

УДК 331.106.52

DOI: 10.17223/22253513/39/12

И.А. Глотова

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ УГРОЗЫ СТАБИЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В КОНТЕКСТЕ ПРИМЕНЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Рассматриваются правовое регулирование срочных трудовых отношений и практика применения срочных трудовых договоров в России и европейских странах, анализируются отдельные негативные последствия широкого использования временной занятости в современных экономических условиях.

Ключевые слова: трудовой договор; нетипичная занятость; прекариат; гибкость; временная занятость.

Еще в начале XX в. И.С. Войтинским впервые в отечественной науке трудового права было выделено четыре принципа трудового права, именуемых основными чертами советского трудового права. Одним из них автор назвал устойчивость трудовых отношений, которая выражалась в том, что трудовой договор по общему правилу заключается на неопределенный срок, равно как и прекращается по строго установленным в законодательстве основаниям [1. С. 65].

Сегодня срочный характер трудового отношения, воспринятый законодателем вслед за теорией трудового права и международными стандартами как отклонение от нормы, становится все более и более распространенным условием заключаемых трудовых договоров в силу преимуществ и возможностей, которые он имеет для работодателя. В первую очередь это возможность гибко реагировать на изменения спроса на рынке труда, например в связи с сезонными колебаниями, а также возможность замены временно отсутствующих работников и оценки нанимаемых работников, прежде чем предлагать заключать с ними трудовой договор на неопределенный срок.

Для работников срочная занятость, скорее, носит вынужденный характер, находясь в зависимости от условий, которые диктует им наниматель.

Так, Н.В. Заклюжная среди прочих признаков нетипичной трудовой занятости, таких как изменение значения места выполнения работы, расширение новых способов организации труда, называет срочный характер трудовых отношений, когда продолжительность трудовых отношений ограничивается сроком трудового договора [2. С. 124].

В период развития цифровой экономики этот нетипичный для трудовых отношений признак перестал быть исключительным, поскольку данное условие в трудовом договоре применяется достаточно часто. Более того,

срочные трудовые отношения приобрели особый, гипертрофированный характер и отвечают вызовам экономики нового поколения. Например, такая разновидность краткосрочной занятости, как случайная работа, появилась в последнее время в развитых странах, особенно на рабочих местах, связанных с экономикой по требованию с применением цифровых платформ, и является чаще всего неформальной, а значит, прекаризационной занятостью.

Сегодня в связи с многообразием форм нетипичной занятости в зарубежной литературе можно найти более 16 критериев их классификации, среди которых: продолжительность и сроки действия договоров, условия договоров, характер доходов; степень трудовой автономии; уровень формальности; уровень открытости; уровень уязвимости; условия роста квалификации; уровень гибкости; уровень стабильности; регулярность; тяжесть опасности труда; отношение к рабочему месту; качество занятости; уровень социальной защищенности, а также факторов, влияющих на рост нестабильной занятости, таких как глобализация, демография, миграция, структурные факторы, теневая и неформальная экономика, социальное развитие и уровень жизни, безработица [3. Р. 159].

Широкий подход к определению форм нестандартной занятости отражается и в отечественных исследованиях:

1) по гибкости режимов рабочего времени: гибкий рабочий год, гибкая рабочая неделя, гибкий график рабочего времени;

2) по способу организации трудовой деятельности: дистанционный труд, работники по вызовам, вахтово-экспедиционная форма, агентская занятость;

3) по степени индивидуализации: самостоятельный труд – самозанятость и занятость в личном подсобном хозяйстве;

4) по продолжительности рабочего времени: недозанятость, неполная занятость, сверхзанятость;

5) по продолжительности трудовых отношений: занятость на основе срочных трудовых договоров, занятость на основе договора гражданско-правового характера, разовая занятость, случайная занятость, временная занятость;

6) по статусу трудовой деятельности: вторичная занятость и совместительство [4. С. 383].

Таким образом, срок действия договора – один из основных признаков нетипичной занятости.

В соответствии со ст. 58 Трудового кодекса РФ запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Обширная судебная практика по оспариванию увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора показывает, что значительная доля работодателей заключает срочные трудовые

договоры с нарушением требований ТК РФ, что влечет признание такого договора как заключенного на неопределенный срок.

Во-первых, работодатели, чтобы не заключать договор на неопределенный срок, заключают несколько срочных трудовых договоров с работником для выполнения одной и той же трудовой функции. По этому поводу Верховный Суд РФ отметил, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок¹.

Во-вторых, работодатели зачастую не учитывают, что перечень категорий работников, с кем допускается заключать срочный трудовой договор, предусмотрен ст. 59 ТК РФ или иными федеральными законами и не подлежит расширительному толкованию.

Так, суд признал увольнение незаконным, установив, что работник был принят на работу по срочному трудовому договору на период действия заключенных работодателем государственных контрактов, а оказание предусмотренных контрактами услуг не выходит за рамки обычной деятельности организации².

В соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности. В связи с этим увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора с руководителем обособленного подразделения признается судом незаконным³.

К тому же частым нарушением является навязывание условия о временном характере трудовых отношений в отношении перечня работников, перечисленных в ч. 2 ст. 59 ТК РФ. В п. 13 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» также отмечается, что срочный трудовой договор, заключенный на основании ч. 2 ст. 59 ТК РФ, может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон, т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя. Кроме того, Верховный Суд РФ указал, что, если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора

¹ Пункт 14 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

² Апелляционное определение Иркутского областного суда от 05.06.2013 по делу № 33-4481/13. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/uzha5Jy7ARi/> (дата обращения: 23.06.2020).

³ Определение Московского городского суда от 18.12.2013 № 4г/8-12759. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOCN&n=136942#02387976067646127> (дата обращения: 23.06.2020).

будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

Также предметом проверки в судебном разбирательстве становится реальность наступления факта или события, послужившего основанием (причиной) заключения срочного трудового договора. Если событие, с учетом наличия которого был заключен срочный договор, не наступило (например, основной работник, на время отсутствия которого был принят временный, уволился до выхода на работу), то увольнение в связи с истечением срока действия трудового договора неправомерно, и такой договор приобретает бессрочный характер¹.

Увольнение работника в связи с истечением срока срочного трудового договора признается незаконным, если из его содержания усматривается, что он был заключен на период выполнения определенной работы, а именно на период сдачи объекта, при этом указанная работа не была завершена, что свидетельствует об отсутствии у работодателя законных оснований для расторжения срочного трудового договора².

Также грубым нарушением является отсутствие в срочном трудовом договоре срока его действия, что влечет признание увольнения неправомерным³.

Однако нередко суды встают на сторону работодателя. Не всегда признается незаконным увольнение и при отсутствии в срочном договоре обстоятельств (причин), послуживших основанием для его заключения. Так, было признано законным увольнение в случае, когда обстоятельства заключения срочного трудового договора не были указаны в нем, но на самом деле существовали и были предусмотрены Трудовым кодексом РФ⁴.

В другом случае при отсутствии письменной формы трудового договора суд признал увольнение законным, установив, что работник знал о срочном характере трудовых отношений – был ознакомлен под роспись с приказом о приеме на работу, в котором была отметка о срочном характере трудового договора⁵.

В некоторых случаях многократность заключения срочных трудовых договоров квалифицируется судом правомерным действием. Например, при осуществлении непрерывного цикла работ и необходимости замеще-

¹ Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 15.05.2015 по делу № 33-2752/2015. URL: <https://consultantkomi.ru/news/373/> (дата обращения: 23.06.2020).

² Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.08.2012 № 33-12240. URL: <https://base.garant.ru/35378651/> (дата обращения: 23.06.2020).

³ Определение Московского городского суда от 12.12.2014 № 4г/8-13140. URL: <https://www.tsporg.ru/article/1525> (дата обращения: 23.06.2020).

⁴ Апелляционное определение ВС Республики Карелия от 01.09.2015 по делу № 33-3390/2015. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/137047613/> (дата обращения: 23.06.2020).

⁵ Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 03.03.2016 по делу № 33-540/2016. URL: <https://base.garant.ru/140821330/> (дата обращения: 23.06.2020).

ния временно отсутствующих работников возможно неоднократное заключение срочных трудовых договоров с ранее уволенными сотрудниками¹.

Теперь обратимся к международному регулированию этого вопроса и опыту зарубежных стран.

Международная организация труда (далее – МОТ) считает важной задачей предотвращать злоупотребления при использовании срочных трудовых договоров для выполнения работы, носящей постоянный характер, путем ограничения их продления или запрета заключения².

Таким образом, МОТ относится к срочным трудовым договорам как исключению из требований стабильности трудовых отношений и признает необходимым вести контроль за обоснованностью заключения срочных трудовых договоров, ограничивать случаи расторжения трудовых договоров в связи с окончанием сроков их действия.

Несмотря на то, что в соответствии с Конвенцией МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя предусматривается возможность определения в национальном законодательстве категорий работников, в отношении которых могут не применяться некоторые положения, предусмотренные Конвенцией, МОТ признает необходимым обеспечить равные условия труда для работников, занятых на основе срочных трудовых договоров, по сравнению с работниками, занятыми на постоянной основе.

Так, согласно п. 5 ст. 2 Конвенции, член МОТ может исключать из сферы применения всех или некоторых положений Конвенции следующие категории работающих по найму лиц:

а) работников, нанятых по договору о найме на определенный срок или для выполнения определенной работы;

б) работников, проходящих испытательный срок или приобретающих необходимый стаж, заранее установленный и имеющий разумную продолжительность;

в) работников, нанятых на непродолжительный срок для выполнения случайной работы.

При этом гибкость при решении данного вопроса самими государствами ограничена: во-первых, необходимостью обоснованного подхода к определению круга лиц (основаниями должны выступать причины объективного характера), во-вторых, контролем за действиями государств, предусмотревших исключение из требований Конвенции³.

¹ Постановление ФАС УО от 30.03.2009 № Ф09-1640/09-С3 по делу № А47-5742/2008АК-21. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AUR&n=91368#019218714514640745> (дата обращения: 23.06.2020).

² What is temporary employment? URL: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_534826/lang--en/index.htm (accessed: 23.06.2020).

³ О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя : Конвенция № 158 Международной организации труда : (заключена в г. Женеве 22.06.1982) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957–1990. Женева : Международное бюро труда, 1991. Т. II. С. 1983–1989.

Отмечается, что многие ратифицировавшие Конвенцию государства воспользовались гибкостью, предусмотренной ст. 2 Конвенции. Из 34 стран, ратифицировавших Конвенцию, 23 страны использовали некоторые или все исключения, предусмотренные в п. 2 ст. 2 Конвенции.

Следовательно, в отношении работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, должен быть обеспечен тот же уровень защиты, предусмотренный Конвенцией. Временные работники не должны стать исключением из правил, и подобные договоры не могут заключаться во избежание предоставления гарантий и защиты, предусмотренных работникам при прекращении трудовых отношений. Об этом говорится в пояснительной записке к Конвенции МОТ от № 158. Данные выводы сделаны контрольными органами МОТ на основе анализа равного соблюдения международных стандартов государствами-участниками¹.

Анализируя практику применения срочных трудовых договоров в странах Европейского союза, можно выделить следующие особенности временной занятости в этих странах.

В европейских странах анализ положения на рынке труда в отношении срочных трудовых договоров не только построен на оценке общего количества срочных трудовых договоров, но и сопряжен с оценкой других показателей (срок трудовых договоров, соотношение с долей бессрочных трудовых договоров).

Таким образом, срочная занятость оценивается по-разному: с одной стороны, как элемент поддержания рынка труда, с другой – как негативное явление, последствие непродуманного законодательства и государственной политики содействия занятости.

В первом случае наличие срочных договоров резюмируется как благоприятный сценарий, результат развития которого обеспечивает в перспективе переход на постоянную работу, позволяя экономике плавно реагировать на экономические колебания и потрясения, требующие перераспределения рабочей силы между секторами экономики и профессиями.

Негативный сценарий имеет место, когда существует высокая доля временных работников в сочетании с низкими показателями перехода с временной работы на постоянную, что свидетельствует о проблемах рынках труда, его прекаризационном характере.

Важным критерием разграничения признается срок таких договоров: контракты с более длительным сроком действия (2 года или более) характеризуются относительной стабильностью, большей вероятностью их продления или трансформации в бессрочные. Заключение договоров на срок менее года – признак неблагоприятного сценария масштабного применения срочного трудового договора.

¹ Note on Convention № 158 and Recommendation No. 166 concerning termination of employment : the 79th Session of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171404.pdf (accessed: 23.06.2020).

Согласно статистическим данным, срочные трудовые договоры в европейских странах (далее – ЕС) – широко распространенное явление [5. Р. 29]. В 2018 г. 27,2 млн человек работали на временной основе, что составляет около 20% всех зависимых рабочих мест в ЕС. Более 8 млн из них имели трудовые контракты продолжительностью менее 6 месяцев.

Особенно высокими были показатели временной занятости во Франции, Италии, Польше и Испании (выше среднего показателя по ЕС в 14,2% в 2018 г.) в сочетании с низкими показателями перехода от срочных к бессрочным контрактам (ниже 10%). Другие страны, такие как Нидерланды или Португалия, демонстрируют значительный уровень временной занятости, хотя и с более высокими показателями переходного периода (свыше 15%). По указанной схеме в Докладе резюмируется, что число краткосрочных договоров сроком на один год или менее стабильно растет (примерно на 10% в период с 2008 по 2018 г.), в то время как договоры с более длительным сроком действия (2 года или более) сократились почти на 23% за тот же период.

Таким образом, широкое использование срочных трудовых договоров в ЕС способствует укоренению данной категории работников на рынке труда, при этом ограничивается возможность сдерживания роста такой временной занятости и решения сопутствующих проблем (качество рабочих мест и их безопасности).

Иной вывод, характеризующий занятость по срочному трудовому договору в европейских странах, состоит в следующем. В большинстве случаев временная занятость является вынужденной. Значительная часть работников работает по срочному трудовому договору, поскольку они не смогли найти постоянную работу. В таких странах, как Хорватия, Португалия, Испания и Италия, более 80% временных работников в возрасте 15–64 лет в рамках социологического опроса пояснили, что они оказались в такой ситуации, потому что не смогли найти постоянную работу.

Показатель заключения срочных трудовых договоров напрямую связан с риском бедности среди работников, которая в последнее время только растет. В 2018 г. 16,2% работников со срочными трудовыми договорами имели доход ниже 60% средней заработной платы в соответствующем сегменте занятости против 6,1% тех, кто имел трудовые договоры с неопределенным сроком действия [6. Р. 37, 75]

В условиях расширения практики применения срочных трудовых договоров во многих государствах необходимо рассмотреть меры, уже сейчас активно предпринимаемые в зарубежных странах и направленные на предупреждение и устранение названных ранее негативных последствий.

Такие меры можно подразделить на две группы: прямые и косвенные.

К первым относятся прямые ограничения на срочные контракты. Например, снижение доли срочных трудовых договоров ожидается в Португалии, где в 2019 г. изменены условия использования срочных контрактов, в частности сокращен максимальный срок действия срочных контрактов с трех до двух лет, включая их продление. Прямой мерой можно считать запрет на использование договоров с нулевым рабочим днем.

Косвенные меры, как правило, опосредованы мерами фискального характера, которые делают невыгодным для работодателей заключение срочных трудовых договоров. Так, Нидерланды предусматривают повышение взносов для работодателей по некоторым видам гибких договоров, включая срочные.

В 2018 г. в Италии установлены более жесткие правила использования и продолжительности срочных контрактов: сокращена максимальная продолжительность с 36 до 24 месяцев при соблюдении требования обосновать продления договоров в случае выхода за пределы 12 месяцев.

Данные меры должны содействовать планомерному переходу к постоянным договорам о труде.

Другие меры направлены на выравнивание положения работников, занятых по срочным трудовым договорам. В первую очередь это улучшение условий договора о рабочем времени, трудовом стаже, организации их труда. Так, в 2019 г. в Бельгии была увеличена максимальная продолжительность перерыва в стаже (с 36 до 48 месяцев), при котором сохраняются гарантии пенсионного обеспечения для работников, прошедших обучение на рабочих местах. Эта гарантия в первую очередь способствует дополнительным возможностям повышения квалификации лиц, имеющих работу непостоянного характера.

Ряд мер общего характера также благоприятно сказался на статистике сокращения числа срочных трудовых договоров. Например, в Испании в рамках государственного плана обеспечения достойного труда на 2018–2020 гг. увеличен штат трудовых инспекций в среднем на 23%, что способствовало снижению числа срочных трудовых договоров, переключенных в бессрочные контракты, в два раза [6. Р. 93].

Таким образом, обобщая практику применения срочных трудовых договоров в России и странах Европы, стоит сказать, что отказ от абсолютной стабильности трудовых отношений как классического признака трудового отношения на сегодняшний день уже не рассматривается как значительная угроза в сравнении с имеющимися вызовами в сфере труда и занятости, порожденными новым типом экономики.

Срочные трудовые договоры становятся нормой для сферы трудовых отношений, позволяют реагировать на динамику предложения на рынке труда, подстраиваться под смену экономических условий. Как вид трудовых договоров они продолжают оставаться в рамках предмета регулирования трудового законодательства, что обеспечивает сохранение гарантий защиты таких работников. При этом государство должно поддерживать необходимый уровень гарантий работникам со срочной занятостью в целях минимизации социально-трудовых рисков, недопущения перехода этих лиц в класс прекариата.

Литература

1. Войтинский И.С. Трудовое право СССР / Ин-т советского права. М. ; Л. : Гос. изд-во, 1925. 364 с. (Учебники и учебные пособия для вузов).

2. Заключенная Н.В. Нетипичные трудовые отношения: видоизменение классических признаков // Научные ведомости БелГУ. Сер. Философия. Социология. Право. 2014. № 16 (187). С. 123–129.

3. Kaliyeva S.A., Alzhanova F.G., Meldakhanova M.K., Sadykov I.M., Adilkhanov M.A. The Precariousness Employment in the Eurasian Economic Space: Measurement Problems, Factors and Main Forms of Development // The Journal of Asian Finance, Economics and Business. 2018. Vol. 5, № 3. P. 157–167.

4. Дорохова Н.В. Анализ подходов к классификации форм нестандартной занятости населения // Вестник Воронежского государственного университета инженерных технологий. 2017. № 1. С. 381–385.

5. Gonzalez Vazquez I., Milasi S., Carretero Gomez S., Napierala J., Robledo Bottcher N., Jonkers K., Goenaga Beldarrain X. The changing nature of work and skills in the digital age. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2019. 104 p.

6. Proposal for a Joint Employment Report 2020 from the Commission to the Council: the Joint Employment Report. European Union, 2019. 136 p.

Glотова Irina A., Chelyabinsk State University (Chelyabinsk, Russian Federation)

EVALUATION OF THE STABILITY'S FACTORS OF LABOR RELATIONS IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY AT THE CONTEXT OF FIXED-TERM EMPLOYMENT CONTRACTS IN RUSSIA AND ABROAD

Keywords: employment contract, atypical employment, precariat, flexibility, temporary employment.

DOI: 10.17223/22253513/39/12

Temporary employment is defined in the scientific literature as atypical for the sphere of wage labour and even as an element of precarious employment.

Today, fixed-term labour contracts are seen as a mechanism for labour market actors to respond to any shocks in the economy, a way of flexibly regulating the number of employees and reducing "dead" costs for employers.

Russian labour law prohibits the conclusion of fixed-term employment contracts for the purpose of avoiding the rights and guarantees provided for workers with whom an indefinite-term employment contract is concluded.

But extensive court practice in challenging dismissal due to the expiry of the term of the employment contract shows that a significant proportion of employers conclude fixed-term employment contracts in violation of the requirements of the Labour Code of the Russian Federation, in order to avoid providing labour rights and guarantees to employees. These violations mainly include repeated conclusion of fixed-term contracts for a short period to perform the same work function, "imposition" of a condition on the fixed-term nature of the contract in the absence of the employee's will, in situations where the law requires an agreement of the parties to the employment contract for the conclusion of a fixed-term contract.

In the modern economic environment, a form of short-term employment called casual work has developed, which is most often recognised in the literature as informal, precarious employment. Despite this, casual work has become widespread in developed countries, and particularly in jobs related to the on-demand economy, with the use of digital platforms.

The negative aspect of the wide use of fixed-term employment contracts in the EU is reflected in the persistent entrenchment of temporary workers in the labour market, whose growth can be restrained only with the assistance of the state.

Thus, the analysis of the practice of flexible forms of employment in foreign countries shows that short-term contracts are now widely integrated into the global labour market, which is confirmed by the statistical data on the growth of fixed-term contracts in most countries. This process can hardly be stopped, but, based on the experience of EU countries,

it seems possible at least to find a way to adapt to this situation by balancing the rights and interests of workers, employers and the state in such relations and preventing the transformation of fixed-term employment relations into precarious ones.

References

1. Voytinskiy, I.S. (1925) *Trudovoe pravo SSSR* [Labor Law of the USSR]. Moscow; Leningrad: Gos. izd-vo.
2. Zakalyuzhnaya, N.V. (2014) Netipichnye trudovye otnosheniya: vidoizmenenie klassicheskikh priznakov [Atypical labor relations: modification of classical features]. *Nauchnye vedomosti BelGU. Ser. Filosofiya. Sotsiologiya. Pravo – NOMOTHETIKA: Philosophy. Sociology. Law.* 16(187). pp. 123–129.
3. Kaliyeva, S.A., Alzhanova, F.G., Meldakhanova, M.K., Sadykov, I.M. & Adilkhanov, M.A. (2018) The Precariousness Employment in the Eurasian Economic Space: Measurement Problems, Factors and Main Forms of Development. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business.* 5(3). pp. 157–167. DOI: 10.13106/jafeb.2018.vol5.no3.157
4. Dorokhova, N.V. (2017) Analysis of approaches to classification of forms of non-standard employment. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta inzhenernykh tekhnologiy – Proceedings of the Voronezh State University of Engineering Technologies.* 1. pp. 381–385. (In Russian). DOI: 10.20914/2310-1202-2017-1-381-385
5. Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. & Goenaga Beldarrain, X. (2019) *The changing nature of work and skills in the digital age.* Luxembourg: Publications Office of the European Union.
6. European Union. (2019) *Proposal for a Joint Employment Report 2020 from the Commission to the Council: the Joint Employment Report.* [s.l.; s.n.].