

РОЛЬ БЛОКЧЕЙНУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ЗНАЧЕННЯ ДЛЯ ОСОБИ ПРАЦІВНИКА

THE ROLE OF BLOCKCHAIN IN LABOR LAW: SIGNIFICANCE FOR THE IDENTITY OF THE EMPLOYEE

**Остапенко Л.О., д.ю.н., доцент,
професор кафедри цивільного права та процесу**

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

Андрушко С.В., студентка III курсу

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

Кузь А.О., студентка II курсу

*Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти
Національного університету «Львівська політехніка»*

З кінця XX століття у світі розпочалася інформаційна революція, яка настільки вкорінилася у побут і професійну діяльність людей, що тепер практично неможливо уявити собі життя без використання інформаційних технологій.

Для стійкої ефективності, стабільності, розвитку економіки потрібна суттєва участь і посилення ролі держави. Перехід України в європейський правовий простір вимагає повномасштабного реформування наявної правової системи на основі принципів, стандартів і технологій, що сформувалися на загальносвітовому рівні. Модернізація законодавства можлива лише завдяки використанню сучасних інформаційних технологій, наукових досягнень і розробок.

Саме впровадження найкращих світових практик електронного урядування дозволило Україні в січні 2018 року потрапити до списку 14 держав світу, які визнано лідерами із запровадження технології блокчейн.

Згадана технологія блокчейн ставить нові завдання і перед фахівцями у сфері трудового права, допоможе розв'язати значні проблеми відносин у сфері праці. У базі даних зберігається уся інформація стосовно працівника, а це, в свою чергу, дозволяє прискорити процес пошуку роботи претендентам. А у разі вчинення особою-працівником правопорушення, система блокчейну автоматично сприятиме притягненню його до відповідальності.

Для активного поширення та сприяння інтеграції технології блокчейн в економіку України, на початку 2018 року створено Блокчейн асоціацію України. До її завдань належить: розбудова стратегічного партнерства з професійними гравцями, захист їх інтересів, а також інтересів громадськості; підвищення обізнаності громадськості та розширення її доступу до технологій. Ця інновація має потенціал змінити природу взаємодій у сучасному світі. Не лише фінансові взаємодії (за допомогою криптовалют), а й сфери, що є набагато ближчими до нас – до прикладу, сферу праці та навіть діяльність професійних спілок.

Але, відсутність достатнього нормативного регулювання цієї технології створює перешкоди для повноцінного і сучасного розвитку трудового права, що обумовлює актуальність і необхідність теоретичної розробки та нормативного врегулювання цього питання.

Отож, в даній статті ми зробили спробу проаналізувати вплив технології блокчейн на регулювання трудових відносин та самого працівника.

Ключові слова: трудові відносини, блокчейн, працівник, праця, правопорушення.

Since the end of the 20th century, the information revolution has begun in the world, which has become so deeply rooted in people's daily life and professional activities that it is now almost impossible to imagine life without the use of information technologies.

For sustained efficiency, stability, and development of the economy, significant participation and strengthening of the role of the state is required. The transition of Ukraine to the European legal space requires a full-scale reform of the existing legal system based on the principles, standards and technologies formed at the global level. Modernization of legislation is possible only thanks to the use of modern information technologies, scientific achievements and developments.

It was the implementation of the best global e-government practices that allowed Ukraine to be included in the list of 14 countries in the world in January 2018, recognized as leaders in the implementation of blockchain technology.

The aforementioned blockchain technology poses new challenges to specialists in the field of labor law and will help to solve significant problems of relations in the field of labor. All information about the employee is stored in the database, and this, in turn, allows applicants to speed up the job search process. And in the event that an employee commits a crime, the blockchain system will automatically help bring him to justice.

In order to actively spread and promote the integration of blockchain technology into the economy of Ukraine, the Blockchain Association of Ukraine was established in early 2018. Its tasks include: building a strategic partnership with professional players, protecting their interests, as well as the interests of the public; raising public awareness and increasing its access to technology. This innovation has the potential to change the nature of interactions in today's world. Not only financial interactions (with the help of cryptocurrencies), but also spheres that are much closer to us – for example, the sphere of labor and even the activities of trade unions.

However, the lack of sufficient regulatory regulation of this technology creates obstacles for the full and modern development of labor law, which determines the relevance and necessity of theoretical development and regulatory regulation of this issue.

So, in this article, we tried to analyze the impact of blockchain technology on the regulation of labor relations and the employee himself.

Key words: labor relations, blockchain, employee, work, offense.

Враховуючи швидкий розвиток технологій, слід розглянути сучасне регулювання проблемних питань трудового права через призму механізму блокчейн. Ця технологія охопила майже всі сфери, від освіти, банків до державних органів та приватних підприємств.

Для кращого подальшого аналізу впливу блокчейну на трудову сферу, варто для початку роз'яснити саму суть

даної технології. Блокчейн став відомим завдяки криптовалютам. Ця молода технологія доволі швидко розвивається і вже не обмежується лише однією сферою впливу.

Блокчейн, в своїй основі, складається з блоків даних, що поєднані між собою в один ланцюг. Можна вважати, що це така спільна база даних, яка зберігає усю історію транзакцій, де під транзакціями розуміємо будь-яку між-

людську взаємодію. Це схоже на традиційну базу даних, але головною відмінністю є те, що ця база зберігається не в одному місці, а в розподіленій мережі поєднаних між собою вузлів, кожен з яких зберігає свою копію реєстрів. Даний реєстр постійно оновлюється, а кожна нова транзакція підлягає підтвердженню її чинності. Підтвердження здійснюють ці ж вузли, що є самостійними і незалежними одні від одних. Таким чином блокчейн знімає необхідність наявності надійної центральної влади, адже довіру тут забезпечує не центр, а всі в режимі реального часу [1].

Загалом, кожен вузол має три завдання: 1) підтверджувати нові блоки транзакцій; 2) зберігати наявні блоки транзакцій; 3) поширювати історію транзакцій серед інших вузлів. Отож, чим більше існує таких вузлів, то більш децентралізованою, безпечною і надійною є ця мережа [1].

Звичайно ж, використання технології блокчейн має як свої переваги, так і недоліки. Серед переваг можна виділити: забезпечення високоєфективних механізмів захисту цілісності та доступності інформації; створення повністю децентралізованої системи; стійкість системи до несанкціонованого втручання та зміни інформації, що зберігається у базі даних; економія коштів, на відміну від зберігання інформації у паперовому вигляді; неможливість внесення змін до реєстру попередньою датою; зменшення випадків шахрайства, адже кожен запис буде унікально закодовано і прив'язано до інтелектуального ключа, який відомий лише власнику майна; використання розумних контрактів, які є програмованими контрактами і виконуються самостійно з дотриманням певних умов [2, с. 113].

Щодо ризиків, можливих під час використання механізму блокчейн, то це: розкриття персональних даних та конфіденційної інформації; низька пропускну здатність і швидкість роботи бази даних; рівень безпеки та децентралізації напряму залежить від кількості учасників; можливість введення недостовірних даних; людський чинник в управлінні доступом до реєстрів; ідентифікація користувачів бази; глобальна синхронізація бази даних; захист системи в інфраструктурі мережі тощо [2, с. 113–114].

Якщо говорити про трудове право та блокчейн, то завдяки цій технології можна розширити межі працевлаштування, виключити питання дискримінації, автоматизувати шалену кількість процесів, надати працездатному населенню додаткові можливості працевлаштування. Сучасні біржі труда, газети, журнали та навіть інтернет-сайти з пропозиціями роботи є відверто застаріли засобами пошуку вакансій. Невиконання вимог законодавства щодо письмового укладення трудового договору є питанням, яке досі не знайшло свого вирішення. Також все частіше не враховуються тенденції міграції молодих фахівців. Навіть такий невеликий перелік проблеми змушує замислитися над розробкою великої бази, у якій можна знайти і використати усі можливості, котрі гарантуються міжнародними актами, Конституцією і Законами України та іншими нормативно-правовими актами [3, с. 9–10].

Ретельне вивчення та використання сутності механізму блокчейн дозволить сучасному трудовому законодавству зробити перші значимі кроки у трансграничний простір, реформувати законодавство відповідно до наявних викликів сучасності, а також стати передовою державою у сфері вдосконалення національної правової системи.

Дана технологія зможе доповнити такі складові трудового права: трудовий договір, робочий час та час відпочинку, оплата праці, працевлаштування окремих категорій осіб, діяльність профспілок тощо [3, с. 10].

Розгляньмо, як технологія блокчейн здатна взаємодіяти в системі трудових правовідносин.

По-перше, застосування смарт-контрактів, або ж так званих «розумних» контрактів. Згідно з концепцією, сформульованою Ніком Сабо ще у далекому 1994 році, теоретично будь-який договір може бути подано у вигляді комп'ютерного алгоритму, що описує набір умов і наслід-

ків, які виконуються автоматично у разі дотримання тієї чи іншої умови [4]. Головними рисами смарт-контрактів є електронна форма, умови договору викладені однією з мов програмування і реалізуються за допомогою використання механізму блокчейн, є договором приєднання, умовна угода, виконання договору бере на себе комп'ютер, відносини сторін регулюються програмним кодом. Основний елемент контракту – це цифровий підпис, який підтверджує волю сторін, що уклали угоду. Після укладення смарт-контракту він перетворюється на алгоритм і створюється токен (електронний жетон) «розумного» договору.

Таке виконання договорів, не лише виключає можливість викривлення суті договору, але й значно знизить попит на супровід договірної діяльності та інші юридичні послуги. Уже сьогодні за допомогою «розумних» контрактів можна автоматизувати більшість рутинних операцій, таких, що не потребують спеціальних знань та вмінь, а це, в свою чергу, знизить витрати на їх здійснення та залишить без роботи велику кількість фахівців нижчої та середньої ланки [4]. Але все ж, смарт-контракт – це лише програмний код, і є безліч правових нюансів з якими він впоратися буде не в змозі.

По-друге, криптовалюта як винагорода за працю. Під криптовалютою на міжнародному рівні розуміють «цифровий вираз вартості, випущений приватними розробниками та виражений у їх власній розрахунковій одиниці» [5, с. 1003].

Який же статус має віртуальна валюта в Україні? Згідно з роз'ясненням щодо правомірності використання в Україні «віртуальної валюти / криптовалюти» Bitcoin Національного банку України від 10.11.2014 року «віртуальна валюта / криптовалюта» Bitcoin є грошовим сурогатом, який не має забезпечення реальною вартістю і не може використовуватися фізичними та юридичними особами на території України як засіб платежу, оскільки це протирічить нормам українського законодавства [6].

Згідно класичного підходу, грошові сурогати у повному обсязі не відповідають жодній характеристиці грошей: їх ліквідність або дуже низька, або взагалі відсутня, їм не характерні загально визнаність та цінність, функції грошей виконуються частково, а ті функції, що виконуються, часто носять дещо ненатуральний, спотворений характер [5, с. 1005].

Розуміючи недоцільність віднесення віртуальної валюти до грошових сурогатів, Національний банк України разом з Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку та Національною комісією, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг випустив Спільну заяву фінансових регуляторів щодо статусу криптовалют в Україні від 30.11.2017 р., в якій було вказано, що складна природа криптовалют не дозволяє визнати їх ані грошовими коштами, ані валютою і платіжним засобом іншої країни, ані валютною цінністю, ані електронними грошима, ані цінними паперами, ані грошовим сурогатом [7]. Отже, криптовалюта не має статусу законного платіжного засобу у жодній юрисдикції.

Тепер повернімося до мети нашої статті і розгляньмо як технологія блокчейн впливає на особу працівника.

Вершиною застосування механізму блокчейн є повне фіксування всіх пропозицій на ринку праці. Блокчейн може збільшити ефективність побудови та підтримки публічних баз даних. Тепер роботодавці зможуть додати всі дані стосовно критеріїв, особистих якостей, певних навичок майбутнього працівника в цю базу блокчейн. А особи, бажаючи влаштуватися на роботу, з легкістю зможуть знайти відповідну пропозицію, віддрукувати її чи направити електронно свою кандидатуру. На аркуші буде написано хеш блокчейна – це унікальний ідентифікатор в базі даних блокчейн і код. Для цього на спеціальній веб-сторінці треба вписати хеш або завантажити електронну версію. Саме завдяки цьому інформація стає максимально

прозорою, будуть відсіюватися будь-які неправдиві пропозиції роботи, а також зменшиться рівень дискримінації при наймі працівників [3, с. 11–12].

Натомість, майбутній працівник матиме можливість перевірити усю історію розвитку тієї чи іншої компанії, перспективи кар'єрного розвитку, повний перелік вимог до працівників, можливість співпраці з іноземними компаніями, завчасно підібрати оптимальний варіант працевлаштування після закінчення вищого навчального закладу чи професійного технікуму у певному підприємстві, установі, організації (наприклад, використовуючи статистику хто, з якою освітою і вміннями, куди і як влаштувався) [3, с. 12].

Не дивлячись на чисельність законодавства щодо недискримінації у трудовому законодавстві, трапляються випадки його порушення. В єдиному державному реєстрі судових рішень можна знайти чимало справ стосовно відмови в прийнятті на роботу через стать, вік, зовнішність тощо. А за допомогою блокчейну, роботодавець не знає ті чи інші відомості, і таким чином виключається можливість дискримінації [3, с. 12–13].

Варто звернути увагу на те, що блокчейн виключає можливість невиконання вимог законодавства щодо укладення письмового трудового договору, адже за допомогою цієї технології можливе фіксування даних стосовно працевлаштування починаючи від переддоговірних відносин і до моменту їх припинення.

Також, технологія блокчейн значно допоможе у працевлаштуванні молодим фахівцям, яких часто не беруть на роботу через відсутність досвіду, і водночас вони просто не мають можливості його набути. Впровадження блокчейну дозволить молодим людям швидко, з мінімальними витратами, знаходити певні волонтерські програми за фахом, стажування на підприємствах, установах, організаціях. І найважливішим є те, що відбір стажерів буде відбуватися максимально прозоро, що, тим самим, виключає можливість використання «родинних зв'язків», «корупції» і т. п. [3, с. 14–15].

Наслідком вдалого пошуку роботи є укладення трудового договору. Із вдосконаленням сучасних технологій супроводжується і вдосконалення договірних відносин між суб'єктами. У світі вже почали використовувати децентралізовані контракти, і цей досвід можна застосувати і в трудовому праві. У таких контрактах імена і дати підписання будуть виражені у вигляді криптографічних відкритих ключів. Це, в свою чергу, робить контракт непорушним, і будь-які зміни, внесені після підписання створюють невідповідність хеш-значення деталей договору. Таким чином, наявна можливість надійної ідентифікації сторін договору. При цьому, блокчейн дозволяє розділити права певних осіб на внесення даних, і осіб, яким дозволяється вносити зміни в базу. Це може і додає «людський фактор», але все ж це значно посилює захист [3, с. 15–16].

Міністерство соціальної політики України планує ввести норму про створення електронного реєстру трудових договорів, про що заявив Міністр соціальної політики Андрій Рева. Таким чином, роботодавець буде зобов'язаний інформувати про укладення трудового договору з кожним, хто працює за наймом, вносити в спеціальний реєстр. На думку Реви, трудовий договір громадянина можна буде накладати на систему персоналізованого обліку Пенсійного фонду для того, щоб відстежувати інформацію про виплату заробітної плати або страхових внесків. Ведення електронного реєстру стане важливим інструментом для захисту трудових прав та боротьби з тіньовою зайнятістю [8].

Оплата праці є один з центральних та найбільш важливих інститутів трудового права. Інформація про розмір заробітної плати вимагає деякої секретності. На сьогодні, велика кількість людей використовує біткойн для платежів. Відповідно до характеру транзакцій на основі блокчейн, будь-які навіть незначні деталі щодо особистості будуть загальнодоступними. Це певною мірою порушує норми, які зазвичай вважають конфіденційність заробітної плати, проте деколи це розглядається як другорядна проблема, у порівнянні з рівнем прозорості, пропонованим транзакційними ланцюжком [3, с. 17–18].

Варто поговорити і про вирішення трудових спорів. Сучасна практика доводить, що суди часто задовольняють позови працівників щодо незаконного звільнення. Деякі працівники свідомо перекручують та подають неправдиву інформацію, наприклад, що на них тиснули, змушували звільнитися. Також трапляються випадки, коли під час прийняття на роботу особа надає неправдиві відомості стосовно своїх вмінь, навичок чи досвід. І не завжди є можливість швидко позбутися такого працівника, що ставить роботодавця в дуже не вигідне економічне положення. Ось ці всі моменти, та будь-які схожі, потребують додаткового сучасного правового регулювання [3, с. 8].

Технологія блокчейн – це справжня революція у сфері трудових відносин. За її допомогою, Україна зможе отримати наступні зміни:

- нова система оплати праці;
- нова модель укладення трудового та колективного договорів;
- блокчейн є надійним, ефективним механізмом прийому та передачі даних, гарантує максимальну прозорість та стабільність інформації;
- зменшення рівня безробіття;
- максимальна дієвість основних принципів трудового права, мінімальні можливості порушення вимог чи «обходу» трудового законодавства;
- діяльність блокчейну автономна, отож самоокупна;
- відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень [3, с. 23–24].

Технологія блокчейн здатна автентифікувати різні положення та умови в договорі, підтверджуючи, що кожна сторона здатна виконувати завдання, за які несе відповідальність.

Висновок. Практика використання технології блокчейн у сферах, що передбачають реєстрацію, зберігання та обробку даних демонструє значні переваги в порівнянні з традиційними інформаційними технологіями. Блокчейн забезпечує високоєфективні механізми захисту цілісності та доступності інформації та дозволяє створювати повністю децентралізовані системи.

Блокчейн – це поки що нова технологія, але її потенціал цілком реальний. Так, застосування технологій блокчейн допоможе отримати необхідні дані стосовно працівника, роботодавця тощо. Відбудеться практичне поліпшення ситуації працевлаштування та підвищення кваліфікації. Нові механізми оплати праці зроблять неможливим сплачувати її «у конвертах». Дана технологія зменшить можливості здійснення правопорушень працівниками, а все ж у разі здійснення, автоматично притягатиме їх до відповідальності. Отож, технологія блокчейн здатна розв'язати певні проблеми, наявні в сучасному трудовому законодавстві.

Суспільству загалом, і профспілкам зокрема корисно якщо не імплементувати цю технологію, то хоча б її розуміти та усвідомлювати усі переваги і ризики. Адже навіть коли технологія докорінно змінює людське життя, права людини повинні залишатися першочерговими.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бакаєв М. Блокчейн у сфері праці: хайп чи хоуп? Політична критика. URL: <https://politkrytyka.org/2020/11/05/blokchejn-u-sferi-pratsi-hajr-chy-houp/>. (дата звернення: 04.02.2023 р.).
2. Радейко Р. І. Особливості впровадження технологій блокчейн у сфері публічних відносин в Україні. *Часопис цивілістики*. Вип. 29. 2018. С. 112–118.
3. Шаповалова К. Р. Інститут блокчейну як механізм вдосконалення регулювання правовідносин у сфері трудового права та права соціального забезпечення. Одеса. 2018. 43 с.
4. Данильченко О. Блокчейн: юрист із машини. *Юрист & Закон*. № 21. URL: https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA010438. (дата звернення: 09.02.2023 р.).
5. Кременський О. Правовий режим віртуальної валюти (криптовалюти) в Україні. *Path of Science*. Вип. 6, № 4. 2020. С. 1001–1009.
6. Роз'яснення щодо правомірності використання в Україні «віртуальної валюти/криптовалюти» Bitcoin : Роз'яснення № п0435500-14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0435500-14#Text>. (дата звернення: 09.02.2023 р.).
7. Спільна заява фінансових регуляторів щодо статусу криптовалют в Україні. Офіційне Інтернет-представництво Національного банку України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/news/all/spilna-zayava-finansovih-regulyatoriv-schodo-statusu-kriptovalyut-v-ukrayini>. (дата звернення: 11.02.2023 р.).
8. Рева. Р. Мінсоцполітики планує створити електронний реєстр трудових договорів. Інформаційно-правовий портал «Українське право». URL: <https://ukrainepravo.com/news/ukraine/minsotspolitiki-planu-stvoriti-elektronniy-re-str-trudovikh-dogovoriv/?month=04&year=2021&>. (дата звернення: 13.02.2023 р.).