

# ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВ І ГАЛУЗЕЙ

УДК 339.166.5

## СИСТЕМА ІНТЕРЕСІВ НАЙМАНИХ ІННОВАТОРІВ І РОБОТОДАВЦІВ В ГАЛУЗІ ВИКОРИСТАННЯ СЛУЖБОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ

І.О. Галиця

*На сучасному етапі науково-технічного прогресу службова інтелектуальна власність займає домінуючі позиції по багатьом видам об'єктів інтелектуальної власності. Тому вкрай важливо дослідити інтереси найманих інноваторів і роботодавців в галузі її використання. Використовуючи системний підхід автором обґрунтовано систему інтересів найманих інноваторів і роботодавців в галузі використання службової інтелектуальної власності.  
Кількість бібліографічних посилань – 31; мова українська.*

**Ключові слова:** службова інтелектуальна власність, найманий інноватор, роботодавець, інновації, система інтересів

### ВСТУП

В епоху переходу до постіндустріальної економіки інтелектуальна власність перетворюється на один з найважливіших ресурсів забезпечення конкурентоспроможності. Переважна частина найбільш важливих об'єктів інтелектуальної власності в світі створюється співробітниками, що працюють за наймом. Тому вкрай важливо дослідити інтереси цих співробітників і роботодавців в галузі використання службової інтелектуальної власності, що є найактуальнішим науковим і практичним завданням.

Питанням використання службової інтелектуальної власності присвячено значний обсяг наукових праць [2, 5-8, 11, 14, 20-23, 28-29 та інші]. Але не узагальнено систему інтересів найманих співробітників і роботодавців в галузі використання службової інтелектуальної власності. Ціллю даної статті є дослідити саме це питання. Без його вивчення не можливо налагодити ефективний інноваційний процес на підприємстві і підвищити його конкурентоспроможність.

Методологічно стаття побудована на застосуванні структурних та динамічних порівнянь.

### І ЗНАЧЕННЯ СЛУЖБОВОЇ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ

Чинний Цивільний кодекс України, введений з 1 січня 2004р., оперує поняттями "майнові

права інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору" (п. 2 статті 429) та "майнові права інтелектуальної власності на об'єкт, створений за замовленням" (п. 2 статті 430) [1, с. 143]. В ньому безпосередньо відсутні поняття "службової інтелектуальної власності" та "службового винаходу". Хоча наведені вище трактування відображають суть цих понять.

Разом з тим, практика більшості розвинутих країн свідчить, що в них виділяється службова і вільна інтелектуальна власність і, зокрема, службові і вільні винаходи. Спеціальні закони, патентне законодавство та судова практика зарубіжних країн відносять до службових винаходів такі, що створені:

- під час виконання службових обов'язків;
- згідно з безпосереднім завданням роботодавця;

- з використанням досвіду чи матеріальної допомоги роботодавця [2, с. 45,46].

До вільних винаходів, як правило, відносяться винаходи, створені особами, що працюють за наймом, але незалежно від трудової угоди чи угоди найму, не під час виконання службових обов'язків і без залучення досвіду і матеріальних ресурсів підприємства. Усі права на вільний винахід, як правило, належать службовцю – його автору [2, с. 48,53].

В законодавстві деяких держав також виділяють групу "перехідних" ("змішаних") винаходів, тобто винаходів, які створені найманим працівником за власною ініціативою (незалежно від умов трудової угоди), але з використанням ресурсів підприємства (інформаційних, матеріальних та інших) [2, с. 48]. В цілому для нашого дослідження

Галиця І.О. - к.е.н. консультант Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України, докторант Інституту економічного прогнозування НАН України

цю групу винаходів можна не виділяти окремо (тим більше, що в значній кількості країн вона взагалі не виділяється) і віднести до службових винаходів.

Поділ на службові та вільні винаходи не є штучним або випадковим, оскільки в залежності від віднесення їх до тієї чи іншої категорії настають зовсім різні правові та економічні наслідки.

До введення нового Цивільного кодексу в українському законодавстві існувало поняття "службового винаходу". Згідно з Законом України "Про внесення змін до Закону України "Про охорону прав на винаходи і корисні моделі" службовий винахід (корисна модель) – винахід (корисна модель), створений працівником:

- у зв'язку з виконанням службових обов'язків чи дорученням роботодавця за умови, що трудовою угодою (контрактом) не передбачене інше;

- з використанням досвіду, виробничих знань, секретів виробництва і обладнання роботодавця [3, с. 706].

Вказане визначення є досить вдалим, оскільки воно адекватно розкриває суть поняття і відповідає світовому досвіду.

Підсумовуючи вище викладене, в цілому можна говорити про службову та вільну інтелектуальну власність. Службова інтелектуальна власність – це інтелектуальна власність, створена найманим працівником:

- в процесі виконання його службових обов'язків;

- під час виконання безпосереднього доручення роботодавця;

- з використанням ресурсів (інформаційних, фінансових, матеріальних, трудових) підприємства, на якому він працює.

В свою чергу вільна інтелектуальна власність створюється найманим працівником незалежно від його діяльності на підприємстві, де він працює, тобто виключно у вільний від роботи час, за власні кошти і без використання будь-яких ресурсів підприємства [4, с. 62; 10, с. 67].

Автор інтелектуальної власності, який працює за наймом – це найманий інноватор, а той, що не працює за наймом – вільний інноватор [4, с. 61]. Далі розглядати взаємовідносини найманого інноватора і роботодавця в галузі використання службової інтелектуальної власності ми будемо в основному на прикладі винаходів, оскільки по цьому виду інтелектуальної власності накопичено найбільший досвід. Причому під службовими і вільними винаходами будемо розуміти винаходи, які відповідають наведеним вище умовам.

Говорячи в цій статті про інтелектуальну власність і винаходи ми будемо розуміти службову інтелектуальну власність та службові винаходи, якщо спеціально не зазначене інше. Слід також враховувати, що поняття найманий інноватор, службовець – автор інтелектуальної власності,

найманий працівник, що створює інтелектуальну власність, які використовуються в даній статті, є тотожними.

Необхідно відзначити, що в сучасному інноваційному процесі відбулися кардинальні зміни, які полягають у тому, що суттєво зменшується роль вільних інноваторів і підвищується значення найманих інноваторів і, зокрема, створюваної ними службової інтелектуальної власності. Це стосується майже всіх об'єктів інтелектуальної власності, за виключенням літературних і художніх творів та частково виконання і фонограм, які в значній кількості випадків створюються особами вільних професій.

Особливо чітко вказана закономірність прослідковується на прикладі таких об'єктів промислової власності як винаходи, корисні моделі, промислові зразки. Біля 90% цих об'єктів створюється найманими інноваторами в процесі виконання службових обов'язків [5, с. 12]. Водночас вказані об'єкти є "ядром" інноваційного розвитку будь-якої країни, бо саме вони, як правило, є носіями переважної частини радикальних інновацій.

В 1891р. заявки індивідуальних винахідників у США склали в загальній кількості національних заявок 81%, а у 1980 – лише 25%. Аналогічні тенденції спостерігаються у ФРН, Англії, Франції [2, с. 42]. Така ж ситуація спостерігається і в Європі в цілому. Серед заявок, поданих до Європейського патентного відомства на винаходи, близько 90% всіх заявок складають заявки на службові винаходи [6, с. 14]. В цілому 90% винаходів в світі створюються найманими працівниками [7, с. 18].

Вказана ситуація є не випадковою. Сучасна науково-технічна революція внесла кардинальні зміни у інноваційний процес в цілому і, зокрема, у винахідницьку діяльність. Сьогодні вони вимагають великих фінансових витрат, складного обладнання, вичерпної інформації та багатьох інших складових, яких не має у вільного інноватора. Це призводить до того, що більшість винаходів створюється інноваторами на робочих місцях в процесі виконання службових обов'язків [8, с. 165].

Таким чином, значно підвищується капіталомісткість і інформаційна місткість сучасного інноваційного процесу. Крім того, він розвивається "в глибину" (нанотехнології, молекулярні дослідження), "у вишину" (авіаційні та космічні технології), "по горизонталі" (охоплює все більші просторові комплекси). Все це вимагає значних ресурсів для розробки і впровадження інновацій, якими, як правило, не може володіти окремий інноватор, але може володіти той чи інший роботодавець.

Причому спостерігається ще одна вкрай цікава тенденція. Чим більш високий загальний технологічний рівень країни, тим більше там створюється службових винаходів. Так, питома вага заявок на службові винаходи складала в Японії –

97,2%; США – 94,4%; ФРН – 88,4%; Італії – 74,0% [6, с. 14].

І ця закономірність є теж цілком природною. Чим більш розвинута технологічно країна, тим більш передові (а відповідно при інших рівних умовах і складні) дослідження там проводяться. А, в свою чергу, чим складніші дослідження проводяться, тим більшої кількості і кращої якості ресурсів вони вимагають. Цілком закономірно, що такі ресурси, як правило, не можуть знаходитись в розпорядженні вільних інноваторів.

В цілому загальносвітові тенденції підтверджуються і українською практикою. В 1998-2002 рр. кількість заявок на винаходи (див. табл. 1), поданих вітчизняними юридичними особами за

національною процедурою, зростає на 68,3%, а загальна кількість заявок – на 62,2%. В той же час кількість заявок на винаходи, поданих вітчизняними фізичними особами за тією ж процедурою, зростає всього на 52,8%. Зростання кількості заявок, що надійшли від юридичних осіб, випереджало як аналогічний загальний показник (на 6 проц. пункта), так і відповідний показник по фізичним особам (майже на 16 проц. пункта). Вітчизняні юридичні особи в останні роки є значно активнішими у поданні заявок на винаходи ніж фізичні особи.

Що стосується питомої ваги вітчизняних юридичних осіб у поданих заявках і зареєстрованих патентах на винаходи, то в останні роки картина тут суттєво змінилась.

Таблиця 1 Кількість поданих заявок на винаходи

	Роки		2002р. до 1998р., %
	1998	2002	
Всього надійшло заявок за національною процедурою від національних заявників	5319	8629	162,2
В тому числі:			
від юридичних осіб	3239	5450	168,3
від фізичних осіб	2080	3179	152,8

Розраховано за даними: 9, с. 321.

В 1992р. питома вага юридичних осіб у поданих заявках на винаходи вітчизняними заявниками по національній процедурі не досягла навіть 40%. В 1995р. цей показник перевищив 60% і в 1999-2002рр. знаходився на рівні 62-64%. Питома вага зареєстрованих патентів на винаходи

на ім'я юридичних осіб в загальній кількості зареєстрованих патентів на ім'я національних заявників в 1992р. не перевищувала 56%. В 1999р. цей показник збільшився до 64,9%, а в 2000-2002рр. досяг рівня 72-74%, що відповідає загальносвітовим тенденціям (див. табл. 2).

Таблиця 2 Питома вага юридичних осіб у поданих заявках і зареєстрованих патентах на винаходи

	Роки					
	1992	1995	1999	2000	2001	2002
Питома вага юридичних осіб у поданих заявках національними заявниками по національній процедурі	38,1	61,9	61,9	62,8	63,8	63,2
Питома вага зареєстрованих патентів на ім'я юридичних осіб в загальній кількості зареєстрованих патентів на ім'я національних заявників	55,7	64,7	64,9	72,6	73,7	72,1

Розраховано за даними: 9, с. 321.

Таким чином, як за кордоном, так і в Україні більшість об'єктів промислової власності – це службова інтелектуальна власність, створена найманими інноваторами, яка в сучасних умовах фактично є основним “двигуном” інноваційного процесу. Тому вкрай важливо розглянути інтереси

роботодавців і найманих інноваторів в сфері використання об'єктів службової інтелектуальної власності.

Враховання вказаних інтересів та гнучке і не суперечливе їх сполучення є однією з важливих умов ефективного інноваційного розвитку.

Навпаки, як було показано раніше, абсолютизація інтересів однієї з сторін (найманого інноватора або роботодавця) призводить до суттєвих диспропорцій в інноваційному розвитку і до його значного гальмування [10, с. 67-70, 74; 31, с. 66].

## 2 СЛУЖБОВА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЛАСНІСТЬ В КОНТЕКСТІ ІНТЕРЕСІВ НАЙМАНИХ ІННОВАТОРІВ І РОБОТОДАВЦІВ

Прослідкувати основні інтереси роботодавця і найманого інноватора в сфері створення останнім службової інтелектуальної власності на прикладі українських підприємств в сучасних умовах практично не можливо в силу декількох причин.

По-перше, законодавство в цьому питанні не допрацьовано [11, с. 16].

По-друге, в сучасних умовах судова практика щодо питань захисту прав на об'єкти інтелектуальної власності лише започатковується [11, с. 16] і тому не дає підстав для ґрунтовного аналізу.

По-третє, навіть коли б у нас було відповідне законодавство на належному рівні і існувала достатня судова практика в галузі захисту прав інтелектуальної власності, то робити висновки було б все-таки не зовсім коректно. Вказана обставина пояснюється тим, що ми живемо в умовах демократичного розвитку трохи більше десяти років. Це вкрай незначний час для перебудови ментальності населення в демократичному напрямку. Тим більше, що в адміністративно-командній економіці поняття інтелектуальної власності взагалі не було. На жаль, у значній частини населення ще зберігається "адміністративно-командний менталітет", який просто "не допускає" вирішення спорів по деяким питанням між робітником і роботодавцем в судовому порядку. Крім того, страх втратити роботу в умовах обмеженості ринку праці по певному колу спеціальностей, також спонукає багатьох робітників не звертатися до суду за відстоюванням своїх прав, навіть в тому випадку, коли закон цілком на їх боці.

По-четверте, офіційна статистика в галузі науково-технічної та інноваційної діяльності не містить жодних даних, щодо відносин роботодавців та найманих робітників в сфері інтелектуальної власності створеної останніми [див.: 9, 12, 13].

Прослідкувати інтереси роботодавця і найманого інноватора доцільно на прикладі найбільш розвинутих країн, де відповідні законодавство та практика існують десятиліттями і накопичено значний досвід.

В розвинутих країнах функціонують дві основні моделі взаємовідносин роботодавця і найманого інноватора в галузі створення інтелектуальної власності останнім: соціально-орієнтована

та неокласична ліберальна [2, с. 43; 8, с. 166; 14, с. 12].

Початком соціально-орієнтованого підходу можна вважати 1897р., коли в Патентний закон Австро-Угорщини були введені положення, які обумовлювали право службовця-винахідника на відповідну долю прибутку від використання винаходу [8, с. 166]. Соціально-орієнтований підхід спрямований на адекватне регулювання правовідносин роботодавця та найманого інноватора з метою стимулювання інноваційної діяльності останнього [2, с.43; 8, с.167; 14, с.13-14].

Соціально-орієнтований підхід реалізується через детальне законодавче регулювання взаємовідносин роботодавця і найманого інноватора в галузі створення службової інтелектуальної власності:

- або за допомогою введення окремих норм в загальне патентне законодавство;
- або на основі прийняття спеціальних законів в галузі службової інтелектуальної власності.

Цілий ряд країн ввели в своє патентне законодавство норми, що стосуються службового винахідництва. Наприклад:

- Австрія – в Патентному законі 1970р. (зі змінами і доповненнями) міститься розділ "Винаходи службовців" (параграфи 6-19) [15, с. 21-26];
- Англія – в Законі про патенти 1977р. (зі змінами і доповненнями) є розділ "Винаходи службовців" (ст. ст. 39-43) [16, с. 184-191];
- Італія – в Патентному законі 1959р. (зі змінами і доповненнями) статті 23-26 регулюють службове винахідництво [17, с. 346-348];
- Португалія – в Кодексі промислової власності від 1940р. (зі змінами і доповненнями) параграфи 1-8 статті 9 присвячені службовому винахідництву [18, с. 434-435];
- Франція – стаття 1-ого Закону про патенти на винаходи 1968р. (зі змінами і доповненнями) регулює винаходи службовців [19, с. 522-524].

В інших країнах прийняті спеціальні закони, присвячені службовому винахідництву, наприклад в: Швеції (1949р.), Данії (1955р.), Німеччині (1957р.), Фінляндії (1967р.), Норвегії (1970р.) [8, с. 167].

Прослідкувати інтереси роботодавця та найманого інноватора в галузі використання службової інтелектуальної власності на прикладі країн з соціально-орієнтованим підходом складно. Причиною вказаної обставини є те, що у вказаних країнах права та обов'язки роботодавця і найманого інноватора детально регламентовані в напрямку досягнення певного балансу інтересів. Реалізуючи свої інтереси кожен з суб'єктів правовідносин не може виходити за межі вказаних прав і обов'язків, бо це спричинить застосування суттєвих санкцій.

Найбільш рельєфно інтереси роботодавця і найманого інноватора в сфері використання службової інтелектуальної власності проглядаються в

країнах, де функціонує неокласична ліберальна модель (США, Японія, Нова Зеландія, Ірландія). У вказаних країнах питання використання службової інтелектуальної власності регулюються нормами загального права, нормами прецедентного права, трудовими угодами (колективними та індивідуальними), правилами внутрішнього розпорядку [2, с. 50; 14, с. 12-13].

Аналіз практики використання службової інтелектуальної власності в країнах з неокласичною ліберальною моделлю дозволяє зробити висновки, що між інтересами роботодавців та найманих інноваторів в зазначеній сфері існують суттєві протиріччя.

Перш за все, слід відзначити, що роботодавець різними шляхами, в разі можливості, намагається сконцентрувати всі права на службову інтелектуальну власність в своєму розпорядженні і отримувати максимальний економічний ефект від її використання.

В державах, де існує чітке спеціалізоване законодавство з цих питань правовідносини роботодавця і найманого інноватора щодо володіння службовою інтелектуальною власністю детально регламентовані. В країнах, де не має чіткого законодавства в зазначеній сфері і правовідносини регулюються прецедентним правом, трудовими угодами чи правилами внутрішнього розпорядку, у роботодавця є значні юридичні та економічні можливості для одноосібного привласнення службової інтелектуальної власності. Він також може справляти відповідний тиск на інноватора для досягнення вказаної мети. Причому службовець дуже часто просто поставлений у безвихідне становище. У нього по суті є тільки два реальних варіанти:

- або відмовитись від найму взагалі, що в умовах наявності безробіття інколи буває дуже складно;

- або передати всі права на майбутню інтелектуальну власність ще на стадії підписання трудової угоди і фактично відмовитись від будь-яких прав на власність, створену його творчою працею.

Особливо яскраво вказані закономірності проглядаються на прикладі США та Японії.

В США відсутнє спеціальне законодавство про службові винаходи (за винятком п'яти штатів – Вашингтон, Іллінойс, Каліфорнія, Мінесота, Північна Кароліна). У вказаних штатах діють закони, що передбачають, на які винаходи роботодавець може претендувати згідно з умовами трудової угоди. Але навіть в них не закріплено право службовця-винахідника на виплату винагороди. Правовідносини, пов'язані з службовими винаходами тут регулюються судовими прецедентами, нормами загального права та трудовими угодами (переважно індивідуальними) [2, с. 43; 8, с. 166; 14, с. 12-13].

Відсутність закону про службову інтелектуальну власність призводить до того, що переважна частина роботодавців намагається і має реальну можливість сконцентрувати всі права на неї в своєму одноосібному розпорядженні.

Більшість трудових контрактів в США вимагає від службовця будь-яких винаходів, як тих, що планувалися, так і тих, що були здійснені під час служби. Причому згідно з спеціальними статтями трудових контрактів роботодавцю передаються права на службові винаходи. Багато трудових контрактів також вимагає передачі роботодавцю винаходів, створених після закінчення строків найму (так звані “трейлерні статті”). Причому трудові контракти часто визначають як “контракти вірності”, коли стандартний контракт складається виключно більш сильною стороною (роботодавцем) і ставить більш слабку сторону (службовця) у безальтернативне становище [2, с. 50].

Реальністю стали угоди, які регулюють передачу робітниками їх майбутніх винаходів взагалі безкоштовно. Крім того, такі угоди передбачають умови, що зобов'язують службовця співробітничати з роботодавцем в процесі отримання патенту та дотримуватись конфіденційності по відношенню до службового винаходу [14, с. 13].

В американській літературі навіть почали використовувати термін “captive inventor” – “полонений винахідник”, тобто винахідник, який повністю передав всі права на можливі відкриття, винаходи роботодавцю на стадії підписання контракту про найм. Причому при відсутності гарантії преміювання зацікавленість в наданні ідей знижується. Часто виникають навіть випадки приховування винаходів від керівництва [20, с. 53].

Таким чином, можна констатувати, що в неокласичній ліберальній моделі прослідковується інтерес роботодавця до привласнення службової інтелектуальної власності. Але при цьому в згаданій моделі також прослідковується інтерес роботодавця до привласнення всіх винаходів найманого інноватора, в тому числі вільних.

Наприклад, в США згідно з умовами трудових контрактів роботодавець може претендувати на всі винаходи свого службовця у тому числі на вільні. Щоб захистити права службовця-винахідника і обмежити “апетити” роботодавців в деяких штатах введені спеціальні законодавчі положення, які обмежують умови трудових контрактів у питанні про передачу роботодавцю певних видів винаходів службовців. Так, закони восьми штатів містять приблизно однакові положення, згідно з якими будь-яка умова трудової угоди, яка передбачає, що службовець передає або буде готовий передати будь-які свої права на винахід роботодавцеві, не застосовується щодо винаходів, які службовець зробив повністю у свій власний час без використання матеріалів, устаткування і інших

ресурсів, що належать роботодавцю, чи інформації, яка містить виробничі секрети [2, с. 53].

В Японії спостерігається дещо інше правове положення щодо службової інтелектуальної власності, але на практиці картина майже ідентична тій, що існує у США.

Згідно з законодавством Японії, право на одержання патенту на службовий винахід належить службовцю, і роботодавець отримує його, якщо службовець передає згадане право згідно з договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку або іншою угодою. На практиці майже всі японські компанії вимагають від службовця передачі роботодавцю прав на одержання патенту на службовий винахід згідно з діючими правилами внутрішнього трудового розпорядку [2, с. 50; 14, с. 13].

У відповідності з результатами досліджень Японського інституту винаходів та інновацій, вже на початку 1980-их років 73% серед 571 великої компанії мали правила внутрішнього розпорядку, згідно з якими службові винаходи переходили у власність роботодавця [14, с. 13].

Разом з тим, необхідно відзначити, що інтереси найманих інноваторів в галузі створення службової інтелектуальної власності є прямо протилежними інтересам роботодавця. Так, перший заступник директора ДП "Український інститут промислової власності" доктор технічних наук, професор Лев Глухівський відзначає, що автори службової інтелектуальної власності, які звертаються до інституту, висловлюють точку зору, що вказана власність повинна належати виключно їм [21, с. 25].

Вказане протиріччя є не єдиним між найманим інноватором і роботодавцем в галузі створення і використання службової інтелектуальної власності. Найманий інноватор природньо також зацікавлений в отриманні максимальної винагороди, за створену ним інтелектуальну власність. В той же час факти свідчать, що роботодавець зацікавлений в зворотніх речах, зокрема:

- не виплачувати винагороду найманому інноватору взагалі за створену ним службову інтелектуальну власність;
- в разі виплати винагороди виплачувати її на мінімальному рівні;
- виплачувати винагороду на мінімальному рівні не залежно від економічної цінності службової інтелектуальної власності і результатів її господарського використання;
- не виплачувати винагороду в разі якщо службова інтелектуальна власність може використовуватись, але не використовується з причин, пов'язаних з діяльністю роботодавця.

Причому ці закономірності також досить чітко прослідковуються на прикладі неокласичної ліберальної моделі. На прикладі соціально-орієнтованої моделі їх виявити тяжче, оскільки обсяг, порядок та терміни сплати винагороди там,

як правило, встановлюються законодавчо досить жорстко.

Дослідження, проведене "Нешнл Індастріал Конференс Борд" засвідчило, що три чверті з 242 компаній (які належали до числа 500 найкрупніших) не сплачували винахідникам грошової винагороди [20, с. 55]. Взагалі системами сплати винагороди за службові винаходи користуються лише 50-70% американських і японських компаній. Законопроект про обов'язкову сплату винагороди за службові винаходи неодноразово вносився на розгляд Конгресу США, але зустрічав протидію з боку промислових кіл і не став законом. Лише 52% японських компаній сплачують винагороду на всіх етапах реалізації службових винаходів (подавання заявки, реєстрація патенту, використання винаходу), 26% - тільки на перших двох, а 6% - тільки на етапі подавання заявки. В США лише 7% компаній, які мають систему сплати винагород, виплачують їх залежно від прибутку, 91% - встановлює фіксований розмір винагород. В Японії понад 90% фірм, які мають систему сплати винагород, через складність в оцінці винаходу сплачують фіксовану винагороду під час подавання заявки та під час реєстрації патенту. В процесі використання винаходу понад 90% компаній сплачують винагороду у формі змінних сум, що відображають рівень участі винаходу у зиску, який отримує роботодавець [2, с. 43,63].

Таким чином, системи сплати винагород інноваторам є далеко не на всіх фірмах. Причому переважна більшість американських компаній сплачує винахідникам винагороду у формі фіксованих платежів. Такий вид розрахунків суттєво впливає на інтереси інноваторів, оскільки вони не можуть повноцінно брати участь у прибутках від використання інтелектуальної власності, створеної їх працею. Що стосується сум винагород, які виплачуються службовцям - авторам інтелектуальної власності, то вони теж є вкрай незначними.

В цілому розмір авторської винагороди за службові винаходи є порівняно низьким не тільки в Японії, США та ФРН. Сума винагороди, що сплачується в таких випадках, буває досить різною, але рідко перевищує декілька сот доларів. Наприклад, у японських компаніях суми виплат сягають:

- фіксовані - на етапі подавання заявки - 8 - 154 дол.;
  - на етапі реєстрації патенту - в середньому - 100 дол.;
  - змінні - на етапі використання винаходу від 230 до 3400 дол.
- У США за подавання заявки на отримання патенту на службовий винахід сплачують:
- корпорація "РСА" - 200 дол.;
  - корпорація "Дженерал Електрик" - 150 дол.;
  - корпорації "Локхід" та "Стенлі Евейшн" - 100 дол. [2, с. 64; 22, с. 12; 23, с. 169].

Необхідно звернути увагу на ще одну вкрай важливу деталь. В разі виплати винагорода найманому інноватору роботодавці намагаються її виплачувати на мінімально низькому рівні незалежно від економічної цінності службової інтелектуальної власності і результатів її господарського використання. Це в свою чергу також суттєво знижує мотивацію службовців до ефективної інноваційної діяльності.

Як зазначалося раніше, винагорода найманним інноваторам рідко перевищує суму в декілька сотен доларів. Наприклад, в середині 1970-их років роботодавці сплачували винахідникам при подачі корпорацією заявки на патентування винаходу, який "відданий" винахідником, від 100 до 200 дол. США. Потім стали використовувати конкурсне стимулювання, коли з усієї маси заявлених технічних рішень вибираються для преміювання найбільш значущі. Однак як розмір винагорода, так і розмір премії ніяк не пов'язувались з дійсною цінністю винаходу [22, с. 9; 23, с. 169].

Така ситуація стала основною причиною зниження патентної активності в США. Якщо в 1970р. було зареєстровано 225 патентів на 1 млн. населення, то в 1980р. – 169. Таке несприятливе положення спонукало Конгрес запропонувати встановити мінімальний розмір винагорода – 200 дол. за винахід, який дає фірмі економічний ефект до 20 тис. дол. Дуже невелика кількість компаній виплачують винагороду найманним інноваторам в залежності від цінності винаходу або економічної вигоди, що отримується в результаті його використання [22, с. 9; 23, с. 169].

Необхідно відзначити, що у вітчизняній практиці розроблено ряд документів щодо взаємовідносин найманого інноватора та роботодавця (хоча вони мають лише рекомендаційний характер), зокрема:

- Методичні рекомендації по виплаті винагорода авторам об'єктів промислової власності (Схвалені Методичною комісією Державного патентного відомства України) [24];
- Методичні рекомендації по укладанню договору між роботодавцем і винахідником про винагороду [25];
- Примірний договір між роботодавцем і винахідником про винагороду [26];
- Типовий договір про передачу працівником роботодавцю майнових прав на об'єкти права інтелектуальної власності, створені ним при виконанні службових обов'язків або за окремим дорученням роботодавця [27].

Всі вказані документи є методично виваженими і спрямованими на досягнення певного балансу інтересів найманого інноватора і роботодавця. В них передбачені поступка прав роботодавцю на інтелектуальну власність, умови збереження конфіденційності сторонами угоди, виплата винагорода найманому інноватору і санкції за її несвоєчасну сплату, умови переходу прав до інно-

ватора і тому подібне. Але наведені документи не враховують тієї обставини, що, як говорилося раніше, "слабша" сторона (найманний інноватор) та "сильніша" сторона угоди (роботодавець), яка має змогу нав'язати "слабкій" стороні певні умови, не завжди для неї вигідні.

Як відмічають О.Пічкур та О. Крижанівський, добре відомо, що свої майнові і немайнові права та інтереси працівники, наймані за договором (контрактом), не можуть повноцінно захистити від протиправного використання роботодавцем під час трудових відносин через загрозу звільнення [28, с. 10].

Вивчаючи інтереси найманого інноватора і роботодавця в сфері використання службової інтелектуальної власності, необхідно звернути увагу ще на один суттєвий момент, реальні випадки, коли роботодавець може використати інтелектуальну власність, але не робить цього з тих чи інших причин. Наприклад, роботодавець не використовує винахід у своєму виробництві, оскільки він не відповідає його технологічному рівню і водночас консервує та засекречує винахід, що б їм не могли скористатися конкуренти.

Природно, що в такій ситуації найманний інноватор зацікавлений отримати винагороду за службову інтелектуальну власність, оскільки вона не використовується не з його вини. В той же час роботодавець не бажає сплачувати винагороду, оскільки він не отримує ефект від використання власності. Саме це протиріччя спонукало законодавців багатьох країн врегулювати зазначене питання на користь найманого інноватора.

Так, наприклад, законодавство Німеччини передбачає сплату винагорода за винаходи, що не використовуються чи не можуть бути використані. На практиці цінність патентів, що не використовуються, визначається виходячи з цінності патентів, які впроваджуються в господарську діяльність. В розрахунках середня щорічна цінність патенту, що використовується, зазвичай приймається у розмірі 5000 німецьких марок. Третейський суд пропонує щорічну цінність патентів, які не використовуються, встановлювати у розмірі 1/4 вказаної вище суми, тобто на рівні 1250 марок. Винагорода за патенти, що не використовуються, може бути різною в різних галузях техніки та на різних підприємствах, але при цьому додержуються співвідношення 1:4 [2, с. 60,61].

Таким чином, можна говорити про систему інтересів найманних інноваторів та роботодавців в галузі використання службової інтелектуальної власності (див. табл. 3).

Аналізуючи дані табл. 3, можна констатувати, що між інтересами найманого інноватора та роботодавця в галузі використання службової інтелектуальної власності існують суттєві протиріччя. Більшість фахівців відзначає, що ефективну інноваційну діяльність можливо забезпечити лише при досягненні певного балансу цих інтересів

[див., напр.: 8, с. 165; 29, с. 10 та інші]. Цю точку зору повністю поділяє і автор [30, с. 26-27; 31, с. 66]. Причому порушення цього балансу (або в бік інтересів найманого інноватора, або - роботодав-

ця) неминуче призводить до суттєвих негативних явищ [8, с. 165], детальний аналіз яких був наведений раніше [10, с. 67-70, 74; 30, с. 26-27; 31, с. 66].

**Таблиця 3 Система інтересів найманих інноваторів і роботодавців в галузі використання службової інтелектуальної власності**

	Інтереси	
	В галузі володіння правами на службову інтелектуальну власність	В галузі виплати винагороди за використання службової інтелектуальної власності
Найманий інноватор	Сконцентрувати всі права (або хоча б частину прав) на службову інтелектуальну власність в своєму розпорядженні.	1. Отримати максимальну винагороду за використану службову інтелектуальну власність. 2. Отримувати максимальну винагороду, в разі коли службова інтелектуальна власність не використовується роботодавцем з суб'єктивних причин, але об'єктивно може використовуватись.
Роботодавець	Сконцентрувати всі права на службову інтелектуальну власність в своєму розпорядженні.	1. Не виплачувати винагороду найманому інноватору взагалі за використання службової інтелектуальної власності, створеної ним. 2. В разі виплати винагороди виплачувати її на мінімальному рівні. 3. Виплачувати винагороду на мінімальному рівні не залежно від технічної та економічної цінності службової інтелектуальної власності і результатів її господарського використання. 4. Не виплачувати винагороду в разі якщо службова інтелектуальна власність об'єктивно може використовуватись, але не використовується з суб'єктивних причин, пов'язаних з діяльністю роботодавця.

Тому, вкрай необхідно розробити раціональні організаційно-економічні механізми реалізації прав найманого інноватора і роботодавця, в галузі використання службової інтелектуальної власності, спрямовані на досягнення балансу їх інтересів.

### ВИСНОВКИ

Службова інтелектуальна власність в сучасних умовах займає домінуючі позиції в структурі

інтелектуальної власності. В статті обґрунтована система інтересів найманих інноваторів і роботодавців в галузі використання службової інтелектуальної власності, які відзначаються суттєвими протиріччями.

Подальші роботи в цьому напрямку слід сконцентрувати на дослідженні організаційно-економічних механізмів спільного володіння на службову інтелектуальну власність.

### ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Цивільний кодекс України: офіційне видання. – К.: Атіка, 2003. – 416 с.
2. Андрощук Г.О. Правове регулювання службових винаходів (порівняльний аналіз зарубіжного законодавства і правозастосовчої практики) // Інтелектуальна власність в Україні: проблеми теорії і практики: 36. наук. статей / За ред. Ю.С. Шемшученка, Ю.Л. Бошицького. – К.: ІДП ім. В.М. Корещького НАН України, 2002. – с. 41-75.
3. Закон України “Про внесення змін до Закону України “Про охорону прав на винаходи і корисні моделі” // Відомості Верховної Ради України. – 2000.- №37. – с. 706-724.
4. Галиця І.О. Інноватори та підприємства: основні протиріччя взаємодії // Вісник Донецького університету. Серія В “Економіка і право”. – 2004. - №1.- с. 60-64.



5. Андрощук Г. Правовое регулирование служебных изобретений в Германии // Бизнес-информ. – 1997. - №19. – с. 12-15.
6. Андрощук Г. Про правовий режим службових винаходів // Українське комерційне право. – 2001. - №1. – с. 13-18.
7. Капица Ю.М. Интеллектуальная собственность в Украине: права автора, организации государства. – К.: ИЦ НАН Украины, 1995 – 57 с.
8. Андрощук Г.А., Роботягова Л.И. Патентное право: правовая охрана изобретений: Учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: МАУП, 2001. – 232с.
9. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. Зб-к. – К.: Держкомстат України, 2003. – 340 с.
10. Галица И.А. Права на интеллектуальную собственность, созданную немными работниками, и инновационный процесс на промышленном предприятии // Экономика и право. – 2004. - №1.- с. 65-74.
11. Комаров В., Задорожній О. Службові винаходи і державна власність, або що робити збройним силам? // Інтелектуальний капітал. - 2003. - №2. – с. 16-21.
12. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. зб-к. - К.: Держкомстат України, 2000. – 317 с.
13. Наукова та інноваційна діяльність в Україні: Стат. зб-к. - К.: Держкомстат України, 2001. – 290 с.
14. Еременко В. Служебные изобретения // Интеллектуальная собственность. – 1993. - №3-4. – с. 12-17.
15. Австрия. Патентный закон 1970г. / Пер. Е. Кормиловой // Патентное законодательство зарубежных стран. В 2-х т. Том 1. Переводы / Сост. Н.К. Финкель. – М.: Прогресс, 1987. - с. 19-103.
16. Великобритания. Закон о патентах 1977г. / Пер. Э.П. Гаврилова // Патентное законодательство зарубежных стран. В 2-х т. Том 1. Переводы / Сост. Н.К. Финкель. –М.: Прогресс, 1987. - с. 146-278.
17. Италия. Патентный закон 1959г. / Пер. Н.К. Финкель // Патентное законодательство зарубежных стран. В 2-х т. Том 1. Переводы / Сост. Н.К. Финкель. – М.: Прогресс, 1987. - с. 340-375.
18. Португалия. Кодекс промышленной собственности / Пер. В.И. Еременко // Патентное законодательство зарубежных стран. В 2-х т. Том 1. Переводы / Сост. Н.К. Финкель. – М.: Прогресс, 1987. - с. 432-464.
19. Франция. Закон о патентах на изобретения 1968г. / Пер. В.И. Еременко // Патентное законодательство зарубежных стран. В 2-х т. Том 1. Переводы / Сост. Н.К. Финкель. – М.: Прогресс, 1987. - с. 522-553.
20. Андрощук Г.А. Стимулирование инновационной деятельности в зарубежной практике // Вопросы изобретательства. – 1989. - №12. – с. 52-56.
21. Глухівський Л. Службовий винахід у контексті національного законодавства: проблеми неврегульованості // Інтелектуальна власність. – 2003. - №2. – с. 24-28.
22. Лынный Н.В. Материальное стимулирование авторов изобретений, промышленных образцов и полезных моделей. – М.: ИНИЦ Роспатента, 1999. – 76.
23. Бромберг Г.В. Интеллектуальная собственность: от создания до использования. – М.: ИНИЦ Роспатента, 2002. – 207 с.
24. Методичні рекомендації по виплаті винагороди авторам об'єктів промислової власності // Інтелектуальна власність. – 2000. - №5. – с. 38–44.
25. Методичні рекомендації по укладанню договору між роботодавцем і винахідником про винагороду // Інтелектуальна власність. – 2000. - №6-7. – с. 46–48.
26. Примірний договір між роботодавцем і винахідником про винагороду // Інтелектуальна власність. – 2000. - №6-7. – с. 49–51.
27. Типовий договір про передачу працівником роботодавцю майнових прав на об'єкти права інтелектуальної власності, створені ним при виконанні службових обов'язків або за окремим дорученням роботодавця // Інтелектуальний капітал. – 2003. - №4. – с. 43–47
28. Пічкур О., Крижанівський О. Стимулювання творчої діяльності та шляхи правової охорони об'єктів права інтелектуальної власності // Інтелектуальний капітал. – 2003. - №4. – с. 8-17.
29. Бурак Е.М. Кому принадлежит служебное изобретение? // Патенты и лицензии. – 1994. - №5-6. – с. 10-18.
30. Галиця І.О. Прикладна наука: індустріалізація та комерціалізація // Вісник НАН України. – 2003. - №6. – с. 20-28.
31. Галиця І. Комерціалізація інтелектуальної власності та прикладних наукових досліджень // Економіка України. — 2001. — № 2. — 63–66 с.