

## ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.23

DOI <https://doi.org/10.32850/2414-4207.2019.11-1.19>

### НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ, ЩО РЕГУЛЮЄ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ТВОРЧІСТЮ, В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ ГІДНОЇ ПРАЦІ

**Амелічева Лілія Петрівна,**  
кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільного права  
і процесу  
(Донецький національний університет  
імені Василя Стуса,  
м. Вінниця, Україна)

Статтю присвячено поняттю «трудові відносини, пов'язані з творчістю», характеристиці їх видів, аналізу законодавчих актів про працю, що регулюють трудові відносини, пов'язані з творчістю працівників, в умовах дефіциту гідної праці, а також визначенню напрямів удосконалення законодавства, що регулює зазначені відносини.

Проведений аналіз законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю працівників, дає змогу відзначити таке. По-перше, це законодавство принципово не змінилося в регулюванні зазначених відносин ще з часів СРСР в питаннях оплати праці, робочого часу, часу відпочинку, безпеки праці, правової охорони результатів творчої праці. По-друге, в умовах флексибілізації, прекарізації, цифровізації та роботизації, коли розпочалася криза гідної праці, у чинному КЗпП України передбачена недостатня кількість правових механізмів, які можуть ефективно відповідати новим сучасним викликам трудових відносин, зокрема, пов'язаним із творчістю.

Результатом дослідження є визначення напрямів розвитку законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю. Перший напрям полягає в тому, що у законодавстві про заробітну плату творчих працівників слід змінити підходи до вибору систем оплати праці роботодавцями, які використовують творчу працю, а саме переходити від заснованої ще за радянських часів тарифної системи оплати праці до інших систем, що враховують індивідуальні творчі здібності та переваги, досвід, кваліфікацію, стаж роботи творчого працівника. Другий напрям полягає в тому, що у законодавстві, що регулює трудові відносини між творчими працівниками, профспілками та роботодавцями з питань управління підприємством, на якому використовується творча праця та здійснюється інноваційна діяльність, необхідно посилити контролюючу та захисну функцію профспілок, передбачивши для неї нові права. До таких прав слід віднести право профспілки на проведення аналізу визначення можливостей впровадження інновацій на підприємстві та вирішення,

яку користь принесе ця інновація для підприємства та працівників; захист працівників у разі зменшення розміру зарплати або скорочення чисельності чи штату працівників в результаті впровадження інновацій.

**Ключові слова:** творча праця, гідні умов праці, інноваційна діяльність, законодавство про працю, професійні творчі працівники.

## DIRECTIONS OF IMPROVEMENT OF LABOUR LEGISLATION REGULATING OF LABOUR RELATIONS CONNECTED WITH THE CREATIVITY, AT A TIME OF DECENT WORK DEFICITS

**Amelicheva Liliya Petrivna,**  
PhD in Law,  
Associate Professor of the Department  
of Civil Law and Procedure  
(Vasyl' Stus Donetsk National University,  
Vinnytsia, Ukraine)

The article is devoted to the concept of "labor relations related to creativity", the characteristics of their types, the analysis of labour legislation regulating labor relations related to the creativity of employees in conditions of a shortage of decent work, as well as the definition of ways to improve the legislation regulating these relations.

The analysis of labor legislation regulating labor relations related to the creativity of employees allows us to note the following. Firstly, this legislation has not changed in principle in regulating these relations since the time of the USSR in matters of remuneration, working time, rest time, labor safety, and legal protection of the results of creative work. Secondly, in the context of flexibilization, precarization, digitalization and robotization, when the crisis of decent work began, the current labor Code of Ukraine provides for an insufficient number of legal mechanisms that can effectively respond to new modern challenges to labor relations, in particular, related to creativity.

The result of the research is to determine the directions of development of labor legislation regulating labor relations related to creativity. The first direction is that the legislation on wages for creative workers should change the approaches to the choice of system of salaries for employers who use creative work, namely, it should move from the tariff system of remuneration that was founded in the Soviet era to other systems that take into account individual creative abilities and advantages, qualifications, and work experience of a creative employee. The second direction is that in the legislation regulating labor relations between creative workers, trade unions and employers on the management of enterprises where creative work is used and innovative activities are carried out, it is necessary to strengthen the controlling and protective function of trade unions, providing for new rights. These rights include the right to: conduct an analysis to determine the opportunities for innovation in the enterprise and decide what benefits this innovation will bring to the enterprise and employees; protection of employees in the event of a reduction in wages or a reduction in the number or staff of employees as a result of innovation.

**Key words:** creative work, decent working conditions, innovative activities, labor legislation, professional creative workers.

**Вступ.** Формування в Україні високорозвиненої соціально орієнтованої економіки, що базується на знаннях, потужному творчому потенціалі працівників та інноваціях, є шляхом динамічного розвитку та успіху нашої держави, а також засобом забезпечення безпеки та суверенітету держави, її конкурентоспроможності у сучасному світі.

Зазначене впливає з приписів Указу Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 вересня 2019 року № 722/2019, в якому зазначені сімнадцять цілей для забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства й держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини й громадянина. Серед сімнадцяти цілей восьма й дев'ята передбачають сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, гідній праці для всіх, а також створенню стійкої інфраструктури, всеохоплюючій і сталій індустріалізації та інноваціям.

Нині Україна постає як країна, що, з одного боку, має високотехнологічні провідні підприємства, конкурентоспроможний інтелектуальний потенціал науковців і творчих працівників, передумови для формування знанневої економіки, а з іншого боку, в результаті багатьох криз та трансформацій відкотилася далеко назад за деякими важливими ключовими позиціями [1, с. 71–72]. Так, відповідно до індексу інноваційного розвитку, представленого агентством “Bloomberg” у 2019 році, Україна посідає 56 місце серед 60 досліджуваних держав (у 2018 році вона посідала 53 місце) [2; 3]. При цьому наша держава виявилась на 57 місці за продуктивністю праці, що свідчить про низький рівень застосовуваних технологій та виробництва товарів з низькою доданою вартістю, потрапила до трійки аутсайдерів за технологічними можливостями (57 місце) та за рівнем витрат на дослідження й розробки у валовому внутрішньому продукті (57 місце). Вона значно втратила (20 позицій!) порівняно з минулим роком і посіла 48 місце за ефективністю вищої освіти та 36 місце за патентною активністю. Отже, загалом Україна у 2019 році погіршила свій потенціал до розвитку, зокрема творчий, ще на 3 позиції порівняно з 2018 роком.

Отже, серед основних соціально-економічних проблем нашої країни, що потребують першочергового вирішення, можна назвати дефіцит гідної праці, який проявляється в недотриманні прав людини [1, с. 72], перш за все працюючої; загостренні соціальної несправедливості та поглибленні незахищеності; недостатньому рівні забезпечення гідних умов праці, зокрема тих, які пов'язані з оплатою творчої праці, її нормуванням, безпекою тощо.

Серед основних правових проблем нашої країни слід назвати недостатнє сприятливе нормативно-правове поле для забезпечення гідних умов праці робітників, зокрема творчих [4, с. 69]; низький рівень правової культури в питаннях правової охорони й захисту результатів інтелектуальної діяльності таких працівників; недостатність стимулювання на законодавчому рівні заохочення репатріації закордонних талановитих українців, вихідців з України та їх нащадків, перш за все, здатних брати активну участь в інноваційній творчій діяльності.

Питання правового регулювання трудових відносин, пов'язаних з творчістю працівників, досліджували багато вчених-правознавців, таких як Л.Ю. Бугров, Ю.В. Варламова, М.І. Гонцов [5], Я.Г. Воронін [6], М.І. Іншин [7], А.Р. Каримова [8], О.С. Яворська [9]. Однак проблематика законодавчого врегулювання зазначених відносин у сучасних умовах дефіциту гідної праці за комплексним підходом не досліджувалася достатньою мірою.

**Метою статті** є лапідарний аналіз законодавчих актів про працю, що регулюють трудові відносини, пов'язані з творчістю працівників, в умовах дефіциту гідної праці та визначення напрямів розвитку законодавства у зазначеній сфері.

**Основна частина.** Ефективне правове регулювання трудових відносин, пов'язаних із творчістю працівників, створення гідних умов праці для таких працівників є одними з основних завдань Стратегії розвитку сфери інноваційної діяльності на

період до 2030 року, затвердженої Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 10 липня 2019 року № 526-р.

Перш ніж перейти далі до аналізу законодавчих актів, які регулюють трудові відносини, пов'язані з творчістю працівників, необхідно надати цим відносинам детальну характеристику за методологією трудового права.

Характеризуючи трудові відносини, пов'язані з творчістю працівників, користуючись знаннями про предмет трудового права [10, с. 42–43], можемо впевнено зазначити, що вони є неоднозначними. Їх можна розглядати і як безпосередньо трудові відносини, і як відносини, тісно пов'язані з трудовими.

Так, відносини з професійними творчими працівниками, творчість (творча діяльність чи творча праця) яких проявляється під час виконання трудових обов'язків (створення архітекторами творів архітектури, дизайнерами творів сценічного дизайну тощо), є безпосередньо трудовими. Необхідно відразу зауважити, що на законодавчому рівні під творчою діяльністю розуміється індивідуальна чи колективна творчість, результатом якої є створення або інтерпретація творів, що мають культурну цінність згідно зі ст. 1 Закону України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 7 жовтня 1997 року № 554/97-ВР.

Також, на наш погляд, до відносин, тісно пов'язаних з трудовими, слід віднести ті, за якими створення результатів творчої діяльності (створення службового винаходу з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва й обладнання роботодавця, розроблення раціоналізаторської пропозиції тощо) не належить за умовами трудового договору до виконання трудових обов'язків. Суб'єктами таких відносин є звичайні творчі працівники (а не професійні творчі), які можуть бути як кваліфікованими, так і некваліфікованими, які так само працюють на умовах трудового договору. Проте правове регулювання таких відносин, тісно пов'язаних з трудовими, змістом яких є майнові й особисті немайнові права працівників щодо створених ними службових творів і винаходів, розроблених раціоналізаторських пропозицій, здебільшого, як уже традиційно склалося, врегульовані не трудовим, а цивільним законодавством.

Творча праця, яка здійснюється працівниками і в безпосередньо трудових відносинах, і у відносинах, тісно пов'язаних з трудовими, характеризується тим, що в її основі лежать особлива здатність людей, тяга до пошуку нового. Ця здатність є цінною для інноваційної діяльності роботодавця, є «капіталом» фірми [11]. Парадоксально, але не всі роботодавці завжди вітають креативність і творчі здібності працівників. Деякі спеціально проводять професійний відбір висококваліфікованих професіоналів без схильності до креативних рішень для виконання саме рутинної праці, наприклад програмістів. Так, ще 20–30 років тому програмісти належали до творчих креативних працівників. Зараз багато роботодавців воліють набрати програмістів як звичайних працівників, які стандартно можуть виконати свої трудові обов'язки для технічного забезпечення й підтримки виробничого процесу, без «креативу», який часто вимагає певних перевитрат фінансових коштів роботодавця. Проте таке ставлення роботодавців до творчості працівників не є поширеним на практиці, адже в інформаційному суспільстві, де швидко розвиваються нові й сучасні технології, все ж таки потреба в «нестандартних» творчих працівниках превалує.

Отже, трудові відносини, пов'язані з творчістю працівників, перш за все регулюються положеннями Кодексу законів про працю України. В преамбулі КЗпП України декларується, що цей законодавчий акт визначає правові засади й гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної та творчої праці. У ст. 21 КЗпП України закріплено, що реалізація трудових відносин, пов'язаних із творчою працею робітників, здійснюється шляхом укладення

трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачене законодавством, колективним договором або угодою сторін. Положення КЗпП України встановлюють, крім загальних трудових прав працівників, які поширюються також на творчих працівників, ще й багато додаткових прав, уже передбачених лише для працівників, що реалізують свої творчі здібності. Ці права є важливою частиною змісту трудових відносин, пов'язаних з їх творчістю. Так, відповідно до статті 42 КЗпП України, працівникам, авторам винаходів, корисних моделей, промислових зразків і раціоналізаторських пропозицій надається переважне право на залишення на роботі в разі вивільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці в порядку, встановленому статтею 42 КЗпП України. У статті 77 КЗпП України закріплене надання права на творчу відпустку працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством. Окремі права у сфері оплати праці передбачені статтями 91 та 126 цього документа, за якими для таких працівників передбачено право на зберігання попередніх розцінок під час впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразка чи раціоналізаторської пропозиції; встановлено право на збереження посади за місцем постійної роботи на час впровадження винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі чи організації.

Деякі важливі трудові права творчих працівників та кореспондуючих їм обов'язків роботодавців випливають з положень багатьох спеціальних законів у сфері праці або конкретизуються ними.

Відповідно до статей 42<sup>1</sup>, 42<sup>2</sup> Закону України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року № 5067-VI передбачені переваги в отриманні дозволу роботодавцями в Україні на застосування праці особливих категорій іноземців, таких як іноземні працівники творчих професій, іноземні IT-професіонали. Не можна не помітити, що особливість таких категорій іноземців пов'язана з бажанням нашої держави підвищити рівень розвитку креативного трудового потенціалу, що сприяє загалом підвищенню конкурентоспроможності країни на ринку праці та її інвестиційній привабливості. Проте варто зазначити, що цим Законом не передбачаються додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню вітчизняних творчих працівників. Якщо такі працівники втрачають роботу і стають на облік до центру зайнятості, то під час пошуку їм підходящої роботи або надання пропозиції пройти перепідготовку не враховується їх творчий потенціал, тому в розвитку законодавства про зайнятість та працевлаштування слід передбачити абзац другий частини першої статті 46 Закону України «Про зайнятість населення» в такій новій редакції.

«Під час пропонування підходящої роботи враховуються тривалість роботи за професією (спеціальністю), кваліфікація, творчі здібності та результати творчої праці, досвід, тривалість безробіття, а також потреба ринку праці».

Необхідно також зауважити, що, за законодавством, у сфері зайнятості не стимулюється заохочення до працевлаштування на вітчизняних підприємствах, установах та організаціях закордонних талановитих українців, а саме репатріантів, вихідців з України та їх нащадків, які б активно могли долучитися до інноваційної творчої діяльності на батьківщині за певних гідних умов праці.

Аналізуючи статтю 2 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, можемо зробити висновок про встановлення на законодавчому рівні права на отримання винагороди за винахідливість працівникам-винахідникам, що належить до додаткової частини в структурі заробітної плати, отже, виконує стимулюючу функцію для таких працівників. Виплати в рамках грантів, які здійснюються,

як правило, за результати творчої праці, віднесені, за цим Законом, до третьої частини в структурі заробітної плати, тобто до інших заохочувальних та компенсаційних виплат. Слід також зазначити, що, згідно з Інструкцією зі статистики заробітної плати від 13 січня 2004 року № 5, премії за сприяння винахідництву та раціоналізації, які мають одноразовий характер, також віднесені до третьої частини в структурі заробітної плати творчих працівників. Необхідно зауважити, що й норми КЗпП України, й норми Закону України «Про оплату праці» у сфері оплати творчої праці є сьогодні недостатньо ефективними, адже регулюють питання оплати творчої праці так, як це запроваджено було ще з часів СРСР. На наш погляд, слід розробити Методичні рекомендації зі включення до колективних договорів та угод положень щодо впровадження різних систем оплати праці, які забезпечують справедливість оплати праці та підвищення ефективності творчої праці, в яких би передбачалися апробовані на практиці в розвинутих країнах більш досконалі, ніж в Україні, системи оплати праці.

Так, у цих Методичних рекомендаціях можна було б зауважити ідею та алгоритм запровадження показової системи оплати праці відомої корпорації США "Minnesota, Mining and Manufacturing", за якою розміри заробітної плати прив'язані до системи просування по службі («подвійної драбини» або «двох напрямів у кар'єрі»). Ця система передбачає можливість альтернативного просування працюючого у сфері НДДКР (науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт) по службі залежно від його індивідуальних здібностей і переваг, а саме по адміністративній або науково-інженерній лінії. Також можна було б зазначити в цих Методичних рекомендаціях інший підхід до встановлення розміру заробітної плати в науково-дослідній сфері, який застосовується у великій корпорації США "General Electric" і будується на методі «кривих досвіду» коли розмір оплати праці розглядається як функція від стажу роботи, досвіду й кваліфікації працюючого [12] тощо. Отже, метою запровадження таких систем оплати праці є забезпечення справедливої оплати праці й підвищення ефективності творчої діяльності як важливих компонентів гідної праці. Поширення досвіду їх запровадження можливе, якщо такі Методичні рекомендації цілеспрямовано розробляти й затверджувати наказом Міністерства соціальної політики за погодженням з учасниками соціального діалогу на державному рівні.

Відповідно до статті 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV зазначається право на членство у профспілках осіб, зайнятих творчою діяльністю. Згідно зі статтею 31 цього Закону профспілки, їх об'єднання, захищаючи духовні інтереси трудящих, беруть участь у створенні умов для соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності. Як вбачається, ці норми не передбачають активну роль профспілок під час впровадження інновацій на виробництві. Враховуючи закордонний досвід, сучасні вітчизняні профспілки повинні проводити аналіз визначення можливостей впровадження інновацій на підприємстві, визначати дільниці, на яких їх можна запровадити, виокремлювати з них головні, вирішувати, яку користь принесе ця інновація для підприємства та працівників. Так, оцінювання потенціалу інновацій на підприємствах транснаціональної корпорації "IG Metall" (Німеччина) профспілка металургів цієї корпорації проводить завдяки продукту групи для вирішення кризових ситуацій, а саме інструменту Innopen, який дає змогу з'ясувати, як впровадження інновацій відобразиться на творчому потенціалі персоналу, на розмірі оплати праці, на безпеці праці, а також чи будуть проводитися скорочення чисельності або штату. Профспілка повинна бути промоутером інновацій через участь у прийнятті рішень разом із роботодавцем для забезпечення стабільної зайнятості та гідної праці [13].

Отже, з огляду на те, що сьогоднішні впровадження інновацій на підприємствах є неминучим, профспілкам треба брати активну участь в управлінні підприємством з цього питання, тому пропонується у статті 25 «Права профспілок в управлінні підприємствами та при зміні форм власності» Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» частину першу викласти у такій редакції.

«Профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями, під час впровадження інновацій, а також у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності, беруть участь у роботі комісій з приватизації, представляють інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства».

Велике значення в регулюванні трудових відносин, пов'язаних з творчістю працівників, має Закон України «Про професійних творчих працівників та творчі спілки» від 7 жовтня 1997 року № 554/97-ВР, який визначає правовий статус професійних творчих працівників. Так у статті 1 зазначеного Закону закріплене визначення професійного творчого працівника як особи, яка 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 й мистецтва. Відповідно до статті 6 цього Закону професійний творчий працівник може мати статус як найманого працівника, так і особи, яка не працює за наймом. Він користується правом на державне соціальне страхування, оплату праці відповідно до професії, кваліфікації та особистого трудового внеску, належні умови праці, пенсійне забезпечення згідно із законодавством України. Також зазначена стаття передбачає додаткові трудові права, якщо такі працівники мають членство у творчій спілці, а саме задля забезпечення умов для творчої діяльності надається окрема кімната (кабінет, майстерня) або додаткова жила площа розміром не менше 20 м<sup>2</sup>, що оплачується в одинарному розмірі; гарантується додатковий соціальний захист (вони можуть одержувати фінансову та іншу матеріальну допомогу, доплату до пенсій, користуватися закладами охорони здоров'я відповідних творчих спілок, будинками творчості, будинками-інтернатами (пансіонатами) для людей похилого віку та осіб з інвалідністю згідно зі статутними положеннями, матеріальними й фінансовими можливостями творчої спілки).

На жаль, багато прав для професійних творчих працівників, задекларованих у цьому документі, залишаються сьогодні на папері. Більшість професійних творчих працівників є бюджетниками з мізерною заробітною платою, нарахування якої базується на Єдиній тарифній сітці розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери від 30 серпня 2002 року № 1298. Цей документ практично з моменту його прийняття й досі викликає потужний суспільний резонанс у працівників-бюджетників, зокрема професійних творчих працівників, встановленою в ньому несправедливістю щодо розміру основної заробітної плати (посадового окладу). Отже, необхідність реформування сфери оплати праці професійних творчих працівників, а також достатнє фінансування інших належних їм матеріальних допомог, пенсійних доплат, соціальних послуг вимагає нині політичної волі від законодавця встановлювати не за «залишковим принципом» фінансування цих питань під час щорічного затвердження Державного бюджету України.

**Висновки.** Таким чином, проведений аналіз законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю працівників, дає змогу зауважити таке. По-перше, це законодавство принципово не змінилось у регулюванні зазначених відносин ще з часів СРСР у питаннях оплати праці, робочого часу, часу відпочинку, безпеки праці, правової охорони результатів творчої праці. По-друге, в умовах флексибілізації, прекарізації, цифровізації та роботизації, коли триває криза гідної праці, у чинному КЗпП України передбачена недостатня кількість правових механізмів, які можуть ефективно відповідати на нові сучасні виклики трудовим відносинам, зокрема, пов'язаним із творчістю.

Результатом дослідження є визначення напрямів розвитку законодавства про працю, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю. Перший напрям полягає в тому, що у законодавстві про заробітну плату творчих працівників слід змінити підходи до вибору систем оплати праці роботодавцями, які використовують творчу працю, а саме переходити від заснованої ще за радянських часів тарифної системи оплати праці до інших систем, які враховують індивідуальні творчі здібності й переваги, досвід, кваліфікацію, стаж роботи творчого працівника. Другий напрям полягає в тому, що у законодавстві, що регулює трудові відносини між творчими працівниками, профспілками й роботодавцями з питань управління підприємством, на якому використовується творча праця та здійснюється інноваційна діяльність, необхідно посилити контролюючу й захисну функцію профспілок її новими правами. До таких прав слід віднести право на проведення аналізу визначення можливостей впровадження інновацій на підприємстві й вирішення, яку користь принесе ця інновація для підприємства та працівників; захист працівників у разі зменшення розміру зарплати чи скорочення чисельності або штату працівників в результаті впровадження інновацій тощо.

Завершальною позицією може стати твердження, що без удосконалення законодавства про працю, його осучаснення, що регулює трудові відносини, пов'язані з творчістю, Україна ще довго не зможе досягти високорозвиненої соціально орієнтованої економіки. Викладені пропозиції є підґрунтям для подальших наукових розвідок у визначенні інших напрямів розвитку законодавства у зазначеній сфері.

### Список використаних джерел:

1. Василик А.В. Особливості гідної праці та соціально-трудова відносин у сфері інтелектуальної діяльності. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 71–76.
2. The annual Bloomberg Innovation Index – 2019. URL: <https://goo-gl.su/OIuk>.
3. The annual Bloomberg Innovation Index – 2018. URL: <https://goo-gl.su/kXcdP4>.
4. Жабина В.В. Творчество и инновационная деятельность. *Власть*. 2012. № 9. С. 69–71.
5. Бугров Л.Ю., Худякова С.С., Варламова Ю.В., Гонцов Н.И. Творчество и трудовое право. Пермь : издательство Пермского университета, 1995. 132 с.
6. Воронін Я.Г. Проблеми регулювання правових відносин між працівником та роботодавцем, які виникають внаслідок створення службового винаходу. *Право України*. 2009. № 5. С. 107–112.
7. Іншин М.І. Права роботодавця та працівника на твір, створений під час виконання трудових обов'язків: сучасний погляд. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 4. С. 54–57.
8. Каримова А.Р. Правовое регулирование творческого труда: тенденции, проблемы и перспективы развития. *Вестник Омского университета. Серия «Право»*. 2009. № 3. С. 148–153.



9. Яворська О.С. Охорона прав інтелектуальної власності науково-педагогічних працівників: здобутки, перспективи, проблеми. *Вісник Львівського університету. Серія: Юридична*. 2016. Вип. 63. С. 113–119.

10. Процевський О.І. *Методологічні засади трудового права* : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 259 с.

11. Шабашев В.А., Щербакова Л.Н. Креативная деятельность в условиях перехода к информационному обществу. *Вестник Кемеровского государственного университета*. 2015. № 2. Т. 5. С. 250–255.

12. Краснокутська Н.В. *Інноваційний менеджмент* : навчальний посібник. Київ : КНЕУ, 2003. 504 с. URL: <https://library.if.ua/book/4/520.html>.

13. *Інновації на підприємствах – позиція профспілок* // Офіційний веб-портал. Федерація професійних спілок України. 02.09.2013. URL: <https://goo-gl.su/r7AGM>.