

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

FEATURES OF THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF LABOR RELATIONS: ADVANTAGES AND DISADVANTAGES

Толкуща К.Р., студентка II курсу факультету прокуратури
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Середа О.Г., д.ю.н., професорка,
завідувачка кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Штучний інтелект (ШІ) є одним із ключових інструментів сучасного технологічного розвитку, що активно впроваджується в різні сфери суспільного життя, зокрема, у трудові правовідносини. У статті проаналізовано вплив ШІ на трудові відносини, розглянуто його переваги, недоліки, увагу приділено викликам і можливостям. Наведено визначення понять «штучний інтелект» і «трудові правовідносини», що дало змогу зрозуміти сутність взаємодії між ними. Висвітлено такі ключові аспекти впровадження ШІ, як: автоматизація рутинних завдань, управління продуктивністю, аналіз даних і процес працевлаштування.

Доведено, що до основних переваг використання ШІ належать автоматизація рутинних процесів, швидка обробка великих масивів даних, аналіз ефективності працівників, скорочення витрат, підвищення якості продукції, мінімізація людського фактора, покращення комунікації з клієнтами і зниження виробничих ризиків. Акцентовано на тому, що існують і значні ризики, серед них: недосконалість правового регулювання, загроза безробіття, потенційні порушення прав людини і невизначеність у питанні деліктоздатності ШІ.

Окремо увагу приділено проблемам правового статусу ШІ в трудових правовідносинах, зокрема, його позиціонуванню як суб'єкта чи об'єкта права, з приводу чого точаться дискусії. Розглянуто міжнародний досвід регулювання ШІ, а саме у США, ЄС, Південній Кореї, що може бути корисними для України, де регулювання ШІ лише починає формуватися. Наголошено на необхідності трансформації трудового законодавства з урахуванням глобальної цифровізації й розробки комплексних правових механізмів для інтеграції ШІ у трудові відносини, керуючись міжнародним досвідом.

Надано рекомендації щодо мінімізації ризиків, пов'язаних із впровадженням ШІ, а саме провести професійну перекваліфікацію працівників, створити нові освітні програми і нормативно закріпити етичні принципи використання ШІ. Акцентовано на важливості забезпечення прозорості й відповідальності при застосуванні ШІ, а також дотриманні прав працівників у контексті цифрових технологій.

Ключові слова: захист трудових прав, трудові правовідносини, автоматизація, цифровізація, працевлаштування, правове регулювання, правовий статус.

Artificial intelligence (AI) is one of the key tools of modern technological development which is being actively implemented in various spheres of public life, including labour relations. The article analyses the impact of AI on labour relations, examines its advantages and disadvantages, and focuses on challenges and opportunities. The author provides definitions of the concepts of 'artificial intelligence' and 'labour relations', which makes it possible to understand the essence of interaction between them. The author highlights such key aspects of AI implementation as automation of routine tasks, productivity management, data analysis and the employment process.

It is proved that the main advantages of using AI include automation of routine processes, fast processing of large amounts of data, analysis of employee efficiency, cost reduction, improvement of product quality, minimisation of the human factor, improvement of communication with customers and reduction of production risks. The author emphasises that there are also significant risks, including imperfect legal regulation, the threat of unemployment, potential human rights violations, and uncertainty about the tort capacity of AI.

Particular attention is paid to the problems of the legal status of AI in labour relations, in particular, its positioning as a subject or an object of law, which is still under discussion. The author examines the international experience of AI regulation, namely, in the USA, EU, and South Korea, which may be useful for Ukraine, where AI regulation is only beginning to take shape. The author emphasises the need to transform labour legislation in view of global digitalisation and to develop comprehensive legal mechanisms for integrating AI into labour relations, based on international experience.

The author provides recommendations on how to minimise the risks associated with the introduction of AI, namely, to retrain employees, create new educational programmes and enshrine ethical principles of AI use in legislation. The author emphasises the importance of ensuring transparency and accountability in the use of AI, as well as respect for the rights of employees in the context of digital technologies.

Key words: labour rights protection, labour relations, automation, digitalisation, employment, legal regulation, legal status.

Постановка проблеми. За сучасних умов розвитку технологій застосування штучного інтелекту (далі – ШІ) у сфері праці дедалі набуває актуальності і впливає як на роботодавців, так і на працівників. Пояснюється це тим, що ШІ суттєво змінює ринок праці, автоматизуючи різноманітні завдання, оптимізуючи робочі процеси й підвищуючи при цьому ефективність. Втім, через активне впровадження ШІ постають серйозні виклики, а також виникають певні ризики. Виходячи зі сказаного, проблема використання ШІ у сфері трудових відносин потребує постійної уваги. Крім того, на сьогодні, на жаль, не вироблено єдиного підходу до механізму правового регулювання використання ШІ. У статті буде розглянуто основні переваги, які надає використання ШІ в трудових процесах, а також проаналізовано ризики і можливі негативні наслідки. Сподіваємося, це дасть змогу зрозуміти, як досягти балансу між автоматизацією праці й забезпеченням прав, задоволенням інтересів робітників у нових умовах.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання впровадження ШІ в трудові відносини і необхідності внесення у зв'язку з цим змін до трудового законодавства активно обговорюються в науковому співтоваристві. Так, проблеми штучного інтелекту саме у сфері праці і впливу цифровізації на трудові відносини вивчали такі вітчизняні науковці, як С. Гуца та Р. Бутинська. Правовому режиму штучного інтелекту в різних галузях права у своїх публікації приділяли увагу Н. Марценко, Н. Стефанишин, Т. Схаб-Бучинська, О. Радутний та Н. Азьмук. Правового регулювання ШІ в Україні й зарубіжних країнах досліджували О. Теличко, В. Рекун і К. Токарева. У той саме час, виходячи з етичних аспектів взаємодії технологій із працівниками і їх специфіки, потенційного впливу на права й обов'язки учасників трудових відносин, а також переваг і недоліків, які можуть істотно вплинути на ефективність роботи і розвиток ринку праці в цілому, осо-

бливості використання ШІ у сфері трудових відносин вимагають поглибленого вивчення.

Метою цієї статті є вивчення проблем впровадження штучного інтелекту (ШІ) у сферу трудових відносин, визначення переваг і недоліків цього, а також аналіз практичних прикладів його використання; спираючись на результати дослідження нормативного регламентування ШІ в законодавствах зарубіжних країн, запропонувати варіанти вдосконалення вітчизняної нормативної бази.

Виклад основного матеріалу. На сьогодні одним із новітніх інструментів сучасного технічного розвитку визнається штучний інтелект (далі – ШІ), який активно впроваджується в різні сфери правовідносин, зокрема й у трудові. Пояснюється це значними потенційними перевагами, які можуть бути отримані. Крім того, швидкий розвиток ШІ, можливість завдяки ньому поліпшити і вдосконалити трудові відносини, становище їх суб'єктів, пояснюють підвищений інтерес до нього багатьох науковців.

Для того, щоб розкрити окреслену проблему, слід передусім з'ясувати зміст понять «штучний інтелект» і «трудова відносина».

Спочатку звернемося до законодавчих приписів. Згідно з Концепцією розвитку штучного інтелекту в Україні, затвердженою розпорядженням Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1556-р, «штучний інтелект» – це 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 [1].

У свою чергу, трудові правовідносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне трудові), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [2, с. 123].

Поєднання наведених вище понять реалізується за допомогою застосування ШІ в різних сферах трудових відносин. Так, серед ключових виокремлюють: працевлаштування, управління продуктивністю, аналіз даних і автоматизацію рутинних завдань. Саме в наведених сферах (для більш конкретного прикладу) слід оцінювати переваги і недоліки впровадження ШІ.

До переваг застосування ШІ можна віднести можливість автоматизації багатьох рутинних процесів, оперативну обробку великих масивів даних, глибокий аналіз ефективності працівників і роботи підприємства в цілому. Використання ШІ дозволяє значно скоротити витрати на послуги, підвищити якість продукції, прискорити виробничі процеси й зменшити вплив «людського» чинника у трудових відносинах. Завдяки штучному інтелекту можна також спрогнозувати попит на товари, виявити випадки шахрайства, знижувати виробничі ризики й негативні фактори, мінімізуючи обсяг фізичної та шкідливої праці. Крім того, ШІ сприяє покращенню комунікації та взаємодії з клієнтами через чат-боти та інші автоматизовані рішення.

Зупинимося на перевагах. Так, у сфері працевлаштування ШІ може застосовуватися для автоматичного сортування й оцінки резюме кандидатів за ключовими навичками, відповідністю вимогам вакансії, а також за результатами аналізу інформації про минулий досвід роботи, освітній рівень і компетенції. Для працевлаштування також можуть використовуватися чат-боти, які забезпечуватимуть цілодобовий швидкий зворотній зв'язок

і надання відповідей на запитання, а також допоможуть формувати пропозиції для кандидатів. Опитування Товариства управління людськими ресурсами у США, проведене в лютому 2022 року, показало, що 79% роботодавців використовують ШІ та/або автоматизацію для найму персоналу [3].

У сфері управління продуктивністю ШІ може бути використаний для аналізу показників роботи працівників на основі зібраних даних (кількість виконаних завдань, якість роботи, дотримання термінів), розроблення індивідуальних планів навчання й рекомендацій для підвищення ефективності працівників, а також опитування й аналізу відповідей працівників для виявлення потенційних проблем.

Крім того, ШІ може стати у нагоді при аналізі даних, завдяки чому з'являється можливість обробляти великі масиви інформації про діяльність компанії, прогнозувати продуктивність проєктів, вести автоматичний підрахунок витрат, часу та результатів проєктів для визначення їх ефективності.

Як приклад зниження ризиків і негативних факторів у сфері автоматизації рутинних завдань можна навести впровадження чипів для ідентифікації особи, керуючись досвідом Швеції, де з 2015 року багато компаній предстали ввведення імплантатів з мікрочипами під назвою RCIF, які вбудовані у великий і вказівний палець й діють як чипи на банківських картках [4]. Умовно, працівник буде мати доступ лише до певного виду техніки, яку йому дозволено обслуговувати або на якій він пройшов необхідне навчання. Тільки авторизованим працівникам чип дозволить запускати обладнання. Таким чином, працівник не зможе випадково або навмисно використати техніку, на роботі на або з якою він не має відповідної кваліфікації. Це значно зменшить ймовірність пошкодження обладнання й ризик отримання травм, а у разі аварійної ситуації роботодавець зможе виявити, хто саме працював з технікою.

У той саме час існують також недоліки застосування ШІ: недосконала правова регламентація використання й невизначений правовий статус ШІ, не вирішене питання врегулювання відповідальності й настання деліктоздатності у разі збою ШІ [4]; чітко не визначені межі його застосування й місце серед суб'єктів трудового права. Також існують проблеми щодо потенційної заміни ШІ людської праці, що може призвести до скорочення робочих місць, зменшення кількості професій і зростання рівня безробіття, урешті-решт, порушення прав людини.

Продовжуючи висвітлення питання, наголосимо, що проблема потенційного безробіття через впровадження ШІ викликає занепокоєння, оскільки за статистичними прогнозами до 2030 року від 2 мільйонів до 2 мільярдів осіб можуть втратити роботу унаслідок автоматизації їхніх функцій цифровими технологіями [5]. Не менше насторожують результати інших досліджень, де зазначено, що роботи (ШІ) займуть приблизно 1/3 робочих місць у традиційних професіях до 2025 року [6]. Водночас аргументом проти вищенаведених даних і пересторог може бути той факт, що подібні ситуації вже мали місце в історії, наприклад, під час промислової революції, коли чимало робітників залишилися без роботи через автоматизацію виробництва. Тому, спираючись на історичний досвід та єдність і співпрацю фахівців у різних галузях, цю проблему можна нівелювати, провівши аналіз, які саме функції чи професії можуть бути замінені штучним інтелектом. Таким чином, точне саме прогнозування є надзвичайно важливим, оскільки недооцінка можливих наслідків таких «інновацій» може спричинити зниження рівня життя населення та, як наслідок, погіршення економічного стану країни. Щоб уникнути масового безробіття, доцільно розглянути можливість організації програм підвищення кваліфікації або повної перекваліфікації працівників. Це можуть бути курси чи навчальні програми, розроблені за участі держави, які дадуть змогу людям опанувати нові навички, що

залишаться недосяжними для ШІ навіть у перспективі [7]. За основу можна взяти досвід Франції, яка має ряд діючих правових інструментів (наприклад GPEC) для професійного навчання і перенавчання кадрів, що підтримується як на рівні державного регулювання, так і рівні регулювання приватних підприємств за рахунок державного фінансування. Ще одним варіантом може стати змінення системи освіти в майбутньому, тобто введення програм, які дають змогу готувати людей до постійного навчання протягом життя, адже трансформації, пов'язані з впровадженням ШІ в трудові відносини, вимагають від працівників бути гнучкими і адаптуватися до сучасних умов, постійно підтримувати свою професійність задля підвищення конкурентоспроможності.

Однак одним із основних викликів сьогодні залишається визначення правового статусу ШІ у трудових правовідносинах. Зауважимо, що на цей час серед науковців тривають дискусії з цього питання, і поки що воно залишається відкритим. Існує 2 підходи до його вирішення: окремі науковці впевнені, що ШІ має бути об'єктом правовідносин (наприклад, Н. Марценко [8], Н. М. Стефанишин, Т. Я. Схаб-Бучинська [9]), інші зазначають, що ШІ може виступати суб'єктом правовідносин (зокрема, професор Оксфордського університету Хорст Айденмюллер [10], О. Радутний (як суб'єкт кримінальних правовідносин) [11], Н. Азьмук [12]). Виходячи з цього, на сьогодні немає конкретного рішення цієї проблеми. Хоча є приклади спроб формалізації статусу ШІ, (надання у 2017-му році громадянства Саудівської Аравії роботизованій людиноподібній Софії [13], яка здатна відтворювати до 60 емоційних виразів обличчя, підтримувати візуальний контакт і навіть давати інтерв'ю), правовий статус ШІ в даний час залишається предметом наукових досліджень і дискусій.

У Резолюції Європейського Парламенту 2015/2103(INL) [14] як можливий варіант врегулювання даного питання було запропоновано потенційне визнання спеціального статусу електронної особи (electronic personhood) у майбутньому. Однак варто вказати, що цю Резолюцію слід розглядати виключно як рекомендацію, яка до того ж стосувалася б лише найдосконаліших автономних роботів, тож, рішення даного питання все ще не знайдено.

Наступною розглянемо проблему деліктоздатності, тобто питання відповідальності у випадках завдання шкоди майну, життю і здоров'ю внаслідок застосування ШІ. Передусім наголосимо, що вчені на сьогодні також не дійшли єдиної думки. Слід зазначити, що ШІ, який би розвинений він не був, має контролюватися людським персоналом, тобто не можна вести мови про повне усунення людського фактора. Наголосимо, що завдяки такому підходу питання деліктоздатності ШІ мінімізується, якщо до обов'язків певного працівника входить контроль за справністю ШІ. До того ж у роботодавців є право самим обирати рівень застосування цифрових технологій для кожної професії.

Зупинимось на такому ризику, як порушення прав людини. На сьогодні судова практика вже має чимало таких випадків, як: визнання факту дискримінації, розголошення персональних даних і втручання в особисте життя під час працевлаштування. Такі порушення виникають переважно через потенційну упередженість, а також через надмірний доступ до особистих даних. Як варіант вирішення окресленого питання можемо запропонувати наступну модель дій: перед використанням ШІ під час працевлаштування для перевірки кандидата роботодавець повинен спершу повідомити про використання ШІ, визначити перелік посадових кваліфікацій і характеристик, які ШІ використовуватиме й оприлюднити на своєму вебсайті аудиту упередженості та дату розповсюдження ШІ. Крім того, кандидату слід забезпечити можливість відмовитися і вимагати альтернативного процесу відбору. Вбачається

за доцільне зазначити, що існує регулювання даного питання у параграфі 1 статті 22 Загального регламенту із захисту даних (GDPR), де передбачається, що використання рішень, які ґрунтуються винятково на автоматизованому опрацюванні, і при цьому породжують правові наслідки або іншим чином істотно впливають на суб'єкта, можуть заборонятися [15]. Як приклад із судової практики можна навести справу, в якій Окружний суд Амстердама у лютому 2021 року у справі C/13/696010 / HA ZA 21-81, керуючись статтею 22 GDPR, ухвалив рішення на користь водіїв, які скаржилися, що їх звільнили після автоматизованого прийняття рішень, постановивши, що одна з платформ деактивувала облікові записи водіїв, покладаючись виключно на автоматизовану обробку даних. Суд зобов'язав компанію поновити звільнених водіїв і виплатити їм компенсацію [3].

Ще однією проблемою є нормативне регламентування ШІ в законодавстві. Передусім зауважимо, що її можна розглядати в двох напрямках.

По-перше, впровадження роботів і ШІ у сферу праці змінює її характер і форми, а отже, неминуче призведе до трансформації трудових правовідносин в цілому (як основних, так і галузевих принципів) [16]. І це доволі очікувано, оскільки трудове право зароджувалося і формувалося в індустріальному суспільстві, а отже, багато норм й інститутів не встигає за змінами цифрового суспільства, не враховує потреби сучасного ринку праці й недостатньо захищає інтереси працівників. Такі масштабні соціально-економічні зміни, йдеться про цифровізацію, потребують реагування з боку трудового права. Процес залучення ШІ наповнює трудові відносини новим змістом і формами, трансформуючи їх. Крім того, вплив штучного інтелекту на розвиток трудового права, зокрема, на окремі принципи трудового права, досліджено замало.

По-друге, існуюче правове регулювання ШІ недостатнє, а в деяких країнах воно взагалі відсутнє. Як приклад, в Україні, на відміну від інших країн, нормативно-правова база з питань ШІ лише починає формуватися. У той час як Японія, США, Південна Корея, Китай та країни Європейського Союзу вже активно інтегрують ШІ у свої законодавчі системи [4].

Зокрема, законодавці Південної Кореї були першими, хто закріпив доктринальні положення щодо ШІ на законодавчому рівні, чим підтвердили необхідність детальної регламентації діяльності розробників програмного забезпечення для роботи роботів, а також осіб, які беруть участь у їх розробці, виробництві, експлуатації та знищенні [17]. У США вже прийняті окремі нормативні акти в штатах Меріленд та Іллінойс, згідно з якими роботодавець повинен повідомити працівника, який подає заяву на роботу, й отримати їхню згоду на застосування ШІ під час співбесід. У законодавстві Каліфорнії, у свою чергу, передбачається притягнення до відповідальності постачальників інструментів ШІ [2]. Ще одним найновішим та найактуальнішим прикладом регулювання ШІ став Закон ЄС про штучний інтелект – Artificial Intelligence Act (Regulation (EU) 2024/1689) [18], ухвалений Європейським парламентом у березні 2024 року. Він став першим подібним регуляторним документом у світі. У цьому нормативно-правовому акті надається визначення поняття ШІ; встановлюються чіткі вимоги й зобов'язання залежно від рівня ризику, тобто використано ризик-орієнтований підхід [19], який містить 4 рівні ризику, до конкретних видів використання ШІ; а також закріплюються заборони щодо деяких методів ШІ, які можуть становити загрозу для фундаментальних прав людини (наприклад, системи розпізнавання емоцій на робочому місці). Крім того, передбачається створення органу, який здійснюватиме нагляд за дотриманням даного законодавства.

В українському законодавстві зроблено перші кроки для врегулювання питання застосування штучного інте-

лекту. Так, у нашій країні прийнято такі нормативно-правові акти, як: Концепція розвитку штучного інтелекту в Україні [20], Концепція розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану її реалізації [21], а також Концепція Державної цільової науково-технічної програми з використання технологій штучного інтелекту в пріоритетних галузях економіки на період до 2026 року [22].

Проте це лише початок, що має закласти підґрунтя для подальших законодавчих ініціатив у сфері трудових відносин. Аналізуючи різноманітні нормативно-правові акти інших країн, можна зробити висновок, що на сьогодні особливо актуальним є використання міжнародного досвіду для розробки правових норм щодо впровадження й застосування штучного інтелекту в Україні. Доцільною також буде трансформація трудового законодавства з огляду на глобальну цифровізацію суспільства й правовідносин в цілому, а також прийняття кодифікованого акта щодо регулювання ШІ в правовідносинах.

Висновки. Застосування штучного інтелекту у трудових відносинах надає широкі можливості для підвищення продуктивності, оптимізації робочих процесів та зменшення витрат. Водночас з активним впровадженням ШІ зростає потреба у ретельному врегулюванні даного питання для забезпечення захисту прав працівни-

ків і роботодавців. Переваги, які забезпечує ШІ, суттєво перевищують можливі недоліки, проте для реалізації повного потенціалу штучного інтелекту необхідні чіткі законодавчі рамки.

Держава має передбачити вплив ШІ на трудові відносини і впровадити механізми мінімізації ризиків. Це може включати державні освітні програми для підвищення кваліфікації працівників, що сприятиме їхній адаптації до умов автоматизованої праці. Крім того, важливо визначити правовий статус і деліктоздатність ШІ, адже наукова спільнота на сьогодні не дійшла єдиної думки з цього питання.

Також слід зазначити, що нормативна база щодо регулювання впровадження ШІ недостатня і потребує доопрацювання. Багато розвинених країн вже створює комплексні правові механізми для його регулювання, оскільки вбачають у розвитку штучного інтелекту значні переваги, серед яких підвищення національної конкурентоспроможності. Правова регламентація використання штучного інтелекту в Україні наразі перебуває на стадії формування, тому вкрай важливо розробити національну законодавчу базу, приписи якої відповідатимуть сучасним викликам і забезпечуватимуть баланс між інноваціями й захистом трудових прав, враховуючи міжнародний досвід інших країн.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 02.12.2020 № 1556-р : станом на 29 груд. 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p#Text> (дата звернення: 15.11.2024).
2. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права. Львів : Львів. нац. ун-т ім. Ів. Франка, 1999. 214 с.
3. Гуцу С. Ф. Трудове законодавство в епоху штучного інтелекту. *Пропілеї права та безпеки*. 2023. № 2–3. С. 41–51. URL: <https://doi.org/10.32620/pls.2023.2-3> (дата звернення: 15.11.2024).
4. Бутинська Р. Я. Штучний інтелект у сфері праці: проблеми та перспективи правового регулювання. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 2. С. 301–308. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.52> (дата звернення: 09.11.2024).
5. Стратегія розвитку штучного інтелекту в Україні: монографія / за заг. ред. А.І. Шевченка. Київ: ІПШІ. 2023. 305 с.
6. Christoffer O. Hernæs. Artificial Intelligence, Legal Responsibility And Civil Rights | TechCrunch. URL: <https://techcrunch.com/2015/08/22/artificial-intelligence-legal-responsibility-and-civil-rights/> (дата звернення: 09.11.2024).
7. Толкуща К. Р. Використання та регулювання штучного інтелекту в сфері трудових відносин: переваги та недоліки. *Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: матеріали XIV Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 220-річчю Нац. юрид. ун-ту ім. Ярослава Мудрого (м. Харків, 11 жовт. 2024 р.)*. Харків. 2024. С. 880–884. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/jspui/handle/123456789/20281> (дата звернення: 09.11.2024).
8. Марценко Н. Правовий режим штучного інтелекту у цивільному праві. *Актуальні проблеми правознавства*. 2019. №4. С. 91–98. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/handle/316497/38382> (дата звернення: 15.11.2024).
9. Стефанишин Н. М., Схаб-Бучинська Т. Я. Штучний інтелект в системі об'єктів цивільних прав. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. №3. С. 126–131. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2023.03.23> (дата звернення: 15.11.2024).
10. 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-lawblog/blog/2017/04/rise-robots-and-lawhumans> (дата звернення: 15.11.2024).
11. Радутний О. Е. Штучний інтелект як суб'єкт злочину. Інформація і право. 2017. № 4(23). С. 106–115. URL: <https://dspace.nlu.edu.ua/jspui/handle/123456789/14480> (дата звернення: 15.11.2024).
12. Азьмук Н. А. Штучний інтелект у процесі праці у цифровій економіці: нові виклики та можливості. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 3(57). С. 137–145. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/handle/123456789/161150> (дата звернення: 15.11.2024).
13. Vincent J. Pretending to Give a Robot Citizenship Helps No One. *The Verge*. 2017. October 30. URL: <https://www.theverge.com/2017/10/30/16552006/robot-rights-citizenship-saudi-arabia-sophia> (дата звернення: 15.11.2024).
14. Civil Law Rules on Robotics European Parliament resolution with recommendations to the Commission on Civil Law Rules on Robotics (2015/2103(INL)) of 16.02.2017. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017IP0051> (дата звернення: 15.11.2024).
15. Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) of 27.04.2016. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj> (дата звернення: 15.11.2024).
16. Гуцу С. Ф. Упровадження штучного інтелекту в трудові відносини: перспективи правового регулювання. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2021. № 2 (50). С. 87–92.
17. Теличко О. А., Рекун В. А. Проблеми визначення та нормативного закріплення поняття «штучний інтелект» у законодавстві зарубіжних країн та України. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 2. С. 310–313. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-2/75> (дата звернення: 09.11.2024).
18. Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council 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) of 13.06.2024. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32024R1689&qid=1731152940168> (дата звернення: 15.11.2024).
19. Котова А. С. Штучний інтелект у юридичній сфері: аналіз правового регулювання, переваги та ризики застосування. *Modern thoughts on the development of science: ideas, technologies and theories: 12th International scientific and practical conference (March 26–29, 2024)*. Amsterdam, Netherlands: International Science Group, 2024. С. 100–102.
20. Про схвалення Концепції розвитку штучного інтелекту в Україні. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-2020-p#n8> (дата звернення: 15.11.2024).
21. Про схвалення Концепції розвитку цифрових компетентностей та затвердження плану заходів з її реалізації. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/167-2021-p#Text> (дата звернення: 15.11.2024).
22. Про схвалення Концепції Державної цільової науково-технічної програми з використання технологій штучного інтелекту в пріоритетних галузях економіки на період до 2026 року. Офіційний вебпортал парламенту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/320-2024-p#Text> (дата звернення: 15.11.2024).