

DOI: 10.34015/2523-4552.2025.2.10

УДК 349.2

Кузьменко Г. В.,
аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID: 0009-0002-4308-0998

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНИХ УМОВ ПРАЦІ ЯК ЗАХОДІВ ТРУДО-ПРАВОВОГО НАПРЯМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена з'ясуванню особливостей сучасного правового регулювання забезпечення гідних умов праці як заходів трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників в Україні. Встановлюється, що трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників є цілісною підсистемою трудо-правових гарантій соціальної безпеки працівників, яка поєднує встановлені законом форми й способи попередження прекаризації творчих працівників, а разом із тим – створює належні (соціально безпечні) умови для повноцінної самореалізації таких працівників у сфері праці. Серед основних властивостей такого напрямку є те, що він: по-перше, узгоджується з вимогами чинного законодавства; по-друге, передбачає різні групи соціально захисних заходів, регламентованих трудовим законодавством і застосованих до творчих працівників. Серед таких заходів особливе значення наразі набувають чотири групи соціально захисних заходів, пов'язаних із забезпеченням гідних умов праці творчих працівників. Першу групу таких заходів складають заходи, обумовлені набуттям і реалізацією права на щорічні та додаткові відпустки. Другою групою цих заходів охоплено заходи, пов'язані з набуттям і реалізацією права на працю в межах гнучкого режиму робочого часу, що не може при цьому порушувати установлені межі максимально допустимої тривалості робочого дня, тижня й місяця. Третю групу цих заходів складають заходи, пов'язані з набуттям і реалізацією права на працю в межах нормативного обмеження тривалості роботи у нічній час та надурочних робіт. Четвертою групою розглядуваних заходів охоплено заходи, пов'язані з оплатою роботи у вихідні, святкові і неробочі дні та у нічний час. У висновках до цієї статті узагальнюються результати проведеного наукового дослідження.

Ключові слова: гідна праця, соціальна безпека, соціальний захист, творча праця, творчі працівники, трудове законодавство.

Постановка проблеми. Ще в 1999 р. Міжнародна організація праці зауважувала, що вступ людства у нове століття характеризується множиною проблем у сфері праці та зайнятості, значною мірою спричинених глобалізаційними процесами та лібералізацією економіки, що систематично ведуть до скорочення робочих місць, погіршують показники зайнятості, нівелюють важливість дотримання стандартів гідної праці. На тлі таких соціально-економічних та політичних трансформацій спостерігається виразне посилення конкуренції на ринках праці, а з нею – невизначеність і вразливість найманих працівників, що недопустимо для соціальних і правових держав. З огляду на це МОП наголошує [1] на неможливості подальшого ігнорування стандартів гідної праці працівників у XXI ст., в якому цінність будь-якої праці повинні оцінюватись як за рівнем її продуктивності, так і за мірою відповідності стандартам гідної праці, а отже – забезпечення працівників соціально безпечними умовами виникнення, перебігу та припинення трудових відносин. Саме тому Ціль 8 Порядку денного ООН у сфері сталого розвитку до 2030 р. визначає в якості безумовного пріоритету стимулювання поступального, інклюзивного та тривалого економічного зростання, забезпечення повної й продуктивної зайнятості та гідних умов праці всіх працівників, зокрема, й творчих працівників. Зважаючи на це, у вітчизняній теорії права соціального забезпечення цілком виправдано сформулувалась концепція трудо-правового напрямку соціального захисту працівників [див., напр.: 2,

с. 89; 3], яким наразі повинні охоплюватись також і представники творчих професій. Попри це, слід констатувати, що особливості правового регулювання забезпечення соціальної безпеки цієї категорії працівників, пов'язаної із відповідними соціально захисними заходами (обумовлених дотриманням стандартів гідної праці творчих працівників), по сьогодні залишається питанням, якому досі не приділяється належна увага вітчизняних і зарубіжних учених.

Аналіз останніх досліджень і публікацій Хоча особливості правового регулювання гідних умов праці як заходів трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників досі ще не були предметом окремого наукового дослідження та розвідки, слід констатувати, що зв'язок між стандартами гідної праці та соціально захисними заходами, застосовними до працівників, вже розкривався у наукових працях Є. В. Абрамова [4, с. 82–85], Л. П. Амелічевої [5, с. 4–5, 8], В. В. Гладкого [6, с. 282–284], М. В. Грубель [7, с. 61], Н. А. Дмитрук [8, с. 11], Г. А. Капліної [9, с. 49–50], І. О. Рябоконя [10, с. 272, 274] та ін. вітчизняних учених і дослідників. Тобто, виходячи із загальних наукових позицій учених стосовно зв'язку забезпечення гідної праці працівників і забезпеченням їх соціальної захищеності, а також ґрунтуючись на положеннях чинного законодавства України, можемо сформулювати актуальну наукову думку стосовно особливостей нормативно-правового забезпечення формування гідних умов праці як особливих заходів трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників.

Постановка завдання. Метою статті є з'ясування особливостей сучасного правового регулювання забезпечення гідних умов праці як заходів трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників в Україні. Досягнення цієї мети передбачає виконання таких завдань: 1) розкрити сутнісний зміст трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників в Україні; 2) окреслити види соціально захисних заходів, пов'язаних із забезпеченням гідних умов праці творчих працівників; 3) проаналізувати особливості правового регулювання виокремлених соціально-захисних заходів.

Виклад основного матеріалу. Комплексний аналіз сутнісного змісту трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників в Україні дозволяє дійти висновку, що ним постає цілісна підсистема трудо-правових гарантій соціальної безпеки працівників, яка поєднує встановлені законом форми й способи попередження прекаризації творчих працівників, а разом із тим – створює належні (соціально безпечні) умови для повноцінної самореалізації таких працівників у сфері праці. Отже, як убачається, виокремлена нами підсистема трудо-правових гарантій соціальної безпеки творчих працівників в дійсності спрямована на усунення чи мінімізацію загальних соціальних ризиків, властивих для учасників ринку праці, а також специфічних ризиків і викликів, властивих творчій трудовій діяльності (зокрема, такими є нерегулярні доходи, переважно проєктна зайнятість, підвищене психоемоційне навантаження тощо). Крім того, слід

зауважити, що такі гарантії є елементом правопорядку, а тому регламентуються чинним законодавством та об'єктивуються у відповідних заходах соціального захисту, спрямованих на соціально безпечне виникнення, перебіг і припинення трудових відносин за участю творчого працівника, а також на своєчасну й адекватну компенсацію можливих втрат, яку забезпечує роботодавець або інший уповноважений суб'єкт. З огляду на це, трудо-правовий напрям соціального захисту творчих працівників: по-перше, узгоджується з вимогами статті 43 Конституції України, положеннями Кодексу законів про працю України (зокрема щодо права кожного працівника на належні й безпечні умови праці) та Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки»; по-друге, передбачає різні групи соціально захисних заходів, регламентованих трудовим законодавством і застосованих до творчих працівників, серед яких особливе значення наразі набувають соціально захисні заходи, пов'язані із забезпеченням гідних умов праці творчих працівників.

Розглядаючи соціально захисні заходи, пов'язані із забезпеченням гідних умов праці творчих працівників, як окрему групу відповідних заходів соціального захисту, що передбачаються трудо-правовим напрямом соціального захисту творчих працівників, зазначимо, що критичний аналіз чинного законодавства України дозволяє виокремити серед таких заходів, насамперед наступні: по-перше, заходи, обумовлені набуттям і реалізацією права на щорічні та додаткові відпустки (зокрема творчі відпустки); по-друге,

заходи, пов'язані набуттям і реалізацією права на працю в межах гнучкого режиму робочого часу; по-третє, заходи, пов'язані із набуттям і реалізацією права на працю в межах нормативного обмеження тривалості роботи у нічний час та надурочних робіт; по-четверте, заходи, пов'язані з оплатою роботи у вихідні, святкові і неробочі дні та у нічний час та ін.

Аналізуючи заходи, обумовленні набуттям і реалізацією права на щорічні та додаткові відпустки, зауважимо, що вони передбачені статтями 74–84 КЗпП України, а також статтями 2, 4 та ін. Закону України «Про відпустки». Розглядаючи цей тип гарантій зазначимо, що оскільки щорічна основна оплачувана відпустка надається всім працівникам щорічно на підставі трудового договору, незалежно від характеру роботи (тобто, незалежно від того, чи є вона творчою чи ні), то в такому випадку і будь-який творчий працівник повинен володіти відповідним правом, що фактично також вказано у ч. 2 ст. 2 КЗпП України. При цьому реалізація такого права окремими групами творчих працівників повинна узгоджуватись із застереженням, що окреслене в абз. 5 п. 10 ч. 14 ст. 10 Закону України «Про відпустки» й полягає у тому, що «працівникам художньо-постановочної частини і творчим працівникам театрів щорічні відпустки повної тривалості надаються в літній період у кінці театрального сезону незалежно від часу прийняття їх на роботу». Що ж стосується додаткових відпусток, то їх творчі працівники повинні отримувати з тих же нормативних і фактичних підстав, що й інші працівники.

Критично аналізуючи заходи, пов'язані набуттям і реалізацією

права на працю в межах гнучкого режиму робочого часу, слід зауважити, що вони наразі гарантуються ст. 60 КЗпП України та на практиці спрямовуються на забезпечення творчим працівникам можливості виконувати професійні обов'язки з урахуванням особливостей їхньої діяльності та при цьому не порушувати установлені межі максимально допустимої тривалості робочого дня, тижня й місяця, закріплені принципом належного співвідношення (балансу) праці та відпочинку. Осмислюючи таку законодавчо регламентовану гарантію зазначимо, що в цілому гнучкий режим робочого часу для творчих працівників хоча й часто обумовлюється потребою підвищення зручності здійснення ними професійної діяльності, на практиці він переважно зумовлений, передусім, самою природою творчого трудового процесу. Вказане пояснюється тим, що творчі працівники не завжди спроможні виконувати свої трудові обов'язки в рамках фіксованого режиму робочого часу, який чітко визначає час початку й завершення робочого дня, а також щоденну тривалість праці, адже творча робота може виконуватись в різні періоди доби, а саме тоді, коли це: по-перше, можливе (зокрема, в результаті виникнення стану найвищого психоемоційного підйому, в межах якого пізнавальні та емоційні сфери творчого працівника з'єднані та спрямовані на вирішення певного творчого завдання); по-друге, об'єктивно доцільне, зокрема в силу специфіки графіків виконання творчих завдань, серед яких відзначимо, наприклад, періоди екстрених навантажень (зокрема, знімальних змін, гастрольних виступів, студійних записів тощо),

що змінюються етапами підготовки до публічного вираження творчої діяльності (приміром, проведення репетицій, написання сценарію, здійснення редакторської роботи та ін.), а також періодами повного відновлення та відпочинку, а також тривалими відрядженнями чи турне. Тобто, як ми можемо переконатись, в дійсності наявні як суб'єктивні, так і об'єктивні практичні фактори виникнення розглядуваної потреби (у відповідних соціально захисних заходах), які в цілому виявляються у тому, що: по-перше, творча діяльність не завжди формально вписується в рамки традиційного режиму робочого часу; по-друге, ігнорування такої обставини та спроба штучно «вмістити» творчий трудовий процес працівника у звичайний режим робочого часу, коли це є невинуватим, на практиці формує умови соціальної вразливості таких працівників (несе відповідні соціальні ризики), адже може призвести до зниження якості результату творчої праці й фактичного блокування творчого трудового потенціалу працівника, що, своєю чергою, може підвищувати його емоційне напруження, провокувати прокрестинацію й інші вразливі стани працівника. З огляду на це, слід констатувати, що реалізація права на виконання творчої трудової діяльності в межах гнучкого графіку роботи для творчих працівників постає необхідною передумовою ефективного виконання трудових функцій працівника, а також повноцінної реалізації його творчого трудового потенціалу, що є важливими складовими його соціальної безпеки. Разом з тим, слід зазначити, що застосування гнучкого графіка ускладнює

виконання вимог принципу зваженого балансу між роботою та відпочинком, що є однією з ключових засадничих ідей трудо-правового напрямку соціального захисту творчих працівників. З огляду на це, задля дотримання вимог цього принципу роботодавці творчого працівника зобов'язаний дотримуватися норм законодавства щодо обліку робочого часу (добового, тижневого чи підсумованого), а за взаємною домовленістю сторін творчий працівник може самостійно розподіляти години праці протягом доби, тижня або іншого облікового періоду, за умови виконання встановленого обсягу завдань чи відпрацювання погодженої кількості годин.

Окремо слід також визначити й заходи, пов'язані із набуттям та реалізацією права на працю в межах нормативного обмеження тривалості роботи у нічний час та надурочних робіт, що регламентовано статтями 54, 55, 62 і 63 КЗпП України. Осмислюючи законодавчі обмеження тривалості роботи у нічний час і надурочних робіт відносно творчих працівників відзначимо, що такі обмеження в цілому спрямовані на запобігання виснаженню, професійного вигорання, шкоди здоров'ю, хронічних перевантажень тощо, а також на забезпечення мінімального часу на відпочинок і відновлення, що безпосередньо позначається на соціальній безпеці таких працівників. Поряд із тим, слід зазначити, що створення і виконання творів мистецтва (зокрема, вистави, концерти, зйомки, репетиції, ефіри тощо) часто об'єктивно вимагає роботи в нічний час, а також понад стандартну тривалість робочого дня

(тижня), й тому відповідні загальні обмежувальні правила можуть скоувувати саму можливість здійснення творчої діяльності, а отже – обмежувати свободу праці, коли відповідна робота в цілому є допустимою. Тому, слід зазначити, що абсолютні заборони в цьому контексті неможливі (в силу їх суперечності меті забезпечення соціально безпечного буття творчих працівників), й тому в цьому аспекті на практиці доцільно використовувати переважно компенсаторний підхід, а зважені, гнучкі підходи у застосуванні відповідних законодавчих обмежень на творчих працівників. З огляду на це, доходимо висновку, що відповідні заходи соціального захисту повинні додатково уточнюватись насамперед на рівні колективного договору, локальних нормативних актів, а також умовами трудового договору з урахуванням принципу добросовісності організації трудових відносин та принципу гідної праці.

Додатково слід виокремити також і заходи, пов'язані з оплатою роботи у вихідні, святкові і неробочі дні та у нічний час, що регламентовані статтями 107, 108 КЗпП України з урахуванням статей 67, 71–73 Кодексу. Осмислюючи сутнісний зміст вказаних гарантій насамперед зауважимо, що в цілому їх сутність відносно творчих працівників полягає у компенсації підвищеного психофізіологічного та соціального тягаря такої праці та творчої професії у цілому, головним чином: за подвійними відрядними розцінками (творчим працівникам-відрядникам); за подвійною годинною чи денною ставкою (творчим працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками) та

ін. Крім того, як уже нами зазначалось, за бажанням працівника замість підвищеної оплати роботи (компенсаторного характеру) йому може бути надано інший день відпочинку (відгул). Слід зауважити, що відповідна соціальна гарантія, обумовлена дією принципу гідної праці, подібно до вище розглянутої законодавчо регламентованої гарантії, характеризується очевидною особливою соціальною важливістю, адже на практиці сприяє соціально безпечній реалізації творчого трудового потенціалу відповідної категорії працівників, зокрема, творчих працівників, для яких робота пізно ввечері (наприклад, проведення концертів) є частиною їх стандартного режиму роботи або ж цей режим роботи постійно пов'язаний саме з виконанням творчої роботи в цей час, приміром, уночі (це є порушення природного режиму дня відповідно до природної послідовності дій, які людина традиційно виконує в певні години доби, слідує біологічним ритмам) чи у вихідні, неробочі, святкові дні (є періодом, коли працююча особа може провести спільний час із родиною, близькими особами, друзями та ін.).

Висновки. Підсумовуючи викладене, зазначимо, що змістовний аналіз сутності трудово-правової складової системи соціального захисту працівників творчої сфери в Україні засвідчує, що вона є цілісною, внутрішньо впорядкованою підсистемою гарантій соціальної безпеки, вибудованою на засадничих ідеях та нормах трудового права України. Крім того, слід констатувати, що розглядувану підсистему системи соціального захисту творчих

працівників в цілому складають законодавчо визначені форми та способи формування комплексних умов соціально безпечного виникнення, перебігу та припинення трудових відносин за участю творчих працівників. З огляду на це, розглядуваний напрям соціального захисту, по-перше, ґрунтується на чинному законодавстві; по-друге, охоплює широкий обсяг соціально-захисних заходів, передбачених трудовим законодавством, серед яких особливо значення набувають заходи, спрямовані на забезпечення належних та безпечних умов професійної діяльності (узгоджених із стандартами гідної праці). Поряд із цим, в ході дослідження нормативно закріплених засобів забезпечення соціально безпечної праці творчих працівників встановлено, що до переліку основних гарантій, спрямованих забезпечувати достойні умови творчої трудової діяльності, наразі належать

такі законодавчо регламентовані заходи: по-перше, заходи, що стосуються задоволення права на відпочинок (закріплено у статтях 74–84 КЗпП України та положеннями Закону України «Про відпустки»); по-друге, заходи, спрямовані на уможливлення творчих працівників працювати в межах гнучкого режиму робочого часу без шкоди для принципу зваженого балансу роботи та відпочинку (закріплено ст. 60 КЗпП України); по-третє, заходи, спрямовані на обмеження нічної та понаднормової роботи (регламентовано статтями 54, 55, 62 і 63 КЗпП України); по-четверте, компенсаційні заходи, спрямовані на забезпечення творчих працівників підвищеною оплатою праці (наданням додаткових вихідників днів та ін.) за виконання творчої роботи в межах особливих режимів роботи (регламентовані статтями 107, 108 КЗпП України).

Список використаної літератури:

1. Decent work for all in a global economy: An ILO perspective / Submission by Mr. J. Somavia Director-General, International Labour Office to the Third WTO Ministerial Conference in Seattle (30.11–03.12.1999). *International Labour Organization*, 2000. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/bureau/dgo/speeches/somavia/1999/seattle.htm> (дата звернення: 18.05.2025).
2. Малуґа Л. Ю. До питання забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб в Україні. *Правова парадигма відновлення України: проблеми та перспективи* : матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23 лютого 2024 р.). Київ: НАУ, 2024. С. 88–92.
3. Шкода В. М. Особливості правового регулювання трудових заходів соціального захисту працівників митних органів. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 6. С. 174–178. doi:10.24144/2788-6018.2022.06.31.
4. Абрамов Є. В. Умови гідної праці як передумова конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці. *Evropský časopis ekonomiky a managementu*. 2019. Vol. 5 (5). С. 82–85.
5. Амелічева Л. П. Гідна праця: теоретико-правовий погляд на проблему її регулювання. *Правничий часопис Донецького університету*. 2019. № 1. С. 3–12. doi:10.31558/2518-7953.2019.1.1.
6. Гладкий В. В. Щодо гідної праці суддів в Україні. *Проблеми розвитку соціально-трудових прав та профспілкового руху в Україні*: матеріали VIII Всеукр.

наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 травня 2020 р.) / за заг. ред. К.Ю. Мельника. Харків: ХНУВС, 2020. С. 280–284.

7. Грубель М. В. Гідна праця для українців. *Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики*: зб. матеріалів доп. міжнар. наук.-практ. конф. (м. Тернопіль, 26–27 жовтня 2017 р.). Тернопіль: СМП «Тайп», 2017. С. 61–63.

8. Дмитрук Н. А., Буяшенко В. В. Гідна праця: роль профспілок у протидії гендерній дискримінації. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*. 2016. № 3-4. С. 9–15.

9. Капліна Г. А. Характеристика концепції гідної праці в Україні. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 26. С. 47–54.

10. Рябоконь І. О. Гідна праця у формуванні якості трудового життя. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 269–276.

Kuzmenko Hlib, Ph.D student of the Department of Labor Law and Social Security Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv
ORCID: 0009-0002-4308-0998

Legal regulation of ensuring decent working conditions as measures of the labor and legal direction of social protection of creative workers

The article elucidates the distinctive features of contemporary legal regulation aimed at securing decent working conditions as part of the labour-law strand of social protection for creative workers in Ukraine. This strand constitutes an integral subsystem of labour-law guarantees within the broader architecture of social security; it amalgamates statutory forms and methods designed, on the one hand, to prevent the precarisation of creative professionals and, on the other, to foster the socially safe environment indispensable for their full self-realisation in the world of work. By its very nature, this regulatory direction aligns with the prevailing legislative framework while embracing a range of protective measures expressly tailored to the circumstances of creative workers. In practice, four interrelated clusters of safeguards have assumed particular significance in promoting decent working conditions. The first involves entitlements to annual and supplementary leave, ensuring that creative workers can recuperate without jeopardising their professional engagement. Closely connected to this is the facilitation of flexible working-time arrangements, which are structured so as not to breach the statutory ceilings on daily, weekly, or monthly working hours. The matrix of protections further encompasses restrictions on night work and overtime, thereby safeguarding against undue physical or psychological strain. Finally, the legal framework prescribes enhanced remuneration for work performed at weekends, on public holidays, or during night periods, thus compensating creative workers for the atypical demands placed upon them. The article concludes that this complex of legal safeguards not only upholds the dignity of creative work but also underpins broader social-policy objectives by mitigating occupational risks and supporting sustainable, high-quality employment in the creative sector.

Keywords: *creative industry, creative workers, decent work, labour legislation, social protection, social security.*