



ВОПРОСЫ ЧАСТНОПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

DOI: <https://doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2021.3.17>

UDC 349.2

LBC 67.405.1-3



Submitted: 04.05.2021

Accepted: 20.05.2021

DIGITALIZATION OF PERSONNEL PROCEDURES AS A HARSH REALITY OF OUR TIME

Vasily A. Shavin

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation;
Chamber of Lawyers of the Nizhny Novgorod Region, Nizhny Novgorod, Russian Federation

Introduction: based on the current regulatory framework, draft laws, research, and news in the field of economics and sociology, the paper presents the author's periodization of the phenomenon of digitalization of personnel procedures. The examples of using the software products of each of the three generations are given. The conclusion is made about the negative consequences of total digitalization. The **task** is to identify the generations of digitalization of personnel procedures and evaluate the positive and negative features of this process. **Methods:** the methodological framework for the research is a combination of the following methods of scientific knowledge: comparative law method, the method of analysis and synthesis, the empirical methods (observation, experiment, measurement, comparison). **Results:** the author's periodization of the process of digitalization of personnel procedures is proposed, some positive and negative features of this process are given. **Conclusions:** the software products of the first generation allow you to automatically fill in all the necessary personnel documents with the data of a specific employee. In the second generation, documents are created and "live" completely in electronic form without the need to print them on paper. During the transition to the third generation, individual personnel decisions are made without human participation.

Key words: labor law, digitalization, industry 4.0, personnel procedures, recruitment, transfer, dismissal.

Citation. Shavin V.A. Digitalization of Personnel Procedures As a Harsh Reality of Our Time. *Legal Concept = Pravovaya paradigma*, 2021, vol. 20, no. 3, pp. 108-115. (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2021.3.17>

УДК 349.2

ББК 67.405.1-3

Дата поступления статьи: 04.05.2021

Дата принятия статьи: 20.05.2021

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАДРОВЫХ ПРОЦЕДУР КАК СУРОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ НАШЕГО ВРЕМЕНИ

Василий Анатольевич Шавин

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского,
г. Нижний Новгород, Российская Федерация;
Палата адвокатов Нижегородской области, г. Нижний Новгород, Российская Федерация

Введение: основываясь на действующей нормативной базе, проектах законов, исследованиях и новостях в области экономики и социологии, автор представил периодизацию явления цифровизации кадровых процедур. Приведены примеры использования программных продуктов каждого из трех поколений. Сделан

вывод о негативных последствиях тотальной цифровизации. В качестве **задачи** взято выявление поколений цифровизации кадровых процедур и оценка положительных и отрицательных черт этого процесса. **Методы:** методологическую основу исследования составляет совокупность следующих методов научного познания: сравнительно-правовой метод, метод анализа и синтеза, эмпирические методы (наблюдение, эксперимент, измерение, сравнение). **Результаты:** предложена авторская периодизация процесса цифровизации кадровых процедур, даны положительные и отрицательные черты этого процесса. **Выводы:** программные продукты первого поколения позволяют в автоматическом режиме заполнять данными конкретного работника все необходимые кадровые документы. Во втором поколении документы создаются и «живут» полностью в электронной форме без необходимости их распечатки на бумажном носителе. При переходе в третье поколение отдельные кадровые решения принимаются без участия человека.

Ключевые слова: трудовое право, цифровизация, индустрия 4.0, кадровые процедуры, прием, перевод, увольнение.

Цитирование. Шавин В. А. Цифровизация кадровых процедур как суровая реальность нашего времени // Legal Concept = Правовая парадигма. – 2021. – Т. 20, № 3. – С. 108–115. – DOI: <https://doi.org/10.15688/lc.jvolsu.2021.3.17>

Введение

Цифровизация всего и вся идет семимильными шагами. «Цифровизируй это!» и «Все в сеть!» – вот девизы 2020 и текущего 2021 года. А уголек, подкинутый пандемией COVID-19 в топку локомотива «Индустрия 4.0» с ее технологиями искусственного интеллекта, разогнал его до суборбитальной скорости. Перевод кадровых процедур из бумажного в электронный формат – дело решенное; вопрос только когда он произойдет повсеместно и какие будут условия перехода. Закон о тотальной цифровизации кадровых процедур уже внесен в Госдуму.

Исследование этого вопроса позволило выявить неочевидный, на первый взгляд, побочный эффект – резкое сужение возможности человеческого общения на работе, которое может стать критическим для существования самой организации и всего социума.

Рассмотрим возможности и проблемы тотальной цифровизации.

Кадровые процедуры

Кадровая процедура – это термин, который не используется законом, однако является ключевым в теме цифровизации трудовых отношений.

Трудовой кодекс прибегает к слову «оформление», говоря о кадровых процедурах, например «оформление приема на работу» (название ст. 68), «общий порядок оформления прекращения трудового договора» (название ст. 84.1) [10]. Под оформлением понима-

ется внешний вид, форма чего-нибудь, оформить означает придать чему-нибудь окончательную, установленную или необходимую форму [9]. Оформление в Кодексе означает издание соответствующего приказа и ознакомление с ним работника под подпись.

Оформляются в Кодексе кадровые решения, принятые работодателем, хотя прямо об этом и не говорится. Например, прием на работу (кадровое решение) оформляется приказом (распоряжением) о приеме работника на работу (ч. 1 ст. 68 Трудового кодекса и Унифицированная форма № Т-1, утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 [5]), прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) (ч. 1 ст. 84.1 Трудового кодекса и Унифицированная форма № Т-8, утв. постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1).

Термин «кадровые решения» применяется Верховным судом. Так, под кадровыми решениями Пленум Верховного суда понимает подбор, расстановку, увольнение персонала (абз. 2 п. 10 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации») [6].

Законопроект № 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)» [3] определяет электронный документооборот в сфере трудовых отношений как создание, использование и хранение работода-

телем, работником или лицом, поступающим на работу, документов, оформленных в электронном виде без дублирования на бумажном носителе (электронные документы). Опять-таки речь идет об оформлении кадровых решений в аспекте формы документа, замещении бумажного документа электронным.

Введение нового термина «кадровая процедура» вызвано тем, что диджитализация на сегодняшний день позволяет перевести в электронный формат не только оформление кадровых решений, но и кадровые решения (принимать их без участия человека).

Предлагаем под кадровой процедурой понимать кадровое решение и его оформление.

Поколения цифровизации

В лексиконе программистов, разработчиков программного обеспечения для определения стадий жизни или существования продукта используется термин «поколения», который удачно вписывается в задачу описания стадий внедрения цифровых продуктов в трудовые отношения.

Я выделяю 3 стадии, или 3 поколения, цифровизации трудовых отношений. Первое поколение – автоматизация, второе поколение – безбумажное оформление, третье поколение – кадровые процедуры без участия человека.

В рамках первого поколения осуществляется автоматизация ведения кадрового документооборота путем внедрения Систем управления персоналом, то есть цифровых решений по управлению персоналом (HR) и работе с кадрами. Как правило, такие системы являются подсистемами комплексной Автоматизированной системы управления предприятием, но могут быть и самостоятельными программными продуктами. Понятно, что во втором варианте их возможности значительно ниже. На сегодняшний день существует множество Систем управления персоналом, имеющих разный функционал для решения разных задач, требующихся заказчику-работодателю (в источнике [8] представлен список из 53 программных продуктов, обеспечивающих реализацию Системы управления персоналом; к каждой из них имеется описание с расшифровкой возможностей программы).

Наиболее продвинутые программные продукты по управлению персоналом позволяют решать следующие задачи:

- оформление всех необходимых кадровых документов;
- расчет заработной платы, больничных, премий, налогов;
- ведение базы данных сотрудников;
- быстрый поиск информации по сотрудникам и документам;
- настройка календаря напоминаний по работникам;
- архивирование документов;
- отчетности и аналитика;
- импорт и экспорт данных, печать документов;
- ведение кадровой статистики.

Программные продукты первого поколения позволяют в автоматическом режиме заполнять данными конкретного работника все необходимые кадровые документы. Программа «по щелчку мыши» «подтягивает» всю информацию из карточки работника, ранее заполненную сотрудником, в шаблоны трудового договора, приказа о приеме на работу и проч. и выводит их на печать.

Автоматизация кадрового документооборота не является чем-то новым, поскольку программные продукты, позволяющие решать основные из указанных задач, появились на рынке уже в 2004 г. (например, подсистема «Зарплата и Управление персоналом» (ред. 2.0) для технологической платформы «1С: Предприятие 8.0» запущена в эксплуатацию в декабре 2004 г. [1]). Однако нужно понимать, что их внедрение произошло не на всех предприятиях, поскольку это зависит от усмотрения работодателя, его материальных и организационных возможностей, задач.

Второе поколение цифровизации трудовых отношений разворачивается прямо сейчас. В его рамках обеспечивается электронное (то есть безбумажное) оформление кадровых документов (договоров, приказов, локальных нормативных актов и иных), а факт подписи сторон подтверждается не собственноручной, а электронной подписью.

На основании Федерального закона от 24.04.2020 № 122-ФЗ «О проведении эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой» в период с

1 июля 2020 г. по 15 ноября 2021 г. проводится эксперимент по использованию работодателями и работниками в электронном виде без дублирования на бумажном носителе документов, связанных с работой, в отношении которых законом предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись. При этом период проведения эксперимента на конкретном предприятии определяется самостоятельно работодателем. Заявления от работодателей на включение в число участников принимались до 30 мая текущего года. На 31.05.2021 в эксперименте участвуют 345 предприятий, учреждений, организаций [4].

Участие работодателей, работников и лиц, поступающих на работу, в эксперименте является добровольным. Сам работодатель определяет конкретный перечень документов, в отношении которых проводится эксперимент. Ими могут быть любые виды кадровых документов, оформляемых в процессе трудовых отношений, от заявлений, объяснений и извещений до коллективного и трудового договоров.

Кроме компаний – участников эксперимента по кадровому электронному документообороту использовать безбумажное оформление трудовых отношений могут любые работодатели в отношениях с дистанционными работниками (ст. 312.3 Трудового кодекса) [10]. Обновленная гл. 49.1 Трудового кодекса, позволяющая заключать трудовой договор, иные договоры, осуществлять взаимодействие между работником и работодателем путем обмена электронными документами с использованием электронной подписи вступила в силу 01.01.2021 [11].

Программные продукты второго поколения позволяют обеспечить «прохождение» документа от его создания до подписания всеми заинтересованными лицами полностью в электронной форме без необходимости их распечатки на бумажном носителе на любом этапе его существования. При этом используются все возможности автоматизации, то есть заполнение документов происходит в автоматическом режиме.

Цифровизация 3.0, используя возможности и решения предыдущего поколения, позво-

ляет обеспечить принятие отдельных кадровых решений без участия человека. На этом этапе ряд кадровых процедур осуществляется с помощью искусственного интеллекта. Несмотря на то что широкое применение сейчас получают программные решения только предыдущего, второго поколения, некоторые возможности третьего поколения используются уже сегодня. При этом они получили достаточно широкое распространение и не вызывают удивления или недоумения.

Наиболее известным примером можно назвать проведение программным продуктом (онлайн-сервисом, цифровым ботом) отбора кандидатов на вакансию путем оценки резюме и проведения видео- или телефонного собеседования по подготовленному сценарию. Нужно пояснить, что отбор резюме и проведение собеседования осуществляется без участия человека (в качестве примеров можно назвать «Робот Вера» от компании Стафори [7] или Huntica от Агентства Аккорд [14]).

Еще одним примером использования возможностей третьего поколения цифровизации является «цифровой оффер», внедренный X5 Retail Group в марте текущего года. «Цифровой оффер автоматически собирает данные из внутренней CRM-системы подбора, включая все согласования. При изменении в CRM индикатора «Сделано предложение» кандидату отправляется ссылка на лендинг на сайте X5, на котором соискатель может проставить ответ «принимаю / не принимаю», а также выбрать дату выхода на работу» [15].

Та же компания X5 Retail Group совместно с Альфа-Банк автоматизировали работу с самозанятыми – курьерами экспресс-доставки. Сервис Альфа-Банка автоматически переводит вознаграждение на карту курьера в любом банке, проверяет статус каждого самозанятого, регистрирует доход в налоговой инспекции [2].

На сегодняшний день не существует технологических ограничений по внедрению технологий цифровизации третьего поколения в практику работы любой организации. Ограничения носят исключительно организационный и экономический характер.

Однако есть и правовые ограничения для подобных технологий. Статья 16 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О пер-

сональных данных» запрещает принимать решения, порождающие юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или иным образом затрагивающих его права и законные интересы, на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных. Такие решения могут приниматься только при наличии письменного согласия на это субъекта персональных данных или в иных случаях, установленных законом [12]. При этом Трудовой кодекс содержит более жесткие требования для обработки персональных данных и вообще запрещает работодателю при принятии решений, затрагивающих интересы работника, основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения (п. 3 ст. 86 Трудового кодекса) [10].

Суровая реальность

Реальность от внедрения решений из любого и каждого поколения цифровизации кадровых процедур оказывается не столь радужной, как это может представляться на первый взгляд. Реальность может приобретать признаки, позволяющие назвать ее суровой. Это проявляется в нескольких моментах, выделим из них три наиболее значимых.

Во-первых, внедрение любого электронного продукта вызывает осознанное и неосознанное сопротивление людей, поскольку требует здесь и сейчас приложить больше усилий для выполнения той же работы. Тот факт, что в дальнейшем эта же работа будет требовать меньше времени и сил, не всегда осознается. Интересно, что успех у людей того или иного новшества предсказать практически невозможно, поскольку на восприятие нововведения самым непредсказуемым образом влияет неисчислимое количество факторов. Эффект бабочки здесь работает в полной мере.

Во-вторых, использование любой автоматизированной системы для взаимодействия между людьми уменьшает пространство свободы выбора. В трудовых отношениях провозглашена свобода договора, действует принцип свободы труда, все условия трудового договора (как обязательные, так и дополнительные) подлежат согласованию сторонами.

В случае заполнения бланка документа, тем более без присутствия второй стороны, никакие условия договора обсуждаться не могут в связи с физической невозможностью этого. Понятно, что при желании переговорный процесс между потенциальными работником и работодателем возможен, однако он существенно, кардинально затруднен. Ситуация, когда работнику дают выбор только из двух вариантов: согласиться или отказаться от предложений работодателя по условиям трудового договора или любых иных соглашений, при любом уровне цифровизации становится единственно возможной.

В-третьих, негативным последствием тотальной цифровизации, пожалуй, самым неприятным, трудно- или вообще нерегулируемым правом является критическое уменьшение возможностей человеческого общения. Гуманистические теории единодушно считают человека социальным существом, которое живет в социуме себе подобных и несет на себе его отпечаток. Общение между людьми, а не просто нахождение среди них, выступает ключевым фактором социализации, проявления социальной сущности человека. Подрывая его, мы ставим под сомнение существование человека как члена трудового коллектива. При этом нужно учитывать, что работа занимает у россиян второе место по временным затратам [13]. Человеку придется найти иные варианты для удовлетворения потребности в общении.

Результаты

Дана периодизация такого явления, как цифровизация кадровых процедур; выявлены три поколения: автоматизация, безбумажное оформление, кадровые процедуры без участия человека. Проанализированы положительные и отрицательные черты цифровизации кадровых процедур.

Заключение

Программные продукты первого поколения позволяют в автоматическом режиме заполнять данными конкретного работника все необходимые кадровые документы. Программа «по щелчку мыши» «подтягивает» всю информацию из карточки работника, ранее

заполненную сотрудником, в шаблоны трудового договора, приказа о приеме на работу и проч. и выводит их на печать.

Программные продукты второго поколения позволяют обеспечить «прохождение» документа от его создания до подписания всеми заинтересованными лицами полностью в электронной форме без необходимости их распечатки на бумажном носителе на любом этапе его существования. Используются все возможности автоматизации при заполнении документов.

При переходе в третье поколение с использованием возможностей и решений предшествующих обеспечивается принятие отдельных кадровых решений без участия человека.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. «1С: Зарплата и Управление персоналом 8.0» – новый инструмент кадровой политики // Интернет-ресурс для бухгалтеров БУХ.1С. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://buh.ru/articles/documents/13669> (дата обращения: 24.04.2021). – Загл. с экрана.

2. Альфа-Банк автоматизировал работу X5 Retail Group с самозанятыми. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: https://yandex.ru/turbo/retail-loyalty.org/s/news/alfa-bank-avtomatiziroval-rabotu-x5-retail-group-s-samozanyatymi/?utm_source=turbo_turbo (дата обращения: 24.04.2021). – Загл. с экрана.

3. Законопроект № 1162885-7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (в части регулирования электронного документооборота в сфере трудовых отношений)». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1162885-7> (дата обращения: 24.04.2021). – Загл. с экрана.

4. Перечень работодателей – участников эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.05.2020 № 241 // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

5. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской

Федерации» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Проект «Робот Вера». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://hr.robotvera.ru/static/about/index.html> (дата обращения: 24.05.2021). – Загл. с экрана.

8. Сравнение Системы управления персоналом // Проект «Соваре». – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://soware.ru/categories/personnel-management-systems> (дата обращения: 24.05.2021). – Загл. с экрана.

9. Толковый словарь Ожегова. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://gufo.me/dict/ozhegov> (дата обращения: 24.04.2021). – Загл. с экрана.

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

11. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

13. «Эксперты сравнили сокращение рабочего времени женщин и мужчин за пять лет» // РБК. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/16/07/2020/5f0fd3039a79479073a98708> (дата обращения: 24.04.2021). – Загл. с экрана.

14. Huntica. Сервис виртуальных собеседований. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: https://www.facebook.com/huntica.works/?utm_source=soware&utm_medium=organic&utm_campaign=analytics&utm_term=huntica&utm_content=facebook-page (дата обращения: 24.04.2021). – Загл. с экрана.

15. X5 первой среди ритейлеров запустила цифровой оффер при приглашении соискателей на работу. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: https://retailer.ru/h5-pervoj-sredi-ritejlerov-zapustila-cifrovoj-offer-pri-priglasenii-soiskatelej-na-rabotu/?utm_source=uxnews&utm_medium=desktop (дата обращения: 24.04.2021). – Загл. с экрана.

REFERENCES

1. «1S: Zarplata i Upravlenie personalom 8.0» – novyj instrument kadrovoj politiki [“1S: Salary and Personnel Management 8.0” – A New Tool for Personnel Policy]. *Internet-resurs dlja buhgalterov*

BUH.1S [Internet Resource for Accountants BUKH.1S]. URL: <https://buh.ru/articles/documents/13669> (accessed 24 April 2021).

2. *Al'fa-Bank avtomatiziroval rabotu X5 Retail Group s samozanjatymi* [Alfa-Bank Has Automated the Work of X5 Retail Group with Self-Employed]. URL: https://yandex.ru/turbo/retail-loyalty.org/s/news/alfa-bank-avtomatiziroval-rabotu-x5-retail-group-s-samozanjatymi/?utm_source=turbo_turbo (accessed 24 April 2021).

3. *Zakonoproekt № 1162885-7 «O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii (v chasti regulirovanija jelektronnoho dokumento-oborota v sfere trudovyh otnoshenij)»* [Bill No. 1162885-7 “On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation (Regarding the Regulation of Electronic Document Management in the Field of Labor Relations)”]. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/1162885-7> (accessed 24 April 2021).

4. *Perechen' rabotodatelej - uchastnikov jeksperimenta po ispol'zovaniju jelektronnyh dokumentov, svjazannyh s rabotoj, utv. prikazom Ministerstva truda i social'noj zashhity RF ot 14.05.2020 № 241* [The List of Employers - Participants in the Experiment on the Use of Electronic Documents Related to Work, Approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation of May 14, 2020 No. 241]. *Access from Reference Legal System “KonsultantPlyus”*.

5. *Postanovlenie Goskomstata RF ot 05.01.2004 № 1 «Ob utverzhdenii unificirovannyh form pervichnoj uchetnoj dokumentacii po uchetu truda i ego oplaty»* [Resolution of the State Statistics Committee of the Russian Federation of January 5, 2004 No. 1 “On Approval of Unified Forms of Primary Accounting Documentation for Labor Accounting and Remuneration”]. *Access from Reference Legal System “KonsultantPlyus”*.

6. *Postanovlenie Plenuma Verhovnogo Suda RF ot 17.03.2004 № 2 «O primenenii sudami Rossijskoj Federacii Trudovogo kodeksa Rossijskoj Federacii»* [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004 No. 2 “On the Application by the Courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation”]. *Access from Reference Legal System “KonsultantPlyus”*.

8. *Sravnenie Sistemy upravlenija personalom* [Comparison of the Personnel Management System].

Proekt «Sovare» [Project “Sovare”]. URL: <https://soware.ru/categories/personnel-management-systems> (accessed 24 April 2021).

9. *Tolkovyj slovar' Ozhegova* [Ozhegov's Explanatory Dictionary]. URL: <https://gufo.me/dict/ozhegov> (accessed 24 April 2021).

10. *Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ* [Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ]. *Access from Reference Legal System “KonsultantPlyus”*.

11. *Federal'nyj zakon ot 08.12.2020 № 407-FZ «O vnesenii izmenenij v Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii v chasti regulirovanija distancionnoj (udalennoj) raboty i vremennogo perevoda rabotnika na distancionnuju (udalennuju) rabotu po iniciative rabotodatelja v iskljuchitel'nyh sluchajah»* [Federal law of December 8, 2020 No. 407-FZ “On Amendments to the Labor Code of the Russian Federation Regarding the Regulation of Remote (Remote) Work and Temporary Transfer of an Employee to Remote (Remote) Work at the Initiative of the Employer in Exceptional Cases”]. *Access from Reference Legal System “KonsultantPlyus”*.

12. *Federal'nyj zakon ot 27.07.2006 № 152-FZ «O personal'nyh dannyh»* [Federal Law of July 27, 2006 No. 152-FZ “On Personal Data”]. *Access from Reference Legal System “KonsultantPlyus”*.

13. *Jeksperty sravnili sokrashhenie rabocheho vremeni zhenshhin i muzhchin za pjat' let* [Experts Have Compared the Reduction in Working Hours of Women and Men over Five Years]. *RBK [RBC]*. URL: <https://www.rbc.ru/society/16/07/2020/5f0fd3039a79479073a98708> (accessed 24 May 2021).

14. *Huntica. Cervis virtual'nyh sobesedovanij* [Huntica. Virtual Interview Service]. URL: https://www.facebook.com/huntica.works/?utm_source=soware&utm_medium=organic&utm_campaign=analytics&utm_term=huntica&utm_content=facebook-page (accessed 24 April 2021).

15. *H5 pervoj sredi ritejlerov zapustila cifrovoj offer pri priglashenii soiskatelej na rabotu* [X5 Was the First Among Retailers to Launch a Digital Offer When Inviting Job Seekers]. URL: https://retailer.ru/h5-pervoj-sredi-ritejlerov-zapustila-cifrovoj-offer-pri-priglashenii-soiskatelej-na-rabotu/?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (accessed 24 April 2021).

Information About the Author

Vasily A. Shavin, Candidate of Sciences (Jurisprudence), Associate Professor, Department of Labor and Environmental Law, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Prosp. Gagarina, 23, 603950 Nizhny Novgorod, Russian Federation; Lawyer, Chamber of Lawyers of the Nizhny Novgorod Region, Bolshaya Pokrovskaya St, 25, 603005 Nizhny Novgorod, Russian Federation, vshavin@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2235-0496>

Информация об авторе

Василий Анатольевич Шавин, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и экологического права, Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, просп. Гагарина, 23, 603950 г. Нижний Новгород, Российская Федерация; адвокат Палаты адвокатов Нижегородской области, ул. Большая Покровская, 25, 603005 г. Нижний Новгород, Российская Федерация, vshavin@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2235-0496>