

ВИДИ СУБ'ЄКТІВ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАЦІ ТА ПРАВОВІ МЕХАНІЗМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Статтю присвячено суб'єктам інноваційної праці: визначаються види суб'єктів інноваційної праці та пропонуються юридичні критерії їх виокремлення. Розглянуті процедури оцінки та атестації інноваційних працівників. Запропоновані шляхи удосконалення законодавства.

Ключові слова: інноваційна праця, наукові працівники, суб'єкти інноваційної праці, інноваційні працівники, атестація.

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

У вузькому значенні під інноваційною працею слід розуміти трудову діяльність окремих категорій працівників (наукових кадрів, виробничого персоналу інноваційних підприємств), об'єктом якої є створення інновації, що полягає у розробці, впровадженні у виробництво та реалізації інноваційного продукту. Вона тісно пов'язана із носієм, 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 з фізичною та розумовою працею виокремлюється й праця інноваційна.

До ознак інноваційної праці у вузькому значенні відносимо:

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

2) інноваційну 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 значною мірою від особистих якостей індивіда;

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

4) ризикований та слабо прогнозований характер кінцевого результату.

Зміст інноваційної праці охоплює працю окремих категорій громадян, які у процесі трудової діяльності здійснюють розробку і впровадження у виробництво наукових (науково-технічних) результатів з метою їх комерціалізації. Отже, інноваційною

визнається праця осіб, безпосередньо задіяних в інноваційному циклі науково-технічної продукції на будь-якій його стадії.

У науковій літературі інноваційна праця персоналу розглядається як трудова діяльність творчого змісту, яка спрямовується на використання результатів наукових досліджень і проведення розробок нових ідей для поширення та оновлення номенклатури, поліпшення якості продукції (товарів, послуг), удосконалення технології їх виготовлення з наступним запровадженням у виробництво та ефективною реалізацією на внутрішньому і зовнішньому ринках [1, с. 6].

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

Мета статті – дослідити суб'єктів інноваційної праці та визначити юридичні критерії виокремлення інноваційних працівників як особливої категорії працюючих; запропонувати методи оцінки інноваційної праці.

Л. П. Червінська виокремлює дві основні групи працівників – носіїв інноваційної праці: це виробничий персонал, керівники і спеціалісти, інженерно-технологічні кадри та рядові працівники підприємств і 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 [2, с. 14].

Свого часу проблеми праці та правового статусу наукових працівників досліджували учені: В. Г. Соїфер, В. Соляник, Л. Ф. Петренко, Л. Є. Стахеев та ін. Саме вони вперше визначили юридичні критерії віднесення осіб, що здійснюють наукову та науково-технічну діяльність, до категорії наукових працівників. Приміром, В. Г. Соїфер необхідними ознаками наукових працівників вважав: 1) науково-дослідницьку діяльність, наукову працю і 2) рівень освіти, що дозволяє відмежувати а) наукових працівників від науково-допоміжного персоналу; б) працівника з науковою кваліфікацією від працівника з вищою освітою [3, с. 56–57].

З часом зазначені критерії уточнювалися. Зокрема, пропонувався новий критерій – здійснення науковими працівниками досліджень за планами наукових робіт або розвитку нової техніки у порядку виконання функцій за трудовим договором (Г. В. Стародубова [4], Г. О. Барабаш [5]).

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

У юридичній літературі основними критеріями віднесення працівників до категорії науковців визначені: наявність відповідної кваліфікації, що включає вищу освіту та (або) науковий ступінь (вчене звання); напрям виконуваної роботи – наукова та

(або) науково-технічна діяльність; професійне зайняття таким видом діяльності. 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» [5, с. 36].

З огляду на те, що сьогодні інноваційна праця як явище із великим змістовним навантаженням вийшло за межі економічної науки і впливає на суспільні відносини у цілому, доцільно запровадити юридичні характеристики і критерії цієї категорії задля переведення існування інноваційної праці у правову площину.

Для цього необхідно сформулювати правові критерії віднесення працівників до суб'єктів інноваційної праці та визначити процедури підтвердження ними професійних якостей, потрібних для ефективного здійснення підприємством інноваційної діяльності.

Вихідними положеннями для формування правових критеріїв віднесення працівників до суб'єктів інноваційної праці є положення про поняття та ознаки інноваційного підприємства.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про інноваційну діяльність» від 4 липня 2002 р. №40 інноваційне підприємство – підприємство (об'єднання підприємств), що розробляє, виробляє і реалізує інноваційні продукти і (або) продукцію чи послуги, обсяг яких у грошовому вимірі перевищує 70% загального обсягу його продукції і (або) послуг [6].

Отже, законодавчо встановлено лише один кількісний критерій віднесення підприємств до інноваційних, однак система критеріїв визначення інноваційності підприємств являє собою комплекс кількісних і якісних показників.

До кількісних критеріїв належать:

- частка витрат на НДДКР у загальному обсязі витрат підприємства;
- частка інноваційної продукції в обсязі продукції, виробленої підприємством;
- індекс доходності інноваційної діяльності.

Основними якісними критеріями, що характеризують рівень інноваційності підприємства, є:

- переважання на підприємстві технологічних інновацій (продуктових, процесних) відносно обсягу організаційних і маркетингових інновацій;
- віднесення підприємства до одного з двох типів: 1) які здійснюють розробку об'єктів інтелектуальної власності і реалізують їх з часткою інноваційної продукції в загальному обсязі реалізованої продукції не менше 50%, і 2) підприємств, які впроваджують придбані об'єкти інтелектуальної власності.

Аналіз ознак інноваційних підприємств дозволяє стверджувати, що як критерії віднесення працівників до суб'єктів інноваційної праці можуть бути запропоновані:

- здійснення підприємством інноваційної діяльності за пріоритетними напрямками інноваційної діяльності (згідно з однойменним Законом [7]);
- більше 70% обсягу продукції підприємства (у грошовому вимірі) за звітний податковий період є інноваційні продукти і (або) інноваційна продукція;
- трудова функція працівників полягає у створенні інновацій, тобто розробці, впровадженні у виробництво та реалізації інноваційного продукту.

Важливого значення у забезпеченні інноваційного підприємства кваліфікованими кадрами набувають процедури перевірки відповідності працівників виконуваній роботі та підтвердження професійних якостей, потрібних для ефективного здійснення підприємством інноваційної діяльності.

Питання про необхідні для виконання трудової функції якості є одним з головних. Будь-яка професія, робота мають свої особливості, тому в кожному конкретному випадку до працівників висуваються вимоги з огляду на ці особливості, однак це не виключає можливості узагальнення критеріїв їх оцінки.

Нині для оцінки відповідності працівників вимогам посади або роботи застосовуються атестація та ділова оцінка персоналу. Ці явища пов'язані спільністю цілей і загальною спрямованістю процедур. Однак між ними є й відмінності.

На відміну від атестації працівників, оцінка персоналу не передбачена в нормативному порядку законодавцем, а встановлюється внутрішніми рішеннями і локальними актами підприємства, характеризується меншою формалізованістю, й виступає активним методом управління кадрами.

Оскільки оцінка персоналу не обмежена рамками атестації, критерії її оцінки не є незмінними, а обираються залежно від вирішення конкретних завдань (кар'єрне зростання, підвищення оплати праці або звільнення), а також від категорій і посад працівників. Критерії можуть бути виражені у вигляді кількісних, фінансових, часових показників, якісної оцінки й диференціюються залежно від складності й характеру праці. Тому для об'єктивного оцінювання оперують сукупністю, комплексом декількох показників.

Якщо результати атестації працівників є юридично обов'язковими, то наслідки оцінки персоналу, здійсненої у межах підприємства, не мають значення результатів атестації: у разі незадовільної оцінки професійного рівня працівника він не може бути звільнений, йому може бути лише запропоновано іншу посаду за його згодою.

Невідповідність працівника займаній посаді чи виконуваній роботі проявляється у процесі здійснення трудової діяльності й виражається у недостатній кваліфікації працівника. Недостатня кваліфікація може виявлятися у відсутності в працівника теоретичних і практичних знань, навичок і вмінь, що позбавляє його можливості належним чином виконувати трудові обов'язки на займаній посаді (при виконанні дорученої роботи).

Якщо роботодавець належним чином не забезпечив підвищення кваліфікації чи перепідготовку працівників (не створив належні умови праці), у вину останнім не можна ставити недостатню кваліфікацію.

Сьогодні правова база, що регулює відносини з атестаційної процедури працівників, не відповідає вимогам нового трудового законодавства, оскільки є відомчою або галузевою й не поширюється на провідну категорію працівників. Універсальним нормативно-правовим актом, який присвячено розглядуваним проблемам і який має найширшу дію, є Положення про проведення атестації керівних, інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів підприємств та організацій промисловості, будівництва, сільського господарства, транспорту і зв'язку, затверджене постановою Держкому Ради Міністрів СРСР з науки і техніки та Держкому з питань праці та за-

робітної плати від 5 жовтня 1973 р., № 420/267 [8]. Цей акт має комплексний характер і хоча продовжує діяти в частині, що не суперечить чинному національному законодавству, але, звичайно, не може більше бути підставою для атестаційних відносин внаслідок застарілості.

У такому випадку виходом є звернення до локального нормативно-правового регулювання праці.

Умови праці, які постійно й інтенсивно змінюються за сучасних умов ринкових перетворень, вимагають швидкого й точного реагування на соціально-трудові процеси. Локальна правова регламентація забезпечує можливість якнайшвидшого врахування таких змін, оскільки однією з характерних є її динамічність.

Однак установлення атестації локальними актами можливе лише із застереженням щодо застосування її за умови непогіршення правового становища працівників, передбаченого законодавством про працю.

Таким чином, процедури атестації та оцінки працівників, що працюють на інноваційних підприємствах, повинні бути закріплені як на законодавчому, так і на локальному рівні правового регулювання. З цією метою пропонуємо центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері інновацій, розробити і прийняти Положення про атестацію працівників інноваційних підприємств, у якому доцільно визначити таке:

1) категорії осіб, які підлягатимуть атестаційним процедурам, у сфері інноваційної діяльності;

2) критерії відповідності працівника виконуваній роботі або займаній посаді. Можна запропонувати: а) загальний обсяг запропонованої роботи; б) дотримання строків її виконання; в) якість виконання доручення роботодавця і г) відповідність працівника професійно-кваліфікаційним вимогам.

Оцінка ефективності трудової діяльності працівників інноваційного підприємства може здійснюватися за низкою показників, серед яких варто виділити: а) кількість створених об'єктів інтелектуальної власності; б) відсоток їх впровадження у виробництво; в) відсоток працівників, задіяних у реалізації інновацій.

3) порядок здійснення атестації працівників;

4) види і строки проведення атестації. Встановлення строків атестаційних процедур – це гарантія і впевненість для працівників, що вони працюватимуть протягом відповідного строку й за цей час зможуть виявити ініціативу, набути нових знань, підвищити свій рівень кваліфікації або набути нову, досягти певних результатів у роботі. До того ж регулярність її проведення забезпечує системність і періодичність оцінки ділової кваліфікації й професійної майстерності, що, у свою чергу, позитивно впливає на процес організації праці на конкретному підприємстві.

4) результати атестаційної процедури – рішення про відповідність або невідповідність працівника виконуваній роботі або займаній посаді і його наслідки.

На рівні підприємства можуть бути прийняті також локальні акти про атестацію та оцінку працівників, що сприятиме ефективному підбору й розстановці кваліфікованих кадрів.

Проходження атестації є значущим не лише для кадрової політики підприємства, а й для самого працівника, оскільки внаслідок цього його статус на підприємстві може

істотно змінитись. Зміни можуть полягати у переведенні на іншу посаду, збільшенні чи зменшенні повноважень, розмірі заробітної плати тощо.

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

Інноваційна праця є однією з визначальних ознак становлення постіндустріального суспільства, у якому праця заміщується знаннями, тобто здійснюється перехід від суто технічних умінь до інтелектуальних. Заміна праці знаннями, на думку західних вчених, означає заміну трудової діяльності новим типом активності, який характеризується творчою компонентою, а в діяльності підприємств, організацій на перший план виходить завдання з акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення, накопичення і поширення інформації та досвіду, створення передумов для розповсюдження та передачі знань [9, с. 109].

Несвоєчасність законодавчого оформлення економічних досягнень, зокрема, нових видів економічної діяльності призводить до втрати бізнесом можливості працювати у правовому просторі, втрати надходжень до державного бюджету та збільшення частки тіньового сектору економіки. Тому сьогодні нагальним завданням держави повинна стати своєчасна законодавча регламентація інноваційної праці та визначення чіткого правового статусу її суб'єктів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коваль, Л. А. Соціально-економічні важелі активізації інноваційної праці на промислових підприємствах [Текст] : автореф. дис. ... канд. екон. наук / Л. А. Коваль. – К., 2002. – 20 с.
2. Червінська, Л. П. Інноваційна трудова діяльність: сутність та особливості [Текст] / Л. П. Червінська, М. І. Кальницький // Економіка, фінанси, право. – 2010. – №9. – С. 11–15.
3. Сойфер, В. Г. Трудовая функция научного работника [Текст] / В. Г. Сойфер // Правовые средства регулирования труда в развитом социалистическом обществе : межвуз. сб. науч. тр. – Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1977. – Вып. 55. – С. 50–57.
4. Стародубова, Г. В. Содержание понятия «научный работник» в советском законодательстве [Текст] / Г. В. Стародубова // Правовые средства регулирования труда в развитом социалистическом обществе : межвуз. сб. науч. тр. – Свердловск : Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1977. – Вып. 55. – С. 148–153.
5. Барабаш, Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук / Г. О. Барабаш. – Х., 2005. – 219 с.
6. Про інноваційну діяльність [Текст] : Закон України від 04.07.2002 №40 // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №36. – Ст. 266.
7. Про пріоритетні напрями інноваційної діяльності в Україні [Текст] : Закон України від 08.09.2011 №3715 // Відом. Верхов. Ради України. – 2012. – №19–20. – Ст. 166.
8. О проведении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи [Текст] : постановление Совмина СССР от 26.07.1973 №531 // СП СССР. – 1973. – №18. – Ст. 103.
9. Мильнер, Б. Управление знаниями – вызов XXI века [Текст] / Б. Мильнер // Вопр. экономики. – 1999. – №9. – С. 108–118.

В. П. Кохан

**ВИДЫ СУБЪЕКТОВ ИННОВАЦИОННОГО ТРУДА
И ПРАВОВЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ**

Статья посвящена субъектам инновационного труда: определяются виды субъектов инновационного труда и предлагаются юридические критерии их выделения. Рассмотрены процедуры оценки и аттестации инновационных работников. Предложены пути совершенствования законодательства.

Ключевые слова: инновационный труд, научные работники, субъекты инновационного труда, инновационные работники, аттестация.

V. Kokhan

**TYPES OF THE INNOVATIVE LABOUR SUBJECTS
AND LEGAL MECHANISMS FOR THEIR ACTIVITIES
UNDER THE LAWS UKRAINE**

The article is devoted to the subjects of the innovative labour. It have been defined the subjects of the innovative labor and offered legal criteria for their selection.

The author defines innovative labour as an employment of certain categories of employees (academic staff, production staff of innovative enterprises), the object of which is to create an innovation that is the design, implementation in production and sale of innovative products. It is inseparable from its carrier; has an individual, subjective and largely creative character. It is labour; which in addition to regulated labour component contains innovative component that turns it into a new type of work – the innovative labour.

The author describes the follow features of the innovative labour: creative character; innovative activities, subjective, individual character; and low risk nature of the predicted outcome.

According to the article it can be offered follow criteria for assigning to innovative employees: implementation of enterprise innovation activities in the priority areas of innovation activities; more than 70 per cent of its activities (in monetary terms) for the reporting tax period is innovative products and (or) innovative products;

workers labour function is to create innovation – the development, implementation in the production and sale of innovative products.

Much attention is given to the procedures for evaluation and certification of innovative employees. The procedures for certification and evaluation of employees working on innovative enterprises should be fixed as the legislative and local levels of regulation. It has proposed to develop and adopt a Regulation on certification of employees of innovative enterprises.

Key words: innovative labour; scientists, the subjects of the innovative labour; innovative employees, certification.