



## **Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы**

Лютов Н.Л.

Доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения, Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), Россия

### **Аннотация**

В статье анализируются два ключевых вызова для трудового права, возникших в связи с развитием информационных технологий: изменение структуры занятости (переход трудовой деятельности из сферы производства в сферу услуг, отмирание старых и появление новых профессий) и трансформация трудового отношения в связи с возникновением новых форм занятости, приводящая к эрозии важнейших признаков трудового отношения, включая подчинение работника работодателю и контроль за осуществлением труда как процесса. В связи с первым вызовом автор рассматривает проблемы регулирования труда наиболее уязвимой с точки зрения изменения видов профессий категории работников — работников пенсионного и предпенсионного возраста. По второму вызову автор предлагает обсудить возможности защиты трудовых прав работающих в случае экономической зависимости лица, выполняющего работу, от лица, которое поручает выполнить эту работу, независимо от формы договора, заключенного между сторонами.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, неустойчивая занятость, нетипичная занятость, пожилые работники, трудовой договор, трансформация труда, трудовое отношение, новые формы занятости



В 2019 г. Международная организация труда (МОТ) отмечает свое столетие. МОТ была учреждена в 1919 г. в качестве ответа на крупнейшие социальные катаклизмы, потрясшие общество в эпоху промышленной революции. Через 100 лет после учреждения МОТ международное и национальное право большинства стран мира также сталкивается с серьезнейшими вызовами, связанными с необходимостью переосмысления его фундаментальных основ.

И так же, как и 100 лет назад, вызовы в сфере труда тесно связаны с научно-техническим прогрессом. Промышленная революция XVIII—XIX в. стала причиной формирования основ трудового права в его классическом виде, включая концепцию трудового договора, имеющего отличную от гражданско-правовых договоров природу, регулирование важнейших институтов трудового права, таких как рабочее время и время отдыха, оплата труда, безопасность и гигиена труда и др. В ходе промышленной революции сформировалось и профсоюзное движение, которое заставило стороны социального диалога выстроить модели коллективного трудового права.

Начало XXI в. характеризуется так называемой четвертой промышленной революцией, или цифровизацией экономики и социальных отношений. Переход экономики из индустриальной стадии развития в постиндустриальную оказывает определяющее влияние на отношения между работниками и работодателями. Неслучайно поэтому, что как в МОТ, так и в среде научных исследователей по трудовому праву, экономике и социологии труда в последнее время все чаще поднимаются вопросы о том, как именно изменится регламентация отношений в сфере труда в XXI в. Этому вопросу посвящен и известный доклад генерального директора Международного бюро труда 2015 г. «Будущее сферы труда»<sup>1</sup>, и вышедший в начале 2019 г. доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда<sup>2</sup>, и большое количество научных публикаций. В рамках Европейского Союза в настоящее время обсуждается принятие новой большой рамочной Директивы ЕС, связанной с воздействием информационных технологий на рынок труда и с трансформацией трудовых отношений, под рабочим названием

---

1. Международная конференция труда, 104я сессия, 2015 г. Доклад Генерального директора МБТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». Женева : МБТ, 2015.

2. аботать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда ; Международное бюро труда. Женева : МБТ, 2019. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf). 4



«О прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе»<sup>3</sup>. К сожалению или к счастью, но Россия и евразийское пространство тоже не остались в изоляции от этих мировых тенденций.

В чем же конкретно состоят вызовы для рынка труда и трудовых отношений в связи с информационной технологической революцией начала XXI в.?

## **ВЫЗОВ ПЕРВЫЙ: ОТОМРЕТ ЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ТРУД?**

Строго говоря, ничего принципиально нового в этом вызове нет. Само трудовое право зародилось как ответ на тот же самый вызов, поставленный промышленной революцией в XVIII— XIX вв. Промышленная революция выразилась в технологическом усовершенствовании производственного оборудования, позволившем начать массовое промышленное производство продукции и высвободившем рабочую силу, ранее занятую более примитивным производством. В результате возник резкий дисбаланс на рынке труда, сильнейший перекося спрос и предложения труда в сторону предложения и, как следствие, навязывание работодателями кабальных условий труда работникам. Огромная продолжительность рабочего времени, мизерная оплата труда, обман работодателями работников при расчете, массовое использование детского труда — все это стало следствием технологического прогресса, приведшего к потере старых рабочих мест очень значительной части населения в странах — пионерах промышленной революции.

Ограничение свободы договора в сфере труда законодательными нормами с целью защиты экономически более слабой стороны — работника, признание того факта, что труд, выполняемый под контролем работодателя, неотделим от личности работника и, следовательно, не может считаться товаром, признание права на объединение в профсоюзы, до этого считавшиеся преступным сговором, направленным на ограничение свободы торговли (трудом), — все это стало следствием первой промышленной революции.

<sup>3</sup> European Commission. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 COM(2017) 797 final 2017/0355(COD). URL: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/en/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>.



Еще в промышленную эру, в середине XX в., не только футурологи и ученые, но и журналисты и писатели высказывали опасения по поводу того, что автоматизация производства вскоре вытеснит человека из сферы труда и подавляющее большинство населения окажется ненужным. К примеру, роман Курта Воннегута «Механическое пианино», впервые изданный еще в 1952 г., описывает антиутопию, в которой бесчеловечные механизированные алгоритмы отбирают наиболее технически одаренных людей, позволяя им попасть в привилегированную касту инженеров, а подавляющее большинство населения никому не нужно и направляется либо на дорожные работы, либо в армию, просто чтобы получить хоть какое-то занятие.

В начале XXI в. мы видим, что антиутопия середины XX в. не реализовалась. Однако опасения по поводу той же самой угрозы остались, и необходимо признать, что у этих опасений есть некоторые основания. В результате масштабного включения в человеческую жизнь информационных и телекоммуникационных технологий стало происходить массовое отмирание устаревающих профессий, сопровождаемое возникновением новых видов труда, направленных на обслуживание нового технологического уклада. Несмотря на опасения, что люди будут вскоре заменены роботами, оптимистический взгляд на этот процесс исходит из того, что новые профессии вовлекут большее количество людей, чем число тех, кто потеряет работу из-за технологической революции<sup>4</sup>.

Даже если будет реализовываться этот оптимистичный сценарий, смена структуры занятости не будет безболезненной: терять работу будут преимущественно работники старшего возраста, а получать новые технологичные рабочие места будет в основном молодежь. Согласно некоторым исследованиям, в ближайшее время в мире уйдет в прошлое или будет коренным образом трансформировано более половины нынешних видов трудовой деятельности<sup>5</sup>. И если молодые люди относительно

---

4. См. об этом: Международная конференция труда, 104я сессия, 2015 г. Доклад Генерального директора МБТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». С. 12.

5. Berger R. The Industrie 4.0 transition quantified. Munich, 2016 // URL: [https://www.rolandberger.com/de/Publications/pub\\_the\\_industrie\\_4\\_0\\_transition\\_quantified.htm](https://www.rolandberger.com/de/Publications/pub_the_industrie_4_0_transition_quantified.htm) ; Chang J.-H., Huynh P. ASEAN in transformation — The future of jobs at risk of automation // Bureau for Employers' Activities. Working Paper No. 9. Bangkok : ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2016. URL: [http://ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/asean\\_in\\_transf\\_2016\\_r2\\_future.pdf](http://ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/asean_in_transf_2016_r2_future.pdf) ; Frey C. B., Osborne M. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Oxford Martin School Working Paper. Oxford, 2013. URL: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314> ; PricewaterhouseCoopers. The long view: How will the global economic order change by 2050? London, 2017



легко могут адаптироваться к изменениям в мире труда, то старшему поколению такая адаптация дастся очень сложно. Существенная часть пожилых работников и даже работников старшего среднего возраста, теряя «традиционную» работу, уже не сможет найти занятость на «обновленном» рынке труда.

К сожалению, приходится констатировать, что политика нашего государства в сфере правовой регламентации труда не учитывает эту тенденцию. Повышение пенсионного возраста вынуждает пожилых работников держаться за свои рабочие места так долго, насколько они физически могут. С учетом того что приспособиться к новым профессиональным требованиям и новым профессиям пожилым работникам значительно труднее, работодатели стремятся и будут стремиться омолодить свой кадровый состав. Введенная в октябре 2018 г. новая статья 144.1 Уголовного кодекса Российской Федерации<sup>6</sup>, предусматривающая уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение лица, достигшего предпенсионного возраста, не только не поможет предотвратить дискриминацию работников пенсионного и предпенсионного возраста, а скорее сыграет негативную роль. Она не повысит уровень защиты таких работников, поскольку необходимое условие ее применения — доказывание мотива преступления, т.е. достижения работником определенного возраста. Практика применения иной нормы, схожей по смыслу и содержанию, но касающейся беременных женщин и женщин с детьми до трех лет (ст. 145 УК РФ), показывает, что этот мотив практически недоказуем. При этом сам факт включения этой нормы в УК РФ будет психологически мотивировать работодателей избегать пожилых работников всеми способами.

В ТК РФ есть противоречивая норма противоположной направленности: ст. 59 позволяет заключать срочный трудовой договор с работниками, достигшими пенсионного возраста. С одной стороны, эта норма снижает уровень защиты от увольнения этой категории работников, и в связи с этим она рассматривалась Конституционным Судом на предмет противоречия Конституции РФ<sup>7</sup>. С другой стороны, право работодателя и работников заключать в этой ситуации срочные трудовые договоры повышает привлекательность пожилых

6. См.: Федеральный закон от 03.10.2018 № 352-ФЗ // СЗ РФ. 2018. № 41. Ст. 6192.

7. Определение Конституционного Суда РФ от 15.05.2007 № 3780П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. 2007. № 6.



работников для работодателей, понимающих, что срочный трудовой договор — это инструмент, с помощью которого они смогут избавиться от работника с минимальными рисками, особенно с учетом упомянутой неудачной законодательной новации осени 2018 г.

Приходится констатировать, что пока российское трудовое законодательство не дает адекватных ответов на вызовы, связанные с изменением профессиональной структуры рынка труда и особыми проблемами, возникающими в связи с этим у пожилых работников.

## **ВЫЗОВ ВТОРОЙ: ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Технологическая революция оказывает мощнейшее влияние не только на количественные, но и на качественные характеристики занятости. С этой точки зрения важно не только то, что отдельные профессии уходят в прошлое, а новые возникают, но и тот факт, что традиционные подходы к трудовому правоотношению становятся все менее применимы. Это заметно даже по текстуальному объему трудового законодательства. Трудовой кодекс РФ стал первым отечественным кодифицированным актом о труде, включившим отдельную часть, касающуюся отдельных категорий работников, т.е. массу специальных правовых норм, предусматривающих особенности правового регулирования трудовых правоотношений, не укладывающихся в общие рамки. При этом с момента вступления в силу в 2002 г. по настоящее время объем ТК РФ увеличился почти в два раза, по большей части за счет включения новых специальных норм, посвященных отдельным, нетипичным трудовым отношениям. Становится актуальным вопрос: насколько общее понятие трудового отношения (ст. 15 ТК РФ) и трудового договора (ст. 56 ТК РФ) продолжают соответствовать практике регулирования труда?<sup>8</sup>

Тенденция роста дифференциации в правовом регулировании труда характерна не только для России, но и для зарубежных стран. Так, например, в отношении Германии высказывается мнение о том, что корректнее уже говорить не об увеличении масштаба нестандартной занятости, а о том, что само трудовое правоотношение приобретает новые черты и не все классические



критерии трудового отношения для этого «нового стандартного трудового отношения» применимы в полной степени<sup>9</sup>.

Рост дифференциации труда и феномен нестандартной занятости связан с тем, что трудовое право в его нынешнем виде выкристаллизовалось в эпоху промышленной революции. Именно исходя из необходимости защиты фабричных рабочих, выполняющих однотипные операции под контролем работодателя, сформировались ключевые институты современного трудового права. Для регламентации субординированного и контролируемого работодателем труда очень подходят такие институты трудового права, как рабочее время и время отдыха, оплата труда, безопасность и гигиена труда и др. Современный труд, опосредованный информационными технологиями и чаще всего относящийся к сфере услуг, гораздо более самостоятелен по своему характеру с точки зрения того, как именно выполняется работа. При этом занятые в выполнении такого труда люди нуждаются в защите в не меньшей степени, чем фабричные рабочие.

Понимание трудового правоотношения как несамостоятельного, субординированного труда<sup>10</sup>, либо, в соответствии с отечественной правовой традицией, как отношения, отличающегося от гражданско-правового по личностному, организационному и имущественному признакам<sup>11</sup>, становится применимым ко все меньшему числу сфер трудовой деятельности.

В 2015 г. Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) опубликовал масштабный обзор, в котором анализируются «новые формы занятости» в Европе<sup>12</sup>.

---

8. См. об этом, например: Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы Междунар. научн.практ. конференции (Москва, 18—20 января 2006 г.) / под ред. К. Н. Гусова. М. : Проспект, 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 : материалы научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2008. С. 27—30 ; Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы науч.практ. конференции / под ред. К. Н. Гусова. М., 2009. 544 с

9. International Labour Organization. Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. Geneva : International Labour Office, 2017. P. 38.

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



В этом исследовании к новым формам занятости относят совместное использование труда работников, в рамках которого группа работодателей одновременно нанимает работников и солидарно либо субсидиарно отвечает перед работниками; совместное трудоустройство означает противоположный тип отношений, при котором один работодатель заключает трудовой договор сразу с несколькими работниками для коллективного выполнения одной работы; краудворкинг, краудсорсинг — при которых связь между исполнителем и заказчиком осуществляется через посредничество онлайн-платформы<sup>13</sup>; мобильная работа, основанная на информационно-коммуникационных технологиях, — форма трудовых отношений, обозначенная в ТК РФ как дистанционный труд.

Наибольшую тревогу вызывает рост так называемой разовой работы (англ. — casual work) и договоров с нулевым рабочим временем (англ. — zero-hours contracts), в рамках которых работодатель не обязан предоставлять работу работнику даже в минимальном объеме, но при этом может вызывать работника тогда, когда это ему нужно и удобно. Работник при таких схемах трудовых отношений вынужден надеяться, что его вызовут и дадут какой-то объем работы без каких-либо гарантий, но при этом он формально не относится к безработным и не имеет права на получение пособия по безработице. Такие формы труда, лишаящие работника стабильности в трудовых отношениях и, чаще всего, важнейших трудовых гарантий, в настоящее время имеют тенденцию к существенному росту.

Это далеко не исчерпывающий перечень форм труда, относящихся к так называемой новой занятости, однако объем статьи не позволяет говорить о них подробнее.

---

11. См. об этом, например: Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь : Перм. гос. нац. унт, 2013. С. 29—66 ; 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. 396 с. ; Курс российского трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. СПб. : Издво Р. Асланова «Юридический центрПресс», 2007. Т. 3 : Трудовой договор. С. 87—116 ; Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве : монография. М. : Проспект, 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.

12. 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](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf)

13. См.: 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 ; Чесалина О. В. Работа на основе интернетплатформ (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.



Применительно к нашей стране вызовы, связанные с видоизменением занятости и трудовых отношений, актуальны не меньше, чем для экономически развитых зарубежных стран. В связи с этим возникают сложности не только с технико-юридической адаптацией норм «традиционного» трудового права к новым формам труда и наоборот, но и, что более важно, с необходимостью выстраивания адекватной системы гарантий реализации трудовых прав людей, вовлеченных в новые формы занятости.

Не все, но многие из новых форм труда характеризуются как неустойчивая занятость (англ. — *precarious employment*)<sup>14</sup>. Неустойчивую занятость принято определять как вынужденную утрату работником стандартных трудовых отношений, основанных на трудовом договоре с неопределенным сроком и полным рабочим временем<sup>15</sup>. В настоящее время в странах с развитой рыночной экономикой масштабы неустойчивой занятости значительно увеличиваются<sup>16</sup>. Рост неустойчивости труда затронул и нашу страну<sup>17</sup>.

Представляется, что органам нашей законодательной и исполнительной власти следует обратить внимание не только и не столько на технические аспекты воздействия информационных технологий на трудовые отношения<sup>18</sup>, в частности на электронное взаимодействие работника и работодателя, документооборот, электронные трудовые книжки и т.п., но и на более важную проблему роста неустойчивости трудовых отношений в ходе развития новых форм занятости. Для преодоления этой негативной тенденции следует принимать меры программного характера, основанные на научных исследованиях этой проблемы, осуществляемых юристами, социологами и экономистами.

---

14. 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 : Hart Publishing, 2006. P. 296.

15. См.: Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / под ред. В. Н. Бобкова. М. : Кнорус, 2018. С. 6—7.

16. 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*. 2014. Vol. 35. Pp. 229—253. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurevpublhealth032013182500>. 18

17. : Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // *Уровень жизни населения регионов России*. 2015. № 1. С. 47—57

18. О такого рода действиях государства см.: 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.



Академическим же специалистам в области трудового права следует осмыслить и предложить обществу и государству новые подходы к понятию трудового отношения и трудовому договору, учитывающие смещение акцента с факта подчинения работника работодателю на факт экономической зависимости лица, выполняющего работу, без привязки к конкретной форме занятости.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В этой статье затронуты лишь некоторые глобальные проблемы, связанные с воздействием информационных технологий на рынок труда и трудовое право. За рамками статьи остались другие, не менее важные аспекты этого явления, такие как глобальное ослабление традиционных механизмов представительства работников с помощью профсоюзов и связанное с этим изменение баланса сил сторон трудовых отношений в пользу работодателей. Кроме того, с технологической революцией связана и глобализация мировой хозяйственной деятельности, также оказывающая серьезное и очень часто негативное воздействие на возможности защиты трудовых прав в результате конкуренции отдельных государств за привлечение иностранных инвесторов путем отказа от социальных стандартов, — так называемая «гонка на дно»<sup>19</sup>.

Однако и рассмотренные в статье проблемы нуждаются не только в углубленном анализе на уровне научной доктрины, например в отношении переосмысления подходов к понятию трудового правоотношения, но и в конкретных действиях законодательной и исполнительной власти, направленных на минимизацию негативных аспектов технологического прогресса в части регулирования труда.

В частности, в связи с этим необходим пересмотр решения о повышении пенсионного возраста, пересмотр бессмысленных с точки зрения защиты трудовых прав и рассчитанных исключительно на медийный эффект норм о запрете отказа в заключении трудового договора и увольнения по инициативе работодателя работников старшего возраста. Более важно то,

---

19. См. об этом: Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и международная торговля в условиях глобализации: проблемы взаимодействия (в свете вступления России в ВТО) // Российский юридический журнал. 2013. № 6 (93). С. 127—134 ; Лютов Н. Л. Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов // Трудовое право. 2009. № 7. С. 80—84.



требуется разработка программных и масштабных мер, направленных на адаптацию работников старших поколений к меняющемуся миру труда (обучение новым профессиям, помощь в профессиональной ориентации и др.), налоговое стимулирование работодателей, принимающих на работы на профессии, недавно появившиеся на рынке труда, работников старшего возраста.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. - Пермь : Пермский государственный национальный университет, 2013. - 642 с.
2. Голенкова З. Т., Голиусова Ю. В. Прекариат как новая группа наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. - 2015. - № 1. - С. 47-57.
3. Головина С. Ю. Современные тенденции в трудовом праве России // Современные тенденции в развитии трудового права и права социального обеспечения : материалы Междунар. научн.-практ. конф. (Москва, 18-20 января 2006 г.) / под ред. К. Н. Гусова. - М. : Проспект, 2007. - С. 9-22.
4. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовой договор. - М., 1996. - 126 с.
5. Дивеева Н. В. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений : дис. ... д-ра юрид. наук. - СПб., 2008. - 396 с.
6. 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.
7. Курс российского трудового права / под ред. Е. Б. Хохлова. - СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр-Пресс», 2007. - Т. 3 : Трудовой договор. - 656 с.
8. Лютов Н. Л. Всемирная торговая организация: перспективы участия в установлении международных трудовых стандартов // Трудовое право. - 2009. - № 7. - С. 80-84.
9. Лютов Н. Л. Международные трудовые стандарты и международная торговля в условиях глобализации: проблемы взаимодействия (в свете вступления России в ВТО) // Российский юридический журнал. - 2013. - № 6 (93). - С. 127-134.
10. Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015 г. Доклад Генерального директора МБТ «Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда». - Женева : МБТ, 2015.



11. Неустойчивая занятость в Российской Федерации: теория и методология выявления, оценивание и вектор сокращения / под ред. В. Н. Бобкова. - М. : Кнорус, 2018. - 342 с.

12. Нуртдинова А. Ф., Чиканова Л. А. Дифференциация регулирования трудовых отношений как закономерность развития трудового права // Журнал российского права. - 2015. - № 6. - С. 68-82.

13. Орловский Ю. П. Единство и дифференциация трудового законодательства // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : материалы научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. - М., 2008. - С. 27-30.

14. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. - М., 2009. - 544 с.

15. Работать ради лучшего будущего / Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда : Международное бюро труда. - Женева : МБТ, 2019. - URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms\\_662472.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/cabinet/documents/publication/wcms_662472.pdf).

16. Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве : монография. - М. : Проспект, 2017. - 480 с.

17. 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.

18. 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.

19. 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. - 2014. - Vol. 35. - Pp. 229- 253. - URL: <https://www.annualreviews.org/doi/full/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>.

20. Bercusson B. Employment Protection // Labour Law and Social Europe: Selected writings of Brian Bercusson. - Brussels : European Trade Union Institute, 2009. - Pp. 241-306.



21. Berger R. The Industrie 4.0 transition quantified. - Munich, 2016. - URL: [https://www.rolandberger.com/de/Publications/pub\\_the\\_industrie\\_4\\_0\\_transition\\_quantified.htm](https://www.rolandberger.com/de/Publications/pub_the_industrie_4_0_transition_quantified.htm).

22. Chang J.-H., Huynh P. ASEAN in transformation - The future of jobs at risk of automation // Bureau for Employers' Activities. Working Paper No. 9. - Bangkok : ILO Regional Office for Asia and the Pacific, 2016. - URL: [http://ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/asean\\_in\\_transf\\_2016\\_r2\\_future.pdf](http://ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/2016/asean_in_transf_2016_r2_future.pdf).

23. 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](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf).

24. European Commission. Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on transparent and predictable working conditions in the European Union. Brussels, 21.12.2017 COM(2017) 797 final 2017/0355(COD). - URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017PC0797&from=EN>.

25. Freedland M. The Personal Employment Contract. - Oxford : Oxford University Press, 2006. - 560 p.

26. Frey C. B., Osborne M. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Oxford Martin School Working Paper. - Oxford, 2013. - URL: <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314>.

27. 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 : Hart Publishing, 2006. - Pp. 295-316.

28. International Labour Organization. Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work. - Geneva : International Labour Office, 2017. - 78 p.

29. PricewaterhouseCoopers. The long-view: How will the global economic order change by 2050? - London, 2017. - URL: <https://www.pwc.com/gx/en/world-2050/assets/pwc-world-in-2050-summary-reportfeb-2017.pdf>.

30. Restatement of Labour Law in Europe / B. Waas, G.H. van Voss (eds.). - Oxford and Portland : Hart Publishing, 2017. - Vol. I : The Concept of Employee. - 806 p.

Лютов Н.Л. "Адаптация трудового права к развитию цифровых тех..."



31. Supiot A. Beyond Employment: Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe. - Oxford : Oxford University Press, 2001. - 246 p.