



Полина Сергеевна

БАСОВА,

аспирант кафедры
трудового права и права
социального обеспечения
имени К. Н. Гусова

Университета имени
О.Е. Кутафина (МГЮА)

basova_polina@bk.ru

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

Влияние пандемии COVID-19 на правовое регулирование срочных трудовых договоров в странах БРИКС

Аннотация. В статье анализируется влияние пандемии COVID-19 на правовое регулирование срочных трудовых договоров в странах БРИКС. Рассматриваются различные подходы к правовому регулированию: от ограничительной модели (Бразилия, Россия, Индонезия, Эфиопия) до либеральной (Индия, Китай, ОАЭ) и смешанной (ЮАР, Египет, Иран). Выявлено, что пандемия актуализировала проблему поиска баланса между гибкостью регулирования для работодателя и защитой прав работников, что привело к временной либерализации трудового законодательства в одних странах и усилению социальных гарантий в других. Особое внимание уделено роли Международной организации труда и ее стандартам в условиях кризиса. На примере Индонезии и Индии показано, что кризис стал катализатором давно планировавшихся реформ. Подчеркивается важность учета трудовых стандартов МОТ для обеспечения минимального уровня защиты в экстраординарных условиях.

Ключевые слова: пандемия COVID-19, срочный трудовой договор, трудовое право, БРИКС, гибкость рынка труда, международная организация труда (МОТ), социальные гарантии, защита работников

DOI: 10.17803/2311-5998.2026.138.2.176-184

Polina S. BASOVA,

Postgraduate student of the Department of Labor Law and Social Security Law
named after K.N. Gusov
of the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

basova_polina@bk.ru

9, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, Moscow, Russia, 125993

The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Legal Regulation of Fixed-Term Employment Contracts in the BRICS Countries

Abstract. The article examines the impact of the COVID-19 pandemic on the regulation of fixed term employment contracts in BRICS countries. It analyzes different regulatory approaches, ranging from restrictive models (Brazil, Russia, Indonesia, Ethiopia) to liberal (India, China, UAE) and mixed models (South Africa, Egypt, Iran). The pandemic highlighted the need to strike a balance between business flexibility and worker protection, leading to temporary labour law liberalization in some countries and enhanced social guarantees in others. The role of the International Labour Organization (ILO) and its standards during the crisis is given special attention. Using Indonesia

and India as examples the article demonstrates how the crisis acted as a catalyst for long planned reforms. The importance of adhering to ILO labour standards to ensure a minimum level of protection in extraordinary circumstances is emphasized.

Keywords: COVID-19 Pandemic, fixed term employment contract, labor law, BRICS, labor market flexibility, international labour organization (ILO), social guarantees, worker protection

Пандемия COVID-19 стала глобальным вызовом для всего человечества в XXI в. Она оказала существенное влияние на все сферы общественной жизни, способствуя изменению традиционных подходов к экономике, здравоохранению и, что не менее значимо, к трудовым отношениям. Такие проблемы, как вынужденный локдаун, спад экономической активности, закрытие границ, новые условия труда, стали актуальны для правовых систем всех стран мира. Основной задачей на данном этапе был поиск баланса между защитой здоровья населения, поддержкой бизнеса и обеспечением трудовых прав граждан. В трудах отечественных исследователей пандемия, наряду с роботизацией, когнитивными технологиями и геополитической ситуацией, рассматривается в качестве глобального фактора, который выявил недостаточную гибкость российского трудового права и законодательства о занятости¹. В то же время следует согласиться с мнением ученых из Индии в том, что истинная гибкость должна означать способность работника осваивать новые возможности при поддержке работодателя, а не расширение возможностей работодателя для «легкого» увольнения работников².

В этих условиях институт срочного трудового договора во многих странах мира оказался особенно востребованным и подверженным изменениям. Для работодателей срочный трудовой договор был инструментом обеспечения гибкости в условиях неопределенности, а для работников, напротив, являлся источником повышенной социальной уязвимости. На наш взгляд, особый интерес представляет анализ указанных тенденций в странах БРИКС³, общим для которых является стабильно растущее экономическое влияние, а особенным — значительные различия в правовых традициях, моделях трудового права и социальной политике. Исследование их опыта в сфере правового регулирования срочных трудовых договоров позволяет выявить общие тенденции и национальные особенности адаптации трудового законодательства к экстраординарным условиям.

¹ Закалюжная Н. В. Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2023. № 2. С. 141.

² Jain K., Ghosh P., Misra S. S. The future of fixed-term employment in India // Vikalpa. 2023. Vol. 48. № 2. P. 97.

³ В 2010 г. в межгосударственное объединение БРИКС входили Бразилия, Россия, Индия, Китай, ЮАР. С 01.01.2024 к группе присоединились Египет, Иран, ОАЭ, Эфиопия и Саудовская Аравия (последняя — без официального подтверждения).



Следует отметить, что проблемы правового регулирования трудовых отношений в период пандемии COVID-19 уже находились в поле зрения отечественных⁴ и зарубежных ученых⁵. Однако большинство работ сосредоточено на опыте отдельных стран или стран, входящих в Европейский союз. Вместе с тем можно сделать вывод о недостаточности сравнительно-правовых исследований изменений в регулировании срочных трудовых договоров именно в рамках межгосударственного объединения БРИКС. Представляется, что исследование указанных проблем позволит выявить их специфические закономерности, характерные для стран БРИКС.

До начала периода пандемии COVID-19 правовое регулирование срочных трудовых договоров в странах БРИКС характеризовалось существенным разнообразием, обусловленным принадлежностью указанных стран к различным правовым семьям (романо-германской, англосаксонской, социалистической), а также наличием разнонаправленных социально-экономических приоритетов. Вместе с тем все страны можно разделить на две условные группы: с преобладанием разрешительной и ограничительной моделей. Представляется, что анализ правового регулирования в период до пандемии позволит в дальнейшем понять исходные условия и направленность последующих изменений, вызванных кризисом.

Полагаем, что для Бразилии⁶, Российской Федерации, Индонезии⁷ (только в период до пандемии), Эфиопии⁸ свойственна ограничительная модель правового регулирования срочных трудовых договоров. Трудовое законодательство этих стран рассматривает заключение срочного трудового договора как исключение, для которого необходимо наличие определенных оснований.

Индия⁹, Китай¹⁰, ОАЭ¹¹ придерживаются либеральной (разрешительной) модели правового регулирования срочных трудовых договоров. Законодательство

⁴ См., например: *Шестерякова И. В., Шестеряков И. А.* Трансформация трудовых отношений под воздействием современных факторов: цифровизации и пандемии // Трансформация и цифровизация правового регулирования общественных отношений в современных реалиях и условиях пандемии : колл. монография / под ред. И. В. Воронцовой. Казань : Отечество, 2020. С. 245—251.

⁵ См., например: *Servais J. M. et al.* COVID-19 and the world of work: Where we are and where we should go // *Lavoro, Diritti, Europa*. 2021. Vol. 2021. № 4. P. 1—19.

⁶ Consolidation of Labour Laws [CLL], Decree Law No. 5452 (1093), as last amended by Act No. 13.467 of 13th July 2017 // URL: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm (дата обращения: 24.09.2025).

⁷ Закон № 13/2003 о рабочей силе // URL: <https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/64764/idn64764.pdf> (дата обращения: 24.09.2025).

⁸ Закон о провозглашении трудового законодательства № 377/2003 // URL: <http://www.molsa.gov.et/pub&dow/laws%20&poli/ethiopia-labour-proclamation-No.-377-2003.pdf> (дата обращения: 24.09.2025).

⁹ Кодекс трудовых отношений. 2020 г. № 35 // URL: https://labour.gov.in/sites/default/files/ir_gazette_of_india.pdf (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁰ Закон КНР о трудовом договоре (Указ № 65 Председателя Китайской Народной Республики) // URL: <http://www.npc.gov.cn/> (дата обращения: 24.09.2025).

¹¹ Federal Decree by Law No. (33) of 2021 // URL: <https://uaelegislation.gov.ae/en/legislations/1541/download> (дата обращения: 24.09.2025).

этих стран допускает широкое использование срочных трудовых договоров, что способствует гибкости рынка труда, но в то же время негативно сказывается на принципе стабильности трудовых отношений. В то же время в Индии работник по срочному трудовому договору должен быть приравнен к постоянному работнику по всем условиям, в том числе по заработной плате, пособиям и рабочему времени. Срочные трудовые договоры вводились во многих странах в несколько этапов. Например, в Индии впервые срочный трудовой договор был введен правительством в 2003 г., но был отозван из-за сильного сопротивления профсоюзного движения. В 2016—2017 гг. срочный трудовой договор ввели повторно, сначала для швейной промышленности (из-за сезонности), а затем для кожевенной и обувной промышленности. В 2018 г. правительство заявило о намерении включить срочный трудовой договор в Кодекс о производственных (трудовых) отношениях, определив его как «письменный договор на фиксированный срок»¹².

Законодательство ЮАР¹³, на наш взгляд, сочетает в себе идею гибкости и защиты прав непостоянных работников. Закон не запрещает использование срочных трудовых договоров. В то же время, если работник, работающий по срочному трудовому договору, доказал, что у него были разумные ожидания продления договора, а работодатель отказал в этом без указания справедливой причины, такое увольнение может быть признано незаконным. Иными словами, трудовое право ЮАР в большей степени полагается не на жесткие законодательные запреты, а на судебное толкование и доктрину «разумных ожиданий». Также к смешанной модели следует отнести Египет¹⁴ и Иран¹⁵.

Таким образом, в период до пандемии страны БРИКС демонстрировали различные подходы к регулированию срочной занятости: от ограничительной модели в Бразилии, Индонезии, России, Эфиопии до либеральной в Индии и Китае, а также смешанной в ЮАР, Египте и Иране. На наш взгляд, указанные подходы предопределили и различный характер реакции этих стран на кризис, вызванный пандемией COVID-19.

Если в странах с либеральной моделью основной задачей была защита уязвимых работников, то в странах с ограничительной моделью основной проблемой стала необходимость временной либерализации трудового законодательства для помощи бизнесу и увеличения занятости.

Пандемия COVID-19 способствовала изменению рассмотренных выше подходов. Анализ принятых мер показывает, что, несмотря на различия в исходных моделях регулирования срочных трудовых договоров, можно выделить общие цели изменений: сохранение занятости и обеспечение гибкости для бизнеса. Методы достижения указанных целей, а также степень вмешательства государства

¹² Jain K., Ghosh P., Misra S. S. Op. cit. P. 88—95.

¹³ Закон о трудовых отношениях // URL: <https://www.labour.gov.za/documentcenter/acts/labour%20relations/labour%20relations%20act.pdf> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁴ Трудовой кодекс Labour Code (No. 12 of 2003) // URL: <http://www.egypt.gov.eg/english/laws/labour/default.aspx> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁵ Islamic Republic of Iran Labour Code. Dated 20 November 1990 (Rouznameh Rasmī, 17 February 1991 № 13387) // URL: <https://labourlaw.ir/iran-labour-law/> (дата обращения: 24.09.2025).



существенно различались, что позволяет выделить несколько ключевых направлений правовых изменений в этот период.

Важное значение в преодолении экономического и трудового кризиса имела деятельность Международной организации труда. МОТ обратилась к странам с призывом к срочным, масштабным и скоординированным действиям, основанным на трех идеях: защите работников на рабочих местах; стимулировании экономики и занятости; поддержке рабочих мест и доходов¹⁶. Эти меры должны были включать в себя расширение социальной защиты, поддержку занятости (сокращенный рабочий день, оплачиваемые отпуска, субсидии) и финансовую помощь (особенно микро-, малым и средним предприятиям).

В Рекомендации МОТ № 205 «О занятости и достойном труде в целях мира и устойчивости» (2017)¹⁷ содержится определение бедствия, которое охватывает и пандемию COVID-19 и рассматривается как «серьезное нарушение функционирования сообщества или общества в любом масштабе» с человеческими, материальными, экономическими и экологическими потерями и воздействием. В Рекомендации также содержится определение устойчивости как способности системы, сообщества или общества сопротивляться, поглощать, приспосабливаться, трансформировать и восстанавливаться после воздействия опасности.

Позиция МОТ исходила из того положения, что кризис способен углубить неравенство, поскольку он бьет по наименее защищенным и низкооплачиваемым группам работников, включая молодежь, пожилых работников, женщин и мигрантов. Для смягчения ущерба от пандемии МОТ предложила два основных инструмента: социальный диалог и международные нормы труда. Значение активного социального диалога заключается в его потенциальной способности укрепить общественное доверие к деятельности правительства и получить необходимую поддержку для преодоления кризиса путем взаимодействия между работодателями, работниками и их представителями. Международные трудовые нормы представляют собой проверенную временем основу для обеспечения минимальной защиты трудящихся и лиц, желающих работать, поскольку смягчают для них последствия кризиса.

В то же время МОТ не обладает способностью оперативно изменять законодательство так, как входящие в нее государства. Представляется, что в условиях пандемии особенно актуальны были нормы МОТ, регламентирующие следующие вопросы:

- 1) положение работодателя в случае несостоятельности (банкротства) (Конвенция № 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя»¹⁸ и Рекомендация № 180 «О защите тре-

¹⁶ См.: Global call to action for a human-centred recovery from the COVID-19 crisis that is inclusive, sustainable and resilient // URL: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalcall> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁷ URL: <https://www.ilo.org/ru/media/203371/download> (дата обращения: 24.09.2025).

¹⁸ Принята в Женеве 23.06.1992 на 79-й сессии Генеральной конференции МОТ (Бюллетень международных договоров. 2014. № 3).

- бований трудящихся в случае неплатежеспособности Предпринимателя» (1992)¹⁹;
- 2) прекращение трудовых отношений (Конвенция № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982)²⁰;
 - 3) социальное обеспечение (Конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» (1952)²¹; Конвенция № 130 «О медицинской помощи и пособиях по болезни»²² и Рекомендация № 134 «О медицинском обслуживании и пособиях по болезни» (1969)²³; Конвенция № 168 «О содействии занятости и защите от безработицы»²⁴ и Рекомендация № 176 «О содействии занятости и защите от безработицы» (1988)²⁵; Рекомендация № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты» (2012)²⁶;
 - 4) охрана труда (Конвенция № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»²⁷ и Рекомендация № 164 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (1981)²⁸; Протокол к Конвенции № 155 (2002)²⁹; Конвенция № 161 «О службах гигиены труда» (1985)³⁰ и Рекомендация № 171 «О службах гигиены труда» (1985)³¹;
 - 5) вопросы, касающиеся медицинского персонала (Конвенция МОТ № 14 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977)³² и Рекомендация № 157 «О занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала» (1977)³³;

¹⁹ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r180_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

²⁰ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957—1990. Женева : Международное бюро труда, 1991 (далее — Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990). Т. 2.

²¹ СЗ РФ. 2020. № 23. Ст. 3589.

²² Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

²³ URL: <https://docs.cntd.ru/document/901762621> (дата обращения: 24.09.2025).

²⁴ Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

²⁵ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r176_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

²⁶ URL: <https://docs.cntd.ru/document/499076410> (дата обращения: 24.09.2025).

²⁷ Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 54—61.

²⁸ Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2. С. 1949—1956.

²⁹ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_618191.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³⁰ Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

³¹ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r171_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³² Конвенции и рекомендации МОТ. 1957—1990. Т. 2.

³³ URL: <https://docs.cntd.ru/document/901879519/titles/7dk0kb> (дата обращения: 24.09.2025).



6) вопросы надомного труда (Конвенция № 177 «О надомном труде» (1996)³⁴ и Рекомендация № 184 «О надомном труде» (1996))³⁵.

Положения перечисленных выше документов необходимо было учитывать законодателям стран БРИКС при внесении в законодательство изменений, направленных на борьбу с пандемией. Так, по мнению М. С. Радебе, для понимания развития срочных трудовых договоров в Южной Африке важно учитывать влияние МОТ³⁶. Международные нормы и стандарты значительно повлияли на регулирование рынка труда и систему социального обеспечения страны. Указанный вывод подтверждается и судебной практикой³⁷.

По мнению Жана-Мишеля Серве, любые ограничения прав в этот период должны быть пропорциональными и строго необходимыми³⁸. Использование кризиса для ограничения социальных гарантий с целью привлечения инвестиций, как это сделали некоторые штаты Индии, недопустимо и противоречит подходу МОТ.

Некоторые страны БРИКС, первоначально имевшие относительно жесткую модель регулирования, принимали меры, направленные на временное упрощение процедур заключения и прекращения срочных трудовых договоров. МОТ также рассматривала краткосрочную работу как приемлемый вариант для сохранения занятости в условиях кризиса.

Другим направлением изменений стало усиление социальных гарантий для работников по срочному трудовому договору, направленное на недопущение их массового увольнения и маргинализации. Так, в Бразилии³⁹ с целью борьбы с экономическими последствиями пандемии COVID-19 правительство приняло Чрезвычайную программу по сохранению занятости и доходов, утвержденную Законом № 14.020/2020, которая предусматривала: 1) пропорциональное сокращение рабочего времени и заработной платы; 2) временное приостановление трудового договора.

Еще одним направлением правовых изменений стало использование кризиса как катализатора давно планировавшихся реформ. Так, до 2020 г. использование срочных трудовых договоров в Индонезии было ограничено работами, которые носили сезонный, временный характер или были связаны с новым продуктом (инновациями). Максимальный срок договора составлял три года при ограниченной возможности продления. Индонезийский Закон о создании рабочих мест (Law

³⁴ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c177_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³⁵ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r184_ru.htm (дата обращения: 24.09.2025).

³⁶ *Radebe M. S. A critical analysis of the rights of employees in fixed-term contracts: the right to reasonable expectation.* North-West University (South Africa), 2022. P. 19—20.

³⁷ См.: *S. v Makwanyane* 1995 (3) SA 391 (CC).

³⁸ *Servais J. M. The ILO and the social consequences of the COVID-19 // Roczniki Administracji i Prawa.* 2021. № XXI. P. 66.

³⁹ Страновой обзор: опыт Бразилии в борьбе с пандемией COVID-19 // URL: https://ach.gov.ru/upload/pdf/%d0%a1%d1%82%d1%80%d0%b0%d0%bd%d0%be%d0%b2%d0%be%d0%b9%20%d0%be%d0%b1%d0%b7%d0%be%d1%80_%d0%91%d1%80%d0%b0%d0%b7%d0%b8%d0%bb%d0%b8%d1%8f_%d1%80%d1%83%d1%81.pdf (дата обращения: 24.09.2025).

№ 11/2020), принятый 05.10.2020, полностью отменил максимальный срок действия срочных трудовых договоров, равно как и все ограничения на их продление. Из нового Закона было удалено требование об обязательном оформлении срочного трудового договора в письменной форме. Ранее при несоблюдении этого условия договор признавался заключенным на неопределенный срок.

Исследователи отмечают, что эффект от отмены ограничений по срокам трудно оценить, поскольку и раньше работодатели часто нарушали закон, используя серии договоров с короткими перерывами между их заключением⁴⁰. Новый Закон ввел требование о выплате работнику компенсации при окончании срочного трудового договора по истечении срока его действия или при завершении определенной задачи, что является одним из немногих изменений в пользу работника.

Попытки ослабить трудовое законодательство предпринимались и ранее (в 2005—2006 гг.), но были заблокированы массовыми демонстрациями работников. В 2020 г. профсоюзному движению не удалось воспрепятствовать принятию нового Закона. Закон подвергся критике за отсутствие или ограниченность публичных консультаций в процессе его разработки и принятия, что формально требуется. Представляется, что Закон о создании рабочих мест является продолжением политики президента Индонезии Джоко Видодо, направленной на стимулирование прямых иностранных инвестиций и экономического роста за счет улучшения условий ведения бизнеса. Иными словами, обновление законодательства с целью повышения гибкости для работодателей, особенно в трудоемких отраслях, планировалось и ранее. Пандемия стала не причиной законодательных изменений, а их поводом, что подтверждается в том числе и объемом самого Закона (1 187 страниц, в 77 национальных законов внесены изменения) и широким охватом сфер правового регулирования. Мы согласны с мнением Н. В. Закалюжной о том, что отнесение правоотношений к нетипичным в идеале не должно ограничивать права работников⁴¹. Кроме того, использование обстоятельств, связанных с бедствием, для ограничения социальных гарантий полностью противоречит подходу МОТ.

В Индии пандемия также способствовала существенным изменениям законодательства, поскольку ускорила процесс принятия новых трудовых кодексов (по заработной плате, охране труда, социальному обеспечению и трудовым отношениям). В течение последнего десятилетия реформы трудового законодательства в этой стране направлены на обновление законов, которые, по мнению исследователей, являются архаичными⁴².

Таким образом, в кризисной ситуации необходимо обращать внимание на трудовые стандарты МОТ, которые обеспечивают минимальный порог защиты для работников и лиц, находящихся в поиске работы. На наш взгляд, пандемия COVID-19 заставила нас иначе посмотреть на вопрос о том, как можно скорректировать социально-трудовое законодательство в условиях кризиса на долгосрочной основе, чтобы избежать временных необдуманных мер, повышающих уязвимость работника.

⁴⁰ *Mahy P.* Indonesia's Omnibus Law on job creation: legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster of amendments // *Asian Journal of Comparative Law*. 2022. Vol. 17. № 1. P. 57.

⁴¹ *Закалюжная Н. В.* Указ. соч. С. 146.

⁴² *Jain K., Ghosh P., Misra S. S.* Op. cit. P. 88—90.



БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Закалюжная Н. В.* Новая концепция занятости и развитие трудовых отношений в цифровую эпоху // *Право. Журнал Высшей школы экономики.* — 2023. — № 2. — С. 139—164.
2. *Шестерякова И. В., Шестеряков И. А.* Трансформация трудовых отношений под воздействием современных факторов: цифровизации и пандемии // *Трансформация и цифровизация правового регулирования общественных отношений в современных реалиях и условиях пандемии : колл. монография / под ред. И. В. Воронцовой.* — Казань : Отечество, 2020. — С. 245—251.
3. *Jain K., Ghosh P., Misra S. S.* The future of fixed-term employment in India // *Vikalpa.* — 2023. — Vol. 48. — № 2. — P. 87—99.
4. *Mahy P.* Indonesia's Omnibus Law on job creation: legal hierarchy and responses to judicial review in the labour cluster of amendments // *Asian Journal of Comparative Law.* — 2022. — Vol. 17. — № 1. — P. 51—75.
5. *Radebe M. S.* A critical analysis of the rights of employees in fixed-term contracts: the right to reasonable expectation. — North-West University (South Africa), 2022. — 65 p.
6. *Servais J. M. et al.* COVID-19 and the world of work: Where we are and where we should go // *Lavoro, Diritti, Europa.* — 2021. — Т. 2021. — № 4. — С. 1—19.
7. *Servais J. M.* The ILO and the social consequences of the COVID-19 // *Roczniki Administracji i Prawa.* — 2021. — № XXI. — С. 63—78.