

УДК 331:004.8

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.52>

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ У СФЕРІ ПРАЦІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Бутинська Р.Я.,

кандидат юридичних наук, доцент

Бутинська Р.Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання.

У статті розглянуто питання впливу цифрової трансформації на розвиток правового регулювання трудових правовідносин. Авторка аналізує актуальні новели правового регулювання трудових правовідносин крізь призму розвитку цифрових технологій. Наводяться думки провідних учених у галузі трудового та інших галузей права щодо впливу цифровізації на розвиток трудових правовідносин, аналізується правозастосовна практика. Розглянуто потенційні сфери застосування штучного інтелекту, а також можливості автоматизації багатьох виробничих процесів за допомогою застосування штучного інтелекту, що очікувано має привести до підвищення якості продукції та швидкості виробництва. Ці питання набувають особливої актуальності у період зростання потреб імпортозамінної політики держави. У статті проаналізовано досвід застосування штучного інтелекту європейськими країнами, відтак здійснено порівняльний аналіз чинного законодавства щодо застосування штучного інтелекту в Україні та зарубіжних країнах. Виокремлено кілька можливих рівнів залучення ШІ до сфери праці: полегшення праці; автоматизація праці; розширення можливостей працівника; повна заміна працівника. Разом з тим, рекрутери відзначають ефективність індивідуального застосування ChatGPT у своїй роботі, зокрема: створення привабливих описів вакансій; дослідження ринку: конкуренти, зарплати, попит тощо; підготовка запитань для співбесіди; комунікація з кандидатами: переписка, робота із запереченнями, делікатний зворотний зв'язок; пошук кандидатів: поради щодо ресурсів, створення булен-запитів (пошук вебсторінок з використанням спеціальних операторів), підбір ключових слів; аналіз резюме: розпізнавання ключових слів для оцінки навичок кандидата; презентація кандидата менеджеру з найму. Висвітлено причини «побоювання прийняття» сучасним суспільством штучного інтелекту. Наголошено на важливості подальших теоретичних досліджень цього питання, що сприятиме ефективній охороні й захисту прав і свобод громадян. Зроблено висновок, що перш

ніж повсюдно впроваджувати штучний інтелект, варто на державному рівні провести дослідження щодо безробіття й соціально-економічних наслідків застосування штучного інтелекту у сфері праці, тим самим скоротивши мільйони робочих місць по всій країні. Чи не коштуватиме впровадження ШІ стабільної соціальної ситуації у країні. Трудові відносини не лише нерозривно пов'язані зі самою особистістю, але і з можливістю забезпечення працівником членів своєї сім'ї. У разі заміни працівників роботами, керованими штучним інтелектом, безробіття може сягнути величезних масштабів, через що неминуче зросте і злочинність в країні, оскільки людина перебуватиме у стадії пошуку задоволення своїх природних потреб у харчуванні та проживанні. Тому важливо, щоб держава мала чітку позицію формування правової, економічної та соціальної стратегій для вирішення проблем, пов'язаних з «технологічним безробіттям». Тож зараз потрібно створити перелік професій і посад, які не можуть бути замінені штучним інтелектом, визначити чіткі правила (порядок) взаємодії роботів і людей, зокрема й у разі позаштатних ситуацій, а на деяких підприємствах, можливо, встановити квоти на місця, які займають люди.

Ключові слова: штучний інтелект, права людини, право на працю, правове регулювання трудових відносин, деліктоздатність, цифровізація, робототехніка, безробіття.

Butynska R.Ya. Artificial intelligence in the field of work: problems and prospects of legal regulation.

The article examines the impact of digital transformation on the development of legal regulation of labor relations. The author analyzes current novelties of legal regulation of labor relations through the prism of the development of digital technologies. The opinions of leading scientists in the field of labor and other fields of law are given regarding the impact of digitalization on the development of labor relations, and law enforcement practice is analyzed. The potential areas of application of artificial intelligence are considered, as well as the possibilities of automating many production processes with the help of artificial intelligence, which is expected

to lead to an increase in product quality and production speed. These issues become especially relevant in the period of growing needs of the state's import substitution policy. The article analyzes the experience of the use of artificial intelligence by European countries, therefore a comparative analysis of the current legislation on the use of artificial intelligence in Ukraine and foreign countries is carried out. Several possible levels of involvement of AI in the field of work are distinguished: work facilitation; labor automation; employee empowerment; full replacement of the employee. At the same time, recruiters note the effectiveness of individual use of ChatGPT in their work, in particular: creation of attractive job descriptions; market research: competitors, salaries, demand, etc.; preparation of interview questions; communication with candidates: correspondence, working with objections, sensitive feedback; search for candidates: advice on resources, creation of Boolean queries (search for web pages using special operators), selection of keywords; resume analysis: keyword recognition to assess the candidate's skills; presentation of the candidate to the hiring manager. The reasons for the «fear of acceptance» of artificial intelligence by modern society are highlighted. The importance of further theoretical studies of this issue, which will contribute to the effective protection and protection of the rights and freedoms of citizens, is emphasized. It was concluded that before the widespread introduction of artificial intelligence, it is worth conducting a study at the state level on unemployment and the socio-economic consequences of the use of artificial intelligence in the field of work, thereby reducing millions of jobs across the country. Will the implementation of AI cost a stable social situation in the country? Labor relations are not only inextricably linked with the individual, but also with the employee's ability to provide for his family members. In the case of replacing workers with robots controlled by artificial intelligence, unemployment can reach huge proportions, due to which crime in the country will inevitably increase, as a person will be in the stage of finding satisfaction of his natural needs for food and shelter. Therefore, it is important that the state has a clear position on the formation of legal, economic and social strategies to solve problems related to «technological unemployment». So now it is necessary to create a list of professions and positions that cannot be replaced by artificial intelligence, to define clear rules (order) of interaction between robots and people, in particular in the case of freelance situations, and in some enterprises, it is possible to set quotas for places occupied by people .

Key words: artificial intelligence, human rights, right to work, legal regulation of labor

relations, tort capacity, digitalization, robotics, unemployment.

Актуальність проблеми дослідження.

Штучний інтелект (далі – ШІ) є актуальною сферою, яка стрімко розвивається в житті сучасного суспільства. Такий інтенсивний розвиток нової для права галузі має й відповідні наслідки, подекуди не дуже втішні. Це пов'язано насамперед з питаннями про правовий статус ШІ, його можливості в різних сферах суспільних відносин, етичні обмеження та з іншими проблемами, які виникають паралельно з активним впровадженням у наше життя інформаційних технологій [1].

Сьогодні практично кожна людина залучена до технологічних процесів. Надання компанією OpenAI безкоштовного доступу до свого чат-бота ChatGPT, публікація в соцмережах великої кількості зображень, створених за допомогою Midjourney та інших нейромереж, зробили цей інструмент як ніколи близьким для пересічних інтернет-користувачів. Це актуалізувало дискусії про ризики й можливості, які створює штучний інтелект під час інформаційних воєн [2]. Отож що більше глобальні мережі втручаються в життя людини, то більше вони впливають на нього, внаслідок чого поступово стираються кордони особистого простору. Відбуваються значні зміни в суспільстві, зокрема це стосується його цифровізації.

Усі ці питання є особливо важливими і для галузі трудового права. За результатами опитування Work.ua, 53 % роботодавців вважають досвід взаємодії з ChatGPT корисним. Коли роботодавець створює вакансію і заповнює необхідні дані (назва посади, місто, досвід роботи тощо), перед полем з описом є можливість попросити ChatGPT написати текст, натиснувши відповідну кнопку. Нова функція викликала жвавий інтерес. За тиждень ChatGPT скористалися близько 10 тис. роботодавців. Щоб дізнатися про досвід взаємодії зі ШІ, Work.ua запитав у них, чи був корисним ChatGPT у системі управління наймом, і отримав такі відповіді: 53 % – так; 47 % – не дуже [3].

Зрештою, у низці вакансій на Work.ua як вимогу до претендентів роботодавці уже вказують знання ChatGPT. Передусім йдеться про вакансії у категоріях: маркетинг, реклама, PR, IT, комп'ютери, інтернет, ЗМІ, видавництво, поліграфія, продажі, закупівля, управління персоналом, HR [4]. Аналогічно й на сайті HeadHunter можна побачити нові обов'язки співробітників, пов'язані з володінням генеративними нейромережами ChatGPT, Midjourney, DALL-E тощо. Юрист, експерт трудового права, Метью У. Шерер у науковій роботі говорить про можливості ефективного правового регулювання й застосування штучного інтелекту при використанні різ-

них механізмів, наприклад, механізмів деліктної відповідальності [5].

Відомо, що в суспільстві уже давно обговорюють можливе витіснення працівників низки галузей ШІ і відповідно появу ризиків підвищення безробіття на ринку праці. Також варто відзначити й невизначеність правової регламентації цього суб'єкта. Інші країни, зокрема Японія, США, Південна Корея, Китай, країни Європейського Союзу, активно впроваджують штучний інтелект у своє законодавство. В Україні законодавство з проблем ШІ та цифровізації суспільних відносин ще тільки починає розроблятися.

Проаналізувавши події останніх років, варто визнати, що виклики, з якими зіткнулося суспільство, відчутно вплинули на всі суспільні відносини. Пандемія дала поштовх посиленому розвитку і масовому використанню цифрових технологій, перевела діяльність у сфері праці в дистанційну форму, також було введено досить багато законодавчих норм, які врегулювали цифрові аспекти праці й пов'язані із цим технології. Саме період пандемії і став новим поштовхом, що спонукав суспільство прискорити впровадження штучного інтелекту у сферу виробництва та трудових відносин. Навіть ті роботодавці, які свого часу негативно ставилися до впровадження ШІ, були змушені це зробити з об'єктивних причин. Багато роботодавців побачили вразливість «людського» чинника у трудових відносинах, що неминуче позначилося на продуктивності праці, вирішивши мінімізувати в такий спосіб ризики виробництва, пов'язані з «людським» чинником. «Роль "живої праці" перебирає на себе штучний інтелект, що виконує певні види діяльності замість працівника, зокрема здійснює запрограмований вплив на предмет праці за допомогою засобів праці з використанням цифрових технологій» [6], – наголошує Н. Азьмук. Із впровадженням штучного інтелекту у сферу трудових відносин стало можливим розв'язання багатьох проблем, пов'язаних з «людським» чинником, тим самим можна мінімізувати ризики відповідальності роботодавця за ймовірні порушення трудових прав працівниками.

Ступінь наукової розробки проблеми.

Питання трансформації сфери праці та соціально-трудових відносин при переході до цифрової економіки активно обговорюється у наукових колах. Серед вітчизняних учених, які досліджували проблеми штучного інтелекту у сфері праці та впливу цифровізації на трудові відносини слід назвати С. Гуцу, А. Колот, О. Герасименко, Ю. Гришину, А. Щербатюк, О. Заїченко, Н. Азьмук, Л. Вакарюк, Н. Гетманцеву, С. Вишновецьку та ін.

Метою статті є дослідження впливу цифрових технологій та штучного інтелекту на сферу праці та зайнятості населення.

Виклад матеріалу. Активне впровадження цифрових технологій у всі сфери життєдіяльності людини трансформує бізнес-моделі, прискорює процес виходу підприємств на глобальний ринок, створює нові умови для наймання персоналу, заміщує певні види людської праці алгоритмами й машинами. Водночас диджиталізація й технологічні інновації створюють можливості: нові робочі місця; розширення сфер зайнятості, що розкривають креативний потенціал особи. Це потребує нових підходів до розуміння процесів трансформації процесу праці у цифровій економіці, визначення переваг працівника над машиною у трудовій сфері та розробки заходів щодо посилення позиції працівника на цифровому ринку праці [7]. Відомо, що ще 1956 року було дано визначення поняттю «штучний інтелект» – це можливість здійснення творчих завдань як програмними, так і технічними системами. Зазвичай виділяють три види ШІ (залежно від завдань, які він повинен виконувати) [8]:

1. *Загальний штучний інтелект.* Це такий вид ШІ, який здатний виконувати безліч різних завдань, як людина. Прикладом є різні суперкомп'ютери, до яких належить і K Computer від японської компанії Fujitsu. Цей пристрій є «суперкомп'ютером загального призначення», покликаним виконувати широкий спектр завдань.

2. *Обмежений штучний інтелект.* Вид ШІ, який спеціалізується на конкретному завданні. Наприклад, нейромережа DALL-E, яка може генерувати зображення за текстовим запитом (також іменується як *prompt*).

3. *Штучний надінтелект.* Вид ШІ, якого на поточний момент не існує. Будучи високопотенційним проектом майбутнього, цей ШІ може перевершити людину або групу людей, навіть усе людство [9].

Генеративні нейромережі належать до *обмеженого виду* ШІ, оскільки вони можуть вирішувати тільки конкретні завдання і наразі не здатні змагатися з людським розумом.

Найвідомішим прикладом обмеженого ШІ, що активно розвивається зараз, є GAN. Саме поняття *generative adversarial network* (або скорочено GAN) з'явилося не так давно. Воно перекладається як «генеративно-змагальна мережа». Це спеціалізований алгоритм машинного навчання, який заснований на комбінації двох нейромереж: G і D. Нейромережа G – це модель, яка генерує дані, а D – це дискримінативна модель, яка визначає, чи згенерований зразок даних нейромережею G чи ні. Цю технологію сформував 2014 року Ян Ґудфеллоу [10].

Варто зазначити, що в Європейському парламенті дотримуються думки, що терміна «штучний інтелект» не існує нині ні на технічному, ні на правовому рівні. Обґрунтовано це судження тим, що ШІ не має повної автономії волі, сві-

домості тощо, і це, на думку фахівців, робить застосування цього терміна передчасним. Більш коректним вбачається виділення лише деяких ознак для зарахування того чи іншого пристрою до ШІ: можливість автономного режиму роботи за допомогою датчиків, які дозволяють обмінюватися досвідом з навколишнім середовищем; самонавчання; мінімальна фізична підтримка; відсутність ознак життя, притаманних біологічних систем.

Нині у трудовому праві виникла проблема визначення місця штучного інтелекту серед суб'єктів трудового права, а також проблема регулювання відповідальності та питання настання деліктоздатності у разі збою роботи ШІ. Так, у Швеції з 2015 року на багатьох підприємствах впроваджується введення мікрочипів – імплантів під назвою RCIF, які вживлюються у великі і вказівні пальці й діють подібно до чипів на банківських картках. За допомогою цих чипів співробітники підприємства можуть отримати доступ до свого офісу, приклавши палець до карткового зчитувача. А якщо припустити, що ці чипи можна впровадити у виробничу сферу як можливість включення / вимкнення верстата з виробництва, то завдяки цьому роботодавець в майбутньому зможе уникнути деяких проблем, пов'язаних з відповідальністю у разі виробничої травми працівника. При підключенні через чип тільки «свого» верстата працівник не зможе працювати за чужим верстатом, інакше роботодавець зможе легко довести, що саме працівник порушив посадову інструкцію, тож і провина у разі отримання ним виробничої травми буде саме на ньому. А якщо піти далі і припустити, що цей вживлений чип не дозволить включити верстат у разі непроходження навчання, інструктажу й періодичного медичного огляду, так само як і без застосування засобів індивідуального захисту, то це дозволить роботодавцю уникнути відповідальності за багато порушень з боку працівників.

Варто зазначити, що в науці щодо цього існує два підходи:

1) ШІ має бути об'єктом трудових відносин. Відповідальність за його працю має покладатися на роботодавця, на користь якого виконувалася робота. У цьому аспекті досить цікаве дослідження провів один із професорів Льєзького університету (Бельгія) Ніколя Петі, в якому він дійшов висновку, що ШІ, безперечно, має бути об'єктом правовідносин. Однією з підстав, наведених у дослідженні, була ліквідація можливої дискримінації роботами-працівниками працівників-людей;

2) ШІ має виступати як суб'єкт трудових правовідносин. Такої позиції дотримується професор Оксфордського університету Хорст Айденмюллер. У своєму дослідженні він робить висно-

вок про те, що якщо ШІ – прототип людини, то він і повинен бути суб'єктом правовідносин та мати всі права й обов'язки, як і звичайний працівник-людина [11, р. 5].

Ми солідарні з думкою Хорста Айденмюллера і також вважаємо ШІ суб'єктом правовідносин. І попри те, що станом на сьогодні він не володіє повною автономією волі, свідомістю та іншими «суб'єктними» ознаками, все-таки нинішній рівень розвитку технологій дає підстави вважати, що в найближчому майбутньому поява цих ознак у ШІ є можливою, а отже, необхідне буде відповідне правове регулювання. Фізичні ризики, пов'язані з роботизацією виробництва, детально розглянуто в технічних стандартах Міжнародної організації зі стандартизації (ISO). До них, зокрема, зараховано шум та вібрацію, які можуть виникати при використанні систем автоматизації (роботизації) виробництва. Крім того, звіт Європейського агентства з безпеки та гігієни праці «Прогноз нових ризиків, що виникають для безпеки і гігієни праці, пов'язаних з цифровізацією, до 2025 року» показує, що роботи допоможуть людині звільнитися від важкої фізичної і шкідливої праці, що може свідчити про зниження ризиків і негативних факторів на виробництві для працівника.

Однією з проблем на сучасному етапі розвитку і впровадження штучного інтелекту є етична проблема застосування ШІ та відсутність у цього технічного винаходу звичайних людських почуттів, моральних якостей, замість яких закладено сухий розрахунок. Ця проблема може виникнути ще на стадії трудових відносин. У разі заміни кадрового працівника штучним інтелектом підбір персоналу може йти за строго прописаною схемою, яка підбере кандидата на посаду за певними параметрами, не враховуючи характеру працівника та його особистісних якостей.

Варто зазначити, що станом на сьогодні психосоціальні ризики, які можуть виникнути з появою ШІ у трудових правовідносинах, не врегульовані. Це, наприклад, небезпека нещасного випадку, ризик насильства на робочому місці, нерівне поводження, знущання та утиски на роботі; робота, яка не відповідає здібностям працівника, а також інші чинники, пов'язані з управлінням, робочим режимом і робочим середовищем, які можуть вплинути на психічне й фізичне здоров'я працівника, а також стати причиною робочого стресу. Безумовно, ці ризики варто диференціювати не тільки стосовно людини, але й щодо самого ШІ. При врегулюванні цих ризиків треба пам'ятати про важливість збереження в конструкції їхніх норм гнучкості та спеціального характеру правового регулювання. Робота в цьому напрямі ведеться і є підстави припускати, що незабаром ми побачи-

мо результати цих досліджень та прийняті відповідні документи.

Висуваються і деякі наукові проблеми, які належить вирішити в процесі впровадження ШІ у наше життя. Зокрема, однією з таких проблем є створення «сильного» (універсального за своєю суттю) ШІ, який буде здатний виконувати всі завдання, подібно до людини. У сфері трудового права такий «сильний» ШІ може розглядатися як фактор виникнення безробіття, зважаючи на його повсюдне застосування. Слід також зазначити, що особливою проблемою буде визначення місця ШІ серед суб'єктів трудового права. Розгляньмо ці питання дещо докладніше.

Так, останнім часом дедалі більшої актуальності набувають питання наділення роботів, які оснащені ШІ, статусом, який був би близьким до статусу людини, що вже давно обговорюються в науковому співтоваристві. Зауважимо, що ще 2016 року світу було представлено людиноподібний робот Софія, здатний імітувати близько 60 виразів обличчя. Софія могла підтримувати візуальний контакт, давати інтерв'ю. У 2017-му вона набула громадянство Саудівської Аравії [12].

Якщо припустити наділення роботів статусом фізичної особи, то в такому разі вони повинні мати волю. Деякі автори доходять висновку, що ШІ має волю в цивільно-правовому сенсі. Навіть якщо припустити, що в ШІ є воля, інтелект і автономність, то все ж достатньо складно визнати за ним (ШІ) деліктоздатність, властиву фізичним особам, тому багато вчених зближують його статус зі статусом юридичної особи та пропонують стосовно роботи використовувати за аналогією або в дещо трансформованому вигляді законодавство про юридичних осіб.

Є й інша думка з цього питання. Деякі вчені-правознавці розглядають можливість запровадження для регулювання статусу такого суб'єкта права інституту «електронної особи», що 2016 року і запропонував Європейський парламент. Варто сказати, що цей статус повинен застосовуватися тільки до роботів, які оснащені «сильним» ШІ, а також до тих, які взаємодіють з третіми особами незалежно, без будь-якого контролю з боку операторів та інших осіб. Також, згідно зі звітом, який був поданий Європейським парламентом, такі роботи повинні володіти здібностями до самонавчання, адаптації до обстановки, що активно змінюється, й обміну даними з навколишнім середовищем [13, с. 3]. Отже, можна припустити, що введення до законодавства інституту «електронної особи» дозволить покласти на роботів відповідальність за завдану ними шкоду і загалом наділити їх правосуб'єктністю.

Основним питанням участі ШІ у трудових правовідносинах є проблема визначення ста-

тусу цього виду суб'єкта, наявності у штучного інтелекту деліктоздатності, тому що в разі його технічного збою неминуче постає питання про розподіл відповідальності між роботодавцем, працівником та безпосереднім керівником (відповідальним за обслуговування) штучного інтелекту. Але в цьому випадку зникає головна ознака трудових відносин – особиста участь, відповідно й особистий характер прав та обов'язків працівника. З огляду на це, слушною є думка С. Гуцу, яка підтримує позицію правників щодо введення заборони використання систем штучного інтелекту, що застосовують технології розпізнавання емоцій, психічного здоров'я та інших внутрішніх станів претендентів на посаду. Заборона використання подібних систем щодо працівників також повинна бути внесена до переліку обов'язків роботодавця. Питання конфіденційності, захисту персональних даних і кібербезпеки потребує перегляду з огляду на нові виклики. Роботодавець при залученні ШІ до виробничого процесу зобов'язаний мати відповідні інструменти захисту витоку даних, а також не санкціонованого втручання в роботу програм. У зв'язку зі значною зміною умов найманої праці, крім створення нових стандартів праці, виникає об'єктивна потреба в переформулюванні або уточненні змісту окремих принципів трудового права [14].

Отже, можна зробити висновок, що відповідно до чинного законодавства норми трудового права не поширюються на штучний інтелект. Безумовно, у багатьох роботодавців постає питання: у який спосіб можливе застосування штучного інтелекту у трудових відносинах, якщо питання з деліктоздатністю, так само як і зі статусом подібних роботів, досі не врегульовані чинним законодавством? Вважаємо, що перш ніж вносити подібні зміни до чинного законодавства, варто вивчити досвід західних країн у цьому питанні.

Як ми зазначали вище, 2016 року Європарламент запропонував визнати робота, який володіє штучним інтелектом, суб'єктом права і запровадити для нього інституту «електронної особи». Відтак питання відповідальності такого суб'єкта набуває актуальності через дедалі частіші випадки завдання шкоди майну, життю і здоров'ю внаслідок застосування таких технологій [15, р. 28-29]. Скажімо, можна навести приклад про ДТП за участю автомобіля Tesla, що керувався ШІ. Через неправильну оцінку ризиків автопілотом була допущена помилка, внаслідок чого загинув водій. Кількість подібних випадків, на жаль, зростає, тому особливо важливо регламентувати питання відповідальності подібних суб'єктів.

На нашу думку, відповідальність ШІ за будь-які дії можлива лише за досягнення таким суб'єктом певного рівня розвитку, наявності автономії

свідомості, волі та інших чинників, властивих суб'єктам правовідносин. На сьогодні ініціатива закріплення у праві інституту відповідальності для ШІ видається передчасною.

Аналізуючи положення про відповідальність у сфері трудового права, можна прийти до цікавого питання про розподіл відповідальності між працівником і роботодавцем, безпосереднім керівником робота й самим ШІ (роботом) [16]. Звернімося до чинного законодавства, щоб виявити деякі проблеми й колізії, які виникають під час розгляду такого «особливого» суб'єкта права. Однією з головних ознак трудових відносин є особисте виконання працівником трудової функції. Саме із цього фундаментального принципу виходить низка принципів трудового права, які покликані захистити працівника, який є слабкою стороною правовідносин. Наділення ж, наприклад, «розумного» робота подібним статусом, відповідно до чинного вітчизняного законодавства, створить безліч протиріч. Причому, в Україні деякі права і пільги зумовлені саме особистим характером праці. Безумовно, роботи не можуть бути одержувачами подібних пільг, та навіть якщо розглядати витіснення деяких професій штучним інтелектом, то не варто забувати, що залишиться персонал, необхідний для контролю за справністю ШІ, та деякі інші співробітники, тож повністю виключити особистий характер праці та обов'язків працівника не можна.

Ще одне питання, яке виникає під час розгляду перспектив застосування ШІ у сфері праці – це потенційне масштабне безробіття. Ця проблема дещо гіперболізована. Звісно, що, як і в результаті промислових революцій багато працівників були звільнені від частини виснажливої й важкої фізичної праці, так і у випадку активного використання ШІ у сфері праці зникне необхідність виконання людиною монотонної (рутинної) неінтелектуальної роботи. Цей факт також підтверджується дослідженнями і прогнозами великих аналітиків. Наприклад, прогнозується, що до 2030 року від 2 млн до 2 млрд людей можуть втратити роботу через те, що їхні функції виконуватимуться за допомогою цифрових технологій [17].

Загалом виділяють кілька можливих рівнів залучення ШІ до сфери праці: полегшення праці; автоматизація праці; розширення можливостей працівника; повна заміна працівника. Разом з тим, рекрутери відзначають ефективність індивідуального застосування ChatGPT у своїй роботі, зокрема: створення привабливих описів вакансій; дослідження ринку: конкуренти, зарплати, попит тощо; підготовка запитань для співбесіди; комунікація з кандидатами: переписка, робота із запереченнями, делікатний зворотний зв'язок; пошук кандидатів: поради

щодо ресурсів, створення булен-запитів (пошук вебсторінок з використанням спеціальних операторів), підбір ключових слів; аналіз резюме: розпізнавання ключових слів для оцінки навичок кандидата; презентація кандидата менеджеру з найму [3]. Крім того, рекрутери виділяють такі переваги індивідуального використання ChatGPT у процесі найму: зменшення часу на роботу з вакансією та на розробку шаблонів листів, звітів, що сприяє скороченню часу на найм загалом; покращення досвіду взаємодії кандидатів і замовників внаслідок більш привабливої й делікатнішої комунікації; заощадження коштів на послугах копірайтерів для рекрутмент-відділу [3].

Цю тенденцію можна проілюструвати прикладом працівника, який професійно займається перекладом текстів. На рівні «полегшення трудових процесів» ШІ зробить для нього автоматизацію рутинної роботи (наприклад, редагування формату тощо), на рівні «автоматизації праці» більшу частину роботи з перекладу вихідного тексту виконуватиме ШІ, а перекладачеві лише потрібно вносити корективи, на рівні «розширення можливостей працівника» ШІ пропонуватиме кілька варіантів фрази під час перекладу того чи іншого уривку тексту, проте не виконуватиме роботу за перекладача. Рівень же «повної заміни працівника» вимагає хіба використання «сильного» ШІ, який здатний до самонавчання і швидкої адаптації, оскільки має повністю замінити працівника.

У кожній професії роботодавці мають право самі вибирати рівень застосування цифрових технологій, проте варто пам'ятати і про те, що із застосуванням таких технологій доведеться виробляти вимоги, які висуватимуться до нових «цифрових» працівників. У світлі цього слід передбачати трансформацію вимог до працівників, які взаємодіятимуть зі ШІ. Зокрема, актуальним буде знання англійської мови, ситуаційна адаптивність, навички командної роботи, розвинена інтуїція, швидке й та емоційний інтелект.

Безумовно, розширення сфери застосування ШІ спричинить скорочення потреби роботодавця в залученні як працівників фізичних осіб. З огляду на це важливо, щоб держава уже зараз формувала стратегію для розв'язання проблем, які можуть спричинити запровадження широкого застосування ШІ у сфері праці. Пропонується, наприклад, створити список робіт, які виконують тільки люди; визначити правила побудови взаємин людей і роботів для спільної праці; встановити квоти на робочі місця, які займають люди [17]. Так, у розробленій Національній стратегії розвитку штучного інтелекту в Україні на період до 2030 року [18] одним із принципів розвитку й використання ШІ є принцип забезпечення права на працю.

Висновки. Підбиваючи підсумки дослідження, варто зазначити, що всі розвинуті держави усвідомлюють, що цифровізація спричиняє перехід до нового способу життя, є новою основою державного управління, економіки, соціальної сфери. Впровадження її у всі сфери – це неминучий процес, який проходять усі країни. В Україні правила застосування штучного інтелекту наразі врегульовані законодавством у неповному обсязі. На відміну від багатьох зарубіжних країн, де регулювання ШІ виходить на рівень правозастосовної діяльності, в Україні обговорення питань впровадження ШІ перебуває зараз на стадії наукової дискусії, а не на етапі широкого впровадження у практику, здійснюється поступовий перехід для її повної правової регламентації і ведення активної законотворчої діяльності в цьому напрямі.

Утім, перш ніж повсюдно впроваджувати штучний інтелект, варто на державному рівні провести дослідження щодо безробіття й соціально-економічних наслідків застосування штучного інтелекту у сфері праці, тим самим скоротивши мільйони робочих місць по всій країні. Чи не коштуватиме впровадження ШІ стабільної соціальної ситуації у країні. Трудові відносини не лише нерозривно пов'язані зі самою особистістю, але і з можливістю забезпечення працівником членів своєї сім'ї. У разі заміни працівників роботами, керованими штучним інтелектом, безробіття може сягнути величезних масштабів, через що неминуче зросте і злочинність в країні, оскільки людина перебуватиме у стадії пошуку задоволення своїх природних потреб у харчуванні та проживанні. Тому важливо, щоб держава мала чітку позицію формування правової, економічної та соціальної стратегій для вирішення проблем, пов'язаних з «технологічним безробіттям». Тож зараз потрібно створити перелік професій і посад, які не можуть бути замінені штучним інтелектом, визначити чіткі правила (порядок) взаємодії роботів і людей, зокрема й у разі позаштатних ситуацій, а на деяких підприємствах, можливо, встановити квоти на місця, які займають люди.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Domo, Data Never Sleeps. 2020. URL: <https://www.domo.com/learn/infographic/data-never-sleeps-8> (viewed on 05.03.2024).
2. Штучний інтелект і дезінформація: можливості та ризики в умовах війни. *Українформ*. 2023. 5 лют. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-technology/3691961-stucnij-intelekt-i-dezinformacia-mozlivosti-ta-riziki-v-umovah-vijni.html> (дата звернення: 05.03.2024).

3. 53% роботодавців вважають досвід взаємодії з ChatGPT корисним. *WORK.ua*. 2023. 4 квіт. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2364/> (дата звернення: 05.03.2024).
4. Михайлов О. Як штучний інтелект вплине на ринок праці в Україні та в чому ризики. *Факти ICTV*. 2023. 23 трав. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20230523-yak-shtuchnyj-intelekt-vplyne-na-rynok-praczi-v-ukrayini-ta-v-chomu-ryzyku/> (дата звернення: 05.03.2024).
5. Scherer Matthew U. Regulating Artificial Intelligence Systems: Risks, Challenges, Competencies, and Strategies. *Harvard Journal of Law & Technology*. 2015. Vol. 29, no. 2. URL: <https://ssrn.com/abstract=2609777> (viewed on 05.03.2024).
6. Азьмук Н.А. Зайнятість і мотивація праці в інформаційній економіці: трансформація і взаємозв'язок. *Проблеми економіки*. 2017. № 4. С. 376–383.
7. Азьмук Н.А. Штучний інтелект у процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 137–145.
8. Ham H., Jun T.J., Kim D. Unbalanced GANs: Pre-training the Generator of Generative Adversarial Network using Variational Autoencoder. arXiv. 2020. URL: <https://www.arxivvanity.com/papers/2002.02112> (viewed on 05.03.2024).
9. Тищенко В.С. Аналіз методів навчання інструментів нейромереж для виявлення фейків. *Кібербезпека: освіта, наука, техніка*. 2023. № 4 (20). С. 20–34. URL: <https://csecurity.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/464/369> (дата звернення: 05.03.2024).
10. Самолюк Т.А. Нейромережі GAN у створенні нових моделей. *Комп'ютерні засоби, мережі та системи*. 2019. № 18. С. 86–90. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/168482/14-Samolyuk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 05.03.2024).
11. Eidenmueller H. The Rise of Robots and the Law of Humans. *Oxford Legal Studies Research Paper*. 2017. № 27. URL: <https://blogs.law.ox.ac.uk/business-law-blog/blog/2017/04/rise-robots-and-law-humans> (viewed on 05.03.2024).
12. Vincent J. Pretending to Give a Robot Citizenship Helps No One. *The Verge*. 2017. October 30. URL: <https://www.theverge.com/2017/10/30/16552006/robot-rights-citizenship-saudi-arabia-sophia> (viewed on 05.03.2024).

13. Stefano V.de. «Negotiating the Algorithm»: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection (May 16, 2018). *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2019. Vol. 41, № 1. URL: <https://ssrn.com/abstract=3178233> (viewed on 05.03.2024).
14. Гуцу С.В. Роль штучного інтелекту в еволюції трудового права. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку юридичної науки, освіти та технологій у XXI столітті в дослідженнях молодих учених*. Харків, 2023. С. 18–21. URL: <https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/4846/Gutsu.pdf?sequence=1> (дата звернення: 05.03.2024).
15. Sayarer J. You're Hired – Taking on Robots as Employees. 2017. URL: http://www.faa.unisg.ch/files/cto_layout/downloads/presse/LexisNexis_You%27re%20hired%20-%20taking%20on%20robots%20as%20employees.pdf (viewed on 05.03.2024).
16. Frey C.B., Osborn M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? 2013. September, 17. URL: https://robo-hunter.com/pdf/The_Future_of_Employment.pdf (viewed on 05.03.2024).
17. Стратегія розвитку штучного інтелекту в Україні : монографія / [за заг. ред. А.І. Шевченка]. Київ : ІПШІ, 2023. 305 с.
18. Національна стратегія розвитку штучного інтелекту в Україні 2021–2030 / Інститут проблем штучного інтелекту НАН України. Київ, 2021. URL: https://wp.oecd.ai/app/uploads/2021/12/Ukraine_National_Strategy_for_Development_of_Artificial_Intelligence_in_Ukraine_2021-2030.pdf (дата звернення: 05.03.2024).