

експертизи.

Якщо під час розгляду заявки заявник встиг удосконалити або модифікувати винахід, він може подати додаткову заявку (Continuation) в рамках вже раніше поданої заявки з проханням коригування опису винаходу.

5. Видача патенту.

Після позитивного висновку експертизи, заявник оплачує збори за видачу патенту і офіційно отримує всі відповідні права.

В середньому, термін всієї процедури реєстрації для Utility і Plant Patent триває 1,5-3 роки, для Design Patent – 1-2 роки.

Навіть після рішення про видачу патенту, у власника залишається можливість звужувати або розширювати дію патенту шляхом подачі прохань про перевидачу (reissue) або перегляд (reexamination).

Однак треба пам'ятати і про те, що отримання патенту не гарантує недоторканності – третя сторона може в будь-який момент подати позов про скасування дії патенту якщо у неї будуть докази непатентоспроможності отриманого патенту.

Термін дії патенту відраховується від дати подачі заявки в USPTO.

Термін патенту на винахід і сорти рослин – 20 років, на промисловий зразок – 15 років.

Для того, щоб отримати охорону на 20 років, у власника буде три часових періоди для оплати зборів за підтримання патенту в силі (на відміну від більшості країн, де мита сплачуються щорічно).

Протягом цього терміну власник патенту отримує охорону згідно описаним в патенті пунктам, може передавати права на використання свого винаходу третім особам, або захищати свої права в досудовому і судовому порядку в разі їх порушення.

УДК 349.2(043.2)

Амелічева Л.П., д.ю.н.,
Донецький національний університет імені Василя Стуса,
м. Вінниця, Україна

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ЯКОСТІ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Однією з умов забезпечення гідної праці і якості трудового життя як однієї з восьми цілей сталого розвитку, що взяла на себе Україна на період до 2030 року, є ефективне державне управління в умовах цифровізації (або в умовах активного запровадження електронного урядування / урядування

й надання державних послуг у режимі онлайн / «держави в смартфоні»), яке базується на ґрунтовній правовій основі.

У рамках реалізації Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Україна має забезпечити комплексний розвиток електронного урядування відповідно до європейських вимог. Також запровадження електронного урядування є базовою передумовою для розбудови в Україні ефективних цифрової економіки і цифрового ринку та його подальшої інтеграції до єдиного цифрового ринку ЄС (Digital Single Market Strategy for Europe).

Отже, завдяки запровадженню електронного урядування нині здійснюється модернізація державного управління за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема в сфері встановлення нової якості трудового життя і забезпечення гідної праці.

За результатами фахового експертного опитування, яке пройшло в рамках науково-дослідної роботи Інституту економіки промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» (2021 р.), було оцінено 9 основних причин недосконалості державного управління щодо забезпечення гідної ЯТЖ в умовах цифровізації (у % до респ.). Найбільш вагомими в порядку убутання, на думку експертів, стали такі: нездатність та ненаціленість організаційно-управлінської системи держави прогнозувати зміни під впливом цифровізації у сфері праці та виробництва, попереджувати загрози масового безробіття, зростання соціальної нерівності тощо (63,6%); відсутність в державній політиці Стратегій збереження та розвитку трудового країни, незбалансованість цифрового та трудового розвитку (59,1%); слабка дієвість судової системи захисту трудових прав (43,6%); низький рівень розробленості та обмеженість положень у національних концепціях, стратегіях програмах щодо реалізації потреб досягнення гідної праці (40,9%); безвідповідальність виконавчої влади щодо реалізації положень нормативно-правових документів і законів (39,1%); незбалансованість потреб забезпечення цифрової моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудової сфери і ЯТЖ (39,1%); обмеженість прав, повноважень, компетенцій, обов'язків і відповідальності за стан трудової сфери Мінекономрозвитку України, неготовність до подолання небезпек у сфері праці за умов цифровізації економіки (38,2%); низька роль та неадаптованість інспекції праці до роботи в умовах цифровізації (30,9%); відсутність показників трудового та цифрового розвитку при оцінюванні результатів діяльності органів виконавчої влади (24,5%) [1].

Отже, за результатами фахового експертного опитування, яке пройшло в рамках науково-дослідної роботи Інституту економіки

промисловості НАН України «Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій» саме нездатність та ненаціленість організаційно-управлінської системи держави прогнозувати зміни під впливом цифровізації у сфері праці та виробництва, попереджувати загрози масового безробіття, зростання соціальної нерівності тощо виявилася найбільш вагомою причиною недосконалості державного управління щодо забезпечення гідної ЯТЖ в умовах цифровізації.

Необхідно в рамках цього дослідження з'ясувати, чому саме ця причина вийшла на першу позицію. На це ключове питання можна відповісти, аналізуючи перманентну реорганізацію органу центральної виконавчої влади, що здійснює державне управління у сфері праці, та існування такого важливого Директорату в його структурі як Директорат норм та стандартів гідної праці.

Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики України від 14.09.2017 р. № 1460, яким затверджувалося Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці, у структурі Міністерства існував до весни 2020 року Директорат норм та стандартів гідної праці, в який входили чотири експертні групи: 1) з питань оплати праці в бюджетній сфері та грошового забезпечення; 2) з питань трудових відносин; 3) з питань охорони, безпеки та гігієни праці; 4) з питань договірного регулювання оплати праці та доходів від зайнятості. Не можна не помітити, що створені експертні групи опікувалися питаннями норм і стандартів гідної праці, що належать до основних трьох компонентів гідної праці за концепцією МОП, не було лише експертної групи з питань соціального захисту. Однак у структурі Міністерства передбачався ще один окремий Директорат розвитку соціального страхування та пенсійного забезпечення.

У зв'язку із переходом повноважень в сфері праці від Міністерства соціальної політики України до Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України (далі – Мінекономіки) у вересні 2019 року, Директорат норм і стандартів гідної праці згодом сформувався вже в структурі Мінекономіки. Відповідно до наказу Мінекономіки від 21.04.2020 р. № 766 було затверджене Положення про Директорат норм та стандартів гідної праці. До складу цього Директорату наразі входять такі структурні підрозділи: 1) експертна група з питань трудових відносин; 2) експертна група з питань оплати праці в бюджетній сфері та грошового забезпечення; 3) експертна група з питань договірного регулювання оплати праці та доходів від зайнятості; 4) експертна група з питань охорони, безпеки та гігієни праці. Однак, варто зазначити, що у жодному із зазначених вище Положень про Директорат норм та стандартів гідної праці не передбачається визначення поняття «норми і стандарти гідної праці», відсутній чіткий перелік норм і стандартів гідної праці, за яким ця інституція повинна здійснювати моніторинг й оцінку з метою визначення

рівня гідної праці. Діяльність Директорату, на жаль, не передбачає безпосередньої взаємодії з апаратом Бюро МОП, у Положеннях не згадуються керівні положення Програми гідної праці МОП для країни. Згодом цей Директорат був розформований і в структурі Міністерства економіки України (у минулому – Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України) був запроваджений Директорат розвитку ринку праці і умов праці, назва якого має економоцентристське «забарвлення». Зрозуміло, що питання моніторингу і вимірювання критеріїв гідної праці та якості трудового життя стали не в пріоритеті цього міністерства. Питаннями соціального захисту населення, зокрема працюючих, що є важливою компонентою гідної праці, в нашій державі координується окремим органом центральної виконавчої влади – Міністерством соціальної політики. Зрозуміло, що кожне міністерство опікується лише своїми питаннями і часто не розглядає їх розвиток як взаємопов'язаних компонентів гідної праці і якості трудового життя.

Зазначене, дає змогу зробити висновок, що на сьогодні організаційно-управлінська система нашої держави не націлена прогнозувати зміни під впливом цифровізації у сфері праці та виробництва, попереджувати загрози масового безробіття, зростання соціальної нерівності саме у світлі концепцій гідної праці та якості трудового життя в умовах цифровізації. Необхідно негайно відновити діяльність Директорату норм та стандартів гідної праці в структурі Мінекономіки України з належним нормативно-правовим забезпечення його діяльності.

Література

1. Становлення нової якості трудового життя під впливом цифрових трансформацій: науково-довідна записка. Проект Інституту економіки промисловості НАН України (номер держ. реєстрації 0121U111954, 01.06-31.12.2021). Поточний архів Інституту економіки промисловості НАН України за 2021 р.

УДК 349.2(043.2)

Багірова Г.І., здобувачка вищої освіти
третього (освітньо-наукового) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна

САМОЗАЙНЯТИСТЬ ТА ІНШІ НЕТИПОВІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Проблематика впливу цифровізації на зайнятість населення з кожним роком стає все більш актуальною і потребує комплексних наукових досліджень і належного правового регулювання. Це пов'язано з тим, що в