Дата поступления рукописи в редакцию: 11.08.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 01.10.2026 г.
DOI: 10.24412/2224-9133-2026-9-307-311

МОИСЕЕВА Елена Николаевна,
кандидат философских наук, доцент, доцент кафедры гражданских и уголовно-правовых дисциплин Саранский кооперативный институт (филиал), Российский университет кооперации,
e-mail: e.n.moiseeva@ruc.su

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА (ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Аннотация. *Повсеместное внедрение технологий искусственного интеллекта в производственные процессы и сферу управления трудом ставит вопрос о необходимости соответствующего правового регулирования. Рынок труда трансформирует традиционные подходы к поиску и управлению персоналом, используя цифровые платформы. Платформенная занятость становится феноменом социальной действительности, имеющим существенные преимущества.*

В статье рассматриваются направления использования искусственного интеллекта в управлении трудовыми отношениями, преимущества и недостатки платформенной занятости в целом и кадровых цифровых платформ в частности, вопросы кадрового электронного документооборота в организации.

Результаты исследования свидетельствуют о необходимости совершенствования норм трудового законодательства для создания комплексной нормативно-правовой базы, регламентирующей внедрение и использование инструментов искусственного интеллекта в сфере управления трудовыми отношениями.

Ключевые слова: *трудовые отношения, искусственный интеллект, кадровые цифровые платформы, платформенная занятость, трудоустройство, заключение трудового договора, кадровый электронный документооборот.*

MOISEEVA Elena Nikolaevna,
candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Civil and Criminal Law Disciplines Saransk Cooperative Institute (branch) Russian University of Cooperation

TRANSFORMATION OF THE LABOR RELATIONS SPHERE UNDER THE INFLUENCE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE (LEGAL ASPECT)

Annotation. *The widespread adoption of artificial intelligence technologies in production processes and labor management raises the question of the need for appropriate legal regulation. The labor market is transforming traditional approaches to recruitment and personnel management by using digital platforms. Platform-based employment is becoming a phenomenon of social reality that has significant advantages.*

The article examines the areas of use of artificial intelligence in managing labor relations, the advantages and disadvantages of platform-based employment in general and HR digital platforms in particular, and issues related to electronic personnel document management in organizations.

The research findings indicate the need to improve labor legislation in order to create a comprehensive regulatory framework governing the implementation and use of artificial intelligence tools in the field of labor relations management.

Key words: *labor relations, artificial intelligence, recruitment digital platforms, platform based employment, employment, conclusion of an employment contract, personnel electronic document management.*

Два с половиной десятилетия нового века ознаменовались стремительным распространением генеративных моделей и самообучающихся алгоритмов, объединённых понятием «искусственный интеллект». Искусственный интеллект постепенно становится неотъемлемым компонентом повседневной социальной практики: голосовые ассистенты, алгоритмизированные сервисы электронной коммерции, платформы доставки и такси, а также инструменты генерации мультимедийного контента воспринимаются как привычные элементы цифровой реальности. Использование ChatGPT стало настолько массовым, что фактически превращается в новый социальный навык.

Согласно Указу Президента РФ от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации» искусственный интеллект - комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека. В свою очередь технологии искусственного интеллекта - технологии, основанные на использовании искусственного интеллекта, включая компьютерное зрение, обработку естественного языка, распознавание и синтез речи, интеллектуальную поддержку принятия решений и перспективные методы искусственного интеллекта.

Под влиянием искусственного интеллекта фундаментальные изменения претерпевают трудовые отношения. Рынок труда трансформирует традиционные подходы к поиску и управлению персоналом. В сфере трудоустройства возможности искусственного интеллекта уже широко используются при подборе работников и подходящих вакансий с помощью кадровых цифровых платформ. В связи с этим можно говорить о феномене платформенной занятости.

Платформенная занятость становится не просто очередным трендом, а принципиально иной моделью организации труда, которая стирает привычные границы между работодателем, работником и клиентом. В отличие от классического найма с его жёстким графиком и иерархией, цифровые платформы предлагают экосистему, где каждый участник получает доступ к ресурсам.

В качестве ключевого преимущества платформенной занятости можно назвать демократизацию доступа к профессиональным задачам, когда фрилансер из провинции может выполнять задачи для глобальных брендов, а работодатель найти узкого специалиста из любой точки мира. Во-вторых, платформенная занятость даёт возможность диверсифицировать источники заработка. Вместо одного постоянного работодателя человек может сотрудничать с несколькими платформами одновременно, что является мощной страховкой дохода.

Глобальным преимуществом является формализация теневого рынка труда. Электронные договоры, автоматические платежи, истории заказов создают цифровой след, который защищает права исполнителя и формирует ответственное отношение к налогам. Платформа выступает гарантом сделки, снижая риски неоплаты.

Для малого бизнеса преимуществом их использования является снижение издержек на содержание офисных помещений, оплату рекрутинга.

Использование платформенной занятости становится социальным лифтом для тех, кто по разным причинам не может вписаться в стандартные корпоративные структуры: инвалидов, пенсионеров, молодых родителей.

Алгоритмы платформ автоматизируют рутину: поиск заказчика, согласование условий, обмен документами и оплату, сокращая время от первого обращения до выполненного задания до минимума. Системы рейтингов и отзывов создают среду, где качество выполненной работы становится основным фактором.

Внедрение искусственного интеллекта в производственные процессы и сферу трудовых отношений ставит вопрос о необходимости соответствующего правового регулирования.

Нормативное закрепление цифровых платформ осуществляет Федеральный закон от 31 июля 2025 г. № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», который определяет ее как: информационная система, и (или) сайт в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и (или) программы для электронных вычислительных машин, обеспечивающие технические, организационные, информационные и иные возможности для взаимодействия неограниченного

круга лиц, в том числе в целях обмена информацией и ее распространения, продажи товаров, выполнения работ, оказания услуг.

Кадровые цифровые платформы представляют собой особые информационные системы, в которых выстраиваются взаимоотношения между участниками рынка труда, автоматизирующие и оптимизирующие процессы трудоустройства и управления человеческими ресурсами. Их спектр чрезвычайно широк и можно уже осуществить их классификацию на виды. Так, можно выделить: рекрутинговые платформы (HeadHunter, LinkedIn), специализирующиеся на поиске специалистов; платформы для фрилансеров, например, Upwork, FL.ru, создавшей глобальный рынок удаленной работы, системы управления талантами (TalentSoft, SAP SuccessFactors) и обучающие платформы (Coursera, Stepik), персонализирующие профессиональное развитие.

В главе IV Федерального закона от 12 декабря 2023 г. № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» вводятся нормы о Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», оператором которой является федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда и занятости, то есть Федеральная служба по труду и занятости РФ (Роструд). Таким образом, с 1 января 2024 года в России действует государственная кадровая цифровая платформа, информация которой является общедоступной, достоверной и бесплатной. Она объединяет работодателей, граждан, ищущих работу и государственные службы занятости.

Для работодателей и лиц, ищущих работу, федеральная цифровая платформа «Работа в России» имеет очевидные преимущества. Для работодателей размещение вакансий с использованием платформы значительно сокращает время их закрытия, предоставляет возможность территориального масштабирования поиска кандидатов, автоматизирует рутинные операции. Федеральная цифровая платформа «Работа в России» так же позволяет работодателям взаимодействовать с государственными службами занятости в цифровом формате, получать информацию о мерах государственной поддержки (например, при приеме на работу инвалидов и т.д.).

Для соискателей открываются возможности доступа к вакансиям по всему миру, персонализированных карьерных рекомендаций и развития навыков через онлайн-курсы, создание цифровых резюме и направление их непосредственно работодателям. Интеграция с порталом «Госуслуги» позволяет автоматически заполнять часть данных, что повышает уверенность в серьезности намерений соискателя и создает гарантии безопасности в целом.

Для государства кадровая цифровая платформа «Работа в России» упрощает множество функций: позволяет осуществлять мониторинг ситуации на рынке труда в реальном времени; повышать эффективность деятельности государственных служб занятости; снижать уровень неофициальной занятости; управлять трудовой мобильностью и поддерживать регионы с дефицитом кадров.

Кадровые цифровые платформы могут создаваться в отдельных отраслях экономики и государственной службы. Примером тому является создание единой цифровой платформы для кадровой работы с госслужащими (как того требует «майский указ» Президента 2024 г. о национальных целях) из уже существующей ФГИС «Госкадры» (официальное название – «Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы»). Портал «Госслужба» был маловостребованным, так как сотни государственных и муниципальных учреждений продолжают публиковать вакансии на своих сайтах и других разных площадках. Полностью цифровой экосистемой с возможностью применения современных кадровых технологий ФГИС должна стать к 2030 г. Будет автоматизирована значительная часть работы, в том числе с применением технологий искусственного интеллекта. При этом с 2023 г. в Министерстве цифрового развития, связи и массовых коммуникаций, Министерстве труда и социальной защиты, Министерстве экономики и Министерстве финансов Российской Федерации приём сотрудников на государственную службу уже осуществляется с применением искусственного интеллекта. В частности, на «Госкадрах» искусственный интеллект осуществляет отсев кандидатов на вакансию и анализирует их профессиональное развитие.

Таким образом, интеллектуальный рекрутинг, то есть поиск вакансий и сотрудников с помощью кадровых цифровых платформ значительно облегчают процессы трудоустройства.

Платформенная занятость предполагает также возможность получения дохода от работы вне сферы найма и самозанятости. Для некоторых работ (выполнение разовых или периодических заказов) не предъявляются требования оформления трудовых отношений или самозанятости. Это открывает ее уязвимые места – отсутствие базовых трудовых прав и гарантий и социального обеспечения для лиц, выполняющих задания [4]. Закон не обеспечивает таким лицам способа получить статус застрахованного в системах обязательного социального и пенсионного страхования. Следовательно, при временной нетрудоспособности, при беременности и родах, при достижении пенсионного возраста или при

уходе за ребёнком до 1.5 лет им не полагаются страховые выплаты и пенсии.

Использование искусственного интеллекта возможно и в процедурах трудоустройства, то есть при оформлении трудовых отношений.

Российское трудовое законодательство не предусматривает возможности заключения трудового договора в цифровой форме, не содержит соответствующей нормы. В ст. 67 Трудового кодекса РФ сказано, что трудовой договор может быть заключен только в письменной форме и заполняется в 2-ух экземплярах, один из которых остается у работодателя. Оформлять трудовые отношения в электронной форме законодательно разрешено лишь для дистанционных работников, принимая при этом отсканированные и нотариально удостоверенные документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ, что обнаруживает пробел правового регулирования оформления трудовых отношений в цифровом формате [3].

Использование функций искусственного интеллекта возможно при анализе резюме; результатов психометрических тестирований; видео-интервью с анализом мимики, интонации и лексики; при проведении предсказательной аналитики успешности кандидата на основе его данных и в других случаях.

Автоматизация работы с поступающими от кандидата документами и по оформлению трудового договора ускоряет процедуры трудоустройства, сохраняет личное время кандидата, уменьшает нагрузку кадровых сотрудников.

В целом переход организации на кадровый электронный документооборот (КЭДО) с использованием технологий искусственного интеллекта значительно упрощает работу кадровой службы и самих сотрудников. За счёт внедрения КЭДО ускоряется процесс согласования документов. Также КЭДО позволяет сотрудникам, работающим удаленно, оформлять заявления без обязательного присутствия в офисе компании [2]. Например, при трудоустройстве кандидат вручную заполняет анкету, которая впоследствии передается в кадровый отдел и на основании неё готовится трудовой договор. В связи с постоянной текучкой кадров, заполнение первичной информации о потенциальном сотруднике в больших объемах усложняет работу кадровика, и не исключает появления ошибок. Оптимизация данных процессов возможна с использованием технологии интеллектуальной обработки документов (далее – IDP). Данная технология использует искусственный интеллект для автоматизации рутинных процессов обработки документов.

Данный способ обработки документов может распознавать и классифицировать текст. Технологии OCR извлекает из отсканированных документов необходимые данные. Документы легко преобразуются в электронный формат, после чего их можно группировать или систематизировать архивирование.

Искусственный интеллект без посторонней помощи может извлекать любые данные, например, даты, сумму, адреса и структурирует полученную информацию в необходимом виде. Полученную информацию искусственный интеллект может сформировать либо в текстовом виде, либо в виде отображения на диаграмме.

Искусственный интеллект анализирует документы, и может сообщать о некорректных формулировках или указывать на несоответствие в трудовых договорах. Система искусственного интеллекта также может за счет автоматического индексирования с легкостью найти необходимые документы по ключевым словам [2]. Таким образом, использование технологий искусственного интеллекта при оформлении трудовых отношений, значительно упрощает работу кадровой службы. Кадровику не нужно заполнять вручную данные, за него это сделает ИИ, суть работы которого будет заключаться в сканировании бумажного носителя и последующем анализе отсканированного документа, поиска ключевых слов и на их основании подготовка соответствующего комплекта документов. Такой способ гарантированно исключит ошибки при заполнении информации ручным методом.

Подобные технологии уже разработаны, например, продукт Sherpa IDP компании Sherpa Robotics. Ключевыми возможностями продукта является определение типа документа, извлечение корректной информации из скан-копий документа, динамическая привязка содержимого документа к имеющимся шаблонам. К особенностям можно отнести встроенную технологию распознавания текста (OCR), готовые шаблоны для обработки популярных документов, возможность создания собственных шаблонов, проверка и распознавание в текстовом документе галочек в анкетах. Использование метода IDP позволит сократить время на обработку документов, предотвратить возможность ошибок при заполнении данных ручным способом.

Также на базе ИИ можно внедрить в компанию платформу, которая будет проводить первую волну собеседования. Принцип работы состоит в том, что кандидаты проходят тестирование на цифровых платформах или полноценное собеседование с роботом, в ходе которого автоматически считываются необходимые для компании качества для будущего сотрудника, которые также можно настроить в зависимости от потребностей работодателя. После успешного прохождения первого этапа, кандидату высылается приглашение на вторую волну собеседования, которую проводится уже HRменеджером.

Таким образом, искусственный интеллект активно трансформирует правовые и кадровые аспекты трудовых отношений. Технологии искусственного интеллекта внедряются на всех этапах взаимодействия работодателя и сотрудника (от автоматизации рутинных задач до сложных аналитических решений), создавая новые возможности и вызовы в сфере трудового права и управления персоналом.

На базе технологий искусственного интеллекта можно реализовать функцию контроля за соблюдением дисциплины труда путём непрерывной обработки данных реального времени – в частности, информации с датчиков, фиксирующих параметры рабочего процесса, а также показателей производительности.

Кроме того, интеллектуальные системы способны выявлять латентные нарушения законодательства о труде путём скрининга больших объёмов информации – учётной документации, сведений о заработной плате, графиках работы – и на этой основе формировать для работодателей рекомендательные предписания по минимизации правовых рисков и корректировке управленческих решений в правовое поле [1, с.166].

В результате выявлено, что для эффективного правового сопровождения трудовых отношений в цифровой среде требуется не только разработать концептуальную модель цифрового трудового договора, но и провести значительную корректировку действующих трудоправовых норм, включая положения о трудовой дисциплине, механизмах разрешения трудовых споров и других смежных институтах права труда.

Видится оправданным введение в Трудовой кодекс РФ автономного института, опосредующего правовой режим искусственного интеллекта в сфере труда. Имплементация подобного института может быть осуществлена по аналогии с уже апробированным законодателем подходом к защите персональных данных работников (глава 15 ТК РФ), что обеспечит системность и непротиворечивость правового регулирования.

Список литературы:

[1] Курсова О. А. Трудовое право в эпоху ИИ: инструментальное влияние и фундаментальные изменения / О. А. Курсова // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2026. Том 12. № 2 (46). С. 153–175.

[2] Моисеева, Е. Н. Кадровый электронный документооборот организации: преимущества и недостатки / Е. Н. Моисеева, М. А. Панфилов // XI Юридические чтения: материалы Национальной научно-практической конференции, Саранск, 26–27 ноября 2025 года. Саранск: РИЦ МГПУ, 2025. С. 600-605.

[3] Моисеева, Е. Н. Особенности заключения трудового договора с дистанционными работниками (новеллы законодательства) / Е. Н. Моисеева, О. Н. Куманяева // Вопросы российского и международного права. 2021. Т. 11, № 1А. С. 253-259.

[4] Новиков, Д. А. Трудовое право и искусственный интеллект: точки соприкосновения и расхождения / Д. А. Новиков // Ежегодник трудового права. 2024. № 14. С. 156-174.

[5] Платформенная занятость в России: динамика распространенности и ключевые характеристики занятых. Экспертный доклад [Электронный ресурс] / О.В. Синявская [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». ¬Электрон. текст. дан. (0,35 Мбайт). М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2024. – 64 с.

References:

[1] Kursova O. A. Labor Law in the Age of AI: Instrumental Influence and Fundamental Changes // Bulletin of Tyumen State University. Socio-Economic and Legal Research. 2026. Volume 12. No. 2 (46). Pp. 153–175.

[2] Moiseeva, E. N. Personnel electronic document management in an organization: advantages and disadvantages / E. N. Moiseeva, M. A. Panfilov // XI Legal Readings: materials of the National Scientific and Practical Conference, Saransk, November 26–27, 2025. Saransk: RIC MSPU, 2025. Pp. 600–605.

[3] Moiseeva, E. N. Features of Concluding an Employment Contract with Remote Workers (New Legislation) / E. N. Moiseeva, O. N. Kumanyaeva // Issues of Russian and International Law. 2021. Vol. 11, No. 1A. pp. 253-259.

[4] Novikov, D. A. Labor Law and Artificial Intelligence: Points of Convergence and Divergence / D. A. Novikov // Yearbook of Labor Law. 2024. No. 14. Pp. 156–174.

[5] Platform employment in Russia: the dynamics of prevalence and key characteristics of the employed. Expert report [Electronic resource] / O.V. Sinyavskaya [et al.]; National research. University of Higher School of Economics. The electron. text. given. (0.35 MB). Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2024. – 64 p.