Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики*

ЛЮТОВ Никита Леонидович, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина, доктор юридических наук, профессор

Россия, 125993, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, 9

E-mail: nlljutov@msal.ru

В статье рассматриваются вопросы, связанные с воздействием информационной революции на правовое регулирование труда. В процессе массового внедрения информационных технологий в человеческую жизнь классическое трудовое правоотношение, ориентированное на промышленный труд, подвергается трансформации. Возникновение новых нетипичных форм труда (труд через онлайн-платформы, дистанционный труд и др.) приводит не только к количественному росту специальных норм трудового законодательства, не все из которых оптимальным образом отражают интересы сторон трудовых отношений, но и к тому, что классическое понятие трудового отношения и трудового договора становится применимым к сужающемуся кругу работающих. Кроме того, развитие нетипичных форм труда неразрывно связано с опасным ростом неустойчивости занятости, что представляет собой большой вызов с точки зрения сохранения социальной стабильности в обществе.

Сформулированы практические выводы в отношении необходимости технической доработки отдельных норм, касающихся нетипичной занятости, а также включения в состав Трудового кодекса Российской Федерации некоторых новых форм трудовых отношений.

Теоретический вывод, сделанный автором, связан с необходимостью начала дискуссии о расширении понятий трудового отношения и трудового договора, закрепленных в законодательстве, и включения в них, помимо традиционного квалификационного признака субординации, признаков экономической зависимости и экономической асимметрии сторон отношений, связанных с использованием труда.

Ключевые слова: трудовое отношение, трудовой договор, нетипичная занятость, цифровая экономика, неустойчивая занятость.

Для цитирования: Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115—130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10

The Transformation of Employment Relations and New Forms of Employment in Digital Economy

N. L. LYUTOV, Kutafin Moscow State Law University, Moscow 125993, Russian Federation

E-mail: nlljutov@msal.ru

The article deals with the issues of the gig-economy influence on the labour regulation. Classic employment relations designed to fit the industrial labour, undergoing the process of transformation because of the labour digitalization. Its new types, such as online platform job, telework and others,

* Публикация подготовлена в рамках поддержанного РФФИ научного проекта № 18-29-16126.

result in a growing number of legal norms, where most of them are far from perfect reflection of interests of the employees and employers. Even more importantly, the classic statutory and doctrinal definition of employment relations stays applicable to the narrower circle of workers. Besides that, the emergence of atypical work is intrinsically linked with the growth of employment precariousness, which is quite a big challenge to the social stability.

The author proposes practical conclusions concerning the necessity of technical modification of norms on certain types of atypical jobs in Russia, as well as the need to introduce the new norms in the Labour Code of Russia, which can deal with some of the new forms of atypical job.

The theoretical conclusion contained in the article is that a doctrinal discussion should be started in Russia that concerns the widening of classical definitions of employment relations and employment contract. Traditional criteria of subordination should be widened by the introduction of the new criteria, such as economic dependence of worker and economic imbalance of power of the employment contract parties.

Keywords: employment relations, employment contract, atypical employment, digital economy, precarious employment.

For citation: Lyutov N.L. The Transformation of Employment Relations and New Forms of Employment in Digital Economy. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, 2019, no. 7, pp. 115—130. (In Russ.) DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10

Воздействие технологической революции на мир труда. Конец XX и начало XXI в. характеризовались технологической революцией в сфере роботизации промышленности и массового внедрения информационных технологий. Очень популярной темой обсуждения стала так называемая четвертая промышленная революция и цифровая экономика (англ. — *gig economy*) и их воздействие на правовую среду¹. Изменение жизненного уклада людей в связи с информационными технологиями стало радикально влиять и на сферу трудовой деятельности человека.

Технологическая революция оказывает определяющее воздействие не только на количественные (отмирание «старых» и возникновение «новых» рабочих мест и профессий), но и на качественные характеристики занятости. С этой точки зрения важно, что классическое трудовое право сформировалось в период промышленной революции, когда массовая занятость переходила из аграрной сферы в промышленное производство. Основные институты трудового права (рабочее время и время

отдыха, оплата труда, безопасность и гигиена труда и т. д.) были вырабатаны исходя из того, что классический работник — это фабричный рабочий. Понятие трудового отношения, в котором центральным элементом традиционно принято считать субординацию или несамостоятельный характер труда, наиболее точно подходит для характеристики работы на заводе или фабрике.

Интересно, что теоретическое осмысление трудовых правоотношений и трудового договора началось в Германии на рубеже XIX—XX вв. с попыток описания всех договоров, связанных с трудом, а уже Л. С. Таль ввел в оборот понятие трудового договора «в тесном смысле», подразумевая под ним именно договоры, касающиеся субординированного труда, характерного для фабричных рабочих². Именно в этом смысле трудовые отношения и трудовой договор нашли закрепление как в отечественном законодательстве и правовой доктрине³, так и в

¹ См.: Хабриева Т. Я., Черногор Н. Н. Право в условиях цифровой реальности // Журнал российского права. 2018. № 1. С. 85—102.

² Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006 (переиздание книги 1913 г.). С. 84—117.

³ См. об этом, например: Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013. С. 29—66; Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовой договор. М., 1996; Дивеева Н. В.

понимании западных исследователей⁴.

Между тем внедрение информационных технологий стремительно вытесняет промышленный труд, особенно в экономически развитых странах. Так, уже к 2006 г. доля занятых в сфере услуг в США составляла 78,7%, а в Австрии, Финляндии, Германии, Италии и Японии сфера услуг образовывала в это же время 65—69% по сравнению с 25—30% занятых в промышленности⁵.

В конце января 2019 г. вышел доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда⁶, предназначенный для обсуждения на юбилейной Международной конференции труда в июне 2019 г.

Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008; Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2007. С. 87—116; Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве: монография. М., 2017. С. 191—270; Томашевский К. Л. Определение трудового отношения: от доктринальных разработок к легальному закреплению в государствах — членах ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 3—6.

⁴ См.: Bercusson B. Employment Protection // Labour Law and Social Europe: Selected writings of Brian Bercusson. Brussels, 2009. P. 241—306; Freedland M. The Personal Employment Contract. Oxford, 2006. P. 26—35; Restatement of Labour Law in Europe. Vol. I: The Concept of Employee / B. Waas, G. H. van Voss (eds.). Hart Publishing: Oxford and Portland, 2017. 806 p.; Supiot A. Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford, 2001. P. 10—17 et al.

⁵ См.: Соболевская А. А., Попов А. К. Постиндустриальная революция в сфере труда. М., 2009. С. 67—68.

⁶ См.: Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева, 2019 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf.

Большинство предложений Комиссии так или иначе связано с воздействием информационных технологий на сферу труда. Помимо мер, связанных с адаптацией трудящихся к меняющемуся миру труда (переобучение в течение всей жизни, поддержка в переходные периоды, увеличение охвата социальной защиты и др.), авторы доклада делают упор на то, что МОТ следует обратить особое внимание на необходимость распространения защиты трудовых прав работающих независимо от формы трудовой деятельности, включая неформальную занятость, самозанятых лиц и работающих через онлайн-платформы. Для адекватной защиты прав последней категории предлагается принять специальную комплексную конвенцию МОТ⁷. Этот акцент предлагаемого изменения подходов МОТ неслучаен и связан с феноменом размывания и расщепления классического трудового правоотношения.

Трансформация трудовых отношений и новые формы занятости. Классическое понимание трудового правоотношения применительно к несамостоятельному, субординированному труду становится все менее универсальным. В современном трудовом праве очень заметна тенденция усиления дифференциации в правовом регулировании труда⁸. Трансформация классического

⁷ Там же. С. 51.

⁸ См. об этом, например: Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции трудового права и права социального обеспечения: матер. междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2007. С. 9—22; Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6. С. 68—82; Орловский Ю. П. Единство и дифференциация трудового законодательства // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: матер. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2008. С. 27—

трудового правоотношения и развитие нестандартных (новых, атипичных) форм занятости стали предметом большого количества исследований в странах Европейского Союза, в России и других государствах⁹.

В исследовании МОТ 2016 г., посвященном нестандартной занятости, эти формы труда понимаются достаточно широко. Специалисты МОТ выделяют четыре нестандартные формы занятости: а) временную занятость (срочные трудовые договоры, включая договоры для работ в рамках проекта или разовых заданий, сезонную работу; единичные работы, включая работы на один день); б) работу на условиях неполного рабочего времени (включая работу по запросу, а также договоры «с нулевым рабочим временем»); в) трудовое отношение более чем с двумя сторонами (заемный труд, субконтракты и др.); г) скрытую занятость или зависимую samozанятость (тру-

довые отношения, выдаваемые за гражданско-правовые и др.)¹⁰. Далеко не все формы нестандартной занятости следует относить к «новым» формам труда, возникающим в результате информационно-технологической революции. Тем не менее большинство форм «новой» занятости относятся именно к нестандартной занятости, т. е. сектор нестандартной занятости увеличивается за счет роста новых форм труда.

Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) в 2015 г. выпустил исследование, посвященное так называемым новым формам занятости¹¹. К таким новым формам отнесены:

совместное использование труда работников (employee sharing), в рамках которого группа работодателей одновременно нанимает работников и совместно несет перед ними ответственность¹². При этом выделяют две схемы совместного использования труда: стратегическое и разовое (ad hoc). Вторая схема похожа на труд через агентства временной занятости с той разницей, что изначальный работодатель не является агентством занятости, предоставление труда работников не относится к сфере его деятельности и его цель заключается именно во временном предоставлении труда работника, который в дальнейшем вернется к нему. Эта практика уже используется в России работодателями и чаще всего называется прикомандированием, или секондментом (от англ. secondment)¹³;

30; Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: матер. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009.

⁹ См. об этом: Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3. С. 11—15; Гимпельсон В., Капельников Р. Нестандартная занятость // Вопросы экономики. 2006. № 1. С. 122—143; Лушников А. М., Лушикова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2015. С. 27—75; Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009; Радевич Е. Р. Нетипичная занятость: отражение специальных трудовых стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда, в российском трудовом законодательстве // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016. С. 45—63; Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.

¹⁰ См.: ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, 2016. P. XXII.

¹¹ См.: Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

¹² Ibid. P. 11.

¹³ См. об этом: Головина С. Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права

совместное трудоустройство (job sharing, work sharing) — трудовое отношение, в котором один работодатель нанимает нескольких (обычно двух) работников для совместного выполнения одной трудовой функции, в сумме выполняемой полное рабочее время¹⁴;

промежуточное управление (interim management) — занятость, при которой компания «сдает в аренду» работников другим компаниям на определенный срок и с определенной целью. Предоставление труда работников — основная сфера деятельности работодателя при этой форме занятости, но, в отличие от агентств временной занятости, работники таких компаний — это высококвалифицированные эксперты, которые направляются в принимающие компании для решения специфических управленческих или технических проблем либо для помощи в сложные с экономической точки зрения периоды деятельности принимающих компаний;

разовая работа (casual work) — тип работы, при которой занятость не обладает стабильностью и продолжительностью, а работодатель не обязан регулярно предоставлять работу, однако имеет право вызывать работника по мере необходимости. Еврофонд выделил две схемы разовой занятости: перемежающаяся работа (intermittent work) и работа по запросу (on-call work) либо контракты с нулевым рабочим временем (zero-hours contracts). По данным МОТ, около 7% рабочей силы в Великобритании, Испании, Финляндии и Франции работали в рамках такой разовой работы по состоянию

на 2004 г.¹⁵ По данным Еврофонда, доля работающих в рамках этой формы занятости в последние годы увеличивается и достигла в странах ЕС 71% для неквалифицированных видов работ, но продолжает расти и в отношении более квалифицированных работ¹⁶;

мобильная работа, основанная на информационно-коммуникационных технологиях (ИКТ, ICT-based mobile work) — трудовые отношения, выполняемые частично, но регулярно, за пределами «основного офиса», принадлежащего работодателю, либо специально приспособленного домашнего помещения, с использованием ИКТ для подсоединения к общим компьютерным сетям компании, т. е. та форма занятости, которая в российской терминологии называется дистанционным трудом¹⁷;

краудворкинг, краудсорсинг (crowd working, crowd sourcing, crowd employment) — занятость, в рамках которой для связи между лицом, выполняющим работу, и заказчиком используется специальная онлайн-платформа¹⁸.

¹⁵ См.: International Labour Organization. On-call work and “zero hours” contracts. Information sheet No. WT-15. Geneva, 2004.

¹⁶ См.: Eurofound. New forms of employment. P. 46.

¹⁷ См. об этом: Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 2. P. 124—128; Васильева Ю., Шуралева С., Браун Е. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Пермь, 2016; Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2016. № 2. С. 216—225; Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76—91.

¹⁸ См.: Green A., Barnes S.-A. CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An

России в современных экономических условиях // Пятый Пермский конгресс ученых-юристов. Избранные материалы. М., 2015. С. 313.

¹⁴ См. об этом: Work sharing during the great recession: New developments and beyond / J. C. Messenger, N. Ghosheh (eds.). International Labour Organization (ILO). Geneva, 2013.

Существует и ряд иных форм труда, которые принято относить к новым формам занятости. Для России проблемы трансформации трудовых отношений и возникновения новых форм занятости не менее актуальны, чем для других стран. На практике фактически складываются отношения, обусловленные информационной технологической революцией. Все более широко распространяется дистанционный труд, труд на основе онлайн-платформ, краудворкинг и другие «новые» формы занятости. Это порождает ряд проблем, связанных как с техническими аспектами правовой организации труда занятых в данных формах занятости людей, так и с защитой их трудовых прав.

Россия реагирует на эти проблемы принятием документов программного характера¹⁹ и попытками адаптации норм трудового законодательства к новым формам занятости, например, вводя в Трудовой кодекс РФ главу, посвященную дистанционным работникам²⁰, и планируя переход с бумажных на электронные трудовые книжки²¹.

empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability. Warwick Institute for Employment Research/ Institute for Prospective Technological Studies (IPTS), Warwick/Seville. 2013; Чесалина О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 52—55; Чесалина О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 22—25.

¹⁹ См. об этом: Костян И. А., Куренной А. М., Хныкин Г. В. Трудовое право и цифровая экономика: сочетаются ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С. 10—12.

²⁰ См. гл. 49¹ ТК РФ, введенную Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ.

²¹ См.: Гусенко М. Бумаге отмерили срок. Электронные трудовые книжки появятся

Однако, как представляется, органы государственной власти, обращая внимание на технические вопросы электронного взаимодействия работника и работодателя, упускают значительно более важный аспект проблемы: постепенную утрату ориентиров в отношении того, что именно следует считать трудовым отношением в современных условиях, а также глобальную проблему роста неустойчивого характера занятости.

Действующий Трудовой кодекс РФ стал первым отечественным кодифицированным актом о труде, содержащим специальный раздел, посвященный правовому регулированию труда отдельных категорий работников. При этом с момента принятия по настоящий момент объем Кодекса увеличился приблизительно в два раза, по большей части за счет включения все новых и новых категорий работ и работников, которые не вписываются в общее понятие трудового договора и трудового отношения. Эти понятия, закрепленные в ст. 15 и 56 ТК РФ, модифицировались законодателем в 2014 г.²², однако незадолго до этого в Кодекс вносились специальные нормы²³, предусматривающие недопустимость маскировки трудовых отношений под видом гражданско-правовых с целью уклонения от предоставления работникам трудовых прав. Еще более интересно, что

в 2020 году // Российская газета — Федеральный выпуск № 236 (7699). 2018. 20 окт. URL: <https://rg.ru/2018/10/21/elektronnye-trudovye-knizhki-poiaviatsia-v-2020-godu.html>.

²² См. ст. 5 Федерального закона от 5 мая 2014 г. № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

²³ См. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»».

в Кодексе прямо предусматривается ситуация возможности наличия «неустраняемых сомнений» у суда в отношении квалификации отношений в качестве трудовых или гражданско-правовых²⁴. О том, что сложно-устраняемых сомнений в отношении квалификации отношений в качестве трудовых у судов может быть очень много, свидетельствует многочисленная и очень неоднородная судебная практика²⁵. Ситуация в России в данном случае укладывается в тенденции, складывающиеся в других странах. Так, в Германии специалисты в настоящее время говорят не просто о росте нестандартной занятости, а о «новом стандартном трудовом отношении», не включающем все признаки классического трудового правоотношения²⁶.

Единственным международным правовым стандартом в отношении квалификации правоотношения в качестве трудового можно назвать Рекомендацию МОТ № 198 о трудовом правоотношении 2006 г., в п. 13 которой содержится довольно обширный перечень признаков трудового отношения. Однако их следует считать лишь ориентировочными, и далеко не ко всем трудовым отношениям они применимы в полной мере.

Немаловажно, что в п. 9 Рекомендации № 198 указывается на важнейший принцип определения факта наличия трудовых отношений: приоритет фактов, а не формальностей. Этим принципом руководствуются при квалификации отношений в качестве трудовых в большинстве государств мира²⁷.

²⁴ См. ч. 3 ст. 19¹ ТК РФ.

²⁵ См. об этом подробнее: *Лютюв Н. Л.* Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // *Трудовое право в России и за рубежом.* 2016. № 3. С. 7—11.

²⁶ См.: *International Labour Organization. Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work.* Geneva, 2017. P. 38.

²⁷ См.: *Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной*

К сожалению, отечественные суды общей юрисдикции очень часто игнорируют этот принцип и основное внимание уделяют именно «оформительским» аспектам проблемы, а не фактическим обстоятельствам дела²⁸. В связи с этим вызывают поддержку акты Верховного Суда РФ, в которых пересматриваются подобные судебные решения²⁹, и еще большее удовлетворение — недавнее постановление Пленума ВС РФ, касающееся труда на микропредприятиях, где не только приводятся ориентиры в отношении критериев признания факта наличия трудовых отношений, основывающиеся на совокупности признаков, извлеченных из ст. 15 и 56 ТК РФ и п. 13 Рекомендации МОТ № 198, но и прямо говорится о необходимости опираться именно на факты, а не на формальную сторону вопроса³⁰. Представляется, что такой подход применим не только к микропредприятиям и заслуживает более четкого озвучивания Верховным Судом, например, путем доработки более общего по-

Азии: Руководство к Рекомендации № 198. Международное бюро труда, Департамент управления и трипартизма. Женева, 2014. С. 56—59; *Defining the Employment Relationship: Comparative legal perspectives from emerging and developing economies / T. Schroff. C. Fenwick (eds.).* Edward Elgar Publishing, 2019.

²⁸ Подробнее см.: *Лютюв Н. Л.* Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика. С. 8—10.

²⁹ См., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 сентября 2017 г. № 66-КГ17-10; определение ВС РФ от 5 февраля 2018 г. № 34-КГ17-10.

³⁰ См. постановление Пленума ВС РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей — физических лиц и у работодателей — субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

становления, касающегося применения ТК РФ в целом³¹.

Основная мотивация работодателей маскировать трудовые отношения под видом гражданско-правовых в большинстве стран связана с затратами работодателей на обеспечение трудовых прав работников. Эта мотивация усиливается, если помимо затрат, связанных собственно с трудовыми правами, работодатель при оформлении отношений в качестве трудовых несет и дополнительное фискальное бремя. В современных российских условиях в том случае, если речь идет о простом выборе между оформлением отношений с работником (исполнителем), обязанности работодателя (заказчика) по выплате налоговых и страховых платежей идентичны. Однако если работник оформляется в качестве индивидуального предпринимателя (и, соответственно, «оказывает услуги» как индивидуальный предприниматель), «заказчик» не несет обязанностей в отношении платежей по обязательному социальному страхованию³². С учетом размера страховых платежей эта возможность — мощнейший стимул для работодателей уклоняться от оформления отношений в качестве трудовых. Имеются недавние судебные решения, в которых по искам налоговых органов отношения с индивидуальным предпринимателем в качестве исполнителя признаются трудовыми³³, но они представляют собой исключение, а не правило.

Еще больше проблема усугубляется в связи с новой инициативой государства — введением для самоза-

нятых граждан «налога на профессиональный доход» в ряде регионов России с 1 января 2019 г.³⁴ Цель данного налогового режима — выведение самозанятых граждан из теневого сектора экономики. Однако первые же дни реализации этого эксперимента показывают, что работодатели начали оформлять своих работников в качестве самозанятых, заключая с теми работниками, которые выполняют свою трудовую функцию на территории работодателя, фиктивные договоры аренды собственных рабочих мест³⁵. С учетом роста дистанционной занятости, а также работы на основе онлайн-платформ и других «новых» форм занятости, эта инициатива в ее нынешнем виде способна нанести чувствительный удар в отношении традиционных трудовых отношений. Это особенно опасно с учетом того, что, согласно опросам экспертов в ЕС³⁶, мнимая или фальшивая самозанятость воспринимается как одна из наиболее неустойчивых, уязвимых (см. далее) форм занято-

³⁴ См. Федеральный закон от 27 ноября 2018 г. № 422-ФЗ «О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима “Налог на профессиональный доход” в городе федерального значения Москве, в Московской и Калужской областях, а также в Республике Татарстан (Татарстан)».

³⁵ См.: *Богущевский П.* Работодатели начали оформлять сотрудников как самозанятых // Daily Storm. 2019. January 9. URL: <https://dailystorm.ru/obschestvo/rabotodateli-nachali-oformlyat-sotrudnikov-kak-samozanyatyh?fbclid=IwAR3XWY8jKwtxfGjzSzqebiVjy8c2K4ymgzYzU14aOHEJK6U9Ea97B5mr0cQ>.

³⁶ См.: *McKay S., Jefferys S., Paraksevpoulou A., Keles J.* Study on Precarious work and social rights. Carried out for the European Commission (VT/2010/084). Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University. April 2012. P. 77. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en>.

³¹ См. постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

³² См. п. 2 ст. 420 НК РФ.

³³ См., например, постановление Арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 18 октября 2018 г. № Ф04-3989/18 по делу № А70-13715/2017/.

сти с точки зрения защиты прав работающих.

Государственные органы уже объявили о том, что будут бороться со злоупотреблениями работодателей в части перевода работников в режим «самозанятых»³⁷. Характерно, что такие объявления делаются не со стороны Государственной инспекции труда, а со стороны Федеральной налоговой службы: к сожалению, это лишний раз свидетельствует о том, что государственный интерес в части сбора налогов в настоящее время превалирует над исполнением социальной функции государства, закрепленной в ст. 7 Конституции.

Неустойчивый характер новых форм занятости и перспективы их регламентации в России. Существенную часть новых форм занятости социологи труда и юристы в сфере трудового права относят к неустойчивой занятости (англ. — *precarious employment*), причем развитие новых форм занятости рассматривается как важнейшая причина роста неустойчивого характера труда (прекаризации)³⁸. Трудно дать точную оценку масштабов неустойчивой занятости. Тем не менее в настоящее время в экономически развитых странах масштабы неустойчивой занятости растут настолько быстро, что это привело не только к тому, что неустойчивая занятость стала одной из самых популярных тем для исследований в социологии труда и в трудовом праве³⁹, но и к введению в оборот обо-

значения нового уязвимого класса, «прекариата», сменившего уязвимый класс индустриальной эпохи — пролетариат⁴⁰. К сожалению, развитие неустойчивой занятости не обошло и Россию⁴¹. Подходов к тому, что следует понимать под неустойчивой занятостью, достаточно много⁴², но чаще всего неустойчивая занятость определяется как вынужденная утрата работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем⁴³.

К формам неустойчивой занятости можно отнести и *работу через агентства временной занятости* (в российской терминологии — разрешенный труд в рамках договоров о предоставлении труда работников (персонала), практически неот-

cious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health // *Annual Review of Public Health*. Vol. 35. 2014. P. 229—253. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>.

⁴⁰ См.: Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014. 328 с.

⁴¹ См.: Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // *Уровень жизни населения регионов России*. 2015. № 1. С. 47—57; Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // *Вестник Института социологии*. 2016. № 3. С. 57—69.

⁴² См. об этом: ILO ACTRAV. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious Employment. Geneva, 2011. P. 7. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

⁴³ См.: Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / под ред. В. Н. Бобкова. М., 2017. С. 5; Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / под ред. В. Н. Бобкова. М., 2018. С. 8.

³⁷ См.: Бутрин Д. Недорого, но прозрачно. ФНС вычислит попытки перевести сотрудников в режим налога на профессиональный доход // *Коммерсантъ*. 2019. № 4. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3854185>.

³⁸ См.: Fudge J. The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection // *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work* / G. Davidov, B. Langille (eds.). Oxford, 2006. P. 296.

³⁹ См.: Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Pre-

личимый от запрещенного заемного труда), и так называемые *трудо-вые договоры с нулевым рабочим временем* (zero-hours contracts), когда работодатель не связан какими-либо обязанностями по предоставлению работы, а работник вынужден лишь надеяться, что ему будет предоставлена оплачиваемая работа, и занятость через онлайн-платформы, например, водителей такси. Существуют и новые формы занятости, не относящиеся однозначно к неустойчивым формам, но непродуманная легализация таких форм без учета рисков в отношении работников может приводить к переходу их в неустойчивую сферу. К ним можно отнести совместное трудоустройство, совместное использование труда, промежуточное управление и другие формы.

Если кратко оценить перспективы правовой регламентации этих новых форм занятости (в соответствии с классификацией Еврофонда, приведенной выше) в России, то можно прийти к следующим заключениям.

Первая из рассмотренных форм — стратегическое совместное использование труда работников — может быть очень полезной и важной с точки зрения не только предоставления удобного механизма, помогающего работодателям выстраивать эффективные и экономичные структуры для совместного использования результатов труда работников, но и для предотвращения злоупотреблений самими работодателями в случаях их корпоративной множественности.

Вторая форма — разовое совместное использование труда работников — позволяет работодателям снижать простой работников и повышать эффективность труда, однако при ее легализации необходимо установление четких границ, не позволяющих превращать такое разовое совместное использование в самостоятельный бизнес работодателя — фактически, заработок на заемном труде.

Третья форма — совместное трудоустройство — может быть полезна с точки зрения помощи уязвимым на рынке труда категориям работников, а также предоставления работодателям более стабильного предложения труда. При легализации данной схемы следует осторожно отнестись к установлению механизма координации между работниками и предотвращению размывания ответственности в отношении работодателя.

Четвертая форма — промежуточное управление — представляет собой специфическую форму договоров о предоставлении персонала применительно к управленческим работникам высокой квалификации. Легализация такой формы может быть полезна для решения ряда управленческих задач работодателей и не представляет существенных рисков с точки зрения неустойчивой занятости.

Пятая форма — разовая занятость — напротив, представляет собой классический пример неустойчивой занятости, и легализация этой формы весьма опасна с точки зрения сохранения социально-трудовых прав работников.

Шестая форма — мобильная работа, основанная на ИКТ, — уже легализована в России в виде дистанционного труда, однако для эффективного применения этой формы на практике отечественное законодательство нуждается в существенном объеме доработок (регулирование «частичной» дистанционной занятости, уточнение норм о рабочем времени, упрощение оформления и доказывания существования трудовых отношений и др.).

Заключение. Изложенное позволяет сформулировать общие выводы практического и теоретического плана.

Практический вывод заключается в том, что законодатель уже обратил свое внимание на необходимость адаптации российского трудового законодательства к но-

вой цифровой реальности. Тем не менее правовые нормы в отношении квалификации трудового отношения и доказывания его существования пока далеки от совершенства и нуждаются в дополнительной корректировке. То же самое в полной мере относится и к нормам, регулирующим отдельные «новые» формы труда.

Вывод более глобального и теоретического характера заключается в том, что растущий год от года объем правовых норм, касающихся отдельных категорий работников, а также тот факт, что специальные нормы трудового права вводят все больше и больше исключений в отношении классических характеристик трудового договора и трудового отношения, свидетельствуют о следующем: законодатель скорее занимается латанием дыр в существующей правовой ткани, нежели ее адаптацией к изменяющейся реальности сферы труда.

Государство демонстрирует разнонаправленную и непоследовательную политику в отношении недопустимости сокрытия трудовых отношений работодателями. Более того, несмотря на то что государство декларирует социальные цели проводимой им политики, его реальные приоритеты лежат скорее в фискально-финансовой сфере, нежели в установлении справедливого баланса социальных и экономических

прав сторон трудовых отношений⁴⁴. Органам власти следует радикально пересмотреть свои приоритеты по данному вопросу, поскольку рост неустойчивой занятости — это серьезная угроза для социальной стабильности в обществе и устойчивости самой власти.

Если в эпоху промышленной революции правоведы предложили понятие трудового отношения и трудового договора, наиболее подходящее именно для труда промышленного рабочего, то информационная революция нашего времени диктует необходимость выработки новых, более гибких, универсальных и широких подходов к определению трудовых правоотношений, позволяющих включить в сферу защиты с помощью норм трудового права значительно более широкий круг работающих, включая тех, кто в настоящее время не может быть признан работником согласно ст. 15 и 56 ТК РФ. Критерий субординированности труда в качестве условия для применения норм трудового права к отношениям, связанным с трудом, должен быть дополнен критерием экономической зависимости работающего и асимметрией экономических возможностей сторон.

⁴⁴ См. об этом: *Люттов Н. Л.* Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1. С. 30—38.

Библиографический список

Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health // Annual Review of Public Health. Vol. 35. 2014. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>.

Bercusson B. Employment Protection // Labour Law and Social Europe: Selected writings of Brian Bercusson. Brussels, 2009.

Defining the Employment Relationship: Comparative legal perspectives from emerging and developing economies / T. Schroff. C. Fenwick (eds.). Edward Elgar Publishing, 2019.

Employment. Geneva, 2011. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

Freedland M. The Personal Employment Contract. Oxford, 2006.

Fudge J. The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection // *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work* / G. Davidov, B. Langille (eds.). Oxford, 2006.

Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2017. № 2.

Green A., Barnes S.-A. CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability. Warwick Institute for Employment Research/Institute for Prospective Technological Studies (IPTS), Warwick/Seville. 2013.

ILO ACTRAV. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious Employment. Geneva, 2011. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, 2016.

International Labour Organization. On-call work and “zero hours” contracts. Information sheet No. WT-15. Geneva, 2004.

International Labour Organization. Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. Geneva, 2017.

McKay S., Jefferys S., Paraksevpoulou A., Keles J. Study on Precarious work and social rights. Carried out for the European Commission (VT/2010/084). Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University. April 2012. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en>.

Restatement of Labour Law in Europe. Vol. I: The Concept of Employee / B. Waas, G. H. van Voss (eds.). Hart Publishing: Oxford and Portland, 2017.

Supiot A. Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford, 2001.

Work sharing during the great recession: New developments and beyond / J. C. Messenger, N. Ghosheh (eds.). International Labour Organization (ILO). Geneva, 2013.

Богушевский Р. Работодатели начали оформлять сотрудников как самозанятых // *Daily Storm*. 2019. January 9. URL: <https://dailystorm.ru/obschestvo/rabotodateli-nachali-oformlyat-sotrudnikov-kak-samozanyatyh?fbclid=IwAR3XWY8jKwtxfGjzSzqebiVjy8c2K4ymgzYzU14aONEJK6U9Ea97B5mr0cQ>.

Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов // *Трудовое право в России и за рубежом*. 2014. № 3.

Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь, 2013.

Бутрин Д. Недорого, но прозрачно. ФНС вычислит попытки перевести сотрудников в режим налога на профессиональный доход // *Коммерсантъ*. 2019. № 4. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/3854185>.

Васильева Ю. В., Шуралева С. В. Дистанционная работа в России: вопросы правоприменения // *Вестник Пермского университета. Юридические науки*. 2016. № 2.

Васильева Ю., Шуралева С., Браун Е. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики. Пермь, 2016.

Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость // *Вопросы экономики*. 2006. № 1.

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // *Уровень жизни населения регионов России*. 2015. № 1.

Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Российский прекариат: проблемы накопления человеческого капитала // *Вестник Института социологии*. 2016. № 3.

Головина С. Ю. О некоторых тенденциях развития трудового права России в современных экономических условиях // *Пятый Пермский конгресс ученых-юристов. Избранные материалы*. М., 2015.

Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции трудового права и права социального обеспечения: матер. междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2007.

Гусенко М. Бумаге отмерили срок. Электронные трудовые книжки появятся в 2020 году // Российская газета — Федеральный выпуск № 236 (7699). 2018. 20 окт. URL: <https://rg.ru/2018/10/21/elektronnye-trudovye-knizhki-poiaviatsia-v-2020-godu.html>.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовой договор. М., 1996.

Дивеева Н. В. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008.

Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2.

Костян И. А., Куренной А. М., Хныкин Г. В. Трудовое право и цифровая экономика: сочтутся ли они? // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4.

Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб., 2007.

Лушников А. М., Лушникова М. В. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. М., 2015.

Люттов Н. Л. Признаки трудового правоотношения: международные нормы и российская судебная практика // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3.

Люттов Н. Л. Социальные и трудовые отношения в условиях экономического кризиса: соблюдение баланса интересов // Журнал российского права. 2016. № 1.

Моцная О. В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2009.

Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / под ред. В. Н. Бобкова. М., 2018.

Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда: монография / под ред. В. Н. Бобкова. М., 2017.

Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. 2015. № 6.

Орловский Ю. П. Единство и дифференциация трудового законодательства // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: матер. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2008.

Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии: Руководство к Рекомендации № 198. Международное бюро труда, Департамент управления и трипартизма. Женева, 2014.

Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: матер. науч.-практ. конф. / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009.

Работать ради лучшего будущего — Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Женева, 2019 г. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf.

Радевич Е. Р. Нетипичная занятость: отражение специальных трудовых стандартов, закрепленных в актах Международной организации труда, в российском трудовом законодательстве // Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. М., 2016.

Соболевская А. А., Попов А. К. Постиндустриальная революция в сфере труда. М., 2009.

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М., 2014.

Таль Л. С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М., 2006 (переиздание книги 1913 г.).

Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве: монография. М., 2017.

Томашевский К. Л. Определение трудового отношения: от доктринальных разработок к легальному закреплению в государствах — членах ЕАЭС // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1.

Хабриева Т. Я., Черногор Н. Н. Право в условиях цифровой реальности // Журнал российского права. 2018. № 1.

Чесалина О. В. От нестандартных форм занятости до работы на основе интернет-платформ // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1.

Чесалина О. В. Работа на основе интернет-платформ (crowdwork и work on demand via apps) как вызов трудовому и социальному праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1.

Шабанова М. А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.

References

Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*. Vol. 35. 2014. Available at: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>.

Bercusson B. Employment Protection. *Labour Law and Social Europe: Selected writings of Brian Bercusson*. Brussels, 2009.

Bogushevskiy R. Employers Started Formalizing Employees as Self-Employed. *Daily Storm*, 2019, January 9. Available at: <https://dailystorm.ru/obschestvo/rabotodateli-nachali-oformlyat-sotrudnikov-kak-samozanyatyh?fbclid=IwAR3XWY8jKwtxfGjzSzqebiVjy8c2K4ymgzYzU14aOHEJK6U9Ea97B5mr0cQ>. (In Russ.)

Braun Ye. A. The concept of nontypical employment and classification of types thereof. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2014, no. 3, pp. 11—15. (In Russ.)

Bugrov L. Yu. Employment Contract in Russia and Abroad. Perm, 2013. 642 s. (In Russ.)

Butrin D. Not Expensive but Transparent. Federal Tax Service Will Reveal the Attempts to Transfer the Employees to the Regime of Tax on Professional Income. *Kommersant*, 2019, no. 4. Available at: <https://www.kommersant.ru/doc/3854185>. (In Russ.)

Chesalina O. V. From Non-Standard Occupational Forms to Work Based on Internet Platforms. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2018, no. 1, pp. 22—25. (In Russ.)

Chesalina O. V. Work on the Basis of Internet Platforms (Crowdwork and Work on Demand via Apps) as a Challenge to Labor and Social Law. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2017, no. 1, pp. 52—55. (In Russ.)

Defining the Employment Relationship: Comparative legal perspectives from emerging and developing economies. Ed. by T. Schroff. C. Fenwick. Edward Elgar Publishing, 2019.

Diveeva N. V. The Theoretic Issues of Individual Legal Regulation of Employment Relations. Dr. diss. St. Petersburg, 2008. 396 p. (In Russ.)

Employment. Geneva, 2011. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf.

Eurofound. New forms of employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015. 168 p. Available at: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf.

Freedland M. The Personal Employment Contract. Oxford, 2006.

Fudge J. The Legal Boundaries of the Employer, Precarious Workers, and Labour Protection. *Boundaries and Frontiers of Labour Law: Goals and Means in the Regulation of Work*. Ed. by G. Davidov, B. Langille. Oxford, 2006.

Gerasimova E., Korshunova T., Chernyaeva D. New Russian Legislation on Employment of Teleworkers: Comparative Assessment and Implications for Future Development. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2017, no. 2.

Gimpelson V., Kapelyushnikov R. Atypical Employment. *Voprosy ekonomiki*, 2006, no. 1, pp. 122—143. (In Russ.)

Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. The Precariat as New Group of Employees. *Uroven zhizni naseleniya regionov Rossii*, 2015, no. 1, pp. 47—57.

Golenkova Z. T., Goliusova Yu. V. The Russian Precariat: Human Capital Accumulation of Different Age Groups. *Vestnik Instituta sotsiologii*, 2016, no. 3, pp. 57—69. (In Russ.)

- Golovina S. Yu. Current Trends in Labour Law of Russia. *Current Trends in Labor Law and Social Security Law*. Ed. by K. N. Gusov. Moscow, 2007. Pp. 9—22. (In Russ.)
- Golovina S. Yu. On Certain Trends of the Russian Labour Law Development in Contemporary Economic Conditions. *Pyatyy Permskiy kongress uchenykh-yuristov. Izbrannye materialy*. Moscow, 2015, pp. 313— 316. (In Russ.)
- Green A., Barnes S.-A. CrowdEmploy Part I: Crowdsourcing for paid work. An empirical investigation into the impact of crowdsourcing for paid work on employability. Warwick Institute for Employment Research/Institute for Prospective Technological Studies (IPTs), Warwick/Seville. 2013.
- Gusenko M. The Age of Paper is Measured. Electronic Labour Booklets Will Appear in 2020. *Rossiyskaya gazeta*, 2018, October 20, no. 236. Available at: <https://rg.ru/2018/10/21/elektronnye-trudovye-knizhki-poiaviatsia-v-2020-godu.html>. (In Russ.)
- Gusov K. N., Tolkunova V. N. Employment Contract. Moscow, 1996. 126 p. (In Russ.)
- ILO ACTRAV. From precarious work to decent work. Policies and regulations to combat precarious Employment. Geneva, 2011. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_164286.pdf
- ILO. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva, 2016.
- International Labour Organization. On-call work and “zero hours” contracts. Information sheet No. WT-15. Geneva, 2004.
- International Labour Organization. Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. Geneva, 2017.
- Khabrieva T. Y., Chernogor N. N. The Law in the Conditions of Digital Reality. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, no. 1, 2018, pp. 85— 102. (In Russ.)
- Kostyan I. A., Kurennoy A. M., Khnykin G. V. Labour Law and Digital Economics: Do They Match? *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2017, no. 4, pp. 10— 12. (In Russ.)
- Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. Labour Rights in XXI Century: Current Condition and Trends in Development. Moscow, 2015. 272 p. (In Russ.)
- Lyutov N. L. Elements of Employment Relationship: International Regulations and Russian Court Practice. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2016, no. 3, pp. 7— 11. (In Russ.)
- Lyutov N. L. Social and Labour Relations During Economic Crisis: How to Balance the Interests. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, 2016, no. 1, pp. 30— 38. (In Russ.)
- McKay S., Jefferys S., Paraksevopoulou A., Keles J. Study on Precarious work and social rights. Carried out for the European Commission (VT/2010/084). Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University. April 2012. Available at: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7925&langId=en>.
- Motsnaya O. V. The Atypical Labour Employment: Some Issues of Theory and Practice. Cand. diss. thesis. Moscow, 2009. 23 p. (In Russ.)
- Nurtdinova A. F., Chikanova L. A. Differentiation of Legal Regulation of Labor Relations as Typical Tendencies of Labor Law Development. *Zhurnal rossijskogo prava = Journal of Russian Law*, 2015, no. 6, pp. 68—82. (In Russ.)
- Orlovskiy Yu. P. The Unity and Differentiation of Labour Legislation. *The Human Right to Life and its Guarantees in the Field of Labour and Social Security*. Ed. by K. N. Gusov. Moscow, 2008. Pp. 27— 30. (In Russ.)
- Precarious Employment in the Russian Federation: Theory and Methods of Identification, Evaluation and the Vector of Decreasing. Ed. by V. N. Bobkov. Moscow, 2018. 342 p. (In Russ.)
- Precarity of Employment: Global and Russian Contexts of the Future of Work. Ed. by V. N. Bobkov. Moscow, 2017. 560 p. (In Russ.)
- Radevich Ye. R. Atypical Employment: the Reflection of the International Labour Organisation Special Labour Standards in the Russian Labour Legislation. *International Labour Standards and Russian Labour Law: the Perspectives for Coordination*. Ed. by S. Yu. Golovina, N. L. Lyutov. Moscow, 2016. Pp. 45—63. (In Russ.)

Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198. International Labour Office, Governance and Tripartism Department. Zheneva, 2014. 127 p. (In Russ.)

Restatement of Labour Law in Europe. Vol. I: The Concept of Employee. Ed. by B. Waas, G. H. van Voss. Hart Publishing: Oxford and Portland, 2017.

Shabanova M. A. The Specifics of Legal Regulation of Atypical Employment Contracts. Cand. diss. Yaroslavl, 2008. 211 p. (In Russ.)

Sobolevskaya A. A., Popov A. K. Post-Industrial Revolution in the Sphere of Labour. Moscow, 2009. 205 p. (In Russ.)

Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. Moscow, 2014. 328 p. (In Russ.)

Supiot A. Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. Oxford, 2001.

Tal L. S. The Employment Contract: the Civilist Research. Moscow, 2006 (pereizdanie knigi 1913 goda). 539 p. (In Russ.)

Tarusina N. N., Lushnikov A. M., Lushnikova M. V. The Social Contracts in Law. Moscow, 2017. 480 p. (In Russ.)

The Course of Russian Labour Law. Vol. 3: The Employment Contract. Ed. by Ye. B. Khokhlov. St. Petersburg, 2007. 656 p. (In Russ.)

The Issues of Differentiation in Legal Regulation of Relations in the Sphere of Labour and Social Security. Ed. by K. N. Gusov. Moscow, 2009.

Tomashevskiy K. L. Definition of Labor Relation: from Doctrinal Developments to Legislative Consolidation in the EAEU Member States. *Trudovoe pravo v Rossii i za rubezhom*, 2018, no. 1, pp. 3—6. (In Russ.)

Vasileva Yu., Shuraleva S., Braun Ye. The Legal Regulation of Remote Work: Issues of Theory and Practice. Perm, 2016. 128 p. (In Russ.)

Vasileva Yu. V., Shuraleva S. V. Remote Work in Russia: Issues of Law Enforcement. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*, 2016, no. 2, pp. 216—225. (In Russ.)

Work for a brighter future — Global Commission on the Future of Work. Zheneva, 2019 g. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf. (In Russ.)

Work sharing during the great recession: New developments and beyond. Ed. by J. C. Messenger, N. Ghosheh. International Labour Organization (ILO). Geneva, 2013.

Zakalyuzhnaya N. V. Distant Work and Similar Relations. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, 2015, no. 2, pp. 76—91. (In Russ.)