

УПРОВАДЖЕННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ: ПЕРСПЕКТИВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Гуцу С. Ф.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри права

Національного аерокосмічного університету імені М. Є. Жуковського

«Харківський авіаційний інститут»

ORCID ID: 0000-0003-1373-6079

Стаття присвячена дослідженню перспектив правового регулювання штучного інтелекту у сфері трудових відносин. Позначені тенденції, властиві процесам цифровізації, що впливають на сферу праці та право, а також прогнозовані зміни, які відбуваються в галузі трудового права. Трудове право виникло і сформувалося в період індустріального суспільства. Тому переважна більшість його норм і інститутів не розраховані на зміни, що відбуваються в сучасному цифровому суспільстві, не враховують потреби сучасного ринку праці і не здатні всебічно захистити інтереси його учасників.

У статті досліджено питання трансформації місця і ролі працівника та штучного інтелекту в процесі праці у цифровій економіці. Визначено, що з розвитком штучного інтелекту буде розширено коло суб'єктів трудового права. Із набуттям правового статусу «електронної особи» у цивільному праві «розумні» роботи зможуть отримати статус суб'єкта і в трудових правовідносинах. Акцентовано увагу на появі працівників з нейропротезами, що поновлюють або посилюють природні здатності людини. Унаслідок чого необхідно буде визначати правовий статус принаймні трьох категорій працівників: - працівників з інвалідністю, які потребують нейропротез за медичними показаннями; - працівників, які виявили бажання встановити нейропротез без медичних показань; - працівників, які не використовують біотехнологічні засоби. Зроблено висновок, що модернізація Трудового права буде йти по шляху розширення кола суб'єктів трудових відносин і самого змісту терміну «працівник». Наявність або відсутність доступу до технологій сформує нові форми нерівності як у сполученні «працівник- працівник», так і «працівник-робот (ШІ)». Отже, принцип рівності у трудових правах та заборони дискримінації у сфері праці має бути модернізовано і сформульовано з урахуванням нових реалій.

Ключові слова: штучний інтелект, електронна особа, роботи, суб'єкт трудового права, принцип рівності та заборони дискримінації у сфері праці, трудові відносини.

Постановка проблеми. Технологічний прогрес є головним чинником сукупного економічного зростання будь-якої країни і поліпшення умов життя людини в довгостроковій перспективі. Він збільшує загальну продуктивність, тим самим збільшуючи дохід і споживання на душу населення. Протягом всієї історії технологічні інновації підвищували продуктивність праці, створювали нові продукти і ринки, тим самим формували нові робочі місця. Сьогодні технології впроваджують там, де людські здібності колись вважалися незамінними. Зростаюча здатність систем штучного інтелекту (ШІ) автономно вирішувати складні проблеми докорінно змінить нашу економіку і суспільство: буде змінено характер і зміст праці у всіх секторах економіки; очікується поява абсолютно нових професій в довгостроковій перспективі; зміниться роль людини в трудових правовідносинах.

Стрімкий розвиток штучного інтелекту викликає багато питань у частині визначення його правового статусу, можливостей і етичних обмежень. Усе це особливо актуально для сфери праці, тому що суспільством висловлюються глибокі побоювання із приводу виникнення потенційних небезпек і ризиків у зв'язку із впровадженням штучного інтелекту в життя. Проведено чимало досліджень у цієї сфері, які показують, наскільки буде змінено ринок праці і втрачено робочих місць у зв'язку із залученням штучного інтелекту. Показники значно різняться залежно від рівня економічного розвитку країн, орієнтованості і структури ринків.

Зрозуміло, що соціально-економічні зміни вимагають реагування з боку трудового права. Актуалізація правового регулювання праці в нових умовах вимагає створення не тільки окремих норм трудового права, але формування нових стандартів в галузі права, переосмислення правових інститутів і принципів трудового права.

Процес залучення роботів у виробництво змінює трудові відносини, наповнює їх новим змістом і формами. Спостерігаючи швидкість, з якою роботи впроваджуються в усі сфери виробництва і соціального життя, думка про надання штучному інтелекту правосуб'єктності вже не здається такою віддаленою фантастикою. Це питання поступово набуває правового визначення в законодавстві ЄС та окремих країн. Так, у лютому 2017 р Європарламент у резолюції для Єврокомісії запропонував визнати спеціальний правовий статус електронної особи (electronic personhood) для складних роботів, які приймають самостійні рішення. На думку професора кафедри комерційного права Оксфордського університету Х. Айденмюллера [1], «розумні» роботи повинні в недалекому майбутньому розглядатися подібними людям.

Не менш актуальним є питання майбутнього визначення правового статусу працівників які мають нейропротези – електронні імплантати з елементами штучного інтелекту, що здатні суттєво поліпшити фізичні і розумові здібності людини.

Для трудового права в умовах поширення цифрових технологій першочерговими є питання, яким буде статус роботів, які отримали суб'єктивних прав і замінили працівників на робочих місцях. Чи відрізняється людина, що має імплантат, за своїми фізичними і розумовими здібностями від звичайної людини – і якщо так, то в чому особливості її правового статусу в трудових правовідносинах? Як забезпечити дотримання принципів трудового права у випадку зміни кола суб'єктів і змісту трудових правовідносин? Чинне трудове законодавство, як національне, так і зарубіжне, поки не дає відповідей на ці питання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналіз зарубіжної і вітчизняної наукової літератури дозволяє говорити про те, що більшість фахівців в галузях права, економіки, соціології підтримують точку зору що у сфері трудових відносин відбуваються серйозні трансформації у зв'язку з впровадженням штучного інтелекту в усі сфери виробництва. Так, дослідження А. Корінека [2], М. Вебб [3] показують, наскільки впровадження штучного інтелекту впливає на зменшення робочих місць, на переваги роботів перед людиною у сфері ефективності на здешевлення виробництва. Викликають інтерес праці І.А. Філіпової, яка вважає, що в умовах цифровізації, що спричиняють появу нових професій, нових типів комунікацій, оновлення стандартів безпеки праці і витіснення людей з робочих місць системами штучного інтелекту, право буде змушене піддатися коригуванню, щоб зберегти ефективність правового регулювання [4].

Серед українських дослідників правового визначення штучного інтелекту привертають увагу праці Баранова О., Харитоновна Є., Харитонової О., Радутного О. Останній, зокрема, не виключає можливість включення штучного інтелекту в коло суб'єктів кримінальних правовідносин [5]. Дослідженню трансформації ринку праці у цифровій економіці присвячені окремі праці Колот А. [6] і Азьмук Н., яка припускає, що «штучний інтелект за відповідним рівнем розвитку науки та технології може бути інтегрований у працівника. За цієї умови штучний інтелект стає частиною суб'єкта праці» [7].

Але незважаючи на наявні дослідження правового забезпечення розвитку та проникнення штучного інтелекту в різноманітні сфери людського життя, його вплив на трансформацію трудового права і, зокрема, окремих принципів трудового права є найменш висвітленим. Більшість досліджень правового регулювання відбувається в рамках цивільного права або економічної науки. Вплив впровадження роботів і технологій на трудові відносини у вітчизняній науковій літературі залишаються поза увагою більшості науковців.

Мета і завдання статті – проаналізувати перспективи впровадження штучного інтелекту в трудові відносини; визначити вплив штучного інтелекту на трудове право і окреслити основні напрями розвитку трудового законодавства під впливом нових соціально-економічних чинників.

Виклад основного матеріалу. Своєрідність трудового права у системі галузей права відображає система його принципів (засад). Як відомо, принципи (засади) права відображають його сутність і спрямованість, виходячи зі стану і динаміки розвитку суспільства і держави, необхідності посилення системи прав та свобод людини. «У сучасному трудовому праві його принципи відіграють ключову роль із точки зору його подальшого розвитку і становлення, оскільки вони відображають його перспективи» [8, с. 35]. Впровадження роботів і штучного інтелекту в сферу праці змінює її характер і форми, а значить, неминуче призведе до трансформації як основних, так і галузевих принципів, на яких будуються трудові правовідносини. Принципи свободи праці, рівності і заборони дискримінації у сфері праці, захисту працівниками трудових прав, визначеності трудової функції, стабільності трудових відносин, безпеки праці, захисту від безробіття, на допомогу з безробіття, на сприяння у працевлаштуванні – в першу чергу зазнають модернізації. Розширення кола суб'єктів трудових правовідносин автоматично буде означати необхідність перегляду і переосмислення зазначених принципів, формування нового змісту і законодавче визначення їх гарантій.

Упровадження цифрових технологій і залучення штучного інтелекту в трудові відносини в першу чергу змушує замислитись над проблемою нерівності і дискримінації у сфері праці. Наявність або

відсутність доступу до технологій сформує нові форми нерівності як у сполученні «працівник- працівник», так і «працівник-робот (ШІ)». Принцип рівності у трудових правах та заборони дискримінації у сфері праці є різновидом принципу рівності всіх людей у правах, закріпленого у Загальній декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. і Статті 24 Конституції України. Кодекс законів про працю України також закріплює неприпустимість будь-якого прямого або непрямого обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання. Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України (ст. 22 КЗпП) [9]. Цей принцип також називали принципом рівності **суб'єктів** трудового права. Він конкретизується у всіх інститутах трудового права, особливо в інституті трудового договору. Рівність означає, що кожному учаснику трудових відносин надаються рівні з іншими його учасниками юридичні можливості. Але застарілість змісту цього принципу полягає в тому, що він не враховує сучасний ступень розвитку цифрових технологій, рівень цифровізації суспільства і спрямований на захист прав людини – суб'єкта трудових відносин.

Зважаючи на те, що найближчими роками «розумні роботи» можуть отримати правосуб'єктність і набути певних цивільних прав, можна припустити, що і сфера трудових відносин зазнає відповідних змін. Трудове право має бути готовим до розширення кола суб'єктів і, відповідно, до визначення правового статусу нових учасників правовідносин. Звичайно, багато буде залежати від визначення змісту цивільної правосуб'єктності розумних роботів, але питання визнання роботів стороною трудового договору є сферою саме трудового права. На наш погляд, надання роботам статусу суб'єкта трудових відносин потребує всебічного перегляду змісту принципу рівності та заборони дискримінації у трудових правах. Розумні роботи, безперечно, будуть конкурувати з працівниками в трудових відносинах. Трудове законодавство наділяє роботодавця повноваженнями визначати кадрову політику підприємства, правом приймати рішення про прийом на роботу і про звільнення робітника. Цифровізація дозволяє інтегрувати роботів у виробництво, провокуючи відмову від частини інтелектуальної праці і від значного об'єму фізичної праці людей на користь робототехніки. Роботизація виробничої і невиробничої сфери призводить до зміни ролі працівників, які починають працювати в умовах прямого контакту з роботами. Це вимагає від працівників нових навичок, змінює зміст їхньої праці, вибудовуючи ситуації, які підштовхують роботодавця до продовження процесу заміни людей на кіберфізичні системи. [10, с. 46]. Зміни відбуватимуться через особливості праці, в тому числі у зв'язку з потребою працівника у відпочинку, обмеженості робочого часу, неможливістю конкурувати з роботами у швидкості і тривалості виконання роботи. І якщо раніше вважалося, що заміна працівників ШІ відбуватиметься здебільшого у виробничій сфері, то сьогодні ми бачимо впровадження штучного інтелекту у сферу обслуговування, медицину, юриспруденцію. Наприклад, дослідники з китайського університету Гонконгу (СУНК) розробили систему на основі штучного інтелекту, який може виявляти коронавірус (COVID-19) на знімках грудної клітини, зроблених комп'ютерною томографією. Система може забезпечити негайні результати, не вимагаючи лікарів для інтерпретації знімків. «При традиційній клінічній діагностиці огляд і інтерпретація одного рентгенівського знімка грудної клітини займає у лікарів не менше 5–10 хвилин. На відміну від цього, система на основі штучного інтелекту може точно оцінювати ті ж дані приблизно за 40 мілісекунд, демонструючи величезний потенціал для підтримки клінічної практики в режимі реального часу» [11]. Очікується, що подальший розвиток технологій здешевить створення роботів і буде сприяти продовженню процесу роботизації виробництва і сфери обслуговування.

Питання про визнання роботів суб'єктами права, які б мали певний комплекс прав і обов'язків, активно обговорюється дослідниками і практиками. Наприклад, пропонується надати штучним інтелектуальним системам право на недоторканність їх «тіла» і коду. У перспективі визнання «розумних» роботів суб'єктами права (тобто отримання ними статусу електронної особистості) спричинить наділення їх мінімальним обсягом суб'єктивних прав і дозволить покласти на них юридичні обов'язки. Розуміння того, що штучний інтелект зможе стати не тільки працівником, роботодавцем, а й творцем норм права, дозволить вжити необхідних заходів превентивного характеру, які дадуть можливість суспільству розвиватися в умовах цифрової економіки [10, с. 50]. Машина більше не є тільки робочим інструментом – об'єктом права, а стає виконавцем певних трудових функцій поряд з працівником, в деяких же випадках – замість нього. Необхідність врегулювання нових відносин у процесі праці потребує внесення системних змін до законодавства.

Змінюється і правове положення працівника як суб'єкта правових відносин. Чи буде надано роботу статус працівника, чи він буде особливим суб'єктом трудових правовідносин? Як будуть співвідноситись права і обов'язки «електронної особи»? Хто буде нести відповідальність за шкоду, спричинену ШІ, якщо сам штучний інтелект визнано суб'єктом права, в якій формі? Як захистити право на

працю і рівність працівника-людини в конкуренції за робоче місце зі штучним інтелектом? Для адекватного реагування на цифрові виклики важливо системно вирішувати наявні проблеми. У цьому нам може стати в нагоді досвід ЄС, який залучає громадськість для розробки подальших кроків щодо розвитку безпечного ШІ в Європейському Союзі. 19 лютого 2020 р опублікована «Біла книга з штучного інтелекту. Європейський підхід до досконалості і довіри» (ang. White Paper on Artificial Intelligence A European approach to excellence and trust), що має на меті представити можливі зміни, «які сприятимуть надійному та безпечному розвитку штучного інтелекту в Європі при повній повазі цінностей і прав громадян ЄС». Комісія запропонувала створити правові засади для штучного інтелекту, засновані на «досконалості і довірі» [12].

Не менш актуальним є питання майбутнього визначення правового статусу працівників – носіїв нейропротезів. Нейропротез – це електронні імплантати, здатні відновити рухові, чутливі і інші функції, втрачені через травми або хвороби. Очікується, що до 2025 року глобальний ринок медичних нейронних імплантатів досягне 54,28 млрд доларів. Розвиток біотехнологій має дуже високі темпи. З кожним роком кількість і рівень можливостей нейропротезів зростає, що дозволяє людині з інвалідністю «піднятися» до можливостей здорової людини. Наприклад, пристосування комп'ютерного алгоритму значно прискорило адаптацію людей з ампутованою ногою до роботизованого протезу. Опис такої розробки опубліковано в журналі IEEE Transactions on Cybernetics. Зазвичай таким людям для пересування без сторонньої допомоги необхідно багато годин тренувань, а також тривалі налаштування протеза фахівцями вручну для відповідності індивідуальним особливостям ходіння. Новий алгоритм дозволив людині почати самостійно ходити вже через 10 хвилин [13].

Але не завжди використання протезів здійснюється з медичними показаннями. Нейропротези «піднімають» можливості інвалідів до звичайних людей і навіть вище, в подальшому, з розвитком технологій, ці можливості посиляться. Існують думки, що частина людей, які не мають медичних показань, захочуть «покривитися», скориставшись можливостями нейропротезів. Сьогодні прихильники трансгуманістичного руху вимагають форсованих заходів, які передбачають вже пряме впровадження технологій в людське тіло, їх зрощення між собою. Результатом має стати те, що визнається як поліпшення людської природи, вдосконалення, посилення людських можливостей, тобто створення «human enhancement» (людина «відформатована») за допомогою досягнень медичних і біотехнологічних наук. У технологічно розвиненому суспільстві кількість і якість праці людини буде залежати і від наявності (відсутності) нейропротезів поєднаних з іншими технологічними пристроями на робочому місці. Вірогідно, що працівники поділяться на певні групи:

1) працівники з інвалідністю, які потребують нейропротез за медичними показаннями. Така категорія працівників захищена Конвенцією «Про права інвалідів» 2006 року № 61/106164, згідно з якою держави-учасниці зобов'язуються забезпечувати і заохочувати повну реалізацію всіх прав людини і основних свобод всіма інвалідами без дискримінації за ознакою інвалідності;

2) працівники, які виявили бажання встановити нейропротез без медичних показань, наприклад, органів почуттів, що перевершують за своїми параметрами біологічні прототипи, або використовують засоби, призначені для посилення когнітивних здібностей з урахуванням професійної спеціалізації і персональних особливостей (нейрокомп'ютерний інтерфейс, нейрофарма, екзоскелети);

3) працівники, які не використовують біотехнологічні засоби, зазначені в попередніх пунктах.

З одного боку, необхідно використовувати можливості нейропротезів, з іншого боку, доведеться врегулювати статус таких працівників, бо вони будуть володіти рядом здібностей, які не властиві іншим працівникам. Деякі особи без медичних показань до нейропротезування захочуть «покривити» свої можливості. Якщо їм заборонити – це буде дискримінацією по відношенню до них в порівнянні з інвалідами, а позбавити цього осіб з інвалідністю – значить позбавити їх права на вирівнювання якості життя. Виникає питання: як бути з їх статусом? І з якого рівня складності нейропротезу може йти мова про особливий статус таких працівників? [10, с. 62]. Із поширенням осіб, що мають нейропротези, недостатнім стає і правове регулювання статусу працівників з інвалідністю.

Висновки. Ураховуючи сучасні темпи розвитку і впровадження технології штучного інтелекту в економіку, можна припустити, що модернізація Трудового права буде йти шляхом розширення кола суб'єктів трудових відносин і самого змісту терміну «працівник». Вочевидь, «електронна особа» з набуттям правосуб'єктності увійде до складу учасників трудових правовідносин: або в ролі особливого суб'єкта, або в статусі працівника. У свою чергу, класичне визначення працівника як фізичної особи, наділеної правоздатністю і дієздатністю, також зазнає змін. Із появою «human enhancement» виникає потреба в дослідженні і окремому визначенні правового статусу кожної категорії працівників, для забезпечення принципу рівності і заборони дискримінації у праці. Сформульований по-новому принцип повинен враховувати можливості щодо застосування нейропротезу як частини тіла людини, що фактично є штучним інтелектом. Отже, ми погоджуємось з І.А. Філіповою, яка припускає, що працівник з нейропротезом може стати більш ефективним, ніж звичайний працівник (за рахунок

перевищення природних показників функціональності), і тоді звичайні працівники будуть йому програвати. Згодом може знадобитися захист від дискримінації для інших працівників, яких не візьмуть на роботу через відсутність подібних пристроїв чи звільнять, замінивши на більш ефективних працівників з нейропротезами [10, с. 68]. Наприклад, введення відповідних квот на робочі місця або фінансових механізмів «стримування роботодавців» допоможе гарантувати дотримання принципу рівності у трудових відносинах.

Питання надання розумним роботам трудової правосуб'єктності потребує всебічного і детального вивчення фахівцями для обґрунтованого визначення місця таких роботів серед суб'єктів трудового права.

Поширення ШІ також потребує перегляду змісту і гарантій інших принципів трудового права. Принцип безпеки праці, захисту працівниками трудових прав, визначеності трудової функції, стабільності трудових відносин, захисту від безробіття, на допомогу з безробіття, на сприяння у працевлаштуванні також тісно пов'язані з особою працівника і його правовим статусом. Чинне трудове законодавство було сформовано в «доцифровий» період розвитку суспільства, тому кардинальні зміни у правовому регулюванні основних інститутів трудового права в найближчі роки об'єктивно неминучі.

Gutsu S. Introduction of artificial intelligence into labor relations: perspectives of legal regulation

The article is devoted to the study of the prospects for the legal regulation of artificial intelligence in the field of labor relations. The trends inherent in the processes of digitalization, affecting the world of work and law, as well as the projected changes that occur in the field of labor law, are outlined. Labor law arose and took shape during the period of industrial society. Therefore, the overwhelming majority of its norms and institutions are not designed for the changes taking place in a modern digital society, do not take into account the needs of the modern labor market and are not able to comprehensively protect the interests of its participants.

The article examines the transformation of the place and role of the employee and artificial intelligence in the labor process in the digital economy. It has been determined that with the development of artificial intelligence, the circle of subjects of labor law will be expanded. With the receipt of the legal status of electronic person in civil law, smart robots will be able to obtain the status of a subject in labor relations. Attention is focused on the emergence of workers with neuroprostheses that restore or enhance the natural abilities of a person. As a result, it will be necessary to determine the legal status of at least three categories of workers: - workers with disabilities who need neuroprostheses for medical reasons; - workers wishing to install a neuroprosthesis without medical indications; - workers who do not use biotechnological means. It is concluded that the modernization of labor law will follow the path of expanding the range of subjects of labor relations and the very content of the term employee. The presence or absence of access to technology will create new forms of inequality, both in the combination of worker-worker and worker-robot (AI). So, the principle of equality in labor rights and the prohibition of discrimination in the world of work should be modernized and formulated taking into account the new realities.

Key words: artificial intelligence, electronic person, robot, subject of labor law, the principle of equality and prohibition of discrimination in the world of work, labor relations.

Література:

1. Eidenmueller H. The rise of robots and the law of humans. Oxford Legal Studies Research Paper, 2017. No. 27. URL: <https://ssrn.com/abstract=2941001>.
2. Korinek A. Labor in the age of automation and artificial intelligence. URL: <https://econfp.org/wp-content/uploads/2019/02/6.Labor-in-the-Age-of-Automation-andArtificial-Intelligence.pdf>.
3. Webb M. The impact of artificial intelligence on the labor market. 2020. URL: https://web.stanford.edu/~mwww/webb_jmp.pdf.
4. Filipova I.A. Labour Law: Challenges of Digital Society. Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki, (2020), no 2, pp. 162–182 (in Russian).
5. Радутний О.Е., Штучний інтелект як суб'єкт злочину. *Інформація і право*. № 4(23)/2017. С. 106–115.
6. Колот А.М. Майбутнє світу праці та соціально-трудового розвитку очима відомих економістів. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2016. № 1. С. 8–21.
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. Трудове право України [текст] 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.
9. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
10. Трансформація правового регулювання труда в цифровом обществе. Искусственный интеллект и трудовое право: научное издание / И.А. Филипова. Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2019. 89 с.
11. David Ho Researchers develop AI system for detecting COVID-19 in CT images. April 28, 2021. URL: <https://newsyou.info/iskusstvennyj-intellekt-nauchili-proyavlyat-covid-19-v-kt-snimka>.
12. White Paper on Artificial Intelligence: a European approach to excellence and trust, 19 February 2020. URL: https://ec.europa.eu/info/publications/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust_en.
13. Олександр Вольф Штучний інтелект допомагає людям з інвалідністю. URL: <https://www.prostir.ua/?news=shtuchnyj-intelekt-dopomahaje-lyudyam-z-invalidnistyu>.