

УДК 349.2:004.8

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.79>

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ПРОБЛЕМИ ТА ВИКЛИКИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Кузнецова М.Ю.,

кандидат юридичних наук, доцент,

завідувачка кафедри приватного та соціального права

юридичного факультету

Сумського національного аграрного університету

Кузнецова М.Ю. Штучний інтелект в трудових відносинах: проблеми та виклики правового регулювання.

У статті досліджуються ключові проблеми та виклики правового регулювання впровадження штучного інтелекту у трудові відносини. Актуальність теми зумовлена стрімким розвитком інформаційних технологій та масштабним впровадженням систем ШІ у виробничі процеси, що кардинально змінює характер та структуру сучасних трудових відносин. Пандемія COVID-19 прискорила цифровізацію робочих процесів, перевівши значну частину роботи в дистанційний формат і підкресливши вразливість людського фактора, що посилює впровадження ШІ у трудову сферу.

Проаналізовано різні рівні застосування ШІ в трудових відносинах: від полегшення виконання рутинних завдань до повної заміни працівників. Особливу увагу приділено проблемі визначення правового статусу ШІ у трудових відносинах у контексті двох основних підходів: ШІ як об'єкт трудових відносин (з відповідальністю роботодавця) та ШІ як суб'єкт трудових відносин (з власними правами та обов'язками).

У статті розглядається концепція «електронної особи» та її потенційний вплив на трудове право, а також юридичні наслідки появи працівників із нейропротезами та іншими біотехнологічними удосконаленнями. Досліджено необхідність переосмислення фундаментальних принципів трудового права.

Виявлено основні виклики інтеграції ШІ у трудові відносини, включаючи масове безробіття, етичні проблеми, психосоціальні ризики та нові форми дискримінації. Практичним прикладом є впровадження ChatGPT у рекрутинг, що вже демонструє ефективність у створенні описів вакансій, дослідженні ринку, аналізі резюме та інших HR-процесах.

Запропоновано комплекс заходів для ефективного правового регулювання ШІ у трудових відносинах в Україні, що включає проведення державного дослідження щодо впливу ШІ на безробіття, визначення правового статусу ШІ, створення переліку незамінних професій, встановлення квот для людських працівників, розробку правил взаємодії між ШІ та людьми, забезпечення захисту від дискримінації та врегулювання психосоціальних ризиків.

Дослідження підкреслює, що чинне трудове законодавство України, сформоване в доцифрову епоху, не містить адекватних механізмів регулювання трудових відносин за участю або під впливом технологій штучного інтелекту, що вимагає комплексного перегляду існуючих правових інститутів для відповідності вимогам цифрового суспільства.

Ключові слова: штучний інтелект, трудові відносини, правове регулювання, цифровізація, автоматизація.

Kuznetsova M.Yu. Artificial intelligence in labor relations: problems and challenges of legal regulation.

The article examines key problems and challenges of legal regulation regarding the implementation of artificial intelligence in labor relations. The relevance of the topic is driven by the rapid development of information technologies and the large-scale implementation of AI systems in production processes, which fundamentally changes the nature and structure of modern labor relations. The COVID-19 pandemic accelerated the digitalization of work processes, shifting a significant portion of work to remote formats and highlighting the vulnerability of the human factor, which intensified the implementation of AI in the labor sphere.

The analysis covers various levels of AI application in labor relations: from facilitating routine tasks to completely replacing workers. Special attention is paid to the problem of determining the legal status of AI in labor relations in the context of two main approaches: AI as an object of labor relations (with employer responsibility) and AI as a subject of labor relations (with its own rights and obligations).

The article examines the concept of an «electronic person» and its potential impact on labor law, as well as the legal consequences of the emergence of workers with neuroprosthetics and other

biotechnological enhancements. The necessity of rethinking the fundamental principles of labor law is explored.

The main challenges of integrating AI into labor relations are identified, including mass unemployment, ethical issues, psychosocial risks, and new forms of discrimination. A practical example is the implementation of ChatGPT in recruitment, which already demonstrates effectiveness in creating job descriptions, market research, resume analysis, and other HR processes.

A set of measures is proposed for effective legal regulation of AI in labor relations in Ukraine, including conducting state research on the impact of AI on unemployment, determining the legal status of AI, creating a list of irreplaceable professions, establishing quotas for human workers, developing rules for interaction between AI and humans, ensuring protection against discrimination, and addressing psychosocial risks.

The research emphasizes that the current labor legislation of Ukraine, formed in the pre-digital era, does not contain adequate mechanisms for regulating labor relations involving or influenced by artificial intelligence technologies, which requires a comprehensive review of existing legal institutions to meet the requirements of digital society.

Key words: artificial intelligence, labor relations, legal regulation, digitalization, automation.

Постановка проблеми. Стрімкий розвиток інформаційних технологій та масштабне впровадження систем штучного інтелекту (далі – ШІ) у виробничі процеси кардинально змінюють характер та структуру сучасних трудових відносин. Автоматизація робочих процесів, використання алгоритмів для управління персоналом, впровадження роботизованих систем на виробництві та залучення програмних рішень на базі ШІ для виконання завдань, які традиційно належали до компетенції людини, створюють принципово нову реальність на ринку праці. При цьому існуюче трудове законодавство України, як і більшості країн світу, формувалося в доцифрову епоху та не містить адекватних механізмів регулювання трудових відносин за участю або під впливом технологій штучного інтелекту.

Відсутність належного правового регулювання ШІ у трудовій сфері створює проблеми з розподілом відповідальності, захистом персональних даних, правовим статусом результатів інтелектуальної діяльності та ризиком масового безробіття через автоматизацію. Особливо гострими є питання дискримінації та прозорості рішень алгоритмічних систем управління персоналом. Швидке впровадження ШІ у бізнес-процеси вимагає наукового осмислення та розробки нових підходів до трудового законодавства для збалансування інновацій та захисту прав працівників.

Метою статті є комплексний аналіз правових аспектів інтеграції штучного інтелекту в трудові відносини, визначення основних проблем і викликів, пов'язаних з правовим статусом ШІ та його впливом на традиційні інститути трудового права, а також розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення нормативно-правового регулювання трудових відносин.

Стан опрацювання проблематики. Дослідження правового регулювання штучного інтелекту в трудових відносинах активно розвивається в науковому дискурсі. Р. Бутинська розглядає правові проблеми впровадження ШІ у сферу праці, наголошуючи на необхідності перегляду традиційних підходів до регулювання трудових відносин в умовах цифровізації.

Н. Азьмук аналізує економічні аспекти впровадження ШІ в трудові процеси, виокремлюючи виклики (структурне безробіття) та можливості (підвищення продуктивності праці). С. Гуцу досліджує еволюційний вплив ШІ на трудове право та перспективи правового регулювання, особливо проблеми визначення правового статусу ШІ.

Н. Eidenmueller аналізує міжнародний контекст юридичних наслідків використання ШІ для трудового законодавства. Підручники за редакцією В. Жернакова та М. Іншина та ін. формують теоретичну основу для розуміння трансформації трудового права в умовах цифровізації.

Практичні аспекти висвітлює дослідження WORK.ua, яке показує, що 53% роботодавців вважають взаємодію з ChatGPT корисною. С. Frey та М. Osborn розглядають вплив автоматизації на ринок праці, аналізуючи вразливість професій до комп'ютеризації.

Попри наявні дослідження, комплексного аналізу правового регулювання впровадження ШІ в трудові відносини в Україні недостатньо, особливо з огляду на швидку еволюцію самих технологій ШІ, що зумовлює потребу подальших наукових розвідок.

Виклад основного матеріалу. Штучний інтелект стрімко інтегрується у різні сфери суспільного життя, зокрема у трудові відносини, трансформуючи їхню природу та зміст. Цифрова трансформація відкриває нові можливості для підвищення продуктивності, але водночас створює виклики для правового регулювання. Ця стаття аналізує вплив ШІ на трудові відносини, розглядає проблеми правового регулювання та пропонує перспективи розвитку законодавства в Україні з урахуванням міжнародного досвіду [1].

Цифрові технології, зокрема ШІ, кардинально змінюють бізнес-моделі, прискорюють вихід підприємств на глобальний ринок і трансформують процеси найму персоналу. ШІ сприяє автоматизації рутинних завдань, підвищенню якості продукції та швидкості виробництва, що особливо актуально в умовах політики імпортозаміщення. Водночас цифровізація створює нові робочі місця, розкриває креативний потенціал працівників і вимагає нових підходів до регулювання праці в цифровій економіці.

Пандемія COVID-19 прискорила впровадження ШІ у трудові відносини, перевівши значну частину роботи в дистанційний формат і підкресливши вразливість людського фактора. Роботодавці, які раніше скептично ставилися до ШІ, почали активно його використовувати для мінімізації ризиків, пов'язаних із людською працею. Це підкреслює необхідність адаптації трудового законодавства до нових реалій [2; 3].

Розвиток технологій ШІ сприяє розширенню переліку суб'єктів, визнаних у трудовому праві. Із вдосконаленням ШІ концепція «електронної особи» набуває популярності, зокрема у цивільному праві. Резолюція Європейського парламенту 2017 року запропонувала визнати спеціальний правовий статус для складних роботів, здатних до автономного прийняття рішень, що передбачає можливість прирівняння «розумних» роботів до людей у певних правових контекстах.

Такий розвиток подій відкриває перспективу визнання розумних роботів суб'єктами трудових відносин, особливо якщо вони отримають правосуб'єктність у цивільному праві. Це вимагатиме перегляду визначення суб'єктів трудового права, розширюючи його для включення нелюдських суб'єктів. Юридичне визнання роботів як суб'єктів трудового права потребуватиме ґрунтовного перегляду чинного трудового законодавства для визначення їхніх прав, обов'язків та взаємодії з людськими працівниками [4].

Поява працівників, оснащених нейропротезами – електронними імплантатами з елементами ШІ, які значно покращують фізичні чи когнітивні здібності, – додає додатковий рівень складності для трудового права. Ці біотехнологічні досягнення створюють нові категорії працівників, кожна з яких потребує окремих правових підходів:

1. Працівники з інвалідністю, які потребують нейропротезів за медичними показаннями для відновлення втрачених функцій.
2. Працівники, які добровільно встановлюють нейропротези для покращення своїх здібностей без медичних показань.
3. Працівники, які не використовують біотехнологічні удосконалення, покладаючись виключно на природні здібності.

Визначення правового статусу цих груп є ключовим для забезпечення справедливого ставлення у трудових відносинах. Працівники з нейропротезами можуть перевершувати своїх колег без удосконалень, що може призвести до конкурентних диспропорцій на робочому місці. Така нерівність може посилити соціальні розбіжності, що вимагає правових механізмів для запобігання дискримінації за наявності чи відсутності технологічних удосконалень [5].

Інтеграція ШІ та біотехнологій у трудові відносини вимагає оновлення принципів трудового права. Такі ключові принципи, як рівність, недискримінація, безпека праці, стабільність роботи та захист від безробіття, потребують переосмислення для відповідності сучасним реаліям.

Принцип рівності у трудових правах, закріплений у міжнародних документах, таких як Загальна декларація прав людини (1948) та Конституція України (стаття 24) [6], забороняє дискримінацію за різними ознаками. Кодекс законів про працю України (стаття 22) [7] додатково підкреслює неприпустимість будь-яких прямих чи непрямих обмежень трудових прав залежно від походження, соціального стану, раси, статі чи релігії. Однак ці норми застаріли в умовах цифровізації, оскільки вони зосереджені переважно на людських суб'єктах і не враховують ШІ чи працівників із удосконаленнями.

Наявність або відсутність доступу до передових технологій, таких як нейропротези чи системи ШІ, може створити нові форми нерівності. Це може проявлятися у конкуренції між людськими працівниками та ШІ або між працівниками з удосконаленнями та без них. Для вирішення цього трудового право має еволюціонувати, щоб забезпечити рівні можливості для всіх учасників трудових відносин, незалежно від їхніх технологічних удосконалень. Можливі заходи включають запровадження квот для працівників без удосконалень або фінансових стимулів для роботодавців, щоб підтримувати різноманітність робочої сили [8].

Принципи безпеки праці, захисту трудових прав, чіткості трудових функцій, стабільності трудових відносин і підтримки зайнятості також потребують перегляду. Ці принципи тісно пов'язані з правовим статусом працівників, який ускладнюється з включенням ШІ та працівників із удосконаленнями. Чинне трудове законодавство, розроблене в доцифрову епоху, не готове до цих змін. Необхідний комплексний перегляд інститутів трудового права для відповідності вимогам цифрового суспільства [9].

ШІ може застосовуватися у трудових відносинах на кількох рівнях, кожен із яких має унікальні правові наслідки:

1. Полегшення праці: ШІ спрощує виконання рутинних завдань, підвищуючи ефективність працівників.
2. Автоматизація праці: ШІ замінює людину у виконанні певних функцій, наприклад, у виробничих процесах.
3. Розширення можливостей працівника: ШІ, інтегрований у нейропротези чи мікрочипи, посилює фізичні або когнітивні здібності працівників.
4. Повна заміна працівника: ШІ повністю виконує функції, які раніше належали людині, що може призвести до скорочення робочих місць.

Прикладом практичного застосування ШІ є використання ChatGPT у рекрутингу. Рекрутери відзначають його ефективність у: створенні привабливих описів вакансій; дослідженні ринку (конкуренція, зарплати, попит); підготовці запитань для співбесід; комунікації з кандидатами (переписка, робота із запереченнями, делікатний зворотний зв'язок); пошуку кандидатів (створення булевих запитів, підбір ключових слів); аналізі резюме (розпізнавання ключових слів для оцінки навичок); презентації кандидатів менеджеру з найму.

За даними Work.ua, 53% роботодавців вважають досвід використання ChatGPT корисним, а близько 10 тис. роботодавців скористалися цією функцією за тиждень після її впровадження [10].

Однією з ключових проблем є визначення правового статусу ШІ у трудових відносинах. Існують два основні підходи:

1. ШІ як об'єкт трудових відносин: відповідальність за дії ШІ покладається на роботодавця. Цей підхід підтримує Ніколя Петі (Львівський університет), який вважає, що визнання ШІ об'єктом запобігає дискримінації людських працівників.
2. ШІ як суб'єкт трудових відносин: професор Оксфордського університету Хорст Айденмюллер стверджує, що ШІ, як прототип людини, має бути суб'єктом із правами та обов'язками, подібними до людських. Авторка статті підтримує цю позицію, зазначаючи, що швидкий розвиток технологій може незабаром наділити ШІ ознаками автономії, свідомості та волі.

Визнання ШІ суб'єктом вимагатиме значних змін у трудовому законодавстві, зокрема щодо розподілу відповідальності, деліктоздатності та регулювання взаємодії між ШІ та людьми. Наприклад, у Швеції з 2015 року застосовуються мікрочипи RFID, які імплантуються працівникам для доступу до офісів або управління обладнанням. Такі технології можуть зменшити відповідальність роботодавця за виробничі травми, якщо працівник порушує інструкції, але водночас створюють етичні та правові дилеми [4].

Інтеграція ШІ у трудові відносини породжує низку викликів:

1. Безробіття та соціально-економічні наслідки: Прогнозується, що до 2030 року від 2 млн до 2 млрд людей можуть втратити роботу через автоматизацію. Масштабне безробіття може дестабілізувати соціальну ситуацію, підвищити рівень злочинності та погіршити добробут сімей.
2. Етичні проблеми: ШІ не має людських почуттів і моральних якостей, що може призвести до об'єктивного, але нечутливого підбору персоналу, ігноруючи особистісні якості кандидатів.
3. Психосоціальні ризики: заміна працівників ШІ може спричинити стрес, відчуття непотрібності або конфлікти на робочому місці. Ці ризики наразі не врегульовані законодавством.
4. Недискримінація: впровадження ШІ та біотехнологій (наприклад, нейропротезів) може створити нерівність між працівниками з удосконаленнями та без них, що потребує правового захисту [11].

Для ефективного впровадження ШІ у трудові відносини в Україні необхідно:

1. Провести державне дослідження: оцінити вплив ШІ на безробіття та соціально-економічні наслідки, щоб уникнути дестабілізації соціальної ситуації.
2. Визначити правовий статус ШІ: чітко розмежувати, чи є ШІ об'єктом чи суб'єктом трудових відносин, і врегулювати відповідальність за його дії.
3. Створити перелік незамінних професій: визначити посади, які не можуть бути автоматизовані, щоб захистити людську працю.
4. Встановити квоти: запровадити квоти для людських працівників на підприємствах, де використовується ШІ.
5. Розробити правила взаємодії: визначити порядок взаємодії між ШІ та людьми, особливо у фріланс-ситуаціях.
6. Забезпечити захист від дискримінації: розробити механізми для запобігання нерівності між працівниками з технологічними удосконаленнями та без них.
7. Врегулювати психосоціальні ризики: створити норми, які захищають працівників від стресу та інших негативних наслідків роботи з ШІ.

Висновки. Проведений аналіз проблем та викликів правового регулювання штучного інтелекту в трудових відносинах свідчить про необхідність комплексного оновлення трудового законодавства України відповідно до вимог цифрової економіки. Ключовим викликом є визначення правового статусу ШІ у трудових відносинах – як об'єкта з відповідальністю роботодавця або як суб'єкта з певними правами та обов'язками, що потребуватиме значної трансформації базових категорій трудового права. Дослідження виявило особливо гострі проблеми правового регулювання, пов'язані з появою працівників із біотехнологічними удосконаленнями та ризиком масового технологічного безробіття, що вимагає переосмислення фундаментальних принципів трудового права: рівності, недискримінації, безпеки праці та соціального захисту. Для вдосконалення нормативно-правового регулювання ШІ в трудових відносинах рекомендовано запровадити низку цілеспрямованих заходів: провести державне дослідження соціально-економічних наслідків впровадження ШІ, законодавчо визначити його статус, створити перелік незамінних професій, встановити квоти для людських працівників, розробити правила взаємодії між ШІ та людьми, забезпечити захист від дискримінації та врегулювати психосоціальні ризики. Перспективним напрямом розвитку трудового законодавства має стати розробка спеціального нормативно-правового акту, який би комплексно регулював особливості трудових відносин в умовах цифровізації, забезпечуючи баланс між технологічним прогресом і захистом трудових прав працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бутинська Р.Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 301–308.
2. Азьмук Н.А. Штучний інтелект у процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3 (57). С. 137–145.
3. 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.
4. 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>.
5. Гуцу С.Ф. Упровадження штучного інтелекту в трудові відносини: перспективи правового регулювання. *ВІСНИК НТУУ «КПІ»*. 2021. № 2 (50).
6. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 3, ст. 141.
7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. додаток до № 50, ст. 375.
8. Трудове право: підручник для студ. юрид. спец. навч. закл. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
9. Трудове право України: підручник / за загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
10. 53% роботодавців вважають досвід взаємодії з ChatGPT корисним. *WORK.ua*. 2023. URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2>.
11. Frey C.B., Osborn M.A. The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation? 2013. URL: https://robo-hunter.com/pdf/The_Future_of_Employment.pdf.