

УДК 349.22 (477)

Orsid-0000-0002-8252-1963

Середа Олена Григорівна
доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого
кандидат юридичних наук, доцент

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Стрімкий перехід усього цивілізованого світу в цифровий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи, що безнадійно відстала від технічного прогресу, за допомогою нових технологій, методів і розуміння юриспруденції в іншому напрямі. Це ставить нові завдання і перед фахівцями у сфері трудового права.

З розвитком правових відносин вже існуючі інститути права перестають задовольняти потреби сучасного соціуму - вони не можуть забезпечити комплексне регулювання у випадках з динамічними змінними. Існуючі форми та види трудових договорів не спроможні задовольнити усі потреби сучасного світу. Тому суб'єкти господарювання шукають більш оптимальні форми закріплення трудових відносин, що будуть швидше, економніше і більш мобільними в умовах технократичної економіки.

У зв'язку з цим виникає необхідність дослідження нових видів трудових договорів, які вже існують у світовій практиці, та визначення напрямків розвитку та функціонування вітчизняного інституту трудового договору.

Сучасний стан розвитку новітніх технологій вимагає створення та інституціоналізації нових шляхів укладення трудових відносин. Для вирішення цього завдання слід розглянути правове регулювання крізь призму нових технологій, що вже показали свою ефективність на практиці та сумісні до імплементації з такою галуззю як трудове право.

Найбільш доречним у даному випадку є застосування механізму блокування. Наразі дана технологія захоплює майже всі сфери, від освіти, науки, сільського господарства, банків до державних органів та приватних підприємств .

Як наслідок, науковим співтовариством передбачається, що в базах даних, створених на основі блокчейну, можна буде зберігати не тільки інформацію про платежі (зокрема, щодо крипто валюти), а й будь які дані, вибудувати систему нового рівня.

Для більш глибокого розуміння цієї технології необхідно звернутись до етимології та значення цього слова. Так, блокчейн бере початок від англійського слова blockchain, котре умовно можна поділити на block (блок) та chain (ланцюг), тобто зв'язані у певні ланцюги блоки інформації.

Блокчейн - це розподілена база даних, в якій зберігається інформація про кожну операцію, виконану в системі. Дані зберігаються у вигляді ланцюжка блоків (звідси і назва - blockchain) із записами про транзакції. Їх неможливо підробити, так як кожна новий запис здійснює підтвердження в уже існуючих ланцюжках. Щоб підробити дані, потрібно змінювати інформацію у всіх інших блоках. При цьому, так як система розподілена, актуальна інформація про записи в системі зберігається у всіх її учасників і автоматично оновлюється при внесенні будь-яких змін .

Якщо говорити про трудовий договір та блокчейн, то ця система створить найбільш прозорі трудові відносини між суб'єктами, які тільки можливі на сьогодні, оскільки вже існуючому інституту договору прийде на заміну смарт-контракт.

Смарт-контракт – це угода щодо перерозподілу цінностей між контрагентами, яка передбачає суворе і однозначне завдання умов, автоматизацію процесів виконання і мінімізацію залучення довірених сторін.

Важливою умовою для створення та використання смарт-контрактів є наявність наступних елементів: по-перше, це цифрова ідентифікація усіх сторін договору; по-друге, для створення смарт контракту необхідне децентралізоване середовище, що здатне зберігати дані у блоках; по-третє, предмет договору та необхідні для виконання зобов'язання інструменти (наприклад, крипто-гаманці, якщо виконання операції передбачає собою розрахунки); по-четверте, це конкретно описані умови виконання, що мають своє відображення у спеціально створеній формулі, яку підтверджують обидві сторони.

Якщо порівнювати смарт-контракти з паперовими аналогами, можна виявити наступні переваги:

Автономність. Дана технологія надає самостійність у укладенні договору – з процесу укладення договору виключається посередник, тобто більше не знадобляться послуги адвокатів, брокерів, банків, нотаріусу.

Таким чином, особа зможе захистити себе від маніпуляцій з боку недобросовісних провайдерів юридичних послуг.

Надійність. Криптографія, шифрування даних і зберігання в блокчейні відповідають за збереження документів –дані знаходяться у тисячах примірниках у “тисячах електронних сейфах” і синхронно змінюються у реальному часі, що унеможливило підробку або втрату даних на сучасному рівні технічного розвитку людства.

Швидкість. На роботу з паперовими документами та на їх супровід витрачається велика кількість часу. Смарт-контракт дозволяє автоматизувати велику кількість процесів, що робить його неймовірно гнучким інструментом і дозволяє зосередити увагу на більш важливих питаннях, а функція одночасної зміни інформації у всіх блоках одночасно, що відбувається у реальному часі, виводить документообіг на цілковито новий рівень швидкості.

Економія. Використання смарт-контрактів допоможе заощадити велику кількість грошей, оскільки з процесу драфту виключається посередник.

Актуальним залишається питання про доцільність використання такого складного інструменту як блокчейн у трудовому праві, оскільки основний напрям користування смарт-контрактами це B2B сфера. Вбачається, що впровадження смарт-контракту є найбільш гармонічним шляхом розвитку, оскільки трудові функції та винагороду робітника можна з легкістю прописати в алгоритмі, що забезпечить прозорі відносини, адже уся зроблена робота буде зчитуватися з трекерів, які відслідковують усю інформацію, що передбачена у контракті. Це означає, що працівник буде отримувати справедливе винагородження за свою працю, а через використання механізму блокчейну інформацію неможливо підробити, що захистить обидві сторони трудового договору.

До формули обчислення можна ввести нескінченну кількість змінних, які будуть відповідати за стаж, розряд, кваліфікацію робітника, строки та багато іншого, що обмежується лише потужністю блокчейн мережі та фантазією авторів контракту.

Повноцінне використання механізму блокчейну потребує впровадження нового типу трудової книжки, оскільки даний інститут трудових відносин з його поточною формою і нульовим функціоналом неможливо інтегрувати зі смарт-контрактом, а тому виникає потреба реформувати цей інститут, що дозволить трудовій книжці позбавитися статусу рудиментарного додатку до кар’єри.

Процес інтеграції технології блокчейн у правову площину є дуже складним і повільним, він здійснюється шляхом величезної кількості спроб та помилок і викликає низку суперечливих поглядів щодо його легалізації, оскільки ця сфера суспільних відносин є найбільш консервативною і формалізованою. Але користь від даного процесу інтеграції сучасних технологій у існуючий інститут трудового договору є беззаперечною. Так, одним із аргументів, що свідчить про визнання місця сучасних технологій у формуванні правового базису, є Закон України № 2155-VIII від 5 жовтня 2017 р. «Про електронні довірчі послуги», в якому хоча і не декларується легалізація самого блокчейну, але містяться положення щодо окремих елементів, які використовує дана технологія, що свідчить про зацікавленість з боку законотворця.

Отже, враховуючі перехід України в Європейський правовий простір, необхідно гармонізувати національне законодавство з використанням новітніх світових тенденцій. Застосування технологій державного блокчейну допоможе отримати необхідні дані стосовно працівника, роботодавця, відбудеться повна фіксація їх та неможливість протиправної зміни чи укладення з вимогами, що суперечать законодавству.