ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Екатерина Андреевна Лепехина

студент, ФГБОУ ВО Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Типикина Екатерина Владимировна

научный руководитель, канд. юрид. наук, доцент кафедры трудового права, ФГБОУ ВО Саратовская государственная юридическая академия, РФ, г. Саратов

Вопрос регулирования труда творческих работников является очень сложным и многогранным. Трудовой договор – это основной документ, регулирующий отношения между работником и работодателем. Он определяет условия работы, включая заработную плату, график работы и другие аспекты.[1] С творческими работниками заключается преимущественно срочный трудовой договор по соглашению сторон. Для творческих работников заработная плата может быть определена неоднозначно, так как эта категория работников зачастую имеет нестандартный график работы и выполняет сверхурочную работу.

Творческие работники – это люди, занятые в интеллектуальной деятельности, такой как, например, писатели, художники, музыканты, композиторы, актёры и так далее.[2] Они создают объекты интеллектуальной собственности, которые являются основой различных сфер деятельности, таких как культура, наука и технологии. Творческий труд – это вид деятельности, который связан с созданием объектов авторских прав, изобретений, открытий и др. Такой труд требует наличия определенных способностей, умений и знаний, которые служат основой для творческой деятельности. [3]

Правовое регулирование труда творческих работников имеет свои особенности и специфику в сравнении с регулированием труда работников других отраслей. Трудовая деятельность творческих работников связана с особыми процессами творческой деятельности, которые требуют постоянного роста уровня творческих навыков, знаний и опыта. Также творческая работа часто предполагает нестандартные условия труда, такие как работа в необычных местах, при использовании особого оборудования или предметов. Однако законодательство РФ пока не полностью обеспечивает охрану интересов творческих работников. Существует ряд проблем, которые необходимо решать в области правового регулирования труда творческих работников.

Одной из основных проблем регулирования труда творческих работников является проблема определения статуса творческого работника в правовом поле. Для творческих работников, чья деятельность связана с созданием объектов интеллектуальной собственности, не существует однозначной классификации в Трудовом кодексе РФ.[4] Такие работники могут быть как самостоятельными предпринимателями, так и работниками, трудоустроенными по контракту или договору подряда. Трудно определить границы творческой деятельности, вследствие чего часто возникают споры между работником и работодателем о том, насколько его деятельность является творческой и как правильно оценить творческий вклад работника.

Следующая проблема связана с ограничениями свободы творческой деятельности. Творческие работники часто сталкиваются с ограничениями своей творческой свободы со стороны государства, работодателей или общественности. Эти ограничения препятствуют выражению творческих идей и инновационных решений. Государство должно обеспечивать организациям, представляющим творческих работников, возможность участвовать в разработке политики в области культуры, консультироваться с ними при разработке

мероприятий в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда, социальной защиты творческих работников, не вмешиваться в их деятельность, если иное не предусмотрено законодательством РФ.[2]

Одной из главных проблем является неопределенность оплаты труда. Часто творческие работники вынуждены работать сверхурочно без дополнительной оплаты или получать заработную плату только в виде процентов от продажи своих работ. И это происходит даже в случае, если продажи оказались низкими. При этом работодатели часто не предоставляют детальную информацию о продажах и о получаемой прибыли от продажи творческих работ, что вносит дополнительную неопределенность в оплату трудового вклада работника. Определить размер заработной платы, который соответствует степени творческого вклада работника, очень сложно. Как правило, оплата за творческий труд производится дополнительно к базовой зарплате. Но это приводит к большим разногласиям между работниками и работодателями.[5]

Творческие работники не всегда могут участвовать в творческом процессе по причинам, не зависящим от них. В таких случаях законодательство должно гарантировать оплату этого времени не менее установленного минимума. Это должно быть оговорено в трудовых договорах или коллективных договорах с учетом возможных доплат и надбавок. Безусловно, справедливая оплата труда - это базовый принцип любого трудового отношения, и он должен соблюдаться во всех сферах деятельности, в том числе и в творческой индустрии. [6]

Также одной из проблем является неразвитость профсоюзной организации среди творческих работников. Существует малое количество профсоюзов в этой сфере, что увеличивает риски нарушения трудовых прав работников и затрудняет их защиту. Необходимо укрепление профсоюзной организации среди творческих работников. Развитие профсоюзов в этой сфере и их укрепление помогут улучшить механизмы защиты трудовых прав работников. Должным примером профсоюзной организации служит Саратовская областная организация Российского профсоюза работников культуры - одна из самых многочисленных организаций Профсоюза работников культуры, которая входит в десятку крупнейших территориальных организаций. В структуре областной организации 279 первичных и 36 районных организаций, членами Профсоюза являются более 10,0 тысяч человек [7]. К большому сожалению, таких примеров весьма мало. Это требует доработки со стороны законодателя и общественности.

Труд творческих работников в ТК регулируется нормами-изъятиями, которые носят отсылочный характер и не устанавливает должной специфики творческого труда. Согласно ТК РФ творческие работники имеют определенные социальные гарантии, такие как оплата отпуска и больничного, установление равных возможностей при трудоустройстве и обеспечение безопасных условий труда[1]. Однако исчерпывающего пакета социальных гарантий для творческих работников в соответствии с ТК РФ не существует. Вместо этого гарантии для различных категорий работников могут отличаться в зависимости от их области деятельности и условий работы. Творческие работники, зачастую, не имеют должного медицинского и социального обеспечения, что необходимо для обеспечения их здоровья и благосостояния. Кроме того, творческие работники не имеют права на отпуск и адекватное восстановление после долгих творческих периодов, что может привести к трудовому и физическому износу. Для решения этой проблемы необходимо установление нормативных правовых актов, которые гарантируют социальное и медицинское обеспечение творческих работников. Необходимо также предоставить им право на адекватное восстановление после напряженной творческой деятельности. Для этого необходимо внести изменения в соответствующие статьи трудового кодекса РФ и другие законы, которые регулируют трудовые отношения. [8]

Для решения этих проблем необходимо разработать специальное законодательство, которое бы учитывало особенности труда творческих работников и их интересы. Оно должно устанавливать правовой статус творческого работника, гарантировать ему право на исключительные права на созданные им объекты интеллектуальной собственности, а также защищать его интеллектуальные права в процессе творческой деятельности. Можно сделать вывод о необходимости создания специальной системы для регулирования труда творческих работников в России, такая система должна закреплять права творческих работников и защищать их от недобросовестных действий со стороны работодателей, государства и

общественности.

Список литературы:

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/ (дата обращения 20.10.2023)

2. "Основы законодательства Российской Федерации о культуре" (утв. ВС РФ 09.10.1992 N 3612-1) (ред. от 14.04.2023) // Собрание законодательства Российской Федерации – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1870/ (дата обращения: 20.10.2023)

3. Кошкина М.В. Творческий труд как основной фактор производства в условиях реализации демократической модели рыночной экономики // Журнал Интерактивная наука. 2017. № 4 (14). С. 150-153.

4. Грачев Д.А. Проблемы определения понятия «творческие работники» в трудовом законодательстве // Журнал право и практика. 2017. № 4. С. 72-76.

5. КС обязал законодателя восполнить пробел в регулировании вопроса оплаты труда творческих работников // Адвокатская газета – URL: https://www.advgazeta.ru/novosti/ks-obyazal-zakonodatelya-vospolnit-probel-v-regulirovanii-voprosa-oplaty-truda-tvorcheskikh-rabotnik/ (дата обращения: 21.10.2023)

6. Федеральный закон от 04.11.2022 г. № 434-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" // Собрание законодательства Российской Федерации. 2022. №45. Ст. 7679.

7. Саратовская областная организация Российского профсоюза работников культуры // РПРК Саратов- URL: http://rprk-saratov.ru/ (дата обращения: 22.10.2023)

8. Проект федерального закона N 617570-5 "О культуре в Российской Федерации" (внесен депутатами ГД Ивлиевым Г.П., Драпеко Е.Г., Кущёвым В.М., Степановой З.М., Расторгуевым Н.В., Захаровой С.Ю.) // Система обеспечения законодательной деятельности – URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/617570-5 (дата обращения:22.10.2023)