

## ПЕРСПЕКТИВА БЕЗПЕКИ ТА ГІГІЄНИ ПРАЦІ ПРИ УПРАВЛІННІ ЛЮДИНОЮ ТА ШТУЧНИМ ІНТЕЛЕКТОМ

**Світлана Федорівна ГУЦУ,**

канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри права гуманітарно-правового  
факультету Національного аерокосмічного  
університету ім. М. Є. Жуковського «Харківський  
авіаційний інститут», м. Харків, Україна,  
<https://orcid.org/0000-0003-1373-6079>  
[s.gutsu@khai.edu](mailto:s.gutsu@khai.edu)

Безпека на робочому місці завжди була і повинна бути у пріоритеті для кожного роботодавця. Однак традиційні методи не дозволяють відстежувати кожного співробітника та виробничу лінію в режимі реального часу. Штучний інтелект, Інтернет речей та інші доступні технології можуть допомогти створити безпечне робоче місце, підвищити загальну ефективність та значно скоротити час простою. Але ці процеси супроводжуються також і ризиками. Тому впровадження в сучасне трудове законодавство нових стандартів та норм у сфері охорони праці є актуальною задачею сьогодення.

**Ключові слова:** штучний інтелект, охорона праці, гігієна праці, трудові правовідносини.

*Workplace safety has always been and should be a priority for every employer. However, traditional methods do not allow real-time tracking of every employee and production line. Artificial intelligence, the Internet of Things, and other available technologies can help create a safer workplace, improve overall efficiency, and significantly reduce downtime. But these processes are also accompanied by risks. Therefore, the introduction of new standards and norms in the field of labor protection into modern labor legislation is an urgent task of today.*

**Keywords:** artificial intelligence, labor protection, occupational health, labor relations.

Забезпечення гігієни та безпеки праці на робочому місці необхідне за законом та правилами охорони праці та техніки безпеки. Сьогодні багато галузей промисловості включають роботу з небезпечними хімічними речовинами, газами і машинами. Підвищення вимог до роботи, відсутність підтримки з боку співробітників і впровадження нових технологій викликають побоювання з приводу безпеки на робочому місці. Більше третини бізнес-лідерів вважають, що безпека на робочому місці стане важче підтримувати через зміни у психічному здоров'ї співробітників та збереження навичок. Прогнозується, що вплив Штучного інтелекту (ШІ) на економічні та соціальні структури буде таким самим глобально перетворюючим, як свого часу парові двигуни, залізниця, електрика, електроніка та Інтернет. Багато компаній звертаються до штучного інтелекту та автоматизації, щоб відновити безпеку на робочому місці та боротися з підвищенням рівня стресу співробітників. Понад 75% компаній планують запровадити ШІ-технології у найближчі п'ять років [1].

Правильне поєднання автоматизації та штучного інтелекту може допомогти підвищити безпеку на робочому місці за рахунок зменшення кількості людських помилок, забезпечення раннього виявлення та покращення операцій.

Застосування ШІ на робочому місці майбутнього порушує важливі питання безпеки та гігієни праці. Трагедії на робочому місці завдають непоправного впливу на сім'ї та ставлять під загрозу моральний дух співробітників та репутацію компанії. Тому необхідно прагнути до того, щоб турбота про хороший фізичний і психічний стан співробітників була не лише наказом зверху донизу, а й природною поведінкою на кожному підприємстві, установі чи організації. Ось де ШІ може сильно допомогти. Правильне ШІ-рішення дозволяє підвищити безпеку праці, знизити кількість нещасних випадків і запобігти травмам.

Кожен роботодавець повинен дотримуватись вимог законів і стандартів щодо здоров'я, безпеки та навколишнього середовища. Але закони та стандарти можуть змінюватися. Це вимагає великої кількості документації та процедур, які можуть бути стомливим зберігати у файлі та консультуватися. Штучний інтелект підтримує бізнес завдяки своїй здатності практично миттєво аналізувати тисячі елементів даних та документів. Це може допомогти роботодавцю забезпечити відповідність робочого місця галузевим стандартам, заощадивши значну кількість часу.

Використання ШІ на робочому місці в останні роки набуло широкого поширення. У 2017 році глобальне дослідження показало, що понад 69% компаній, у яких працює не менше 10 000 співробітників, мають групу HR-аналітики, яка використовує автоматизовані технології для найму, винагороди та контролю працівників. Наразі цілі компанії займаються наданням цих послуг. Згідно з багатьма прогнозами, ця галузь зростатиме протягом наступних десяти років: з передбачуваного розміру світового ринку в 2,4 мільярда доларів США у 2021 році до більш ніж 11 мільярдів доларів США до 2031 року [2].

На жаль, закони та правила не встигають за швидким зростанням ШІ у сфері праці. Без нових правил країни значною мірою покладаються на творче (вільне) застосування існуючих законів щодо безпеки праці при впровадженні нових технологій, таких як електронний моніторинг та закони про конфіденційність даних. При цьому фіксуються випадки дискримінації, порушення приватності, витоку персональних даних працівників, підвищення нервозності, втоми, виснаження. Тому впровадження єдиних стандартів і правил щодо застосування штучного інтелекту на робочому місці буде сприяти підвищенню безпеки і гігієни праці. Так, наприклад, Європейський Союз продовжує роботу над Законом про штучний інтелект. Зокрема, він встановлює певні обмеження застосування систем ШІ для «зайнятості, управління працівниками та доступу до самозайнятості». Ці сфери вважаються високо ризиковими, враховуючи їх вплив на можливості працевлаштування та засоби існування в цілому.

Загальний регламент ЄС із захисту даних (GDPR) вже обмежує використання ШІ на роботі. Стаття 22 Загального регламенту захисту даних гарантує, що рішення, засновані виключно на автоматизованій обробці, не поширюються на фізичних осіб у контексті, що включає визначення умов зайнятості. Інші положення GDPR застосовуються до автоматизованих рішень про прийом на роботу, наприклад, стаття 13, яка вимагає від роботодавців

розкривати наявність автоматизованого прийняття рішень під час збору персональних даних [3].

Різке зростання кількості працівників, що працюють віддалено збільшили попит на програмне забезпечення для відповідного моніторингу робочого процесу, таке як: моніторинг робочого столу та відстеження натискання клавіш. Приплив цих інструментів спостереження на базі ШІ порушує юридичні та етичні питання щодо конфіденційності та справедливості співробітників, змушуючи багато європейських країн приділяти пріоритетну увагу публікації керівництв та посиленню регулювання. Наприклад, Норвезьке управління захисту даних опублікувало чіткі рекомендації для роботодавців, які розглядають можливість використання інструментів цифрового моніторингу [4].

Взаємодію людини та машини також необхідно враховувати під час розгляду ШІ на робочому місці. Негативні наслідки можуть мати місце, коли елементи управління системи не повністю зрозумілі людям або не повністю врегульовані у практичній діяльності.

Останнім часом відбувся перехід від роботизованих пристроїв на робочому місці, що виконують рутинні функції - автоматичних роботів - до більш досконалих роботів, здатних взаємодіяти з людьми та їх оточенням - автономним роботам. Ці нові роботизовані пристрої за допомогою ШІ називаються колаборативними роботами або «коботами». Присутність кобота та працівника в одній і тій же робочій зоні порушує низку проблем безпеки, насамперед контроль зіткнень. У 2016 році Міжнародна організація зі стандартизації (ISO) надала вимоги безпеки для сприяння безпечному співробітництву людини та кобота.

Управління ризиками при впровадженні технологій з підтримкою ШІ на робочому місці має починатися з підходу до системної безпеки, яка фокусується на роботі системи та засобах управління. Впровадження технологій зі штучним інтелектом у самокерованих транспортних засобах, на атомній електростанції, або в системах авіоники реактивного авіалайнера, порушує питання про те, як управляти невизначеностями, пов'язаними із взаємодією людини та машини із системами з підтримкою ШІ.

З урахуванням зазначених тенденцій впровадження штучного інтелекту у сферу праці і наслідків, які несуть ці процеси для безпеки і гігієни труда, вважаємо за необхідне формування у трудовому законодавстві України нових норм і стандартів в сфері охорони праці. Внесення змін та доповнень до інституту охорони і безпеки праці стосуватиметься таких аспектів:

1. Вироблення нових стандартів, нормативів, правил щодо спільної праці людей і роботів; звичайних працівників і тих, які мають складні протези.

2. З огляду на те, що ризик фізичного, психічного і емоційного перевантажень збільшується з розміщенням роботів поряд із працівниками (роботам потрібно значно менше перерв, не потрібно лікарняних та відпусток, людина значно програє роботу в фізичних здібностях) «Право на відключення» має стати одним із найважливіших пунктів трудового контракту і ця норма має знайти своє вираження в трудовому законодавстві.

3. Впровадження ШІ в якості моніторингу за процесом праці не повинно порушувати права людини, право на приватність і захист персональних даних.

**Список використаних джерел:**

1. The Future of Jobs Report 2023. May 2023. World Economic Forum. URL : [https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/digest?\\_gl=1\\*bye7bm\\*\\_up\\*MQ..&gclid=Cj0KCQjwj\\_ajBhCqARIsAA37s0yKffs5EtYlc\\_eY6T0aslBhyME-mcKtYP\\_qPci5U151ZQwvGd0E\\_B0aAnesEALw\\_wcB](https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/digest?_gl=1*bye7bm*_up*MQ..&gclid=Cj0KCQjwj_ajBhCqARIsAA37s0yKffs5EtYlc_eY6T0aslBhyME-mcKtYP_qPci5U151ZQwvGd0E_B0aAnesEALw_wcB)
2. Kaylin Portillo Chavez, Joseph Bahr , Tess Vartanian AI has made its way to the workplace. So how have laws kept pace? URL : <https://oecd.ai/en/wonk/workplace-regulation-2022>
3. Про захист фізичних осіб у зв'язку з опрацюванням персональних даних і про вільний рух таких даних, а про скасування Директиви 95/46/ЄС (Загальний регламент про захист даних): Регламент Європейського Парламенту і Ради від 27 квітня 2016 р. № 984\_008-16. URL : [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_008-16#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_008-16#Text)
4. Datatilsynet. URL : <https://www.datatilsynet.no/en/about-us/>