

## **НАПРЯМ 2. ТРАНСФОРМАЦІЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПРАВОВОЇ СИСТЕМИ В УМОВАХ ВІЙНИ, ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ТА ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ: ІСТОРИКО-ПРАВОВІ, ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ТА ФІЛОСОФСЬКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ**

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-377-7-17>

### **ПРАВОВІ ПИТАННЯ, ЩО ВИНИКАЮТЬ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИКОРИСТАННЯМ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ**

**Абдель Фатах Анна Станіславівна**

*доктор філософії, доцент кафедри цивільного та господарського права  
Криворізького навчально-наукового інституту  
Донецького державного університету внутрішніх справ  
м. Кривий Ріг, Україна*

В останні роки використання штучного інтелекту (ШІ) в різних сферах, зокрема в трудових правовідносинах стає все більш поширеним явищем. Не зважаючи на численні потенційні переваги від використання штучного інтелекту, існують також значні юридичні та етичні проблеми, які слід враховувати. У цьому дослідженні ми розглянемо ключові аргументи за та проти використання штучного інтелекту в трудових правовідносинах.

Загалом, ШІ в управлінні трудовими відносинами має на меті оптимізувати процеси, покращити комунікацію та співпрацю, забезпечити дотримання нормативних вимог задля покращення трудових відносин на підприємстві. Це дає змогу роботодавцям адаптуватися до змін з організації праці та підвищити загальну ефективність і результативність управління відносинами з найманими працівниками.<sup>1</sup>

Політика, запровадження компаніями та пов'язана з використанням штучного інтелекту, повинна балансувати між інтересами працівників, гарантуючи їм стабільну, гідну роботу та інтересами роботодавців. Якщо все зробити правильно, то існує величезний потенціал для використання ШІ для поліпшення умов праці, безпеки найманих працівників, мобільності та гнучкості працівників, а також для більш колективної та інтелектуальної роботи. Одночасно використання ШІ надасть компаніям додаткові

---

<sup>1</sup> Yogesh Kumar – General Manager – Corporate HR, OD and ER. (2023a, 30 травня). Artificial Intelligence (AI) in Industrial Relations. LinkedIn: Log In or Sign Up. <https://www.linkedin.com/pulse/artificial-intelligence-ai-industrial-relations-yogesh-kumar-dgm-hr/>

можливості відповідати на конкурентні виклики, пристосовуючи організацію найманої праці до новітніх умов.<sup>2</sup>

Однією з найбільш важливих проблем щодо використання ШІ на робочому місці є ризик упередженості. Системи штучного інтелекту можуть бути запрограмовані з упередженими даними, що може увічнити дискримінацію. Наприклад, коли система ШІ, яка використовується під час прийому на роботу, розроблена таким чином, щоб надавати перевагу кандидатам які відповідають конкретним вимогам, які можуть бути дискримінаційними. Наприклад, особисті дані, зібрані ШІ в мережі Інтернет, все частіше використовуються для прийняття рішень про прийом на роботу. Тому роботодавці, використовуючи ШІ з метою підбору персоналу повинні бути впевнені, що ця система програмується з неупередженими даними та регулярно проводити відповідні перевірки на потенційну упередженість.

ШІ активно використовується для моніторингу робочої діяльності та запобігання незаконній поведінці, такий як шахрайство та переслідування. Ці практики іноді ґрунтуються на справжніх бізнес-потребах для підвищення продуктивності та підвищення рівня безпеки, також на користь окремих працівників. Все це може призвести до серйозного втручання в особисте життя працівників і суттєвого порушення їх приватного життя.<sup>3</sup>

Європейський суд з прав людини встановив, що моніторинг онлайн-діяльності роботодавців має здійснюватися пропорційно.<sup>4</sup>

З іншої сторони, ШІ можна використовувати для підвищення безпеки на робочому місці, моніторингу потенційних загроз безпеки та запобігання нещасним випадкам на робочому місці. Система ШІ може використовуватися для стеження стежити за обладнанням та швидко сповіщати працівників при виявленні проблем, що можуть призвести до аварії.

Серед аспектів які визивають занепокоєння – можливість порушення конфіденційності при використанні ШІ. Адже ШІ можуть збирати та аналізувати персональні дані працівників, з метою моніторингу співробітників, збираючи данні про активність кандидата в соціальних мережах або іншу особисту інформацію, що може призвести до потенційних порушень конфіденційності.

Так, штучний інтелект також використовується для моніторингу працівників у дистанційній роботі та інтелектуальних організаціях роботи, які дозволяють їм виконувати свою діяльність поза традиційними робочими місцями. Ці системи роблять знімки екрана своїх комп'ютерів через

---

<sup>2</sup> Workforce ecosystems and AI. (б. д.). Brookings. <http://www.brookings.edu/articles/workforce-ecosystems-and-ai/>

<sup>3</sup> De Stefano, V. (2018). Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3178233>

<sup>4</sup> European Court of Human Rights, *Bărbulescu v. Romania*, 5 September 2017 (application no. 61496/08), б. д.

фіксовані проміжки часу та збирають інші дані, зокрема веб-історію та використання пропускової здатності.<sup>5</sup>

Крім того, ШІ може підвищити продуктивність і ефективність на робочому місці, автоматизуючи легкі та повторювані завдання, та надаючи час працівникам зосередитися на більш складній роботі, або роботі яка потребує творчого та неординарного підходу. Зокрема, системи ШІ можуть допомогти узагальнювати інформацію або проводити аналіз на основі наявних даних. Загалом це сприятиме покращенню робочих процесів і та підвищенню виробничої продуктивності.

Можливість такої оптимізації, викликає виправдане занепокоєння про потенційне скорочення робочих місць. Однак розвиток систем ШІ також потребує нових робочих місць (науковців, інженерів, програмістів тощо). Крім того, співробітники матимуть можливість оволодіти новими конкурентними навичками, таким як: аналіз даних або програмування. Що в свою чергу позитивно вплине на створення нових галузей промисловості, а отже і нових робочих місць.

Наразі, коли використання ШІ стає все більш поширеним у вирішенні виробничих питань або при прийнятті рішень, неминучим є виникнення правових наслідків, прийнятих на робочому місці за допомогою штучного інтелекту або під його впливом. Юридична проблема полягає в тому, щоб забезпечити прозорість ролі ШІ в ухваленні таких рішень і наявність механізмів людського нагляду та підзвітності. Щоб відповідати чинному трудовому законодавству, роботодавці повинні встановити чіткі правила використання ШІ в процесах прийняття рішень.<sup>6</sup> Такі правила можуть бути передбачені в колективному договорі або інших локальних правових актах які діють на підприємстві. Не зайвим є й законодавче закріплення відповідальності за недоброчесне використання систем ШІ суб'єктами трудових правовідносин.

Наприклад, у 2017 році Глобальний союз UNI випустив низку передових пропозицій щодо етичного штучного інтелекту на робочому місці, а кілька колективних договорів, які вже діють у різних країнах, регулюють використання технологій для контролю за працівниками та керування їх роботою. Технології вплинуть на робітників, менеджерів, профспілкових діячів і кадровий персонал. Вони повинні бути відповідним чином підготовлені, щоб справлятися з викликами та можливостями, які може запропонувати технологія.<sup>7</sup>

---

<sup>5</sup> Borzaga, C., Salvatori, G., & Bodini, R. (2019). Social and Solidarity Economy and the Future of Work\* This paper draws on a work that was previously published by the ILO and is available at: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_emp/-emp\\_ent/-coop/documents/publication/wcms\\_573160.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-coop/documents/publication/wcms_573160.pdf) (Copyright © International Labour Organization 2017.). *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 5(1), 37–57. <https://doi.org/10.1177/2393957518815300>

<sup>6</sup> AI and the Laws of the Workplace. (б. д.). Horton Management Law. <https://hortonpllc.com/ai-and-the-laws-of-the-workplace/>

<sup>7</sup> Global Union Sets new Rules for the Next Frontier of Work-Ethical AI and Employee Data Protection (UNI Global Union, Dec. 11, 2017), <http://uniglobalunion.org/news/global-union-sets-new-rules-next-frontier-work-ethical-ai-and-employee-data-protection>

Окрім того, у висновку Європейського економічного та соціального комітету щодо штучного інтелекту йдеться про суворе дотримання «людини в команді» також щодо роботи, і що будь-яке управлінське рішення, запропоноване штучним інтелектом, підлягає перегляду людьми, які залишаються юридично відповідальними за рішення та його результати.<sup>8</sup>

Підсумовуючи, важливо підкреслити, що не зважаючи на занепокоєння стосовно перспектив використання штучного інтелекту на робочому місці, безумовним є наявність багатьох потенційних переваг. Головним питанням залишається правове регулювання використання систем ШІ в трудових правовідносинах та правовідносинах тісно пов'язаних з трудовими з метою запобігання потенційних юридичних та етичних наслідків. Це питання може бути вирішено шляхом запровадження комплексних заходів, найважливішим з яких – невинне додержання роботодавцями законодавчо закріплених прав, свобод та інтересів працівників.

---

<sup>8</sup> Artificial Intelligence – The consequences of artificial intelligence on the (digital) single market, production, consumption, employment and society (own-initiative opinion). (б. д.). European Economic and Social Committee. <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/artificial-intelligence-consequences-artificial-intelligence-digital-single-market-production-consumption-employment-and>