СУЧАСНИЙ ЗМІСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТВОРЧИХ ПРАЦІВНИКІВ

ЦИГАНЕНКО Сергій Валерійович, здобувач третього (освітнього-наукового) рівня вищої освіти кафедри публічного та приватного права Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

УДК 349.2
DOI: https://doi.org/10.71404/EP.2026.1.86

Стаття присвячена з'ясуванню сучасного змісту трудових прав творчих працівників в Україні. З'ясовується, що на сьогодні в законодавстві України ретельно регламентовано та юридично гарантовано принцип рівності, що є засадничою ідеєю, у відповідності до якої творчі працівники повинні розумітись в якості таких, що володіють основними трудовими правами на рівні з іншими працівниками, адже вважаються працівниками, як такими. Поряд із тим, аналогічно ряду інших сучасних правових і соціальних держав, в Україні наявні системні проблеми, які або мінімізують, або взагалі унеможливлюють реальність трудових прав творчих працівників, попри дію принципу рівності працівників, яка забезпечується також заходами контролю та притягнення до юридичної відповідальності. Вирішення таких проблем (забезпечення реальності трудових прав творчих працівників) потребує: закріплення на рівні законодавства правила, за яким творчі працівники визнаються професійною групою, до якої входять особи, які володіють правовим статусом працівника; окреслення в законодавстві про працю переліку ключових рис творчих працівників, а також системи їх основних прав. При цьому слід виходити із того, що творчими працівниками загалом є працездатні особи, котрі працюють в межах самозайнятості або ж найму в культурному та креативному секторі економіки, а також інші професіонали, що виконують роботу в конкретних підсекторах культурного та креативного сектору, створюючи об'єкти мистецтва і культури. Додатково в процесі аналізу змісту трудових прав творчих працівників слід виходити із того, що ці права, як невід'ємний елемент спеціального трудо-правового статусу творчих працівників, є неоднотипними та поділяються на певні групи, враховуючи при цьому принцип єдності та диференціації трудових прав працівників. Першу групу цих прав складають загальні трудові права, а саме суб'єктивні трудові права, закріплені в якості основних у Конституції України, актах трудового законодавства. Другу групу складають спеціальні трудові права творчих працівників, що зумовлені їх трудо-правовим статусом як окремої професійної категорії, що виконує творчі трудові функції. Третю групу складають особливі трудові права творчих працівників, а саме правомочності осіб, які, з одного боку, належать до відповідної професійної спільноти, а з іншого – належать й до окремих категорій працівників. У висновках до статті узагальнюються результати наукового дослідження та аргументується значимість серед трудових прав таких працівників їх права на захист трудових прав, що є важливою гарантією забезпечення реальності трудових прав творчих працівників в цілому.

Ключові слова: право на захист трудових прав, система трудових прав, творча праця, творчі працівники, трудові відносини, трудові права, трудо-правовий статус.

Постановка проблеми

Фахівцями ЮНЕСКО у 2023 р. справедливо констатувалось, що індустрія культури та творчості стала основним фактором

сталого розвитку, що сприяє соціальному та економічному збагаченню суспільства. При цьому важливо враховувати, що саме творчі працівники (як і працівники культури в цілому) своєю працею, з одного боку, підтримують весь ланцюжок створення такої цінності, а, з іншого боку, – відіграють вирішальну роль у створенні інклюзивних, плюралістичних спільнот [1, с. 3]. Разом із тим у документах зазначеної спеціалізованої установи ООН наголошується, що всупереч значущості творчих працівників та їх праці, такі працівники «по всьому світу не користуються такими ж пільгами по соціальному забезпеченню, як інші професійні групи» [2, с. 14]. Так у спеціальній доповіді 2022 р. ЮНЕСКО зазначило, що «спорадичний та часто низькооплачуваний характер зайнятості в сфері культури означає, що працівники не мають достатнього соціального забезпечення або його взагалі не існує, й вони не отримують допомогу, адекватну їх потребам, що може перешкодити творчим працівникам і працівникам культури продовжувати свою діяльність або навіть вийти на ринок, й це позбавляє культурний сектор можливості самовираження людей, які не мають інших фінансових коштів» [3, с. 278].

Отже, з викладеного випливає, що: по-перше, творчі працівники належать до найбільш соціально вразливих категорій працівників, й така їх вразливість зумовлюється передусім: а) їх правовим статусом, який держави захищають недостатньо; б) специфікою творчої діяльності та підвищеною ризикованістю творчих професій, пов'язаною з окремими творчими завданнями (наприклад, виконанням небезпечних трюків) або політичною складовою творчої роботи; 2) доступ до творчої професії нерідко обмежений через те, що соціальна функція держави у сфері праці та зайнятості недостатньо поширюється на творчих працівників, унаслідок чого держава фактично ускладнює реалізацію як свободи праці, так і свободи творчості. У зв'язку із цим, можемо констатувати актуальність дослідження трудових прав творчих працівників.

Аналіз наукової літератури та невирішені раніше питання

Комплексний аналіз наявної наукової літератури засвідчує детально розробленість вітчизняними юристами-трудовиками наукової думки стосовно сутнісного змісту та структури трудових прав працівників, серед яких: В.М. Андріїв, С.Я. Вавженчук, Н.Д. Гетьманцева, Г.А. Капліна, Н.А. Колотік, А.О. Коренев, Л.В. Котова, І.В. Лагутіна, Г.Ш. Митрицька, І.С. Сахарук, Є.А. Третяков, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін. Поряд із тим, слід відзначити, що на сьогодні відсутні комплексні наукові напрацювання, присвячені окресленню сучасного сутнісного змісту трудових прав творчих працівників як однієї з найбільш соціально вразливих професійних груп.

Отже, **метою** наукової статті є з'ясування сучасного змісту трудових прав творчих працівників в Україні. Для досягнення цієї мети необхідно виконати такі *завдання*: 1) проаналізувати стан закріплення в законодавстві України засади рівності, як принципу, на основі якого творчі працівники повинні розумітись в якості таких, що володіють основними трудовими правами на рівні з іншими працівниками; 2) окреслити проблеми, які мінімізують чи унеможливлюють реальність трудових прав творчих працівників, попри дію в Україні принципу рівності працівників; 3) визначити основні шляхи подолання вказаних проблем, які дозволятимуть творчим працівникам володіти усім комплексом їх трудових прав; 4) окреслити структуру трудових прав творчих працівників, приймаючи до уваги специфіку трудо-правового статусу такої професійної групи працівників.

Виклад основного матеріалу

Насамперед слід зауважити, що рівність творчих працівників з іншими професійними групами працівників є вихідною засадничою ідеєю, оскільки спирається на тривалу еволюцію ідеї природної рівності всіх людей перед законом й, відповідно, рівності всіх працівників, що випливає зі ст. 24 Конституції України, а також ст. 2-1 Кодек-

су законів про працю України, приймаючи до уваги й те, що в цьому кодифікованому законодавчому акті про працю (в абз. 4 ч. 2 ст. 2-2), зокрема, «нерівність можливостей для навчання та кар'єрного росту» тлумачиться в якості «форми психологічного та економічного тиску». Окремо відзначимо й те, що в нашій державі прийняті та наразі діють закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та ін. Також відповідні законодавчі приписи конкретизуються на рівні підзаконної правотворчості, прикладом чого є, зокрема, Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 р., схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2022 р. № 752-р, Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затверджене постановою КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930, Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ, Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах та ін. Окремо відзначимо й те, що в нашій державі прийняті та наразі діють закони України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та ін. Також відповідні законодавчі приписи конкретизуються на рівні підзаконної правотворчості, прикладом чого є, зокрема, Державна стратегія забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 р., схвалена розпорядженням КМУ від 12 серпня 2022 р. № 752-р, Типове положення про відповідальний підрозділ з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, затверджене постановою КМУ від 9 жовтня 2020 р. № 930, Інструкції щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ, Методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах та ін.

Зазначимо, що в цілому аналіз історичної еволюції нормативної бази, спрямованої на те, щоби дійсно убезпечувати кожного працівника від обмеження чи применшення його права на працю за ознаками раси, релігії, переконань тощо, приводить до такого закономірного висновку: положення такого змісту отримують системне закріплення в міжнародно-правових актах лише від середини минулого століття, тоді як принцип правової рівності на той час уже був усталеною категорією природного права [4, с. 301–302]. Вказане також визнається й в Україні, що закономірна, адже наша держава за своїм статусом є правовою, а відтак – державою, в якій панує право, й з огляду на це враховується, що «однією з основних ознак принципу верховенства права є рівність кожної людини перед законом» [5, с. 28], що випливає зі ст. 24 Основного Закону України. Звернемо увагу на те, що з цього приводу провідний вітчизняний юрист-трудовик О.М. Ярошенко займав категоричну позицію, яка полягала в тому, що «рівність прав і свобод є показником загальнолюдської культури. Вона є відтворенням справедливості як ціннісної категорії, що виробляється в суспільстві у відповідності із сформованими уявленнями про мораль і норми поведінки» [5, с. 29]. При цьому в контексті рівності прав працівників (зокрема, й творчих працівників), враховуючи наявні дослідження стосовно рівності в трудовому права [див., напр.: 6–8], погодимось із тим, що вказане «означає рівну значимість кожного громадянина як суб'єкта трудового права незалежно від статі, раси, національності, мови, походження, майнового та посадового положення, місця проживання, відношення до релігії, переконань, приналежності до суспільних об'єднань і інших обставин, а також установлення всіма джерелами трудового права рівного обсягу прав для пра-

цівників, що перебувають в однаковому правовому становищі» [4, с. 302], а відтак – з урахуванням т. зв. «засади нейтральності універсалізації правового статусу працівника» [9]. Крім того, слід погодитись із тим, що в означеному контексті «принцип рівності трудових прав працівників є багатофункціональним: передбачає юридичну рівність усіх перед законом незалежно від різноманітних чинників; зумовлює рівність матеріальних, процедурних і процесуальних прав; забезпечує рівний доступ до праці і рівні можливості по реалізації права на працю; не допускає проявів дискримінації у сфері правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин» [5, с. 31].

Однак означена прогресивність українського законодавства не є винятковою, адже за даними ЮНЕСКО, 77% держав-членів цієї організації, які заповнили опитувальник стосовно стану їх нормативно-правового забезпечення соціальної безпеки творчих працівників (зокрема, Австрія, Аргентина, Ісландія, Латвія, Уганда, Чилі та ін.), також вказали на те, що на національному рівні ними запроваджено та забезпечено дію програм, політики та/або нормативно-правових стандартів, що забезпечують соціальний захист творчих працівників, в тому числі й загальні програми, політики та нормативно-правові стандарти, що поширюються на абсолютно всіх працівників, включно з творчими працівниками. Поряд із тим, фахівці вказаної спеціалізованої установи ООН наголошують на тому, що така соціальна захищеність творчих працівників є фактично декларативною, адже вказані прогресивні стандарти, що поширюються на творчих працівників, фактично не застосовуються (принаймні, до усіх творчих працівників), приймаючи до уваги різноманіття типів зайнятості таких працівників, а також розвиток технологій виконання відповідної роботи в цифрову епоху, що ускладнюють осмислення роботи творчих працівників, можливості її вимірювання. Відтак, як наслідок цьому, «навіть країни з сильною нормативно-правовою базою, що забезпечує соціальний захист творчих працівників, можуть бути не спроможними забезпечити захист, що охоплює усіх таких працівників» [2, с. 28–29].

У цьому контексті слід зауважити, що вирішення цієї проблеми потребує: 1) закріплення на рівні законодавства правила, за яким творчі працівники визнаються професійною групою, до якої входять особи, які володіють правовим статусом працівника; 2) окреслити в законодавстві про працю перелік ключових рис творчих працівників, що дозволить забезпечити систематичний захист соціально безпечного буття таких працівників, яке полягатиме насамперед у спроможності повноцінно набувати та реалізувати свої трудові права й захищати їх у разі порушення; 3) окреслити систему основних прав творчих працівників. Так зазначимо, що творчими працівниками в цілому є працездатні особи, котрі працюють в межах самозайнятості або ж найму в культурному та креативному секторі економіки (тобто, «галузі промисловості, які за своєю природою переважно є культурними чи креативними» [10, с. 269]), зокрема, художники, письменники, музиканти, артисти сцени і кіно, дизайнери, працівники медіа та реклами, а також інші професіонали, що виконують роботу в конкретних підсекторах культурного та креативного сектору (реклама, архітектура, культурна освіта, об'єкти культурної спадщини, дизайн, мода, кіно і телебачення, музеї, музика, виконавське та візуальне мистецтво, фотографія, видавнича справа, радіо, відеоігри тощо [10, с. 269]), створюючи об'єкти мистецтва і культури.

При цьому, визнаючи наявність трудових прав працівників за усіма творчими працівниками, слід мати на увазі те, що на індивідуальному рівні кожному творчому працівнику може належати різний обсяг таких прав, враховуючи принцип універсальності та диференціації трудових прав працівників в цілому. Зокрема, фахівці ЮНЕСКО з цього приводу відзначають, що у випадках, коли мова заходить про соціальні та економічні права, необхідно враховувати, наприклад: 1) гендерні аспекти правового статусу творчих працівників, які: гарантуватимуть рівні можливості для жінок-творчих працівниць (можливості на-

буття та реалізації права на догляд за дітьми, оплачувану відпустку по вагітності та пологах тощо); впливатимуть на те, щоб творчі працівниці користувалися рівними можливостями порівняно зі своїми колегами-чоловіками; 2) особливості реалізації статусу творчого працівника працівниками з інвалідністю, враховуючи те, що ця категорія творчих працівників також може відчувати потребу у подоланні труднощів при виході на ринок праці та створенні художніх робіт; 3) особливості реалізації статусу творчого працівника етнічними меншинами, які можуть стикатися з мовними, культурними та соціальними бар'єрами, що в свою чергу обмежують їхні можливості доступу до можливостей та користування своїми трудовими правами [2, с. 28]. Тобто, враховуючи викладене, а також наукові напрацювання учених відносно змісту та структури трудових прав працівників [див., напр.: 11–15], зазначимо, що в процесі розгляду комплекс прав творчих працівників, як невід'ємного елементу їх спеціального трудо-правового статусу, слід виходити з того, що відповідні права є неоднотипними та поділяються на певні групи, враховуючи при цьому принцип єдності та диференціації трудових прав працівників, а саме такі три групи прав.

По-перше, окреслимо групу загальних трудових прав творчих працівників, а саме суб'єктивні трудові права, закріплені в Основному Законі України, Кодексі законів про працю України та інших актах трудового законодавства (з урахуванням положень міжнародно-правових актів універсального рівня і тих, що ратифіковані парламентом). Виокремлена група трудових прав в однаковому обсязі належать усім особам, які працюють за трудовим договором (мають статус працівника), і становлять базис всієї системи трудових гарантій. До цього переліку суб'єктивних прав, зокрема, належать: 1) право на укладення, зміну і припинення трудового договору в порядку та на умовах, встановлених чинним трудовим законодавством; 2) право на отримання достовірної інформації про умови праці, характер трудових обов'язків і форм, способів їх реалізації, а також про вимоги охорони праці на робочому місці; 3) право на своєчасну, справедливу та у повному обсязі виплату грошової винагороди за роботу; 4) право на оплату часу простою; 5) право на відпочинок; 6) право на самозахист трудових прав; 7) право на захист трудових прав і свобод за рахунок звернення працівника за захистом до суб'єктів правозахисної діяльності; 8) право на об'єднання та ін.

По-друге, доцільно визначити й групу спеціальних трудових прав творчих працівників, зумовлених їх трудо-правовим статусом як окремої професійної категорії, що виконує творчі трудові функції. Як убачається, виконання цих функцій потребує охорони особливостей творчого процесу, його результатів і законних інтересів працівника у зв'язку з виконанням трудових обов'язків. До таких спеціальних прав передусім належать: 1) право на свободу творчості; 2) право на регламентацію в колективному договорі умов праці, які не завжди можна передбачити в стандартному трудовому договорі; 3) право на додаткові соціальні гарантії; 4) право брати участь в управлінні організацією у формах, встановлених законодавством про працю та колективним договором; 5) право на авторство й захист результатів інтелектуальної діяльності.

По-третє, доцільно виокремити й особливі трудові права творчих працівників, а саме правомочності осіб, які, з одного боку, належать до відповідної професійної спільноти, а з іншого – належать й до окремих категорій працівників (працівників з інвалідністю, осіб з особливими сімейними обов'язками, працівниць, працюючої молоді, працівників передпенсійного віку тощо). Отже, такі права адресовано певним групам творчих працівників, що потребують додаткового державного захисту з огляду на стан здоров'я, вік, сімейний статус або інші соціальні чинники, беручи до уваги, що творча праця охоплює різні верстви працездатного населення, які потребують посилених гарантій, а насамперед – у контексті права на рівність, що нерідко порушується з дискримінаційними діями роботодавця та колег працівника.

Висновки

Узагальнюючи викладене в цій науковій статті слід зазначити, що трудові права творчих працівників постають в якості комплексу можливостей таких працівників соціально безпечним чином вступати, перебувати, призупиняти та припиняти трудові відносини, реалізуючи свій творчий трудовий потенціал, накопичуючи соціальний капітал, живучи повноцінним соціальним життям, що відповідає людській гідності. При цьому слід враховувати, що формальне виокремлення та структурування комплексу сучасних трудових прав творчих працівників як складної структури можливостей працівника у сфері праці та зайнятості, відповідає принципу рівності та недопустимості дискримінації, а також ґрунтується на людиноцентристській моделі розвитку України та правопорядку в ній (зокрема, й на ринку праці), й відтак – на визнанні рівності людської гідності усіх працюючих громадян, незалежно від того: до якої професійної групи вони належать; чи відносяться вони до певної категорії працівників (приміром, до осіб з інвалідністю, осіб з особливими сімейними обов'язками та ін.); чи працюють вони в рамках типової або ж нетипової форми організації праці, у межах найму чи самостійної зайнятості. Утім, слід визнати, що в дійсності вказане залишається комплексом прогресивних декларацій (це доводить не лише приклад України, але й ряду інших соціальних держав), якщо ці права не будуть належним чином гарантовані. При цьому слід наголосити на тому, що надзвичайно особливого значення в контексті забезпечення реальності трудових прав творчих працівників набуває окреме їх суб'єктивне право, яке охоплено групою загальних (основних) трудових прав працівників, а саме – право на захист трудових прав. Вказане пояснимо тим, що під правом творчого працівника на захист трудових прав доцільно розуміти нормативно закріплену та інституційно забезпечену базову можливість (як вид і міра поведінки у правоохоронній сфері) безперешкодно застосовувати всі наявні юридичні механізми юрисдикційного (такою позаюрисдикційного) характеру для охорони та дієвого захисту свого суб'єктивного трудового права у випадках його порушення, оспорення, невизнання або ж за наявності ризику порушення. Між тим, як убачається, реалізація цієї можливості спрямована на поновлення чи офіційне визнання відповідного права, усунення бар'єрів для його повної реалізації та запобігання подальшим порушенням, а відтак – на забезпечення реальності трудових прав, коли в конкретному випадку їх реальність поставлена під сумнів чи заперечується.

Література

1. Methodological Guide for the participatory development of a law on the status of the artist. Paris: UNESCO, 2023. 36 p.

2. Empowering creativity: implementing the UNESCO 1980 Recommendation Concerning the Status of the Artist; 5th global consultation. Paris: UNESCO, 2023. 84 p.

3. Re|shaping policies for creativity: addressing culture as a global public good. Paris: UNESCO, 2022. 328 p.

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

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

6. 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.

7. 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.

8. Ярошенко О. М. Рівність прав працівників як основний принцип трудового права України. *Актуальні проблеми політики*. 2012. № Спец. вип. С. 77–87.

9. Гладкий В. В. Засада нейтральності універсалізації правового статусу працівника. *Сучасні тенденції забезпечен-*

ня гендерного балансу в умовах Євроінтеграції: зб. матеріалів інформац.-просвітн. форуму (м. Кропивницький, 17 березня 2023 р.). Кропивницький: ДонДУВС, 2023. С. 102–107.

10. 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.

11. Андріїв В. М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення : дис. … д-ра юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 404 с.

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

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

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

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

References

1. Methodological Guide for the participatory development of a law on the status of the artist. Paris: UNESCO, 2023. 36 p.

2. Empowering creativity: implementing the UNESCO 1980 Recommendation Concerning the Status of the Artist; 5th global consultation. Paris: UNESCO, 2023. 84 p.

3. Re|shaping policies for creativity: addressing culture as a global public good. Paris: UNESCO, 2022. 328 p.

4. Korenev A.O. Stanovlennia v Ukraini pryntsypu rivnosti prav i mozhlyvostei pratsivnykiv. Forum prava. 2012. No. 3. S. 301–307.

5. Yaroshenko O.M. Rivnist trudovykh prav pratsivnykiv – osnovna zasada konstytutsiino-pravovoho rehuliuvannia sotsialno-trudovykh vidnosyn. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2013. No. 26. S. 25–32.

6. Hetmantseva N.D., Mytrytska H.Sh. Zabezpechennia rivnosti prav ta mozhlyvostei pry realizatsii liudynoiu svoiei zdatnosti do pratsi. Pidpryiemnytstvo, hospodarstvo i pravo. 2021. No. 5. S. 49–56. doi:10.32849/2663-5313/2021.5.09.

7. Sakharuk I.S. Rivnist prav ta mozhlyvostei pratsivnykiv yak pravova osnova kontseptsii hidnoi pratsi. Aktualni problemy vitchyznianoi yurysprudentsii. 2017. No. 6, Vol. 4. S. 71–74.

8. Yaroshenko O.M. Rivnist prav pratsivnykiv yak osnovnyi pryntsyp trudovoho prava Ukrainy. Aktualni problemy polityky. 2012. No. Spets. vyp. S. 77–87.

9. Hladkyi V.V. Zasada neitralnosti universalizatsii pravovoho statusu pratsivnyka. Suchasni tendentsii zabezpechennia hendernoho balansu v umovakh Yevrointehratsii: zb. materialiv informats.-prosvitn. forumu (m. Kropyvnytskyi, 17 bereznia 2023 r.). Kropyvnytskyi: DonDUVS, 2023. S. 102–107.

10. 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.

11. Andriiv V.M. Systema trudovykh prav pratsivnykiv ta mekhanizm yikh zabezpechennia: dys. ... d-ra yuryd. nauk: 12.00.05. Odesa, 2012. 404 s.

12. Kaplina H.A. Trudovi prava ta zainiatist vnutrishno peremishchenykh osib v Ukraini. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2016. Vyp. 32. S. 59–69.

13. Kolotik N.A. Systema osnovnykh trudovykh prav pratsivnykiv za trudovym zakonodavstvom Ukrainy. Pravo i bezpeka. 2003. No. 2. S. 121–125.

14. Lahutina I.V. Poniattia osobystykh nemainovykh trudovykh prav pratsivnyka. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Pravo. 2015. Vyp. 33, Vol. 1. S. 193–196.

15. Tretiakov Ye.A. Znachennia trudovykh prav u systemi osnovnykh prav liudyny i hromadianyna. Pravo ta innovatsii. 2016. No. 4 (16). S. 145–149.

Tsyhanenko S. V.
Ph.D. student of the Department of Public and Private Law of the Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

MODERN CONTENT OF THE LABOUR RIGHTS OF CREATIVE WORKERS

The article clarifies the contemporary content of the labour rights of creative workers in Ukraine. Ukrainian law robustly enshrines the principle of equality, under which creative workers (being primarily employees) possess the same baseline labour rights as other workers; this is reinforced by supervisory mechanisms and liability regimes. Nevertheless, as in many modern legal and social states, systemic impediments persist that diminish or even preclude the effective realisation of those rights, notwithstanding the formal guarantees of equality. Addressing these shortcomings calls for a coherent legislative solution: the express recognition of creative workers as a distinct professional group with employee status; the articulation in labour legislation of the defining characteristics of such workers so as to secure their socially safe existence in practice (above all, their genuine capacity to acquire, exercise, and vindicate their labour rights); and the codification of a clear, comprehensive catalogue of their fundamental rights. For the purposes of this study, "creative workers" are understood to comprise persons of working age who operate either under self-employment arrangements or under contracts of employment in the cultural and creative sector of the economy, together with professionals in its specific subsectors, whose activity consists in the creation of artistic and cultural works. In analysing the labour rights of creative workers, these rights (an integral element of their special labour-law status) should be understood as heterogeneous and organised in accordance with the principle of unity and differentiation of employees' rights. They comprise, at one end, the general labour rights guaranteed by the Constitution (Basic Law) of Ukraine, the Labour Code of Ukraine, and other instruments of labour legislation (read together with universal and ratified international standards). Alongside these stand role-specific rights that flow from the distinctive position of creative workers as a professional category performing creative functions. In addition, there are category-specific rights attaching to creative workers who also belong to particular groups (such as persons with disabilities, workers with special family responsibilities, women workers, younger workers, or those of pre-retirement age) requiring tailored protection. The article concludes by underscoring the centrality of the right to the protection of labour rights, which operates as a key guarantee for rendering the labour rights of creative workers effective in practice.

Keywords: *creative work, creative workers, labour relations, labour rights, labour-law status, right to protection of labour rights, system of labour rights.*