

Как цитировать статью: Середа А. Ю. Проблемы лицензирования пользования участками недр местного значения для целей строительства и эксплуатации подземных сооружений местного и регионального значения, не связанных с добычей полезных ископаемых // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 275—280. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.318.

For citation: Sereda A. Yu. Problems of licensing the use of subsurface areas of local significance for the construction and operation of underground structures of local and regional significance, not related to the extraction of minerals. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 275—280. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.318.

УДК 349.2
ББК 67.405

DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.370

Chudinovskikh Marina Vyacheslavovna,
Candidate of Law, Associate Professor,
Leading Researcher,
Ural State University of Economics,
Russian Federation, Ekaterinburg,
e-mail: chud-marina@mail.ru

Чудиновских Марина Вячеславовна,
канд. юрид. наук, доцент,
ведущий научный сотрудник,
Уральский государственный экономический университет,
Российская Федерация, г. Екатеринбург,
e-mail: chud-marina@mail.ru

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТРУДОВЫХ ПЛАТФОРМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ

THE MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF DIGITAL LABOR PLATFORMS IN THE CONTEXT OF THE PANDEMIC

12.00.05 — Трудовое право; право социального обеспечения
12.00.05 — Labour law; social security law

По данным Международной организации труда, Россия занимает пятое место в мире (после США, Индии, Филиппин и Украины) по числу занятых посредством цифровых трудовых платформ. Наибольшее воздействие платформы оказали на труд, не требующий специальной подготовки и квалификации: работа курьеров, разовые услуги и т. д. Работа через платформы, как правило, носит неустойчивый характер, что приводит к прекаризации занятости. Научная проблема заключается в недостаточности знаний и информации об особенностях платформенной занятости. В статье систематизированы основные тенденции развития цифровых трудовых платформ в условиях пандемии. На основании анализа отчетных материалов Международной организации труда, данных портала Crunchbase, корпоративной отчетности «Яндекс-такси» диагностирован рост количества транзакций, доходов, численности лиц, вовлеченных в платформенную занятость. Цифровые трудовые платформы упрощают взаимодействие между участниками экономических отношений, способствуют росту производительности труда, снижают издержки за счет эффекта масштаба. Однако с несомненными преимуществами они несут целый ряд вызовов, угроз и рисков. Выявлены проблемы: определения правового статуса лиц, оказывающих услуги через платформы, гиперэксплуатации, снижения уровня социальной защищенности. Стремительное развитие платформ может усиливать гендерное неравенство. Отсутствие законодательного регулирования на данный момент частично компенсируется за счет развития механизмов саморегулирования. В статье обоснована необходимость предоставления трудовозрастных гарантий всем трудящимся, независимо от форм занятости. В условиях цифровой экономики платформенная занятость будет стремительно развиваться, приводя к существенным сдвигам в социально-трудовых отношениях, что требует проведения дальнейших исследований и разработки государственной политики регулирования платформенной занятости.

According to the International Labor Organization, Russia ranks fifth in the world (after the United States, India, the Philippines and Ukraine) in terms of the number of people employed through digital labor platforms. The platforms have had the greatest impact on jobs that do not require special training and qualifications: the work of couriers, one-time services, etc. Work through the platforms, as a rule, is unstable, which leads to an increase in labor protests. The scientific problem is the lack of knowledge and information about the features of platform employment. The article systematizes the main trends in the development of digital labor platforms in the context of the pandemic. Based on the analysis of the reporting materials of the International Labor Organization, the data of the Crunchbase portal, the corporate reporting of Yandex-Taxi, an increase in the number of transactions, income, and the number of persons involved in platform employment is revealed. Digital labor platforms simplify the interaction between participants in economic relations, contribute to the growth of labor productivity, and reduce costs due to economies of scale. However, with undoubted advantages, they carry a number of challenges, threats and risks. The following problems are identified: the uncertain legal status of those providing services through the platforms, hyper-exploitation, reduced social protection. The rapid development of platforms can increase gender inequality. The lack of legislative regulation at the moment is partially compensated by the development of self-regulation mechanisms. The article justifies the need to provide labor law guarantees to all workers, regardless of their form of employment. In the conditions of the digital economy, platform employment will develop rapidly, leading to significant shifts in social and labor relations, which requires further research and the development of a state policy for regulating platform employment.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые трудовые платформы, труд, регулирование, платформенная занятость, прекаризация, социальная защита, такси, самозанятость, МОТ.

Keywords: digital economy, digital labor platforms, labor, regulation, platform employment, precarization, social protection, taxi, self-employment, ILO.

Введение

Актуальность. Цифровая экономика приводит к появлению системных изменений, которые формируют качественно новые принципы организации бизнеса, преобразуя общественные отношения через трансформацию социально-трудовой сферы. Цифровые трудовые платформы (ЦТП) изменяют не только существующие бизнес-парадигмы, но и саму модель занятости. Платформенная занятость становится, по сути, новым институциональным механизмом на рынке труда. Резкому росту уровня платформенной занятости способствует пандемия COVID-19.

Изученность проблемы. Исследовательский интерес к проблемам платформенной занятости начал формироваться более 15 лет назад. В 2020 г. количество публикаций в ведущих международных базах цитирования, посвященных ЦТП, достигло исторического максимума, в том числе из-за трансформационных процессов на мировом рынке труда под влиянием пандемии. В качестве основных направлений исследований в мировой науке можно выделить:

- определение преимуществ, недостатков, возможностей, особенностей ЦТП и их влияния на социально-трудовые отношения [1, 2];
- оценку и конструирование новых моделей правового регулирования социально-трудовых отношений в рамках платформенной занятости [3];
- анализ особенностей социально-трудовых отношений в рамках ЦТП отдельных видов (например, в сфере такси [4]);
- определение правового статуса лиц, осуществляющих трудовую деятельность через ЦТП, а также оценку прав на социальную защиту, охрану труда, разрешение трудовых споров [5];
- влияние платформенной занятости на здоровье и благополучие трудящихся [6].

В российском научном пространстве феномен платформенной занятости только начинает подвергаться изучению. По состоянию на 1 июля 2021 г. в наукометрической базе РИНЦ по ключевым словам «дистанционная занятость» найдено более 250 публикаций, тогда как по «платформенной занятости» — всего около 20 публикаций, датируемых в основном 2020—2021 гг. Одними из первых вопрос о трансформации рынка труда в условиях цифровой экономики и развития цифровых трудовых платформ стали исследовать Т. О. Разумова, Е. С. Садовая, Т. В. Чубарова [7]. В работах В. Н. Бобкова [8], Н. В. Локтюхиной [9], Е. А. Черных [10, 11] рассматриваются масштабы платформенной занятости, ее социально-демографические характеристики. Авторы относят платформенную занятость к неустойчивым (прекаризованным) формам. И. А. Фатиева в качестве акселератора роста платформенной занятости выделяет пандемию COVID-19 [12]. Вопросы правового регулирования платформенной занятости рассматривают Н. Л. Лютюв [13, 14], Е. А. Савельева [15]. Как российские, так и зарубежные исследователи обращают внимание на наличие «правового вакуума» в регулировании ЦТП.

Цель и задачи исследования. Стремительное развитие платформенной занятости требует научного осмысления, а также формирования новых подходов к правовому регулированию. Научная проблема заключается в недостаточности знаний и информации об особенностях платформенной занятости. Основные задачи исследования:

- разработка понятийного и концептуального аппарата;
- систематизация основных тенденций развития платформенной занятости;
- разработка предложений по совершенствованию регулирования труда посредством цифровых трудовых платформ.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость работы заключается в формировании научного подхода к классификации цифровых трудовых платформ, выявлению особенностей их функционирования. Практическая значимость выражается в возможности использования полученных результатов в дальнейших научных исследованиях, а также в педагогической практике.

Научная новизна исследования заключается в дополнении системы знаний об особенностях трансформации социально-трудовых отношений в условиях платформенной занятости. В свою очередь, сформированная система знаний необходима для принятых обоснованных решений в части выработки государственной политики по регулированию платформенной занятости.

Методология. В целях дальнейшего анализа цифровые трудовые платформы в соответствии с подходом Международной организации труда разделены на виртуальные (online web based) и локализованные (location based). В рамках виртуальных цифровых трудовых платформ клиенты (заказчики) и исполнители (работающие) осуществляют свое взаимодействие исключительно через сеть Интернет без взаимодействия в реальном мире. Например, дизайнер получает и выполняет заказ без личной встречи с клиентом, результат также предоставляется в цифровой форме. В рамках локализованных цифровых трудовых платформ клиенты размещают заказы, а исполнение заказа происходит при реальном контакте с исполнителем. Наиболее распространенными услугами в этом случае являются услуги такси, доставки, мелкого ремонта. В исследовании использовались общенаучные методы — системный и сравнительный анализ, обобщение, а также специальные методы — анализ источников, судебной практики, локальных актов ЦТП. В качестве источников данных использованы: конвенции, рекомендации, отчетные материалы Международной организации труда, данные портала Crunchbase, данные отчетности одной из крупнейших российских платформ «Яндекс-такси».

Основная часть

Основной тенденцией развития цифровых трудовых платформ является их бурный рост. Количество ЦТП выросло со 142 в 2010 г. до более чем 777 в 2020 г. (рис.).

За этот период количество виртуальных платформ утроилось, в то время как количество платформ такси и доставки выросло почти в десять раз. Значительная доля этих платформ сосредоточена в США (29 %), Индии (8 %) и Великобритании (5 %). Около 96 % инвестиций в ЦТП было осуществлено в Азии (56 млрд долл. США), Северной Америке (46 млрд долл. США) и Европе (12 млрд долл. США) по сравнению с 4 % в Латинской Америке, Африке и арабских государствах (4 млрд долл. США). Платформы, предоставляющие услуги такси, получают наибольший объем финансирования, лидером среди них является компания Uber. Выручка ЦТП в 2019 г. превысила 52 млрд долл. США. Около 70 % выручки пришлось всего на две страны — США (49 %) и Китай (23 %).

Необходимо отметить, что в статистике, представленной в отчетах МОТ, российские цифровые платформы практически не затрагиваются и не анализируются. Однако и для Российской Федерации вопрос развития цифровых трудовых

платформ имеет большое значение. Так, по данным отчетов «Яндекс-такси», количество водителей, принимающих заказы через приложение, в 2020 г. превысило 900 тыс. человек. Сайт «Профи.гу» указывает, что по состоянию на 1 июля 2021 г. количество лиц, имеющих аккаунт на сайте, превысило 1,8 млн

человек. Через сайт «Профи.гу» можно подобрать репетитора, тренера, няню, водителя, специалиста по мелкому ремонту, дизайнера и других специалистов. Приведенные данные свидетельствуют о том, что масштабы платформенной занятости в РФ уже достаточно ощутимы.

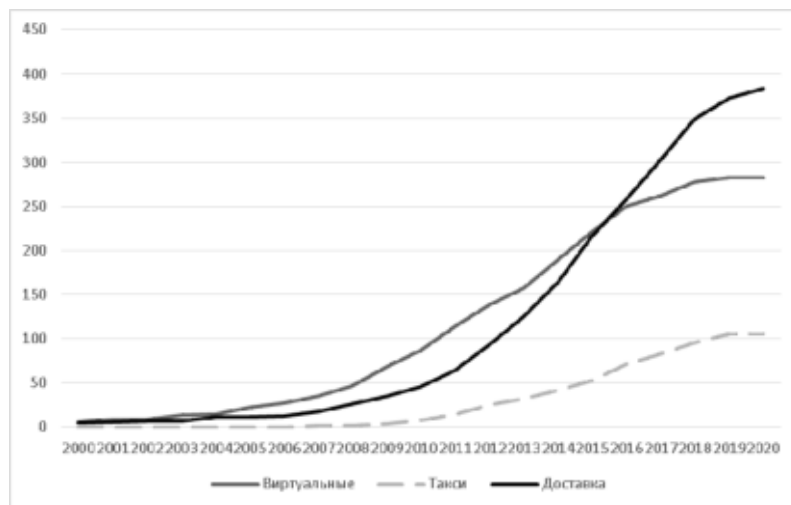


Рис. Количество цифровых трудовых платформ по данным Международной организации труда [16]

Цифровые трудовые платформы предлагают два типа взаимодействия: работники либо непосредственно нанимаются платформой, либо платформа выполняет лишь информационно-посреднические функции. В первом случае они классифицируются как сотрудники, имеющие трудовые отношения со своим работодателем, в то время как во втором случае платформы классифицируют исполнителей как самозанятых или «независимых подрядчиков» (independent contractors). Те, кто работает в рамках трудовых отношений, как правило, отвечают за функционирование платформ и составляют относительно небольшую часть рабочей силы платформы. Например, на фриланс-платформе PeoplePerHour работает около 50 сотрудников, в то время как она обеспечивает работой 2,4 млн исполнителей.

Оценка фактического размера рабочей силы, опосредованной платформой, является сложной задачей из-за неразглашения данных со стороны платформ. Опросы, проведенные исследователями и статистическими агентствами в Европе и Северной Америке в период с 2015 по 2019 г., показывают, что доля взрослого населения, выполнявшего работу на платформе, колеблется от 0,3 до 22 % [16]. В целях примерной оценки количества лиц, осуществляющих деятельность через ЦТП, проводится анализ количества зарегистрированных аккаунтов. Следует отметить, что отсутствие статистической информации существенно затрудняет и анализ, и выработку политики государственного регулирования.

Цифровые трудовые платформы имеют целый ряд преимуществ. Они упрощают взаимодействие между участниками экономических отношений, способствуют росту производительности труда, снижают издержки за счет эффекта масштаба [17]. Однако с несомненными преимуществами они несут целый ряд вызовов, угроз и рисков. Одна из ключевых проблем в сфере платформенной занятости связана с определением правового статуса лиц, оказывающих услуги через цифровые трудовые платформы. В зарубежной практике лица, которые осуществляют деятельность через цифровые трудовые платформы, называют «фрилансерами», «независимыми подрядчиками», «третьей стороной». В российской практике крупнейшие платформы (например, «Яндекс-такси») четко указывают на тот факт, что лица, получающие доход, не относятся

к наемным работникам. Они могут либо работать на основании трудового договора в службах такси, либо осуществляют деятельность в качестве индивидуального предпринимателя, либо выступают в качестве самозанятого. Позиционируя себя как информационно-справочный сервис, цифровая платформа в Российской Федерации защищает себя от дополнительных расходов и издержек, связанных с применением норм трудового законодательства [18].

В мировой практике подобный подход подвергается критике [5]. За последние несколько лет возникало немало прецедентов, когда судебные инстанции признавали отношения трудовыми. Отсутствие нормативно-правовой базы, с одной стороны, дает шанс на стремительное развитие платформенной занятости. Но, с другой стороны, крайне отрицательно влияет на уровень социальной защищенности лиц, которые осуществляют деятельность преимущественно через такие платформы.

Исследователи представляют оценку занятых по полу, возрасту, образованию [10]. Типичным работником, который осуществляет свою деятельность через ЦТП, является мужчина до 35 лет, часто имеющий высшее образование. Доля женщин, которые получают доход через ЦТП, существенно различается и по странам, и по видам платформ. Меньше всего женщин работает в сфере такси. Для значительной части работников сферы такси и доставки именно платформы формируют основной источник дохода. Данные межстранового анализа показывают, что работники такси в среднем осуществляют свою деятельность через приложение 10—12 часов в сутки [16]. Это существенно превышает нормативы, установленные для рабочего времени водителей. Гиперэксплуатация труда в перспективе может иметь отрицательные последствия для здоровья работников, провоцировать рост аварийности на фоне усталости.

Осознание остроты возникающих проблем привело к подписанию ведущими ЦТП «Хартии принципов достойной платформенной работы» (Charter of principles for good platform work) [19]. В частности, пункт 2.2 Хартии устанавливает, что платформы должны иметь политику или руководящие принципы, которые могут помочь защитить работников от рисков для здоровья и безопасности. Пункт 3.2 Хартии определяет, что основания и процедуры для деактивации учетной

записи должны быть ясными и платформы должны работать над созданием процессов для оспаривания решений. Хартия также содержит и ряд других гарантий, направленных на улучшение правового положения лиц, осуществляющих деятельность через ЦТП. К Хартии уже присоединились компании Uber, Deliveroo, Grab и некоторые другие. Представленный пример показывает, что отсутствие законодательного регулирования на данный момент частично компенсируется за счет развития механизмов саморегулирования. Несмотря на то, что такой подход традиционно положительно оценивается зарубежными исследователями, в Российской Федерации при сложившейся системе правосознания важно установить законодательные рамки и контролировать их исполнение. Международная организация труда также рекомендует развивать модель, основанную на предоставлении трудовых гарантий всем трудящимся, независимо от форм занятости [20].

Заключение

Проведенное исследование статистической и финансовой информации, законодательного массива данных, сервисных соглашений позволило выявить следующие тенденции в развитии цифровых трудовых платформ.

1. За последние 20 лет наблюдается стремительный рост количества платформ, их видов, совершенных транзакций, а также количества людей, осуществляющих свою трудовую деятельность через платформы. Пандемия COVID-19 дала дополнительный толчок к развитию ЦТП, так как в условиях национальных локдаунов многие работники и работодатели были вынуждены перейти на дистанционный формат работы, а предприятия стали активно развивать услуги доставки.

2. Деятельность цифровых трудовых платформ пока слабо регулируется на законодательном уровне, как в России, так и во многих зарубежных странах. Правовой вакуум снижает уровень социальных гарантий и защиты для лиц, которые осуществляют свою деятельность через платформы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Fabian S., Dunn V., Sawyer S. Distancing bonus or downscaling loss: the changing livelihood of US online workers in times of COVID-19 // *Journal of Economic and Social Geography*. 2020. No. 111(3). Pp. 561—573.
2. Good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy / A. Wood, M. Graham, V. Lehdonvirta, I. Hjorth // *Work, Employment and Society*. 2019. No. 33(1). Pp. 56—75.
3. Andrew S., McCrystal S. Labour regulation and the great divide: does the gig economy require a new category of worker? // *Australian Journal of Labour Law*. 2019. No. 32(1). Pp. 4—22.
4. Rosenblat A., Stark L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers // *International Journal of Communication*. 2016. No. 10. Pp. 3758—3784.
5. De Stefano V., Aloisi A. Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers // *Labour, Business and Human Rights Law*. 2019. Pp. 359—379.
6. Malin M. H. Protecting platform workers in the gig economy: look to the FTC // *Indiana Law Review*. 2018. No. 51(2). Pp. 377—412.
7. Разумова Т. О., Садовая Е. С., Чубарова Т. В. Новый социальный ландшафт эпохи цифровизации: уроки пандемии // *Анализ и прогноз. Журнал ИМЭМО РАН*. 2020. № 3. С. 24—34.
8. Бобков В. Н., Черных Е. А. Платформенная занятость: масштабы и признаки неустойчивости // *Мир новой экономики*. 2020. Т. 14. № 2. С. 6—15. DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15.
9. Локтюхина Н. В., Черных Е. А. Динамика и качество платформенной занятости в эпоху коронавируса: вызовы для России // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020. Т. 16. № 4. С. 80—95. DOI: 10.19181/lsprr.2020.16.4.7.
10. Черных Е. А. Социально-демографические характеристики и качество занятости платформенных работников в России и мире // *Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз*. 2021. Т. 14. № 2. С. 172—187. DOI: 10.15838/esc.2021.2.74.11.
11. Черных Е. А. Качество платформенной занятости: неустойчивые (прекаризованные) формы, практики регулирования, вызовы для России // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020. Т. 16. № 3. С. 82—97.
12. Фатиева И. А. Пандемия COVID-19 как акселератор реформирования гибких форм занятости и связанных с ними институтов трудового права // *Трудовое и социальное право*. 2020. № 4(36). С. 61—64.
13. Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // *Журнал российского права*. 2019. № 7. С. 115—130. DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10.
14. Lyutov N., Voitkovska I. Remote work and platform work: the prospects for legal regulation in Russia // *Russian Law Journal*. 2021. Vol. 9. No. 1. Pp. 81—113.
15. Савельева Е. А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения социально-экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // *Экономическая безопасность*. 2020. Т. 3. № 4. С. 469—488.

16. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work, 2021.
17. Мамлеева Э. Р., Трофимова Н. В., Сазыкина М. Ю. Цифровые трудовые платформы и платформенная занятость // Уфимский гуманитарный научный форум. 2021. № 2(6). С. 38—46. DOI: 10.47309/2713-2358_2021_2_38.
18. Чудиновских М. В. Организация занятости через интернет-платформы: возможности и угрозы для нового индустриального общества // Новая индустриализация России: экономика — наука — человек — природопользование : сб. науч. тр. VII Урал. науч. чтений профессоров и докторантов. Екатеринбург : Урал. гос. экон. ун-т, 2020. С. 147—152.
19. Charter of principles for good platform work. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf.
20. Курсова О. А. Методы правового регулирования нетрадиционной занятости: ориентиры МОТ и опыт зарубежных стран // Вестник Тюмен. гос. ун-та. Соц.-экон. и правовые исслед. 2021. Т. 7. № 2. С. 106—121. DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-106-121.

REFERENCES

1. Fabian S., Dunn V., Sawyer S. Distancing bonus or downscaling loss. The changing livelihood of US online workers in times of COVID-19. *Journal of Economic and Social Geography*, 2020, no. 111(3), pp. 561—573.
2. Wood A., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. good gig, bad gig: autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 2019, no. 33(1), pp. 56—75.
3. Andrew S., McCrystal S. Labour regulation and the great divide: does the gig economy require a new category of worker? *Australian Journal of Labour Law*, 2019, no. 32(1), pp. 4—22.
4. Rosenblat A., Stark L. Algorithmic labor and information asymmetries: a case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 2016, no. 10, pp. 3758—3784.
5. De Stefano V., Aloisi A. Fundamental labour rights, platform work and human-rights protection of non-standard workers. *Labour, Business and Human Rights Law*, 2019, pp. 359—379.
6. Malin M. H. Protecting platform workers in the gig economy: look to the FTC. *Indiana Law Review*, 2018, no. 51(2), pp. 377—412.
7. Razumova T. O., Sadovaya E. S., Chubarova T. V. The new social landscape of the digitalization era: lessons of the pandemic. *Analysis and forecast. IMEMO Journal*, 2020, no. 3, pp. 24—34. (In Russ.)
8. Bobkov V. N., Chernykh E. A. Platform employment: the scale and signs of instability. *The world of new economy*, 2020, vol. 14, no. 2, pp. 6—15. (In Russ.) DOI: 10.26794/2220-6469-2020-14-2-6-15.
9. Loktyukhina N. V., Chernykh E. A. Dynamics and quality of platform employment in the era of coronavirus: challenges for Russia. *Standard of living of the population of the regions of Russia*, 2020, vol. 16, no. 4, pp. 80—95. (In Russ.) DOI: 10.19181/lspr.2020.16.4.7.
10. Chernykh E. A. Socio-demographic characteristics and quality of employment of platform workers in Russia and the world. *Economic and social changes: facts, trends, forecast*, 2021, vol. 14, no. 2, pp. 172—187. (In Russ.) DOI: 10.15838/esc.2021.2.74.11.
11. Chernykh E. A. The quality of platform employment: unstable (precarized) forms, regulatory practices, challenges for Russia. *Standard of living of the population of the regions of Russia*, 2020, vol. 16, no. 3, pp. 82—97. (In Russ.)
12. Fatieva I. A. The COVID-19 pandemic as an accelerator for reforming flexible forms of employment and related labor law institutions. *Labor and social law*, 2020, no. 4(36), pp. 61—64. (In Russ.)
13. Lyutov N. L. Transformation of labor relations and new forms of employment in the digital economy. *Journal of Russian Law*, 2019, no. 7, pp. 115—130. (In Russ.) DOI: 10.12737/jrl.2019.7.10.
14. Lyutov N., Voitkovska I. Remote work and platform work: the prospects for legal regulation in Russia. *Russian Law Journal*, 2021, vol. 9, no. 1, pp. 81—113.
15. Saveleva E. A. Approaches to the regulatory and legal regulation of platform employment in the context of ensuring socio-economic security of Russia in the transition to the digital economy. *Economic security*, 2020, vol. 3, no. 4, pp. 469—488. (In Russ.)
16. International Labor Organization (ILO). World Employment and Social Outlook The role of digital labour platforms in transforming the world of work, 2021.
17. Mамлеева Э. Р., Трофимова Н. В., Сазыкина М. Ю. Digital labor platforms and platform employment. *Ufa Humanitarian Scientific Forum*, 2021, no. 2(6), pp. 38—46. (In Russ.) DOI: 10.47309/2713-2358_2021_2_38.
18. Chudinovskikh M. V. Organization of employment through Internet platforms: opportunities and threats for a new industrial society. In: *New industrialization of Russia: economy — science — man — nature management. Collection of sci. works of the VII Ural sci. readings of professors and doctoral students*. Ekaterinburg, Ural State University of Economics, 2020. Pp. 147—152. (In Russ.)
19. Charter of principles for good platform work. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Charter_of_Principles_for_Good_Platform_Work.pdf.
20. Kursova O. A. Methods of legal regulation of non-traditional employment: ILO guidelines and experience of foreign countries. *Bulletin of the Tyumen State University. Socio-economic and legal studies*, 2021, vol. 7, no. 2, pp. 106—121. (In Russ.) DOI: 10.21684/2411-7897-2021-7-2-106-121.

Как цитировать статью: Чудиновских М. В. Основные тенденции развития цифровых трудовых платформ в условиях пандемии // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 3 (56). С. 280—284. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.370.

For citation: Chudinovskikh M. V. The main trends in the development of digital labor platforms in the context of the pandemic. *Business. Education. Law*, 2021, no. 3, pp. 280—284. DOI: 10.25683/VOLBI.2021.56.370.