

© 2018

Татьяна Соколова

кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник Института экономики РАН
(e-mail: sokolova99@mail.ru)

Елена Шестакова

кандидат экономических наук,
ведущий научный сотрудник Института экономики РАН
(e-mail: eeshestakowa@gmail.com)

СОЦИАЛЬНЫЙ ФУНДАМЕНТ МЕЖГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНТЕГРАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ЕС И СНГ)

В статье предпринята попытка рассмотреть процесс межгосударственной интеграции в ЕС и СНГ с социальной точки зрения. Показано, что движущие силы экономической интеграции сдерживаются мощными социальными барьерами. Во многих странах высокие уровни бедности, безработицы, неравенства не позволяют создать «критическую массу» человеческого и социального капитала, необходимую для запуска интеграционного механизма в полную силу.

Ключевые слова: межгосударственная интеграция, ЕС, СНГ, постсоветское пространство, благосостояние, уровень жизни, бедность, социальное неравенство, безработица, трудовая миграция, человеческий и социальный капитал.

DOI: 10.31857/S020736760002504-3

Формирование интеграционных объединений – процесс длительный, сопряженный с преодолением целого комплекса не только чисто экономических, но и социальных барьеров. Опыт ЕС и СНГ показывает, что длительное игнорирование социального фактора существенно снижает прочность интеграционных связей, ставит под угрозу эффективное интеграционное взаимодействие и «... даже серьезные политические договоренности и взаимозависимость национальных экономик не спасают от дезинтеграции при разрыве гуманитарной (культурной) связи и информационно-идеологическом противостоянии» [8. С. 18].

Показательно, что в повестку дня Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ-2018) были включены такие вопросы, как проблемы справедливой трансформации экономического сотрудничества государств с разным индексом развития человеческого капитала и существенными социально-культурными различиями с тем, чтобы сделать такое развитие взаимовыгодным. Необходимость учитывать гуманитарные аспекты взаимодействия (так называемую «мягкую силу») на евразийском пространстве убедительно доказывают и авторы проекта «Интеграционный ба-

рометр ЕАБР», осуществляемого под эгидой Евразийского банка развития и Международного агентства «Евразийский монитор» [6]. В ряде работ Института экономики РАН, посвященных интеграционной проблематике, подчеркивается, что «... региональная интеграция не является чисто экономическим процессом... [Старт интеграции] становится возможным при наличии поддержки значительной части общества будущих партнеров (социальный фактор); ... мотивация к объединению опирается на исторический опыт общения и культурно-цивилизационные связи...» [7. С. 20]. Делается вывод, что «вопросы развития социальной сферы, выравнивания региональных и структурных диспропорций должны стать важной составляющей социально-экономической политики Евразийского экономического союза» [4. С. 88]. Отмечается также и неоправданное чрезмерное увлечение экономическими теориями интеграции, недооценка роли и необходимости создания полноценного институционального каркаса, что не могло не сказаться на эффективности попыток объединения [18. С. 37–38].

Становится все более очевидным, что дальнейшее продвижение и углубление межгосударственной интеграции невозможно без опоры на социальный и человеческий капитал. Его прочность и качество во многом определяют успех современных интеграционных процессов, протекающих в условиях цифровой трансформации все большего числа отраслей экономики. Хотя цифровая экономика сама по себе и не создает большого числа новых рабочих мест, она оказывает огромное влияние на изменение требований к уровню квалификации и профессиональным компетенциям работников. Быстрая смена технологий и постоянное появление новых знаний оказывают огромное влияние на изменение в организации работы, способствуют переходу к новым гибким формам организации трудовых отношений, в том числе за счет экономии живого труда, более точного прогнозирования и ускорения принятия решений. Среди общих тенденций, которые сейчас в наиболее явной форме проявляются в экономически развитых государствах, но постепенно распространяются и на государства с формирующимися рынками, в том числе и на страны постсоветского пространства, фигурируют:

- поляризация рабочих мест, увеличение доли высококвалифицированного и в значительно меньшей степени низкоквалифицированного труда за счет вымывания категории среднеквалифицированного, рутинного;
- снижение темпов генерирования новыми технологиями рабочих мест, в том числе и для высококвалифицированных работников;
- деиндустриализация и снижение роли крупного производства, усиление роли сектора услуг;
- уменьшение отдачи от роста квалификации;
- снижение доли труда в национальных доходах стран¹.

¹ Исследования, проводившиеся в 59 странах, показали, что доля труда в национальном доходе снизилась за период с 1975 г. по 2012 г. в среднем более чем на 5% в 70 % исследуемых стран, при этом данное снижение имело место в государствах с совершенно разными рыночными условиями, уровнем развития человеческого капитала и доступом к ресурсам [20, Р. 12].

Так, в странах ОЭСР 42% работающих граждан заняты на предприятиях и в фирмах, использующих новые цифровые технологии, в Скандинавских странах эта доля уже превышает половину. В Польше, Венгрии, Чехии и Словении данный показатель пока колеблется в пределах 33-35% [20. Р. 28]. Растущее число рабочих мест в странах ЦВЕ требует комбинации навыков и умений в нескольких сферах, увеличивается спрос на так называемые когнитивные навыки и компетенции (креативность, коммуникабельность, научные, технические, математические знания). Подобная концентрация навыков и умений в свою очередь косвенно ведет к росту неравенства на рынке труда.

Создание рабочих мест, в основном сконцентрированное в секторах и новых видах деятельности, требующих высокой квалификации, а также в некоторых направлениях сферы услуг, не компенсирует снижение занятости в промышленности и сельском хозяйстве. Например, занятость в секторе информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и связанных с ним отраслях составляет в общей структуре занятости в среднем в странах ОЭСР 2,8%, в пределах 2% (Польша) – 3,9% (Венгрия) находится занятость в этой области и в государствах Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ). Обобщенные эмпирические данные, касающиеся изменения доли занятых в период с 2002 г. по 2014 г. в ЕС, показали прирост на 5,7% в категории высококвалифицированных работников и на 3,4% среднеквалифицированных с нерутинными функциями, снижение на 9,2% доли среднеквалифицированных рутинных рабочих мест и сохранение без изменений доли низкоквалифицированных [30. Р. 14]. Близкие показатели демонстрируют и более ранние исследования, учитывающие изменения в отработанных часах работников разной квалификации в ряде европейских стран (табл. 1).

Включение новых членов ЕС в европейскую интеграцию обеспечило этим странам доступ к европейскому образовательному пространству и способствовало распространению практик непрерывного обучения и повышения квалификации. И сейчас это постепенно дает свои результаты в виде роста кадрового потенциала модернизации в рамках европейской экономики.

В этом плане постсоветские государства все еще существенно отстают от своих европейских соседей, хотя цифровизация становится значимой частью процессов интеграции и на евразийском пространстве.

За годы трансформации в постсоветском регионе была разрушена необходимая социальная база для экономических реформ – наблюдается острый дефицит кадровых ресурсов, отвечающих объему и сложности стоящих перед странами задач модернизации. На постсоветском пространстве фактически исчерпан потенциал квалифицированных специалистов и грамотных управленческих кадров. По оценкам экспертов, дефицит квалифицированных интеллектуальных кадров к 2025 г. может достичь в России почти 10 млн. человек [15. С. 51]. С учетом этого первоочередное значение приобретает корректировка образовательных программ в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального и высшего образования.

Таблица 1

Изменение доли отработанных часов работниками разных квалификационных групп в период 1995-2010 гг. (в %)

Страна	низкой	средней	высокой
Австрия	6	-10	4
Бельгия	3	-12	7
Великобритания	6	-12	6
Германия	3	-8	6
Дания	2	-10	9
Ирландия	4	-15	11
Испания	3	-12	9
Италия	-4	-10	6
Нидерланды	4	-7	5
Норвегия	5	-8	4
Финляндия	4	-8	4
Франция	4	-11	6
Швеция	2	-8	7

Источник: Berger T., Frey C. Structural Transformation in the OECD: Deindustrialization and Future of Work // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. No. 193. P. 12.

В целом растущие масштабы дуализации рынка труда, усиление профессионально-квалификационного дисбаланса, рост занятости в неформальном секторе и примитивном подсобном хозяйстве свидетельствуют о росте нестабильности социально-экономического положения работающего населения. Специалисты МОТ, характеризуя состояние рынка труда в государствах с формирующимися рынками, определяют уровень открытой безработицы в Восточной Европе² на уровне 6,9%, в Центральной Азии³ – 9,2%, долю так называемой «нестабильной (уязвимой) занятости» соответственно в 11,2% и 32,6%. В ЕС-28 доля безработных в составе экономически активного населения составила 9,1%, работников с нестабильной занятостью – 12% [34. P. 17, 55]. Среди государств СНГ наиболее высокие цифры безработицы в Армении – 16% у мужчин и 18% у женщин и Таджикистане – соответственно 12,5% и 11%, минимальные в Казахстане – 3-4% [21. P. 62]. Открытая безработица среди молодежи (в возрасте 15-24 лет), по данным на начало 2017 г., составляла в ЕС 18,7 %, в Восточной Европе – 16,2%, Центральной Азии – 17,5% [32. P. 25]. После увольнения способность к трудоустройству у молодежи и лиц основной трудоспособной возрастной группы (25-45 лет) достаточно высокая по сравнению с более старшими возрастными группами, но значительно варьирует по странам (в зависимости от состояния и государственной политики на рынке труда). В возрастной группе 25-34 года аналогичную работу в течение года находят в Польше и Венгрии около 50% (в ЕС в среднем 75%), после 55 лет – уже не более 25% [33. P. 56]. Наиболее эффективными ме-

² В состав данного региона входят Беларусь, Болгария, Венгрия, Молдова, Польша, Румыния, Словакия, Чехия, а также РФ и Украина.

³ Армения, Азербайджан, Грузия, Казахстан, Киргизия, Таджикистан, Узбекистан, Туркмения, а также Кипр, Израиль и Турция.

рами по трудоустройству считаются помощь в поиске работы и стимулирование работодателей нанимать безработных. По сравнению с западноевропейскими странами в государствах ЦВЕ существенно меньшая часть безработных включена в программы по активному поиску работы (в Польше и Венгрии – 25 человек на 100 безработных, в Словакии и Чехии – 15-20, в государствах Прибалтики – не более 10)⁴.

Важными индикаторами, характеризующими политику на рынке труда и возможности лиц, потерявших работу, искать рабочее место, соответствующее их квалификации, являются уровень пособий и доля безработных, их получающих. В Западной Европе размеры пособий по безработице в соотношении с медианной заработной платой могут составлять и 80% (Нидерланды, Ирландия), и 35% (Германия), а доля получающих пособия безработных колеблется в диапазоне от 85% (Германия, Австрия) до 50% (Испания, Италия). Реформы, идущие в странах, существенно ужесточают условия получения пособий: меняется длительность выплат пособия, критерии их предоставления. В Нидерландах, например, безработный обязан (после 6 месяцев безработицы) соглашаться на любую предлагаемую работу вне зависимости от его квалификации. В Швеции повышается размер страховых взносов в системе коллективного страхования по безработице, вводится правило определения размеров взносов в зависимости от уровня безработицы контингента работников, обслуживаемых страховым фондом. Восточноевропейские страны в этом плане находятся в русле тенденций по сокращению численности безработных, претендующих на пособия. Размер выплат в Венгрии и Польше составляет около 1/3 от медианной заработной платы в стране, а доля получающих – не превышает 25-30% [23. Р. 77].

Венгрия — одна из немногих стран, которая реализует специальную программу инвестирования в создание рабочих мест для сокращения уровня безработицы одновременно с мерами по ограничению финансовой поддержки безработных. Корни современных проблем стран ЦВЕ часто лежат в недалеком прошлом. Опыт Венгрии в этом плане во многом показателен. Трансформационный переход начала 90-х привел в стране к потере 1,2 млн рабочих мест (около 20% от их общего количества, которое впоследствии так и не было восстановлено). Число рабочих мест в 2009 г. было ниже уровня 1993 г. Помимо роста безработицы, увеличивались абсолютные и относительные показатели экономически неактивного населения трудоспособного возраста (с 1990 по 1996 гг. — с 23% до 35%). Сокращение числа рабочих мест и связанное с вынужденной незанятостью расширение бедности власти Венгрии пытались компенсировать с помощью назначения разного рода социальных пособий для сотен тысяч людей, оказавшихся вне рынка труда (в том числе ранних пенсий для безработных, пенсий по инвалидности, социальных выплат). Предполагалось, что улучшение экономической ситуации автоматически приведет к снижению незанятости, однако, экономический рост начала 2000-х годов не ре-

⁴ В Бельгии, Дании, Испании, для сравнения, не менее 50 человек на 100 безработных [23. Р. 31].

шил проблем в основном недостаточно квалифицированного и слабо подготовленного экономически неактивного населения трудоспособного возраста. У данной категории оказалось очень мало шансов интегрироваться в рынок труда, особенно в депрессивных районах страны. Численность этой невостребованной рынком группы достигла 700-800 тыс. человек, из которых 1/3 составило цыганское население [31. Р. 75]. 2009 год в Венгрии стал во многом переломным в плане отношения к безработному населению. Согласно разработанной программе общественных работ для снижения безработицы, право на получение социальных выплат стало увязываться с участием в данной программе. Уже за первый год ее реализации число участников выросло в 4 раза с 16 тыс. человек до 63 тыс., а в следующем году — до 165 тыс. Для занятых на общественных работах был установлен специальный минимум вознаграждения, составляющий 70% от национальной заработной платы. Широкими полномочиями в плане стимулирования изменения поведения получателей пособий, определения величины вознаграждения за работу и продолжительности участия в программе были наделены местные органы власти, организующие общественные работы. Результаты реализации данной программы неоднозначны. 2/3 созданных рабочих мест после 2009 г. относятся к категории общественных работ. Благодаря им уровень безработицы сохраняется на относительно приемлемом уровне (10%), но данные схемы, по мнению ряда местных специалистов, не увеличивают, а скорее уменьшают шансы участников на трудоустройство на открытом рынке труда, а «инклюзивный либерализм» уступает место «карательному либерализму» [31. Р. 78].

Эрозия стабильной занятости формирует в ЦВЕ и на постсоветском пространстве новые вызовы для системы подготовки кадров, связанные с необходимостью повышения квалификации в течение всей трудовой жизни, переквалификацией для тех, кто был вытеснен с рынка труда, формированием новых навыков и знаний для будущих профессий и специальностей. Доступ к образованию в течение всей трудовой жизни не является одинаковым для работников разных квалификационных групп. Так, если в США и Германии доля взрослых, участвующих в программах профессиональной подготовки (в течение года до обследования), среди высококвалифицированных работников составляет 70%, с низкой квалификацией — около 30%, то в государствах ЦВЕ (Польше, Чехии, Словакии) эти доли существенно меньше: среди работников с высшим образованием — около 50%, с неполным средним — 15-20% (в Чехии — около 30%) [30. Р. 18]. В зоне особого риска — молодежь в возрасте 15-29 лет, которая не работает и не учится. В 2015 г. в ЕС в эту группу входило 17% от общей численности молодых людей данной возрастной категории, более 40% из них жили в семьях с безработными главами семейств. Именно данная категория молодежи находится в зоне высокого риска существования в течение длительного времени вне рынка труда. Хотя проблема молодежной занятости существует и для лиц, получивших формальное образование. Переход от учебы к работе — это критическая фаза жизни, сложности в данный период могут иметь серьезные

долгосрочные последствия. Безработица на ранних стадиях трудовой карьеры может привести к возникновению замкнутого круга снижения способности к трудоустройству, стигматизации со стороны работодателей и утрате приобретенных знаний и навыков.

Традиционным способом улучшения ситуации на рынке труда считается поиск путей более глубокого взаимодействия между традиционными образовательными институтами и предприятиями и организациями, формирование дуальной (практико-ориентированной модели) подготовки, расширение системы повышения квалификации на рабочих местах. С другой стороны, в силу роста временной, неполной, случайной занятости, снижается заинтересованность работодателей расходовать средства на подготовку необходимой рабочей силы, получение как общей, так и специальной квалификации становится зоной индивидуальной ответственности работников.

Среди новых источников создания рабочих мест наиболее перспективна экономика ухода. Потребности в формальном уходе увеличиваются одновременно с процессом старения населения и повышением занятости женщин, но пока возникает много вопросов относительно способов финансирования этих рабочих мест. Системы социального обеспечения и страхования уже сейчас испытывают серьезное давление, а перекладывание в значительной степени данных расходов на пожилых граждан и их семьи повысит показатели необеспеченности и бедности населения. Другие сектора сферы услуг, которые с большой вероятностью могут послужить генераторами новых рабочих мест – это образование, здравоохранение, туризм, отдых, а также сфера возобновляемой энергетики. Однако масштабы роста доли рабочих мест в данных областях в значительной степени будут зависеть от выбранной государствами политики.

Другой общемировой тренд – рост различных форм нестандартной занятости. Хотя меняется и само понятие нормальной, стандартной занятости. В соответствии с определением МОТ в понятие нестандартной занятости входят дистанционная, временная, случайная занятость, работа сокращенное рабочее время, на дому, с гибким графиком, «заемная» [27. Р. 10]. Нестандартная занятость, особенно в ее более традиционных формах (неполное рабочее время, временная, с гибким графиком) имеет свои положительные и отрицательные стороны для работников. Среди очевидных позитивных сторон: возможность выйти на рынок труда, приобрести опыт и связи, совмещать работу с выполнением семейных обязанностей и получением образования. Главные недостатки: в значительном числе случаев вынужденный характер такой занятости, существенные пробелы в системе социальной защиты (например, отсутствие выплат за стаж, страхования по безработице), ограниченные возможности пройти переподготовку на рабочем месте или по направлению работодателя, более низкий уровень вознаграждения (по оценкам МОТ, на 10-20%, что обычно связывается с характером рабочих мест, которые занимают временные работники или занятые сокращенное рабочее вре-

мя). В Европе 1/5 часть всех занятых неполное рабочее время одновременно ухаживали за детьми или больными родственниками, 10% комбинировали работу с учебой, но как минимум 1/3 оставалась на данных позициях в силу невозможности найти работу со стандартным рабочим временем (в государствах Южной Европы, в Болгарии и Румынии эта доля превышала половину) [27. Р. 79].

Так, доля работающих неполное рабочее время (менее 35 или 30 часов в неделю) составляет в Германии, Швеции, Бельгии более 1/3 от общего числа наемных работников, в Нидерландах – лидере по данному показателю - 45%. В структуре данной формы занятости растет доля так называемой «маргинальной занятости неполное рабочее время» (менее 15 часов в неделю), которая составляет в Европе около 25% от всех занятых работников данной категории. Такой вид занятости распространен в Германии, Нидерландах, Швейцарии. В Германии подобная маргинальная занятость приобрела форму так называемых «мини-работ», доля которых в общей занятости в стране составила почти 8% (по данным на 2015 г.).

На распространение режима сокращенного рабочего времени в значительной степени влияет структура экономики стран. Подобный режим работы в наибольшей степени характерен для сферы услуг (розничная торговля, личные услуги, ресторанный бизнес, образование и здравоохранение) и касается прежде всего женской рабочей силы. В государствах ЦВЕ степень распространенности занятости неполное рабочее время ниже, но тем не менее весьма значительна и колеблется в пределах 15% (Польша) -19% (Словакия). Высокий уровень занятости неполное рабочее время в сфере услуг фиксируется и в государствах СНГ, причем данный тип занятости характерен в регионе не только для женской, но и в большой степени для мужской рабочей силы (в Таджикистане около 28% от занятых в сфере услуг и мужчин, и женщин работают на условиях неполного рабочего времени, в Казахстане – 23% мужчин и 16% женщин).

Помимо традиционной, законодательно регулируемой сокращенной занятости, в целом ряде стран существует практика использования так называемых «0-часовых контрактов», расширяется занятость в рамках многосторонних трудовых отношений (аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд). Основной особенностью «0-часовых контрактов» является отсутствие у работодателя обязанности обеспечивать определенное число часов работы, высокая вариативность продолжительности и режима работы, что сближает данную форму со случайной занятостью⁵. Система использования заемной рабочей силы основана на многосторонних трудовых отношениях, включающих агентства, предоставляющие рабочую силу. Данные формы занятости в основном коррелируют с низкими доходами и высоким уровнем нестабильности данных рабочих мест.

⁵ В Австралии четверть наемных работников можно отнести к категории занятых со случайными заработками, но такого понятия в трудовом праве страны нет, вместо него используется термин «работник, который работает при наличии потребности у работодателя». В Румынии с 2011 г. действует термин «неквалифицированный труд нерегулярного характера».

Еще одна тенденция, которая в значительной степени характерна для государств ЦВЕ и в еще большей степени для стран СНГ – увеличение неформального сектора занятости. Так, в период 1995–2007 гг. неформальная занятость в Словакии увеличилась на 8%, в 2007–2013 гг. – еще на 4%, а формальная сократилась на 5%, в Чехии за те же периоды рост неформальной занятости составил 2% и 3% при сокращении официальной занятости на 3%. Значительный рост неформальной занятости отмечался в Польше, особенно в 90-е – начале 2000-х гг. [24. Р. 30]. Сектор неформально занятой рабочей силы, по оценкам западных экспертов, в восточноевропейских государствах находится в пределах от 14% (Венгрия) до 35% (Румыния), в Балканских государствах и странах Центральной Азии – от 25% до 50% рабочей силы [25. Р. 3, 32–34]. Определенную часть данного сегмента рынка труда составляет крайне неоднородная категория самозанятых, доля которых в Румынии и Болгарии колеблется в пределах от 1/4 до 1/3 занятого населения, в Польше, Словении и Чехии этот уровень приближается к 1/5 [23. Р. 31]. В государствах Центральной Азии доля самозанятых в общей занятости составляет, по данным международных экспертов, около 40% [32. Р. 6].

Многие европейские государства шли по пути частичного дерегулирования своих рынков труда с целью повышения их гибкости и стимулирования увеличения числа рабочих мест еще с 70-х годов XX в. В государствах ЦВЕ данные процессы начали происходить с 90-х гг. Эти реформы предполагали более широкое использование временных (срочных) контрактов. Одновременно сохранялась серьезная юридическая и социальная защита работников, имеющих традиционные постоянные контракты. В результате сформировался разрыв между простотой найма временных работников и сложностью увольнения постоянных, что неизбежно привело к увеличению доли временного найма. По данным МОТ, в период с 2000 по 2015 гг. в целом ряде государств, в том числе и восточноевропейских (Польша, Словакия) доля найма на временные контракты превысила 75% от общего объема нового найма. В результате доля занятых по временным контрактам в Польше составляет 28%, относительно высокие показатели наблюдаются временной занятости в Хорватии и Сербии [27. Р. 53]. С начала 90-х гг. эта новая тенденция стала распространяться и на страны СНГ, прежде всего Казахстан и Армению.

Несмотря на стандарты МОТ, директивы ЕС, законы и коллективные соглашения, временная работа, как и занятость неполное рабочее время, в целом ассоциируется с более низкими доходами. Работающий на условиях временного контракта зарабатывает в среднем на 25% меньше, чем на постоянном (даже при условии работы одинаковое число часов, с аналогичным образованием и идентичными гендерными и возрастными характеристиками, особенно в нижних децильных группах) [26. Р. 78]. Концентрация временных работников в нижней части распределения доходов усиливает тенденцию на дуализацию рынка труда, при которой защита занятых в значительной степени зависит от типа контракта. Предположение, что временная работа может рассматри-

ваться как ступенька к занятию лучших позиций, не подтверждается практикой. В реальной жизни чем дольше работник находится в состоянии какой-либо формы нетипичной занятости, тем меньше у него шансов получить постоянную работу на полное рабочее время.

Современные подходы к оценке качества занятости учитывают гарантии на рынке труда, то есть риск потери работы, последствия этого, а также качество вознаграждения за труд, насколько занятость определяет уровень благосостояния работника и его семьи, а также качество рабочей среды (безопасность, оборудование рабочего места, продолжительность рабочего времени). В качестве критериев определения низкооплачиваемой занятости используются 2/3 от медианной заработной платы в стране, средний уровень в нижней по размерам оплаты труда децильной или квинтильной группе занятого населения, при этом внимание акцентируется на минимальной заработной плате или проблеме несоответствие вознаграждения более высокому уровню квалификации. Неравенство в заработной плате отражает не только индивидуальные характеристики конкретного работника, но связано и с размерами предприятий, типом трудового контакта, сектором экономики.

Для развитых государств наиболее высока вероятность попасть в группу низкооплачиваемых работников у молодежи до 30 лет, в Прибалтийских государствах и ЦВЕ существенной возрастной разницы в этом плане нет. Однако ожидаемо прослеживается тесная взаимосвязь между уровнем образования и общими параметрами оплаты. Среди лиц с образованием ниже среднего к категории низкооплачиваемых в Чехии принадлежат 40,9%, с полным средним и средним специальным – 19,2%, с высшим – 2,2%; в Польше – соответственно 44,9%, 31,6 и 6,1%. Более высокий уровень образования и подготовки снижает риск низкой оплаты, но не всегда в современных условиях гарантирует восходящую мобильность от низкооплачиваемых к высокооплачиваемым рабочим местам. В Литве, например, в категорию низкооплачиваемых попадают 13,3 % лиц

Таблица 2

Доля лиц, работающих в режиме полной занятости, получающих заработную плату ниже 2/3 от медианной в стране

Страна	Доля низкооплачиваемых работников
Великобритания	20,5
Венгрия	16,8
Германия	18,2
Латвия	27,8
Польша	22,5
Румыния	25,6
США	25,0
Чехия	20,1
Швеция	9,2

Источник: McKnight A., Stewart K., Himmewit S.M., Palillo M. Low Pay and In-Work Poverty: Preventative Measures and Preventative Approaches. May 2016. P. 22.

с высшим образованием, в Латвии –12% [26. Р. 23]. Высшее образование превратилось в необходимый инструмент поддержания социального статуса и стало практически общепринятой нормой. Но темпы роста профессионального образования и его структура далеко не всегда согласуются со структурой рабочих мест и с применяемых технологиями. Рост квалификации не гарантирует, что работник будет востребован на рынке труда, в результате снижается эффективность общественных и частных инвестиций в человеческий капитал, возникает феномен избыточного образования, недоиспользования знаний и квалификации и их быстрого обесценения.

Развитие человеческого капитала предполагает решение сложного комплекса как финансовых, так и структурных проблем. Непрерывное и индивидуализированное образование увеличивает роль частных расходов в процессе формирования образовательных стратегий населения, с другой стороны, усиливается роль активных и ориентированных на практику методов образования. Как свидетельствует мировой опыт, неравенство в сфере образования обостряет социальную дифференциацию и формирует своеобразный цикл воспроизводства бедности у следующих поколений. Сравнительные международные исследования уровня базового среднего образования (PISA) подтверждают значительные различия в результатах тестирования школьников в зависимости от экономического и образовательного уровня родителей. Социально-экономическое положение и образование родителей являются ведущими факторами, определяющими как достижения учеников, так и их дальнейшую образовательную и жизненную траекторию.

Доля лиц в возрастной группе 18-24 года, не имеющих среднего образования, в среднем в ЕС составляет 11%. В Болгарии, Венгрии и особенно в Румынии данный уровень выше средних показателей (в Румынии 19%) и, наоборот, в Чехии, Польше, Словакии – существенно ниже [22. Р. 29]. Большие различия фиксируются и на уровне организации самого среднего образования, вернее на стадии оценки его результативности. Доля 15-летних подростков, не достигших удовлетворительного уровня математических знаний, согласно международной программе тестирования учащихся (PISA Program for international student assessment) в Румынии и Болгарии составляет более 40%, в Словакии и Венгрии – 27-28%, самые лучшие показатели в Эстонии (11%) и Польше (14%). Аналогичные позиции страны занимают и при оценке уровня функциональной грамотности молодежи: в Румынии и Болгарии – 37-39%, а в Эстонии и Польше 9-11%, что существенно лучше, чем в большинстве западноевропейских государств [22. Р. 21–22].

В качестве примера серьезного расхождения тенденций в сфере образования и занятости, по мнению ряда экспертов, может служить Румыния. В стране в структуре занятости высока доля мелких сельскохозяйственных производителей и помогающих работников небольших частных фирм; общее число наемной рабочей силы за период 2007–2016 гг. сократилось с 9,3 млн человек до 8,4 млн. Ученые и инженеры состав-

ляют 4,3% от общей численности рабочей силы Румынии. Другие категории лиц с высшим образованием – работники госучреждений, врачи, педагоги, специалисты в сфере информационных технологий и финансов – составляют еще 16,4% занятых. При относительно невысоком спросе на работников с высшим образованием доля выпускников средней школы (5-летней возрастной группы после окончания школы), поступивших в высшие учебные заведения выросла с 10% (1989 г.) до 70% (2009 г.) и 53% (2015 г.). Главным фактором здесь выступает стремление повысить свою конкурентоспособность на рынке труда. При этом большинство выпускников высказывают недовольство качеством высшего образования (уровень оценки 4 балла по 10-балльной шкале) [29. Р. 54]. Значительная часть наиболее успешных выпускников средней школы из состоятельных семей выезжают для получения образования за рубеж. В 2016 г. во Франции, Италии, Германии, США и Великобритании обучалось 33 тыс. румынских студентов. Близкие показатели численности обучающихся за рубежом из восточноевропейских стран только в Польше – 24 тыс. и Словакии – 31 тыс. человек.

Важным косвенным стимулом сохранения и даже расширения низкооплачиваемой занятости и в развитых государствах, и в еще большей степени в государствах с переходной экономикой является ослабление институтов социального партнерства, индивидуализация трудовых отношений, выводящие работника за пределы традиционной модели социальной защиты. Уровень охвата рабочей силы системой коллективных переговоров во всех государствах ЦВЕ ниже 50% (в Болгарии – 30%, Румынии и Венгрии – около 20%, в Прибалтийских государствах и Польше – 10-15%)⁶. В государствах данного региона, как и в странах Южной Европы, прослеживается тенденция децентрализации коллективных переговоров социальных партнеров, перенос их на уровень предприятий и компаний. Цель этих изменений – адаптация рынка труда к более интенсивной конкуренции и технологическим изменениям, в том числе повышение конкурентоспособности на основе внутреннего снижения заработной платы.

Минимальная заработная плата, как правило, гарантируемая государством⁷ для официально занятых работников, колеблется в основном в пределах 45-60% от медианной или 40-55% от средней заработной платы. С точки зрения абсолютных размеров Прибалтийские государства и страны ЦВЕ входят в ЕС в группу с низким гарантированным минимумом – менее 500 евро (в Болгарии – 260,8 евро, в Венгрии – 444,1 евро) [28. Р. 4], но со средними или высокими относительными показателями. В Венгрии и Польше минимальная заработная плата составляет

⁶ В большинстве западноевропейских государств этот показатель составляет 80-90%. Во Франции и Австрии коллективными трудовыми договорами охвачены практически все наемные работники, хотя формально членами профсоюзов во Франции являются 7,8%, а в Австрии – 27,4% работников этой категории.

⁷ В ЕС, например, в 5 странах (Австрии, Дании, Финляндии, Италии и Швеции) нет официально установленного минимального уровня оплаты труда, данный минимум определяется на основании отраслевых соглашений социальных партнеров.

около 60% медианной, в Румынии – 58%, Словакии – 45%. Наиболее низкие показатели в Эстонии и Чехии – 37-38% медианной заработной платы в стране [32. Р. 29]. Как свидетельствуют эмпирические данные, взаимосвязь между низкой заработной платой и бедностью семей значительна, но рост минимальной оплаты труда имеет относительно ограниченное влияние на снижение бедности и неравенство доходов. Это ограниченное влияние связано с рядом факторов: 1) во многих бедных семьях никто не работает; 2) значительная часть получающих минимальную заработную плату работников живет в семьях с доходами на уровне или выше средних. Бедность работающего населения – результат сочетания ряда факторов: это не только низкая заработная плата, но и сниженная интенсивность труда (менее 55% от полной занятости), самозанятость⁸ и значительная семейная нагрузка.

В странах СНГ, несмотря на сохранение высокого уровня отдачи от образования и быстрого роста заработной платы в 2000-х гг., большой сегмент населения продолжает оставаться в зоне низкой производительности труда и низкооплачиваемой, часто неформальной занятости. Согласно данным социологического обследования, проведенного Международным банком реконструкции и развития и Всемирным Банком в восточноевропейских и среднеазиатских государствах с формирующимися рынками⁹, 46,5% респондентов считают, что их материальное и социальное положение ухудшается, 40,6% – что оно остается на том же уровне и только 12,8% отметили улучшение [21. Р. 25]. При этом эксперты отмечают, что в опросе были задействованы только работающие граждане и негативные оценки были характерны и для тех стран, где наблюдался существенный рост уровня экономического развития и благосостояния, в том числе для государств Средней Азии¹⁰.

Большинство респондентов связывают понятие среднего класса и восходящей мобильности с устойчивой занятостью и регулярной оплатой труда (по мнению большинства респондентов, в формальном секторе экономики и по возможности двух взрослых членов семьи), способностью удовлетворять базовые потребности и оплачивать счета, возможностью дать образование детям, участвовать в культурной жизни, посещать друзей, иметь определенные материальные активы (стандартная квартира, небольшая машина, традиционная современная бытовая техника). Следующими по значимости факторами выступают социальные связи и образование (табл. 3). Прослеживается и некоторая страновая специфика: например, в Таджикистане и Грузии признаками среднего класса считаются потребление мяса и диверсифицированная диета

⁸ Доля бедных (с душевыми доходами ниже 60% от медианных) среди самозанятых в ЕС составляет 18%, у наемных работников – 6% [26. Р. 58].

⁹ Исследование проводилось в 8 странах – Казахстане, Киргизии, Таджикистане, Боснии и Герцеговине, Македонии, Косово, Сербии и Турции.

¹⁰ В соответствии с данными Всемирного Банка, за период 2007-2014 гг. среднедушевые доходы всего населения и наиболее бедных 40% в Беларуси и Казахстане увеличились на 8%, в Молдове, Грузии и Таджикистане – на 3-4%, снижение в пределах 1-4% было в Прибалтийских и Балканских государствах.

несколько раз в неделю. В целом ни в одном из постсоциалистических государств так и не сформировался полноценный средний класс. Вследствие этого он вряд ли может выполнять роль социально-политического стабилизатора в процессе европейской и евразийской интеграции. В России, например, по мнению ряда исследователей, «... неартикулированность («размытость») социально-политических характеристик подтверждает точку зрения о недоформированности российского среднего класса как особого массового социального субъекта. Это пока еще больше «класс в себе», чем «класс для себя»» [9. С. 28].

Таблица 3

Основные факторы восходящей мобильности
(% ответов, в опросе участвовало 755 мужчин и 771 женщина)

Факторы	Мужчины	Женщины
новая официальная работа	49	55
новый бизнес	20	18
хорошие социальные связи	25	20
миграция	20	17
образование/профессиональная подготовка	18	17
упорная работа	17	17
семейная поддержка	10	16
материальные активы/ накопления	9	15

Источник: Davalos M.E., Demarchi G., Santos I., Kits B., Oral I. Voices of Europe and Central Asia: New Insights on Shared Prosperity and Jobs. World Bank: Washington, DC. 2016. P. 12.

Основные факторы нисходящей мобильности — это потеря работы, нехватка рабочих мест и отсутствие возможности работать, общая неблагоприятная экономическая ситуация в регионе, пагубные привычки, болезнь, высокий уровень задолженности.

Несмотря на то, что образование является важным фактором для получения доступа к большим экономическим возможностям и особенно высоко ценится молодежью, одного этого фактора явно недостаточно и во многих случаях приобретенная квалификация не соответствует потребностям рынка труда. Главными барьерами для улучшения параметров своей занятости респонденты называют нехватку рабочих мест, соответствующих их квалификации, недостаток необходимой информации о вакансиях и состоянии локального рынка труда, плохо функционирующие связи между образовательными институтами и сферой труда (профорентация молодежи, развитие системы консультирования, наставничество и др.). Миграция рассматривается как временное решение проблем и основа для формирования материальной базы семьи. Многие респонденты утверждают, что критическим возрастом для трудоустройства на местных рынках труда является возраст 35-40 лет, при достижении которого становится крайне сложно найти работу. У молодежи в данных регионах лучше прогнозы на занятие рабочего места,

Таблица 4

Доля молодых людей, которые не учатся и не работают в общей численности молодежи в возрасте 15-24 лет (в %)

Страна	Мужчины	Женщины
Болгария	25	28
Киргизия	9	22
Македония	26	27
Молдова	31	26
Польша	14	15
Россия	10	8
Сербия	21	20
Таджикистан	25	50
Средние показатели	18	21

Источник: Davalos M.E., Demarchi G., Santos I., Kits B., Oral I. Voices of Europe and Central Asia: New Insights on Shared Prosperity and Jobs. World Bank: Washington, DC. 2016. P. 89.

чем у пожилых. Но почти 1/5 молодых людей не учатся и не работают (табл. 4), что в перспективе несет угрозу их маргинализации и социальной исключенности. Средний уровень открытой безработицы среди молодежи составляет около 22%, в два раза превышая общие показатели по всему экономически активному населению.

Фактически ни одному из постсоветских государств до сих пор не удалось запустить эффективный механизм вертикальной социальной мобильности. Более того, многочисленные социологические опросы начиная с середины 90-х годов фиксировали затухающий характер социальной мобильности населения. Фактически не воплотился в реальность ни один из основных лозунгов, под которыми начались реформы 90-х годов: свобода работать и зарабатывать без ограничений и открытие новых «социальных лифтов» через бизнес.

В то же время, как справедливо отмечают эксперты Евразийского банка развития, «... залогом успеха объединения является успех национальной политики роста, реализуемой каждым из участников интеграции... Успех интеграционного проекта зависит от роста национального благосостояния...» [5. С. 210–211]. Важную, а в случае европейской и постсоветской интеграции решающую роль имеют и стартовые условия интеграции. Как правило, «интеграционный процесс возникает и развивается в периоды сравнительно устойчивого экономического роста и улучшения политических, культурных и других региональных связей, тогда как в СНГ он был инициирован в период начавшегося распада очень крупной и сложной государственной структуры, разрыва межреспубликанских хозяйственных связей и серии конфликтов, кульминацией которого стала гражданская война в Украине» [7. С. 16]. Напротив, при расширении Европейского союза в 2004, 2007 и 2013 гг. все 13 новых государств были странами со средним уровнем дохода, кроме того, в течение десятилетия, предшествовавшему этому событию, они имели возможность воспользоваться многомиллиардными инвестициями и

техническим содействием в области торговли, институционального развития и реформ в законодательстве. Все это помогло (в дополнение к интеграции их экономик в европейские производственно-сбытовые цепочки) существенно улучшить государственное и корпоративное управление. И именно этот фактор сыграл ключевую роль в повышении производительности новых стран-участниц с тем, чтобы они могли выдержать конкуренцию на едином рынке ЕС. Вместе с тем, «положительные тенденции роста факторной производительности сопровождались такими явно негативными явлениями, как постоянно высокая безработица и большая эмиграция населения, особенно молодежи, растущее неравенство доходов, радикальное снижение доступности и качества публичных услуг (здравоохранение, образование, жилищные услуги)» [3. С. 79].

Как известно, Россия и Казахстан также оказали содействие в развитии Киргизии и Таджикистану, но эта помощь, к сожалению, не может сравниться ни по масштабам, ни по форме с той помощью, которую оказывал ЕС более богатым странам с переходной экономикой, ставшими членами ЕС с 2004 г. [16. С. 62–63]. «В Советском Союзе одной из основ единого народнохозяйственного комплекса была система перераспределения выгод и потерь между республиками. В рамках новой организации евразийского пространства подобных стабильных, скрепляющих экономическое пространство инструментов и механизмов практически нет, хотя реальные потоки ресурсов достаточно велики» [4. С. 87].

Кроме того, на постсоветском пространстве рыночные реформы не запустили механизм внутреннего развития, который с социальной точки зрения был бы приемлем и понятен для подавляющей части населения. Не была проведена специальная разъяснительная кампания, сфокусированная на ценностях и интересах соответствующих социальных групп, увязывающая общие цели реформ с жизненными стратегиями людей. Проект ЕАЭС находится преимущественно на периферии внимания СМИ стран-участниц Союза. Интеграционная повестка находит недостаточное отражение в жизни людей и поэтому воспринимается ими как нечто «виртуальное» [2. С. 5]. Все это сказалось на ходе интеграционных процессов на постсоветском пространстве, их противоречивом и разнонаправленном характере. Так, по логике, «снижение барьеров на пути товаров, услуг, людей и капиталов по мере углубления интеграции должно способствовать развитию взаимных торговых и инвестиционных связей и, тем самым, способствовать росту экономики регионов. Но практика постсоветских интеграционных проектов этого не подтверждает» [3. С. 31].

Серьезный отпечаток на ход межгосударственной интеграции на постсоветском пространстве накладывает и тот факт, что в каждом новом независимом государстве уже выросло поколение граждан, не имеющих собственного опыта проживания в большой объединенной стране, восприятие которой строится уже на основе внешних интерпретаций. Особенно яркий пример – страны Центральной Азии, где «советская идентичность» стремительно размывается: более половины населения составляет молодежь до 30 лет, получившая среднее образо-

вание в рамках национальной школьной системы и не испытывавшая непосредственного влияния общих «советских» ценностей. «Если первые 25 лет независимого развития Центральная Азия находилась в фарватере постсоветской инерции (экономические модели, элиты и их видение мира, образование, социальный уклад и др.), то, по всей вероятности, нарождающиеся в настоящее время глобальные мегатренды и новое, последовательно набирающее силу поколение (со своими взглядами, ценностями, устремлениями и др.) обусловят для нашего региона начало совершенно нового исторического этапа» [19. С. 26, 76].

По данным социологических опросов, отношение к СССР существенно дифференцировано в разных возрастных группах (чем моложе, тем отношение хуже или безразличнее). Таким образом, ностальгия и позитивное отношение к общей истории все в меньшей степени могут служить основой для «новой интеграции», хотя тяга к новому объединению в ряде стран бывшего СССР явно присутствует. При этом отношение к распаду СССР и к возможному новому союзу значительно различается для респондентов с разным уровнем социального самочувствия. Среди неудовлетворенных сегодняшней жизнью более распространено позитивное отношение к интеграции. Так, в Армении среди неудовлетворенных своей жизнью 55% поддерживают объединение, среди удовлетворенных эта доля существенно ниже — 39% [10. С. 18–19]. Таким образом, интеграция носит чисто прагматичный характер и рассматривается как шанс повысить уровень и качество жизни своей семьи. Как отмечают эксперты Евразийского банка развития, «скептическое восприятие евразийской интеграции и рост безразличия к ней — абсолютно нормальное явление, как и «евроскептицизм» в странах ЕС. Граждане стран ЕАЭС всё чаще задумываются не столько об интеграционных процессах вообще, сколько о практической значимости интеграции лично для них, насколько она влияет на их конкурентоспособность, на их семейный бюджет и бизнес и т.д.» [13. С. 141].

Важное значение имеет и то, насколько высоки издержки, связанные с преодолением неизбежных адаптационных барьеров в ходе интеграции (ксенофобии, культурных и религиозных барьеров), не превысят ли они приемлемый уровень социального самочувствия, прежде всего, у мигрантов. По результатам экспертных оценок, полученных в ходе пилотного исследования «Показатели и индексы межгосударственного гуманитарного сотрудничества: возможности мониторингового измерения» [14], наиболее важными были признаны показатели, отражающие аспекты взаимодействия стран на уровне межличностной коммуникации «широких масс населения», а именно — «язык» и «миграция».

В странах ЕАЭС в среднем 77% населения поддерживает свободу передвижения, трудоустройства, проживания и обучения на территории Союза. Однако в России фиксируется традиционно высокий уровень неприятия работников из каких-либо других стран — такой настрой в 2017 г. продемонстрировало 53% населения. С учетом значимости российского рынка труда для стран ЕАЭС и в целом для региона СНГ та-

кой тренд является серьезной проблемой не только экономического, но и гуманитарного характера, что может негативно отразиться и на России, и на ЕАЭС [8. С. 14].

По данным Института социально-политических исследований РАН, от 32% до 52% жителей столицы РФ не поддерживают или скорее не поддерживают трудовую мобильность внутри Евразийского союза. Чем дальше культурная дистанция, тем менее желательны мигранты. Если трудовую миграцию из Беларуси поддерживает 60% опрошенных, то из Кыргызстана – 44%, а из Таджикистана – 39%. За последние 2-3 десятилетия в 2,9 раза выросло число тех, кто плохо относится к людям других национальностей. Каждый третий–четвертый из 10 опрошенных мигрантов из государств-членов ЕАЭС во время своего пребывания в Москве ощущал дискомфорт, сталкивался с дискриминацией. Чаще всего это были мигранты из Казахстана (30% и 48% соответственно) и Кыргызстана (36% и 46%) [12]. В результате «человеческий капитал решившегося на переезд, который часто подразумевает энергичность, амбициозность, силу духа, предприимчивость, тратится не столько на результативную и эффективную работу, сколько на адаптацию к тяжелым условиям труда и существования» [11. С. 168].

В целом востребованность российского рынка труда постепенно снижается, особенно в Таджикистане (с 53% в 2015 г. до 37% в 2017 г.), Молдове (с 27 до 17%), Кыргызстане (с 38 до 30%) [8. С. 14]. Из ранее приоритетного российского рынка труда миграционные потоки из Центральной Азии перенаправляются в сторону Турции, ОАЭ, Саудовской Аравии, Южной Кореи и других стран. Такая тенденция в совокупности с неприятием россиянами иностранных работников может привести к еще более сильному снижению притяжения этих стран к России и в других сферах. Все это оказывает влияние не только на экономическую жизнь, но и на цивилизационный вектор развития стран региона, поскольку мигранты становятся не только мостом в отношениях с новыми географическими партнерами, но и каналом новых социокультурных взаимодействий [19. С. 31].

Трудовая миграция граждан государств-членов ЕАЭС в основном носит низко- или среднеквалифицированный характер: 2/3 имеют среднее и среднее специальное и только треть (35,3%) высшее образование [12]. Это, с одной стороны, соответствует потребностям и особенностям московского рынка труда, обеспечивает замещение наименее востребованных москвичами рабочих мест, не вытесняя их с рынка, но с другой – не решает проблем, связанных с необходимостью перехода к экономике знаний. Долгосрочные эффекты от миграции и денежных переводов зависят от того, используются ли денежные переводы для нужд потребления или для инвестирования в физический или человеческий капитал, а также от того, возвращаются ли мигранты на родину с теми навыками и знаниями, которые необходимы для создания новых видов деятельности, таких как, например, легкая промышленность в

Турции или информационные технологии в Индии. Эти вопросы сейчас чрезвычайно актуальны для государств Центральной Азии [16. С. 71].

Помимо снижения бедности по доходам и стимулирования частного потребления и инвестиций (например, жилищное строительство), миграция и денежные переводы могут также способствовать инвестированию домашними хозяйствами в образование и медицинское обслуживание, сокращая таким образом младенческую, детскую и материнскую смертность. Так, например, большинство респондентов опроса, проведенного в Таджикистане в 2010–2011 гг., отметили, что доходы их семей за счет денежных переводов позволили улучшить доступ детей к медицинскому обслуживанию. Исследование МОТ, проведенное в 2010 г. в странах Центральной Азии, показало, что в 2008 г. семьи мигрантов направляли 20% доходов за счет денежных переводов на медицинское обслуживание, и еще 10% на образование [17. С. 38, 40].

В целом практика европейской и евразийской интеграции убедительно показывает, что на современном этапе развития необходимо учитывать тесное взаимодействие и взаимопроникновение социальных и интеграционных процессов. С одной стороны, развитие человеческого и социального капитала в каждой из стран-участниц придает импульс углублению и расширению интеграционного притяжения, а с другой – совершенствование интеграционных механизмов становится инструментом сближения и взаимного обогащения реализуемых в странах моделей социальной политики, что потенциально должно вести к выравниванию уровня и качества жизни населения стран-участниц. Без сопряжения траекторий социального развития стран их эффективная интеграция вряд ли осуществима.

Литература

1. *Бородачѐва Е.М., Щекотуров А.В.* Евразийский медиаиндекс. II квартал 2017 года. Москва, Минск: Институт социологии НАН Беларуси, Центр изучения перспектив интеграции. 2017.
2. *Вардомский Л.Б.* Постсоветская интеграция и экономический рост нового приграничья России в 2005–2015 гг. // *Пространственная экономика*. 2017. № 4. С. 23–40.
3. *Глинкина С.П., Куликова Н.В., Сеницина И.С.* Страны Центрально-Восточной Европы: евроинтеграция и экономический рост. Научный доклад // М.: Институт экономики РАН. 2014.
4. Евразийский интеграционный проект: эффекты и проблемы реализации // М.: Институт экономики РАН. 2013.
5. Евразийский экономический союз // Санкт-Петербург: ЦИИ ЕАБР. 2017.
6. *Задорин И.* Третий элемент. Без гуманитарной основы интеграция в Евразии обречена // *Евразия Эксперт*. 2018. 6 февраля. URL: <http://eurasia.expert/tretiy-element-bez-gumanitarnoy-osnovy-integratsiya-v-evrazii-obrechena/>
7. *Зевин Л.З.* О некоторых проблемах экономического пространства Евразии XXI века. Научный доклад // М.: Институт экономики РАН. 2015.
8. Интеграционный барометр ЕАБР - 2017. СПб.: ЦИИ ЕАБР/ 2017.
9. *Латов Ю.В., Петухов В.В.* Выполняют ли российские средние слои роль социального стабилизатора? (По данным социологических опросов). Мониторинг общественного мнения // *Экономические и социальные перемены*. 2017. № 6. С. 1–30.

10. Общественное мнение о распаде СССР в странах постсоветского мира. 1991-2016. Проект «Евразийский монитор». 2017.
11. Орлова Н.А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию. Мониторинг общественного мнения // Экономические и социальные перемены. 2017. № 1. С. 156–170.
12. Осадчая Г.И. Мигранты из государств-членов ЕАЭС на московском рынке труда: социологическая оценка адаптированности / Доклад на VIII Грушинской социологической конференции. Москва. 18-19 апреля 2018 г.
13. Перебоев В.С. Евразийская публичная дипломатия: новые инструменты защиты интересов ЕАЭС на мировой арене // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2017. № 4 (20). С. 136–142.
14. Показатели и индексы межгосударственного гуманитарного сотрудничества / Аналитический отчет по итогам формирования набора показателей гуманитарного сотрудничества. Заборин И.В. (рук.). МИА «Евразийский монитор». АНО «Евразийское содружество». 2017.
15. Россия 2025: от кадров к талантам / Доклад The Boston Consulting Group. 2017, октябрь. URL: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf
16. Торговля и человеческое развитие. Серия аналитических записок по человеческому развитию для стран Центральной Азии. ПРООН. 2014.
17. Трудовая миграция, денежные переводы и человеческое развитие в странах Центральной Азии. Серия аналитических записок по человеческому развитию для стран Центральной Азии. ПРООН. 2015.
18. Ушкалова Д.И., Головнин М.Ю. Теоретические подходы к исследованию международной экономической интеграции // М.: Институт экономики РАН. 2011.
19. Центральная Азия 2027: меняющийся стратегический ландшафт. Вероятные сценарии на десять лет вперед / Т.Т. Шаймергенов, М.А. Абишева // Астана: Библиотека Первого Президента РК – Елбасы, 2017.
20. Berger T., Frey C. Structural Transformation in the OECD: Deindustrialization and Future of Work // OECD Social, Employment and Migration Working Papers. 2016. No. 193.
21. Davalos M.E., Demarchi G., Santos I., Kits B., Oral I. Voices of Europe and Central Asia: New Insights on Shared Prosperity and Jobs // World Bank: Washington. DC. 2016.
22. Ending Educational and Child Poverty in Europe. Brussels. 2016.
23. Gama, A., Saget, C., Eyraud, F. Inventory of Labor Market Policy Measures in the EU 2008-13. The Crisis and Beyond // Geneva: ILO. 2015.
24. In it Together. Why Less Inequality Benefits All. Overview of Inequality Trends, Key Findings and Policy Directions // OECD Publishing, Paris. 2015.
25. Loayza N.V. Informality in the Process of Development and Growth // Policy Research Working Paper 7858. WB 2016.
26. McKnight A., Stewart K., Himmeweit S.M., Palillo M. Low Pay and In-Work Poverty: Preventative Measures and Preventative Approaches. May 2016.
27. Non-standard Employment Around the World. Understanding challenges, Shaping Prospects. Geneva: ILO. 2016.
28. Statutory Minimum Wages in the EU-2018. First Findings. Dublin: Eurofound. 2018.
29. Tarlea S., Freyberg-Inan A. The Education Skills Trap in a Dependent Market Economy. Romania's Case in the 2000s // Communist and Postcommunist studies. 2018. No. 51.
30. Understanding the Socio-Economic Divide in Europe. OECD. 2017.
31. Vidra Z. Hungary's Punitive Turn: the Shift from Welfare to Workfare // Communist and Post-Communist Studies. 2018. No. 51.
32. What Future for Decent Work in Europe and Central Asia. Opportunities and Challenges / Tenth European Regional Meeting. Istanbul, 2-5 Oct. 2017.
33. Working Conditions of Workers of Different Ages: European Working Conditions Survey 2016. Dublin: Eurofound. 2017.
34. World Employment Social Outlook. Trends. 2016.