

УДК 349.2

Ірина Богдан,аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка**УМОВИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ
ТРУДО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТВОРЧОСТІ**

У статті досліджується загальний стан правового забезпечення творчості у трудових відносинах через встановлення належних та достатніх для цього умов праці. Відмічається наявність дискримінації творчих працівників за характером праці. Встановлено, що для роботодавця є обов'язком забезпечувати належні та достатні умови праці для професійних творчих працівників. У свою чергу, забезпечення умов для прояву творчості працівниками-аматорами є правом роботодавця, зазначені умови можуть бути встановлені з метою стимулювання творчості при виконанні роботи. Пропонується у законодавстві про працю передбачити мінімальний рівень гарантій щодо умов праці як для творчих працівників, так і для працівників-аматорів, для яких прояв творчості є суб'єктивним правом.

Ключові слова: умови праці, творчий працівник, дискримінація, фріланс.

Поняття «творчість» є універсальною категорією, увагу ж буде приділено її трудо-правовому аспекту. Його суть полягає в тому, що творчість виявляється як коло суспільних відносин, що включає три групи відносин: відносини, пов'язані з правовим забезпеченням реалізації здібності до творчості суб'єктами трудових правовідносин; відносини, що виникають з приводу реалізації суб'єктами трудових правовідносин суб'єктивного права на творчість та/або виконання юридичного обов'язку творити; відносини, пов'язані з правовим регулюванням умов створення та використання інтелектуальних творчих трудових досягнень працівника [1].

Визначення «творчості» через коло суспільних відносин обумовлюється справедливою тезою О. І. Процевського, який вказує, що необхідною умовою прояву та існування праці є суспільні відносини, при яких й здійснюється процес праці [2]. Така теза є справедливою й для творчості. Необхідною умовою прояву та існування творчості є суспільні відносини, за яких є можливим процес творчості. Безпосереднім засобом правового забезпечення умов прояву працівником творчості є встановлення сприятливих для цього умов праці, як для професійних творчих працівників, так і для творчих працівників-аматорів у творчості.

Актуальність даної статті обумовлена необхідністю забезпечити працівника необхідними та належними умовами праці для провадження творчості шляхом вста-

новлення механізму правового регулювання творчості у трудових відносинах.

Відсутність належних умов праці, які б забезпечували працівнику можливість виконати свій юридичний обов'язок творити або реалізувати суб'єктивне право на творчість, призводить до випадкового та неоднозначного застосування понять «умови праці», «творчий працівник». Внаслідок чого виникла дискримінація за характером праці у формі застосування норм цивільного права, господарського права, адміністративного права до регулювання трудових відносин, що позбавляє працівника гарантій, передбачених законодавством про працю.

Умови праці були предметом дослідження такими науковцями: Л. Ю. Бугровим, Ф. Громовим, А. М. Лушніковим, М. В. Лушніковою, Т. В. Парпан, О. Т. Панасюком, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевським, Г. Черкасовим, В. І. Щербиною тощо.

Щодо систематизації та аналізу умов праці творчих працівників, то вони також були предметом дослідження трудового права. Питання щодо необхідності спеціального правового регулювання праці творчих працівників було поставлено ще в 1975 р. А. Ю. Антоною у її дисертації «Основні особливості правового регулювання праці художньо-творчих працівників театру». Дослідженням окремих аспектів творчості займалися і інші вчені-трудовики — такі як Б. Ю. Волегов (праця працівників телебачення), Ю. В. Леденьов (праця

творчих працівників концертних організацій, музичних та танцювальних колективів), Н. М. Орлова (праця творчих працівників кінематографії) тощо.

Подальшого розвитку дослідження правового регулювання творчості у трудовому праві та праві соціального забезпечення набули на кафедрі трудового права та соціального забезпечення юридичного факультету Пермського державного університету під керівництвом Л. Ю. Бугрова. Зокрема було написано наукові праці на відповідну тему та захищено низку дисертацій: колективна монографія Л. Ю. Бугрова, С. С. Худякової, Ю. В. Варламової, М. І. Гонцова «Творчість і трудове право», 1995 р., дисертація С. М. Кудріна «Забезпечення прогресу технічної творчості засобами трудового права», 1998 р., дисертація Ю. В. Васильєвої «Пенсії працівникам творчих професій в Росії», 1998 р., дисертація Н. С. Михайлової «Трудове право та творчість викладачів вузів», 2002 р., дисертація С. Г. Воронцова «Роль трудового права в забезпеченні прогресу наукової творчості в Росії», 2007 р. та інші.

Значний внесок у розроблення питання творчості в трудових відносинах був зроблений кафедрою трудового права Уральської державної юридичної академії, де були захищені дисертація І. М. Басаргіна «Особисті немайнові права у трудовому правовідношенні», 2002 р. та дисертація Р. А. Карімової «Особливості регулювання праці творчих працівників редакцій засобів масової інформації», 2009 р.

Окремі аспекти творчості також досліджувалися у дисертаціях С. В. Арістової «Особливості правового регулювання праці працівників телебачення та радіомовлення», 2003 р. та І. В. Лагкуєвої «Особливості регулювання праці творчих працівників театрів», 2009 р.

У доктрині трудового права України на сьогодні немає єдиного комплексного дослідження особливостей правового забезпечення творчості у трудових відносинах.

Саме тому метою даної статті є обґрунтування теорії спеціальних умов праці як для професійних творчих працівників, так і для працівників-аматорів у творчості на підставі аналізу правового регулювання творчості окремих суб'єктів творчості.

У доктрині трудового права визнано, що регулюється лише соціальна форма цього процесу — трудові відносини.

Парадоксом є те, що процес праці знаходить вираз у самостійному об'єкті — умовах праці, які пов'язують частіше всьо-

го із об'єктивним змістом праці, що є проявом фізичного процесу праці. Подекуди осторонь залишається соціальна форма.

При визначенні умов праці слід відмежовувати поняття «умови праці» та «умови роботи» та необхідно визнати, що умовами праці є як фізичні об'єктивні параметри середовища, в якому працює особа, так і соціальні зв'язки, які при цьому виникають.

У цьому контексті у науці трудового права йдеться про вузьке та широке розуміння умов праці.

Т. В. Парпан зазначає, що у правничій науці 60-х років минулого сторіччя поняттям «умови праці» охоплювали як обсяг робіт, так і її розподіл (зміни), фізичне навантаження, протипоказання за станом здоров'я (гарячі цехи, підземні роботи, роботи в вологому приміщенні чи при низькій температурі та ін.). По суті, йшлося про конкретні обставини, в яких працює працівник, тобто про «умови роботи».

До так званих виробничих факторів відносять: технічні, санітарні, гігієнічні, виробничо-побутові та інші умови (наприклад, шкідливі, важкі, небезпечні умови праці), до соціальних — розмір оплати праці, тривалість робочого часу, відпустки. Виробничі фактори характеризують, передусім, умови роботи працівника [3].

На думку О. І. Процевського, у трудовому праві поняття «умови праці» має застосовуватися виключно у широкому розумінні і охоплює різні елементи виробничої та соціально-психологічної атмосфери на підприємствах, в установах, організаціях. Його не можна зводити до охорони праці, техніки безпеки, справного стану машин, належної якості інструментів та матеріалів, своєчасного їх подання тощо. Це поняття відтворює більш загальний зміст. Воно ширше за поняття «охорона праці», оскільки включає права і обов'язки працівників, режим праці і відпочинку, оплату праці, форми заохочення, види преміювання, можливості просування по роботі, поліпшення житлових умов, тобто все те, з чим працівник «стикається у процесі трудової діяльності» [4].

Такої самої думки дотримуються Г. Черкасов, Ф. Громов, які розуміють під умовами праці сукупність факторів, що визначають можливості продуктивного використання працівників (ступінь соціально-економічної раціональності прикладання життєвих сил людей для досягнення виробничих цілей та ступінь сприятливого впливу

праці на здоров'я людини та розвиток її особистості) [5].

Л. Ю. Бугров, С. С. Худякова, Ю. В. Варламова, М. І. Гонцов вважають, що умови праці включають п'ять груп чинників, що охоплюють основні сторони процесу праці: 1) організаційні форми функціонування робочої сили; 2) соціально-психологічні умови прояву та розвитку особистості; 3) технічну оснащеність праці; 4) санітарно-гігієнічні умови зовнішнього трудового середовища; 5) естетичний стан процесу праці [6].

В. І. Щербина на обґрунтування використання широкого розуміння «умов праці» у трудових відносинах стверджує, що такий підхід має під собою юридичну основу. Так, відповідно до ч. 4 ст. 43 Конституції України (далі — КУ) кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці.

По-перше, йдеться про виконання роботодавцем вимоги статей 88 і 153 Кодексу законів про працю (далі — КЗпП), що визначають таку категорію, як «нормальні умови праці» через перелік обставин і факторів, що забезпечують працівникові можливість реально виконувати роботу, обумовлену трудовим договором.

По-друге, безумовно, роботодавець має виконувати обов'язки, передбачені ст. 141 КЗпП щодо правильної організації праці працівників та створення умов для зростання продуктивності праці.

По-третє, встановлені роботодавцем норми праці мають відповідати критеріям, визначеним ч. 3 ст. 85 КЗпП, і встановлюватися для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці.

Крім того, роботодавець зобов'язаний: ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони [7].

Досліджуючи зміст понять «умови роботи» та «умови праці», Л. Ю. Бугров зазначав, що в якості умов праці фігурують правила (вимоги) щодо охорони праці, порядок виконання трудової функції, обсягу роботи тощо, а умовами роботи буде їх реальне втілення в тому чи іншому процесі праці [8].

Можна зробити проміжний висновок, що поняття «умови роботи» характеризує

виключно конкретно визначені виробничі умови праці працівника та належить до поняття «умови праці» як частина і ціле відповідно.

При цьому для цілей цієї статті під умовами праці розуміється вся сукупність чинників, які впливають на виконання працівником своєї трудової функції від соціальних до виробничих, тобто в найширшому розумінні.

Серед актуальних задач, які виявляють проблемність питання про умови праці, слід виокремити як самостійну задачу правове регулювання умов праці, необхідних та достатніх для прояву працівником творчості. При цьому слід звернути увагу на те, що прояв творчості працівником обумовлюється, власне, змістом давно визначених соціальних зв'язків, наявність яких сприймається як аксіома:

1) люди роблять інвестиції в самих себе, коли відвідують школу, отримують спеціальну професійну підготовку, отримують практичні професійні навички, розвивають свої здібності, в тому числі й творчі;

2) результат творчості є бажаною та суспільно корисною діяльністю, свідченням чого може слугувати державне замовлення при організації роботи творчих колективів, проведення наукових досліджень за визначеною темою, проведення міжнародних конференцій, надання грантів на реалізацію проектів тощо. Втілення отриманого результату таких замовлень відбувається знову-таки у суспільстві та задля задоволення вимог суспільства;

3) суспільство так чи інакше намагається забезпечити інфраструктуру творчості, тобто весь необхідний спектр державних і приватних установ та організацій, які забезпечують розвиток і підтримку всіх стадій творчого процесу (школи, університети, науково-дослідні центри, лабораторії, бібліотеки, суспільні фонди, творчі спілки, міжнародні організації тощо);

4) суспільство сприяє творчому процесу не тільки через забезпечення його інфраструктури, а й створюючи сприятливу соціальну обстановку, підвищуючи престиж творчих професій, стимулюючи творче ставлення, забезпечуючи необхідні побутові умови суб'єктам творчості;

5) суспільство створило механізми захисту суб'єкта творчості та результату творчості, усвідомлюючи його цінність для суспільства в цілому [9].

Соціальні зв'язки обумовлюють наяв-

ність творчості, а правове регулювання за допомогою норм надає творчості конкретних організаційно-правових форм та передбачає механізм їх реалізації та захисту.

У трудовому праві не визначено чіткої межі між так званим «творчим працівником» та «працівником», що призводить до неоднозначного та випадкового застосування як законодавства про працю, так і норм цивільного права щодо працівників, які є професійними митцями. Відповідно, виникає «дискримінація» творчих працівників за характером праці, про що йтиметься далі.

Законодавче поняття «професійний творчий працівник», передбачене у ч. 2 ст. 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», визначається як особа, що провадить творчу діяльність на професійній основі, результатом якої є створення або інтерпретація творів у сфері культури та мистецтва, публічно представляє такі твори на виставках, шляхом публікації, сценічного виконання, кіно-, теле-, відеопоказу тощо та/або є членом творчої спілки, та/або має державні нагороди за діяльність у сфері культури і мистецтва.

Відповідно до п. 1 ч. I «Рекомендацій про положення творчих працівників», прийнятих Організацією Об'єднаних Націй з питань освіти, науки та культури (ЮНЕСКО) від 27.10.1980 р. (далі — Рекомендації ЮНЕСКО), до творчих працівників належить будь-яка особа, яка створює або інтерпретує твори мистецтва, беручи таким чином участь у їх відтворенні, яка вважає свою творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя, яка таким чином сприяє розвитку мистецтва та культури та яка визнана або вимагає визнання у якості творчого працівника, незалежно від того, пов'язана вона або ні якими-небудь трудовими відносинами та чи є вона або ні членом якої-небудь асоціації.

Зазначене положення неодноразово піддавалося критиці в доктрині трудового права. Так, Л. Ю. Бугров зазначав, що визначення творчого працівника, надане в Рекомендаціях ЮНЕСКО, є за обсягом ширшим, ніж визначає поняття «працівник» і виходить за межі предмета трудового права. Пояснюючи дану обставину невдалим перекладом з англійської мови, що є оригінальним варіантом тексту Рекомендацій ЮНЕСКО, вчений-трудолик вказував на те, що поняття «творчий пра-

цівник» слід інтерпретувати як «творчий діяч» [10].

Підтримують дану критику Р. А. Карімова та Н. М. Салікова, які зазначають, що визначення «творчий працівник» не є вдалим, оскільки розкривається через тавтологію. По суті, у якості творчого працівника виступає будь-яка особа, що займається творчою діяльністю. При цьому поняття «творча діяльність» залишається нерозкритим, так само, як і поняття «твір у сфері культури та мистецтва». Значно ускладнює сприйняття поняття «творчий працівник» використання словосполучень на кшталт «особа, яка вважає свою творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя», які не несуть у собі юридичного значення [11].

Л. Ю. Бугров вказує, що зміст словосполучення «особа, яка вважає свою творчу діяльність невід'ємною частиною свого життя» повністю входить у зміст словосполучення «вимагає визнання у якості творчого працівника» [12].

На думку автора, не можна погодитися із вищезазначеною критикою щодо терміна «творчий працівник» у частині, що у визначенні йдеться не про «працівника», а про «творчого діяча».

Аналіз та порівняння нормативних положень дозволяє зробити протилежні висновки.

Міжнародна норма є більш універсальною у питанні віднесення особи до категорії «творчих працівників» та встановлює гарантії, передбачені законодавством про працю для всіх працівників, незалежно від того, на якій правовій підставі особа виконує роботу, що за своїм змістом є творчістю, визнаючи за нею статус творчого працівника.

При цьому правовий статус «творчого діяча» не визначений, а отже, не несе в собі юридичного навантаження, відтак не визначає прав та/або обов'язків особи, що підпадає під визначення Рекомендацій ЮНЕСКО.

Необхідність такої гнучкості у правовому регулюванні обумовлена розвитком тенденції, яка панує, сприймати поняття «творчість» та «праця» як взаємовиключні та протилежні один до одного явища всупереч їх соціальній природі.

У продовження цієї дискусійної думки і практика йде хибним шляхом. Особа, що відносить себе до творчого працівника, добровільно погоджується на статус «вільного художника», діяльність якого, на думку такої особи, не регулюється

нормами трудового права, а відтак не може бути захищена трудо-правовими засобами.

Відтак доволі «стандартними» умовами праці творчого працівника можна визначити: (1) нестабільну зайнятість; (2) суміщення різних професій, спеціальностей, кваліфікацій; (3) відсутність або несистематичність оплати праці; (4) праця без укладання договору або на підставі цивільно-правових договорів або інших видів договорів; (5) відсутність соціального забезпечення; (6) самостійність у визначенні режиму праці; (7) організаційна відокремленість від інших працівників [13] тощо.

При цьому умови праці творчих працівників здебільшого виглядають мінливими та залежними від різних факторів — від етичних до правових, та мають ситуаційний характер.

Зокрема всі види мистецтва концентруються у великих містах, що змушує осіб із творчими здібностями їхати до столиці та інших великих міст та виживати шляхом праці за сумісництвом одразу в декількох місцях задля забезпечення собі можливості реалізовувати свої здібності до творчості.

Працюючи у столиці, творчий працівник займається пошуком місця для проживання. Це стосується як осіб, які проживають за межами великих міст, так і осіб, які постійно в них мешкають. Місце проживання доволі часто розглядається як робоче місце.

Основні проблеми, з якими стикаються творчі працівники, вступаючи у відносини із роботодавцями — нерегулярна зайнятість та низькі заробітні плати/гонорари за виконану роботу.

Про встановлення певних компенсаційних умов або умов, що враховують професійний ризик, які несе творчий працівник при виконанні трудової функції, питання також не стоїть.

Відсутність майстерень та місць, де можна було б зберігати, виставляти або демонструвати свої твори призводить до того, що вони викидаються на смітник, або взагалі не виходять у світ, якщо йдеться про літературні, фотографічні твори.

До цього ж, немає стійкої практики взаємовідносин між роботодавцем і творчим працівником. Так, трудові договори можуть як укладатися, так і не укладатися, можуть оплатити роботу, а можуть не оплачувати тощо.

Здебільшого відсутні договори, умови договорів, у яких фіксувались би права та обов'язки сторін, розмір та умови виплати винагороди, а також соціальні гарантії. Разом із тим, навіть за наявності договору, творчий працівник, як правило, позбавлений можливості змінити його умови: він не володіє так званою переговорною силою, щоб обстоювати свої вимоги, він недостатньо компетентний та у нього немає на це часу.

У свою чергу, праця «нетворчого» працівника, яка протиставляється «творчій», має певні ознаки. Частіше всього,значаються наступні: (1) постійний характер; (2) праця на підставі трудового договору; (3) працівник, як правило, виконує роботу в межах однієї трудової функції; (4) працівник підлягає внутрішньому трудовому розпорядку; (5) включений у трудовий колектив; (6) регулярна оплата праці; (7) сплата роботодавцем відрахувань на соціальне забезпечення працівника; (8) поширення державних гарантій тощо.

Відсутність належного правового забезпечення умовами праці творчих працівників призводить до розвитку такого явища, як «фріланс», так би мовити, індивідуальної трудової діяльності, яка не є чітко регламентованою, але є затребуваною через наявність очевидних переваг.

Зокрема для фрілансера перевагою є можливість створити максимально зручні умови праці, визначити обсяг роботи, графік роботи, персоналізувати робоче місце, одяг, температурний режим тощо. Для роботодавця фріланс надає можливість сплачувати особі тільки за виконану роботу, а не за кількість годин, протягом яких працівник перебував на робочому місці, використання фрілансерів дає змогу роботодавцю залучати спеціалістів більш високого класу із різних сфер діяльності, економлячи при цьому на забезпеченні робочого місця для працівника [14].

Проте такий стан речей може бути оцінено як «дискримінація» за характером праці.

Підставами для виникнення трудових відносин з творчим працівником можуть бути як трудовий договір, так і авторський договір, договір підяду або договір про надання послуг тощо. Відповідно в договорах творчий працівник може виступати як «працівник», «автор», «виконавець», «фізична особа—підприємець».

Згідно зі ст. 6 Закону України «Про професійних творчих працівників та

творчі спілки» професійний творчий працівник може мати статус як найманого працівника, так і особи, яка не працює за наймом.

Іншим прикладом визначення статусу творчого працівника можуть слугувати частини 3 та 4 ст. 20 Закону України «Про театри та театральну справу», де зазначено, що діяльність професійних творчих працівників театрів здійснюється за індивідуальними трудовими договорами (контрактами) і (або) цивільно-правовими договорами.

У ч. 2 ст. 21 цього Закону вказується, що професійний творчий працівник театрів має право на діяльність відповідно до фаху та кваліфікації в театрах незалежно від форм власності.

Іншими словами, особа може отримати статус творчого працівника на підставі факту укладення трудового, цивільного, господарського договору, або факту фактичного виконання трудової функції за відсутності будь-якого із договорів.

Ключовим моментом є та обставина, чи виконує особа роботу певного роду за відповідною професією, спеціальністю, кваліфікацією, чи ні. При цьому другого рядного значення набуває форма вираження інших ознак трудових відносин, оскільки саме питання про виконання трудової функції вже надає цій особі статусу працівника.

З урахуванням змісту абз. 4 ст. 24 КЗпП, відповідно до якого трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи, та враховуючи положення ст. 9 КЗпП про те, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними, можна зробити відповідний висновок.

Особа, що професійно займається творчістю, завжди є працівником, незалежно від підстави виникнення трудових відносин, а відтак має загальний обсяг прав та обов'язків, яким володіє працівник згідно з законодавством про працю.

Немає творчості поза професією, не в межах спеціальності, безвідносно до кваліфікації. Відповідно фрілансер, надаючи

послуги, виявляє себе як особа, яка готова виконати роботу за певною спеціальністю, посадою, кваліфікацією. Художник малює, актор грає, дизайнер створює дизайн тощо. Час творців-аматорів минув.

Суспільний поділ праці спричинив розвиток усіх сфер життя, а отже, здійснення тієї чи іншої діяльності потребує від людини постійного та систематичного підвищення кваліфікації, навчання, стажування, що веде до фактичного оволодіння професією.

Слід розрізняти умови праці професійних митців, які постійно провадять творчу діяльність, та працівників-аматорів у творчості, які провадять свою діяльність нерегулярно.

Пропонуємо розділяти умови праці залежно від об'єктів творчих трудових відносин на три групи: умови праці, які забезпечують реалізацію здібності до творчості, умови праці, що забезпечують належне виконання трудової функції, умови праці, що забезпечують порядок створення, використання та розпорядження творчим інтелектуальним трудовим досягненням працівника.

Таким чином, для роботодавця є обов'язком належним чином забезпечувати умови праці для професійних митців. У свою чергу, забезпечення умов творчості для працівників-аматорів є правом роботодавця, відповідні умови можуть бути встановлені з метою стимулювання творчості при виконанні роботи.

Для конкретизації та деталізації ст. 41 Конституції України, яка передбачає право кожного володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, результатами своєї інтелектуальної, творчої діяльності, а також ст. 54 Конституції України, яка гарантує громадянам свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості, захист інтелектуальної власності, їхніх авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, що виникають у зв'язку з різними видами інтелектуальної діяльності, у законодавстві про працю має бути прописаний мінімальний рівень гарантій щодо умов праці для творчих працівників, а також для працівників, для яких прояв творчості є їх суб'єктивним правом.

ПРИМІТКИ

1. Богдан І. А. Поняття «творчість» як категорія трудового права / І. А. Богдан // Юридична Україна. — 2012. — № (113)2012. — С. 67.

2. Процевский А. И. Предмет советского трудового права / А. И. Процевский. — М. : Юрид. лит., 1979. — С. 15.
3. Парпан Т. В. Источни умови трудового договору : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Т. В. Парпан. — Л., 2004. — С. 14—16.
4. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко [та ін.] ; за ред. В. В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — С. 205.
5. Бугров Л. Ю. Творчество и трудовое право / Л. Ю. Бугров, С. С. Худякова, Ю. В. Варламова, Н. И. Гонцов ; под ред. Л. Ю. Бугрова. — Пермь : Изд-во Перм. ун-та, 1995. — С. 63.
6. Там само.
7. Щербина В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Щербина ; за ред. В. С. Венедиктова. — К. : Істина, 2008. — С. 134.
8. Бугров Л. Ю. Советское законодательство о переводах на другую работу (Некоторые вопросы развития) / Л. Ю. Бугров. — Красноярск, 1987. — С. 48.
9. Бугров Л. Ю. Творчество и трудовое право / Л. Ю. Бугров, С. С. Худякова, Ю. В. Варламова, Н. И. Гонцов ; под ред. Л. Ю. Бугрова. — Пермь : Изд-во Перм. ун-та, 1995. — С. 39—44.
10. Там само. — С. 56.
11. Каримова Р. А. Понятие «творческие работники»: проблемные вопросы / Р. А. Каримова, Н. М. Саликова // Вестник Пермского университета. — Серия: Юридические науки. — 2010. — № 1 (7). — С. 142—146.
12. Бугров Л. Ю. Творчество и трудовое право / Л. Ю. Бугров, С. С. Худякова, Ю. В. Варламова, Н. И. Гонцов ; под ред. Л. Ю. Бугрова. — Пермь : Изд-во Перм. ун-та, 1995. — С. 56.
13. Абрамова Евгения. Условия труда творческих работников: итоги проекта от 30.09.2012 [Электронный ресурс] Евгения Абрамова. — Режим доступа : <http://polit.ru/article/2012/09/30/altvorrabotnyki/>.
14. Понятие «фрилансер» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D1%80%D0%B8%D0%BB%D0%B0%D0%BD%D1%81%D0%B5%D1%80>.

Богдан Ирина. Условия труда как элемент трудо-правового обеспечения творчества. В статье исследуется общее состояние правового обеспечения творчества в трудовых отношениях путем установления надлежащих и достаточных для этого условий труда. Отмечается наличие дискриминации творческих работников по характеру труда. Установлено, что для работодателя является обязанностью обеспечивать надлежащие и достаточные условия труда для профессиональных творческих работников. В свою очередь, обеспечение условий для проявления творчества работниками-любителями является правом работодателя и такие условия могут быть установлены с целью стимулирования творчества при выполнении работы. Предлагается в законодательстве о труде предусмотреть минимальный уровень гарантий условий труда как для творческих работников, так и для работников-любителей, для которых проявление творчества является субъективным правом.

Ключевые слова: условия труда, творческий работник, дискриминация, фриланс.

Bogdan Iryna. Working conditions as an element of the legal ensuring of creativity by means of labor law.

The article deals with the overall situation of legal ensuring of creativity in labor relations through setting appropriate and sufficient conditions for this work. It is noted the existence of artist discrimination by the character of labor. It is established that to provide the proper and sufficient working conditions for professional artists is the employer's duty. In its turn, providing the conditions for creativity of amateur employees is the right of the employer and can be stipulated in order to stimulate creativity during the execution of work. Offered to provide in labor legislation a minimum level of guarantees as to the working conditions of artists, and to amateur employees for whom creativity is a expression of a subjective right.

Key words: working conditions, creative employee (artist), discrimination, freelance.