



2025

НАУЧНОЕ ЭССЕ

СОЦИАЛЬНЫЙ ДИАЛОГ В ПОЛИЦЕНТРИЧНОМ МИРЕ

На пути к экосистеме достойного труда
СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ



Дорогие друзья!

Всё человечество переживает очередную эпоху перемен. Для защиты Человека Труда профсоюзное движение должно объединить усилия – придать нашим интеграционным процессам новый импульс. Только так мы сможем занять достойное место в новом полицентричном мире.

Вызовы современности настойчиво требуют решения вопросов труда. Производительность и квалификация труда остаются ведущими факторами соревнования общественных систем. Мы не имеем морального права распылять силы в угоду политики многовекторности.

Цель Всеобщей конфедерации профсоюзов прежняя:

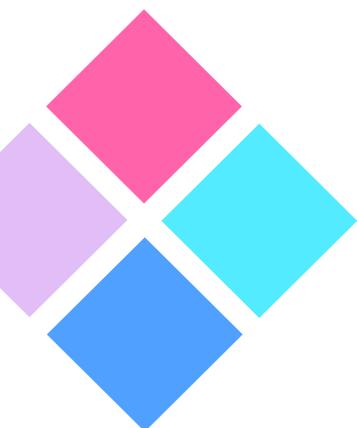
ВМЕСТЕ – ЗА СОЦИАЛЬНУЮ СПРАВЕДЛИВОСТЬ И ДОСТОЙНУЮ ЖИЗНЬ.

Новые вызовы приходят с новыми возможностями. И нам предоставляется исторический шанс выйти в авангард социального прогресса – предложить эффективную и самобытную модель социального диалога.

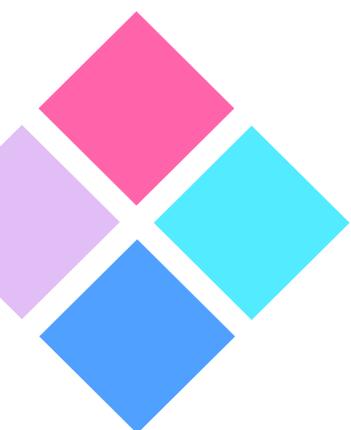
Эта особая модель будет утверждать ценность единства в многообразии. Технологии должны служить не обмену человеческого капитала на финансовый, а сложению трудовых потенциалов государств-участников общего и свободного рынка труда. В этом взаимодействии голос всех социальных партнеров будет услышан. Только так мы сможем поднять знамя Достойного Труда, под которым захотят сплотиться народы-труженики Содружества Независимых Государств.

Генеральный секретарь

В.В. Пинский



♦ Предисловие	4
♦ Труд и технологический вызов современности	5
♦ Предпосылки трансформации институтов в сфере труда	10
♦ Контуры будущего и точки роста социального диалога	14
♦ Ретроспектива и горизонт на пути к общему рынку труда СНГ	17
♦ Социальное партнёрство – приоритет цифровой трансформации профсоюзов ВКП	23
♦ От платформенной занятости к экосистеме достойного труда	26
♦ Список источников	29



Предисловие

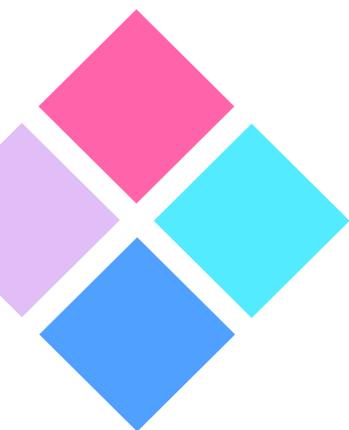
Сегодня вопрос социального диалога находится в повестке дня взаимодействия профсоюзов, правительств и работодателей на всех уровнях. Ответ на него необходим для заключения нового общественного договора.

Замедление темпов экономического роста в мире требует выработки новых форм социального диалога для преодоления негативных тенденций снижения производительности и квалификации труда. Это возможно при условии устойчивого прогресса не только в сфере технологий, но и социальных прав работников.

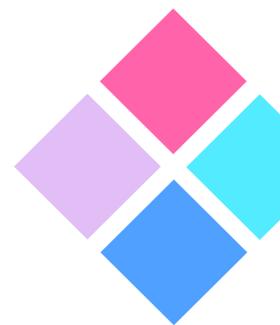
Чтобы обеспечить этот прогресс, социальные партнёры должны реализовать комплексные стратегии развития социально-трудовой сферы, включающие решение вопросов презумпции трудоустройства работников платформ и вовлечения формализованных работников в устойчивую и симметричную систему регулирования трудовых отношений. При этом единого рецепта для всех стран и их интеграционных объединений по выработке таких стратегий нет.

В Странах Содружества Независимых Государств процесс разработки такой комплексной стратегии только начинается. Развитие механизмов регулирования трудовых отношений должно соответствовать, с одной стороны, произошедшему технологическому сдвигу, а с другой – учитывать разнообразие культур и традиций наших стран. При этом социальное партнёрство, принципы которого объединяют страны Содружества, приобретает ещё более важное значение при реализации их совместных планов по созданию общего рынка труда.

Устойчивый рост экономики на пространстве СНГ требует формирования трансграничного уровня системы социального партнёрства, призванного обеспечить гибкость регулирования трудовой миграции, занятости и социальной защиты работников. Для международной координации деятельности социальных партнёров в новых политических и технологических реалиях необходимо создание экосистемы достойного труда Содружества Независимых Государств. Определение подходов к созданию этой экосистемы и является целью данного научного эссе.

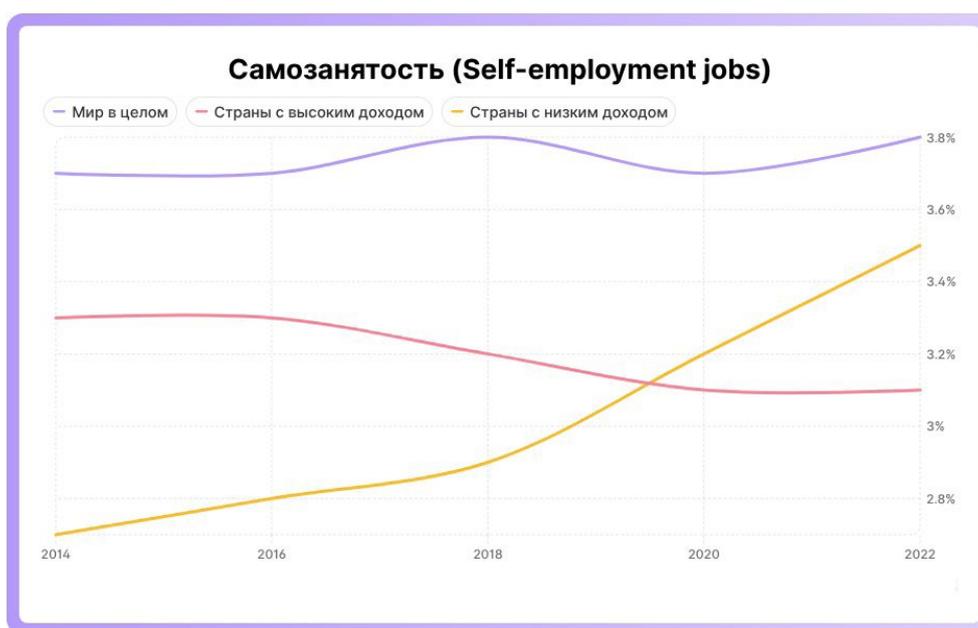


Труд и технологический вызов современности



Появление форм социального диалога, адекватных технологическим новациям – залог сохранения устойчивости и мира. На каждом витке прогресса признание ключевой роли Человека Труда и коллективных интересов трудящихся становилось основой благосостояния, а их подавление или отрицание приводило к деградации и разрушению самых могущественных держав и империй.

В современном мире этот выбор вновь предстоит сделать в условиях формирования новых макрорегионов, при которых важное значение в экономическом взаимодействии приобрели цифровые платформы. Их применение на этапе глобализации позволило аннулировать некоторые виды транзакционных издержек, открыв путь к новым инструментам стимулирования потребления и способам организации труда. Посредством платформ предприятия Глобального Севера передали работу на внешнее исполнение работникам Глобального Юга [1].



Источник: рассчитано и составлено на основе данных базы модельных оценок Международной организации труда (ILOEST). URL: <https://ilostat.ilo.org/data/bulk>

Технологической основой для перехода к такому взаимодействию стало создание глобальной программно-аппаратной среды развития, эксплуатации и взаимодействия цифровых платформ – совокупности информационных сервисов, конфигурируемых для реализации бизнес-процессов. С появлением платформ мировая экономика стала организовываться в глобальную цепочку создания стоимости, основанную на сети транзакций

между производствами и товарно-логистической инфраструктурой разных стран [2].

Реализация такой модели, с одной стороны, способствовала повышению экономической эффективности, однако с другой, – привела к деформации сложившихся механизмов регулирования социально-экономических отношений. Атрибутом «экономики платформ» стал выход автоматизации за пределы производственных корпораций. Вычислительные системы, контролировавшие работу промышленных автоматов, получили применение в управлении трудом людей в сопутствующих производству сферах торговли и логистики.

При этом социально не защищенные формы заемного труда – аутсорсинг, аутстаффинг, секондмент, лизинг персонала, применявшиеся и ранее, масштабировались за счёт появления технологических возможностей для дробления, децентрализации и трансграничной деятельности корпораций. Обострившаяся конкуренция, как за защищенные рабочие места, так и за квалифицированную рабочую силу, одновременно сблизила условия найма на разных континентах и ухудшила качество трудовой жизни внутри многих стран [3].

Дальнейшее углубление цифровой трансформации привело к исчезновению видимого контура многих хозяйствующих субъектов, которые перестали отождествляться с работодателями. Организационным ядром платформ стали выступать так называемые «компании-единороги» с короткой историей операционной деятельности, привлекающие на различных условиях менеджмент, венчурные инвестиции, разработчиков и исполнителей. В основе этой бизнес-модели вместо маркетинга продуктов заложен клиентоориентированный подход – монетизация клиентов, в число которых входят не только потребители, но и работники, обеспечивающие это потребление.

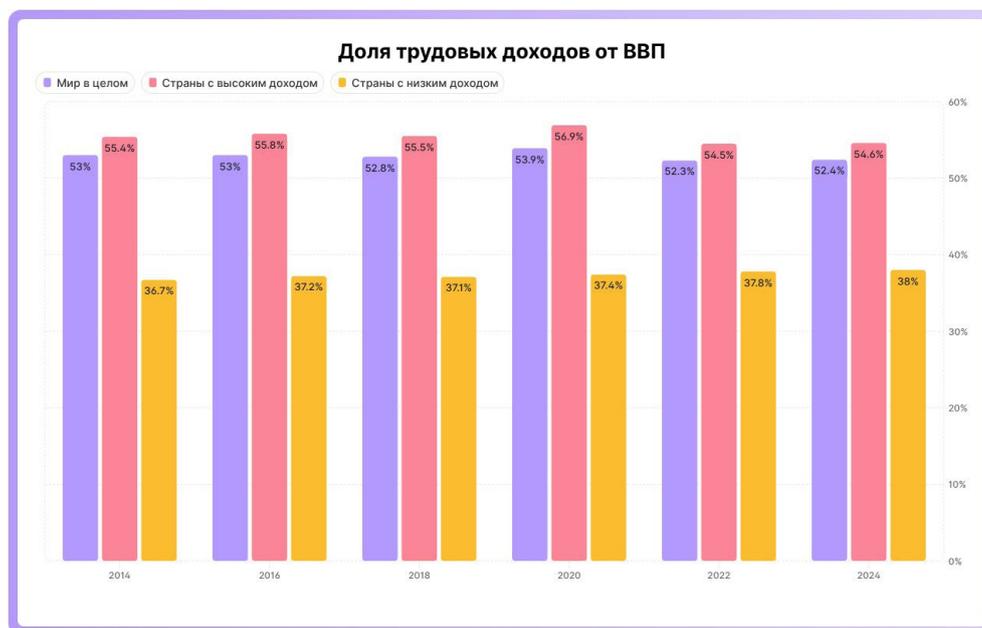
«Растворение» работодателя стало возможным благодаря развитию новой «отрасли» – FinTech-платформ, поддерживающих проведение прямых трансграничных выплат физическим лицам. Таким образом был исключен структурный элемент в виде финансовых служб, ранее осуществлявших расчет и выплату заработной платы. Вознаграждение за труд стало начисляться напрямую исполнителю, а его расчет производится по алгоритмам, учитывающим количество, ритмичность, своевременность и правильность «кликов» и других агрегируемых данных в автоматизированных системах управления рабочей силой.

Предпосылкой для масштабирования так называемой платформенной занятости стало появление мирового рынка аренды вычислительных мощностей. Применение персонального компьютера или смартфона работника в качестве инструмента для коммуникации с платформой открыло практически неограниченные возможности контроля выполнения трудовых заданий в любой точке планеты. Закрепления же соответствующих трудовых стандартов на международном уровне не произошло. Проект Конвенции Международной организации труда «О платформенной занятости» все ещё находится в разработке.

▀▀ **Становление транснациональных платформенных корпораций, представленных конгломератом юридических лиц, происходило вне контура существующих институтов регулирования трудовых отношений. Цифровая трансформация как корпоративного, так и государственного управления не являлась предметом трехстороннего регулирования.** ▀▀

Нарушение базового принципа социального диалога, привело к невозможности решения за столом переговоров вопросов, которые волнуют миллионы людей: оформления и прекращения дистанционной занятости, применения алгоритмов для оценки результатов труда и защиты персональных данных, а также справедливого разрешения трудовых споров при простое и переработке по вине компании-оператора платформы или возникновении ошибок из-за сбоев в работе программного обеспечения.

Вызовом устойчивому развитию становится раздвоение характера социально-трудовых отношений в странах, достигающих «цифровой зрелости». Параллельно с людьми, получающими трудовые задания через приложение на смартфоне без оформления трудовых контрактов и имеющими право на социальную поддержку исходя из установленных потолков нуждаемости, в компаниях-операторах этих же платформ работают люди с высоким уровнем социальных гарантий и корпоративной поддержки.



Источник: рассчитано и составлено на основе данных Департамента экономических и социальных вопросов ООН. Индикатор 10.4.1 Целей устойчивого развития (SDG) — «Доля труда в ВВП». URL: <https://unstats.un.org/sdgs/dataportal>

Деформация механизмов социального диалога не позволяет достигнуть намеченных целей устойчивого развития по сокращению неравенства и приводит к проявлению эффекта «паузы Энгельса». Данный эффект отмечался

во время первой промышленной революции, когда выпуск товаров быстро рос, а заработная плата снижалась. Ставший возможным благодаря цифровой трансформации скачок потребления в ситуации стагнации доли труда в валовом продукте, имеет схожие черты с указанным выше периодом, закончившимся чередой революционных потрясений и мировых войн [4].

Стремление экономической системы к равновесному состоянию сегодня вновь не позволяет ограниченной группе управленческих команд бесконечно извлекать преимущества из своего монопольного контроля над информационной инфраструктурой – ключевым средством современного производства. Результаты труда как фактора этого производства неизменно остаются предметом обмена, распределения и потребления, формируя социальную ткань экономической системы вне зависимости, какие технологические решения лежат в её основе, будь то физические конвейеры XX века или виртуальные конвейеры – платформы XXI века. При этом, «правила игры», сложившиеся вне общепринятых мировых трудовых стандартов и норм, не отвечают интересам большинства участников социального диалога.

Как отмечал основоположник концепции устойчивого развития К. Менгер в конце XIX века: «Даже самый простой труд должен прокормить работника и его семью, иначе предоставление его в распоряжение общества не будет продолжительным». Нарастающий дефицит квалифицированного труда, ограничивает рост производительности в странах «мировой фабрики» на фоне достижения пределов стимулирования потребления в странах «премиального рынка» [5].



Источник: рассчитано и составлено на основе данных Всемирного Банка. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>

На протяжении последнего десятилетия контуром растущей напряженности становится уже не столько технологический разрыв между странами

с низким и высоким доходом, сколько распределение между трудом и капиталом в странах с высоким доходом.

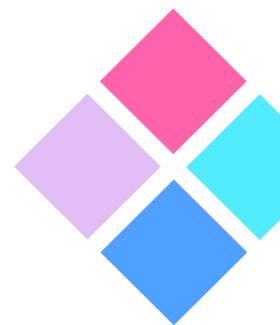
Накопление этого дисбаланса уже проявляется в опровержении положений теории человеческого капитала.

Если в странах с низким и средним доходом связь между инвестициями в образование, здравоохранение и приращением национального богатства по-прежнему просматривается, то для развитых стран вложения в человеческий капитал все чаще оказываются «безвозвратными», выступая де-факто ложной гарантией экономического роста.

Труд как неотъемлемая способность человека, даже если он реализуется посредством автоматических систем, остаётся главным стимулом экономического развития. При этом по мере технологического развития извлечение прибыли за счёт повышения производительности труда становится возможным только через повышение квалификации работников.

Оставляя за скобками сюжет о начале саморазвития неодушевленных машин, необходимо констатировать, что количество людей, способных осваивать новые интеллектуальные машины, становится меньше в силу возрастания не столько финансовых, сколько временных и психофизиологических затрат. Для устойчивости создаваемой техносферы человечеству предстоит заново выработать новую классификацию профессий и видов трудовой деятельности, а также провести комплексную переоценку вклада всех факторов производства в создаваемые частные и общественные блага [6].

Исчерпание факторов роста происходит в ситуации демографического и экологического перехода: снижения рождаемости и старения населения в мире, удорожания энергии и ужесточения конкуренции за доступ к критически важным ресурсам, в том числе необходимым для мировой информационной инфраструктуры. Альтернативой социальному диалогу, как и сто лет назад, выступает дальнейшее обострение военных конфликтов и общественных потрясений.



Предпосылки трансформации институтов в сфере труда

Неустойчивость трудовых отношений, возникшая с появлением новых технологий, объясняется их несоответствием ранее выработанным стандартам в сфере труда. Уже становится ясно, что, во-первых, платформенная или алгоритмическая занятость является лишь формой, а не содержанием трудовых отношений. А во-вторых, – причиной нарастающего дисбаланса является возникшая информационная асимметрия между субъектами социально-экономического взаимодействия, представляющих факторы общественного производства: правительств, контролирующих ресурсы; работодателей, реализующих интересы капитала; и профессиональных союзов, представляющих труд [7].

При этом попытки преодолеть эту асимметрию на уровне отдельных стран, даже если они являются «старыми» или «новыми» центрами мирового развития, не увенчались успехом.

Так, в Соединённых Штатах Америки по-прежнему остаётся не принятым Protecting the Right to Organize Act (PRO Act), известный как «закон Трумки» – законопроект, названный в честь бывшего лидера Американской федерации труда и Конгресса производственных профсоюзов – Ричарда Трумки и повторно внесённый в 2025 году. Он предлагал упростить создание профсоюзов, расширить защиту работников от давления работодателей и приравнять многих «независимых подрядчиков» к обычным наёмным работникам, чтобы они тоже имели право на коллективные переговоры. Однако продвижение PRO Act столкнулось с сопротивлением в Сенате. В Индии, занимающей лидирующее положение в мире по количеству онлайн-исполнителей, принят «Кодекс социальной защиты», выделяющий таких работников в отдельную категорию. Механизм их защиты строится на добровольных взносах бенефициаров платформ в специальный социальный фонд, то есть является в большей степени «обещанием», нежели регуляторной нормой [8].

Возможность размещения на платформе трудовых заданий, минуя национальное законодательство, существенно ограничила мандат правительств многих стран. Выступая в роли работодателей, они оказались в условиях неравной конкуренции с трансграничными платформами.

Информационная асимметрия в сфере труда проявляется в индивидуализации, которая не предусматривает саму возможность коллективного представительства интересов трудящихся при их взаимодействии с платформами корпораций и платформами правительств.

Дисбаланс социальной нагрузки, по умолчанию регулируемой в государственной сфере нормами «классического» трудового законодательства

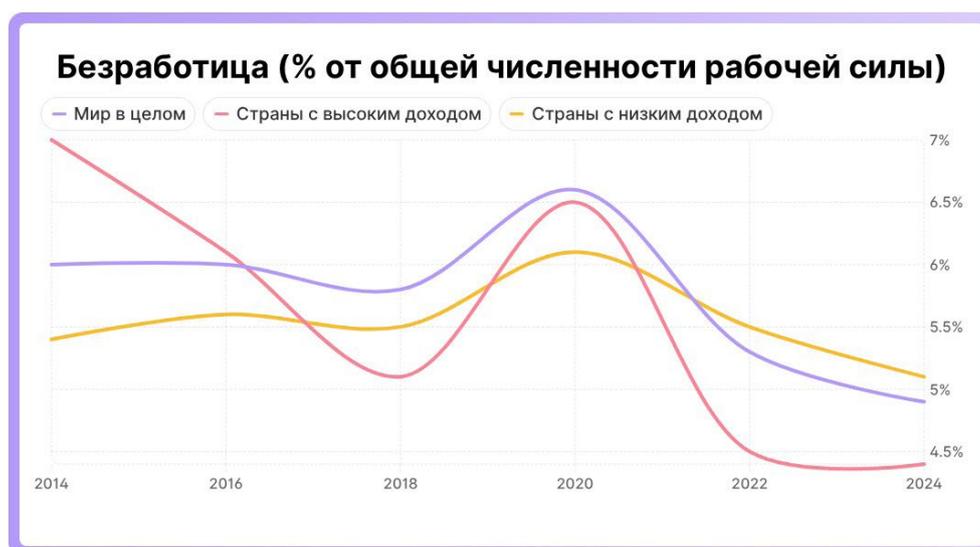
ограничивает возможности формирования кадрового потенциала социальной сферы.

Попытки передачи корпорациям, использующим заемный труд, социально значимых видов деятельности, неизбежно связаны с риском утечки или утраты данных, безопасностью работы платформ взаимодействия правительств со своими гражданами. Особенно остро этот риск проявляется при необходимости обеспечения квалифицированными работниками критически важной информационной инфраструктуры [9, 10].

Можно выделить две группы социальных рисков, возникающих без совместного контроля сторон социального диалога над информационной инфраструктурой, посредством которой реализуются социально-трудовые отношения.

Первая группа включает ограничения для соблюдения принципов и прав, которые носят универсальный характер и не связаны с условиями найма. Например, трудно определить: не используется ли посредством платформы детский, принудительный труд, не нарушаются ли основополагающие права человека. Ко второй группе можно отнести риски снижения организационных возможностей и информированности сторон социального диалога.

Проявление информационной асимметрии создаёт проблемы и для работодателей, оказывающихся в неравных экономических условиях. Так, Мировая конфедерация работодателей констатирует, что решение вопросов в экономике платформ не может быть найдено в применении глобальных стандартов. Как отмечают эксперты этой организации, реализация социально-экономического регулирования, не подкрепленного действенными механизмами на национальном и локальном уровне, не приносит желаемых результатов [11].



Источник: рассчитано и составлено на основе базы данных модельных оценок Международной организации труда (ILOEST). URL: <https://ilostat.ilo.org/data/bulk>

Однако возврат к исходному положению дел уже не представляется возможным. Возникновение платформ само по себе вызвало необходимость цифровой трансформации механизмов социального диалога. Во-первых, с экономической точки зрения, страховые взносы с заработной платы перестали быть основным источником средств социальных фондов. Социальные обязательства по невыплаченным платформенными корпорациями взносам за своих фактических работников конвертировались в повышение налоговой нагрузки и рост государственного долга, в конечном счёте накладывающим обременение на граждан этих стран.

Правительства оказываются вынуждены постоянно оптимизировать социальные расходы не только из-за сокращения количества плательщиков взносов, но и вследствие значительного роста количества заявителей, претендующих на социальную поддержку в условиях формального отсутствия трудовых доходов и роста задолженности домохозяйств, опережающего рост задолженности корпоративного и государственного сектора. При этом исключение «самозанятых» из числа безработных, зачастую работающих по запросу неполный рабочий день, приводит к искажению реальной картины – снижению безработицы на фоне растущего дефицита защищённых рабочих мест [12].

Во-вторых, произошла деформация самого механизма правового регулирования трудовых отношений. В центре дискуссии законодателей, пытающихся облечь в правовые формы возникшую социальную практику в сфере труда, стоит вопрос об отрасли права, с позиции которой надо её рассматривать – трудовой или гражданско-правовой. При этом сегодня один и тот же человек может выполнять один тот же вид профессиональной деятельности в интересах фактического работодателя и как наемный работник, и как независимый подрядчик, а также действовать на условиях оферты – размещенного в информационной системе предложения о выполнении работы. При сохранении де-юре разделения трудового и гражданского законодательства – де-факто большую социальную значимость для многих работников получила роль во взаимодействии на платформе нежели резидентский статус или позиция в штатном расписании.

На современном этапе уже можно констатировать, что попытки просто законодательно установить презумпцию трудовых отношений для занятых посредством платформ людей не эффективны. Например, принятие такой рекомендации Европейским Союзом не увенчалось успехом.

В Испании презумпция трудоустройства заключается в том, что инспекция труда расследует деятельность платформы и может дать предписание нанять сотрудников, а платформа может оспорить это в суде. Такое решение было сопряжено с прекращением деятельности платформ в Испании. В законодательстве о платформенной занятости Бельгии не дано пояснение о том, на кого возлагается бремя доказывания. В результате обнаружение «ложной самозанятости» потенциально может занять до пяти лет судебных разбирательств [1].

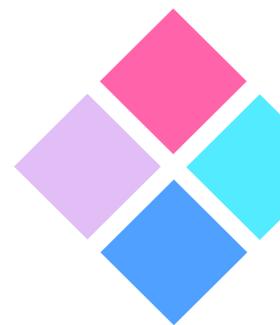


Работники United Parcel Services на пикете. Фото: REUTERS/Aude Guerrucci.

И наконец третья причина, не позволяющая разрешить противоречие без трансформации «старых институтов» социального диалога, заключается в появлении «нового фронта» трудового движения. Работники, не охваченные правовыми отношениями трудового найма, стали добиваться реализации своих интересов с помощью забастовок. Примером может послужить заключение тарифного соглашения по расценкам за услуги работников крупнейшей платформенной компанией доставки в США – United Parcel Service. Цифровая трансформация позволила создавать новые инструменты для неформальной консолидации работников. Так, для защиты от усиления эксплуатации работники начинают использовать мобильные приложения «закрытые» от их работодателей.

Решением, которое может вернуть социальный диалог в колею устойчивого развития, может стать только укрепление и обновление организационной модели профсоюзов, позволяющее охватить неформальные коллективные действия, возникающие вокруг платформ работодателей, чтобы связать их представителей с платформами правительств.

Остальные сценарии, перечисленные в докладе Международной организации труда «Профсоюзы на распутье»: маргинализация (угасание) профсоюзов, дуализация профсоюзного представительства или замещение профсоюзов, приведут к утрате возможности эволюционного преобразования форм регулирования социально-трудовых отношений [13].



Контуры будущего и точки роста социального диалога

Несколько лет назад разрешение конфликта интересов в сфере трудовых отношений виделось в присоединении стран к глобальным рамочным соглашениям (Global Framework Agreements – GFAs). Однако шок пандемии Covid-19 и обострение геополитической напряженности стали для стран, обладающих суверенитетом, стимулом для развития подконтрольных им экосистем эксплуатации и взаимодействия платформ, в которые закладываются различные принципы регулирования трудовых отношений в зависимости от реализуемых моделей социальной политики.

Теперь в качестве направленной в будущее инициативы Международной организации труда выступает создание «производственных экосистем достойного труда» (productivity ecosystems for decent work). Они предполагают отслеживание платформ посредством использования цифровых контрактов и контроля транзакций, которые могут стать решающим фактором в обеспечении соблюдения законодательства и в продвижении стандартов достойного труда. Выход из неформальной зоны как самих работников, так и формируемой за счет их труда прибыли, может привести к росту совокупной производительности. Развитию экономики в этом случае будут способствовать официальные стимулы в виде финансирования через национальные банки или выгодного кредитования [14]. Например, Организацией экономического сотрудничества и развития разработаны «Стандартные правила по отчетности операторов цифровых платформ» со схемами обмена информацией между налоговыми органами для налогообложения цифровых платформ [15].

Тем не менее, чтобы воспользоваться потенциалом цифровой трансформации для регулирования трудовых отношений недостаточно регламентировать алгоритмы и протоколы обмена данными между платформенными работодателями и уполномоченными государством регуляторами. Экосистемный подход требует разработки трехстороннего коллективно-договорного механизма, обеспечивающего согласование интересов и взаимоконтроль субъектов социально-экономического взаимодействия.

Проявлением «слабости» стороны работников на новом историческом этапе становится недостаток ресурсов для развития собственной информационной инфраструктуры.

Если правительства и платформенные корпорации в рамках государственно-частного партнерства могут активно разрабатывать проекты по созданию информационных систем, в том числе за счет средств социальных расходов, то профсоюзные центры ограничены в возможностях создания общенациональных и трансграничных платформ, посредством которых они могли бы на равных участвовать в информационном взаимодействии.

Новые формы социального диалога начинают появляться на локальном и отраслевом уровне, которые потенциально могут быть масштабированы на национальном и межгосударственном уровне. Например, соглашение работников «Just Eat Spain» предусматривает, что данные, используемые в автоматическом режиме для организации их работы, должны быть доступны для представителей работников, и в случае выявления нарушения трудовых прав компания-оператор платформы обязана их удалить из своего алгоритма и/или систем искусственного интеллекта. Реализация таких положений предусматривает создание «комиссии по алгоритмам» из двух представителей платформы и двух представителей соответствующих профсоюзов [16].

В то же время своего рода маркером неэффективности «простого решения» о предоставлении прав работникам платформ на создание профсоюзов и участия в контроле той или иной информационной системы, может выступить практика Скандинавии. При активном участии шведских профсоюзов Ledarna и Unionen функционирует цифровой сервис, который позволяет работникам платформ получать пособие на случай болезни. Однако, при отсутствии квалификационных характеристик этих работников (определения их профессий) эти профсоюзы оказываются не способны заключать полноценные тарифные соглашения и формируют ориентировочные «прайс-листы» в качестве рекомендаций [17].

Ключевой проблемой регулирования алгоритмической занятости является сохранение и подтверждение стажа (цифровой репутации) и квалификации (интеллектуального капитала) работников. Ни в одной стране мира не регламентирован порядок переноса профиля работника из одной платформы в другую. Именно появление у работников возможности выбора работодателя лежит в основе конкуренции за квалифицированный труд – драйвера инноваций и экономического роста.

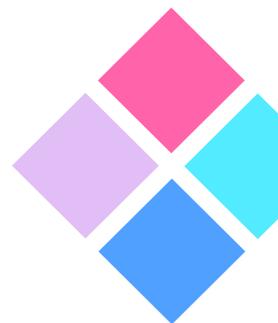


Сотрудники Amazon на пикете профсоюза GMB возле сайта интернет-магазина в Ковентри, Англия, 24 ноября 2023 года. Фото: Джейкоб Кинг

Для преодоления этого ограничения, помимо создания равных материально-технических возможностей для сторон социального диалога, необходимо классифицировать профессии, включая все виды работ, осуществляемых посредством платформ.

Таким образом, создание эффективной системы социального диалога в новых технологических условиях может быть достигнуто при появлении трансграничного коллективно-договорного механизма регулирования социально-трудовых отношений. А выход на новую фазу социального развития предполагает определение профессиональной идентичности работников платформ и «отраслевой» – кластерной принадлежности их работодателей, взаимодействующих посредством платформ в единой экосистеме, обеспечивающей их разработку и функционирование на общих технологических принципах.

Ретроспектива и горизонт трансформации социально-трудовой сферы Содружества Независимых Государств



Интеграционный процесс СНГ был обусловлен необходимостью сохранить экономические связи между вновь образованными независимыми государствами. Именно поэтому одной из наиболее важных задач первого этапа интеграции являлось укрепление трансграничных форм социально-трудового диалога. В 1997 году было заключено Соглашение «О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников Содружества Независимых Государств». Его целью было создание механизма данного регулирования и «развитие сотрудничества в области трудовых отношений и социального партнерства, обеспечения социальной защиты граждан, охраны и улучшения условий их труда». Однако в условиях тотального экономического кризиса это Соглашение не получило реализации и прекратило своё действие [18].

С наступлением стабилизации социально-экономической ситуации странами-участниками Евразийского экономического сообщества (ЕврАзЭС) предпринималась первая попытка формирования общего рынка труда на базе единого информационного пространства. Были разработаны совместные рекомендации по внедрению «одного окна» предоставления государственных услуг, введению общей системы идентификации и другие. Основой для воплощения этих рекомендаций в жизнь должно было стать принятие общего законодательства в трудовой сфере.

Необходимость интеграции механизмов социального партнёрства в государственные информационные системы выступила предпосылкой соответствующих решений на национальном уровне. Так в Российской Федерации в 2003 году было принято Постановление Министерства труда и социального развития «Об утверждении положения о регистре соглашений и коллективных договоров», предусматривающее внедрение автоматизированной информационно-аналитической системы социального партнёрства в Российской Федерации.

Эта попытка также оказалась безуспешной в связи с тем, что рынок труда на тот период времени характеризовался крайне высокой долей «серой» и «теневой» занятости. При этом уровень «цифровой зрелости» самих информационных государственных систем, а тем более объединений работников и работодателей, оставался недостаточным.

В 2006 году Межпарламентской ассамблеей СНГ был принят модельный закон «О социальном партнёрстве», но он не предусматривал его трансграничного уровня. В этих условиях отдельные виды регулирования трансграничных социально-трудовых отношений регламентировались

рамочными соглашениями транснациональных компаний с отраслевыми международными объединениями профсоюзов, основанными на принятой МОТ в 1977 году «Трёхсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики», очередные поправки в которую были утверждены Административным советом Международного бюро труда МОТ в 2022 году [19].

Подобные глобальные рамочные соглашения, действовавшие на пространстве СНГ не соответствовали запросам профсоюзов Содружества и региональных международных отраслевых профсоюзов на комплексное решение социально-трудовых задач, и не учитывали особенности модели социального партнёрства, в котором значимую роль имеют органы исполнительной власти как на национальном, так и на отраслевом уровнях [20].

Цифровая трансформация сферы труда и занятости стран Содружества стала линией размежевания для регулирования социально-трудовых отношений на основе единого для всех стран трудового законодательства. В условиях отсутствия трансграничного уровня сокращение охвата работников национальными системами социального партнёрства привело к проявлению негативной тенденции сокращения доли в ВВП труда в большинстве стран СНГ.



Источник: рассчитано и составлено на основе данных Департамента экономических и социальных вопросов ООН. Индикатор 10.4.1 Целей устойчивого развития (SDG) — «Доля труда в ВВП». URL: <https://unstats.un.org/sdgs/dataportal>

Происходящее внедрение цифровых технологий происходило зачастую без учёта национального трудового законодательства в рамках так называемых «экспериментальных режимов». Выбор же сценария движения по инерции в условиях интенсификации цифровой трансформации на основе привнесения готовых практик регулирования из стран, достигших цифровой зрелости, и накопления странами собственного опыта цифрового администрирования социально-экономических процессов, фактически закрепил в государствах-участниках Содружества различные приоритеты применения цифровых технологий в социально-трудовой сфере [21].

Основным маркером, выявляющим различия систем цифрового государственного администрирования, выступает практика регулирования «самозанятости» – основного режима занятости работников цифровой экономики. Так, в Казахстане единый совокупный платеж (ЕСП), выплачиваемый «условно» самозанятыми, включает четыре вида платежа. В Армении и Кыргызстане «самозанятость» внедряется в экспериментальном режиме и не предполагает формирования каких-либо социальных прав. В России 37% от суммы налога на профессиональный доход зачисляется в ное перечисление пенсионных взносов. Добровольное участие самозанятых в пенсионном обеспечении предусмотрено также в республике Беларусь.

Сегодня водитель такси в России может взаимодействовать с одной из платформ в качестве «самозанятого», но, приехав в Казахстан, этот же человек, будучи занятым посредством той же самой платформы, должен будет вступить в отношения найма с одним из таксопарков, который будет перечислять страховые взносы в соответствующие социальные фонды.

В руководящих документах на современном этапе фиксируется необходимость выработки новой стратегии для решения вопросов, накопившихся в социально-трудовой сфере. Так, в Стратегии экономического развития Содружества Независимых Государств на 2026-2030 годы отмечается, что в «таких условиях потребуются новые подходы и механизмы стимулирования экономического роста и сотрудничества как на национальном, так и на интеграционном уровнях. Процессы экономической интеграции будут все больше сопровождаться интеграцией цифровых платформ, информационных потоков и баз данных» [22]. В отношении ЕАЭС указывается следующее: «Цифровое пространство наполняется новыми смыслами и меняет традиционные подходы, обновляя среду взаимодействия государств-членов, общепринятые взгляды на регулирование пересматриваются под влиянием новых рисков и возможностей, в том числе и с учетом современных форм делового взаимодействия. Создаются современные форматы интеграционного партнерства» [23].

В условиях наметившейся тенденции сокращения рабочей силы на пространстве евразийской интеграции, комплексное решение вопросов труда должно быть реализовано на основе информационного взаимодействия, предоставляющего возможность квалифицированным работникам повышать уровень и качество своей трудовой жизни.

При этом отсутствие таких общепринятых международных стандартов ставит под вопрос реализацию Концепции поэтапного формирования общего рынка труда для государств-участников СНГ на период до 2030 года, в рамках которой планируется завершить создание единого правового

пространства общего рынка труда с учетом международных правовых актов и договоров в сфере труда, занятости и миграции¹.



Источник: рассчитано и составлено на основе данных Всемирного Банка. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.IN>

Дальнейшее углубление социально-экономической интеграции предполагает обязательное решение ряда сопряженных задач. Основными из них являются: преодоление технологических ограничений для развития совместных платформ предоставления цифровых сервисов и обеспечения гибкости осуществления социально-экономической политики при сохранении контроля в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

Возможность такого прогресса определяется достижением необходимого общего уровня «цифровой зрелости» организационных процессов профсоюзов, выработкой совместной стратегии и планов их цифровой трансформации, в том числе с целью взаимодействия с социальными партнерами в межгосударственных и иных информационных системах пространства евразийской интеграции.

Всеобщая конфедерация профсоюзов, объединяющая национальные профцентры стран СНГ, занимала и занимает активную позицию в поддержке инициатив представителей государственной власти Содружества в отношении создания свободного рынка труда. Так, на протяжении многих лет ВКП принимала участие в разработке модельного законодательства СНГ – основы для гармонизации норм и стандартов в трудовой сфере. В последние два года одним из значимых направлений этой работы стал проект модельного закона «О платформенной занятости». Он включён в проект Комплексной программы, направленной на создание общего рынка труда и регулирование миграции рабочей силы государств-участников СНГ [24].

1. Документ разработан Консультативным советом по труду, занятости и социальной защите населения в соответствии с Планом мероприятий по реализации первого этапа (2021-2025 гг.) Стратегии экономического развития СНГ на период до 2030 года.

Шагом вперёд относительно аналогичных разработок в других регионах мира, сделанным по инициативе ВКП, стало исключение главы о самозанятых в текущей редакции документа. Теперь в нём предусмотрена обязанность платформы в части взаимодействия с государством по вопросам статуса трудовых мигрантов и внесена возможность установления перечня опасных видов деятельности, при которых может быть заключен только трудовой договор. Также уточнены положения об особенностях рассмотрения споров и урегулирования трансграничных отношений платформенной занятости. Таким образом, ВКП удалось предусмотреть вариативность экономических отношений, в которые вступают платформенно занятые и закрепить, что ими могут быть не только самозанятые и индивидуальные предприниматели, но и граждане с иным юридическим статусом. Следующим шагом должно стать признание «кошки – кошкой».

Комментарий Соколова Олега Владимировича – Секретаря Федерации независимых профсоюзов России, руководителя Департамента социально-трудовых отношений и социального партнерства Аппарата ФНПР, кандидата экономических наук



При наличии нескольких признаков трудовых отношений любые гражданско-правовые, неформальные и иные отношения могут быть признаны трудовыми. В случае платформенной занятости такими признаками являются, например, личное выполнение определенной трудовой функции по профессии за плату, а также подчинение установленным в организациях-платформах правилам, графику работы, например, ограничения по времени работы для таксистов и так далее. Таким образом, при закреплении в трудовых законодательствах стран более четких признаков трудовых отношений на компании-операторы платформ будут распространены права и обязанности работодателей.

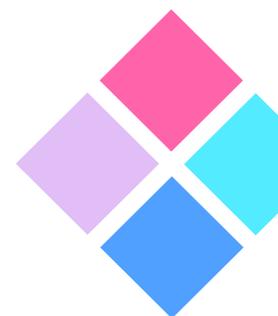


Забастовка курьеров. Фото из открытых источников.

В ряде стран СНГ данный подход уже может быть в полной мере реализован в отношении работников, с которыми не заключены никакие формальные договоры. Так, статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации прямо устанавливает, что исполнение обязанностей работником, с которым не оформлен трудовой договор, признается фактом его трудоустройства.

Попытка завуалировать наёмный характер труда работника платформ на основе создания эфемерной сущности «партнера-исполнителя», не имеющего возможности без потерь сменить работодателя, входит всё в более глубокое противоречие с объективными экономическими законами свободного рынка труда. Таким образом, альтернативой процессу формирования нового «крепостного права» де-факто является воссоздание коллективно-договорного механизма регулирования труда в новых социально-экономических и технологических условиях.

Социальное партнёрство – приоритет цифровой трансформации профсоюзов Содружества



Изменения социально-трудовой сферы стран Содружества имеют системный характер и касаются практически каждого работника, а, следовательно, относятся к сфере непосредственного участия профсоюзов и их международных объединений. Ведь никакое иное объединение не находится «ближе» к проблемам труда, чем профсоюзы. С точки зрения представительства интересов работников профсоюзы относятся к так называемым «ассоциативным» группам интересов, отличающимся внутренним устройством, а именно наличием ясных уставных целей и задач, четких процедур для формулирования интересов и требований, штата сотрудников, работающих на постоянной основе [25]. Это наделяет объединение профессиональных союзов ВКП общественным мандатом для непосредственного участия при разработке и реализации планов по созданию общего рынка труда на пространстве евразийской интеграции.

Кроме того, правовые рамки, в которых в целом существуют профессиональные союзы стран ЕАЭС и СНГ, во-первых, дают основание для восприятия их целей и задач как легитимных, во-вторых, де-факто основывают регулирование отношений в сфере труда на принципе социального партнерства. И в этом отношении представляется справедливой мысль о том, что инструменты социального партнерства в сфере труда, действующие на национальном уровне и позволяющие создавать более благоприятные условия труда посредством взаимных соглашений с закреплением соответствующих обязательств, могут быть эффективны и на международном региональном уровне.



Источник: рассчитано и составлено на основе базы данных модельных оценок Международной организации труда (ILOEST). URL: <https://ilostat.ilo.org/data/bulk>

С этой точки зрения становится актуальным вопрос, изменилась ли роль наёмного труда в СНГ, представители которого должны инициировать социальный диалог в новых социально-экономических условиях. Необходимо отметить, что поле деятельности профессиональных союзов ВКП не сокращается, наёмный труд как формат трудовых отношений не только не сдает своих позиций, но и показывает рост в большинстве стран СНГ.

Комментарий Сигуровой Анны Юрьевна – Заместителя руководителя Центра профсоюзных исследований Института профсоюзного движения ОУП ВО АТиСО, кандидата политических наук



С учетом всех текущих изменений сферы труда мотивация к вступлению в профсоюз не исчезает, поскольку запрос на участие в регулировании трудовых правоотношений со стороны работников будет существовать всегда, но можно с высокой долей вероятности предположить, что на настоящий момент не все профсоюзные объединения имеют возможность взаимодействовать со своими социальными партнёрами в изменившемся формате и уже как следствие этого ограничения реализовать запрос работников в регулировании трудовых правоотношений.

Иными словами, решая широкий спектр задач для настоящих и будущих потенциальных членов профсоюзов, в силу стремительных изменений сферы труда, в том числе сокращения занятости на производстве, необходимо говорить о целых группах процессов, реализуя которые в цифровые технологии. Кроме построения коммуникации с членами и потенциальными членами профсоюза, внутрив профсоюзного управления, вопросов организации работы профсоюзных специалистов и выборных руководителей, в этот круг входит взаимодействие с социальными партнёрами. Это и составляет тот необходимый общий уровень «цифровой зрелости» организационных процессов профсоюзов. Более того, рассматривая обозначенные группы процессов профсоюзной работы в комплексе, мы не только имеем право, но и фактически должны ориентироваться на так называемый «экосистемный подход» как профсоюзную «бесшовную цифровую среду» (то есть эффективно и безбарьерно объединяющую существующие цифровые собственные и партнерские сервисы) «персонализированного и горизонтально ориентированного взаимодействия как со своими членами, так и с социальными партнерами».

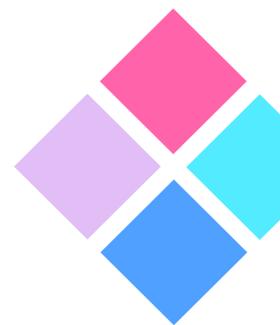
При этом именно взаимодействие с социальными партнерами является наименее разработанной группой процессов профсоюзов с точки зрения цифровизации на пространстве евразийской интеграции. Вместе с тем, коллективные договоры и соглашения остаются главным инструментом

обеспечения гибкости и прозрачности рынка труда в любой стране мира, что, в свою очередь, вновь актуализирует задачи формирования соответствующего трансграничного трехстороннего механизма регулирования сферы труда для государств пространства евразийской интеграции – СНГ и ЕАЭС [26].



Забастовка курьеров. Фото АГН Москва/ Антон Кардашов

Многолетняя практика показывает, что, концентрируя усилия на сближении основ трудового законодательства и «оставляя за скобками» возможность формирования независимого трансграничного трехстороннего механизма коллективно-договорного регулирования, социальные партнёры оказались в ситуации, при которой невозможно эффективно реализовывать планы социально-трудовой интеграции стран СНГ и ЕАЭС. Достижение целей интеграционного процесса, в том числе в части формирования единых стандартов социально-трудовой сферы, ставит вопрос о необходимости для государственных регуляторов содействовать цифровой трансформации профсоюзов и их объединений на национальном и межгосударственном уровне.



На пути к экосистеме достойного труда Содружества

Трудовые законодательства большинства стран СНГ включают многие согласованные нормы, однако их реализация выступает предметом коллективно-договорного регулирования. Установление систем оплаты труда (включая механизмы регулирования с учетом роста цен, уровня инфляции и т.д.), применение режимов труда и отдыха, улучшение условий и охраны труда, вопросы повышения квалификации работников, предоставление дополнительных социальных гарантий и другие вопросы, согласно трудовому законодательству стран СНГ и ЕАЭС должны быть урегулированы в коллективных договорах и соглашениях.

Точкой сборки трансграничных механизмов коллективно-договорного регулирования должны стать цифровые сервисы, агрегирующие данные из национальных репозиториев коллективных договоров и соглашений, регулирование которых распространяется на работников вне зависимости от их резидентского статуса и гражданства.

О востребованности цифровых сервисов в сфере труда свидетельствует реализация проекта «Работа без границ», позволяющего соискателям найти подходящую вакансию, а работодателям – квалифицированных сотрудников в любой стране Евразийского союза. Этот проект стал первой реализованной инициативой из «Цифровой повестки ЕАЭС». Преобразование подобных сервисов из электронной «доски объявлений» в полноценную среду идентифицированного взаимодействия, с возможностью заключения не только трудовых договоров, но и отображения положений, закрепляемых коллективными договорами, позволит обеспечить гибкость системе регулирования трудовых отношений, которую нельзя достичь за счёт применения законодательного регулирования. Зависимость в сфере цифровых технологий, ранее не позволявшая в полной мере реализовать трудовой потенциал граждан стран Содружества – преодолена. Существующая цифровая инфраструктура позволяет создать удобные, доступные и экономически оправданные решения, поддерживающие идентифицируемые трансграничные трудовые отношения.

В странах Содружества достигнут необходимый уровень формализации систем социального партнёрства, позволяющий им прийти к «цифровой зрелости» в единой цифровой среде взаимодействия. В этом взаимодействии регуляторы должны обеспечить взаимную идентификацию работников и работодателей и комфортное прохождение регламентов, а профсоюзы – реализовать «обратную связь» о соблюдении норм законодательства страны пребывания и трансграничных соглашений социального партнёрства.

Ключевым преимуществом подобной системы может стать возможность заключения «смарт-контракта», фиксирующего наряду с условиями оплаты и занятости, параметры «социального пакета» коллективного договора. Данное решение укладывается в логику развития существующих цифровых проектов интеграции в других сферах. Например, владельцы автомобилей из России и Беларуси оформляют единый полис ОСАГО.

Описанная инновация позволит: социально ответственным работодателям получить преимущество при привлечении квалифицированных работников, профессиональным союзам осуществить интеграцию своей коллективно-договорной работы, а регуляторам – балансировать трудовые потоки при реализации национальных и межгосударственных проектов экономического развития.



По информации Спутник Армения

Число активных пользователей приложения «Работа в ЕАЭС» из Армении достигло 11 тысяч. Мобильное приложение «Работа в ЕАЭС» – это банк вакансий и резюме для работодателей и трудящихся Армении, Узбекистана, России, Беларуси и Киргизии. От других банков отличается возможностью мигранта заранее оформить документы для переезда, а для предпринимателей – найти и принять на работу легального мигранта, сразу готового к ней. По данным Sputnik Армения, с февраля по ноябрь 2025 года число работодателей в армянском сегменте приложения выросло на одну тысячу, а соискателей – на четыре тысячи.

Развитие подобной экосистемы расширит цифровую интеграцию в социально-экономической сфере и позволит точно подключать бюджеты стран Содружества, применяя мониторинг социально значимой деятельности, осуществляемой на локальном уровне предприятий и организаций на основе коллективных договоров. Государственные регуляторы в этом взаимодействии могут реализовывать стимулирующие программы, призванные масштабировать положительный опыт, соответствующие закреплённым на национальном уровне приоритетам: охрана здоровья, профпереподготовка, семейная политика и так далее.

Обязательство Правительств должно заключаться в содействии разработке и безвозмездном размещении информационных систем профсоюзов на базе своей информационной инфраструктуры, что в полной мере соответствует существующим в странах Содружества нормам об информационной поддержке социально значимой деятельности некоммерческих организаций.

Для движения в этом направлении ВКП уже выступила с инициативой об актуализации модельного закона Содружества Независимых Государств «О социальном партнёрстве», который должен стать первым шагом в создании экосистемы достойного труда на пространстве Содружества.

На основе анализа систем социального партнёрства стран СНГ, сторонами которых выступают членские организации ВКП, представляются возможными рамочные межгосударственные трёхсторонние соглашения, регламентирующие предмет, структуру и полномочия отраслевых трансграничных соглашений. Отраслевые же трансграничные соглашения, в свою очередь, могут содержать нормы прямого действия трудового права, распространяющиеся на всех работодателей и работников, занятых в той или иной отрасли (объединённых общей производственной цепочкой и/или кластером).

«Регуляторной песочницей», в которой может быть дан старт подобной экосистеме социального партнёрства стран Содружества может выступить выработка двухсторонней формы трансграничного социального партнёрства.

ВКП уже выступила с соответствующей инициативой. Так в целях реализации приоритетов Союзного государства Республики Беларусь и Российской Федерации в части повышения гибкости трудового законодательства для обеспечения баланса интересов работников и нанимателей (работодателей) в системе трудовых отношений, ВКП разработаны соответствующие предложения.

Данные предложения предусматривают развитие единой информационной системы хранения и сервисов использования сведений о социально значимых нормах трудового законодательства, формируемых на основе совместных решений сторон социального партнёрства в сфере труда, – Единого репозитория коллективных договоров и соглашений.

Реализация данной инициативы будет означать появление самобытной модели социального регулирования, предусматривающей обеспечение суверенитета стран Содружества, субъектности профессиональных союзов, и, вместе с тем, социальную защиту их граждан, участвующих в созидающем труде, отвечающую ценностным ориентирам всех сторон социального диалога, как уже вовлечённых, так и только вовлекающихся в евразийский интеграционный процесс.

1. World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work // Официальный сайт Международной организации труда: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_771749.pdf (дата обращения: 17.11.2025).
2. Acquaye, Adolf Akwei, Fred Amofa Yamoah, Taofeeq Ibn-Mohammed, Enoch Quaye, David Eshun Yawson. Equitable Global Value Chain and Production Network as a Driver for Enhanced Sustainability in Developing Economies // Sustainability 15, no. 19: 14550. <https://doi.org/10.3390/su151914550> (дата обращения: 17.11.2025).
3. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). – М.: ИМЭ-МО РАН, 2013. – 205 с.
4. Robert C. Allen Engels' pause: Technical change, capital accumulation, and inequality in the british industrial revolution // Explorations in Economic History. 46 (4): 418-435. <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2009.04.004> (дата обращения: 17.11.2025).
5. Dr. Carl Menger, Untersuchungen über die Methode der Socialwissenschaften, und der Politischen Oekonomie insbesondere. Под ред. А. Гурьева. СПб: кн. маг. А.Ф. Цинзерлинга, бывш. Мелье и К°, 1894. XXXIV. – 284 с.
6. Зенков А.Р., Удовенко И.П. Человеческий капитал в условиях нового технологического уклада: траектории формирования и развития // Общественные науки и современность. 2021. № 4. С. 7-19. DOI 10.31857/S086904990015966-4. (дата обращения: 17.11.2025).
7. Обеспечение достойного труда в мировой экономике // Официальный сайт Международной организации труда: https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-01/ILC113-V%281%29-%5BWORKQ-231121-002%5D-Web-RU_0.pdf (дата обращения: 17.11.2025).
8. The code on social security // Официальный сайт Министерства труда и занятости Индии: https://labour.gov.in/sites/default/files/ss_code_as_introduced_in_lok_sabha.pdf (дата обращения: 17.11.2025).
9. Digital platforms and the world of work in G20 countries: status and policy action // Официальный сайт Международной организации труда: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40ddg_p/documents/publication/wcms_829963.pdf (дата обращения: 17.11.2025).
10. Runhua Wang Information asymmetry and the inefficiency of informal ip strategies within employment relationships // Technological Forecasting & Social Change. Volume 162. 2021. 120335, ISSN 0040-1625, <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120335> (дата обращения: 17.11.2025).

11. Diverse forms of work in the platform economy // Официальный сайт Мировой конфедерации работодателей: https://wecglobal.org/uploads/2022/10/IOE-WEC-Diverse-Forms-Of-Work-In-The-Platform-Economy-EN_FINAL.pdf (дата обращения: 17.11.2025).
12. Удовенко И. (2023) Социальная политика и экосистемы государственного управления. Мировая экономика и международные отношения. Т. 67. № 9. С. 129–138. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2023-67-9-129-138> EDN: SJOMYP (дата обращения: 17.11.2025).
13. Профсоюзы на распутье. Рабочий документ МОТ/АСТРАВ // Официальный сайт Международной организации труда: https://ruj.ru/site/public/files/39/38152-wcms_752230.pdf (дата обращения: 14.10.2025).
14. World employment and social outlook: Trends. 2023. 186 p. Режим доступа: URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023> (дата обращения: 17.11.2025).
15. Model Rules for Reporting by Digital Platform Operators XML Schema. 2022. Режим доступа: URL: <https://www.oecd.org/tax/exchange-of-tax-information/model-rules-for-reporting-by-platform-operators-with-respect-to-sellers-in-the-sharing-and-gig-economy.htm> (дата обращения: 17.11.2025).
16. ACTA DE ACUERDO. 2021. Режим доступа: URL: [https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT\(1\).pdf](https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Acuerdo%20Sindicatos%20JUST%20EAT(1).pdf) (дата обращения: 17.11.2025).
17. PLATFORM WORK IN THE NORDIC COUNTRIES. 2022. Режим доступа: URL: https://www.nordictransport.org/wp-content/uploads/2022/03/NTF_rapport_Plattformsarbete_i_Norden.pdf (дата обращения: 17.11.2025).
18. Соглашение «О регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств-участников Содружества Независимых Государств» // Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации: https://www.mid.ru/ru/foreign_policy/international_contracts/international_contracts/multilateral_contract/50723/ (дата обращения: 08.10.2025).
19. Трехсторонняя декларация принципов, касающихся много национальных корпораций и социальной политики // Официальный сайт Международной организации труда: <https://labourmission.org/upload/iblock/90e/hhr5bss7pccfy1q78kj84czyrcbr32gl.pdf> (дата обращения: 08.10.2025).
20. Крестьянинов А.Н. Корпорации и профсоюзы: социальное взаимодействие в эпоху глобализации. М: АТиСО. 2012. – 434 с.

21. Решение о Стратегии экономического развития Содружества Независимых Государств на период до 2030 года от 29.05.2020 // Официальный сайт Делового Центра экономического развития Содружества Независимых Государств: <https://www.bc-cis.com/docs/strategy-2030.pdf> (дата обращения: 03.10.2025).
22. Удовенко И. Цифровое измерение социально-экономической интеграции ЕАЭС. Россия и новые государства Евразии, 2023, № II (LIX), сс. 25-37. <https://doi.org/10.20542/2073-4786-2023-2-25-37>
23. Евразийская экономическая интеграция: теория и практика: учебное пособие. М: Проспект. 2023. – С. 546.
24. Защита таксистов, курьеров и фрилансеров: Всеобщая конфедерация профсоюзов поддерживает принятие модельного закона СНГ «О платформенной занятости» // Официальный сайт международного профсоюзного объединения Всеобщей конфедерации профсоюзов: https://gctu-cgs.org/news/novosti_rynka_truda_sng_i_eaes/zashchita-taksistov-kurerov-i-frilanserov-vseobshchaya-konfederatsiya-profsoyuzov-podderzhivaet-prin/ (дата обращения: 13.10.2025).
25. Ровдо В.В. Сравнительная политология. В 3 ч. Ч.1. М.: ООО «Вариант», 2007. – С. 176.
26. Сигурова А.Ю., Удовенко И.П. Цифровые технологии в деятельности профсоюзных организаций // Труд и социальные отношения. 2023. Т. 34, №2. – С. 157.