

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 342.734+004.8

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2025.4.11>

Юрій Феодосійович Іванов,

*кандидат юридичних наук, доцент,
Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради
України з прав людини (м. Київ),
відділ права на працю (начальник);*

 <https://orcid.org/0000-0002-6947-7873>,
e-mail: drivanov@ukr.net;

Майя Вікторівна Іванова,

*Національна бібліотека України імені В. І. Вернадського (м. Київ),
відділ соціокультурної діяльності (науковий співробітник);*

 <https://orcid.org/0000-0003-0243-3478>,
e-mail: ivanova@nbuv.gov.ua

ПРАВО НА ПРАЦЮ ТА ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ

Наголошено, що технології штучного інтелекту дедалі глибше інтегруються в повсякденність, посилюючи свій вплив на різні сфери людської діяльності. Констатовано, що їх застосування суттєво трансформує ринок праці, підвищуючи ефективність використання трудових ресурсів. Зауважено, що зі зміною ринку праці штучний інтелект може призвести до зміни професій та втрати робочих місць. Доведено, що поширення технологій штучного інтелекту є неминучим, а отже, необхідне запровадження чітких принципів їх використання з урахуванням дотримання прав людини, зокрема права на працю. Розкрито положення Регламенту (ЄС) 2024/1689 щодо гарантій захисту прав людини. Звернено увагу на передбачені в ньому застереження у сфері працевлаштування, підбору персоналу, керівництво та просування по службі. Визначено потребу в підвищенні кваліфікації працівників у сфері застосування технологій штучного інтелекту, а також у збільшенні інвестицій у сучасні розробки з метою максимально ефективного використання їхніх переваг.

Ключові слова: трудові права, працівники, штучний інтелект, вплив штучного інтелекту на ринок праці, європейські стандарти прав людини, зайнятість.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Останніми роками технології штучного інтелекту (далі – ШІ) стають невід’ємною складовою розвитку соціально-економічної, науково-технічної, оборонної, правової та інших сфер діяльності. Представники Міністерства цифрової трансформації України стверджують, що

Україна має всі передумови для того, щоб стати одним із світових лідерів у розробленні та впровадженні ШІ. До 2030 року прогнозується входження України до трійки країн із найвищим рівнем розробки ШІ та його інтеграції в публічному секторі. За переконанням посадовців, розвиток ШІ сприятиме зростанню ВВП, посиленню обороноздатності та перетворенню України на цифрову державу з максимально зручними послугами для громадян і бізнесу¹.

Штучний інтелект суттєво впливає на ринок праці, підвищуючи його ефективність і зменшуючи витрати роботодавців. Водночас трансформація цього ринку може спричинити появу нових професій і втрату частини робочих місць. Тому важливим завданням є дослідження впливу ШІ на реалізацію права на працю з метою запобігання соціально-економічній нерівності працівників.

Стан дослідження проблеми

В Україні науковці різних галузей активно досліджують питання застосування ШІ. Інститут проблем штучного інтелекту з метою об'єднання зусиль учених організовує щорічні наукові конференції². В інших наукових і навчальних установах ця тема також перебуває в центрі уваги: проведено низку конференцій і вебінарів, зокрема «Штучний інтелект у науці та освіті» (15 квітня 2025 року, м. Дніпро), «Освітня робототехніка та штучний інтелект» (17–18 квітня 2025 року, м. Дніпро), вебінар «Наука майбутнього в умовах цифрової освітньої трансформації» (21 травня 2025 року, м. Київ), «Інформатика, управління та штучний інтелект» (14–16 травня 2025 року, м. Харків), «Штучний інтелект і безпека» (19–21 листопада 2024 року, м. Київ), «Штучний інтелект у вищій освіті» (1 липня – 11 серпня 2024 року, м. Львів), «Штучний інтелект у науці та освіті» (1–2 березня 2024 року, м. Київ) та ін.

Попри значний інтерес до проблематики, наразі відсутня єдина думка щодо користі чи загроз, які може створювати ШІ у сфері дотримання трудових прав. У зв'язку з різноспрямованістю дискусій питання забезпечення права на працю набуває дедалі більшої актуальності.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є розкриття впливу ШІ на трудові права працівників. Для досягнення цієї мети поставлено такі завдання: проаналізувати

¹ Штучний інтелект в Україні: стратегічний аналіз розвитку у межах WINWIN // Digital State UA : сайт. 23.04.2025. URL: <https://digitalstate.gov.ua/uk/news/tech/shtuchnyy-intelekt-v-ukrayini-stratehichne-bachennia-rozvytku-u-mezakh-winwin> (дата звернення: 17.08.2025).

² Конференція «Штучний інтелект – 2000» // Інститут проблем штучного інтелекту : сайт. URL: <https://www.ipai.net.ua/aais-2000> (дата звернення: 17.08.2025).

результати наукових досліджень із зазначеної проблематики; визначити позицію міжнародних та громадських організацій щодо впливу ІІІ на трудові права; окреслити принципи розвитку ІІІ з огляду на забезпечення права на працю.

Наукова новизна дослідження

Проведено аналіз сучасного стану наукових поглядів щодо впливу ІІІ на трудові права. Доведено, що поширення технологій ІІІ є неминучим, а отже, необхідне запровадження чітких принципів їх використання з урахуванням дотримання прав людини, зокрема права на працю. З'ясовано, що ІІІ поступово змінює рівень зайнятості, спричиняє появу нових і зникнення частини наявних професій, тому слід завчасно проводити профорієнтацію, навчання та перепідготовку працівників.

Виклад основного матеріалу

Під штучним інтелектом розуміють організовану сукупність інформаційних технологій, за допомогою яких можна виконувати складні комплексні завдання шляхом використання системи наукових методів досліджень і алгоритмів обробки інформації, отриманої або самостійно створеної під час роботи¹.

М. Гейз та А. Дауні окреслюють етапи розвитку ІІІ, що відбулися за короткий час: від ранньої автоматизації та перших технологій штучного інтелекту до генеративного ІІІ й сучасних автономних агентів. Дослідники зазначають, що генеративний ІІІ ґрунтується на великих мовних моделях (LLM) і використовує машинне навчання (ML) для створення нових матеріалів, а завдяки технології ChatGPT здатний продукувати якісний текст та інший контент. Інтеграція цих систем зумовила появу мультимодальних рішень, які поєднують текстові, графічні, аудіо- та відеофункції, забезпечуючи універсальність у створенні й обробці інформації [1].

Переваги використання ІІІ не викликають сумніву. Завдяки цим технологіям у разі зростає швидкість виконання трудомістких завдань, пов'язаних з аналізом та обміном даними, які людина самостійно виконати не могла б. Вивільнений час працівники спрямовують на завдання вищого інтелектуального рівня, зосереджуючись на стратегічних цілях, тоді як рутинні процеси виконує ІІІ. Штучний

¹ Про схвалення Концепції Державної цільової науково-технічної програми з використання технологій штучного інтелекту в пріоритетних галузях економіки на період до 2026 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.04.2024 № 320-р // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/320-2024-p> (дата звернення: 17.08.2025).

інтелект трансформує робочі процеси: тепер працівники витрачають менше часу на створення контенту з нуля і більше – на його перегляд, удосконалення та управління результатами. Автоматизація введення даних, аналізу інформації та простих операцій сприяє появі нових професій. Натомість унікальні людські здібності – творче вирішення проблем, інноваційність, емоційний інтелект і міжособистісні навички – набувають особливої цінності. Прискорення інновацій у різних галузях економіки розкриває творчий потенціал людини та дає змогу застосовувати ІІІ, зокрема у сфері підбору персоналу, допомагаючи роботодавцю ефективніше оцінювати професійні компетентності працівників [1].

Група вчених у 2000–2020 роках досліджувала вплив ІІІ на результати праці та дійшла висновку, що немає доказів його негативного впливу на психологічне здоров'я працівників. Навпаки, відзначено позитивні зміни у зв'язку зі зниженням фізичної інтенсивності роботи [2]. У звіті Всесвітнього економічного форуму (*World Economic Forum*) за 2020 рік прогнозувалося, що до 2025 року внаслідок застосування ІІІ у світі зникне близько 85 млн робочих місць, але натомість буде створено 97 млн нових. Зазначалося, що передусім зменшиться потреба у введенні даних, бухгалтерському обліку та адміністративній підтримці, тоді як зростатиме попит на аналітичне мислення, створення контенту та хмарні обчислення [3].

На неминучі зміни у професіях через поширення ІІІ вказують і інші експерти. Так, М. Лейн на початку 2021 року припустив, що застосування ІІІ в усіх сферах економіки зменшить кількість низькокваліфікованих робочих місць, тоді як висококваліфікованим працівникам ці технології допомогатимуть виконувати монотонні завдання. Водночас це може посилити нерівність доходів між працівниками з різним рівнем кваліфікації [4]. О. Джорджифф та Р. Хі, провівши комплексне дослідження впливу ІІІ на зайнятість у різних країнах, встановили, що він найбільше застосовується у високоосвічених професіях так званих «білих комірців», які потребують значної формальної підготовки (фахівці з науки і техніки, бізнесу й адміністрування, менеджери, керівники, юристи, а також фахівці соціальної сфери та культури). Натомість професії з найнижчим рівнем впливу охоплюють переважно фізичну працю: прибиральники, працівники сільського, лісового та рибного господарства, різноробочі тощо [5].

Н. Клейтон переконаний, що ІІІ неминуче впливатиме на зайнятість, зокрема зменшуватиме кількість низькокваліфікованих робочих місць [6]. М. Талмадж-Рострон вважає, що під загрозою можуть опинитися навіть освічені «білі комірці» із зарплатою близько 80 тис. дол. на рік [7]. Р. Фаррелл прогнозує, що завдяки передовим технологіям багато ручних та повторюваних завдань буде автоматизовано, що

підвищить ефективність і продуктивність. Водночас інтеграція ІІІ у високотехнологічні виробничі процеси сприятиме появі нових професій – від аналітиків даних до розробників систем ІІІ, які потребуватимуть навичок критичного мислення, креативності та здатності розв'язувати комплексні завдання¹. За переконанням Ш. Ху та А. Дауні, зміни у сфері зайнятості охоплюють більшість галузей економіки, передусім банківську сферу, охорону здоров'я, телекомунікації, транспорт, торгівлю, юриспруденцію, освіту та управління персоналом [8]. М. Лейн доповнює, що використання ІІІ у дослідницькій діяльності та при обробці баз даних може створити ризики навіть для традиційно захищених професій, зокрема лаборантів, інженерів і юристів [4].

Фахівці Міжнародної організації праці виокремлюють два напрями використання ІІІ на робочому місці: перший спрямований на автоматизацію завдань, які виконують працівники; другий – на використання аналітики та алгоритмів на основі ІІІ для автоматизації управлінських функцій. Автоматизація завдань не завжди призводить до скорочення робочих місць, адже технологія може доповнювати людську працю. Водночас трансформація професій зумовлює те, що працівники, обізнані в сучасних технологіях ІІІ, матимуть перевагу на ринку праці. Динаміка скорочення чи збільшення робочих місць залежатиме від рішень роботодавців щодо збереження персоналу для виконання або контролю завдань попри можливість їх автоматизації. Однак нерівний доступ до технологій – зумовлений проблемами інфраструктури, браком кваліфікованих кадрів чи високою вартістю рішень – може поглибити наявний розрив у продуктивності між країнами².

Представник іспанської компанії Telefónica Г. Г. Хурадо-Гутьєррес вважає, що ІІІ не знищить робочі місця, а змінить їх перелік. Ті, хто зуміє використати його переваги, стануть лідерами у нових професіях. На його думку, справа не в самому ІІІ, а у готовності людей вчитися й адаптуватися. Традиційних навичок уже недостатньо, тому особливої ваги набувають гнучке мислення, готовність до безперервного навчання та здатність інтегрувати нові інструменти в щоденну роботу. Як приклад, експерт наводить промислову революцію: тоді багато професій зникло, проте технологічні досягнення

¹ Farrell R. The Impact of AI on Job Roles, Workforce, and Employment: What You Need to Know // Innopharma Education : сайт. URL: <https://www.innopharmaeducation.com/blog/the-impact-of-ai-on-job-roles-workforce-and-employment-what-you-need-to-know> (дата звернення: 17.08.2025).

² Topic portal Artificial intelligence // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: <https://www.ilo.org/artificial-intelligence> (дата звернення: 17.08.2025).

спричинили різке зростання продуктивності праці та в підсумку відкрили ширші можливості для працевлаштування [9]. М. Лейн також робить висновок, що попередні технологічні хвилі не призвели до масового безробіття, але зумовили трансформації на ринку праці. Працівникам, імовірно, доведеться перекваліфіковуватися або підвищувати кваліфікацію: нові навички дадуть їм змогу компенсувати потенційну втрату роботи та успішно перейти до нових професій [4].

Інші дослідники наголошують, що ставитися до ІІІ з недовірою не варто, проводячи аналогію з паровим двигуном, який започаткував промислову революцію XIX століття та став рушієм прогресу. Науковці також нагадують про інший приклад: понад 40 років тому з'явився інтернет, який докорінно змінив характер роботи та доступу до інформації. Завдяки йому компанії Amazon, Apple, Meta, Microsoft досягли ринкової капіталізації у трильйони доларів. Дослідники наголошують, що багато проривних технологій – інтернет, смартфони, хмарні обчислення – змінили спосіб життя і праці. Сьогодні ІІІ перебуває на подібному етапі розвитку, проте пропонує значно ширші можливості: здатний узагальнювати, кодувати, вести діалог і навіть ухвалювати вибір. Його застосування може трансформувати доступ до знань, знизити бар'єри у здобутті навичок і надати більший кількості людей можливість навчатися будь-якою мовою та в будь-який час. Комплексні дослідження свідчать, що на початку 2025 року майже всі компанії інвестують у ІІІ, але лише 1 % із них вважає, що досяг бажаного результату. Найбільшою перешкодою науковці називають не брак кваліфікованих кадрів, а неготовність самих роботодавців до швидкого впровадження нових технологій. Водночас очікується, що ефективне використання ІІІ сприятиме інноваціям і принесе користь не лише роботодавцям та працівникам, а й суспільству загалом [10].

У світі спостерігається стрімке зростання обсягів обробки даних у всіх галузях економіки, що супроводжується дефіцитом кваліфікованих кадрів у сфері ІІІ. Прогнозується, що до 2030 року у США може бути автоматизовано до 30 % робочих годин, а близько 12 млн працівників будуть змушені змінити професію. Дослідники відмічають: якщо раніше нові технології належали переважно до компетенції ІТ-відділів, то сьогодні навички роботи з ІІІ стають критично важливими для представників усіх професій [1]. М. Талмадж-Рострон стверджує, що ІІІ має потенціал принести суспільству низку позитивних змін: підвищення продуктивності, розвиток охорони здоров'я та розширення доступу до освіти. На його переконання, до 2030 року технології вплинуть на 300 млн робочих місць, а щонайменше 14 % працівників у світі будуть змушені змінити сферу діяльності [7].

Р. Фаррелл прогнозує, що завдяки ІІІ з'явиться від 20 до 50 млн нових робочих місць, зокрема у сфері охорони здоров'я та фармацевтики¹.

ІІІ. Ху та А. Дауні констатують, що станом на 2024 рік спостерігається гострий дефіцит спеціалістів у сфері ІІІ, адже система навчання, перепідготовки й підвищення кваліфікації не встигає за потребами ринку. Вони прогнозують, що протягом наступного десятиліття кількість робочих місць у технологічному секторі зростатиме вдвічі швидше, ніж загальний приріст робочої сили в США [8]. Директорка з питань штучного інтелекту компанії Telefonica О. Ліза-соайн наголошує на позитивних аспектах впровадження ІІІ, але водночас відзначає й низку перешкод: нестачу кваліфікованих фахівців, опір змінам через страх перед автоматизацією та необхідність уникати алгоритмічних упереджень [11].

Про дефіцит кваліфікованих спеціалістів заявляють не лише у США. Так, Р. Сміт повідомляє, що у 2025 році Експертна група з питань майбутніх потреб у навичках (консультативний орган уряду Ірландії) оприлюднила звіт, присвячений компетенціям, необхідним ірландським працівникам для використання можливостей ІІІ. У документі наголошено, що саме нестача кваліфікованих кадрів є ключовою перешкодою для розвитку цієї технології в Ірландії. Також наголошено: працівникам із низьким рівнем кваліфікації доведеться перекваліфіковуватися, а працівникам середньої та високої кваліфікації – адаптуватися до нових посадових обов'язків [12].

Представники Організації економічного співробітництва та розвитку відзначають переваги використання ІІІ, нагадуючи, що раніше роботу комп'ютера визначали програмісти, а сьогодні ІІІ здатний обробляти неструктуровані дані й виконувати рутинні завдання замість людини. За їхніми даними, 4 із 5 працівників у виробничому та фінансовому секторах, які працюють з ІІІ, позитивно оцінюють його вплив на продуктивність, умови праці, а також на фізичне та психічне здоров'я. Водночас серед працівників із низьким рівнем кваліфікації та осіб похилого віку переважає думка, що ІІІ становить загрозу для їхнього подальшого працевлаштування.

Із метою запобігання загрозам від неконтрольованого застосування технологій ІІІ 21 березня 2024 року Генеральна Асамблея ООН

¹ Farrell R. The Impact of AI on Job Roles, Workforce, and Employment: What You Need to Know // Innopharma Education : сайт. URL: <https://www.innopharmaeducation.com/blog/the-impact-of-ai-on-job-roles-workforce-and-employment-what-you-need-to-know> (дата звернення: 17.08.2025).

² AI and work // OECD : сайт. URL: <https://www.oecd.org/en/topics/ai-and-work.html> (дата звернення: 17.08.2025).

ухвалила резолюцію «Використання можливостей безпечних, захищених і надійних систем штучного інтелекту для сталого розвитку». У документі держав закликають до захисту прав людини, персональних даних і дотримання принципу: «Керувати штучним інтелектом, а не дозволяти йому керувати нами»¹.

М. Ярота зазначає, що, попри значні можливості, ШІ створює і серйозні ризики, зокрема для здоров'я та безпеки працівників. Тому необхідно оцінити, чи є чинні пропозиції європейських законодавчих органів достатніми для гарантування безпеки праці та справедливих трудових відносин у контексті трудової етики [13]. При використанні ШІ слід неухильно дотримуватися норм міжнародного права, забезпечувати інформаційну безпеку та конфіденційність даних [14]. П. Сальгуеро наголошує на необхідності збереження остаточного контролю за рішеннями за людиною. Він пропонує запровадити у законодавстві «людську квоту», що гарантуватиме роботодавцю наявність достатньої кількості фахівців із високою підготовкою, відповідальних за моніторинг автоматизованих рішень щодо працівників та зайнятості. Такий контроль має слугувати кінцевим гарантійним механізмом, який дозволить скасовувати чи відхиляти рішення ШІ та запобігати порушенню трудових прав [15].

13 червня 2024 року Європейський парламент ухвалив Закон про штучний інтелект – Регламент (ЄС) 2024/1689 (далі – Регламент), яким встановлено гармонізовані правила щодо використання ШІ та внесено зміни до низки регламентів ЄС². У пункті 9 Регламенту закріплено, що ці правила застосовуються в усіх секторах і не повинні суперечити чинному праву ЄС, зокрема нормам щодо захисту даних, прав споживачів, основних прав, працевлаштування, умов праці та безпеки продукції, до яких цей Регламент є доповненням. У сфері зайнятості та захисту працівників Регламент не повинен впливати на законодавство ЄС про соціальну політику та національне трудове законодавство щодо зайнятості та умов праці, включаючи здоров'я

¹ Генасамблея ООН ухвалила резолюцію про штучний інтелект // Media Sapiens : сайт. 22.03.2024. URL: <https://ms.detector.media/internet/post/34490/2024-03-22-genasambleya-oon-ukhvalyla-rezolyutsiyu-pro-shtuchnyy-intelekt/> (дата звернення: 17.08.2025).

² Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives 2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance) // EUR-Lex : сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689&qid=1738925956285> (дата звернення: 17.08.2025).

та безпеку на роботі і відносини між роботодавцями та працівниками, право на ведення й укладання колективних договорів, право на страйк, а також не повинен впливати на положення, спрямовані на покращення умов праці під час роботи на цифрових платформах, викладені в Директиві Європейського Парламенту та Ради.

Для забезпечення високого рівня захисту суспільних інтересів у п. 7 Регламенту передбачено єдині правила для систем ШІ з високим рівнем ризику. Високий рівень ризику вказує на можливість серйозного впливу на права, свободи та інтереси фізичних осіб. Ступінь несприятливого впливу, спричиненого системою ШІ на основні права, має особливе значення при класифікації системи ШІ як такої, що має високий ризик. Ці права включають право на людську гідність, повагу до приватного та сімейного життя, захист персональних даних, свободу вираження поглядів та інформації, свободу зібрань та об'єднань, право на недискримінацію, право на освіту, захист прав споживачів, права працівників, права осіб з інвалідністю, гендерну рівність, права інтелектуальної власності, право на ефективний засіб правового захисту та справедливий суд, право на захист та презумпцію невинуватості, а також право на належне управління (п. 48 Регламенту). Оскільки системи ШІ можуть впливати на перспективи майбутньої кар'єри, і як наслідок, на права та джерела існування осіб, у п. 57 Регламенту класифікуються як високоризикові системи ШІ, які використовуються у сфері зайнятості, управління працівниками та доступу до самозайнятості, зокрема для найму та відбору осіб, прийняття рішень, що впливають на умови трудових відносин, просування по службі та припинення трудових договірних відносин, розподілу завдань на основі індивідуальної поведінки, особистих рис чи характеристик, а також для моніторингу або оцінювання осіб, що перебувають у трудових договірних відносинах. У пункті 47 Регламенту передбачено, що системи ШІ можуть негативно впливати на здоров'я та безпеку людей, зокрема, коли такі системи функціонують як компоненти безпеки продуктів. Тому важливо, щоб ризики безпеки, які можуть бути створені продуктом загалом через його цифрові компоненти, включаючи системи ШІ, були належним чином попереджені та пом'якшені. Наприклад, у секторі охорони здоров'я все більш складні діагностичні системи та системи, що підтримують людські рішення, повинні бути надійними і точними¹.

¹ Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence and amending Regulations (EC) No 300/2008, (EU) No 167/2013, (EU) No 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 and (EU) 2019/2144 and Directives

Н. Клейтон зазначає, що роботодавці дедалі активніше використовують ШІ для зменшення витрат і автоматизації робочих процесів. Він звертає увагу, що ШІ вже застосовується в повсякденній діяльності компаній – від розпізнавання обличчя для захисту корпоративних пристроїв до спам-фільтрів в електронній пошті. Деякі фірми інтегрують ШІ у рекрутинг, де алгоритми відбирають кандидатів. Було висловлено припущення, що такі програми інколи працюють без належного урахування гарантій трудового законодавства та містять приховані упередження, наприклад фільтрацію мовних моделей, характерних для окремих соціальних груп. Це створює ризики витіснення працівників і заміщення людських ролей автоматизованими системами [6].

Р. Гаркаві, посилаючись на Звіт Міжнародної асоціації адвокатів, наголошує, що чинне трудове законодавство вже не відповідає сучасним викликам захисту прав працівників. Попри прогнозоване зростання продуктивності праці до 40 %, існує небезпека посилення нерівності в оплаті праці та поглиблення економічної диспропорції між розвиненими й тими, що розвиваються, країнами. У Звіті запропоновано два пріоритетні напрями реагування: по-перше, розвиток навчання та перекваліфікації працівників у сфері використання ШІ; по-друге, інвестування в цифрову інфраструктуру й інновації для максимально ефективного використання переваг технологій ШІ, а не навпаки [16].

Із метою формування конкурентного середовища на міжнародній арені уряд України також приділяє значну увагу питанням розвитку ШІ. Одним із пунктів Плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік передбачалось розроблення концепції закону розвитку штучного інтелекту з метою вироблення узгодженої державної політики щодо врегулювання сфери ШІ та усунення відставання України у цій сфері¹. 2 грудня 2020 року було затверджено Концепцію розвитку штучного інтелекту в Україні, метою якою встановлено визначення пріоритетних напрямів і основних завдань розвитку технологій штучного інтелекту, насамперед для задоволення прав фізичних та юридичних

2014/90/EU, (EU) 2016/797 and (EU) 2020/1828 (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance) // EUR-Lex : сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689&qid=1738925956285> (дата звернення: 17.08.2025).

¹ План пріоритетних дій Уряду на 2020 рік : затв. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09.09.2020 № 1133-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/file/text/82/f498383n14.docx> (дата звернення: 17.08.2025).

осіб¹. Урядом затверджено Стратегію цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року, якою передбачається створення сприятливих умов для бізнесу, стартапів, науковців, інвесторів і міжнародних партнерів у сфері створення інновацій з метою сприяння створенню робочих місць, підвищенню продуктивності праці та ефективному використанню трудових ресурсів². У квітні 2024 року Кабінетом Міністрів України було розроблено Концепцію Державної цільової науково-технічної програми з використання технологій штучного інтелекту в пріоритетних галузях економіки на період до 2026 року, у якій були проаналізовані причини низького рівня застосування ШІ, зокрема відсутність єдиної державної політики та відповідної нормативно-правової бази³. Крім того, 31 грудня 2024 року було затверджено Стратегію цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року, серед цілей якої визначено забезпечення створення умов розвитку внутрішньої інфраструктури для досліджень, інновацій та впровадження рішень у сфері ШІ з поступовим переходом на стандарти, передбачені законодавством ЄС (Стратегічна ціль 16)⁴. Зазначені документи практично не враховують питання дотримання трудових прав і гарантій зайнятості. Тому при розробленні програм щодо використання ШІ необхідно спиратися не лише на національні пріоритети, а й на міжнародні та європейські стандарти прав людини. Упровадження

¹ Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні : схвал. розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1556-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p> (дата звернення: 17.08.2025).

² Про схвалення Стратегії цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025–2027 роках : розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.12.2024 № 1351-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1351-2024-p> (дата звернення: 17.08.2025).

³ Про схвалення Концепції Державної цільової науково-технічної програми з використання технологій штучного інтелекту в пріоритетних галузях економіки на період до 2026 року : розпорядження Кабінету Міністрів України від 13.04.2024 № 320-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/320-2024-p> (дата звернення: 17.08.2025).

⁴ Про схвалення Стратегії цифрового розвитку інноваційної діяльності України на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025–2027 роках : розпорядження Кабінету Міністрів України від 31.12.2024 № 1351-р // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1351-2024-p> (дата звернення: 17.08.2025).

стандартів права на працю в Україні є важливим кроком на шляху до набуття повноправного членства в ЄС [17].

Висновки

Прогрес використання технологій ІІІ спричиняє численні дискусії щодо можливого зникнення багатьох професій у найближчому майбутньому. Інтеграція ІІІ трансформує робочі процеси: істотно зростає швидкість виконання трудомістких завдань, пов'язаних з аналізом і обміном даними, що дає змогу працівникам зосереджуватися на стратегічних і творчих завданнях. Якщо раніше правила роботи комп'ютера визначали виключно програмісти, то сьогодні навички у сфері ІІІ стають необхідними для широкого кола професій. Нині у світі спостерігається дефіцит спеціалістів із ІІІ, оскільки темпи навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників не встигають за попитом. Прогнозується, що протягом наступних десяти років кількість робочих місць у сфері технологій зростатиме вдвічі швидше, ніж загальна кількість робочої сили. Високотехнологічні виробництва потребуватимуть фахівців з аналітики даних, програмування ІІІ, а також навичок критичного мислення, креативності і здатності вирішувати комплексні завдання. Водночас кількість низькокваліфікованих робочих місць скорочуватиметься, що може посилювати розрив в оплаті праці між низько- та висококваліфікованими працівниками. Найперше зменшиться потреба у сфері введення даних, бухгалтерського обліку та адміністративної підтримки, тоді як пріоритетними стануть аналітичне мислення, створення контенту і хмарні обчислення.

Ухвалений Європейським парламентом Регламент (ЄС) 2024/1689 про штучний інтелект встановлює гарантії недопущення шкоди у сферах захисту даних, прав споживачів, трудових прав і безпеки продукції. Застосування технологій ІІІ може істотно впливати на перспективи майбутньої кар'єри, і як наслідок, на права працівників та джерела їхнього існування, а отже, визнаються високоризикованими. Тому особливої уваги потребує розроблення правил контролю за використанням ІІІ у сфері працевлаштування, управління персоналом, набору працівників, просування по службі та припинення трудових відносин.

Із метою забезпечення конкурентоспроможності на міжнародній арені Кабінет Міністрів України ухвалив низку програм розвитку ІІІ. Водночас вони майже не враховують питання дотримання трудових прав і гарантій зайнятості. При формуванні державної політики необхідно орієнтуватися на міжнародні та європейські стандарти прав людини. Запровадження стандартів права на працю в Україні стане важливим кроком на шляху до повноправного членства в ЄС.

У цих умовах як урядам, так і роботодавцям слід зосередитися на двох ключових напрямках: по-перше, забезпеченні належного рівня

навчання та перекваліфікації працівників для роботи з технологіями III; по-друге, інвестуванні в інновації задля використання переваг III, а не створення нових ризиків.

Список бібліографічних посилань: 1. Hayes M., Downie A. AI and the future of work // IBM : сайт. 05.06.2025. URL: <https://www.ibm.com/think/insights/ai-and-the-future-of-work> (дата звернення: 17.08.2025). 2. Giuntella O., Konig J., Stella L. Artificial intelligence and the wellbeing of workers. *Scientific Reports*. 2025. Vol. 15. DOI: <https://doi.org/10.1038/s41598-025-98241-3>. 3. Russo A. Recession and Automation Changes Our Future of Work, But There are Jobs Coming, Report Says // World Economic Forum : сайт. 20.10.2020. URL: <https://www.weforum.org/press/2020/10/recession-and-automation-changes-our-future-of-work-but-there-are-jobs-coming-report-says-52c5162fce/> (дата звернення: 17.08.2025). 4. Lane M. The impact of AI on the labour market: is this time different? // OECD.AI : сайт. 25.01.2021. URL: <https://oecd.ai/en/work/impact-ai-on-the-labour-market-is-this-time-different> (дата звернення: 17.08.2025). 5. Georgieff A., Hye R. Artificial Intelligence and Employment: New Cross-Country Evidence. *Frontiers in Artificial Intelligence*. 2022. Vol. 5. DOI: <https://doi.org/10.3389/frai.2022.832736>. 6. Clayton N. The Human Touch: Employment Law and Artificial Intelligence // William Fry : сайт. 03.02.2023. URL: <https://www.williamfry.com/knowledge/the-human-touch-employment-law-and-artificial-intelligence/> (дата звернення: 17.08.2025). 7. Talmage-Rostron M. How artificial intelligence will change the world // Nexford University : сайт. 29.06.2025. URL: <https://www.nexford.edu/insights/how-will-ai-affect-jobs> (дата звернення: 17.08.2025). 8. Hu C., Downie A. Why is there a tech talent shortage? // IBM : сайт. 03.10.2024. URL: <https://www.ibm.com/think/insights/tech-talent-shortage> (дата звернення: 17.08.2025). 9. Jurado-Gutiérrez G. G. Artificial intelligence (AI) and its impact on work // Telefonica : сайт. 11.06.2025. URL: <https://www.telefonica.com/en/communication-room/blog/artificial-intelligence-impact-work/> (дата звернення: 17.08.2025). 10. Mayer H., Yee L., Chui M., Roberts R. Superagency in the workplace: Empowering people to unlock AI's full potential // McKinsey & Company : сайт. 28.01.2025. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/superagency-in-the-workplace-empowering-people-to-unlock-ais-full-potential-at-work> (дата звернення: 17.08.2025). 11. Lizasoain E. G. AI agents will have a transformative and profound impact on organizations in the coming years // Telefonica : сайт. 07.07.2025. URL: <https://www.telefonica.com/en/communication-room/blog/ai-agents-transformative-profound-impact-organizations-coming-years/> (дата звернення: 17.08.2025). 12. Smith R. The Relevance of Artificial Intelligence – AI's role in the world of work // William Fry : сайт. 07.07.2022. URL: <https://www.williamfry.com/knowledge/the-relevance-of-artificial-intelligence-ais-role-in-the-world-of-work/> (дата звернення: 17.08.2025). 13. Jarota M. Artificial intelligence in the work process. A reflection on the proposed European Union regulations

on artificial intelligence from an occupational health and safety perspective. *Computer Law & Security Review*. 2023. Vol. 49. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.clsr.2023.105825>. **14.** Іванова М. В. Штучний інтелект: концепція розвитку // Інформація, комунікація та управління знаннями в глобалізованому світі : зб. матеріалів Восьмої міжнар. наук. конф. (м. Київ, 15–17 трав. 2025 р.) : у 2 ч. / редкол.: Ю. І. Горбань, Т. В. Новацьська, О. О. Каракоз та ін. ; упоряд. М. М. Цілина. Київ : Вид. центр КНУКиМ, 2025. Ч. 1. С. 125–127. **15.** Salguero P. Can artificial intelligence, under human supervision, dismiss me? // *Labor & Employment Blog* : сайт. 02.03.2023. URL: <https://bloglaboral.garrigues.com/en/can-artificial-intelligence-under-human-supervision-dismiss-me> (дата звернення: 17.08.2025). **16.** Harkavy R. IBA report warns labour laws are failing to keep pace with digital innovation // *Global Legal Insights* : сайт. 01.07.2025. URL: <https://www.globallegalinsights.com/news/iba-report-warns-labour-laws-are-failing-to-keep-pace-with-digital-innovation/> (дата звернення: 17.08.2025). **17.** Іванов Ю. Ф., Іванова М. В. Національні та альтернативні доповіді щодо виконання Європейської соціальної хартії (переглянутої) як принцип додержання прав людини. *Право і безпека*. 2025. № 2 (97). С. 108–123. DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2025.2.09>.

Надійшла до редколегії: 29.08.2025

Прийнята до опублікування 13.10.2025



Ivanov Yu. F., Ivanova M. V. The Right to Work and Artificial Intelligence

The article states that artificial intelligence technologies are becoming increasingly integrated into everyday life, leading to their growing influence on various areas of human activity. It is noted that the use of artificial intelligence has a significant impact on the labour market, increasing the efficiency of labour utilisation. The use of artificial intelligence is transforming work processes, as it significantly increases the speed of labour-intensive tasks related to data analysis and exchange. As a result, employees are beginning to perform tasks at a higher intellectual level, focusing their attention on strategic goals. At the same time, it is observed that with changes in the labour market, artificial intelligence can lead to changes in professions and job losses. It is indicated that there is a global shortage of specialists in the field of artificial intelligence, as the training, retraining and upskilling of employees cannot keep pace with demand. It is predicted that over the next ten years, the number of jobs in the technology sector will grow twice as fast as the total workforce.

It is emphasised that there is no consensus in scientific discussions on the benefits or threats of artificial intelligence in the field of labour rights compliance. It is proved that the spread of artificial intelligence technologies is inevitable, therefore it is necessary to introduce clear principles for its use, taking into account human rights, in particular the right to work. The provisions of Regulation (EU) 2024/1689 – the Artificial Intelligence Act – regarding guarantees for the observance of human rights are disclosed. The reservations established in

the Regulation regarding the possible high degree of risk of using artificial intelligence in the field of employment, recruitment, management and promotion of employees are highlighted.

It is argued that the Ukrainian government is paying attention to the development of artificial intelligence and has developed several programmes for its implementation, but these do not take into account aspects of labour rights and employment. It is underlined that compliance with international and European human rights standards, in particular labour rights, is one of the important conditions for Ukraine to become a full member of the European Union. The need to strengthen training of employees in the use of artificial intelligence skills and to invest in modern technologies in order to fully exploit its advantages is outlined.

Keywords: labour rights, workers, artificial intelligence, impact of artificial intelligence on the labour market, European human rights standards, employment.

