



DOI: 10.22363/2313-0660-2022-22-1-94-110

Научная статья / Research article

Сравнительный анализ единого рынка труда ЕС и ЕАЭС

К. Рахимов¹ , А. Азизова²  ¹Общественный фонд «Апplikата — Центр стратегических решений», Бишкек, Киргизская Республика²Российский университет дружбы народов, Москва, Российская Федерация azizova.akbermet@gmail.com

Аннотация. Евразийский экономический союз (ЕАЭС) — это прагматичная форма евразийского движения со столетней историей. Идея создания единого рынка в рамках ЕАЭС была вдохновлена опытом Европейского союза (ЕС). Таким образом, ЕС и ЕАЭС, несмотря на их фундаментально разные истории становления и последующего развития, поставили задачу обеспечить интеграцию государств-участников в рамках союзов. В ходе процесса интеграции были достигнуты существенные успехи в создании общего рынка труда. Вместе с тем в условиях глобальной пандемии возникают новые барьеры, требующие устранения. В статье рассмотрены ключевые достижения и вызовы для ЕС и ЕАЭС в контексте развития единого рынка труда. Для этого применен системный подход в целях описания правовой базы и механизмов рынка труда двух региональных союзов. Метод сравнительного анализа используется для выявления сходств и различий практики ЕАЭС и ЕС, а также определения современных вызовов развитию единого рынка труда в рамках данных объединений. Установлено, что, несмотря на схожую концептуальную и правовую базу, на практике между двумя объединениями наблюдаются существенные отличия. Авторами выделены сходства и различия в вызовах, с которыми сталкиваются союзы в настоящее время. Они варьируются от индивидуальных до глобальных, включая языковые и культурные барьеры, трудовую квалификацию, старение населения, социально-экономическое неравенство и т. д., а нынешняя глобальная пандемия обнажила и усугубила существующие вызовы общих рынков труда ЕС и ЕАЭС. Все это требует от объединений активизации работы по совершенствованию правовой базы и создания более благоприятных условий для трудовых мигрантов, в частности предоставления им дополнительной социальной защиты.

Ключевые слова: Евразийский экономический союз, ЕАЭС, Европейский союз, ЕС, общий рынок труда, трудовая миграция

Для цитирования: Рахимов К., Азизова А. Сравнительный анализ единого рынка труда ЕС и ЕАЭС // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. 2022. Т. 22, № 1. С. 94—110. <https://doi.org/10.22363/2313-0660-2022-22-1-94-110>

Comparative Analysis of the EAEU and the EU Common Labour Markets

Kubatbek Rakhimov¹ , Akbermet Azizova²  ¹ Fund “Applicata — Center for Strategic Solutions”, Bishkek, Kyrgyz Republic² Peoples’ Friendship University of Russia (RUDN University), Moscow, Russian Federation azizova.akbermet@gmail.com

Abstract. The embodiment of the pragmatic school of the 100 years old Eurasianism movement — the Eurasian Economic Union — took inspiration from the European Union to create a single internal market. Hence, the EU and the EAEU both aim to liberalize economic relations between their member states despite their fundamentally distinct histories and development levels. Both unions have achieved some degree of success in

© Рахимов К., Азизова А., 2022



This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

establishing the common labour market. As the integration process continues in the context of the global pandemic there are new barriers to abolish. This article examines the European Union (EU) and Eurasian Economic Union's (EAEU) major accomplishments and challenges in establishing a single labour market. The research used a systematic approach to outline two regional labour markets' policy context and mechanisms. Comparative analysis is used to highlight the similarities and differences of the EAEU and EU's practice and current challenges in the framework of the single labour market. We found that despite the similar concept and legal basis the practice of a common labour market is distinctive. We have identified the similarities and differences in challenges the unions are facing currently. They vary from individual to global, including linguistic and cultural barriers, skill gaps, aging population, socioeconomic inequalities, etc. We conclude that the ongoing global pandemic has exposed and further aggravated the existing problems for both unions, which requires revisiting and enhancing the legal basis and creating more favorable conditions for migrants, for instance, better social protection.

Key words: Eurasian Economic Union, EAEU, European Union, EU, common labour market, labour migration

For citation: Rakhimov, K., & Azizova, A. (2022). Comparative analysis of the EAEU and the EU common labour markets. *Vestnik RUDN. International Relations*, 22(1), 94—110. <https://doi.org/10.22363/2313-0660-2022-22-1-94-110>

Введение

Евразийский экономический союз (ЕАЭС) — региональная организация, оформленная Договором о Евразийском экономическом союзе, который вступил в силу в 2015 г. В настоящее время ЕАЭС насчитывает пять государств-членов¹. Европейский союз (ЕС) также является региональной организацией 27 европейских государств с единым рынком, установленным Маастрихтским договором 1992 г.² Эти союзы были твердо намерены создать экономически интегрированные региональные союзы. Несмотря на то что эти регионы имеют разную историю возникновения, экономические показатели, географические особенности и численность населения, существует общий подход к процессу интеграции. Он предполагает создание общего рынка со свободным движением товаров, капитала, услуг и людей. К настоящему времени союзы достигли немалых успехов в устранении препятствий для свободного передвижения людей. Правовая база обоих союзов основана на одинаковых положениях, однако ЕС создал более эффективно функционирующие механизмы, которые позволили ему продвинуться дальше, создав отдельный орган для решения трудовых

вопросов, тогда как в ЕАЭС подобного органа не существует.

Некоторые из вызовов, с которыми сталкиваются два общих рынка труда, относительно схожи, но есть те, что уникальны. Проблемы варьируются от индивидуальных (языковые и культурные) до глобальных (нынешняя пандемия). Как ЕС, так и ЕАЭС сталкиваются с межгосударственным социально-экономическим неравенством, что приводит к непропорциональности в передвижении людей. Нынешняя пандемия во всем мире обострила эту проблему, подчеркнув необходимость равного развития государств-членов. Такое непропорциональное распределение работников внутри союзов также является причиной процесса «периферизации». Различия в технологическом и экономическом развитии приводят к оттоку большого числа работников, особенно низкоквалифицированных, ищущих возможности трудоустройства за пределами своих стран. В периферийных регионах Киргизии в основном остаются пожилые люди с детьми. В отличие от ЕАЭС, в ЕС растет поток квалифицированной рабочей силы, что приводит к утечке мозгов из стран «исхода». С начала пандемии COVID-19 наряду с увеличением уровня безработицы и сокращением числа вакансий существующие структурные проблемы обострились, и государства, входящие в тот или иной союз, начали пренебрегать общим законодательством. Новые реалии требуют пересмотреть

¹ Eurasian Economic Union. URL: <http://www.eaeunion.org/?lang=en#about> (accessed: 31.11.2021).

² History of the EU // European Union. URL: https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/history-eu_en (accessed: 31.11.2021).

законодательный подход и обеспечить сохранение мобильности трудовой силы в условиях экономических и социальных неопределенностей.

История, политический контекст и механизмы общих рынков труда в ЕАЭС и ЕС

Для ЕАЭС свободное перемещение рабочей силы является одним из основополагающих компонентов интеграции. Рекомендации, содержащиеся в Договоре о ЕАЭС, предлагают устранить барьеры для свободного передвижения людей, обязывая союзные государства согласовывать свою политику в области трудовой миграции, поощрять и оказывать помощь в обеспечении мобильности рабочей силы внутри государств-членов³. Договор о Евразийском экономическом союзе заложил основу для свободного перемещения рабочей силы внутри организации. Раздел XXVI договора является основным регулирующим документом трудовой миграции в ЕАЭС и содержит ст. 96 о сотрудничестве между государствами-участниками, ст. 97 о процессах трудоустройства работников и ст. 98, в которой изложены права и обязанности работников⁴. Договор защищает работников от дискриминации, признает документы об образовании (кроме педагогических, юридических, медицинских или фармацевтических специальностей), предоставляет статус «временного проживания» до истечения срока действия их трудовых договоров, гарантирует предоставление социальных услуг без дискриминации, а также дает детям право посещать образовательные учреждения.

Отдельный раздел Договора обеспечивает функционирование единого трудового рынка и определяет условия, благоприятные для граждан союзных государств для работы

³ Treaty on the Eurasian Economic Union // The UN. URL: https://www.un.org/en/ga/sixth/70/docs/treaty_on_eeu.pdf (accessed: 31.11.2021).

⁴ Section 26 “Labour Migration” of the Treaty on the Eurasian Economic Union // Eurasian Commission. URL: <http://www.eurasiancommission.org/en/act/finpol/migration/tm/Documents/Раздел%20XXVI%20Договора.pdf> (accessed: 31.11.2021).

на всей территории союза. О. Корнеев и А. Леонов (Korneev & Leonov, 2021) отмечают, что «локальный» (*home-grown*) регионализм в ЕАЭС представляет экономическую рациональность, целью которой является решение проблем трудовой миграции путем обеспечения беспрепятственного доступа к трудовым рынкам и условий для свободного передвижения внутри союза. По мнению Е. Винокурова (Vinokurov, 2018), подобные меры должны улучшить условия труда и способствовать легализации пребывания трудовых мигрантов, поскольку все преимущества, предусмотренные Договором, доступны только работникам по трудовым соглашениям.

Цифровые условия для работников ЕАЭС находятся в стадии разработки. Существует вебсайт «Работа без границ» — система для поиска работы и подбора персонала в странах ЕАЭС⁵. Еще одна цифровая платформа — «Работа в ЕАЭС», запуск которой планировался на конец 2021 г., должна помочь людям, ищущим работу в странах ЕАЭС. Такая цифровая платформа могла бы упростить процесс трудоустройства и регистрации работников⁶.

В отличие от ЕАЭС Европейский союз имеет более долгую историю развития свободного передвижения работников. ЕС применил целый ряд механизмов, разработал сети и учредил юридический орган, отвечающий за общий рынок труда. В 2018 г. ЕС отметил 50-летие законодательной основы свободы передвижения работников⁷, которая существует с 1957 г. Договор, учредивший Европейское экономическое сообщество (ЕЭС), сформулировал первые условия для свободного передвижения работников.

⁵ Работа без границ. URL: <https://trudvsem.ru/rbg/> (дата обращения: 31.11.2021).

⁶ Приложение «Работа в ЕАЭС» облегчит жизнь трудовых мигрантов // 24kg. 19.10.2021. URL: https://24.kg/obschestvo/210931_prilojenie_rabota_veaes_oblegchit_jizn_trudoviyh_migrantov/ (дата обращения: 31.11.2021).

⁷ Free Movement of Workers – The Fundamental Freedom Ensured but Better Targeting of EU Funds Would Aid Worker Mobility // European Court of Auditors. 2018. URL: <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/eu-labour-mobility-6-2018/en/> (accessed: 31.11.2021).

Маастрихтский договор 1992 г. проложил путь к идее гражданства ЕС и его доступности для каждого жителя государств-членов⁸. Самым выдающимся достижением в обеспечении свободного передвижения людей стала «Шенгенская зона»⁹, которая гарантирует свободное передвижение граждан и гостей ЕС из третьих стран. Амстердамский договор 1997 г. позволил каждому гражданину государств ЕС путешествовать, работать и жить в любой стране ЕС без формальных препятствий¹⁰. Возможность работать, учиться, проживать и выходить на пенсию в одном из государств ЕС дает гражданам Евросоюза различные социальные, культурные и экономические преимущества¹¹. Страны-реципиенты не могут принимать какие-либо дискриминационные меры. Мобильные работники могут получать социальные и налоговые льготы и доступ к жилью. Их дети имеют доступ к образованию. Эти права гарантированы Договором о Европейском союзе¹² и Договором о функционировании Европейского союза¹³. Таким образом, свободное

передвижение работников стало важнейшим принципом европейского Общего рынка. Некоторые директивы устанавливают меры, которые признают профессиональную квалификацию и выдают европейский профессиональный сертификат, обеспечивают европейской медицинской страховкой, дают дополнительные пенсионные и юридические права в принимающих странах и т. д.¹⁴

Существуют и другие инструменты поддержки мобильности рабочей силы, такие как социальные фонды, направленные на повышение мобильности работников в рамках Европейского союза¹⁵, или цифровые платформы. Среди них самыми заметными являются вебсайт *Your Europe*, предоставляющий информацию о трудовых правах и безопасности¹⁶, *Your Europe Advice* — оказывает помощь экспертов по правовым вопросам¹⁷, EURES — портал доступных вакансий в государствах ЕС¹⁸. Наконец, механизм *European Labour Authority* (ELA) отвечает за соблюдение правил ЕС по обеспечению

⁸ Treaty on European Union. (92/C 191/01) // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11992M/TXT&from=EN> (accessed: 31.11.2021).

⁹ Schengen Area // European Commission. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/schengen-borders-and-visa/schengen-area_en (accessed: 31.11.2021).

¹⁰ Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts (97/C 340/01) // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:11997D/TXT&from=EN> (accessed: 31.11.2021).

¹¹ Benton M., Petrovic M. How Free Is Free Movement? Dynamics and Drivers of Mobility within the European Union // Migration Policy Institute. February, 2013. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/how-free-free-movement-dynamics-and-drivers-mobility-within-european-union> (accessed: 31.11.2021).

¹² Consolidated Version of the Treaty on European Union // EUR-Lex. URL: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0023.02/DOC_1&format=PDF (accessed: 31.11.2021).

¹³ Consolidated Version of the Treaty of the Functioning of the European Union // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN> (accessed: 31.11.2021).

[content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN) (accessed: 31.11.2021).

¹⁴ See: Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on Freedom of Movement for Workers within the Union Text with EEA Relevance // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=celex%3A32011R0492> (accessed: 31.11.2021); Regulation (EU) 2019/1149 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 Establishing a European Labour Authority, Amending Regulations (EC) No 883/2004, (EU) No 492/2011, and (EU) 2016/589 and Repealing Decision (EU) 2016/344 (Text with relevance for the EEA and for Switzerland) // EUR-Lex. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32019R1149> (accessed: 31.11.2021).

¹⁵ Europe 2020: A European Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth // European Commission. 2010. URL: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> (accessed: 31.11.2021).

¹⁶ Your Europe // European Union. URL: <https://europa.eu/youreurope/> (accessed: 31.11.2021).

¹⁷ Your Europe Advice // European Union. URL: https://europa.eu/youreurope/advice/index_en.htm (accessed: 31.11.2021).

¹⁸ EURES // European Commission. URL: https://ec.europa.eu/eures/public/index_en (accessed: 31.11.2021).

мобильности рабочей силы и социальной безопасности¹⁹.

Ряд ученых провели сравнительный анализ по вопросам развития двух союзов. Е. Винокуров (Vinokurov, 2018) подчеркивает, что создание общего трудового рынка было достигнуто только ЕС и ЕАЭС. Некоторые исследователи отмечают, что ЕАЭС можно сравнить с ранними этапами развития ЕС: «Мы отмечаем довольно заметную конвергенцию законов о свободном передвижении работников внутри ЕАЭС и ранних этапах развития законодательства ЕС до появления гражданства ЕС» (Pirker & Entin, 2020). М. Бентон и М. Петрович утверждают, что опыт интеграции ЕС, включая его успехи и неудачи, может послужить уроком для других: «Европейский союз похож на „лабораторию“ по открытым границам»²⁰. М. Карлюк сравнил правовую систему ЕАЭС и ЕС, найдя в них разные отправные точки, и выявил различия в развитии институциональных структур этих организаций²¹. По мнению А. Цибулиной, ЕАЭС и ЕС ставят перед собой схожие экономические задачи²². ЕАЭС принял ту же интеграционную модель, что и ЕС, с намерением создать единый региональный рынок. Он позаимствовал идею «четырёх свобод» экономики (свободное перемещение товаров, услуг, капитала и рабочей силы) у ЕС. Н.Б. Кондратьева (2016) приходит к выводу, что ЕАЭС следует «сценарию» общего рынка ЕС с четырьмя свободами, а также основным

организационным принципам ЕС. Между тем она утверждает, что именно интенсивное участие государств в регулировании ЕАЭС отличает его от ЕС (Кондратьева, 2016, с. 23).

Другие исследователи задались вопросом, насколько сопоставимо трудовое законодательство ЕС и ЕАЭС: «Хотя две системы можно сравнить, но они настолько различны, что в определенных отношениях выглядят как зеркальные отражения друг друга» (Lyutov & Golovina, 2019). Авторы предположили, что ЕАЭС еще не достиг точки, когда необходима гармонизация трудового законодательства. А. Цибулина отмечает, что отсутствие единых административных процедур в ЕАЭС является одним из препятствий для полного функционирования трудового рынка в ЕАЭС. Однако ЕС создал единый орган (*European Labour Authority*) только в 2019 г., чтобы обеспечить соблюдение законов ЕС по предоставлению условий, поддерживающих мобильных работников и работодателей в принимающих странах²³. Несмотря на споры, ЕАЭС создал единый рынок труда и занимает второе место по показателям интенсивности интеграции с 55,6 % рыночной свободы, уступая только ЕС, у которого уровень свободы составляет 82,7 %²⁴.

Вызовы единого рынка труда Европейского союза

ЕС создал все необходимые условия для создания общего трудового рынка. Ежегодный отчет о мобильности рабочей силы внутри ЕС показал, что в 2019 г. внутри ЕС насчитывалось 17,9 млн мигрантов. Данные показали, что число граждан ЕС трудоспособного возраста (20—64 года), проживающих в другом государстве ЕС, увеличилось с 2,4 до 3,3 %²⁵. Тем не менее из-за пандемии

¹⁹ European Labour Authority. URL: <https://www.ela.europa.eu/en> (accessed: 31.11.2021).

²⁰ Benton M., Petrovic M. How Free Is Free Movement? Dynamics and Drivers of Mobility within the European Union // Migration Policy Institute. February, 2013. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/how-free-free-movement-dynamics-and-drivers-mobility-within-european-union> (accessed: 31.11.2021).

²¹ Karliuk M. The Eurasian Economic Union: An EU-like Legal Order in the Post-Soviet Space. WP BRP 53/LAW/2015 // National Research University Higher School of Economics. 2015. URL: <https://wp.hse.ru/data/2015/09/23/1075393178/53LAW2015.pdf> (accessed: 31.11.2021).

²² Tsibulina A. Labour Migration in the EAEU: Any Similarities with the EU // SSRN. February 11, 2020. URL: <https://ssrn.com/abstract=3509288> (accessed: 31.11.2021).

²³ Ibid.

²⁴ Eurasian Economic Union: Facts and Figures // Eurasian Economic Commission. 2020. URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/Documents/3264_ЕЭК_ЦИФ%20-%20%20Интег.%20и%20макроэ-ка_англ.pdf (accessed: 31.11.2021).

²⁵ Annual Report on intra-EU Labour Mobility 2020 // European Website on Integration. February 19, 2021. URL: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/library->

COVID-19 показатель мобильности рабочей силы снизился.

Такой механизм внутри ЕС служит различным целям. Он, безусловно, решает демографические проблемы, компенсируя старение и сокращение численности населения. Б. Бракер Юричич (Brucker Juricic, Galic & Marenjak, 2021) утверждает, что большинство государств ЕС сталкиваются с нехваткой рабочей силы из-за сокращения и старения населения, а также недостатком квалифицированных кадров в различных секторах. Следовательно, ЕС переживает демографический кризис: ожидается, что к 2050 г. численность населения трудоспособного возраста сократится на 37 млн чел., в то время как многие должности уже не могут быть заполнены местными работниками. Пандемия COVID-19 также показала, насколько Европа зависит от рабочей силы из третьих стран²⁶. По данным Евростата, в 2021 г. люди в возрасте 65 лет и старше составили 20,6 % населения Европы (на 0,4 % больше, чем в 2020 г.)²⁷. М. Кристеа (Cristea et al., 2020) объясняет причины демографического давления: медицинские достижения увеличили среднюю продолжительность жизни, а низкие показатели рождаемости привели к снижению количества молодого населения трудоспособного возраста. Так, почти все европейские страны сталкиваются с демографическим спадом, а мобильность рабочей силы внутри Европы не может полностью решить демографические вопросы²⁸.

document/annual-report-intra-eu-labour-mobility-2020_en (accessed: 31.11.2021).

²⁶ ICMPPD Migration Outlook 2022: Twelve Migration Issues to Look Out for in 2022 // International Centre for Migration Policy Development. 2020. URL: <https://www.icmpd.org/file/download/56783/file/ICMPD%2520Migration%2520Outlook%25202022.pdf> (accessed: 31.11.2021).

²⁷ Population Structure and Aging // Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_agein#g#The_share_of_elderly_people_continues_to_increase (accessed: 31.11.2021).

²⁸ Bonin H., Eichhorst W., Florman C., Hansen M.O., Skiöld L., Stuhler J., Tatsiamos K., Thomasen H., Zimmermann K.F. Geographic Mobility in the European Union: Optimising Its Economic and Social Benefits. IZA Research Report No. 19 // Institute for the Study of Labor

Таким образом, ЕС также нуждается в привлечении рабочей силы из «третьего мира»: «Рост числа мигрантов из третьих стран и высокий уровень мобильности рабочих в ЕС остаются лишь одним из возможных решений будущих вопросов по несоответствию спроса и предложения рабочей силы и ее навыков»²⁹. Например, по мнению К.П. Курылева и его соавторов (Курылев и др., 2018), европейские страны заинтересованы в привлечении дешевой, но квалифицированной рабочей силы из Центральной Азии, так как число мигрантов (особенно из Казахстана и Киргизии) возросло и это, вероятно, будет продолжаться.

Другой немаловажной проблемой является неравномерная пропорция граждан, пользующихся привилегиями общего трудового рынка. На ранних этапах формирования общего трудового рынка ЕС это явление объяснялось теорией привлечения и выталкивания рабочей силы (Татузов, 2020). Теория определяет факторы, которые «выталкивают» людей из страны вследствие низкого уровня жизни и социального неравенства, и факторы притяжения (высокая заработная плата и возможности трудоустройства), которые привлекают трудовых мигрантов. В 2019 г. почти половина мобильных работников (46 %) проживала в Великобритании или Германии, остальные 28 % — во Франции, Италии и Испании. Основными странами-отправителями являются Румыния, Польша, Италия, Португалия и Болгария, на которые приходится 58 % работников. Эти непропорциональные цифры объясняют экономическое неравенство внутри Союза.

В итоговом отчете Европейской комиссии за 2017 г. об экономических проблемах отстающих регионов были определены два типа «отстающих регионов» в ЕС. «Регионы с низким уровнем роста» охватывают менее развитые регионы и регионы с переходной экономикой, которые находятся ниже среднего

(IZA). July, 2008. URL: https://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_19.pdf (accessed: 31.11.2021).

²⁹ Munz R. The Global Race for Talent: Europe's Migration Challenge // Bruegel. March 14, 2014. URL: <https://www.bruegel.org/2014/03/the-global-race-for-talent-europes-migration-challenge/> (accessed: 31.11.2021).

показателя ВВП на душу населения в ЕС³⁰. Эта группа охватывала почти все менее развитые и переходные регионы юга — Грецию, Италию, Испанию и Португалию. На ключевые «страны исхода» — Румынию, Польшу, Италию, Португалию и Болгарию — приходится 58 % грузоперевозок. Эти диспропорции отражают экономическое неравенство внутри Союза. Эмпирический анализ показал, что основными факторами решения о миграции являются экономические возможности и хорошие условия для жизни в ведущих «притягательных» регионах, а также отсутствие доступа к основным государственным услугам в сельских и отстающих регионах родных стран, которое служит «подталкивающим» фактором (Lall et al., 2009). В связи с отставанием инновационных систем и несоответствием трудовых навыков требованиям конкуренции в Союзе происходит отток молодых и квалифицированных групп, что сдерживает развитие южных и восточных регионов. А. Видуто из Европейской парламентской исследовательской службы обнаружил увеличение неравенства внутри стран ЕС, главным образом в ряде регионов с низким уровнем роста в Южной Европе и регионах с низким уровнем дохода в Восточной Европе³¹. Это отражается в международных денежных переводах, которые более важны для стран с более низким ВВП, например Хорватии (7,3 % ВВП), Латвии (3,2 % ВВП) и Румынии (3,1 % ВВП), которые заняли самые высокие места в ЕС по объему полученных денежных переводов по отношению к ВВП в 2020 г.³²

³⁰ Final Report on Economic Challenges of Lagging Regions // European Commission. April, 2017. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/studies/pdf/challenges_lagging/econ_challenges_lagging_en.pdf (accessed: 31.11.2021).

³¹ Widuto A. Regional Inequalities in the EU // European Parliamentary Research Service. May, 2019. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637951/EPRS_BRI\(2019\)637951_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/637951/EPRS_BRI(2019)637951_EN.pdf) (accessed: 31.11.2021).

³² Personal Remittances Statistics // Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Personal_remittances_statistics#Western_European_countries_are_the_focal_point_for_cross-border_remittances (accessed: 31.11.2021).

Что касается секторов занятости, то в 2019 г. наиболее популярными были производство, оптовая и розничная торговля, в которых, согласно данным Европейской Комиссии, занято 15 и 12 % мигрантов из 28 стран ЕС. Кроме того, большинство из них занято в сфере услуг. Что касается навыков, то в период с 2011 по 2019 г. поток высококвалифицированных работников увеличился на 4 %, что способствовало распространению знаний в регионе. В 2019 г. 34 % работников в ЕС имели высшее образование³³. «Тем не менее они часто заняты на низкоквалифицированных работах, несмотря на профессиональную подготовку и образование»³⁴.

По мнению многих ученых, язык может быть одним из препятствий для свободного передвижения работников. Владение языком страны увеличивает вероятность миграции в эту страну, в то время как языковое разнообразие в европейских странах может сыграть определенную роль в объяснении того, почему в Европе относительно низкий показатель мобильности³⁵. Х. Маркес (Marques, 2010) упоминает, что общий язык, границы и макроэкономические факторы, такие как более высокий средний уровень дохода, а также более крупные сообщества мигрантов в принимающей стране, являются движущими силами миграции.

Современные процессы цифровизации и автоматизации стали причиной новых проблем. В Европе новая экономическая политика, ориентированная на экономику знаний,

³³ Annual Report on intra-EU Labour Mobility 2020 // European Website on Integration. February 19, 2021. URL: https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/annual-report-intra-eu-labour-mobility-2020_en (accessed: 31.11.2021).

³⁴ Brenke K. Labor Mobility in Central and Eastern Europe: The Migration of Workers to Germany Has Been Limited in Scope. DIW Weekly Report // DIW Berlin. URL: https://www.diw.de/de/diw_01.c.455826.de/publikationen/economic_bulletins/2011_03_3/labor_mobility_in_central_and_eastern_europe_the_migration_of_workers_to_germany_has_been_limited_in_scope.html (accessed: 31.11.2021).

³⁵ Fenoll A. A., Kuehn Z. Does Foreign Language Proficiency Foster Migration of Young Individuals within the European Union? IZA Discussion Paper No. 8250 // Institute for the Study of Labor (IZA). June, 2014. URL: <https://docs.iza.org/dp8250.pdf> (accessed: 31.11.2021).

послужила очередным фактором, объясняющим тенденции миграции. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) отмечает, что такая политика имеет новые сложные последствия для всех секторов, а не только для миграции: «Ограничение экономики рамками знаний во всех секторах производства имеет серьезные последствия для неравенства»³⁶. Концепция экономики, основанной на знаниях, применяется к услугам, исследованиям и разработкам, а также высокотехнологичным отраслям промышленности. Однако в каждом секторе она устанавливает границы и исключает большую часть рабочей силы. Согласно исследованию ESPON, проведенному в 2018 г., «такая миграция, основанная на знаниях, сильно зависит от возраста: молодые, квалифицированные люди переезжают и оставляют пожилых и менее образованных работников. Это ключевой фактор, объясняющий растущие общественные разногласия и антиевропейскую политику»³⁷.

Р.М. Ангер объясняет взаимосвязь между экономикой знаний и миграцией следующим образом: высококвалифицированные работники из регионов с недостаточными возможностями трудоустройства в области науки и техники концентрируются в регионах с развитой экономикой знаний, которые предлагают более высокую заработную плату³⁸. Анализируя неравенство в Европе, исследователи Европейского инвестиционного банка определили, что неравенство доходов определяется квалификацией работников, поскольку на рынке труда ЕС наблюдается низкий рост доходов для низкоквалифицированных рабочих и большой рост доходов — для высококвалифицированных. Более того,

³⁶ Unger R. M. *The Knowledge Economy* // OECD NAEC. 2014. URL: <https://www.oecd.org/naec/THE-KNOWLEDGE-ECONOMY.pdf> (accessed: 31.11.2021).

³⁷ *Addressing Labour Migration Challenges in Europe: A Enhanced Functional Approach* // ESPON. June, 2019. URL: <https://www.espon.eu/sites/default/files/attachments/ESPON%20Policy%20Brief%2C%20Labour%20migration%20challenges.pdf> (accessed: 31.11.2021).

³⁸ Unger R. M. *The Knowledge Economy* // OECD NAEC. 2014. URL: <https://www.oecd.org/naec/THE-KNOWLEDGE-ECONOMY.pdf> (accessed: 31.11.2021).

новые технологии и автоматизация влияют на низкоквалифицированных работников и угрожают их заменой, в то время как высококвалифицированные работники в основном выигрывают от повышения производительности³⁹. В Ежегодном обзоре рынка труда и развития заработной платы в Европе за 2019 г., составленном Европейской Комиссией, признается угроза того, что передовые технологии могут заменить человеческий труд в рутинных задачах и вызвать поляризацию рабочих мест. Согласно обзору, во всех регионах ЕС увеличивается количество повседневных когнитивных задач, что требует повышения квалификации: «Спрос на работников, выполняющих рутинные задачи, падает по сравнению с работниками, выполняющими нестандартные задачи. Существует явная необходимость в политике, которая сгладит бы такой переход»⁴⁰.

Исследователи часто рассматривают образование как решение в случаях, когда рабочие места подвергаются автоматизации. Однако анализ, проведенный ОЭСР, показывает, что высокообразованные мигранты, как правило, концентрируются в регионах, где население в целом имеет высокий уровень образования⁴¹. Это приводит к дальнейшему усугублению внутрирегиональных и внутригосударственных диспропорций. В то время как экономически динамичным городам и столичным регионам приходится сталкиваться с социальными и политическими проблемами и последствиями притока трудовых

³⁹ Bubbico R. L., Freytag L. *Inequality in Europe* // European Investment Bank. January, 2018. URL: https://www.eib.org/attachments/efs/econ_inequality_in_europe_en.pdf (accessed: 31.11.2021).

⁴⁰ *Labour Market and Wage Developments in Europe: Annual Review 2019* // European Commission. 2019. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/439aaf5c-0435-11ea-8c1f-01aa75ed71a1/language-en> (accessed: 31.11.2021).

⁴¹ Diaz Ramirez M., Liebig T., Thoreau C., Veneri P. *The Integration of Migrants in OECD Regions: A First Assessment*. Regional Development Working Papers 2018/01 // OECD. 2018. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/urban-rural-and-regional-development/the-integration-of-migrants-in-oecd-regions_fb089d9a-en (accessed: 31.11.2021).

мигрантов, отстающие регионы, главным образом в Южной и Восточной Европе, вынуждены бороться с непрерывной миграцией, которая вызывает экономический и демографический спад и «утечку мозгов».

Такие тенденции давно были предсказаны учеными, которые призывали разработать соответствующую политику для преодоления негативных трендов. В 2009 г., когда ЕС расширился на Восток, Р. Рангелова предсказала «отток квалифицированных работников на рынок труда „старых“ стран ЕС, если не произойдет экономический подъем» (Rangelova, 2009).

А. Родригез-Позе (Rodríguez-Pose, 2018) разработал концепцию «незначительных регионов», в которой признается, что наряду с другими факторами отставание некоторых регионов вызвано существующими в ЕС миграционными моделями. Усиление территориальных различий в результате миграции является одной из жизненно важных политических проблем для Евросоюза. Исследование ESPON показывает вероятность «периферизации» некоторых государств ЕС наряду с урбанизацией других государств: негативные миграционные тенденции могут наблюдаться в странах Центральной Европы и Балтики, включая Польшу, Румынию, Хорватию и Болгарию, а также Венгрию. Таким образом, Восточная и Южная Европа все еще значительно отстают по привлекательности для иммиграции по сравнению с Западной Европой. Тем не менее Европейский союз осознает это и прилагает усилия для улучшения ситуации. Например, альянс финансировал реализацию политики сплочения ЕС на 2014—2020⁴² и 2021—2027 гг.⁴³, и эти проекты в первую очередь направлены на сокращение региональных различий и обеспечение социальной, экономической и территориальной сплоченности.

⁴² An Introduction to EU Cohesion Policy 2014—2020 // European Commission. June, 2014. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/basic/basic_2014_en.pdf (accessed: 31.11.2021).

⁴³ Cohesion Policy 2021—2027 // European Commission. URL: https://ec.europa.eu/regional_policy/en/2021_2027/ (accessed: 31.11.2021).

Вызовы единого рынка труда Евразийского экономического союза

Свободное передвижение людей — это инструмент интеграции государств с социальной точки зрения. По мнению Д.А. Белашенко, В.В. Толкачева и И.Ф. Шоджонова (2020), уровень влияния на интеграцию социальных факторов, таких как эффективная миграционная политика, создание общих возможностей трудоустройства, поддержка и руководство для мигрантов, будет определять направление развития ЕАЭС. Несмотря на созданную правовую базу, усилия ЕАЭС по созданию общего трудового рынка сталкиваются с некоторыми проблемами.

Экономическое неравенство государств определяет непропорциональность в распределении рабочей силы. Таким образом, теория привлечения и выталкивания рабочей силы также актуальна для объяснения моделей миграции в ЕАЭС. Россия привлекает работников из своих менее экономически развитых государств — партнеров по ЕАЭС. По данным Департамента трудовой миграции ЕАЭС, Россия принимает самый высокий процент трудовых мигрантов, составляющий более 97,1 %. Напротив, Киргизия и Армения являются основными странами — донорами союза, на долю которых приходится 48 и 27,1 % трудовых мигрантов на территории ЕАЭС в 2014—2018 гг.⁴⁴ Формирование такой региональной миграционной подсистемы является результатом неравномерного экономического развития и неравных возможностей трудоустройства, различных демографических потенциалов, географической близости и либерализации (Dzhunisbekova et al., 2017).

Дж. Кофнер предупреждает, что такие диспропорции могут угрожать надлежащему функционированию общего трудового рынка⁴⁵, в то время как А.С. Гаева (2019) считает,

⁴⁴ Statistics // Eurasian Economic Commission. URL: http://www.eurasiancommission.org/en/act/fmpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (accessed: 31.11.2021).

⁴⁵ Kofner J. C. Did the Eurasian Economic Union Create a Common Domestic Market For Goods, Services, Capital, and Labor? // MIWI-Institute for Market Integration and Economic Policy. October 30, 2019. URL: <https://miwi-institut.de/archives/1176> (accessed: 31.11.2021).

что такое непропорциональное распределение человеческого капитала и социально-экономического потенциала между странами ЕАЭС усилило стимулы для миграции внутри Союза. Н. Абросимов и Д. Шевченко (2017) описывают асимметричный тип сотрудничества, при котором лидер или доминирующая группа в регионе тянет за собой остальные страны, приводя примеры ЕАЭС, возглавляемого Россией, и ЕС, возглавляемого группой стран с развитой экономикой — Германией, Францией, Италией и Испанией. Что касается факторов «притяжения» внутри ЕАЭС, то они в первую очередь коренятся в социально-экономических проблемах стран-доноров. Например, Г.Н. Тодоров (Todorov, Kalinina & Rybakova, 2018) определяет безработицу и различия в заработной плате в качестве основных факторов притяжения и выталкивания работников.

Россия и Киргизия в значительной степени взаимозависимы в сфере труда. Россия является принимающей страной почти для 90 % трудовых мигрантов из Киргизии⁴⁶. Пик притока пришелся на 2015 г., когда Киргизия только стала членом ЕАЭС. Анализируя перспективы Киргизии в Евразии, Т. Нурматов (Nurmatov, 2019) подчеркивает важность общего трудового рынка, принимая во внимание зависимость страны от внешних возможностей трудоустройства и денежных переводов, которые сопоставимы со всеми государственными доходами. Еще один интересный взгляд заключается в том, что большой отток, по-видимому, является результатом приобретенного капитала (юридического, экономического, социального и культурного) мигрантами из Киргизии за последние тридцать лет (Габдрахманова, Сагдиева, Фрайер, 2020).

Эмпирическое исследование, проведенное Л. Сагынбековой, показало, что низкая заработная плата, безработица и невысокий уровень жизни являются существенными «притягательными» факторами, побуждающими граждан Киргизии искать возможности

⁴⁶ Статистика // Департамент внешней миграции при Министерстве иностранных дел Киргизской Республики. (На киргизском языке). URL: <http://ssm.gov.kg/ru/main/page/39/0> (дата обращения: 31.11.2021).

трудоустройства за рубежом⁴⁷. Эта тенденция, как представляется, не спадает. В 2020 г. по-прежнему сохранялась значительная разница в заработной плате; средняя заработная плата в Киргизии составляла 18 940 сомов (223 долл. США)⁴⁸, тогда как в России она составляла 69 278 руб. (985 долл. США)⁴⁹. Таким образом, приток трудовых мигрантов из стран-доноров, вероятно, будет увеличиваться вместе с новыми возможностями, которые ЕАЭС предоставляет гражданам государств-участников.

Некоторые исследователи (Ryazantsev et al., 2017) считают, что некоторым странам выгодно, чтобы как можно больше людей работали за границей из-за высокой зависимости от денежных переводов, которые, однако, не способны стимулировать экономику этих государств. В частности, денежные переводы составляют 30 % ВВП Киргизии и 11 % ВВП Армении⁵⁰. Правительства государств ЕАЭС полагаются на трудовую миграцию, чтобы компенсировать пробелы в занятости, но миграция еще не принесла заметных успехов. Однако опыт региональных союзов показывает, что положительный эффект от денежных переводов носит краткосрочный характер и требует рационального использования этих средств. Например, правительства могли бы повлиять на эффективное использование денежных переводов в интересах конкретных секторов национальной экономики, таких

⁴⁷ Sagynbekova L. International Labour Migration in the Context of the Eurasian Economic Union: Issues and Challenges of Kyrgyz Migrants in Russia. Working Paper No. 39 // University of Central Asia — Institute of Public Policy and Administration (IPPA). August 23, 2017. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3023259 (accessed: 31.11.2021).

⁴⁸ Monthly Average Wage // National Statistics Committee of Kyrgyz Republic. URL: <http://www.stat.kg/en/.opendata/category/112/> (accessed: 31.11.2021).

⁴⁹ Рынок труда, занятость и заработная плата // Росстат. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 31.11.2021).

⁵⁰ В Кыргызстане и Таджикистане трансферты трудовых мигрантов составляют около 30% ВВП, а в Армении — порядка 11 % ВВП // Евразийский банк развития. 10.09.2020. URL: <https://eabr.org/press/news/v-kyrgyzstane-i-tadzhikistane-transferty-trudovykh-migrantov-sostavlyayut-okolo-30-vvp-a-v-armenii-p1009/> (дата обращения: 31.11.2021).

как инфраструктура или образование (Dzhunisbekova et al., 2017). Таким образом, «более слабые» члены Союза должны рассмотреть устойчивые пути развития, чтобы оставаться конкурентоспособными по сравнению со своими нынешними и будущими союзниками. Как утверждает Г.Н. Тодоров (Todorov, Kalinina & Rybakova, 2018), резкий отток населения трудоспособного возраста может вызвать проблемы на национальных трудовых рынках государств-доноров.

На протяжении всего процесса развития единого трудового рынка ЕАЭС трудовые мигранты государств-союзников получили множество преимуществ в отношении формальных процедур, расширяющих возможности трудоустройства. Например, Gazeta.ru сообщает, что после вступления Киргизии в ЕАЭС и взаимного признания водительских удостоверений мигранты из Киргизии стали чаще устраиваться на работу водителями такси и муниципального транспорта⁵¹. Другие популярные сферы трудоустройства в России среди киргизских мигрантов — сфера услуг, торговля, строительство, транспортные услуги и т. д.⁵² Однако в ЕАЭС существуют проблемы, связанные с квалификацией трудовых мигрантов. Опрос, проведенный Л. Сагынбековой, показывает, что большинство респондентов были заняты в сфере торговли и услуг, в основном на неквалифицированных должностях⁵³. Международная

организация по миграции и Исследовательский центр Тянь-Шань в Киргизии утверждают, что отсутствие языковых навыков создает препятствия для получения надлежащей работы, поскольку более половины киргизских мигрантов, работающих в России, не владеют свободно русским языком⁵⁴.

Таким образом, низкая профессиональная квалификация и плохое владение языком сокращают возможности работников на зарубежных трудовых рынках и приводят к обострению социально-экономических проблем. «Качество образования в странах — донорах рабочей силы ЕАЭС часто не соответствует требованиям трудового рынка принимающих стран»⁵⁵. Эксперты в области экономики объясняют, что трудовая миграция вряд ли может привести к развитию экономик стран-участниц, пока существует серьезный разрыв в технологическом развитии. Несмотря на то, что действует система признания документов об образовании и квалификаций (помимо медицинских, педагогических и юридических), доступ ко всем типам возможностей трудоустройства не распространяется на всю рабочую силу в рамках интегрированного пространства. Поэтому в ближайшее

No. 39 // University of Central Asia — Institute of Public Policy and Administration (IPPA). August 23, 2017. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3023259 (accessed: 31.11.2021).

⁵⁴ Poletaev D. V., Zlobina T. A. Monitoring of Implementation of the Labor Migrants' Rights from Kyrgyzstan in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan in Accordance with the Terms of Accession of the Kyrgyz Republic to the EAEU Protocol // Tian Shan Policy Center (TSPC) of the American University of Central Asia (TSPC AUCA). 2018. URL: https://auca.kg/uploads/tspc%20images/Monitoring%20of%20implementation%20of%20the%20labor%20migrants'%20rights%20from%20Kyrgyzstan%20in%20Russia%20and%20Kazakhstan%20in%20EAEU_TSPC_2017-2018.pdf (accessed: 31.11.2021).

⁵⁵ Poletaev D. Addressing the Challenges of Labour Migration within the EAEU // International Centre for Migration Policy Development. May, 2019. URL: <https://www.icmpd.org/file/download/48453/file/Analytical%20report%20%25E2%2580%259CAddressing%20the%20Challenges%20of%20Labour%20Migration%20within%20the%20Eurasian%20Economic%20Union%25E2%2580%259D%20EN.pdf> (accessed: 31.11.2021).

⁵¹ Фаляхов Р. На родине не выжить: как киргизы зарабатывают в России // Gazeta.ru. 31.03.2019. URL: <https://www.gazeta.ru/business/2019/03/02/12219025.shtml> (дата обращения: 31.11.2021).

⁵² Poletaev D. V., Zlobina T. A. Monitoring of Implementation of the Labor Migrants' Rights from Kyrgyzstan in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan in Accordance with the Terms of Accession of the Kyrgyz Republic to the EAEU Protocol // Tian Shan Policy Center (TSPC) of the American University of Central Asia (TSPC AUCA). 2018. URL: https://auca.kg/uploads/tspc%20images/Monitoring%20of%20implementation%20of%20the%20labor%20migrants'%20rights%20from%20Kyrgyzstan%20in%20Russia%20and%20Kazakhstan%20in%20EAEU_TSPC_2017-2018.pdf (accessed: 31.11.2021).

⁵³ Sagynbekova L. International Labour Migration in the Context of the Eurasian Economic Union: Issues and Challenges of Kyrgyz Migrants in Russia. Working Paper

время должны быть разработаны новые механизмы устранения барьеров для улучшения возможностей трудоустройства работников. Конкуренция за трудоустройство в основном зависит от уровня образования мигрантов.

Как было подчеркнуто в анализе единого трудового рынка ЕС, квалификация работников для различных должностей важна для обеспечения равенства и лучшей интеграции. С. Рязанцев и его коллеги (Рязанцев и др., 2017) описывают благоприятный сценарий для общего трудового рынка ЕАЭС, в котором на первое место будет поставлено качество рабочей силы, а не количество, поскольку низкий уровень профессиональной квалификации сужает перспективы трудоустройства для мигрантов. Исследователи предлагают создать лучшие условия для иммиграции высококвалифицированных работников в рамках ЕАЭС. Обеспечение населения эффективным трудоустройством, повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы должно стать важнейшим социальным принципом для ЕАЭС и его стран-участниц. Союзу следует сосредоточиться на развитии человеческого потенциала в странах-донорах.

ЕАЭС создал проект «Работа без границ» в качестве поисковой системы для предоставления доступа к данным о вакансиях и лицах, ищущих работу. Однако в большинстве случаев мигранты полагаются на родственников или знакомых: «Мигранты из Киргизии в основном ищут работу через „своих знакомых“ (74 %), 9 % ищут работу по объявлениям в СМИ, 8 % — по объявлениям или онлайн-рекламе, 4 % — через посредника»⁵⁶. Таким образом, мигранты уязвимы и рискуют быть

⁵⁶ Poletaev D. V., Zlobina T. A. Monitoring of Implementation of the Labor Migrants' Rights from Kyrgyzstan in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan in Accordance with the Terms of Accession of the Kyrgyz Republic to the EAEU Protocol // Tian Shan Policy Center (TSPC) of the American University of Central Asia (TSPC AUCA). 2018. URL: https://auca.kg/uploads/tspc%20images/Monitoring%20of%20implementation%20of%20the%20labor%20migrants'%20rights%20from%20Kyrgyzstan%20in%20Russia%20and%20Kazakhstan%20in%20EAEU_TSPC_2017-2018.pdf (accessed: 31.11.2021).

обманутыми. Трудовому рынку ЕАЭС все еще требуется время, чтобы приспособиться к такому portalу. Тем не менее прочные связи мигрантов в их диаспорах вызвали еще одну сложную тенденцию, которую Д.В. Полетаев (Poletaev, 2020) назвал «параллельными сообществами мигрантов», способными стать серьезной проблемой для России в будущем. Он утверждает, что между местными русскими и сообществами мигрантов произошел кризис доверия: «Кризис доверия в российском обществе еще больше усугубляется чувством отчуждения между иностранными рабочими и местными жителями»⁵⁷. Ученый сравнивает это явление со «стеклянной стеной» между местными жителями и мигрантами и считает, что такие метафорические стены мешают мигрантам полностью адаптироваться и интегрироваться в российское общество.

Что касается аспекта социальной безопасности для трудовых мигрантов, работники ЕАЭС сталкиваются с неудовлетворительным уровнем социальной защиты. Международная организация по миграции отмечает проблемы женщин — трудовых мигрантов, большинство из которых работают в сфере услуг, общественного питания, текстильной промышленности и в качестве домашней прислуги. Они работают более 10 часов в день и имеют ограниченный доступ к услугам социальной защиты. Явление «сломанной семьи» является еще одним актуальным негативным последствием миграции в Киргизии, вызванным значительным оттоком граждан за границу в целях трудоустройства. Родители более 61 000 детей работают вдали от них. Это может иметь серьезные последствия для таких семей и повлечет за собой долгосрочные последствия для общества в целом⁵⁸.

⁵⁷ Poletaev D. From Mistrust to Solidarity or More Mistrust? Russia's Migration Experience in the International Context // Valdai Discussion Club. December, 2018. URL: <https://valdaiclub.com/files/21924/> (accessed: 31.11.2021).

⁵⁸ Bruni V. Regional Overview: Survey on the Socioeconomic Effects of COVID-19 on Returnees and Stranded Migrants in Central Asia and the Russian

Защита этнической целостности, вероятно, в ближайшее время станет важной проблемой для Киргизии. Д.В. Полетаев и Т.А. Злобина утверждают, что брать с собой детей небезопасно, поскольку они, скорее всего, столкнутся с трудностями допущения к школам, получения медицинских и других социальных услуг⁵⁹.

В целом проблемы общего рынка труда ЕАЭС требуют комплексных действий со стороны государств, а также соответствующих ведомств ЕАЭС. В отчете за 2019 г. исследователи Высшей школы экономики рекомендовали позаимствовать подход ЕС к интеграции трудящихся посредством языковой и профессиональной подготовки, программ обмена, гармонизации систем образования и реализации других социальных программ⁶⁰.

Влияние COVID-19 на общие трудовые рынки ЕС и ЕАЭС

Глобальная пандемия привела к серьезному кризису в современной истории, вынудившему почти все страны принять ограничительные меры. Чтобы предотвратить распространение вируса, ряд предприятий были временно закрыты, а многие сотрудники изолированы в своих домах. Это бросило вызов не только сектору здравоохранения, но и экономическим рынкам всех регионов,

Federation // International Organization for Migration. March, 2021. URL: <https://kyrgyzstan.iom.int/sites/g/files/tmzbd11321/files/documents/Regional-Overview-Survey-on-the-Socioeconomic-Effects-of-COVID-19.pdf> (accessed: 31.11.2021).

⁵⁹ Poletaev D. V., Zlobina T. A. Monitoring of Implementation of the Labor Migrants' Rights from Kyrgyzstan in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan in Accordance with the Terms of Accession of the Kyrgyz Republic to the EAEU Protocol // Tian Shan Policy Center of the American University of Central Asia (TSPC AUCA). 2018. URL: https://auca.kg/uploads/tspc%20images/Monitoring%20of%20implementation%20of%20the%20labor%20migrants'%20rights%20from%20Kyrgyzstan%20in%20Russia%20and%20Kazakhstan%20in%20EAEU_TSPC_2017-2018.pdf (accessed: 31.11.2021).

⁶⁰ Евразийская экономическая интеграция: перспективы развития и стратегические задачи для России // НИУ ВШЭ. 2019. URL: <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/262128617> (дата обращения: 31.11.2021).

в том числе рынку труда, столкнувшемуся с новыми правительственными ограничениями, направленными на контроль и борьбу с вирусом. Н. Гаврилуца (Gavriluță, Grecu & Chiriac, 2022) подчеркивает важность устойчивости человеческой жизни в контексте пандемии COVID-19, учитывая проблемы и изменения на трудовом рынке. Д. Лаптон и К. Уиллис (Lupton & Willis, 2021) рассматривают социальные перспективы последствий пандемии и социальной изоляции, которые привели к экономическому спаду. А. Ходдер (Hodder, 2020) утверждает, что кризис COVID-19 — это шанс переосмыслить будущее рабочего рынка и сосредоточиться на навыках, ценностях работы и структурном неравенстве.

Пандемия напрягает единый трудовой рынок ЕС, обнажая несколько существующих недостатков. Учитывая серьезность кризиса, в целом было замечено, что безработица в Европе выросла на удивление немного, лишь на 5 % в 2020 г., а средний уровень безработицы в 27 странах — членах ЕС вырос менее чем на 1,1 %, с 6,5 до 7,6 %⁶¹. Однако, согласно оценкам Н. Гаврилуцы (Gavriluță, Grecu & Chiriac, 2022), молодые работники 28 стран ЕС с начальным или средним образованием были наиболее уязвимы к проблеме, в то время как высшее образование рассматривалось как важный элемент поддержания человеческого развития во времена кризиса. Таким образом, кризис вызвал дополнительную неопределенность для лиц, ищущих работу, и компаний и стран, которые нуждаются в работниках, обладающих соответствующими компетенциями. Что касается внешних мигрантов в ЕС, то было выявлено, что трудовые мигранты заняты в ключевых профессиях по борьбе с COVID-19, несмотря на ограничительные меры, высокий уровень безработицы и низкий экономический рост (Podra et al., 2021).

⁶¹ Gros D., Ounnas A. Labour Market Responses to the COVID-19 Crisis in the United States and Europe. CEPS Working Document No. 2021-01 // CEPS. April, 2021. URL: https://www.ceps.eu/wp-content/uploads/2021/04/WD2021-01_Labour-market-responses-to-Covid.pdf (accessed: 31.11.2021).

Х. ван Эйджкен и Дж. Риджпма (Van Eijken & Rijpma, 2021) утверждают, что во времена кризиса существующая правовая система оказалась неэффективной для решения проблем пандемии. В результате приоритет отдается национальным действиям. Несмотря на то, что институты ЕС активно участвовали в координации национальных ответных мер и приведении их в соответствие с законодательством Союза, по-видимому, были необходимы более строгие координация и регулирование. Более того, уже существующие недостатки на европейском трудовом рынке, по-видимому, усугубляются кризисом, поскольку люди низкоквалифицированных профессий с низкой зарплатой пострадали сильнее, чем люди с высокой зарплатой⁶². Экономика знаний и пандемия увеличили спрос на высококвалифицированную рабочую силу по всему ЕС, что требует тщательного пересмотра нынешней миграционной политики. Наконец, учитывая, что COVID-19 вряд ли исчезнет в ближайшее время, «законодательство ЕС должно обеспечить правовую определенность в условиях научной неопределенности, если оно хочет эффективно защитить фундаментальную свободу передвижения граждан ЕС и открытые границы» (Van Eijken & Rijpma, 2021).

Трудовая интеграция в ЕАЭС также относилась к наиболее уязвимым сферам экономики во время пандемии. Государства — участники ЕАЭС приняли те же меры, что и страны ЕС — ограничения на поездки, запреты на въезд и карантин для предотвращения распространения инфекции. Однако некоторые положения, связанные с «социальным дистанцированием», противоречили международным актам и принципам трудового права. С. Головина (Головина и др., 2020) приходит к выводу, что COVID-19 породил общественный спрос на обновленные

⁶² Hogarth T. COVID-19 and the Demand for Labour and Skills in Europe: Early Evidence and Implications for Migration Policy // Migration Policy Institute. February, 2021. URL: https://www.migrationpolicy.org/sites/default/files/publications/mpie-hogarth_covid19-labour-final.pdf (accessed: 31.01.2021).

правовые механизмы, которые повышают мобильность рабочей силы и преобразуют современные трудовые отношения в более устойчивую форму. Ограничения также приостановили деятельность частного сектора. В результате в первом полугодии 2021 г. число безработных в ЕАЭС выросло почти в четыре раза по сравнению с предыдущим годом. В ЕАЭС с начала пандемии без работы остались 2 096,8 тыс. граждан⁶³, что в два раза больше, чем в 2019 г. Москва потеряла 40 % своей рабочей силы, состоящей из мигрантов, из-за сокращения возможностей трудоустройства⁶⁴. ВВП России сократился на 2,7 % в 2020 г.⁶⁵ Экономический кризис в России привел к падению ВВП Киргизии и Армении, поскольку эти страны поставляли в РФ рабочую силу, а денежные переводы продолжают играть ключевую роль в экономике постсоветских республиках. Общие потери экономик стран-доноров из-за оттока мигрантов могут быть более разрушительными, чем потери России⁶⁶. Сотни тысяч киргизских трудовых мигрантов в России потеряли работу из-за распространения коронавирусной инфекции. Для большинства из них трудоустройство в России является единственным способом заработка,

⁶³ О безработице в Евразийском экономическом союзе // Евразийская экономическая комиссия. Март 2021. URL: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/Express_Unemployment/expressunemp202103.pdf (дата обращения: 31.01.2021).

⁶⁴ Как COVID-19 повлиял на рынок труда в странах ЕАЭС // 24kz. 01.11.2020. URL: <https://24.kz/ru/news/top-news/item/433388-kak-covid-19-povliyay-na-rynok-truda-v-stranakh-eaes> (дата обращения: 31.11.2021).

⁶⁵ Росстат пересмотрел итоги пандемийного 2020 года // Ведомости. 30.12.2021. URL: <https://www.vedomosti.ru/economics/articles/2021/12/30/903433-rosstat-peresmotrel-itogi> (дата обращения: 31.11.2021).

⁶⁶ Малахов В.С., Морин А.С. Влияние пандемии COVID-19 на миграционные процессы и миграционную политику в Европейском Союзе и России // Мониторинг экономической ситуации в России: тенденции и вызовы социально-экономического развития. 2020. № 17. URL: <https://www.iep.ru/upload/iblock/e20/4.pdf> (дата обращения: 31.11.2021).

поскольку на родине трудно найти стабильную работу⁶⁷. Подобные результаты свидетельствуют о негативных последствиях неравенства между союзными государствами.

Заключение

В статье были рассмотрены политический контекст, историческое развитие, достижения и вызовы единых трудовых рынков двух региональных организаций, ЕС и ЕАЭС. Согласно договорам о координации и регулировании свободного передвижения работников через границы союзов, ЕС и ЕАЭС разделяют одну и ту же концепцию. У граждан союзов больше возможностей для трудоустройства благодаря упрощенным формальным барьерам и положениям, таким как отмена визовых режимов, антидискриминационная политика, защита семей и детей и т. д. Масштабы и качество такой практики различаются: например, трудовые мигранты ЕАЭС имеют скромный социальный пакет, который определяется отдельно принимающим государством. Однако ЕС имеет более долгую историю интеграции трудовых рынков государств-участников. ЕАЭС вдохновился практикой Евросоюза в либерализации своего трудового рынка и заимствовал аналогичную стратегию.

ЕС опережает ЕАЭС по вопросам интеграции и решения проблем, поэтому он может служить моделью для ЕАЭС. ЕС имеет успешную практику, которую ЕАЭС может заимствовать, например, предоставление статуса «гражданина союза», формирование особой зоны, аналогичной Шенгенской зоне, запуск «профессиональных сертификатов» и общего медицинского страхования, создание цифровых платформ для эффективной навигации и расселения работников в принимающих государствах и, что наиболее важно, рассмотреть возможность создания отдельного

органа, такого как в Европейском союзе, полностью ответственного за координацию единого рынка труда.

Трудовые рынки обоих союзов столкнулись со сложными проблемами, варьирующимися от индивидуальных до глобальных, включая текущую глобальную пандемию. Неравномерное распределение общей численности работников является результатом неравного уровня социального и экономического развития принимающих государств и государств-доноров. С одной стороны, такой поток рабочей силы выгоден как принимающим государствам, так и государствам-донорам, поскольку первое компенсирует старение и сокращение численности своего населения, в то время как второе — покрывает высокий уровень безработицы в стране и поддерживает экономику денежными переводами. Тем не менее такие различия приводят к периферизации некоторых регионов союзов. Текущая пандемия также продемонстрировала, что страны, которые в значительной степени зависят от миграции, более уязвимы к экономическим спадам. Таким образом, традиционные методы развития, такие как концентрация на производстве и инвестициях, по-прежнему являются эффективным подходом для стран-доноров, позволяющим им догнать в экономическом плане развитых партнеров по альянсу, поскольку одни только денежные переводы не могут улучшить экономику.

Такие современные тенденции, как развитие экономики знаний и продолжающийся эпидемиологический кризис, увеличили спрос на мобильность высококвалифицированной рабочей силы по всему ЕС, что привело к дополнительной утечке мозгов. Между тем в ЕАЭС доминирует поток низкоквалифицированной рабочей силы. Процессы автоматизации и цифровизации, скорее всего, будут способствовать сокращению рабочих мест, где необходим механический труд, и предложат новые профессии, которые требуют новых навыков. Наконец, для обоих союзов трудовые отношения были одним из наиболее чувствительных экономических вопросов во время пандемии COVID-19 из-за

⁶⁷ Рыскулова Н. Коронавирус вернул мигрантов домой. Это грозит нищетой их семьям и резким спадом — местным экономикам // BBC. 25.06.2020. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-53167907> (дата обращения: 31.11.2021).

ограничительных мер. Помимо увеличения уровня безработицы и сокращения возможностей трудоустройства, усугубились существующие структурные проблемы, а общее законодательство в значительной степени не рассматривалось в начале кризиса в обоих

союзах. Новая реальность требует пересмотра законодательных инструментов, которые защищают мобильность рабочей силы и делают современные трудовые отношения более устойчивыми в условиях экономической и социальной неопределенности.

Поступила в редакцию / Received: 16.11.2021
Доработана после рецензирования / Revised: 01.12.2021
Принята к публикации / Accepted: 21.12.2021

Библиографический список

- Абросимов Н. В., Шевченко Д. Г.* Разноскоростная интеграция в региональных объединениях // Экономика: внешняя и внутренняя динамика. 2017. № 5. С. 36—41.
- Белашенко Д. А., Толкачев В. В., Шоджонов И. Ф.* Евразийский экономический союз: перспективы и проблемы интеграции на постсоветском пространстве // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. 2020. Т. 20, № 3. С. 543—559. <https://doi.org/10.22363/2313-0660-2020-20-3-543-559>
- Габдрахманова Г. Ф., Сагдиева Э. А., Фрайер П.* Опыт изучения кыргызской миграции в постсоветской России: стратегии, практики, формы капитала // Этнографическое обозрение. 2020. № 3 С. 54—70. <https://doi.org/10.31857/S086954150010048-2>
- Гаева А. С.* Миграционные процессы на евразийском пространстве // Россия и современный мир. 2019. № 1 (102). С. 207—219. <https://doi.org/10.31249/rsm/2019.01.14>
- Головина С. Ю., Раманкулов К. С., Томашевский К. Л., Хасенов М. Х.* Трудовое право и социальное обеспечение в государствах ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19: опыт Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 4. С. 13—33. <https://doi.org/10.34076/2410-2709-2020-4-13-33>
- Кондратьева Н. Б.* Евразийский экономический союз: достижения и перспективы // Мировая экономика и международные отношения. 2016. Т. 60, № 6. С. 15—23. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2016-60-6-15-23>
- Курьяев К. П., Курбанов Р. М., Макенова А. Б., Хотивришвили А. А.* Миграционные потоки из Центральной Азии в страны Европейского союза // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Международные отношения. 2018. Т. 18, № 2. С. 315—327. <https://doi.org/10.22363/2313-0660-2018-18-2-315-327>
- Рязанцев С. В., Тер-Акопов А. А., Письменная Е. Е., Храмова М. Н.* Сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления экономической интеграции // Центральная Азия и Кавказ. 2017. Т. 20, № 3. С. 47—56.
- Татузов В.* Свободное передвижение факторов производства: опыт ЕС // Мировая экономика и международные отношения. 2020. Т. 64, № 12. С. 63—69. <https://doi.org/10.20542/0131-2227-2020-64-12-63-69>
- Brucker Juricic B., Galic M., Marenjak S.* Review of the Construction Labour Demand and Shortages in the EU // Buildings. 2021. Vol. 11, no. 1. P. 17. <https://doi.org/10.3390/buildings11010017>
- Cristea M., Noja G. G., Dănăcică D. E., Ștefăea P.* Population Aging, Labour Productivity, and Economic Welfare in the European Union // Economic Research — Ekonomika Istraživanja. 2020. Vol. 33, no. 1. P. 1354—1376. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748507>
- Dzhunisbekova L., Tlepina S., Sabyrov A., Yessirkepova M., Kostyanaya Y.* International Labour Migration: Concept and Modern Trends of Its Development within the Framework of EAEU // Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues. 2017. Vol. 20, no. 3. URL: <https://www.abacademies.org/articles/international-labour-migration-concept-and-modern-trends-of-its-development-within-the-framework-of-eaeu-6949.html> (accessed: 12.10.2021).
- Gavriluță N., Grecu S.-P., Chiriac H. C.* Sustainability and Employability in the Time of COVID-19. Youth, Education and Entrepreneurship in EU Countries // Sustainability. 2022. Vol. 14, no. 3. P. 1589. <https://doi.org/10.3390/su14031589>
- Hodder A.* New Technology, Work and Employment in the Era of COVID-19: Reflecting on Legacies of Research // New Technology, Work and Employment. 2020. Vol. 35, no. 3. P. 262—275. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12173>

- Korneev O., Leonov A.* ‘Home-grown’ vs. ‘imported’ regionalism? Overlapping dynamics of regional migration governance in post-Soviet Eurasia // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2021. P. 1—19. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1972566>
- Lall S. V., Timmins C., Yu S., Anas A., Brueckner J. K.* Connecting Lagging and Leading Regions: The Role of Labour Mobility // *Brookings-Wharton Papers on Urban Affairs*. 2009. P. 151—174.
- Lupton D., Willis K.* The COVID-19 Crisis: Social Perspectives. London : Routledge, 2021. <https://doi.org/10.4324/9781003111344>
- Lyutov N., Golovina S.* Development of Labour Law in the EU and EAEU: How Comparable? // *Russian Law Journal*. 2018. Vol. 6, no. 2. P. 93—117. <https://doi.org/10.17589/2309-8678-2018-6-2-93-117>
- Marques H.* Migration Creation and Diversion in the European Union: Is Central and Eastern Europe a ‘Natural’ Member of the Single Market for Labour? // *JCMS: Journal of Common Market Studies*. 2010. Vol. 48, no. 2. P. 265—291. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2009.02052.x>
- Nurmatov T.* Perspectives of the Kyrgyz Republic on Eurasia // *India Quarterly*. 2019. Vol. 75, no. 1. P. 108—113. <https://doi.org/10.1177/0974928418821472>
- Pirker B., Entin K.* The Free Movement of Persons in the Eurasian Economic Union — between *Civis Eurasiaticus* and *Homo Oeconomicus* // *European citizenship under stress* / ed. by N. Cambien, D. Kochenov, E. Muir. Leiden : Brill, 2020. P. 508—532. https://doi.org/10.1163/9789004433076_021
- Podra O., Petryshyn N., Bayik O., Bobko U., Levkiv H.* The Impact of COVID-19 Pandemic on the Volume of Labour Migration, Employment, and Remittances // *Journal of the Geographical Institute “Jovan Cvijic” SASA*. 2021. Vol. 71, no. 2. P. 195—202. <https://doi.org/10.2298/IJGI2102195P>
- Poletaev D. V.* Adaptation and Integration of Labour Migrants from the EAEU in Russia on the Example of Migrants from Kyrgyzstan // *Population and Economics*. 2020. Vol. 4, no. 1. P. 20—37. <https://doi.org/10.3897/popecon.4.e50747>
- Rangelova R.* Labour Migration from East to West in the Context of European Union Integration // *SEER: Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe*. 2009. Vol. 12, no. 1. P. 35—58. <https://doi.org/10.5771/1435-2869-2009-1-35>
- Rodríguez-Pose A.* The Revenge of the Places that Don’t Matter (and What to Do about It) // *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*. 2018. Vol. 11, no. 1. P. 189—209. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsx024>
- Ryazantsev S., Bogdanov I., Dobrokhleb V., Lukyanets A.* Migration from Central Asian Countries to Russia and Kazakhstan in the Context of Integration Processes in the Eurasian Economic Union // *Central Asia and the Caucasus*. 2017. Vol. 18, no. 1. P. 39—49.
- Todorov G. N., Kalinina A. V., Rybakova A. I.* Impact of Labour Migration on Entrepreneurship Ecosystem: A Case of Eurasian Economic Union // *Entrepreneurship and Sustainability Issues*. 2018. Vol. 5, no. 4. P. 992—1007. [https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4\(20\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2018.5.4(20))
- Van Eijken H., Rijpma J. J.* Stopping a Virus from Moving Freely: Border Controls and Travel Restrictions in Times of Corona // *Utrecht Law Review*. 2021. Vol. 17, no. 3. P. 34—50. <http://doi.org/10.36633/ulr.686>
- Vinokurov E.* Introduction to the Eurasian Economic Union. Cham : Palgrave Macmillan, 2018. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-92825-8>

Сведения об авторах: Рахимов Кубатбек Калыевич — доктор экономических наук, исполнительный директор Общественного фонда «Аппликата — Центр стратегических решений»; ORCID: 0000-0003-3756-9375; e-mail: kubat.rakhimov@gmail.com
Азизова Акбермет Бакытовна — магистрант кафедры теории и истории международных отношений Российского университета дружбы народов; ORCID: 0000-0002-5992-1045; e-mail: azizova.akbermet@gmail.com