

Аннотація

Позова Д. Д. О соотношении понятий «контрафактные товары» и «фальсифицированные товары». – Статья.

Статья посвящена определению соотношения понятий «контрафактные товары» и «фальсифицированные товары». На основании анализа норм действующего законодательства и положений юридической доктрины автором обосновывается тезис о том, что некоторые контрафактные товары являются фальсифицированными, а некоторые фальсифицированные товары – контрафактными.

Ключевые слова: контрафактные товары, фальсифицированные товары, контрафакция, фальсификация, нарушение прав интеллектуальной собственности, потребительские свойства.

Summary

Pozova D. D. About a correlation between the concepts «counterfeit goods» and «adulterated goods». – Article.

The article is dedicated to defining of a correlation between the concepts «counterfeit goods» and «adulterated goods». On the grounds of analysis of the legislation in force and provisions of legal doctrine the author substantiates the thesis that some counterfeit goods are adulterated and some adulterated goods are counterfeit.

Key words: counterfeit goods, adulterated goods, counterfeiting, adulteration, infringement of intellectual property rights, consumer properties.

УДК 349.2:331.103:330.341.1

В. П. Кохан

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ: ПОНЯТТЯ, ОСОБЛИВОСТІ, СУБ'ЄКТИ

Законодавче визнання переходу економіки України на інноваційний шлях розвитку, що підтверджується розробкою інноваційних нормативно-правових актів (наприклад, проект Інноваційного кодексу [1]) та оновленням чинного інноваційного законодавства, сприяє впровадженню економіки нового типу, яка в літературі отримала різні назви: інноваційна, постіндустріальна, інтелектуальна економіка, економіка знань тощо.

Як стверджують В.П. Семиноженко та В.М. Геєц, економіка знань (знанневомістка економіка) – це економіка, в якій джерелом зростання є як спеціалізовані (наукові), так і повсякденні знання, в результаті використання яких поряд із природними ресурсами, капіталом і працею домінуючим фактором стають процеси накопичення й використання знань, внаслідок чого постійно зростає конкурентоспроможність економіки. В економіці знань визначальним є інтелектуальний потенціал суспільства, на який вона спирається та який є сукупністю повсякденних (буденних) і спеціалізованих (наукових) знань, наявних у свідомості людей і матеріалізованих у технологічних способах виробництва [2, с. 32].

Постановка проблеми. Правове забезпечення запровадження інноваційної моделі економіки в Україні до цього часу є недостатнім, про що свідчить не лише брак відповідної законодавчої термінології, а й малоефективність державної інноваційної політики, проголошеної Законом України «Про інноваційну діяльність» [3].

Незважаючи на відставання правової сфери від сфери економічної, варто позитивно оцінити здобутки економічної та юридичної науки, до яких належить і поява інноваційної праці.

Інноваційну працю як наукове поняття вперше було застосовано на початку 2000-х рр. фахівцями з економічної теорії, та до цього часу не отримано його широкої вживаності. Вона є однією з визначальних ознак становлення постіндустріального суспільства, в якому праця заміщується знаннями, тобто здійснюється перехід від суто технічних умінь до інтелектуальних. Заміна праці знаннями, на думку західних учених, означає заміну трудової діяльності новим типом активності, який відзначається значною творчою компонентою, а в діяльності підприємств, організацій на перший план виходить завдання з акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення, накопичення й поширення інформації та досвіду, створення передумов для розповсюдження й передачі знань [4, с. 109].

Для позначення нового типу трудової діяльності зазвичай використовуються терміни «інноваційна активність» [5; 6], «інноваційна зайнятість» [7; 8], «інноваційна праця» [9; 10]. Також запропоновано ввести в науковий обіг поняття інноваційно активного фахівця [11], наводиться перелік рис працівника інноваційного типу [10].

Аналіз останніх публікацій. Зазначена проблематика висвітлювалася у працях учених економічної теорії. Окремі аспекти інноваційної праці досліджували Л.А. Коваль, Л.А. Злупко, Л.Д. Збаржевецька.

Як вбачається, економічною наукою напрацьований достатній матеріал із цього питання, що дозволило нам говорити про можливість виокремлення концепції інноваційної праці у правовій науці.

Метою статті є обґрунтування правової концепції інноваційної праці, для цього планується вирішити такі завдання: надати визначення поняттю інноваційної праці в широкому і вузькому значеннях; охарактеризувати її особливості; окреслити коло суб'єктів такої праці.

Інноваційна діяльність визначається однойменним законом як діяльність, що спрямована на використання й комерціалізацію результатів наукових досліджень і розробок та зумовлює випуск на ринок нових конкурентоздатних товарів і послуг (ч. 1 ст. 1 Закону України «Про інноваційну діяльність»). Для її успішної реалізації необхідне належне кадрове забезпечення. Не є новою теза про людину, індивіда як однієї з чотирьох складових постіндустріальної економіки (інші три – інновації, інноваційна діяльність та інноваційний продукт), більше того, саме людину визнано головною складовою.

Зміст інноваційної праці охоплює собою працю окремих категорій громадян, які у процесі трудової діяльності здійснюють розробку і впровадження у виробництво наукових (науково-технічних) результатів із метою їх комерціалізації. Отже, інноваційною визнається праця осіб, безпосередньо задіяних в інноваційному циклі науково-технічної продукції на будь-якій його стадії. Це вузьке розуміння інноваційної праці.

Однією з визначальних особливостей праці в інноваційній сфері є її творчий характер, що виявляється у постійному виробництві нових і вдосконаленні існуючих ідей, рішень, технологій тощо. Ця творча компонента становить собою сутність інноваційної діяльності, а також якнайкраще характеризує працю осіб, які її здійснюють.

На думку Л.А. Коваль, застосування терміна «інноваційна праця» необхідне для характеристики трудової діяльності персоналу, яка за змістом поряд із репро-

дуктивною компонентою містить творчу компоненту, спрямовується на створення на основі НТП нових продуктів, послуг та інших споживчих вартостей, їх упровадження, використання, комерціалізацію в різних сферах із метою одержання певного корисного ефекту (економічного, соціального, науково-технічного, екологічного тощо) та задоволення суспільних потреб [9, с. 6].

Інноваційна праця персоналу розглядається як трудова діяльність творчого змісту, яка спрямовується на використання результатів наукових досліджень і проведення розробок нових ідей для поширення й оновлення номенклатури, поліпшення якості продукції (товарів, послуг), удосконалення технології їх виготовлення з наступним запровадженням у виробництво та ефективною реалізацією на внутрішньому й зовнішньому ринках [9, с. 6].

Вищим ступенем абстрактності володіє висновок С.Ю. Бунтовського, Н.Д. Лук'яченко, які стверджують, що інноваційна праця – це трудова діяльність, для якої характерна висока частка знаннєвої, інтелектуальної, творчої компоненти та яка здатна задовольнити суспільні потреби з більш корисним ефектом. На їх думку, це поняття «уособлює глибокі зміни в елементах процесу праці, у змісті праці, її насиченість новими компонентами і концентрацію цих компонентів» [10, с. 31].

Деякі фахівці виокремлюють категорію «інноваційна активність» як багаторівневу категорію, яка відображає здатність та активне прагнення найманих працівників до розробки і впровадження інновацій відповідно до ринкового попиту на основі набуття новітніх знань, постійного професійного самовдосконалення й розвитку [6, с. 5]. Аналіз наукових поглядів на інноваційну активність дозволяє стверджувати, що вона є початковою стадією інноваційної праці, завдання якої полягає у формуванні інноваційної поведінки працівника і спонукає його до створення інновацій.

Однак ми вважаємо, що інноваційна активність постає лише ознакою інноваційної праці і не має самостійного значення у змісті цього поняття.

Погоджуємося з А.М. Колотом у тому, що інноваційність притаманна якщо не всім, то більшості видів трудової діяльності, вона є або може бути в усіх процесах. Цей висновок названий автор логічно виводить із визначення інновацій як «нових знань у вигляді досконалих чи принципово нових ідей, проектів, результатів наукових досліджень тощо; змін творчого характеру, дещо нового у сфері діяльності людини; результату творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей; реалізації нових ідей у діяльності людини, яка сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює і запроваджує» [12, с. 6, 7].

У широкому розумінні інноваційною може бути визнана будь-яка праця, під час здійснення якої застосовуються нові чи вдосконалені ідеї, методи, технологічні рішення або мають місце інші творчі моменти, що полегшують трудову діяльність та зменшують фінансово-економічні витрати підприємства.

Про вузьке розуміння цього терміна мова йшла вище: це трудова діяльність окремих категорій працівників (наукові кадри, виробничий персонал інноваційних підприємств та деякі інші), об'єктом якої є створення інновації, що полягає в розробці, впровадженні у виробництво та реалізації інноваційного продукту. Вона є невід'ємною від її носія, має індивідуальний, суб'єктивний і переважно творчий характер. Це трудова діяльність, яка, крім регламентованої складової праці,

містить й інноваційну складову, що перетворює її на якісно новий вид трудової діяльності – інноваційну працю. Отже, поряд із фізичною та розумовою працею виокремлюється і праця інноваційна.

До ознак інноваційної праці у вузькому значенні відносимо таке:

1) творчий характер, що виявляється у постійному виробництві нових і вдосконалених існуючих ідей, рішень, технологій тощо. Ця творча компонента становить собою сутність інноваційної діяльності, а також якнайкраще характеризує працю осіб, що її здійснюють;

2) інноваційна активність, яка базується на творчих та інтелектуальних здібностях, і ступінь якої неоднаковий у працівників. Вона показує стан готовності персоналу до виконання своїх трудових обов'язків і залежить здебільшого від особистих якостей індивіда;

3) суб'єктивний, індивідуальний характер, зумовлений інтелектом та здатністю людини до творчості, що не вичерпуються із часом і постають об'єктом інвестування;

4) ризиковий та слабопрогнозований характер кінцевого результату.

Виокремлення інноваційної праці як виду економічної і трудової діяльності є наслідком розмежування понять робочої сили та людського капіталу. Якщо робочій силі притаманна і фізична, й інтелектуальна здатність до праці, то для працівника як людського капіталу визначальною є інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація. Знання й освіта для робочої сили необхідні лише як виконавцю. Якою б складною не була праця, особа при цьому підлегла технологічному процесу та виробництву, взаємодіє з іншими виконавцями та керівниками. Людський капітал відрізняється від робочої сили здатністю творити – створювати нові елементи праці, виробництва, організації, суспільних взаємодій тощо. Його зростання відбувається через примноження знань, нові дослідження та розробки, реалізовані в інноваціях. Інноваційна діяльність іманентно властива людському капіталу, так само як виконавча – робочій силі.

Реалізація здатності населення до творчої праці зумовлює зростання знань та їх опредметнення в соціально-трудовах відносинах учасників інноваційної діяльності, перетворює робочу силу на людський капітал. Таким чином, постійне зростання робочої сили, тобто примноження нею своїх професійних знань та вмій, їх застосування у творчій праці, розробках і впровадженні інновацій є умовою перетворення робочої сили на людський капітал. Процес творчого зростання робочої сили, реалізація її інноваційного потенціалу і є інноваційною працею.

Визначення суб'єктів інноваційної праці, їх видів та правового статусу актуалізується, зважаючи на тезу про людину як головну складову інноваційної економіки, без якої інші складові не зможуть працювати, якими б розвиненими вони не були. Це питання потребує дослідження і з міркувань необхідності встановлення особливостей трудової функції осіб, які її здійснюють.

Інноваційний потенціал – категорія, що безпосередньо пов'язана з визначенням суб'єктного складу інноваційної праці.

Саме людський капітал створює інноваційний потенціал, який залежно від суб'єкта становить собою здатність людини, підприємства, галузі або населення

створювати й застосовувати інновації. Людський капітал має соціальну природу. Це стосується й інноваційного потенціалу. Серед соціальних якостей людини в ньому на перший план виходить знання, застосоване у праці й засобах виробництва, в нових технологіях, організації та інноваціях. У сучасних умовах знання, яким володіє кожний працівник, є основоположним фактором розвитку людського капіталу.

У науці під інноваційним потенціалом працівника розуміють «здатність сприймати, використовувати й генерувати нові ідеї, підходи й рішення, практики у процесі трудової діяльності в ситуації невизначеності, що забезпечують досягнення економічного й соціального ефекту» [13, с. 73]. На розвиток інноваційного потенціалу працівника впливають такі фактори: 1) стан інноваційної культури на підприємстві; 2) рівень інноваційного потенціалу керівника підприємства, його здатність до генерування ідей та забезпечення втілення їх у життя; 3) розвиток людського капіталу підприємства, постійна підготовка й перепідготовка персоналу; 4) утворення на підприємстві творчих груп із метою активізації інноваційної активності працівників.

Соціальна природа інноваційного потенціалу спирається на людські якості, про що вже зазначалося вище. Тому сьогодні розроблено теорію про новий тип працівника – інноваційний. В її основу покладено положення про низку особистих і ділових рис, якими повинен володіти працівник для успішної реалізації свого інноваційного потенціалу.

Н.Д. Лук'яченко та С.Ю. Бунтовський пропонують широкий перелік інноваційно значущих рис працюючих, до якого вчені віднесли різноманітні риси – як ті, що безпосередньо впливають на інноваційну поведінку особи (наприклад, інноваційну активність, здатність продукування нових знань, спроможність до творчості тощо), так і ті, що не мають прямого зв'язку з інноваційною трудовою діяльністю (знання іноземної мови, здорове честолюбство, оперативність у знаходженні і прийнятті рішень, професійну мобільність тощо) [10, с. 15].

Більш цікавим видається науковий доробок С.В. Харабуги, яка пропонує авторське поняття «інноваційно зорієнтованих компетенцій» як комплексу певних знань, умінь і навичок, що дозволяють досягти фахівцю очікуваних результатів від інноваційної праці. Науковець також визначила ключові інноваційні компетенції, на формування яких мають бути орієнтовані освітні програми, зокрема такі: розвиток системного інноваційного світогляду; уміння проводити стратегічний і маркетинговий аналіз; уміння проводити аналіз можливостей застосування інновації; уміння проводити аналіз бар'єрів і ризиків на шляху комерціалізації інноваційної розробки; уміння формувати стратегію комерціалізації інновації та її просувань; володіння методами проектного керування й бізнес-планування; уміння застосовувати теорію вирішення винахідницьких завдань; знання правових основ інтелектуальної власності; уміння формувати команду; здатність ефективно працювати у групах; уміння розставляти акценти та пріоритети; ініціативність, цілеспрямованість; уміння представляти результати роботи і тримати увагу аудиторії; володіння навичками використання інформаційних технологій; уміння застосовувати широкий спектр інструментів фінансування інноваційних розробок; володіння

навичками формування контрактів, у тому числі зовнішньоекономічних; вміння просувати розробку на ринок [11, с. 8].

За умов запровадження інноваційного способу господарювання для України однією з найбільш гострих є проблема формування працівників нового типу, адаптивних до вимог інноваційного розвитку, створення необхідних умов щодо максимального використання творчих здібностей кожної людини [10, с. 13]. Нестача кваліфікованих кадрів у галузі інновацій, дефіцит професіоналів усіх рівнів гальмує розвиток інноваційного ринку.

Л.П. Червінська виокремлює дві основні групи працівників – носіїв інноваційної праці: «Це виробничий персонал, керівники і спеціалісти, інженерно-технологічні кадри й рядові працівники підприємств та організацій, які безпосередньо задіяні у виробничих процесах, (...) а також можуть бути генераторами, розробниками нових ідей і технологій; наукові працівники науково-дослідних установ та навчальних закладів, конструкторських бюро, проектних інститутів, науково-виробничих об'єднань, технопарків, які займаються науковими дослідженнями і продукують нові ідеї, наукові розробки» [14, с. 4].

Якщо правовий статус наукових працівників характеризується визначеністю щодо їх трудових прав та обов'язків, добре досліджений правовою наукою, то інакшею є ситуація із законодавчою регламентацією інноваційної праці осіб, які здійснюють її на виробництві шляхом створення й реалізації інновацій.

В юридичній літературі основними критеріями віднесення працівників до категорії науковців визначені такі: наявність відповідної кваліфікації, що включає в себе вищу освіту та (або) науковий ступінь (вчене звання); напрям виконуваної роботи – наукова та (або) науково-технічна діяльність; професійне зайняття таким видом діяльності [15, с. 38]. Зокрема, Г.О. Барабаш вважає, що «до наукової також відноситься діяльність, яка здійснюється інженерами, технологами, іншими професіоналами за умови, якщо вона носила науковий характер і підтверджена довідкою відповідного підприємства, установи чи організації» [15, с. 36].

Визначаючи у ст. 1 термін «науковий працівник», Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [16] не встановив наявності наукового ступеня як обов'язкової умови, а передбачив «відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації».

У ч. 2 ст. 22-1 цього Закону зазначено наступне: до наукових працівників належать також особи, які мають науковий ступінь і працюють за спеціальністю відповідно до групи спеціальностей галузі науки, з якої присуджено науковий ступінь.

Ми підтримуємо правників, які вважають, що для віднесення працівників до науковців слід керуватися наявністю в них вищої освіти (наукового ступеня, вченого звання) та здійснення наукової діяльності як інтелектуальної творчої діяльності, спрямованої на одержання й використання нових знань на професійній основі (за трудовим договором).

Постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2004 р. № 257 [17] було затверджено Перелік посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III–IV рівнів акреди-

тації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до ст. 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». У п. 4 цього Переліку встановлені найменування посад у підприємствах, організаціях, установах (для яких наукова діяльність не є основною), які дають підстави осіб, що на них працюють, також вважати науковими працівниками. Зокрема, до таких посад відносяться наступні: заступник головного конструктора (інженера, технолога) з наукового, науково-технічного напрямку діяльності підприємства, установи; керівник (завідувач, начальник), заступники керівника (завідувача, начальника), головний конструктор (інженер, технолог тощо), провідний конструктор (інженер, технолог тощо) наукового підрозділу (відділення, комплексу, центру, відділу, лабораторії, сектору, бюро, групи); головний науковий співробітник; провідний науковий співробітник; старший науковий співробітник; науковий співробітник; молодший науковий співробітник.

Таким чином, законодавством встановлено формальний критерій визначення діяльності як наукової – перебування на наукових посадах, передбачених у наведеному Переліку. Водночас на підприємстві особа може здійснювати наукову роботу, не перебуваючи на науковій посаді. Виникає невідповідність між фактичним виконанням працівником наукової роботи і позбавленням його права на наукову пенсію та інших прав, передбачених законодавством про наукову і науково-технічну діяльність.

Для вирішення цієї невідповідності пропонуємо закріпити в законодавстві основоположною ознакою віднесення працівників до науковців не посаду, на якій особа перебуває, а характер здійснюваної нею діяльності. Про це мова йшла вище.

Висновки. Запровадження в Україні інноваційної економіки зумовлює появу нових економічних і правових явищ, одним з яких є інноваційна праця. Це поняття слід розглядати у вузькому і широкому значеннях.

Суб'єктами інноваційної праці на підприємстві є наукові кадри та виробничий персонал, причому якщо перші є науковими працівниками і мають встановлений правовий статус, то інші його позбавлені, незважаючи на те, що наукова діяльність є першою стадією діяльності інноваційної і відрізняється від останньої лише масштабами й метою (отримання нових знань та їх комерціалізація, відповідно).

Література

1. Проект Інноваційного кодексу України [текст]. – Х. : Право, 2011. – 136 с. – (Серія «Інноваційне суспільство і розвиток законодавства»).
2. Геєц В.М. Інноваційні перспективи України [текст] / В.М. Геєц, В.П. Семиноженко. – Х. : Константа, 2006. – 272 с.
3. Про інноваційну діяльність [текст] : Закон України від 04.07.2002 р. № 40-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 36. – Ст. 266.
4. Мильнер Б. Управление знаниями – вызов XXI века [текст] / Б. Мильнер // Вопросы экономики. – 1999. – № 9. – С. 108-118
5. Бунтовський С.Ю. Формування системи соціально-економічного управління інноваційною працею [текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / С.Ю. Бунтовський. – Донецьк, 2010. – 20 с.
6. Збаржевецька Л.Д. Підвищення інноваційної активності найманих працівників в Україні [текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л.Д. Збаржевецька. – К., 2010. – 20 с.

7. Санкова Л.В. Занятість інноваційного типу: теорія, методологія дослідження, управління [текст] : автореф. дис. на соиск. уч. степени докт. экон. наук : спец. 08.00.05 «Економіка і управління народним господарством» / Л.В. Санкова. – М., 2008. – 48 с.
8. Злупко Л.А. Зайнятість в умовах формування інноваційної економіки України [текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : спец. 08.00.01 «Економічна теорія та історія економічної думки» / Л.А. Злупко. – Львів, 2010. – 20 с.
9. Коваль Л.А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах [текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л.А. Коваль. – К., 2002. – 20 с.
10. Лук'янченко Н.Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика [текст] : монографія / Н.Д. Лук'янченко, С.Ю. Бунтовський. – Донецьк, 2011. – 169 с.
11. Харабуга С.В. Формування компетенцій інноваційно активного фахівця в системі професійної освіти [текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. экон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / С.В. Харабуга. – Донецьк, 2009. – 20 с.
12. Колот А.М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань [текст] / А.М. Колот // Економічна теорія. – 2007. – № 2. – С. 3–13.
13. Санкова Л.В. Инновационная модель трудовых отношений в современных организациях через призму институтов [текст] / Л.В. Санкова // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2009. – № 3 (53). – С. 72–76.
14. Червінська Л.П. Інноваційна трудова діяльність: сутність та особливості [текст] / Л.П. Червінська, М.І. Кальницький // Економіка, фінанси, право. – 2010. – № 9. – С. 11–15.
15. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення [текст] : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г.О. Барабаш. – Х., 2005. – 219 с.
16. Про наукову і науково-технічну діяльність [текст] : Закон України від 13.12.1991 р. № 1977 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 12. – Ст. 165.
17. Перелік посад наукових (науково-педагогічних) працівників підприємств, установ, організацій, вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, перебування на яких дає право на призначення пенсії та виплату грошової допомоги у разі виходу на пенсію відповідно до статті 24 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [текст] : Постанова Кабінету Міністрів України від 4 березня 2004 р. № 257 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 10. – Ст. 590.

Анотація

Кохан В. П. Інноваційна праця: поняття, особливості, суб'єкти. – Стаття.

У статті обґрунтовано правову концепцію інноваційної праці, визначені поняття інноваційної праці та наведені її особливості, окреслено коло суб'єктів інноваційної праці.

Ключові слова: інноваційна праця, інноваційний потенціал, суб'єкти інноваційної праці.

Аннотация

Кохан В. П. Инновационный труд: понятие, особенности, субъекты. – Статья.

В статье обоснована правовая концепция инновационного труда, определено понятие инновационного труда и его особенности, приведены субъекты инновационного труда.

Ключевые слова: инновационный труд, инновационный потенциал, субъекты инновационного труда.

Summary

Kokhan V. P. Innovative labor: the concept, features, subjects. – Article.

In the article the concept of innovative labor has been validated; the definition of innovative labor and its features have been given. The innovative labor subjects have been defined.

Key words: innovative labor, innovative potential, innovative labor subjects.