І. Щодо питань новітнього розвитку українського законодавства з охорони праці. *Трудове законодавство: шляхи реформування*: матеріали II Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 12 квіт. 2013 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2013. С. 72-75.

264. Собків Я.М. Роль інститутів громадянського суспільства в механізмі захисту інформаційних прав і свобод людини та громадянина в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2015. Т. 1. Вип. 34. С. 75-80.

265. Соіч О.В. До характеристики юридичних гарантій захисту трудових прав громадян, які працюють дистанційно. *Юридична наука*. 2019. № 6 (96). С. 141-147.

266. Сокол М.В. Правовий статус Національної служби посередництва і примирення. *Держава і право*. 2009. Вип. 46. С. 382-388.

267. Соколенко О.Л. Захист прав громадян як основна функція правової держави. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 2. С. 118-121.

268. Соколов В.М. Напрями соціальної безпеки державних службовців. *Юридична наука*. 2020. № 12 (114). С. 76-84. doi:10.32844/2222-5374-2020-114-12.10.

269. Соколовський І.П. Ринок праці України через півтора року повномасштабної війни: нестандартна зайнятість та цифровізація. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*. 2023. № 4. С. 89-106. doi:10.15407/sociology2023.04.89.

270. Соляник С.Ф. Гуманізм як світоглядна основа (природного права) прав людини в сучасному світі. *Гілея: науковий вісник*. 2022. Вип. 8 (175). С. 34-41. doi:10.31392/HileyaPHILOSOPHICAL-2022.8(175).06.

271. Сонін О.Є. Самозахист у системі способів захисту трудових прав. *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 37. С. 49-55.

272. Спеціальна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо дотримання прав національних меншин (спільнот) та корінних народів в умовах збройної агресії Російської Федерації проти України. Київ: Омбудсман України, 2024. 153 с.

273. Які інструменти РФ застосовує для окупації та підкорення населення тимчасово окупованих територій України?: Спеціальна доповідь щодо ситуації на тимчасово окупованих Російською Федерацією територіях України. Київ: Омбудсман України, 2025. 82 с.

274. Старчук О.В. Рівність трудових прав громадян як принцип трудового права України. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 8. С. 105-108.

275. Суханов С.А. Нагляд Державної служби України з питань праці щодо вимог оформлення трудових відносин із найманими працівниками. *Право і суспільство*. 2020. № 2. Ч. 2. С. 216-222. doi:10.32842/2078-3736/2020.2-2.33.

276. Суханов С.А. Створення та завдання Державної служби України з питань праці. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 173-177. doi:10.32842/2078-3736/2020.3.26.

277. Тихонюк О.В. Застосування самозахисту у трудових відносинах (на прикладі процедури поновлення працівника на посаді). *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Вип. 84. Ч. 2. С. 150-157. doi:10.24144/2307-3322.2024.84.2.20.

278. Третьяков Є.А. Значення трудових прав у системі основних прав людини і громадянина. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 145-149.

279. Устінова-Бойченко Г.М., Скрябін О.М. Дисциплінарна відповідальність як підстава виникнення трудового спору. *Juris Europensis Scientia*. 2024. Вип. 2. С. 37-41. doi:10.32782/chern.v2.2024.8.

280. Фоміна Г.Ю. Принципи переведення та переміщення працівників. *Юридична наука*. 2020. № 5 (107). С. 34-40. doi:10.32844/2222-5374-2020-107-5-1.04.

281. Хамар У.В. Праця та дозвілля в ідеальному суспільстві. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2022. Вип. 37. С. 124-129. doi:10.32782/apfs.v037.2022.20.

282. Харчук Р.С. Класифікація та значення форм захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 1. С. 1073-1077.

283. Цивільний кодекс України: Закон України від 16.01.2003 № 435-IV (у ред. від 05.10.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/435-15>

284. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 № 1618-IV (у ред. від 17.07.2025) // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1618-15>

285. Циганенко С.В. Захист трудових прав творчих працівників у Франції. *Трансформація сучасного суспільства: міждисциплінарний вимір права*,

*технологій та гуманітаристики: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22-24 травня 2026 р.) / упорядник В.П. Мельник. Київ: ТОВ «Вільний вітер», 2026. С. 156-159.*

286. Циганенко С.В. Основні підстави та умови захисту трудових прав творчих працівників. *Соціальне право. 2025. № 3. С. 203-210. doi:: 10.32751/2617-5967-2025-03-21.*

287. Циганенко С.В. Основні фактори, що сприяють порушенню трудових прав творчих працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2026. № 2 (52). С. 357-368. DOI:10.33216/2218-5461/2026-52-2-357-368.*

288. Циганенко С.В. Публічні режимно-статусні гарантії захисту трудових прав творчих працівників. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 07 черв. 2024 р.). Харків, 2024. С. 221-223. URL: [https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn\\_20240607/article/view/tsyhanenko](https://library.pp-ss.pro/index.php/ndippsn_20240607/article/view/tsyhanenko).*

289. Циганенко С.В. Суб'єктивне право творчого працівника на захист трудових прав. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти: тези доп. та наук. повідомл. учасників XV Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовт. 2025 р.) / уклад. О.Г. Середа, О.В. Соловійов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2025. С. 511-514.*

290. Циганенко С.В. Сучасний зміст трудових прав творчих працівників. *Європейські перспективи. 2026. № 1. С. 650-657. URL: <https://doi.org/10.71404/EP.2026.1.86>.*

291. Циганчук І.І. Застосування рішень Європейського суду з прав людини під час захисту трудових прав та законних інтересів працівників у судовому порядку. *Держава та регіони. Серія: Право. 2022. № 4 (78). С. 229-234. doi:10.32840/1813-338X-2022.4.35.*

292. Циганчук І.І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: Юридичні науки.* 2023. № 6 (64). С. 84-92. doi:10.25313/2520-2308-2023-6-8996.

293. Циганчук І.І. Роль Верховного Суду у здійсненні захисту прав працівників при розгляді трудових спорів. *Ірпінський юридичний часопис.* 2023. № 3 (12). С. 352-363. doi:10.33244/2617-4154-3(12)-2023-352-363.

294. Циганчук І.І. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ... д-ра філософії: 081 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2023. 262 с.

295. Цимбалюк І.О., Павліха Н.В., Цимбалюк С.М. Динаміка ринку праці в Україні під час війни: аналіз міграційних тенденцій та показників безробіття. *Інноваційна економіка.* 2023. № 2. С. 101-109.

296. Чанишева Г.І. Основні функції профспілок в умовах ринкової економіки. *Актуальні проблеми держави і права.* 2008. Вип. 37. С. 17-24.

297. Чорна К.П. Реформування органів державного контролю та нагляду за додержанням законодавства про працю на сучасному етапі розвитку України. *Юридична наука.* 2015. № 9 (51). С. 65-73.

298. Чорноус О.В. Гарантії та види трудових прав жінок при прийнятті на службу в ОВС України. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ.* 2009. Вип. 45. С. 207-213.

299. Швець В.О. Вплив засади стабільності трудових правовідносин на вияв загальноправових принципів. *Юридична наука.* 2019. № 6 (96). С. 221-227.

300. Швець В.О. Проблеми правового регулювання забезпечення стабільності трудових правовідносин: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2020. 445 с.

301. Шевчук З.І. Структура права на судовий захист трудових прав. *Форум права.* 2012. № 2. С. 769-773.

302. Штанько А.О. Концепція права на захист як самостійного суб'єктивного цивільного права. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2015. № 2. С. 24-36.

303. Шульженко І.В. Трудове право: навч. посібник. Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2021. 94 с.

304. Шумило М.М. Медіація як інструмент вирішення трудових спорів: невичерпний ресурс для розвантаження судової системи. *Юридична газета*. 2020. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/mediaciya-yak-instrument-virishennya-trudovih-sporiv-nevicherpniy-resurs-dlya-rozvantazhennya-sudovo.html>

305. Шумило М.М. Щодо необхідності законодавчого закріплення термінів «трудова медіація» та «трудоий медіатор»: pro et contra. *Проблеми реформування соціального законодавства в умовах воєнного стану та повоєнної відбудови: матеріали Всеукр. міждисципл. наук.-практ. конф. (м. Київ, 08 листопада 2024 року) / за ред. Д.І. Сірохи, С.М. Черноус, І.С. Сахарук. Київ: КНУ ім. Т. Шевченка, 2024. С. 68-69.*

306. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2021 році. Київ: Омбудсман України, 2022. 425 с.

307. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2023 році. Київ: Омбудсман України, 2024. 334 с.

308. Щорічна доповідь Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини про стан додержання та захисту прав і свобод людини і громадянина в Україні у 2024 році. Київ: Омбудсман України, 2025. 550 с.

309. Юзько Т.М. Судовий захист як особлива форма державного захисту трудових прав працівника. *Дніпровський науковий часопис публічного*

управління, психології, права. 2023. № 3. С. 195-200.  
doi:10.51547/ppp.dp.ua/2023.3.32.

310. Яковенко С.В. Правова регламентація трудових гарантій професійних творчих працівників. *Science in the modern world: innovations and challenges: Proceedings of the 6th International scientific and practical conference (Toronto, February 20-22, 2025)*. Toronto: Perfect Publishing, 2025. С. 629-633.

311. Ярошенко О.М. Рівність прав працівників як основний принцип трудового права України. *Актуальні проблеми політики*. 2012. Спец. вип. С. 77-87.

312. Ярошенко О.М. Рівність трудових прав працівників – основна засада конституційно-правового регулювання соціально-трудова відносин. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 25-32.

313. Ярошенко О.М. Щодо правового статусу працівника. *Проблеми законності*. 2009. № 106. С. 38-45.

314. Ярошенко О.М. Щодо характеру юридичних гарантій, передбачених ч. 3 ст. 119 КЗпП України. *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України)*: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 року) / за заг. ред. С.В. Ківалова. Одеса: ВД «Гельветика», 2021. Т. 1. С. 457-460.

315. Яснолобов О.В. Правове регулювання захисту трудових прав працівників у судах України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2013. 207 с.

316. Яцкевич І.І. Класифікація юридичних гарантій реалізації особою права на працю. *Наукові записки НаУКМА. Серія: Юридичні науки*. 2014. Т. 155. С. 97-100.

317. Ameer W., Sohag K., Zhan Q., Shah S. H., Yongjia Z. Do financial development and institutional quality impede or stimulate the shadow economy? A

comparative analysis of developed and developing countries. *Humanities and Social Sciences Communications*. 2025. Vol. 12. №. 1. P. 1-11. doi:10.1057/s41599-024-04347-w.

318. Arbeitszeitgesetz vom 06.06.1994 (Zuletzt geändert durch 23.10.2024) / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. 2024. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>

319. Asllani A., Schneider F. A review of the driving forces of the informal economy and policy measures for mitigation: an analysis of six EU countries. *International Tax and Public Finance*. 2025. Vol. 32. no. 1. P. 310-344. doi:10.1007/s10797-024-09842-z.

320. Barbier J. C. “Employment precariousness” in a European cross-national perspective. A sociological review of thirty years of research. *Documents de Travail du Centre d’Economie de la Sorbonne*. 2011. Vol. 78. 38 p.

321. Charter of Fundamental Rights of the European Union, 2000. *Official Journal of the European Union*. 2016. №. C 202. P. 389-405.

322. Choonara J. The Precarious Concept of Precarity. *Review of Radical Political Economics*. 2020. Vol. 52. №. 3. P. 427-446. doi:10.1177/0486613420920427.

323. Claus C., Vogel B. Rechtsprechung und Arbeitswelt: Zum Professionsverständnis von Arbeitsrichterinnen und Arbeitsrichtern. *Kritische Justiz*. 2013. Vol. 46, №. 2. S. 158-169.

324. Code du travail / Legifrance. 2024. URL: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)

325. Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions, 20.10.2005. Basic Texts of the 2005 *Convention on the Protection and Promotion of the Diversity of Cultural Expressions*. Paris: UNESCO, 2023. P. 1-21.

326. Convention on the Rights of Persons with Disabilities of 30.03.2007 and Optional Protocol / United Nations. URL: <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>

327. Council conclusions on the Work Plan for Culture 2019-2022, 21.12.2018 № 2018/C 460/10. *Official Journal of the European Union*. 2018. № C 460. P. 12-25.

328. Council resolution on the EU Work Plan for Culture 2023-2026: Resolutions, 29.11.2022 № 2022/C 466/01. *Official Journal of the European Union*. 2022. № C 466. P. 1-18.

329. Cultural policy cooperation at the EU level : web-site / European Commission. 2024. URL: <https://culture.ec.europa.eu/policies/cultural-policy-cooperation-at-the-eu-level>

330. Desbarats I. Les travailleurs des plateformes juridiques en France: le juge, arbitre de leur statut? *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*. 2019. № 2. P. 24-31. doi:10.4000/rdctss.1551.

331. Die Künstlersozialkasse: web-site / Künstlersozialkasse. 2025. URL: <https://www.kuenstlersozialkasse.de/ueber-uns/die-kuenstlersozialkasse>

332. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 № 111 / International Labour Organization. URL: [http://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C111](http://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C111) .

333. Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 № 111 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312449:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO) .

334. Dudin V. In Ukraine, liberalisation will not solve the shadow economy: web-site / openDemocracy. 2020. URL: <https://www.opendemocracy.net/en/odr/ukraine-liberalisation-will-not-solve-shadow-economy/>

335. Dun L., Yuan G., Lunqu Y. The Age of Digitalization: Tendencies of the Labor Market. *Digital Law Journal*. 2020. Vol. 1 (3). P. 14-20.

336. Ein vielseitiges Verbundsystem : web-site / Knappschaft Bahn See. 2025. URL: <https://www.kbs.de/DE/Home/node.html>

337. Employment Policy Convention, 1964 № 122 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267) .

338. Employment Policy Recommendation, 1964 № 122 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312460:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312460:NO) .

339. Empowering creativity: implementing the UNESCO 1980 Recommendation Concerning the Status of the Artist; 5th global consultation. Paris : UNESCO, 2023. 84 p.

340. Equal Remuneration Convention, 1951 № 100 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100) .

341. Equal Remuneration Recommendation, 1951 № 90 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312428:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312428:NO) .

342. Être artiste-auteur en 2021: Chiffres clés : web-site / La Sécurité sociale des artistes auteurs. 2021. URL: [https://www.secu-artistes-auteurs.fr/sites/default/files/2022-06/infog\\_Affiliation\\_AA-21.pdf](https://www.secu-artistes-auteurs.fr/sites/default/files/2022-06/infog_Affiliation_AA-21.pdf)

343. EU published a report on the Status and Working Conditions of Artists and Cultural and Creative Professionals : web-site / Creatives Unite. 2023. URL:

<https://creativesunite.eu/article/eu-published-a-report-on-the-status-and-working-conditions-of-artists-and-cultural-and-creative-professionals>

344. European Convention on Human Rights of 04.XI.1950, as amended by Protocols no. 11, 14 and 15 supplemented by Protocols no. 1, 4, 6, 7, 12, 13 and 16 / Council of Europe. Strasbourg : ECHR, 2022. 62 p.

345. European Court of Human Rights (Chamber). Judgment of 06.02.1976 in case of Schmidt and Dahlström v. Sweden (Application no. 5589/72) // HUDOC: European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57574>

346. European Court of Human Rights (Chamber). Judgment of 20.04.1993 in case of Sibson v. the United Kingdom (Application no. 14327/88) // HUDOC: European Court of Human Rights. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-57843>

347. European Social Charter (Revised), 03.V.1996 / Council of Europe. *European Treaty Series – no. 163*. URL: <https://rm.coe.int/168007cde2>

348. European Social Charter, 18.X.1961 / Council of Europe. *European Treaty Series – no. 35*. URL: <https://rm.coe.int/168006b642>

349. Forced Labour (Supplementary Measures) Recommendation, 2014 № 203 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3174688:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174688:NO) .

350. Forced Labour Convention, 1930 № 29 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C029:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C029:NO) .

351. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 № 87 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C087:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C087:NO)

352. Galian C., Licata M., Stern-Plaza M. Social Protection in the Cultural and Creative Sector: Country Practices and Innovations. Geneva: ILO, 2021. 75 p. doi:10.54394/LRSH6358.

353. Gesetz über die Sozialversicherung der selbständigen Künstler und Publizisten vom 27.07.1981 (Zuletzt geändert durch 23.10.2024) / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. 2024. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/ksvg/BJNR007050981.html>

354. Global Call to Action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient, 2021 / International Labour Organization. URL: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalcall> .

355. Gruber M. Challenges and opportunities for decent work in the culture and media sectors. *ILO Working Paper*. Geneva: ILO, 2019. № 324. 39 p.

356. Hauben H., Born-Sirkel K., Lhernould J.-Ph., Dupate K., De Carvalho L. Employment characteristics and undeclared work in the cultural and creative sectors (September 2024). Bratislava: European Labour Authority, 2024. 54 p.

357. Hladky V. Managing an Organization on the Verge of New Dangers to Employees' Gender Safety. *Перспективи розвитку управлінських систем у соціальній та економічній сферах України: теорія і практика: матеріали VI Всеукр. наук.-практ. інт.-конф. (м. Київ, 22 листоп. 2022 р.)*. Київ: КСУ ім. Б. Грінченка, 2022. Р. 111-114.

358. Hladky V. The Archaic and Early State Stage in the Formation of Ideas about Sexual Freedom. *Права людини в глобалізованому світі: сучасний стан, шляхи реалізації та механізми захисту: матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 16 квіт. 2026 р.)*. Харків: ДБТУ, 2026. С. 34-36.

359. Hladky V.V. Some Cautionary Remarks on the Process of Desocialization of the World of Work. *Scientific discoveries: projects, strategies and development: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference (Edinburgh, Oct. 25, 2019)*. Edinburgh: ESP, 2019. Vol. 3. P. 38-44. doi:10.5281/zenodo.3519327.

360. Hladky V.V. The Impact of Welfare State Policies on Social Security. *Creative Space*. 2023. Vol. 11. P. 62-64.

361. Human Resources Development Convention, 1975 № 142 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C142](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C142)

362. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Geneva: ILO, 2019. 10 p.

363. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up adopted by the International Labour Conference at its Eighty-sixth Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022). Geneva: ILO, 2022. 14 p.

364. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10.06.2008. Geneva: ILO, 2008. 22 p.

365. Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 № 169 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312314:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312314:NO)

366. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution no. 2200A (XXI) of 16.12.1966 / United Nations. URL: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/ceschr.pdf>

367. Kumar A. Mediation in Labour Relations. Bangkok: ILO-DWT Bangkok, 2019. 15 p.

368. Kündigungsschutzgesetz vom 10.08.1951 (Zuletzt geändert durch 14.06.2021) / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. 2024. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

369. Künstlersozialkasse: web-site / Bundesamt für Soziale Sicherung. 2025.

URL:

<https://www.bundesamtsozialesicherung.de/de/themen/rentenversicherung/kuenstlersozialkasse/>

370. Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 № 129 / International Labour Organization. URL:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312274:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312274:NO) .

371. Labour Inspection (Agriculture) Recommendation, 1969 № 133 / International Labour Organization. URL:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312471:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471:NO) .

372. Labour Inspection Convention, 1947 № 81 / International Labour Organization. URL:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081) .

373. Labour Inspection Recommendation, 1947 № 81 / International Labour Organization. URL:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312419:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312419:NO) .

374. Le Cam S. La légitimité du droit d'auteur discutée par les organisations professionnelles d'auteurs. *Légipresse*. 2019. no. 2 (62). P. 67-78. doi:10.3917/legip.hs62.0067.

375. Le régime d'assurance chômage des intermittents du spectacle: Fiche réalisée par les Centres ressources du spectacle vivant (Juillet 2019). Paris: Centre national de la danse, 2019. 14 p.

376. Le Rolland P. Le guide pratique des prud'hommes. Paris: Ellipses, 2024. 180 p.

377. Leblanc L. State of the artist: how to protect cultural and creative workers?: web-site / OECD Cogito. 2022. URL: <https://oecdcoigito.blog/2022/12/21/state-of-the-artist-how-to-protect-cultural-and-creative-workers/>

378. Manzoor Z., Ahsan H. Definitions and Estimation Models of Shadow Economy: A Systematic Literature Review. *CARC Research in Social Sciences*. 2024. Vol. 3, №. 2. P. 233-240. doi:10.58329/criss.v3i2.135.

379. Maroutsis I. False self-employment, no contracts, and unpaid services: cultural and creative workers' secrets? : web-site / Creatives Unite. 2024. URL: <https://creativesunite.eu/article/false-self-employment-no-contracts-and-unpaid-services-cultural-and-creative-workers-secrets>

380. Mazuyer E. La protection juridique des travailleurs de plateformes numériques. *Les travailleurs des plateformes numériques: regards interdisciplinaires* / R. Carelli, P. Cingolani, D. Kesselman (édit.). Buenos Aires : teseo, 2022. P. 21-57.

381. Methodological Guide for the participatory development of a law on the status of the artist. Paris: UNESCO, 2023. 36 p.

382. Meyer U. Aktuelle Entwicklungen im Arbeitsrecht – Die neue Unabhängigkeit und die neue Unübersichtlichkeit im Arbeitsrecht. *Personalperspektiven*. Wiesbaden: Springer Gabler, 2016. S. 115-133. doi:10.1007/978-3-658-13971-1\_6.

383. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer vom 08.01.1963 (Zuletzt geändert durch 20.04.2013) / Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz. 2024. URL: <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/BJNR000020963.html>

384. Minimum Age Convention, 1973 № 138 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C138:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C138:NO) .

385. Minimum Age Recommendation, 1973 № 146 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312484:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO) .

386. Misra J. The intersectionality of precarity. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*. 2021. Vol. 50, № 2. P. 104-108. doi:10.1177/0094306121991073a.

387. Neilson B., Rossiter N. Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society*. 2008. Vol. 25, №. 7-8. P. 51-72. doi:10.1177/0263276408097796.

388. Occupational Safety and Health Convention, 1981 № 155 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO)

389. Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 № 164 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312502:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312502:NO).

390. On the situation of artists and the cultural recovery in the EU: European Parliament resolution of 20.10.2021 № 2020/2261(INI) / European Parliament. 2024. URL: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0430\\_EN.docx](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0430_EN.docx)

391. Polychronidou P., Zoumpoulidis V., Valsamidis S. Labor digitalization in Europe. *Intelektinė ekonomika*. 2021. № 2 (15). P. 6-21. doi:10.13165/IE-21-15-2-01.

392. Practical Guide on Admissibility Criteria (updated on 28.02.2025). Strasbourg: ECHR, 2025. 120 p.

393. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 № 187 / International Labour Organization. URL:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C187](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C187) .

394. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Recommendation, 2006 № 197 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312534:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312534:NO)

395. Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:P029](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:P029) .

396. Rapport d'activité 2024. Paris : La Sécurité sociale des artistes auteurs, 2025. 29 p.

397. Re-watch all the sessions // The UNESCO World Conference on Cultural Policies and Sustainable Development – MONDIACULT 2022/ UNESCO. URL: <https://www.unesco.org/en/mondiacult/2022>

398. Reshaping policies for creativity: addressing culture as a global public good. Paris: UNESCO, 2022. 328 p.

399. Real Decreto-ley 1/2023, de 10.01.2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (Última actualización publicada el 22.05.2024) / Boletín Oficial del Estado. 2024. URL: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-625-consolidado.pdf>

400. Recommendation concerning the Status of the Artist, adopted by the General Conference at its twenty-first session, 27.10.1980 / UNESCO. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000111428?posInSet=11&queryId=d1e74e47-8f69-424e-b44b-8f29dd362af9>

401. Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 № 98 / International Labour Organization. URL:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C098](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C098)

402. Rome Convention, 1961: International Convention for the Protection of Performers, Producers of Phonograms and Broadcasting Organisations done at Rome on 26.10.1961 / World Intellectual Property Organization. Geneva: WIPO, 2020. № 328(E). 16 p.

403. Rumiantsev A., Pobochenko L., Pichkurova Z., Tolpezhnikova T., Kovbych T., Lyashov D. The impact of global digitalization on the Ukrainian labor market development. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*. 2022. Vol. 5, № 46. P. 334-348. doi:10.55643/fcaptp.5.46.2022.3854.

404. Ryng A. Artists' legal status is not a privilege, it is fairness : web-site / Society of Audiovisual Authors. 2023. URL: <https://www.saa-authors.eu/articles/artists-legal-status-is-not-a-privilege-it-is-fairness>

405. Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 № 102 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312247:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312247:NO)

406. Soraide R. Defending creative voices: artists in emergencies, learning from the safety of journalists. Paris: UNESCO, 2023. 122 p. doi:10.58337/EWCM2825.

407. Technical meeting on the future of work in the arts and entertainment sector (Geneva, 13–17 February 2023): Conclusions № TMFWAE/2023/8. Geneva: ILO, 2023. URL: [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms\\_869662.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/meetingdocument/wcms_869662.pdf)

408. Teipen C. Arbeit und Beschäftigung in kreativen Industrien: Entwicklungen in der Computerspielindustrie in Deutschland, Schweden und Polen. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH, 2006. 61 p.

409. The Culture Fix: Creative People, Places and Industries, Local Economic and Employment Development (LEED). Paris: OECD Publishing, 2022. 269 p. doi:10.1787/991bb520-en.

410. The status and working conditions of artists and cultural and creative professionals: Report of the OMC (Open Method of Coordination) group of EU Member States' experts / Publications Office of the EU. Luxembourg, 2023. 123 p.

411. Tholozan L., Thoumelin C. Les artistes-auteurs en 2018. *Culture études*. 2022. № 2. P. 1-20.

412. Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organisation) Recommendation, 1976 № 152 / International Labour Organization. URL:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312490:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312490:NO).

413. Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 № 144 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C144](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144).

414. Tsyhanenko S.V. The nature and position of creative workers' right to protection of labour rights within system of labour rights. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2026. № 1 (51). P. 249-257. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-51-1-249-257>.

415. Tsyhanenko S.V. Fundamental labour rights of creative workers (artists) in Ukraine's advertising industry. *Людина, суспільство, держава: актуальні питання правового регулювання взаємодії: тези доп. учасників. II наук.-практ. конф.* (м. Київ, 21 лист. 2025 р.), С. 135-137. URL: <https://doi.org/10.71404/PPSS.2025.3.41>.

416. UNESCO World Conference on Cultural Policies and Sustainable Development – MONDIACULT 2022 : Final Declaration, 16.01.2023 / UNESCO.

URL: <https://www.unesco.org/en/articles/unesco-world-conference-cultural-policies-and-sustainable-development-mondiacult-2022?hub=758>

417. Universal Declaration of Human Rights, 1948 / United Nations. URL: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>

418. Violence and Harassment Convention, 2019 № 190 / International Labour Organization. URL: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_IL O\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190).

419. Williams C.C., Llobera M., Horodic A.V. Tackling undeclared work in the collaborative economy and Bogus self-employment: Working Paper. Bruxelles: European Platform tackling undeclared work, 2020. 107 p.

## ДОДАТКИ

### Додаток 1

### СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Наукові праці, які відображають основні результати дослідження:*

1. Циганенко С.В. Основні підстави та умови захисту трудових прав творчих працівників. *Соціальне право*. 2025. № 3. С. 203-210. URL: <https://doi.org/10.32751/2617-5967-2025-03-21>.

2. Циганенко С.В. Основні фактори, що сприяють порушенню трудових прав творчих працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2026. № 2 (52). С. 357-368. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-52-2-357-368>.

3. Tsyhanenko S.V. The nature and position of creative workers' right to protection of labour rights within system of labour rights. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2026. № 1 (51). Р. 249-257. URL: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2026-51-1-249-257>

4. Циганенко С.В. Сучасний зміст трудових прав творчих працівників. *Європейські перспективи*. 2026. № 1. С. 650-657. URL: <https://doi.org/10.71404/EP.2026.1.86>

*Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:*

1. Циганенко С.В. Публічні режимно-статусні гарантії захисту трудових прав творчих працівників. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття: тези доп. учасників ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 07 червня 2024 року)*. Харків, 2024. С. 221-223.

2. Циганенко С.В. Суб'єктивне право творчого працівника на захист трудових прав. *Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти: тези доп. та наук. повідомл. учасників XV*

Всеукр. наук.-практ. конф., присвяченої пам'яті чл.-кор. НАПрН України, засл. діяча науки і техніки України, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка (м. Харків, 10 жовтня 2025 року) / уклад. О.Г. Середа, О.В. Соловйов; за ред. О.Г. Середи. Харків, 2025. С. 511-514.

3. Tsyhanenko S.V. Fundamental labour rights of creative workers (artists) in Ukraine's advertising industry. *Людина, суспільство, держава: актуальні питання правового регулювання взаємодії*: тези доп. учасників II наук.-практ. конф. (м. Київ, 21 листопада 2025 року). Київ, 2025. С. 135-137. URL: <https://doi.org/10.71404/PPSS.2025.3.41>

4. Циганенко С.В. Захист трудових прав творчих працівників у Франції. *Трансформація сучасного суспільства: міждисциплінарний вимір права, технологій та гуманітаристики*: тези доповідей Міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ, 22-24 травня 2026 року) / упорядник В.П. Мельник. Київ: ТОВ «Вільний вітер», 2026. С. 156-159.

**Додаток 2**

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження апробовано на таких науково-практичних конференціях: ІХ Всеукраїнській науково-практичній конференції «Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики ХХІ століття» (м. Харків, 07 червня 2024 року.); XV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Новітня парадигма трудового права та права соціального забезпечення: наукові горизонти» (м. Харків, 10 жовтня 2025 року); ІІ науково-практичній конференції «Людина, суспільство, держава: актуальні питання правового регулювання взаємодії» (м. Київ, 21 листопада 2025 року); науково-практичній конференції, що відбулася у Києві в травні 2026 року.