

РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ЕВОЛЮЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Світлана Федорівна ГУЦУ,

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри
права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
ім. М. Є. Жуковського «Харківський
авіаційний інститут»
<https://orcid.org/0000-0003-1373-6079>
s.gutsu@khai.edu*

Цифрові технології глибоко змінили функціонування людини, суспільства та організацій. Вони стали незамінними для життя в усіх галузях економіки. Ці технологічні досягнення спричинили фундаментальні зміни в тому, як, коли, скільки, та з ким працює людина. Трудова функція наповнюється новим змістом, а умови праці набувають нового характеру. Сьогодні розвиток технологій, пов'язаних із використанням штучного інтелекту, стає одним із головних світових пріоритетів. Цифрові технології стають дедалі більш звичними, поширюючись на виробництві, сфері послуг, сільському господарстві, медицині, торгівлі і в інших галузях застосування найманої праці. Такі фундаментальні зміни в характері та організації праці змінюють визначення зайнятості та відносини працівників з роботодавцями, потребують законодавчого врегулювання і трансформації всієї галузі Трудового права.

Використання систем штучного інтелекту практично в усіх галузях економіки та сферах суспільних відносин з кожним роком зростає. Цьому сприяють “наскрізний” характер технологічних рішень на основі штучного інтелекту, високий ступінь впливу цих рішень на результативність діяльності та доступність інструментів, що підвищується, для розробки програмних і робототехнічних продуктів [1]. Технології штучного інтелекту все частіше впроваджуються у виробництво, у сферу послуг, освіту, сільське господарство та медицину. Так, вчені з лабораторії Массачусетського технологічного інституту (CSAIL) розробили технологію, яка ідентифікує рухи та дії людини за допомогою радіосигналів. Система під назвою RF-Diary генерує текстові описи кожної дії та може працювати крізь стіни. Систему вже успішно застосували в кількох лікарнях для спостереження за пацієнтами із хворобою Паркінсона, деменцією та COVID-19. Система змогла класифікувати дії нових людей у нових місцях, використовуючи знання, отримані під час навчання. RF-Diary використовує машинне навчання та заздалегідь складену карту сканованого простору. За словами розробників, RF-Diary класифікує понад 30 видів діяльності з точністю до 90%. Автори RF Diary припускають, що система допоможе лікарям, доглядальницям та приватним особам здійснювати догляд за тяжкохворими пацієнтами та літніми батьками, зберігши конфіденційність. Крім того, крім захисту особистої інформації, система виявилася значно ефективнішою за звичайні камери, оскільки визначає дії в темряві та закритих просторах.

На багатьох підприємствах штучний інтелект застосовується вже на стадії пошуку і добору кадрів. Система штучного інтелекту (у вигляді комп'ютерної програми) вміє переглядати резюме кандидатів на посаду, ранжуючи кандидатів за рівнем їхньої кваліфікації, збирає та обробляє інформацію про кандидата із зовнішніх доступних баз даних, відповідає на запитання, що задаються потенційними працівниками (використовуються чат-боти), аналізує лицьові та мовні сигнали. Потім на основі зібраних даних прогнозує успішність/неуспішність кандидата при зайнятті ним певної посади. Системи штучного інтелекту навчаються на власному досвіді, удосконалюючи свої параметри, і справляються із завданням пошуку та відбору оптимального кандидата на посаду набагато швидше, ніж працівник кадрової служби організації, враховуючи при цьому набагато більше факторів при відборі кандидатів (аналіз багатьох цих факторів недоступний людині). Таким чином, роботодавець, який використовує подібну систему, може розраховувати на оптимальний вибір із значно більшої кількості потенційних кандидатів, дані про яких знайде та опрацює система. Використання технологій штучного інтелекту принципово збільшує можливості роботодавця щодо оптимізації організації праці та контролю за виконанням працівниками трудових обов'язків [1,20]. Це дозволяє значно скоротити штат, заощадити ресурси і при цьому отримати високий виробничий ефект.

Треба зазначити, що подібні процеси відбувалися і раніше, коли попит на ринку праці змінювався внаслідок заміни ручної праці на механічний, а потім на частково автоматизований. При цьому значно змінювалась структура ринку праці, умови і характер роботи, форми взаємовідносин між роботодавцем і працівником. Сьогодні відбувається перехід суспільства до Індустрії 4.0, побудова глобальної цифрової економіки і глобального ринку праці, що характеризується як позитивними так і негативними процесами. Так, Центр інформаційних технологій, організацій і людей (CITOP) вважає, що: "Застосування цифрових технологій на виробництві може призвести до інформаційного навантаження, проблем з керуванням часом та продуктивністю праці працівників, а також до вищих вимог до когнітивних та тимчасових ресурсів. Цифровізація також може викликати несприятливі психологічні наслідки, такі як дисбаланс між роботою та особистим життям, робочий стрес, технострес та тривога." [2]

Міжнародна організація праці у своєму докладі зазначала, що технологічний прогрес – штучний інтелект, автоматизація та робототехніка – створить нові робочі місця, але ті, хто втратять роботу під час цього переходу, можуть бути найменш підготовленими, щоб скористатися новими можливостями. Сьогоднішні навички не відповідатимуть професіям завтрашнього дня, а нові навички можуть швидко застаріти. Розвиток і впровадження штучного інтелекту, автоматизація робочих місць є найвагомим чинником трансформації на ринку праці [3].

Таким чином можна очікувати що характер праці істотно зміниться у майбутнє десятиліття, оскільки системи штучного інтелекту, замінюючи людей на робочих місцях, створюють нові моделі командної роботи "людина – машина". При цьому трудові відносини як частина суспільних відносин не можуть залишитися незмінними. Трудовому праву, як основному регулятору

цих процесів, необхідно забезпечити баланс у ланцюжку “люди – штучний інтелект” шляхом закріплення у нормах трудового права обмежень, спрямованих проти радикальної зміни цього балансу.

Наслідки розвитку штучного інтелекту є настільки глобальними, що обговорення проблем винесено не тільки на регіональні, а й на міжнародний рівень. Організація економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР) у 2019 році прийняла перший міжурядовий документ присвячений питанням штучного інтелекту. Україна, яка є членом Спеціального комітету із штучного інтелекту при Раді Європи, у жовтні 2019 року приєдналася до Рекомендацій Організації економічного співробітництва і розвитку з питань штучного інтелекту (Organisation for Economic Co-operation and Development, Recommendation of the Council on Artificial Intelligence, OECD/LEGAL/0449) [4] і 2 грудня 2020 р. прийняла Концепцію розвитку штучного інтелекту в Україні [5]. Відповідно до цього документу штучний інтелект - організована сукупність інформаційних технологій, із застосуванням якої можливо виконувати складні комплексні завдання шляхом використання системи наукових методів досліджень і алгоритмів обробки інформації, отриманої або самостійно створеної під час роботи, а також створювати та використовувати власні бази знань, моделі прийняття рішень, алгоритми роботи з інформацією та визначати способи досягнення поставлених завдань.

Оскільки нові потреби у правовому регулюванні впровадження автоматизації і штучного інтелекту охоплюють широке коло питань, то поправки повинні бути внесені до низки інститутів трудового права, таких як інститути соціального партнерства, працевлаштування, робочого часу та часу відпочинку, охорони праці, нагляду (контролю) за дотриманням трудового законодавства, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників тощо.

В сфері працевлаштування доцільно ввести норму про обов'язкове попередження кандидата перед укладанням трудового контракту про залучення штучного інтелекту для контролю, моніторингу та інших дій працівника з боку роботодавця. 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 включена до переліку обов'язків роботодавця.

Питання конфедетційності, захисту персональних даних і кібербезпеки потребує перегляду з огляду на нові виклики. Вважаю, що роботодавець при залученні ШІ у виробничий процес зобов'язаний мати відповідні інструменти захисту витіку даних, а також несанкціонованого втручання в роботу програм.

У зв'язку зі значною зміною умов найманої праці, крім створення нових стандартів у праці, виникає об'єктивна потреба в переформулюванні або уточненні змісту окремих принципів трудового права.

Список використаних джерел:

1. Филипова И. А. Влияние цифровых технологий на труд: ориентиры для трудового права: монография – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2021.– 106 с.

2. Transforming work in the Digital Economy: The impact of digital technologies on work innovation and worker engagement. Knowledge synthesis grant final report. Gerald G. Grant, Ph.D. Yun Wang, Ph.D. Arushi Sharma, Ji Xu, Sprott School of Business, Carleton University, August 15, 2021. URL: https://sprott.carleton.ca/citop/sshrc-2021-knowledge-synthesis-grant/#key_findings.

3. Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work International Labour Office – Geneva: ILO, 2019. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

4. OECD Council Recommendation on Artificial Intelligence OECD/LEGAL/0449, adopted on 22.05.2019. URL: <https://legalinstruments.oecd.org/en/instruments/OECD-LEGAL-0449>

5. Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 2 грудня 2020 р. № 1556-р.