

Література

1. International Court of Justice. Military and Paramilitary Activities in and against Nicaragua (Nicaragua v. United States of America). Merits, Judgment of 27 June 1986 // I.C.J. Reports. 1986. P. 14–150.
2. Kolb R. The Relationship between International Humanitarian Law and Human Rights Law: A Brief History of the 1948 Universal Declaration of Human Rights and the 1949 Geneva Conventions // International Review of the Red Cross. 1998. No. 324. P. 409–419.
3. Lauterpacht H. The Problem of the Revision of the Law of War // British Year Book of International Law. 1952. Vol. 29. P. 360–382.
4. Meron T. The Humanization of Humanitarian Law // American Journal of International Law. 2000. Vol. 94, № 2. P. 239–278. DOI: 10.2307/2555292.
5. Pictet J. S. (ed.). Commentary on the Geneva Conventions of 12 August 1949. Vol. IV: Geneva Convention Relative to the Protection of Civilian Persons in Time of War. Geneva: ICRC, 1958. P. 34.
6. Van Dijk B. Human Rights in War: On the Entangled Foundations of the 1949 Geneva Conventions // American Journal of International Law. 2018. Vol. 112, № 4. P. 553–582.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-607-5-20>

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА ДОБРОБУТ ПРАЦІВНИКІВ: ЗАРУБІЖНА НАУКОВА ПОЛЕМІКА

Луценко Олена Євгенівна

кандидатка юридичних наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

м. Харків, Україна

Нещодавнє зарубіжне галузеве опитування показує, що інтеграція штучного інтелекту (далі – ШІ) досягла значного рівня: приблизно 78% організацій уже використовують цю технологію щонайменше в одній зі своїх бізнес-функцій. Водночас показник упровадження генеративного штучного інтелекту (*Gen AI*) зафіксовано на рівні 72% [1]. Така динамічна експансія використання ШІ зумовлює суттєві зміни в операційних процесах, параметрах умов праці та характері професійної діяльності працівників [2, с. 1189]. Наприклад, компанії, такі як *IBM, Unilever, Microsoft і Softbank*, використовують можливості емоційної аналітики ШІ для цілей рекрутингу [3, с. 80], а також для моніторингу

уважності та залученості працівників [4, с. 1885] та добробуту працівників [5].

Новітня зарубіжна література про впровадження ШІ на робочому місці описує різноманітні виклики його використання для добробуту працівників і умов праці [6] і те, як у найгіршому випадку технології ШІ можуть викликати страх, а не розширення можливостей [7]. Більше того, навіть розробники ШІ не повністю розуміють, наскільки етично доцільні його рішення [8]. Тому, враховуючи такі нові можливості та виклики, системи на основі ШІ можуть суттєво впливати на безпеку, робоче середовище та психічне здоров'я тих, хто з ними взаємодіє, тим самим впливаючи на добробут працівників.

Результати зарубіжних досліджень доводять, що впровадження ШІ на робочих місцях не має прямого впливу на добробут працівників. Вчені виявили, що ШІ веде до кращої оптимізації завдань і покращення безпеки на робочому місці, що, у меншій мірі, негативно впливає на добробут працівників [9].

Інтегрована в теорію JD-R [10] теорія створення робочих місць стверджує, що люди активно формують свої робочі завдання, щоб підвищити ефективність і простоту виконання, тим самим збільшуючи кількість доступних робочих ресурсів і одночасно зменшуючи існуючі обмеження. Оптимізація завдань позитивно корелює з аспектами добробуту працівників, зокрема залученістю до роботи, задоволеністю та виконанням обов'язків [11, с. 676]. Адаптуючи завдання до індивідуальних уподобань, працівники отримують більшу автономію у прийнятті рішень і можливості для саморозвитку, одночасно зменшуючи навантаження та складність завдань [12]. Зарубіжні науковці [10] зауважили, що створення завдань використовується для покращення завдань або робочих аспектів, які працівники вважають важливими (наприклад, збільшення взаємодії з колегами), а також для зменшення неприємних або тривіальних завдань (наприклад, роботи з вимогливими клієнтами).

Упровадження технологій ШІ сприяє значній оптимізації та підвищенню ефективності внутрішніх операційних процесів. Компанії, які досягають високого рівня інтеграції та ефективно використовують можливості ШІ, послідовно демонструють вищі показники діяльності та зміцнюють свою конкурентоспроможність, адже ШІ пропонує низку інструментів для раціоналізації робочих функцій. Зокрема, ШІ дозволяє автоматизувати повторювані завдання, ефективно обробляти великі обсяги даних, надавати підтримку в аналізі інформації та прийнятті обґрунтованих рішень. Завдяки цьому вивільняються цінні людські ресурси, які можуть бути спрямовані на діяльність, що вимагає унікальних спеціалізованих знань і творчого підходу, як-от наукові

дослідження або стратегічне управління. Такий підхід сприяє трансформації робочих завдань, роблячи їх більш осмисленими та значущими, що позитивно впливає на загальне благополуччя працівників.

Погоджуюся із позицією, що впровадження ШІ не означає автоматичного покращення добробуту працівників [9]. Хоча деякі інші зарубіжні дослідники [13] припускають, що ШІ покращує добробут працівників через покращення їхньої роботи, утім, нинішні результати свідчать, що цей ефект є умовним. ШІ позитивно впливає на добробут працівників, коли його використовують для покращення важливих для працівників аспектів роботи, таких як оптимізація завдань, і відповідає їхнім потребам і цінностям, таким як безпека [9].

Тоді як власне оптимізація та спрощення завдань позитивно впливають на добробут працівників, адже знижують навантаження, стрес та, відповідно, покращують рівень добробуту працівників [14]. Більше того, це узгоджується з логікою теорії створення робочих місць [10], яка стверджує, що коли працівники можуть адаптуватися та оптимізувати свої завдання, вони отримують більшу автономію та більше ресурсів для роботи, що в кінцевому підсумку підвищує їхню задоволеність роботою та результативність, що призводить до покращення добробуту [11, с. 670].

Таким чином, динамічна інтеграція ШІ у сучасні організаційні процеси, масштаби якої підкреслюються високими показниками його впровадження, ініціює глибинні трансформації умов праці та характеру професійної діяльності. Попри очевидний потенціал для оптимізації та підвищення ефективності, вплив ШІ на добробут працівників є багатограним, неоднозначним та становить предмет активної зарубіжної наукової дискусії.

Зарубіжні дослідження переконливо демонструють, що позитивний вплив ШІ на добробут персоналу не є автоматичним наслідком його імплементації, а залежить від цілеспрямованого використання технологій для покращення ключових аспектів робочого процесу, таких як оптимізація завдань, зниження рутинного навантаження, забезпечення безпеки праці та відповідності індивідуальним потребам і цінностям співробітників.

Таким чином, успішне впровадження ШІ у робоче середовище вимагає не лише технологічної досконалості, а й ґрунтовного осмислення його соціально-психологічних наслідків. Ключовим аспектом є забезпечення такого спрямування розвитку та застосування ШІ, що орієнтоване на розширення можливостей працівників, підвищення їхньої професійної реалізації та збереження добробуту в умовах стрімкої цифрової трансформації.

Література

1. McKinsey J. The state of AI: How organizations are rewiring to capture value. 2025. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/the-state-of-ai> (дата звернення: 09.03.2026)
2. Kanbach, D. K., Heiduk, L., Blueher, G., Schreiter, M., & Lahmann, A. The GenAI is out of the bottle: Generative artificial intelligence from a business model innovation perspective. *Review of Managerial Science*. 2024. Vol. 18. P. 1189–1220. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00696-z>
3. Richardson S. Affective computing in the modern workplace. *Business Information Review*. 2020. Vol. 37. Issue 2. P. 78–85. <https://doi.org/10.1177/0266382120930866>
4. Mantello, P., & Ho, M. T. Emotional AI and the future of wellbeing in the postpandemic workplace. *AI & Society*. 2023. No 39. P. 1883–1889. <https://doi.org/10.1007/s00146-023-01639-8>
5. Spataro J. The future of work – the good, the challenging & the unknown. Microsoft. 2020. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2020/07/08/future-work-good-challenging-unknown/> (дата звернення: 09.03.2026)
6. Golgeci, I., Ritala, P., Arslan, A., McKenna, B., & Ali, I. Confronting and alleviating AI resistance in the workplace: An integrative review and a process framework. *Human Resource Management Review*. 2025. Vol. 35. Issue 2. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2024.101075>
7. Arboh, F., Zhu, X., Atingabili, S., Yeboah, E., & Drokow, E. K. From fear to empowerment: The impact of employees AI awareness on workplace well-being—a new insight from the JD–R model. *Journal of Health Organization and Management*. 2025. <https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2024-0229>
8. Future of Life Institute. Pause giant AI experiments: An open letter. 2023. URL: <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/> (дата звернення: 08.03.2026)
9. Valtonen Alena, Saunila Minna, Ukko Juhani, Treves Luke, Ritala Paavo, AI and employee wellbeing in the workplace: An empirical study. *Journal of Business Research*. 2025. Vol. 199. P. 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115584> URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296325004072?pes=vor&utm_source=mendeley&getft_integrator=mendeley (дата звернення: 07.03.2026)
10. Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2013. 18 (2). <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0032141> (дата звернення: 07.03.2026)

11. Boehnlein, P., & Baum, M. Does job crafting always lead to employee well-being and performance? Meta-analytical evidence on the moderating role of societal culture. *International Journal of Human Resource Management*. 2022. 33 (4). P. 647–685. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1737177>

12. Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and selfregulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, stress, & coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>

13. Shaik, A. S., Alshibani, S. M., Mishra, S., Papa, A., & Cuomo, M. T. Does learning from innovation failure enhance innovation performance? A quantitative investigation of small businesses. *Technovation*. 2023. 127. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2023.102818>

14. Ottaviani Aalmo, G., Spinelli, R., Magagnotti, N., & Visser, R. Quantitative and qualitative workload assessment in steep terrain forest operations: Fostering a safer work environment through yarder automation. *Ergonomics*. 2023. 66 (6). P. 717–729. <https://doi.org/10.1080/00140139.2022.2123562>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-607-5-21>

ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ БЮРО ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ

Матвієць Олександр Анатолійович

аспірант юридичного факультету,

Вищий навчальний заклад «Національна академія управління»

м. Київ, Україна

Важливою складовою адміністративного-правового статусу Бюро економічної безпеки України (надалі – БЕБ) як державного органу є система юридичних гарантій його діяльності, які визначаються з урахуванням усього аналізу законодавства про БЕБ.

Поняття «гарантій» у філології визначається як 1) порука в чомусь, забезпечення чого-небудь; 2) умови, що забезпечують успіх чого-небудь [1, с. 29]. Таким чином, для нас очевидно, що це поняття в аспекті гарантій БЕБ слід розуміти в аспекті забезпечення його діяльності, охорони цієї діяльності від протиправних посягань.

У правовій науці також досліджують питання гарантій, юридичних чи адміністративно-правових гарантій.