

Шифр «механізм зайнятості»

Інститут блокчейну як механізм вдосконалення регулювання правовідносин у сфері
трудового права та права соціального забезпечення

Зміст

Вступ.....	3
1.Сучасне регулювання проблемних питань трудового права та права соціального забезпечення.. Впровадження інститут блокчейну.....	5
2. Використання блокчейну на різних етапах розвитку трудових відносин:	
2.1 Особливості інституту блокчейну на етапі виникнення трудових відносин.....	10
2.2 Проблемні питання механізму блокчейну під час розвитку та припинення трудових відносин.....	17
3. Застосування механізму блокчейну для регулювання відносин з пенсійного забезпечення	20
4. Шляхи вдосконалення законодавства із застосуванням механізму блокчейну.....	26
Висновки.....	29
Список використаних джерел.....	30
Додаток №3	34

Вступ

Актуальність теми дослідження. Перехід України в європейський правовий простір вимагає повномасштабного реформування правової системи на основі принципів, стандартів та технологій, що сформувалися на загальносвітовому рівні. Це ставить нові завдання і перед фахівцями у сфері трудового права. Вражаючи у поганому сенсі досягнення пенсійної реформи, безробіття, високий рівень корупції у сфері працевлаштування, недостатнє сприяння держави створенню діючих центрів праці, відсутність діючих гарантій працевлаштування за фахом особам, які ще навчаються, роблять це пекло ще менш комфортним для проживання та професійного розвитку кожного.

Поява та розвиток технологій, професії, що є міжгалузевими, цікавими є і для трудового права. Прикладом цього є лізінг робочої сили, поява фрілансерів, захист інтелектуальної власності. Створення та функціонування цих нових явищ буде практичним з різних точок зору за допомогою такої нової технології, як блокчейн. Механізм блокчейну широко використовується закордоном у різних сферах. В Україні дослідження цієї технології ще тільки у стані вивчення.

Дослідження тренду блокчена у трудовій сфері дозволяє розкрити його правовий та економічний аспекти, визначити сутність, переваги та недоліки у відповідності з новими економічними та політичними реаліями. Відсутність достатнього нормативного регулювання цієї технології утворює певний сірий правовий вакуум та створює перешкоди для повноцінного і сучасного розвитку трудового права, що обумовлює актуальність і необхідність теоретичної розробки та нормативного врегулювання цього питання.

Стан дослідження. Ситуація розвитку технологій та процеси глобалізації залишають відтиск на розвитку трудового права в тому числі. Деякими аспектами блокчейну у сфері права займалися Меттью Хенкок, Глущенко Г. та

інші. Але комплексне дослідження блокчейну у трудовому праві взагалі відсутнє.

Предметом дослідження є блокчейн як новітня технологія для сучасного регулювання відносин в сфері трудового права і права соціального забезпечення.

Об'єктом дослідження є правовий статус блокчейну як ефективного механізму вдосконалення правового регулювання.

Мета роботи полягає у теоретико-правовій характеристиці блокчейну як технології розвитку трудового права.

Для реалізації мети дослідження ставилися такі основні **завдання**:

- розкрити організаційно-правові засади блокчейну;
- з'ясувати наслідки запровадження технологій блокчейну для різних суб'єктів права;
- охарактеризувати діяльність блокчейну для працівників та роботодавців на прикладі певних сфер суспільного життя;
- сформулювати науково обґрунтовані пропозиції по вдосконаленню законодавства, що регулює комплекс відносин щодо блокчейну у трудовому праві;
- дослідити особливості застосування блокчейну в сфері пенсійного забезпечення.

Методами дослідження при написанні даної роботи є такі: діалектичний, системно-аналітичний, порівняльно-правовий, історико-правовий, формально-юридичний.

1. Сучасне регулювання проблемних питань трудового права. Впровадження інституту блокчейну в трудових правовідносинах

Наразі в трудовому праві присутні певні проблеми щодо працевлаштування кадрів, корупції, великого завантаження судів, тощо. Вважаю за потрібним навести ключові проблемні інститути та їх нормативне регулювання.

Позиція законодавства щодо працевлаштування кадрів; дискримінації.

Так, згідно з ст. 43 КУ, «...держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб...» [1]. Тобто наявна свобода вибору реалізації своїх трудових можливостей.

Згідно ст.23 Загальної декларації прав людини, кожна людина має право на працю, на вільний вибір міста роботи, справедливі та сприятливі умови праці та на захист від безробіття [2].

З боку держа повинні бути наявні механізми, що допомагали б кожній людині реалізовувати свої права. Це підтверджується і наступним актом.

Так, в ч. 1 ст. 1 Конвенції МОП «Про політику в галузі зайнятості N 122» зазначено, що з метою стимулювання економічного зростання ... кожний член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості. У ч. 2 ст. 1 цієї ж Конвенції наголошено, що ця політика має на меті забезпечувати, щоб:

- a) була робота для всіх, хто готовий стати до роботи і шукає роботу;
- b) така робота була якомога продуктивнішою;

с) була свобода вибору зайнятості і найширші можливості для кожного працівника здобути підготовку та використовувати свої навички і здібності для виконання роботи, до якої він придатний, незалежно від раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних поглядів, іноземного походження чи соціального походження. [4]

Кожний член МОП має вживати відповідних заходів для покращення своєї системи захисту від безробіття та політики в галузі зайнятості. Відповідно до цієї Конвенції кожна людина без будь яких виключень може покращувати своє матеріальне становище через роботу, а за державами закріплено обов'язок у цьому сприяти.

Це підтверджується і ст. 2 Директиви 2000/78 Ради ЄС від 27 листопада 2000 р., яка встановлює загальні рамки рівного ставлення при працевлаштуванні та у трудовій діяльності [5, с. 39].

Також Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права зазначає «...право на працю, на справедливі та сприятливі умови праці, на страйк, на створення профспілок...» [3].

Якщо говорити про вітчизняне регулювання, то необхідно зазначити наступні закони.

Згідно ст 5-1 Кодексу законів про працю України, дежавою надаються певні гарантії працездатним громадянам, що проживають на території України. «вільний вибір виду діяльності, безоплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштування за фахом випускникам державних вищих навчальних закладів, професійних навчально-виховних закладів, ... тощо» [6].

Відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» 2013 р. № 5067-17: «..... держава гарантує у сфері зайнятості: ... 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необґрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення; 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян...»

Згідно з ст. 5 Закону України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року № 966-IV «... до видів соціальних послуг належать: соціально-побутові послуги (...); психологічні послуги; соціально-педагогічні послуги; соціально-медичні послуги; соціально-економічні послуги; юридичні послуги; послуги з працевлаштування; інформаційні послуги та інші соціальні послуги. Суб'єкти, що надають соціальні послуги, можуть їх надавати в інших формах, не передбачених цією статтею, але визначених Кабінетом Міністрів України в переліку платних соціальних послуг» [8].

Тобто з зазначених актів слідує, що держава повинна сприяти працевлаштуванню різними способами та засобами, виключити дискримінацію та вчасну розробки та реалізації соціальних гарантій у сфері зайнятості населення працездатного віку.

Економічна криза в Україні дуже негативно позначається на зайнятості в країні. Міністерство соціальної політики України наприкінці 2015 року заявило, що рівень безробіття досяг максимуму за всю історію незалежної України. Особливу тривогу у фахівців викликає той факт, що в Україні триває зниження попиту на робочу силу. Станом на 2015 рік, за даними державної служби статистики, на одне вільне робоче місце претендує 19 безробітних. Так ще у 2015 році рівень безробіття в Україні становив 9,5%, а вже у 2016 році цей показник збільшився і становив на І квартал 10,3%, а на II квартал показник трохи зменшився і становив 9,8% [9].

Отже, Україна майже повністю з себе зняла тягар працевлаштування кадрів, що є суттєвою проблемою для трудового права. Законодавством не регламентується як саме держава повинна сприяти вільному вибору роду діяльності чи праву на працевлаштування, що ставить під сумнів ефективність наведених вище свобод та гарантій осіб.

Інститути трудового договору та оплати праці є одними з центральних для трудового права. Так, відповідно до статті 31 проекту Трудового кодексу України працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і

творчої праці шляхом укладення трудового договору. Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства виплачувати працівникові заробітну плату. [6]. Однак через певний збіг обставин, не дивлячись на санкції та інші негативні наслідки поширеною є проблема заробітної плати «у конвертах», що є абсолютно незаконним явищем з точки зору трудового права. Іноді роботодавці для ухилення від сплати податків, належного мінімального рівня заробітної плати взагалі не оформлюють належним чином працівника відповідно до норм проекту Трудового кодексу щодо трудового договору, що також залишає вкрай регресивний напрям руху трудового права.

Не менш важливим є вирішення трудових спорів. Сучасна практика доводить, що суди доволі часто задовольняють позови працівників щодо незаконного звільнення. Деякі працівники перекручують та подають до суду неправдиву інформацію на стосовно того, що на них тиснули, примушували та навіть погрожували, спонукаючи до звільнення. І, не дивлячись на кримінальну відповідальність за це, через обставини кризи та певні внутрішні переконання, працівники надають у суді завідомо неправдиву інформацію.

Трапляються випадки прийняття особи на роботу, котра надала неправдиві відомості щодо певного рівня знань, вмінь чи сказала про певний рівень досвіду (працюючи де-небудь нелегально), що не відповідають дійсності. І не завжди є можливість швидко позбутись такого працівника, що ставить роботодавця у не вигідне економічне становище.

Також, останнім часом з'явилися нетипові форми зайнятості, такі як працівники за викликом, фрілансери, регулювання відносин з якими потребую певного нормотворчого уточнення.

Отже, в трудовому праві є певні прогалини в правовому регулюванні окремих інститутів, котрі потребують додаткового сучасного регулювання.

Враховуючи швидкий розвиток технологій, то слід розглянути сучасне регулювання проблемних питань трудового права крізь призму механізму блокчейну.

Наразі технологія блокчейн захоплю майже всі сфери, від освіти, науки, сільського господарства, банків до державних органів та приватних підприємств [10].

Звідси є наслідок, що 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, словом, 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.

Ідея технології блокчейн максимально проста - це величезна база даних загального користування.

Блокчейн - це розподілена база даних, в якій зберігається інформація про кожну операцію, зроблену в системі. Дані зберігаються у вигляді ланцюжка блоків (звідси і назва - blockchain) із записами про транзакції. Їх неможливо підробити, так як кожна нова 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 [10]. Тобто, у системи блокчейн немає нікого, хто може, умовно "смикнути рубильник" і знищити базу даних і у всіх знаходиться «остання версія.»

Якщо говорити про трудове право та блокчейн, то через цю систему можна розширити межі працевлаштування, виключити питання дискримінації,

автоматизувати шалену кількість процесів, надати працездатному населенню додаткові можливості пошуку роботи. Вважаю очевидним, що сучасні біржі труда, газети, журнали, інтернет – сайти з пропозиціями робочих місць є абсолютно застарілими засобами вирішення питання працевлаштування. Невиконання вимог законодавства щодо письмового укладення трудового договору є питанням для обговорення ще з минулого століття, але кінцевого вирішення знайдено не було. Все частіше не враховуються тенденції міграції молодих фахівців. Хоча б наведений перелік поблем змушує замислитись над запровадженням великої бази, де можна знайти і використати всі можливості, котрі гарантуються міжнародними актами, Конституцією та Законами України, локальними нормативно - правовими актами.

Досконале вивчення і застосування сутності блокчейну дозволить сучасному трудовому законодавству зробити перші значимі кроки у трансграничний простір, реформувати законодавство відповідно вимог сьогодення, стати передовою країною у сфері вдосконалення правової системи.

Необхідно досконально вивчити цю технологію та знайти їй оптимальне застосування в системі інститутів трудового права: сучасна база зможе допомогти доповнити такі складові трудового права, як: трудовий договір, робочий час та час відпочинку, оплату праці, працевлаштування окремих категорій осіб, діяльність профспілок, тощо.

2. Використання блокчейну на різних етапах трудових відносин:

2.1 Особливості інституту блокчейну на етапі виникнення трудових відносин.

Різного роду зміни трудового права, які супроводжують багатовіковий його розвиток, сягає сивої давнини і пов'язані, як правило, також і з різкими трансформаціями в житті людського суспільства: екологічними чи

соціальними, культурними, технологічними чи політичними, а то й демографічними. Кінець минулого століття стимулює підведення підсумків всієї попередньої історії трудового права та аналіз майбутніх неоспорюваних змін у ньому. Онтологічна вкоріненість сучасної людини в інформаційно-технічні детермінанти цивілізаційного розвитку, без сумніву, сьогодні стають невідемними одне від одного. Потужний розвиток науки породжує відповідні зміни у правовому полі, тому вважаю за потрібне дослідити позитивні та негативні аспекти блокчейну саме в трудовому праві.

Так, погоджуємось із думкою Тищенко О. В щодо того, що реалізація гуманістичної функції в сфері соціальної політики провідних країн світу визначається ефективністю соціально-забезпечувального законодавства, спрямованого на підтримання життєдіяльності населення, що створює реальні умови для реалізації права на гідне життя [23, с. 37]. Оскільки в Україні існує чимало проблем щодо бідності, працевлаштування, зайнятості населення, то вважаємо, що буде доцільним використовувати блокчейн для реалізації запропонованої Тищенко О. В. загальнодержавної та регіональної програми «Перспективних напрямів зайнятості населення України» задля більш швидкого досягнення позитивних результатів.

Так, вважаємо за потрібним розглядати запровадження блокчейну в трудовому праві за певними блоками.

Вершиною айсбергу застосування технологій блокчейну є повне фіксування всіх пропозицій на ринку праці.

Блокчейн може збільшити ефективність побудови та підтримки публічних баз даних. По-перше, інформацію буде неможливо підробити. По-друге, така база досить непогано справляється з DDoS-атаками та іншими популярними способами порушення роботи. Впровадження цієї технології дозволить забезпечити надійну синхронізацію даних.

Тепер, роботодавці зможуть додати всі дані стосовно критеріїв, особистих якостей, певних навичок майбутнього працівника в цю базу

блокчейн. Так, за необхідності будь-яка людина зможе знайти цю пропозицію, надрукувати її чи направити електронно свою кандидатуру. На аркуші буде надрукований хеш блокчейна - унікальний ідентифікатор в базі даних блокчейн і код. Будь-яка людина зможе перевірити достовірність інформації у виписці. Для цього на спеціальній веб-сторінці треба вписати хеш або завантажити електронну версію. Таким чином інформація стає максимально прозорою, будуть «відсічені» неправдиві пропозиції роботи, не будуть недодані данні стосовно певних умов праці, не з'являться додаткові критерії під час співбесіди через нелюбов роботодавця до знаку зодіаку «лев».

У свій же час майбутній працівник буде мати можливість дослідити історію розвитку тієї чи іншої компанії, перспективи кар'єрного росту, повний перелік вимог до працівників, можливість співпраці з іноземними компаніями, завчасно підібрати оптимальний варіант працевлаштування після закінчення певного вищого навчального закладу чи професійного технікуму в тому чи іншому підприємстві, установі, організації (наприклад, використовуючи статистику хто, з якою освітою, навичками, тощо куди і як поступив).

Прикладом позитивних наслідків запровадження блокчейну стосовно працевлаштування можна навести подолання недоліків конкурсного відбору працівників, визначених Вахоневою Т. М., а саме: прискорити процедуру прийняття документів для участі у конкурсі, організаційна швидкість; досягнення максимальної об'єктивності при доборі кадрів замість монополізації керівництвом відповідної процедури [24, с. 70]. Тобто, не буде необхідності створювати додатковий «конкурсний центр», що буде потребувати додаткових часових та економічних витрат.

Не дивлячись на чисельність законодавства щодо недискримінації, трапляються непоодинокі випадки його порушення при працевлаштуванні.

В єдиному державному реєстрі судових рішень можливо знайти чимало справ стосовно відмови в прийнятті на роботу через стать, вагу, зовнішність, тощо.

За допомогою блокчейну роботодавець, наприклад, не буде знати ті чи інші відомості, тому буде виключена дискримінація. Саме цього вимагають чисельні міжнародно-правові акти, вітчизняне законодавство, зазначені в розділі 1 роботи.

Можливість з'ясувати максимально об'єктивні данні про працівника, роботодавцями можливо розглянути на прикладі наступного стартапу - Aeron.

Один з останніх і цікавих проектів в області блокчейна - Aeron. Це сервіс, який планує зробити безпечніше цивільні перевезення, так як в ньому будуть фіксуватися дані про якість польоту від трьох зацікавлених сторін - пасажирів, пілотів і авіакомпаній.

Незважаючи на те, що авіація є найбезпечнішим видом транспорту, аварії все ж мають місце. За даними Aeron сервісу, в більше половини випадків (57%) причиною є людський фактор - корумповані льотні школи, занадто великий наліт у пілотів (який призводить до втоми і помилок), недостатньо досвідчені пілоти і т.д. У сервісі кожна зі сторін буде фіксувати інформацію про якість польоту, кількості льотних годин і т.д. Це дозволить уникнути втрати інформації або її підміни [13].

Вважаємо, що за цим прикладом аналогічно можна застосувати технологію блокчейну і у сфері трудового права. Відповідно, буде можливість створити свого роду «книгу відгуків» про певного працівника та роботодавця. Наприклад, застосовуючи цю «електронну книгу», кожен попередній роботодавець зможе залишити інформацію стосовно якості виконаної працівником роботи. Це допоможе ти усунути наступну проблему в трудовому праві: оскільки в проекті Трудового кодексу відсутня можливість притягнення працівника до матеріальної відповідальності за виготовлення браку (ст. 239), то роботодавець через це може нести економічні збитки. Якщо буде введено подібну «книгу відгуків», то після звільнення роботодавець зможе попередити в ній наступних про можливі «проблеми» (виготовлення браку, тощо) з тим чи

іншим працівником, що стане перевагою для роботодавців і допоможе уникнути незапланованих збитків.

Більш за те блокчейн виключає можливість невиконання вимог законодавства щодо укладення письмового трудового договору, оскільки за допомогою цієї технології можливе фіксування даних стосовно працевлаштування починаючи від переддоговірних відносин і продовжуючи моментом їх припинення.

Окремої уваги заслуговує працевлаштування молоді.

На сьогоднішній день працевлаштування молоді покоління бентежить усіх громадян України. Підтвердженням цього є *додаток №3*, де 83% опитаних студентів НЮУ ім. Ярослава Мудрого знаходять існуючу систему працевлаштування неефективною. Вважаю, що такі результату обумовлені зіткненням інтересів як працівників так і роботодавців. За статистикою роботодавець не хоче приймати молодь.

Варто погодитися з думкою О. М. Ярошенка, який вважає, що ситуація, яка протягом останніх років склалася із зайнятістю та працею молоді, без перебільшення є напруженою та має тенденцію до погіршення. Загострення соціально-економічних проблем, недосконалість правової і нормативної баз, відсутність дієвих механізмів державної підтримки молоді в період її соціального становлення і розвитку значно ускладнили процеси відновлення інтелектуального потенціалу, трудових ресурсів держави, негативно позначилися на матеріальному становищі молоді сім'ї, здоров'ї, фізичному й духовному розвитку молодих громадян, призвели до зростання безробіття серед молоді, загострення криміногенної ситуації в суспільстві [15 с. 205].

Молоді люди часто опиняються в замкненому колі, коли їх не беруть на роботу, через відсутність досвіду; в той же час вони не можуть набути цього досвіду, оскільки вони ніколи не працювали.

Впровадження блокчейну дозволить молоді швидко, з мінімальними витратами, знаходити певні волонтерські програми за фахом, стажування на

підприємствах, установах, організаціях. Більш за те, відбір «стажерів» буде відбуватися максимально прозоро, що виключає ситуацію використання «родинних зв'язків», «корупції», тощо.

Цікавою для цього буде заснована в Пало-Альто, ShoCard, що використовує технологію блокчейна для підтвердження ідентичності. «Співзасновник ShoCard, Джеф Вейтцман сказав, що вони створили цифрове посвідчення особи, яке також легко використовувати як водійські права, але це настільки безпечно, що банк може покластися на це. Дж. Вейтцман з його командою використовують загальнодоступні та приватні ключі, хешування даних, багатофакторну аутентифікацію [16]. Вважаю, що це дозволить як захистити персональні дані на належному рівні, як на рівні пошуку роботи чи стажування, так і бути надійно збереженими у подальшому.

Наслідком вдалого пошуку роботи є укладення **трудового договору** між роботодавцем та працівником. Однак бурхливий розвиток технологій має наслідком вдосконалення договірних відносин між суб'єктами. Так, в світі вже почали використовувати децентралізовані контракти. Цей досвід можливо застосувати і в трудовому праві, оскільки важко уявити цю галузь права без, наприклад, трудового договору. В Сінгапурі, наприклад, в даний момент тестується перший B2B контракт зареєстрований на блокчейн між двома підприємствами.

У той час як дебют минулого тижня смарт-контракту між IBM і банком Токуо-Mitsubishi UFJ є приватним за своєю природою, цей блокчейн MOU буде першим B2B контрактом у відкритому доступі на блокчейн для будь-кого, хто побажає перевірити. Імена учасників і дати підписання виражені у вигляді криптографічних відкритих ключів. Це робить контракт непорушним, і будь-які зміни, внесені після підписання створять невідповідність хеш-значення деталей контракту, залишаючи доказ своєї статті Нік Сабо, стверджує, що смарт-контракт дає нам нові способи формалізації цифрових відносин, які є набагато більш функціональним, ніж їх неживі паперові предки. З блокчейн MOU між

ACCESS і BLOCKCON, ми вже бачимо ознаки паперових контрактів замінюються блокчейн угодою. Але коли справа доходить до правового застосування, обидва Московіц і Стражнар (засновник і генеральний директор bravenewcoin.com) відзначають, що виконання і юридичні тлумачення нічим не відрізняються від традиційних контрактів [11].

Таким чином, можна зафіксувати всі необхідні умови трудового договору відповідно до норм чинного законодавства. Після укладення такий договір так само набере чинності і буде дієвим, можливість захисту оспорюваних, невизнаних, спірних прав залишається. Наявна можливість надійної ідентифікації сторін договору. Більш за те, блокчейн не заважає сторонам вручну підтверджувати операцію. Це всього лише ще спосіб запису даних, а ручне підтвердження внесення змін виключає атаки більшу частину обчислювальної потужності. При цьому, блокчейн дозволяє розділити права пених осіб на внесення даних, і осіб яким дозволяється вносити зміни в базу. Це може і додає «людський фактор», але одночасно і значно посилює захист. І можливість, наприклад, застосувати те саме випробування при прийнятті на роботу.

Також, технологія блокчейну співпадає з намірами Мінсоцполітики України, яке України планує ввести норму про створення електронного реєстру трудових договорів, про що було заявлено міністром соцполітики, Андрієм Ревою [12].

Таким чином, трудовий договір громадянина можна буде накладати на систему персоніфікованого обліку Пенсійного фонду для того, щоб відстежувати інформацію про виплату заробітної плати або страхових внесків.

Після припинення трудових договорів, вони будуть архівуватися.

Також Міністр зазначив, що ведення електронного реєстру стане важливим інструментом для захисту трудових прав та боротьби з тіньовою зайнятістю [12].

Як зазначає Серета О. Г., однією з сучасних вимог трудового права виступає процес флекабілізації трудових відносин. Сьогодні існує ряд нових форм нестандартної праці, які не регламентовані чинним трудовим законодавством, що призводить до обмеження конституційного принципу, закріпленого в ст. 43 Основного закону (право на працю). Для таких нетипових форм зайнятості відносять, наприклад, позикових працівників, лізинг персоналу [25, с. 130]. Саме для них оформлення трудового договору за допомогою технології блокчейну буде способом належного оформлення трудових відносин та можливістю використовувати загальновизнані трудові права та неможливістю роботодавця ухилитись від певних зобов'язань, визначених трудовим правом.

Таким чином, майбутні *працівники* зможуть: знайти максимальний обсяг інформації стосовно майбутнього місця роботи, проглянути його репутацію, наявність боргів у держави перед цим підприємством. Аналогічну інформацію зможе отримати і роботодавець.

Для *молодих фахівців* відкривається більше можливостей для пошуку праці за покликанням, освітою та певним рівнем заробітної плати.

Окремими перевагами буде регулювання *нетипових форм зайнятості* з мінімальними витратами та зусиллями.

2.2 Проблемні питання механізму блокчейну під час розвитку та припинення трудових відносин

Трудові відносини розвиваються шляхом закріплення їх в трудовому договорі, однією з умов якого є оплата праці.

Оплата праці є одним з центральних та найбільш важливих інститутів трудового права. Інформація про розмір заробітної плати вимагає певних рівнів секретності. З огляду на той факт, що біткоїн і інші кріптотермії неухильно розвиваються, велике число людей в усьому світі використовують їх для

платежів. Відповідно до характеру транзакцій на основі блокчейн, навіть незначні деталі щодо транзакцій особистості і його/її звичок до витрат будуть загальнодоступними для всіх. У деяких випадках це порушує норми, які зазвичай поважають конфіденційність заробітної плати; проте іноді це розглядається як другорядна проблема в порівнянні з рівнем прозорості, пропонованим транзакціями з ланцюжком.

Цікаво відзначити, що кілька дослідників недавно проаналізували транзакційні записи біткоінів, щоб ідентифікувати періодичні платежі біткойнов, що повторюються за конкретною адресою в обмін на товар чи пропоновані послуги. Дослідники використовували отримані дані для визначення ступеня зв'язку сторін, що беруть участь в транзакції, а також наслідків для конфіденційності. [14].

За результатами дослідження було встановлено:

- періодичність певних платежів,
- компанію, що їх відраховує,
- інших працівників.

Отже, виплата заробітної плати біткоінами (чи іншою криптовалютою) чи взагалі просто за допомогою блокчейн зможе суттєво зменшити рівень заробітної плати «у конвертах» та нелегально працюючих осіб.

Більш за, працівники будуть мати можливість отримувати гарантовану заробітну плату, не нижче мінімального рівня.

Якщо звернути увагу на захист персональних даних суб'єктів трудового права, то слід зазначити наступне:

Блокчейн може містити величезну кількість особистої інформації та інших пов'язаних даних. Поточні правила збереження конфіденційності, такі як новий Загальний порядок захисту даних від Європейського Союзу (GRDP), погано підготовлені для обробки особистих даних на Blockchain, особливо якщо вони є загальнодоступними. Таким чином, компаніям слід розглянути конфіденційні наслідки при запровадженні технології блокчейн.

Так, в GRDP є "право стирати" або "право на забуття". Право стирання заявляє про те, що особи мають право стерти свої особисті дані після збалансування певних суспільних інтересів. Більшість вільних країн мають закони, які дозволяють окремим особам вилучати інформацію з сторонніх баз даних за певних обставин.

Проте наріжним каменем блокчейну і ключем до її надійності є постійність завантажених даних. Всі користувачі мережі блокчейн повинні одночасно погодитись видалити дані для відповідності певним юридичним вимогам, що є віртуальною неможливістю. Крім того, видалення одного фрагмента даних змінить всі наступні транзакції, на які покладається це, таким чином створюючи альтернативне майбутнє (більш відповідним чином називається сьогодні як "альтернативні факти").

Однак можна створювати блоки, для доступу в котрі необхідно буде ввести певні паролі, данні чи інформацію. Так, роботодавець не дізнається персональної інформації (окрім досвіду роботи, тощо), доки працівник не надасть до них доступ чи не подасть пропозицію укласти трудовий договір.

Наступним актуальним питанням є чайові. Погоджуємось із переліком проблем, запропонованих Сорочишиним М. В.: незрозумілість можливості включення чайових до заробітку працівників; врахування роботодавцем можливості отримання чайових, через що встановлення заробітної плати на рівні мінімальної, щоб заохотит працівників до продуктивного виконання їх трудових обов'язків [25, с.135]. За допомогою механізму блокчейну буде можливість врегулювати проблемні питання. Наприклад, при наявності електронної бази, роботодавцю буде спрощено самі механізми оплати заробітної плати, податків, буде фіксуватись дійсна кількість чайових, буде автоматично включено їх до заробітної плати.

Таким чином, є *можливість і захистити дані, і зберегти певну прозорість*. Також буде можливість додатково врегулювати сплату «чайових» та «плати за сервіс».

Також слід зазначити, що в Україні наявне велике навантаження на судову систему. Зараз в єдиний державний реєстр с початку 2017 року надійшло близько 65250 спорів, що виникають із трудових правовідносин. І це не враховуючи випадки, коли громадяни через вартість судового збору, ваді часу, тощо не стали звертатись за захистом своїх прав.

Трудовим законодавством, а саме ст. 221 КЗпП [6] передбачено вирішення трудових спорів, окрім судів, комісією по трудових спорів. Однак практика свідчить про застарілість цього органу і неможливість якісного вирішення спорів.

За допомогою вирішення проблемних питань вищенаведених міркувань через реалізацію блокчейну, буде можливість взагалі запобігти уникненню появи таких спорів.

Таким чином, буде *звужено коло питань*, котре необхідно буде вирішувати комісії по трудових спорах чи судам через їх відсутність. Це є вкрай позитивним, оскільки за загальним правилом учасники комісії по трудових спорах не мають юридичної освіти, тому вирішують спори на загальнопобутовому рівні. Гарний вплив відповідне запровадження будет мати і на *судову систему* через зменшення кількості звернень.

3. Застосування механізму блокчейну для регулювання відносин з пенсійного забезпечення

Песійні відносини виникають на підставі раніше існуючих трудових. Вражаючи зміни після пенсійної реформи 2017 року були у зоні уваги багатьох українців. Вважаю, що для стабілізації мікроклімату в країні, врахування положені законодавства щодо того, що Україна є соціальною державою, необхідні певні вдосконалення законодавства з цього приводу.

Так, трапляються непоодинокі випадки невивплати пенсіонерам з непідконтрольних територій, хто зараз уїхав закордон на постійне місце

проживання чи тих, хто працював в інших країнах, чим порушується їх право на пенсійне забезпечення.

Питання пенсійного забезпечення працівників залишається відкритим через останні зміни в законодавстві, та потреби часу вимагають нового погляду на окремі характеристики даного питання.

Відповідно до рішення Європейського Суду з прав людини у справі «Пічкур проти України» [17], яке набрало статусу остаточного 7 лютого 2014 року зазначено, що право на отримання пенсії, стало залежним від місця проживання заявника.

Це призвело до ситуації, в якій заявник, пропрацювавши багато років у своїй країні та сплативши внески до системи пенсійного забезпечення, був зовсім позбавлений права на пенсію лише на тій підставі, що він більше не проживає на території України. В своєму рішенні Європейський суд з прав людини дійшов висновку, що заявник перебував в майже аналогічній ситуації із пенсіонерами, які проживали в Україні щодо самого права на отримання пенсії.

Європейський суд з прав людини зазначив, що наведених вище міркувань достатньо для висновку про те, що різниця в поводженні, на яку заявник скаржився, порушувала статтю 14 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Схожі випадки трапляються і з пенсіонерами непідконтрольній території.

Пенсії можуть отримувати лише ті, які мешкають на підконтрольних територіях України, а ті які мешкають у Криму, а так же ОРДЛО (тобто не мають можливості приїхати, оформити пенсію відповідно до процедури та вимог законодавства; приїжджати та забирати її) фактично цього права позбавлені, а той факт, що пенсійні відрахування протягом життя вони робили саме до Пенсійного фонду України, залишається поза увагою.

Однак, вважаю, що не кожний пересічний український пенсіонер має фінансову можливість навіть звернутись до загального суду, а дійти до

Європейського суду з прав людини – це завжди ще більші витрати та затрати великої кількості часу, котрий прийдеться жити взагалі без пенсії.

Не буде таємницею, що через появу більш сучасних технологій, можливе утворення автономного пенсійного фонду (АПФ) на основі блокчейну.

Так, в Великобританії уряд вивчає можливості застосування блокчейну для надання публічних послуг [18]. Та сама ситуація і в Росії: Зовнішекономбанк і Асоціація недержавних пенсійних фондів мають намір протестувати технологію блокчейн в новій накопичувальній пенсійній системі - індивідуальному пенсійному капіталі [19]. Тому, Україна має можливість запозичити певний позитивний досвід інших країн.

Вирішення «пенсійної» проблеми бачимо в наступному: запровадження блокчейну для вирішення проблемних питань пенсійного забезпечення. Так:

- пенсіонери зможуть одержати належні їм гроші в будь-якій частині світу;
- пенсійні обіцянки - надзвичайно довгострокові зобов'язання [3, с 20]. І постає проблема: а чи буде так довго існувати пенсійний фонд? Але враховуючи сучасний дефіцит коштів та недостатню прозорість існуючого Пенсійного фонду, питання стосовно довіри технології чи людському фактору, на мій погляд, навіть не постає;
- блокчейн наразі знаходиться поза правовим регулюванням, а пенсійне забезпечення та діяльність Пенсійного фонду регулюються національним та міжнародним законодавством. Система оподаткування є максимально зрозумілою. Отже, при застосуванні блокчейну до пенсійного оподаткування, необхідно обов'язково узгодити все на рівні законодавства;
- АПФ може уникнути багатьох витрат на комерційну діяльність... [3, с 20].
- продукти, пропоновані автономною пенсією, повинні бути засвідченим податковими органами, щоб передбачити очікувані відрахування та задовольнити загальні вимоги [3, с 20].

Окремим недоліком буде зменшення необхідної кількості працюючих. Через впровадження нових технологій, необхідність у певній кількості професій може відпасти чи зменшитись. Так, через впровадження АПФ буде необхідними значна менша кількість людей для обслуговування діяльності Пенсійного фонду. Однак, враховуючі наведені позитивні положення застосування блокчейну в розділі щодо працевлаштування, зменшення кількості робочих місць на певних підприємствах чи установах не буде вагомою проблемою.

Отже, введення АПФ на основі блокчейну є тим механізмом, котрого потребують сучасні світові тенденції розвитку трудового права.

Таким чином, на *глобальному рівні* підсумком запровадження блокчейну буде наступне:

- врахування тенденцій міграції молодих спеціалістів
- полегшено питання пошуку місця роботи закордоном на легальних умовах, пошук цієї роботи наперед, можливість полегшеної схеми відрахування до Пенсійного фонду
 - відсутність необхідності для держав створювати «молодіжні центри праці», фінансувати їх
 - можливість співпраці держав у розвитку трудового права на новому рівні
 - полегшено можливість підвищення кваліфікації закордоном в порядку обміну кадрами

Окрема держава, в тому числі Україна, отримає наступні зміни:

- нова система оплати праці
- нова модель укладення трудового та колективного договорів
- АПФ; блокчейн є надійним, безопарним та ефективним механізмом прийому та передачі даних, гарантує максимальну прозорість та стабільність

інформації, що значно надійний, безпечний і ефективний механізм прийма і передачі інформації, отже є гарною базою для Пенсійного фонду.

- зменшення рівня безробіття
- максимальна дієвість основних принципів трудового права, мінімальні можливості порушення вимог чи «обходу» трудового законодавства
- діяльність блокчейну автономна, отже самоокупевни
- відсутні правила і процедури, які можуть містити ризики вчинення корупційних правопорушень.

Якщо зазначити окремих суб'єктів трудового права, то для роботодавців будуть доступні наступні положення.

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

Блокчейн перетворить шляхи доступу кадрових відділів та використання даних працівників. Роботодавці можуть створювати, керувати та безпечно зберігати все, починаючи від працівників, і перевірок на тлі облікових даних і перевірки ефективності на блокчейн [21].

Наприклад, буде можливість достовірно побачити час прибуття працівника на робоче місце. Також, при звільненні працівники іноді не забирають свої трудові книжки вчасно, а після цього висувують позов до роботодавця гроші за час «ніби то» роботи. Роботодавці звичайно відправляють лист поштою, щоб працівник після звільнення отримав трудову книжку, однак під час судового засідання це доказ не завжди можливо застосувати: ніхто не відміняв отправку порожнього листа, чи з неповною інформацією, а наказне письмо з описом може містити недостатню чи неповну інформацію стосовно змісту. Таким чином, роботодавці витрачають шалену кількість грошей як на судові витрати, так і на покриття всіх зайвих витрат.

Оскільки блокчейн - це надійна технологія, кожен, хто використовує дані працівників у мережі, не має причин сумніватися в його автентичності [21].

Немає необхідності постійної багатоетапної перевірки багатьох даних. Блокчейн може бути запрограмований для автентифікації інформації про працівника, включаючи посилання, за допомогою цієї мережі [21].

Роботодавці можуть створювати, керувати та безпечно зберігати все, починаючи від переліку працівників і трудових договорів, продовжуючи перевіркою облікових даних на блокчейн.

Технологія блокчейн допоможе роботодавцю менше контролювати своїх працівників: буде спрощено зв'язок клієнт та працівник.

Так, запропонована вище технологія «gig blockchain» дозволяє працівникам виконувати трудові обов'язки без надійного стороннього посередника; наприклад, в сфері бізнесу, де зв'язані робітники та споживачі.

Замість того, щоб використовувати існуючу службу розподілу їзди, водій Оззі та пасажир Шарон використовуватимуть нову програму для обміну даними, яка взаємодіє з блокчейн на своїх смартфонах. Шарон хотів би просити їхати на новому додатку, і Оззі, чий водійські облікові дані раніше були перевірені та завантажені в Blockchain, приймуть запит Шарона [21].

Потім мережа буде автентифікувати транзакцію та будь-які необхідні умови, такі як перевірка посвідчення водія. Після автентифікації та завершення, транзакція буде введена в блокчейн як блок даних. Також можна ввести пасажирський платіж і огляди водіїв. Реєстр транзакцій існує назавжди, і його можуть переглядати наступні люди, які шукають проїзди від Оззі або наступного водія, який відповідає на запит від Шарона.» [21].

Таким чином, водій Оззі не буде використовувати службовий автомобіль у власних цілях, підвозити своїх приятелів, підтримувати «тіньовий бізнес» виконанням замовлень у поза робочий час та без відома роботодавця, не сплачуючи при цьому необхідні податки. Роботодавець же, у свою чергу, стає вільним від контролю та нагляду за Оззі.

Роботодавці також зможуть створювати блокчейн блоки – зв'язки між собою для більш комфортної співпраці.

4. Шляхи вдосконалення законодавства із застосуванням механізму блокчейну

В Україні відбуваються зміни у суспільних відносинах, що безпосередньо пов'язані з трудовим правом та новітніми технологіями.

Крім того, запровадження норм блокчейну в трудове законодавство буде мати спрямованість на інтеграцію України в Європейський правовий простір та адаптацію вітчизняної правової системи відповідно до реалізації гарантійних норм Європейської конвенції з прав людини, Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці. Тому необхідно врегулювати низку важливих проблемних питань для трудового права.

Так, 25.10.2017 у Києві відбулося перше засідання представників Європейського банку реконструкції і розвитку (ЄБРР) і робочої групи експертів з розробки законопроекту про впровадження та стимулювання розвитку технології блокчейн на національному рівні. Про це повідомив радник голови Агентства електронного управління України Костянтин Ярмоленко на своїй сторінці в Facebook [22].

Було визначено, що сама по собі технологія блокчейн взагалі не вимагає регулювання, але визначити поняття потрібно.

Вважаю, що цей підхід є оптимальним, оскільки блокчейн створює певний простір для зловживання певними правами та можливостями. Отже, необхідно доповнити наступні законодавчі положення таким чином.

По-перше, визначити поняття та місце блокчейну в трудовому праві, при укладенні договорів наступним чином:

В трудовому законодавстві використовується блокчейн - публічний реєстр усіх проведених операцій, договорів відповідно цього кодексу; запропонованих пропозицій на етапі переддоговірних відносин між майбутнім працівником та роботодавцем, які були використані суб'єктами трудового права при реалізації їх прав, свобод та інтересів. Суб'єкти, що використовують

блокчейн – державні установи, що гарантують технічне функціонування системи, громадяни (з моменту, коли шукають роботу і вступають відносини із працевлаштування), роботодавці, працівники, органи, що представляють інтереси працівників. Порухення норм щодо використання блокчейну у трудовому праві тягне відповідальність, передбачену законодавством аналогічно як в випадку порушення норм загальних інститутів трудового права.

Ст. 31 проекту Трудового кодексу (трудоий договір) вдосконалити наступним доповненням:

- Особливим видом письмового трудового договору є електронна. Всі трудові договори, що було укладено до запровадження системи блокчейн повинні бути внесені до реєстру. Нові трудові договори підлягають обов'язковій реєстрації в системі.

По-друге, зробити цю технологію відповідною ЗУ «Про інформацію» та ЗУ «Про захист персональних даних». Неможливо допустити, щоб конфіденційна інформація потрапила до третіх осіб.

Відповідно до вимог децентралізації системи блокчейн можливе порушення законодавства стосовно захисту інформації. Необхідно обмежити доступ сторонніх осіб до певних блоків інформації стосовно осіб чи організацій, що її використовують. Через це також відбудеться розвантаження системи, що забезпечує функціонування блокчейну.

По-третє, необхідне законодавче закріплення АПФ, оскільки не можна довіряти довгострокові зобов'язання абсолютно не врегульованому на рівні закону механізму. Тому вважаю за потрібним наступні зміни:

Працівники та члени їх сімей мають право на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв'язку із втратою годувальника, а також за вислугу років відповідно до закону та діяльності АПФ.

По-четверте, розробити необхідні проекти законів щодо міжнародного співробітництва стосовно працевлаштування, підвищення кваліфікації.

Висновки

Данна робота містить теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової задачі щодо запровадження блокчейну у сфері трудового права, що полягає у визначенні поняття та сутності блокчейну, його користувачів. Наведено аргументи на користь застосування цієї технології та окремі недоліки. Вказано наслідки запровадження на різних рівнях.

Головними науковими і практичними результатами роботи є такі висновки:

Обгрунтовано, що існуюча в чинному КЗпП конструкція щодо працевлаштування, трудового договору, колективного договору, пенсійного забезпечення, праці молоді є застарілими відповідно до сучасних змін у технологіях та суспільстві. Деякі чинні норми мають суто теоретичне значення та не можуть бути реалізовані на практиці через відсутність механізмів, що може бути вирішено за допомогою блокчейну.

На основі проведеного аналізу сформульовано визначення блокчейну та його користувачів для трудового права. Під блокчейном слід розуміти публічний реєстр усіх проведених операцій, договорів відповідно КЗпП; запропонованих пропозицій на етапі переддоговірних відносин між майбутнім працівником та роботодавцем, які були використані суб'єктами трудового права при реалізації їх прав, свобод та інтересів.

Здійснено дослідження переваг та недоліків блокчейну. Так, застосування технологій блокчейну ShoCard допоможе отримати необхідні дані стосовно працівника, роботодаця, тощо. Практичне поліпшення ситуації працевлаштування та підвищення кваліфікації.

Аргументовано висновок про необхідність впровадження альтернативних форм трудового та колективного договорів за допомогою блокчейну. Відбудеться повна фіксація їх та неможливість протиправної зміни чи укладення з вимогами, що суперечать законодавству.

Обгрунтовано позитивні наслідки запровадження на глобальному,

державному та локальному рівнях. Врахування тенденцій трудової міграції, полегшення процедури працевлаштування та пошуку роботи, нові механізми оплати праці та неможливість сплачувати її «у конвертах», зняття з держави тягаря створювати «центри праці» - і це лише деякі з них.

На основі аналізу запропоновано нормативне розширення і доповнення деяких норм трудового законодавства для реалізації державної політики у сфері застосування блокчейну.

Отже, враховуючі перехід України в Європейський правовий простір, необхідно гармонізувати національне законодавство з використанням новітніх світових трендів.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С.141.
2. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // Офіційний вісник України. – 2008. - №93. – Ст.3103
3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19 жовтня 1973 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/ru/995_042
4. Конвенція про політику в галузі зайнятості N 122 від 26.06.1984 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_062
5. Христова Г. Питання заборони та дискримінації дискримінації: методичні рекомендації для юристів/ Г. Христова. – К., 2015, – 112 С.
6. Проект Трудового кодексу України: від 27 грудня 2014 року № 1658 // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
7. Закон України "Про зайнятість населення" // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243
8. Закон України «Про соціальні послуги» від 19 червня 2003 року № 966-IV// Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 45. – Ст. 358
9. Рівень безробіття в Україні. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://index.minfin.com.ua/people/unemploy.php>
10. Глущенко Н. Блокчейн в Україні: Що це за технологія і чим вона корисна . [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ua.112.ua/statji/blokchein-v-ukraini-shcho-tse-za-tekhnolohiia-i-chym-vona-korysna-417161.html>
11. Сингапур испытывает будущее B2B Blockchain контракты [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://gesellberg.com/ru/%D1%81%D1%96%D0%BD%D0%B3%D0%B0%D0%BF%D1%83%D1%80-%D0%B2%D0%B8%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D0%B2%D1%83>

%D1%94-

%D0%BC%D0%B0%D0%B9%D0%B1%D1%83%D1%82%D0%BD%D1%96-b2b-
blockchain-%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%82/

12. Мінсоцполітики планує створити електронний реєстр трудових договорів
[Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://www.ukrainepravo.com/news/ukraine/minsotspolitiki-planu-stvoriti-elektronniy-re-str-trudovikh-dogovoriv/?month=02&year=2017&>

13. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://aeron.aero/>

14. Blockchain Remuneration – Who Is Using Bitcoin To Pay Employees' Salaries?
[Електронний ресурс] – Режим доступу:
<http://www.livebitcoinnews.com/blockchain-remuneration-using-bitcoin-pay-employees-salaries/>

15. Ярошенко О. М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О. М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2004. – № 4. – С. 205–213.

16. ShoCard Raises \$1.5 Million For Its Digital Identity Card On The Blockchain ?
[Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://techcrunch.com/2015/07/17/shocard-raises-1-5-million-for-its-digital-identity-card-on-the-blockchain/>

17. Справа «Пічкур проти України» (Заява № 10441/06) від 7 листопада 2014 р.
[Електронний ресурс] – Режим доступу:
http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/974_984

18. The Rt Hon Matt Hancock MP, Cabinet Office, Government Digital Service, Government explores blockchain technology to improve public services [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.gov.uk/government/news/government-explores-blockchain-technology-to-improve-public-services>

19. ВЭБ протестирует блокчейн для новой пенсионной системы
<https://www.rbc.ru/finances/01/06/2017/593010279a7947ffe101771e> [Електронний ресурс] – Режим доступу:
<https://www.rbc.ru/finances/01/06/2017/593010279a7947ffe101771e>

20. Peter Sestoft Autonomous pension funds on the blockchain, IT University of Copenhagen [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.itu.dk/~sestoft/papers/autonomous-pensions.pdf>

21. Will Workplaces Be Going Off The Rails On The Blockchain? [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.fisherphillips.com/resources-newsletters-article-will-workplaces-be-going-off-the-rails-on-the-blockchain>

22. ЕБРР и Агентство eGov Украины подготовят законопроект по внедрению технологии блокчейн [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://forklog.com/ebrr-podgotovit-dlya-ukrainy-zakonoproekt-po-vnedreniyu-tehnologii-blokchejn/>

23. Тищенко О. В. Стратегія боротьби з бідністю як складова соціальної безпеки держави/ О. В. Тищенко // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези Всеукраїнської наук. конф. (Київ, 20 жовтня 2017 р.) – К.: КНУІТШ – 2017. – С. 37–40

24. Вахонева Т. М. Проблеми конкурсного відбору працівників/ Т. М. Вахонева // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези Всеукраїнської наук. конф. (Київ, 20 жовтня 2017 р.) – К.: КНУІТШ – 2017. – С. 68–71

25. Сорочишин М. В. Оплата праці та чайові: перспективи розвитку правового регулювання // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів: тези Всеукраїнської наук. конф. (Київ, 20 жовтня 2017 р.) – К.: КНУІТШ – 2017. – С. 134–135

Додаток №3

Шифр «механізм зайнятості»

Було проведено соціологічне дослідження, метою якого було проаналізувати ставлення сучасної молоді до ефективності існуючої системи працевлаштування.

Ціль: дізнатись думку студентів НЮУ ім. Ярослава Мудрого стосовно ефективності системи працевлаштування і можливості знайти роботу за фахом; виявити чи знають вони про актуальність блокчейну в різних сферах.

Протягом часу з 05.09.2017 року до 09.11.2017 року в НЮУ ім. Ярослава Мудрого було проведено анонімне анкетування за наступним зразком.

Анкета:

Чи вважаєте ви існуючу систему працевлаштування ефективною? А) Так Б) Ні
Чи бачите ви можливість швидко знайти роботу за фахом після закінчення університету? А) Так Б) Ні
Чи знаєте ви стосовно актуальності блокчейну в різних сферах суспільного життя? А) Так Б) Ні

Обробка даних: Опитавши 100 студентів, я підраховала всі відповіді.

Інтерпретація:

- 83% вважають існуючу систему працевлаштування неефективною
- 70% зневірені у швидкий пошук роботи за фахом

- 77% не знають стосовно актуальності блокчейну у різних сферах.

Отримані результати дозволяють зробити наступні висновки: на основі аналізу даних, більшість студентів не вважають існуючу систему працевлаштування ефективною та не знають стосовно актуальності блокчейну в різних сферах суспільного життя.