

Социальное обеспечение дистанционных работников и лиц, работающих через цифровые платформы труда: транснациональная перспектива

О. В. Чесалина

Институт социального права и социальной политики Общества Макса Планка, Германия, 80799, Мюнхен, Амалиенштрассе, 33

Цифровые технологии способствовали расширению применения удаленной дистанционной работы и работы посредством платформ. Данные новые формы труда могут выполняться из любой точки мира, где есть связь с Интернетом. При этом работодатель и работник, платформа, клиенты и исполнители заданий могут находиться в разных странах. В результате, с одной стороны, если платформы и (или) клиенты захотят избежать статуса работодателя и социальных обязательств по отношению к краудворкерам, они могут выбрать краудворкера из любой иной страны, законодательство которой не содержит трудовых и социальных гарантий для краудворкеров, а суды не рассматривают последних как работников. С другой стороны, Регламент ЕС 883/2004 о координации систем социального обеспечения был принят до появления цифровой экономики и новых форм труда и рассчитан на стабильные трудовые правоотношения и фиксированное рабочее место работника или самозанятого лица. Автор анализирует некоторые варианты расширения сферы действия Регламента ЕС 883/2004 территориально и по кругу лиц, а также рассматривает преимущества и недостатки коллизийной нормы «закон местонахождения компании или работодателя».

Ключевые слова: работа через цифровые платформы труда, краудворк, удаленный дистанционный труд, координация систем социального обеспечения, коллизийная норма закон местонахождения компании или работодателя, коллизийная норма закон места работы, транснациональные трудовые потоки при работе через цифровые платформы труда.

Введение: работа без территориальных границ

Цифровые технологии способствовали появлению работы посредством онлайн-платформ (краудворк/crowdwork) и мобильных приложений (работа по запросу, work on demand via apps, классический пример — Uber). Лица, работающие на основе платформ или при помощи мобильных приложений, являются, как правило, de jure самозанятыми лицами или индивидуальными предпринимателями. В ряде европейских стран уже приняты судебные решения относительно возникающих правоотношений и правового статуса лиц, работающих по запросу посредством мобильных приложений. Судебная практика является неоднородной: в то время как в одних странах суды признали возникновение трудового правоотношения (многочисленные судебные решения в Испании относительно курьеров по доставке еды; решения в отношении Uber и Take Eat Easy во Франции и т. п.), в других странах суды пришли к выводу, что такие лица имеют статус самозанятых (решения в отношении курьеров по доставке еды в Италии; в отношении лица, выполняющего микрораздания для платформы в Германии и т. п.). В то же

время во многих случаях «цифровые» самозанятые лица существенно отличаются от классических самозанятых, поскольку их деятельность контролируется при помощи различных мер и механизмов: алгоритмов и рейтинговых систем, финансовых и организационных стимулов, рекомендаций и управленческих решений. В результате такая новая бизнес-модель позволяет операторам платформ избежать трудовых отношений с лицами, работающими посредством платформ; увеличивается число псевдосамозанятых, лишенных трудовых и социальных гарантий.

Часто при краудворке, а также иногда при работе по запросу, платформа, клиенты и лица, работающие посредством платформ, находятся в различных странах. Согласно ст. 1 Регламента Европейского парламента и Совета Европейского союза 883/2004 от 29 апреля 2004 г. о координации систем социального обеспечения (далее — Регламент ЕС 883/2004) понятия «занятое лицо (работник)» и «самозанятое лицо» определяются в соответствии с законодательством государства — члена ЕС, в котором такая деятельность осуществляется¹. Это значит, что, если платформы и (или) клиенты захотят избежать статуса работодателя и социальных обязательств по отношению к краудворкерам, они могут выбрать краудворкера не только из другой страны Европейского союза, но и из любой иной страны, законодательство которой не предусматривает никаких ограничений для осуществления работы посредством платформ; не содержит трудовых и социальных гарантий для краудворкеров, а суды не рассматривают последних как работников.

Ученые отмечают появление такого явления, как «планетарный рынок труда» в сфере работы посредством платформ, где клиенты и платформы всегда могут выбрать исполнителя услуг из любой точки мира (Graham, Anwar, 2019). Клаус Шваб констатирует, что происходит невидимое перемещение труда в зарубежные страны (Schwab, 2016, p. 75). Ученые пишут о «виртуальной» миграции, которая происходит без физического перемещения границ и усиливает новые формы глобального разделения труда². Отмечается, что суть планетарного рынка труда состоит не в том, чтобы стереть территориальные границы и географию, а скорее в том, что платформы и клиенты имеют возможность злоупотреблять такой ситуацией в своих интересах (Graham, Anwar, 2019). Кроме того, платформы и клиенты находятся в выигрышном положении из-за превышения предложения над спросом на планетарном рынке труда, что ограничивает возможности исполнителей услуг и работ добиваться лучших условий труда и позволяет существенно занижать расходы на их труд (Graham, Anwar, 2018). Развивающиеся страны, как, например, Филиппины или Кения, не стремятся ограничить оказание услуг посредством платформ или установить минимальные стандарты для лиц, работающих на основе такой формы труда, поскольку понимают, что такие меры могут привести к оттоку клиентов и платформ из этих стран (Graham, Anwar, 2018).

¹ См., напр.: решение Европейского суда по делу 340/94 de Jaeck от 30 January 1997. URL: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-340/94> (дата обращения: 20.12.2019).

² См.: Интернет-страница проекта Digitalisation of Labour and Migration. Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung. URL: <http://www.platform-mobilities.net/en/konzept-notizen> (дата обращения: 20.12.2019).

Транснациональные трудовые потоки при работе через цифровые платформы труда — современное состояние эмпирических исследований

Как было показано выше, для решения вопроса о социальном обеспечении лиц, работающих посредством платформ, недостаточно принятия законодательных мер на национальном уровне. Для того чтобы объективно оценить требуемый уровень и вид регулирования (например, регулирование на международном, европейском или региональном уровне), необходимо иметь четкое представление о транснациональных трудовых потоках при краудворке и работе по запросу. На сегодняшний день статистические и эмпирические исследования по данному вопросу имеют много пробелов; официальные статистические данные практически отсутствуют. Мы не знаем, например, какой процент среди лиц, работающих по запросу, составляют мигранты и беженцы.

Тем не менее можно отметить несколько тенденций. Во-первых, платформы, которые недавно созданы, часто имеют локальный (региональный) характер в отношении клиентов и исполнителей услуг (Mandl et al., 2015, p. 112–113). На цифровых платформах труда, которые давно созданы, в качестве исполнителей работ и услуг зарегистрированы представители многих национальностей. Например, платформа Upwork насчитывает 8 млн краудворкеров из 180 стран (Däubler, 2016, p. 333). Во-вторых, языковые ограничения диктуют региональные границы. Например, немецкоязычные клиенты и краудворкеры сосредоточены чаще всего в Германии, Швейцарии и Австрии. Вольфганг Дойблер отмечает, что оказание многих услуг предполагает владение специальной терминологией и лексикой (Däubler, 2015, p. 356). В частности, в одном из исследований отмечается, что платформы, которые расположены в Испании, часто имеют клиентов и исполнителей услуг из стран Южной Америки. Регистрация исполнителей услуг, для которых английский язык не является родным языком, на определенных транснациональных платформах ассоциируется с высоким уровнем образования исполнителей, даже если работа сама по себе не предполагает высокого уровня образования (Forge et al., 2017, p. 31).

Социальная защита удаленных дистанционных работников и лиц, работающих через цифровые платформы труда в Европейском союзе

На уровне Европейского союза можно выделить ряд проблем относительно социальной защиты удаленных дистанционных работников (*remote home office*)³ и лиц, работающих через цифровые платформы труда. При этом необходимо учитывать, что лица, работающие посредством платформ, могут иметь как статус самозанятых, так и статус работников. Последний статус может быть более характе-

³ Под удаленными дистанционными работниками в данной статье понимаются работники, которые выполняют трудовую функцию на территории иной страны, чем место нахождения работодателя.

рен для лиц, работающих по запросу, но нельзя исключить и того, что со временем и краудворкеры — в зависимости от характера взаимоотношений между платформой и клиентами — могут быть отнесены судами к категории работников.

Квалификация правоотношений по нормам трудового права и права социального обеспечения

Как уже было отмечено ранее, Регламент ЕС 883/2004 исходит из автономного определения понятий «занятое лицо (работник)» и «самозанятое лицо» для целей социального обеспечения и не связан, например, с тем, как определяются эти понятия в трудовом праве. Тем не менее на практике могут возникнуть сложности, связанные с уплатой страховых взносов и выплатой социального пособия, на решение которых могут уйти годы. Так, например, начиная с 2016 г. Швейцарский фонд страхования от несчастных случаев (SUVA) пытается доказать, что компания «Убер» является работодателем водителей «Убер» и должна платить за них страховые взносы. Суд по социальным спорам Цюриха в решении от 10 июля 2018 г. не смог ответить на вопрос, являются ли водители «Убер» работниками или самозанятыми, и только пришел к выводу, что водители «Убер», которые работают в Швейцарии, не являются работниками компании «Убер-Швейцария», поскольку они заключили контракт с компанией «Убер», которая расположена в Амстердаме. В 2019 г. SUVA представила новое заключение, согласно которому компания «Убер», которая расположена в Нидерландах, является работодателем водителей «Убер» в Швейцарии, поскольку последняя контролирует деятельность водителей и устанавливает расценки поездок (Badertscher, 2019). Точка в этом споре до сих пор не поставлена.

На сегодняшний день в Регламенте ЕС 883/2004 все еще много открытых вопросов относительно разрешения коллизий по вопросам правового статуса. Например, если в социальном праве стран Европейского союза, затронутых транснациональной ситуацией, применяются разные категории занятости или если одноименные категории определяются, толкуются различным образом, определение или толкование какой из стран должно иметь приоритет? Расширение использования удаленного труда и работы посредством платформ может усугубить данную проблему.

Сфера действия Регламента ЕС 883/2004: территориальная и по кругу лиц

Целью Регламента ЕС 883/2004 является обеспечение мобильности работников и содействие им в поиске работы в различных государствах — членах ЕС. Регламент распространяется на граждан государств — членов ЕС, лиц без гражданства и беженцев при наличии транснациональной ситуации между государствами — членами ЕС. Регламент ЕС 83/2004 распространяется в соответствии с Регламентом ЕС 1231/2010 Европейского парламента и Совета от 24 ноября 2010 г. о распространении действия Регламента ЕС 83/2004 и Регламента ЕС 987/2009 на граждан третьих стран, которые еще не охвачены этими регламентами исключительно по причине их национального гражданства (далее — Регламент ЕС 1231/2010), а также

на граждан третьих стран, если они законно проживают, находятся⁴ на территории государств — членов ЕС и если сложилась транснациональная ситуация между государствами — членами ЕС. Современные информационные технологии и бизнес-модель работы посредством платформ позволяет удаленным дистанционным работникам, а также краудворкерам выполнять работу из любого места в мире, где есть Интернет. В результате многие из них могут выпасть из территориальной сферы Регламента ЕС 83/2004.

Регламент ЕС 83/2004 не содержит четкого ответа на вопрос, должен ли он применяться к удаленным дистанционным работникам, а также к краудворкерам, которые подпадают под сферу действия Регламента ЕС 883/2004 по кругу лиц, но работают за пределами ЕС (при условии, что работодатель или платформа находятся в ЕС). Представляется, что Регламент ЕС 883/2004 допускает толкование, позволяющее расширить сферу его действия на вышеназванных лиц. Даже если Европейский суд в недавнем деле C-570/15 не принял во внимание деятельность в рамках *home office* (из-за ее маргинального характера), следуя логике Европейского суда, дистанционный труд в Бельгии для компании, которая располагается в Нидерландах, теоретически мог бы быть рассмотрен как трудовая деятельность в другом государстве — члене ЕС. Кроме того, к вышеназванным лицам можно, на мой взгляд, в качестве одного из вариантов по аналогии применить коллизионную норму, предусмотренную в ст. 11 абз. 3 буква «е» Регламента ЕС 883/2004: законодательство государства — члена ЕС, в котором проживает данное лицо. Именно данную привязку применил Европейский суд к иной четко неурегулированной в Регламенте ситуации⁵. В данном деле латвийский гражданин, проживающий в Латвии, работал стюардом в компании Oceanwide Offshore Services BV, учрежденной в Нидерландах, на борту судна, которое дрейфовало за пределами территории Европейского союза под флагом Багамских островов. Европейский суд пришел к выводу, что то обстоятельство, что работник осуществляет свою деятельность за пределами территории Европейского союза, не является достаточным основанием для неприменения Регламента ЕС 883/2004 до тех пор, пока трудовые отношения сохраняют достаточно тесную связь с территорией ЕС. Даже если деятельность стюарда осуществлялась за пределами ЕС, трудовое правоотношение сохранило тесную связь с данной территорией, поскольку гражданин сохранил свое место жительства в Латвии и его работодатель располагался в Нидерландах. Конечно, применение данной привязки предполагает сохранение статуса проживания в одном из государств — членов ЕС.

Ситуации, когда краудворкеры не граждане ЕС, находятся за пределами ЕС, но оказывают услуги клиентам, находящимся в государствах — членах ЕС (независимо от того, где зарегистрирована платформа), не подпадают под действие Регламента ЕС 1231/2010. Это обстоятельство создает возможности для злоупотребления и недобросовестной конкуренции со стороны платформ и клиентов. Следует

⁴ Законное проживание в данном случае означает законное пребывание граждан третьих стран на территории соответствующего государства — члена ЕС. См. решение Европейского суда по делу 477/7, Balandin 24 January 2019. URL: <http://www.curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-477/17> (дата обращения: 20.12.2019).

⁵ См.: решение № 631/17, Inspecteur van de Belastingdienst от 8 мая 2019. URL: www.curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-631/17 (дата обращения: 20.12.2019).

проанализировать варианты расширения сферы действия Регламента ЕС 883/2004 и Регламента ЕС 1231/2010 и пересмотреть подход к территориальной сфере, не ограничивая последнюю территорией ЕС, если присутствует транснациональный элемент (Jorens, 2017, p. 20). Например, в Общем регламенте по защите персональных данных 2016 г., который вступил в силу с 25 мая 2018 г., используется такой подход в отношении территориальной сферы действия Регламента (Cherry, 2019, p. 29). Расширение территориальной сферы действия последнего направлено на то, чтобы гарантировать защиту физическим лицам (данная цель сопоставима с целями Регламента ЕС 883/2004 и Регламента ЕС 1231/2010), которые включены в персональную сферу действия Общего регламента, а также для того, чтобы создать «глобальный стандарт для обработки данных», «равное игровое поле для компаний, конкурирующих за клиентов в ЕС». Это означает, что компания, расположенная за пределами ЕС и предлагающая товары и услуги в ЕС, подпадает под действие Общего регламента (Schumacher, 2018, p. 38).

Коллизионные нормы

Коллизионные нормы Регламента ЕС 883/2004 действуют одновременно и в отношении уплаты страховых взносов, и предоставления социального обеспечения (Steinmeyer, 2018a, p. 240). Основной коллизионной нормой Регламента ЕС 883/2004 (ст. 11 абз. 3 буква «а») является закон места работы (*lex loci laboris*). Изначально существовали серьезные аргументы в пользу данной коллизионной нормы. Во-первых, она гарантирует равное обращение работников-мигрантов с работниками, проживающими в стране работы (Jorens, 2018, p. 240). С позиции органов социального страхования сбор социальных страховых взносов может быть гарантирован только в том случае, если работодатель находится в той же стране, где и органы социального страхования (Jorens, 2018, p. 243).

Регламент ЕС 883/2004 был принят задолго до появления цифровой экономики и новых форм труда. Это объясняет, почему концепция «рабочего места; места осуществления деятельности» — *location of an activity* (которая является предметом регулирования Европейского права) и концепция «центр интереса» — *centre of interest* (для самозанятых) все еще предполагают стабильные трудовые правоотношения и фиксированное местоположение работника или самозанятого лица.

Благодаря цифровым технологиям все большее количество как работников, так и самозанятых не привязаны к определенному месту работы, что делает более сложным его определение (Jorens, 2018, p. 240). Кроме того, в случае работы посредством платформ (если такие отношения признаны трудовыми) платформа, клиенты и исполнители заданий находятся в разных странах, что усложняет взимание страховых взносов и предоставление социального обеспечения. Поэтому возникает вопрос, подходит ли коллизионная норма «закон места работы» (*lex loci laboris*) в качестве основной в условиях цифровой экономики и, в частности, для регулирования отношений посредством платформ и с удаленными дистанционными работниками.

Рассмотрим в качестве альтернативы коллизионную норму «закон местонахождения компании или работодателя» (предположив, что платформа находится в ЕС). Преимущество такой коллизионной нормы касается уплаты социальных

страховых взносов. Кроме того, такая коллизийная норма выполняла бы антидемпинговую функцию, поскольку платформы потеряли бы преимущество доступа к более дешевой рабочей силе (так как социальные страховые взносы было бы необходимо платить в соответствии с законодательством страны местонахождения/регистрации платформы). Не только в сфере социального обеспечения, но и в трудовом и налоговом праве отмечается необходимость детерриториализации норм права. К примеру, Гай Мундлак утверждает, что в условиях глобализации больше не являются адекватными территориальные решения, которые были созданы ранее в рамках трудового законодательства; он предлагает в качестве подходящего места регулирования определить местонахождение конечных бенефициариев продуктов и услуг (Mundlak, 2009; Cherry, 2019, p. 5–6).

Тем не менее коллизийная норма «закон местонахождения компании или работодателя» имеет многочисленные недостатки. Во-первых, она может использоваться только в том случае, если платформы находятся в ЕС. Во-вторых, краудворкеры часто выполняют работы и оказывают услуги через несколько платформ, что препятствует достижению цели координации социального обеспечения — определению единственного законодательства, подлежащего применению. В-третьих, краудворк часто представляет собой не основную, а дополнительную работу. Это значит, что в отношении основной работы в большинстве случаев будет применяться законодательство страны места работы.

Реализация норм о социальном обеспечении

Как уже было отмечено выше, реализацию норм о социальном обеспечении, а именно уплату социальных страховых взносов и предоставление социального обеспечения, проще организовать, если и работодатель, и органы социального страхования находятся в одной и той же стране (Eichenhofer, 1987, p. 81). Тем не менее нормы европейского социального права регулируют также ситуацию, когда работодатель находится в иной стране, чем органы социального обеспечения. Согласно ст. 21 Регламента ЕС 987/2009 Европейского парламента и Совета от 16 сентября 2009 г., устанавливающего порядок реализации Регламента ЕС 883/2004 о координации систем социального обеспечения, работодатель, который зарегистрировал офис или коммерческое предприятие за пределами компетентного государства — члена ЕС, должен выполнять все обязательства, установленные законодательством, применимым к его работникам, в частности обязательство по уплате взносов, как если бы он имел свой зарегистрированный офис или коммерческое предприятие в компетентном государстве — члене ЕС. Следует также отметить, что, согласно ст. 21 абз. 2 Регламента ЕС 987/2009, работодатель и работник могут договориться о том, что последний может выполнять от имени работодателя обязательство по уплате страховых взносов.

Таким образом, если согласно национальному законодательству деятельность будет квалифицирована как трудовое правоотношение (зависимый труд), то работодатель, в том числе зарубежный, обязан платить социальные страховые взносы в национальную систему социального страхования (по крайней мере, в Европейских странах). Например, § 3 Четвертой книги Социального кодекса Германии предусматривает обязательное социальное страхование для всех лиц, чье место

работы находится в рамках территориальной сферы действия данного нормативного акта (Steinmeyer, 2018b, p. 1527). Следовательно, работодатель, находящийся за рубежом (за исключением экстратерриториальных работодателей, как, например, государства или международные организации), обязан платить социальные страховые взносы в соответствии с § 28e Четвертой книги Социального кодекса Германии (Mecke, 2016, p. 485).

Государственное социальное страхование в случае необходимости может использовать инструменты административного принуждения для сбора социальных взносов от иностранных работодателей (Eichenhofer, 1987, p. 78). Однако относительно работы через цифровые платформы труда трудно предсказать, будут ли страховые органы использовать эту возможность на практике и если да, то каким образом. Административные расходы могут быть выше, чем сумма страховых взносов, полученных для национальной системы социального страхования, особенно с учетом того, что во многих случаях краудворк осуществляется только в качестве дополнительной работы (Giesen, Kersten, 2018, p. 118).

Сбор взносов на территории других государств возможен путем взаимопомощи местных учреждений социального страхования. Новый Регламент ЕС 2019/1149 Европейского парламента и Совета от 20 июня 2019 г., учреждающий Европейский орган по труду, может способствовать улучшению ситуации в этой области. Европейский орган по труду должен содействовать обеспечению справедливой мобильности рабочей силы во всем ЕС и помогать государствам — членам ЕС и Комиссии в координации систем социального обеспечения в рамках ЕС. В соответствии с пунктом 2 буква «b» Регламента, Европейский орган по труду должен, в частности, содействовать сотрудничеству и укреплять сотрудничество между государствами — членами ЕС для обеспечения реализации европейского законодательства на всей территории ЕС, включая содействие согласованным и совместным инспекциям. Европейский орган по труду должен, в частности, поощрять и поддерживать взаимопомощь в разных формах, в том числе в форме обмена персоналом между национальными органами.

Выводы

В заключение отметим, что бизнес-модель работы через цифровые платформы труда ставит многочисленные правовые вызовы. Не все из них возможно решить на национальном или европейском уровне, поскольку назрело решение на международном уровне. Тем не менее необходимы дальнейшие эмпирические исследования транснациональных трудовых потоков при работе посредством платформ; пересмотр Регламента ЕС 883/2004 с учетом расширения использования удаленного дистанционного труда и работы через цифровые платформы труда.

Контактная информация:

Чесалина Ольга Владимировна — канд. юрид. наук, доц.; ol15ga@yandex.ru

Social protection of remote workers and platform workers: transnational perspective

O. V. Chesalina

Max Planck Institute for Social Law and Social Policy,
33, Amalienstraße, Munich, 80799, Germany

Digital technologies have triggered an increase of remote work and platform work. New forms of work can be carried out from any place in the world linked to the internet. Hereby employer and employee, platform, platform worker and clients can be located in different countries. As a result, if platforms or clients would like to avoid taking over employer responsibility, they can always select a crowdworker from a country, which legislation does not provide labour and social guarantees for platform workers and which courts classify platform workers as self-employed. Concerning the EU, Regulation EC 883/2004 was adapted before the emergence of the platform economy and new forms of employment; it therefore presumes stable employment relations and a fix location of the self-employed or a fix place of work of the employee. The author analyses different options for a widening of the personal and territorial scope of Regulation EC 883/2004 as well as the pros and cons of the conflict of law rule “place of business of the undertaking or employer”.

Keywords: platform work, crowdwork, remote home office, coordination of social security systems, conflict of law rule “place of business of the undertaking or employer”, conflict of law rule “lex loci laboris”, transnational labour flows caused by platform work.

Библиография/References

- Badertscher, Claudia. *Suva bleibt dabei: Uber ist Arbeitgeber*. Available at: <https://www.srf.ch/news/schweiz/plattform-oekonomie-suva-bleibt-dabei-uber-ist-arbeitgeber> (accessed: 20.12.2019).
- Cherry, Miriam A. 2019. *Regulatory Options for Conflicts of Law and Jurisdictional Issues in the On-Demand Economy*. Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment. Series No. 106. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_712523.pdf (accessed: 20.12.2019).
- Däubler, Wolfgang. 2015. *Internet und Arbeitsrecht*, Frankfurt am Main, Bund-Verlag.
- Däubler, Wolfgang. 2016. “Herausforderungen für das Arbeitsrecht — Deregulierung, Globalisierung, Digitalisierung.” *Arbeit und Recht* 64(8–9): 325–334.
- Eichenhofer, Eberhard. 1987. *Internationales Sozialrecht und internationales Privatrecht*. Baden-Baden, Nomos.
- Forde Chris, Mark, Stuart, Simon, Joyce, Liz, Oliver, Danat, Valizade, Gabriella, Alberti, Kate, Hardy, Vera, Trappmann, Charles, Umney, Calum Carson, 2017. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Study for the EMPL Committee. Brussels: European Parliament. Available at: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf) (accessed: 20.12.2019).
- Giesen, Richard, Kersten, Jens J. 2018. *Arbeit 4.0*. München, C. H. Beck.
- Graham, Mark, Anwar, Mohammad. 2018. “Digital Labour.” Edited by James Ash, Rob Kitchin and Agnieszka Leszczynski. *Digital Geographies*: 177–187. London, Sage.
- Graham, Mark, Anwar, Mohammad. 2019. “The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labour Market?” *First Monday*, vol. 24 (4), 1 April 2019. Available at: <https://firstmonday.org/ojs/index.php/fm/article/view/9913/7748>. Accessed December 19, 2019 (accessed: 20.12.2019).
- Jorens, Yves. 2018. “Migrant Workers and European Social Law: Of a Respectable Age or Time for a Rebirth?” In *Labour Law and Social Protection in a Globalized World: Changing Realities in Selected Areas of Law and Policy*. Edited by Franck Hendrickx, Jan Pichrt and Kristina Koldinská, 233–246. Alphen an den Rijn, Kluwer Law International.

- Jorens, Yves. 2017. Migrant workers and European social law: of respectable age or time for a rebirth?, XII European Regional Congress International Society for Labour and Social Security Law Czech Society for Labour Law and Social Security Law, September 20–22, in Prague. Available at: https://www.ercprague2017.cz/wp-content/uploads/2017/02/Jorens_MigrantWorkersEuropeanSocialLaw.pdf (accessed: 20.12.2019).
- Mandl, Irene, Curtarelli, Maurizio, Riso, Sara, Vargas Llave, Oscar, Gerogiannis, Elias. 2015. *New Forms of Employment*. Eurofound. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Mecke, Christiaan. 2016. “Arbeit 4.0. — Schöne neue sozialversicherungsfreie Arbeitswelt?” *Sozialgerichtsbarkeit*, 481–488.
- Mundlak, Guy. 2009. “Deterritorializing Labour Law.” *Journal of Law and Ethics in Human Rights* 3, no. 2: 189–222.
- Schumacher, Pascal. 2018. Scope of application of the GDPR. In *New European General Data Protection Regulation*, edited by Daniel Rücker and Tobias Kugler. München, C. H. Beck.
- Schwab, Klaus. 2016. *Die vierte Industrielle Revolution*. München, Pantheon Verlag.
- Steinmeier, Heinz-Dietrich. 2018a. “Das nationale Recht grenzüberschreitender Sachverhalte”. In *Sozialrechtshandbuch*, edited by Franz Ruland, Ulrich Becker and Peter Axer, 1505–1528. Baden-Baden, Nomos.
- Steinmeyer, Heinz-Dietrich. 2018b. “Gedanken zur Bestimmung des anwendbaren Rechts im europäischen Arbeitsrecht und im europäischen Sozialrecht”, *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht*, 2: 239–247.

Author's information:

Olga V. Chesalina — PhD in Law, Senior Researcher; ol15ga@yandex.ru