

- спілка металургів та гірняків України), затверджений на I з'їзді профспілки трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України 5 вересня 1990 р. (із змінами та доповненнями). — Кривий Ріг, 2000.
14. Трудовое право: Учебник / Н. А. Бриллиантова и др.; Под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби; Проспект, 2007. — С. 164.
  15. Смирнов О. В. О правовом статусе советских профсоюзов // Советские профсоюзы в условиях развитого социализма: Сб. ст. — М., 1978. — С. 81.
  16. Скобелкин В. М. Трудовые правоотношения. — М., 1999. — С. 233.

УДК 349.2.001.76(477)

**В. В. Жернаков**

### **ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ ТА ОКРЕМІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Успіх України у майбутньому багато в чому визначається темпами здійснення політичної та економічної модернізації суспільства. Основними факторами такої модернізації мають бути як творча енергія мас, так і інноваційна активність науки та бізнесу. Від України сьогодні вимагається динамічний економічний розвиток на основі інновацій, глибокої та комплексної модернізації економіки та суспільства в цілому. Модернізація має торкнутися та охопити наукову, технологічну, організаційну й виробничу сфери та здійснюватись відповідно до нової економічної доктрини [1, 4–6].

Економічна теорія переконливо свідчить, що економіка, продуктивні сили розвиваються успішно лише тоді, коли держава, як інститут організації суспільства, створює для цього відповідні прийнятні умови. Тому економічна роль держави була, є й буде об'єктивно значною [2, 274].

Україна на шляху інноваційного розвитку має багато проблем — технологічне відставання від розвинутих країн, стримування розвитку внутрішнього ринку високотехнологічної продукції, зниження конкурентоспроможності вітчизняної економіки, причинами яких є відсутність чіткої стратегії науково-технічного й інноваційного розвитку держави; різке скорочення державного фінансування науково-технологічної сфери; часті зміни та суперечливий характер чинного вітчизняного законодавства й відомчих актів; фізичне і моральне застарівання науково-дослідної бази; істотне погіршення матеріального забезпечення науки; фактичне скорочення наукового потенціалу; відсутність необхідної реорганізації мережі наукових організацій та ін. Зазначені та інші проблеми лежать у площині різних явищ і процесів, а саме: у сфері відносин власності, у тому числі трансформації державної власності із перетворенням її на приватну і корпоративну (процеси приватизації), а також захисту прав власника; у сфері інвестування; законодавчого забезпечення цих процесів; реальної діяльності держави як суспільного владного утворення та як підприємця у підприємницькому ринковому середовищі [3, 31–32].

Як бачимо, інноваційні процеси — явище складне, багатоаспектне; вони є

об'єктом дослідження багатьох галузей людських знань — філософії, економіки, соціології, політології, а також права.

Останніми роками правове регулювання відносин в інноваційній сфері стало предметом інтенсивного дослідження науковців, які займаються проблемами господарського та цивільного права [4; 5; 6].

На моє переконання, серед конкретних проблем, що постають перед правовою наукою, має бути визначення кола інноваційних відносин як об'єкта правового впливу, дослідження у їх регулюванні співвідношення засобів не тільки господарського та цивільного, а й інших галузей права — фінансового, адміністративного, трудового тощо.

Відсутність ґрунтовних наукових досліджень у трудовому праві як співвідношення господарського та трудового права у регулюванні інноваційних відносин, так і впливу інноваційних процесів на розвиток трудового права можна пояснити тим, що інноваційна діяльність переважно регулюється господарським правом. Господарський кодекс України містить спеціальну главу 34 з відповідною назвою «Правове регулювання інноваційної діяльності».

Та господарська діяльність, частиною якої є інноваційна діяльність, занадто складна, щоб регулюватися виключно господарським правом. Не випадково у ст. 4 Господарського кодексу декларується розмежування відносин у сфері господарювання з іншими видами відносин: майновими та особистими немайновими, що регулюються Цивільним кодексом України; земельними, гірничими, лісовими та водними відносинами, відносинами щодо використання й охорони рослинного і тваринного світу, територій та об'єктів природно-заповідного фонду, атмосферного повітря; трудовими відносинами; фінансовими відносинами; адміністративними та іншими відносинами управління за участі суб'єктів господарювання тощо.

Інноваційна діяльність має два легальних визначення. У ст. 1 Закону України «Про інноваційну діяльність» від 04.07.2002 р. її визначено як діяльність, що спрямована на використання і комерціалізацію результатів наукових досліджень та розробок і зумовлює випуск на ринок нових конкурентоспроможних товарів і послуг. Відповідно до ст. 325 Господарського кодексу, прийнятого 16.01.2003 р., інноваційною діяльністю у сфері господарювання визнається діяльність учасників господарських відносин, що здійснюється на основі реалізації інвестицій з метою виконання довгострокових науково-технічних програм з тривалими строками окупності витрат і впровадження нових науково-технічних досягнень у виробництво та інші сфери суспільного життя.

Про те, що творча праця по створенню інноваційного продукту є необхідною складовою інноваційного процесу, можна зробити висновки із змісту ст. 327 Господарського кодексу: інноваційна діяльність передбачає інвестування наукових досліджень і розробок, спрямованих на здійснення якісних змін у стані продуктивних сил і прогресивних міжгалузевих структурних зрушень, розроблення і впровадження нових видів продукції і технологій. Викладення у ч. 2 цієї статті напрямів інноваційної діяльності (проведення наукових досліджень і розробок, спрямованих на створення об'єктів інтелектуальної власності, нау-

ково-технічної продукції; розроблення, освоєння, випуск і розповсюдження принципово нових видів техніки і технології; розроблення і впровадження нових ресурсозберігаючих технологій, призначених для поліпшення соціального і екологічного становища; технічне переозброєння, реконструкція, розширення, будівництво нових підприємств, що здійснюються вперше як промислове освоєння виробництва нової продукції або впровадження нової технології) не залишає сумнівів — трудова діяльність є обов'язковим елементом інноваційної діяльності.

У свою чергу, така трудова діяльність здійснюється у певній організаційно-правовій формі — з укладенням трудового договору (контракту), із виникненням трудових правовідносин і реалізацією сукупності прав та обов'язків їх суб'єктів.

На мій погляд, інноваційна діяльність заслуговує на увагу дослідників у сфері трудового права принаймні з двох підстав. По-перше, інноваційна діяльність зумовлює виникнення багатьох видів відносин, що регулюються нормами різних галузей права, у тому числі і трудового. Тому варто дослідити співвідношення цих відносин та їх нормативного регулювання. По-друге, інноваційні процеси як прогресивне явище здатні впливати на розвиток трудового права<sup>1</sup>.

Здавалось би, у співвідношенні господарського та трудового права все зрозуміло — господарське право не регулює трудові відносини, тоді як трудове право не регулює відносини із організації господарської діяльності та використання її результату.

Та, не заперечуючи провідної ролі господарського законодавства у регулюванні відносин, що виникають у процесі інноваційної діяльності, не можу вказати на певні недоліки Господарського кодексу у визначенні співвідношення норм різних галузей у регулюванні інноваційної діяльності. Якщо у ст. 4 ГК до відокремлення від господарських як цивільно-правових, так і трудових відносин застосовано рівний підхід, то такого не спостерігається у регулюванні інноваційних відносин. Відповідно ж до ст. 332 ГК відносини, що виникають у процесі здійснення інноваційної діяльності, регулюються цим кодексом та іншими законодавчими актами. До вказаних відносин у частині, не врегульованій ГК, застосовуються відповідні положення Цивільного кодексу України. Таке регулювання можна назвати щонайменше непослідовним, адже назва ст. 332 ГК «Законодавство про інноваційну діяльність» зобов'язує до більш ретельного підходу до вирішення проблеми співвідношення господарського та інших галузей права. Не буду ставити широке питання про те, чому із всіх галузей, зазначених у ст. 4 ГК, у ст. 332 цього кодексу обране тільки цивільне право. Зроблю висновок лише про те, що до регулювання відносин по створенню інноваційного продукту обов'язково залучаються норми трудового права, що і слід закріпити у ст. 332 Господарського кодексу України.

<sup>1</sup> У рамках даної публікації зробимо тільки основні висновки з приводу впливу інноваційних процесів на розвиток трудового права.

Яке ж місце займають трудові правовідносини в системі відносин, що виникають під час інноваційної діяльності?

Ю. Атаманова справедливо стверджує, що для виникнення інноваційних правовідносин необхідне досягнення певного рівня розвитку інших відносин, пов'язаних з отриманням результатів інтелектуальної діяльності, які вона називає попередніми, «передінноваційними». Зокрема, це дії зі створення інноваційної розробки та інноваційного продукту, в тому числі з укладанням потрібних для цього правочинів. Лише разом зазначені юридичні факти створюють підстави для виникнення інноваційних правовідносин — тобто наявність належним чином оформленого об'єкта інтелектуальної власності та фактичне вчинення дій для його впровадження як інновації можуть вважатися початком власне інноваційної діяльності, тобто розглядуваної з позиції її вузького розуміння [4, 129].

Таким чином, до «передінноваційних» відносин можна віднести і трудові відносини. Вони не можуть розглядатися як господарсько-правові, оскільки не мають притаманних останнім специфічних ознак і відрізняються сферою, змістом, особливим суб'єктним складом, своєрідним поєднанням майнових та організаційних елементів, значним ступенем правового регулювання на рівні актів законодавства в поєднанні з локальним регулюванням. Загалом господарські правовідносини — це врегульовані нормами права суспільні відносини, які виникають у сфері господарювання щодо безпосереднього здійснення господарської діяльності та/або організації/керівництва такою діяльністю, характеризуються особливим суб'єктним складом, а також поєднанням організаційних та майнових елементів [7, 26].

Якщо в постіндустріальну епоху найважливішими чинниками економічного зростання стають інтелектуальний капітал і людський фактор [1, 230], то без трудового права тут не обійтися. Без людини інноваційні процеси неможливі; вона є одним із суб'єктів інноваційної діяльності. Науково-технічному прогресу як фактору розвитку законодавства про працю у науці трудового права приділялася постійна увага<sup>2</sup>.

Здавна відомо, що економічний та соціальний фактори є найбільш суттєвими для розвитку трудового права: вони відбивають його основне соціальне призначення; від них залежить практична реалізація його соціальної функції і вони покликані здійснювати вплив на трудове право в рамках цього призначення [8, 39]. Виробнича функція трудового права знаходить вираження у впливі права на ту групу відносин, що пов'язані із зростанням продуктивності праці, підвищенням ефективності виробництва та покращення якості праці [8, 27].

У рамках трудового права створення інноваційного продукту зумовлює необхідність комплексного регулювання професійної діяльності фахівців відпо-

<sup>2</sup> Достатньо пригадати роботи: Орлов О. Г. Законодательство о труде и технический прогресс. — 1964; Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С. А. Иванова. — 1972; Трудовое право и научно-технический прогресс / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский и др. — 1974; Хохлов Э. Б. Экономические методы управления и трудовое право. — 1991.

відного рівня на всіх етапах від їх підготовки і професійного відбору при прийнятті на роботу, через періодичні атестацію та підвищення кваліфікації, стимулювання ініціативи і творчості в роботі до можливості звільнення з підстав, пов'язаних із оцінкою творчих здібностей працівника або результатів його діяльності в інноваційній сфері.

Наразі вимоги щодо спеціальних умінь та знань, достатніх для виконання професійних завдань та обов'язків (робіт) інноваційного характеру певного рівня професійної діяльності, передбачено тільки до магістра (ст. 8 Закону «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р.), і таке регулювання не можна визнати достатнім.

Інноваційні процеси впливають на розвиток теорії трудового права, стимулюють вдосконалення його основних інститутів та відповідного правового регулювання. В теорії трудового права потребують дослідження: трансформація основних функцій — регулятивної та охоронної, метод трудового права (зростання договірних засад регулювання — від стимулюючих для кожного працівника в індивідуальних договорах до колективних договорів, що містять стимулювання, та регіональних угод), проблеми реалізації права на працю в інноваційних сферах (на інноваційних підприємствах), підстави виникнення, зміни змісту та припинення трудових правовідносин взагалі та їх особливості на інноваційних підприємствах тощо, законодавство про працю щодо основних інститутів.

В інституті трудового договору слід узаконити спеціальні вимоги щодо рівня освіти, наявності наукових розробок, винаходів, досвіду роботи; запровадити індивідуальний підхід при прийнятті на роботу через тестування, співбесіди, конкурсний відбір для виявлення здібних до творчості людей, у яких є не тільки добрі базові знання, а й можливість та бажання створювати інноваційний продукт. Потребують перегляду окремі професії, позаяк творча робота зумовлює наявність знань та умінь з різних професій, а звідси — потреба у більш гнучкому регулюванні суміщення, сумісництва, навіть стандартів професії із відповідним стимулюванням. Зменшиться імперативне регулювання, оскільки зростатиме кількість атипових договорів (не тільки на одному місці роботи, робота у декількох роботодавців, надомна та дистанційна робота тощо). Підвищення кваліфікації слід врегулювати не тільки як обов'язок працівника та повноваження роботодавця, але і як обов'язок роботодавця по створенню умов для реалізації творчих здібностей працівника.

Для стимулювання творчих, талановитих та ініціативних працівників слід встановити обов'язок роботодавця забезпечити просування їх по роботі. Потребує удосконалення правове регулювання періодичної атестації працівників та її наслідків.

Для стимулювання творчої, ініціативної діяльності слід використовувати надані контрактною формою трудового договору можливості. Працівник має відповідати високому рівню вимог при зайнятті посади, пов'язаної із створенням інноваційного продукту. Як на мене, підставами для припинення трудових відносин має бути не тільки вузька диспозиція п. 2 ст. 40 КЗпП про не-

відповідність дорученій роботі чи займаній посаді у зв'язку із недостатньою кваліфікацією, а й передбачене у контракті недосягнення працівником належних результатів з його вини (через недостатні ініціативу, енергійність, наполегливість).

Особливої уваги потребує вдосконалення регулювання оплати та нормування праці як стимулів до творчої, інтелектуально насиченої праці. За свідченням провідних вітчизняних фахівців, помилковою є точка зору, згідно з якою достатня конкурентоспроможність української економіки і високі темпи її зростання можуть гарантуватися лише при збереженні дешевої робочої сили. Навпаки, стимулювати технічний прогрес і внутрішній ринок може лише політика випереджальної (порівняно із зростанням ВВП) динаміки вартості робочої сили [9, 91].

Виникає необхідність вирішення засобами трудового права і таких питань, як збереження працівником комерційної таємниці, що стала відома йому під час створення інноваційного продукту, та доцільність встановлення у законодавстві заборони працювати на особу, яка є конкурентом щодо роботодавця працівника як під час дії з ним трудового договору, так і протягом певного періоду після звільнення.

#### Література

1. Гесць В. М., Семиноженко В. П. Інноваційні перспективи України — Х.: Константа, 2006.
2. Білорус О. Г., Лук'яненко Д. Г. та ін. Глобальні трансформації і стратегії розвитку: Монографія. — К., 1998.
3. Тацій В. Я. Правове забезпечення інноваційного розвитку: етап та перспективи // Інноваційний розвиток України: наукове, економічне та правове забезпечення: Тези доп. Всеукр. наук.-практ. конф. 27–28 жовт. 2006 р. — Х., 2007.
4. Атаманова Ю. С. Теоретичні проблеми становлення інноваційного права України: Монографія. — К.: Факт, 2006.
5. Сімсон О. Е. Інноваційне і креативне право: Право знань і творчості: Монографія. — К.: Ін Юр, 2006.
6. Актуальні питання господарсько-правового забезпечення інноваційної політики держави: Монографія / За заг. наук. ред. Д. В. Задохайла. — Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук П. М., 2006.
7. Вішник О. М. Господарське право: Курс лекцій. — К.: Атіка, 2004.
8. Івапов С. А., Лившиц Р. В., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. — М.: Наука, 1978.
9. Інноваційна стратегія українських реформ / А. С. Гальчинський, В. М. Гесць, А. К. Кінах, В. П. Семиноженко. — К.: Знання України, 2002.