

Дмитро КОРНІЛОВ,

аспірант кафедри права гуманітарно-правового
факультету Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4595-6271>
e-mail: d.s.kornilov@khai.edu

Науковий керівник: Алла ГОРДЕЮК,

кандидат юридичних наук, доцент, професор «ХАІ»
доцент кафедри права гуманітарно-правового
факультету Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7423-3673>
e-mail: a.hordeiuk@khai.edu

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.19>

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ЗАХИСТІ ПРАЦІВНИКІВ В ЕПОХУ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ

Анотація: у статті аналізується вплив стрімкого розвитку штучного інтелекту на сферу праці та обґрунтовується ключова роль соціального діалогу у забезпеченні захисту працівників в умовах трансформації трудових відносин. Акцентовано увагу на потенційних можливостях штучного інтелекту щодо підвищення продуктивності, оптимізації трудових процесів та удосконалення управління персоналом, а також визначено ризики, пов'язані з автоматизацією кадрових рішень, посиленням контролю за працівниками та загрозою застосування дискримінації до працівників. На основі міжнародного досвіду доведено необхідність вирішення питань застосування штучного інтелекту у трудових відносинах через механізм соціального діалогу. Підкреслено, що саме соціальний діалог здатний забезпечити прозорість впровадження штучного інтелекту, збереження людського контролю над автоматизованими рішеннями, захист персональних даних, недопущення дискримінації та формування справедливих правил використання штучного інтелекту на робочих місцях. Поступове та відповідальне впровадження штучного інтелекту можливе лише за умови активної участі соціальних партнерів на всіх рівнях, що дозволить забезпечити стабільність у державі.

Ключові слова: штучний інтелект, трудові відносини, соціальний діалог, захист працівників, колективно-договірне регулювання праці.

Стрімкий розвиток штучного інтелекту (далі – ШІ) протягом останнього десятиліття став одним з ключових факторів трансформації сучасного світу. Вже сьогодні ШІ проник у майже всі галузі людської діяльності починаючи від охорони здоров'я, машинобудування, транспорту, освіти, фінансів, юриспруденції до звичайного побутового використання. ШІ з кожним днем все активніше використовується для виконання рутинних операцій, обробки великих обсягів даних, прогнозування різноманітних операцій, у тому числі й для допомоги у прийнятті будь-яких рішень. Все це робить ШІ не лише інструментом технологічного прогресу, а й чинником глобальних соціальних перетворень.

Однією з найбільших сфер впливу ШІ є трудові відносини. Новітні технології постійно створюють нові можливості для зростання продуктивності, створення нових професій, проте водночас породжують і серйозні виклики. Автоматизація процесів та кадрових рішень може серйозно

змінювати зміст трудових функцій, вимоги до кваліфікацій, умови зайнятості, підходи до управління персоналом тощо. У таких умовах існує реальна загроза посилення нерівності, погіршення становища окремих категорій працівників, виникнення дисбалансу сил між найманими працівниками та роботодавцями. Алгоритми та автоматизовані системи управління персоналом все частіше приймають рішення щодо найму, оцінювання та навіть звільнення працівників. При чому такі процеси не завжди можуть бути прозорими та обґрунтованими. Це створює відповідні ризики неефективного управління персоналом, що погіршує становище працівників.

Сьогодні, ШІ можна розглядати як знаряддя подвійного призначення. Його вплив на трудові відносини залежить лише від того як саме його застосовуватимуть. В позитивному сенсі, ШІ може стати потужним інструментом підвищення ефективності праці та соціального діалогу. Його

можна використовувати для:

- оптимізації рутинних завдань, щоб працівники змогли більше часу приділяти творчим або аналітичним функціям, які підвищують задоволення від роботи;

- прогнозування в управлінні трудовими ресурсами, як от передбачати кадрові потреби, виявляти ризики професійного вигорання тощо;

- швидкого та неупередженого аналізу великих обсягів даних, що допомагає приймати більш обґрунтовані рішення;

- розроблення навчальних платформ для швидкого та ефективного навчання персоналу.

В негативному сенсі, застосування ШІ може призводити до порушення трудових норм та ключових принципів трудового законодавства. До цього можна віднести:

- автоматизація системи відбору персоналу, що може ухвалювати дискримінаційні рішення через відповідні алгоритми;

- автоматизований контроль продуктивності, що може перетворитись на механізм надмірного стеження за працівниками;

- оцінка ефективності, оплата праці та рішення про звільнення без участі людини можуть бути несправедливими та помилковими.

Як справедливо зазначає МОП, коли штучний інтелект використовується для автоматизації завдань, це не обов'язково призводить до скорочення персоналу, адже технологія може доповнювати людську працю, навіть якщо окремі завдання автоматизовано. Те, чи призведе впровадження технологій до автоматизації (втрати робочих місць) або до підсилення праці (взаємодоповнення людини і технології), залежить від того, наскільки автоматизоване завдання є центральним для певної професії, від способу інтеграції технології у виробничі процеси, а також від рішення керівництва зберегти участь людини у виконанні або контролі частини завдань, попри потенціал автоматизації. Оскільки ШІ трансформує професії, надзвичайно важливо, щоб робоча сила була оснащена необхідними навичками у галузях машинного навчання, науки про дані та етики штучного інтелекту, це є ключем до ефективного використання його потенціалу [1].

Г. Спіціна та А. Гордеюк, враховуючи новітні тенденції, що відбуваються у світі, зокрема стосовно сфери трудових відносин, вважають, що соціальне партнерство треба розглядати як комплексний механізм гуманізації трудових відносин, що здатний за допомогою всіх форм соціального діалогу забезпечувати захист трудових прав найманих працівників, відстоювати саме людську працю у необхідною мірою, а ШІ використовувати тільки під контролем та на користь саме людині-працівнику в нових сучасних реаліях [2].

На нашу думку, вищезазначена позиція є цілком обґрунтованою та такою, що повністю відповідає сучасним викликам праці. Вважаємо, що застосування ШІ у сфері праці має бути віднесено до категорії колективно-договірного регулювання трудових відносин. З урахуванням потенційних ризиків, які створюють алгоритми управління персоналом, а також можливостей, що

відкриваються завдяки їх використанню, необхідним є формування чітких, прозорих і справедливих правил застосування таких технологій. Вироблення цих правил має здійснюватися виключно в рамках соціального діалогу, що передбачає узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави з метою мінімізації негативних наслідків та максимального використання переваг ШІ.

Соціальний діалог дозволяє адаптувати технологічні зміни до специфіки діяльності конкретного підприємства, трудового колективу та галузі. Він може встановлювати додаткові гарантії щодо захисту персональних даних, запобігання дискримінації, забезпечення людського контролю над автоматизованими рішеннями, належної поінформованості працівників про використання алгоритмів, а також правил доступу до результатів алгоритмічної оцінки. Умови застосування ШІ мають бути опрацьовані соціальними партнерами та закріплені у колективному договорі або галузевій, територіальній та генеральній угоді. Такий підхід дозволить збалансувати інтереси сторін та забезпечити прозорість нових механізмів управління трудовою діяльністю.

На початку 2024 року була створена міжнародна фокус-група в рамках Глобальної угоди з метою дослідження соціального діалогу у вирішенні викликів і використанні можливостей, пов'язаних із застосуванням систем штучного інтелекту на робочих місцях. До складу фокус-групи увійшли партнери Глобальної угоди – представники профспілок, бізнесу та організацій роботодавців, урядів, а також інші зацікавлені сторони. До роботи також були запрошені експерти Міжнародної організації праці (МОП) та Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), які поділилися своїми знаннями про системи штучного інтелекту та роль соціального діалогу в цій сфері. Залучені фахівці зосередили свою увагу на трьох ключових аспектах:

- вплив штучного інтелекту на зайнятість і умови праці;

- запровадження штучного інтелекту на робочих місцях через інклюзивний соціальний діалог;

- сприяння соціальному діалогу як засобу супроводження трансформацій на ринку праці [3].

На нашу думку, такі ініціативи є дуже важливими і позитивними з огляду на подальші перспективи застосування новітніх технологій в межах соціального діалогу. Ефективне використання ШІ в сфері праці не може відбуватись без системної участі соціальних партнерів на всіх рівнях діалогу. Стрімкий розвиток ШІ фактично ставить соціальний діалог перед новими складними викликами, які, з одного боку, несуть значні ризики, а з іншого – надають потенційні можливості для його якісного оновлення та подальшого розвитку. Ми вже бачимо, як розвиток ШІ в Україні та світі змінює структуру ринку праці і ставить під

сумнів традиційні механізми представництва працівників та роботодавців. Саме тому ШІ в трудових відносинах має впроваджуватись поступово та відповідально.

Розвинуті країни вже усвідомлюють про початок нового етапу трансформації сфері праці викликана динамічним розвитком ШІ. Саме тому соціальні партнери, які представляють працівників та роботодавців «Великої сімки» (G7) закликали свої країни ухвалити регуляторні рамки та політики, які:

- сприяють утвердженню принципу контролю людини над ШІ, зосереджуючи особливу увагу на необхідності захисту громадянського простору, демократичного врядування та прав людини;

- підсилюють роль соціальних партнерів у розробці, впровадженні та моніторингу використання систем ШІ у сфері праці, зокрема шляхом проведення відповідних консультацій і забезпечення працівників та їхніх представників доступом до інформації й навчання щодо наслідків, які може мати впровадження і використання систем ШІ для їхньої роботи;

- створюють тристоронні механізми на національному та місцевому рівнях для розвитку соціального діалогу і забезпечення постійного моніторингу прогресу у сфері ШІ, а також для вирішення питань, що можуть виникати;

- інвестують в освіту і навчання, щоб гарантувати, що студенти (молодь і дорослі) отримують знання про ШІ, у тому числі про розробку технологій штучного інтелекту, їхню ефективність і ризики;

- закріплюють повагу, захист і просування всіх основоположних принципів і прав у сфері праці, визначених МОП, у політиці щодо ШІ – зокрема свободу об'єднань і ефективне визнання права на колективні переговори; ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості, право на безпечне й здорове робоче середовище;

- забезпечують підтримку всіх підприємств, включно з малими та середніми, і працівників, щоб вони могли скористатися можливостями, які відкриває ШІ, зокрема через амбітні та ефективні програми підготовки й перекваліфікації кадрів;

- гарантують справедливий розподіл вигод від використання ШІ, у тому числі зростання продуктивності праці, між працівниками та по всьому ланцюгу створення доданої вартості [4].

Таким чином, ми бачимо як світова спільнота вже активно приймає участь у формуванні нових стандартів праці орієнтуючись на майбутні загрози. Такі обговорення і спільні ініціативи свідчать про усвідомлення того, що науковий і технологічний прогрес має супроводжуватись оновленням соціальних гарантій і принципів соціального діалогу. Соціальні партнери поступово створюють нову культуру для взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками. На нашу думку, саме через механізми соціального діалогу можна забезпечити баланс між ефективністю технологій і справедливістю у трудових відносинах. В Україні такі обговорення повинні стати частиною національної стратегії цифрової трансформації праці за яку відповідатимуть держава, роботодавці та

профспілки. Це дозволить використати потенціал ШІ для підвищення продуктивності та соціальних стандартів, а також забезпечить стабільність у державі.

Бібліографічні посилання

1. International Labour Organisation. Artificial intelligence. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/artificial-intelligence> (дата звернення 08.12.2025).

2. Спіцина Г. О., Гордеюк А.О. Закордонний досвід розвитку інституту соціального партнерства у сфері трудових відносин. URL: <https://www.er.dduvs.edu.ua/bitstream/123456789/11043/1/24.pdf> (дата звернення 08.12.2025).

3. Social dialogue and the use of artificial intelligence in the workplace. Global Deal. URL: <https://www.theglobaldeal.com/content/dam/theglobaldeal/en/resources/social-dialogue-for-the-use-of-AI-in-the-workplace.pdf> (дата звернення 08.12.2025).

4. Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue. Joint statement of the Labour 7 and the Business 7. URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/l7_b7_joint_statement_ai_1109.pdf (дата звернення 08.12.2025).

D. Kornilov

The role of social dialogue in protecting workers in the age of artificial intelligence.

Abstract: the article examines the impact of the rapid development of artificial intelligence on the sphere of labour and substantiates the key role of social dialogue in ensuring the protection of workers amid the transformation of labour relations. Attention is focused on the potential opportunities of artificial intelligence to increase productivity, optimise labour processes, and improve human resource management, as well as on the risks associated with the automation of personnel decisions, enhanced worker surveillance, and the threat of discriminatory practices. Based on international experience, the necessity of addressing issues related to the use of artificial intelligence in labour relations through the mechanism of social dialogue is demonstrated. It is emphasized that social dialogue is the instrument capable of ensuring transparency in the implementation of artificial intelligence, maintaining human oversight over automated decisions, protecting personal data, preventing discrimination, and establishing fair rules for the use of artificial intelligence in the workplace. The gradual and responsible introduction of artificial intelligence is possible only with the active participation of social partners at all levels, which will contribute to ensuring stability within the state.

Keywords: artificial intelligence, labour relations, social dialogue, worker protection, collective bargaining regulation.

Зразок для цитування:

Корнилов Д. Роль соціального діалогу у захисті працівників в епоху штучного інтелекту. Пропліє права та безпеки: наук, 2025. №8. С. 100-102. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.8.19>.