МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

**«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**(ФГБОУ ВО «КубГУ»)**

**Экономический факультет**

**Кафедра мировой экономики и менеджмента**

Допустить к защите

Заведующий кафедрой

д-р экон. наук, проф.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.В. Шевченко

(подпись)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**

**(БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА)**

**РОЛЬ ТРУДОВОЙ МГИРАЦИИ В РАЗВИТИИ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ МЕЖДУ СТРАНАМИ ЕАЭС**

Работу выполнил\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.В. Кузьмина

(подпись)

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

(код, наименование)

Направленность (профиль) Мировая экономика

Научный руководитель

канд. экон. наук, доц.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.Ф.Линкевич

(подпись)

Нормоконтролер

преподаватель\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Хубутия

(подпись)

Краснодар

2022

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Введение | | | 3 |
| 1 | Теоретические подходы к оценке влияния трудовой миграции на интеграционные процессы | | 7 |
|  | 1.1 | Методологические аспекты развития трудовой миграции  на интеграционные процессы | 7 |
|  | 1.2 | Методики оценки трудовой миграции в интеграционных объединениях | 13 |
| 2 | Трудовая миграция в развитии интеграционных процессов стран ЕАЭС | | 16 |
|  | 2.1 | Международный опыт миграции рабочей силы | 16 |
|  | 2.2 | Анализ миграционных процессов в ЕАЭС | 25 |
|  | 2.3 | Оценка влияния трудовой миграции на интеграционные процессы в рамках ЕАЭС | 35 |
| 3 | Пути оптимизации трудовой миграции в рамках ЕАЭС | | 40 |
|  | 3.1 | Оценка рисков миграции трудовой силы | 40 |
|  | 3.2 | Пути сокращения оттока человеческого капитала | 47 |
| Заключение | | | 61 |
| Список использованных источников | | | 63 |

**ВВЕДЕНИЕ**

Миграция сегодня стала глобальным явлением растущего масштаба. Многие страны мира являются местом происхождения, транзита или назначения работников-мигрантов. Роль трудовой миграции – актуальный и важный вопрос, который касается экономического, социального и интернационального развития, что в свою очередь влияет на эффективность и уровни показателей стран.

Сам факт миграции человечества между странами – очень серьезная тема, так как при массовом передвижении граждан одной страны в другую происходит большое количество изменений в укладе жизни приезжих и проживающих в принимающей стране. Прямое влияние идет на уровень жизни, безопасности безработицы и т.д. Эти и другие перемены могут быть рычагом как для положительного развития события, так и для отрицательного.

Одним из важных примеров влияния является взаимосвязь трудовой миграции и процессов интеграции стран. Учитывая, что интеграция это один из способов усиления, укрепления и модернизации секторов экономики, одним из дополнительных стимулов для стран может служить трудовая миграция по специальным программам. Благодаря миграции трудоспособное население обретает возможность покупать недвижимость и иные блага, необходимые для жизни, получает доход и уплачивает определенные налоги, что в свою очередь повышает уровень жизни в семье, а также повышает экономические показатели страны.

Объектом исследования являются взаимозависимые и взаимосвязанные факторы, влияющие на трудовую миграцию в ЕАЭС.

Предметом исследования являются экономические отношения между странами ЕАЭС, трансформирующиеся при ослаблении ограничений миграции населения в рамках интеграционного объединения.

Целью выпускной квалификационной работы является выявление наиболее перспективных направлений регулирования трудовой миграции в процессе развития интеграционных процессов стран ЕАЭС.

Для достижения данной цели были поставлены и решены следующие задачи:

* рассмотреть теоретические подходы к влиянию трудовой миграции на интеграционные процессы;
* раскрыть и рассмотреть аспекты развития трудовой миграции в интеграционных объединениях;
* исследовать международный опыт трудовой миграции;
* проанализировать принятые соглашения о трудовой миграции среди стран ЕАЭС и их результат;
* провести анализ миграционных процессов в ЕАЭС;
* оценить влияние трудовой миграции на интеграционные процессы в ЕАЭС;
* оценить риски сторон в вопросе миграции трудовой силы;
* предложить пути решения вопроса о снижении оттока трудовой силы.

Научной и методической базой выпускной квалифицированной работы послужили научные работы отечественных и зарубежных ученых и практиков в области глобальной и международной экономики, интеграционных вопросах, изучения различных видов миграции, анализа изменения рынка от движения рабочей силы.

Многие известные отечественные и зарубежные учёные занимались исследованиями возникновений и изменений передвижения трудовых ресурсов. А также рассматривали влияние рынка труда на экономику стран союзов, проводили оценку экономических и социальных показателей при миграции рабочей силы в рамках интеграционных объединений. Например, среди российских учёных следует выделить таких, как: Е. Б. Яковлева, Н. Волгин, А. И. Гретченко, Е. А. Семак и др. Среди зарубежных исследователей можно выделить Д. Гоббсона, Д. Расел и Р. Конна.

Практически все работы авторов посвящены определению понятий трудовой миграции, а также анализу и оценке важных экономических показателей стран, изучению результата подписания документов о трудовой миграции в рамках интеграционных объединений, выявлению результатов выполнения условий документов при передвижении трудовой силы. Труды зарубежных учёных отличаются широким разнообразием определения интеграционных процессов и высокой степенью субъективности суждений. А множество российских работ носят обзорный и краткий характер в описании определения, но более широко и детально рассматривают процессы при интеграции.

В процессе исследования широко применялись различные методы познания: количественный, логический и сравнительный анализ, метод экспертных оценок, метод обобщения, статистический и дедуктивный методы.

Выпускная квалификационная работа включает: введение, три главы, заключение и список использованной литературы. Исследование включает 3 таблицы, 2 формулы и 2 рисунка.

Первая глава посвящена изучению подходов оценки влияния трудовой миграции на интеграционные процессы. В главе были рассмотрены методологические аспекты развития трудовой миграции на интеграционные процессы. Рассмотрены различные методики оценки трудовой миграции на территории интеграционных объединений. Вторая глава посвящена изучению статистических данных о трудовой миграции в развитии интеграционных процессов стране ЕАЭС. Важной частью главы является рассмотрение международного опыта миграции рабочей силы, а также анализ миграционных процессов в рамках ЕАЭС. После выявления зависимость и влияния трудовой миграции на интеграционные процессы, используя различные методики была проведена оценка этой зависимости. Третья глава посвящена выявлению путей оптимизации трудовой миграции в рамках интеграционного объединения ЕАЭС. В заключительной главе проведена оценка рисков миграции трудовой силы и предложены пути сокращения оттока человеческого капитала.

**1 Теоретические подходы к оценке влияния трудовой миграции на интеграционные процессы**

* 1. **Методологические аспекты развития** **трудовой миграции в интеграционных объединениях**

Интеграционные процессы — это естественное явление как на международном рынке, так и на территории отдельных стран. Термин интеграция впервые был задокументирован и внесен с толкованием в 1907 году, однако свою популярность в использовании оно получило после 1950 года. Слово было записано в словарь иностранных слов, вошедших в состав русского языка.

Толкование термина было без экономических наклонностей и довольно общим, так как о взаимо-приспособлении национальных хозяйств не было отмечено. Впрочем, обращаясь к большой российской энциклопедии, можно увидеть более полное объяснение. Интеграция в экономике или экономическая интеграция представляет собой процесс сближения и объединения предприятий, отраслей, стран, углубление их взаимодействий на основе различных видов и форм бизнеса [46]. Хочется добавить, что причиной данного экономического слияния часто бывает укрупнение предприятий, создание зон, например, для международной торговли, обмен рабочей силой, создание закона одной цены рамках определенной зоны или объединение смежных отраслей крупных хозяйств.

Также интеграцию различают внутреннюю и внешнюю, отраслевую, вертикальную и горизонтальную. При внутренней интеграции происходит сближение предприятий одной отрасли, а во внешней – этот процесс выходи за границы отдельных национальных экономик и регионов. Характеризуя вертикальную и горизонтальную интеграции, необходимо запомнить, что при первом происходит поглощение, укрупнении предприятия, что ведет к увеличению их эффективности путем объединения деятельности в смежных отраслях. Часто это бывает производство, которое участвует в одной технологической цепочке. Горизонтальная же интеграция характерна тем, что происходит объединение производств, одного и того же профиля.

Рассматривая интеграцию как экономические формы, можно выделить следующие:

* преференциальная зона;
* зона свободной торговли;
* таможенный союз;
* общий рынок;
* экономический союз;
* экономический и валютный союз [1].

В числе первых процессов интеграции, можно выделить таможенные альянсы объединяющие немецкие государства в 1834 году. Однако стоит отметить, что «эра интеграционных процессов» началась в 1950-е годы, в Европе, после периода формирования независимых национальных государств. Это было связано с тем, что странам нужна была постоянная поддержка для повышения экономической эффективности и они нашли это в интеграционных объединениях [48].

Несомненно, так называемые, массовые «слияния» меняли структуру, развитие и процессы не только экономической сферы страны, но и демографической, что в свою очередь влияет и на рынок труда. Не так сложно представить ситуацию, где в стране А много рабочих мест, а в стране Б много рабочей силы, и обеим странам необходимо закрыть данные вопросы, для увеличения показателей экономической эффективности. После долгих переговоров, обсуждений условий, они принимают решение об экономической интеграции, в рамках которой граждане страны А могут на определенных условиях отправиться на заработки в страну Б. Таким образом каждая страна закрыла свои задачи быстрее, чем, например повышение рождаемости или увеличение рабочих мест путем строительства новых зданий или льгот для бизнеса.

Широко развиваются и региональные формы, результатом которых становится объединения независимых государств и создание Европейского союза и Европейского центрального банка. На территории Америки показателем высокого уровня интеграции является создание НАФТА – а точнее соглашение о свободной торговле. Нельзя забывать и про ШОС, ВТО, ООН, ЕАЭС и другие. По своей сути меду странами участницами устанавливаются устойчивые экономические связи по принципу взаимодополнения [16]. И в таком случае каждая из стран развивает свои отрасли, а потом приобретает товары или услуги отраслей в других странах, где это лучше развито.

Внутри интеграционных объединений происходит не мало процессов, которые направлены на достижение целей стран участниц, и отдельных стран по вопросам национальной экономики. Одним из них, процессов, можно выделить миграцию рабочей силы. Рынок труда является основополагающим элементом развития экономики страны, от его динамики, темпов роста или изменений. Миграция сегодня – это глобальное явление растущего масштаба.

Под понятием трудовая миграция понимается передвижение трудоспособных граждан одной страны по направлению в страну, где лицо не является гражданином и зарабатывает или будет зарабатывать, заниматься оплачиваемой деятельностью.

Свое начало этот процесс берет в период Великих географических открытий. В это время происходит активный захват территорий Европейскими государствами, в связи с чем необходима рабочая сила для поддержания и создания богатства. Уже в то время появились первые формы в виде принудительной трудовой миграции и добровольной, однако выделяется еще один вид – вынужденные переселенцы. К ним относятся лица, которых насильственным путем завезли в другие страны. Примером могут послужить каторжники, заведенные в Австралии, или завезенные на территорию США жители африканских земель [33].

Рассматривая исторические факты, отчетливо видна взаимосвязь социальной сферы и трудовой миграции, где переселение может служить источником нового дохода и лучшей жизни или наоборот, разлука с семьей и местом, где была работа уровнем выше, чем в новой стране.

Изучение данной темы как процессов, как признаков влияния началось ближе к 1960-м годам. Трудовую миграцию изучали через призму моделей экономического развития. Рабочая сила рассматривалась как фактор производства. Согласно данным моделям, были выявлены показатели, влияющие на темпы экономического роста. В составе данных моделей выделяется передвижение рабочей силы и безработица.

Такой процесс очень важен для экономического развития страны, благодаря ему можно добиться существования более гибкого рынка труда, что способствует взаимодействию экономических субъектов. Также обмен трудовыми ресурсами между странами укрепляет отношения на международной арене.

Согласно международной организации труда, существует пять типов субъектов международной трудовой миграции:

* переселенцы, лица, переезжающие в другую страну на ПМЖ;
* работающие по контракту, например, сезонные рабочие, контрактники и т.д.;
* профессионалы, лица, с высокой квалификацией;
* нелегальные трудовые мигранты;
* беженцы [42].

Существует множество видов и подвидов трудовой миграции, например добровольная и принудительная, внутренняя, внешняя и безвозвратная, маятниковая. С развитием стран и взаимоотношений между ними будут добавляться новые формы трудовой миграции, но официальным считаются только те, что отмечены в документации МОТ.

Стабильность в обществе также определяется благодаря состоянию рынка труда, и на сегодняшний день он полон изменений. Классической теорией движения трудовых ресурсов можно выделить экономическую модель Э. Ли. Согласно которой в различных странах имеются разные факторы и типы миграции. Данное утверждение подтверждает и открытие неоклассиков о том, что миграция происходит на разных масштабах, они выделили три основных «размера» миграции трудовой силы, макроэкономический и микроэкономический, международный уровень [21]. А также именно они отметили важность и взаимосвязь спроса и предложения на рынке труда с перемещение трудовых ресурсов, что остается актуальным фактором, влияющим на передвижение трудовых ресурсов.

Причинами выезда из страны трудоспособного населения может стать высокий уровень безработицы, различие уровня дохода, неприемлемые условия для работы, низкий уровень заработной платы в регионе или стране, что в свою очередь влияет на благосостояние стран, так как происходит вывоз капитала. По своей сути происходит либо движение труда к капиталу, либо наоборот, личный капитал перемещают в трудо-избыточные города, регионы [27].

Многие страны сейчас являются местом «отправления», «принятия» или «передержки» работников-мигрантов. Динамика трудовой миграции оказывает сильное влияние на социально-экономическую ситуацию в странах, и иногда даже политическую. Именно поэтому данный вопрос обсуждается наравне с иными в интеграционных объединениях.

Чаще всего смысл трудовой миграции в «стенах» союзов несет за собой определенные цели, например, создание благоприятный условий для более масштабных обменов трудовой силой между странами или регионами. Такое взаимовыгодное движение трудоспособного населения помогает решать вопросы безработицы, уровня жизни, равномерности развития регионов страны, получения зарубежного опыта для применения его в дальнейшем на территории своей страны и так далее.

В рамках ЕАЭС существует большое количество официально установленных правил для миграции рабочей силы по территориям стран –участниц. Согласно правилам, передвижение и нахождение в стране, состоящей в данном союзе, происходит по сглаженным условиям, то есть для граждан стран участниц количество дней для пребывания увеличено. Также принятие на работу иностранного гражданина из этих же стран будет осуществляться по таким же правилам и нормам, как и для местных граждан.

В рамках интеграционного объединения существует социальное обеспечение для граждан стран участниц, что также облегчает процесс миграции и адаптации на новом месте. С такими, льготными, условиями процесс освоения территории и включения в работу происходит намного быстрее, что способствует более скорому началу трудовой деятельности мигрантов. Обмен трудовой силой не означает краткосрочное пребывание в стране, это подтверждается активным рассмотрением и внедрением договора о пенсионном обеспечении граждан. Постоянно проводится анализ и мониторинг барьеров на пути свободного передвижения рабочей силы [35].

Трудовая миграция является основой для создания общего рынка труда, который будет активно и беспрепятственно функционировать на территории каждой страны участницы. Также создается общая политика в сфере медицины, по социальному обеспечению, экспорту пенсий и полному присвоению трудового стажа. В отношении трудящихся не применяются ограничения, установленные законодательством государств‑членов в целях защиты национального рынка труда. Трудящимся не потребуется разрешение на осуществление трудовой деятельности; также в целях расширения сферы возможного трудоустройства гражданам государств‑членов будет предоставлена возможность трудиться не только по трудовому договору, но и по гражданско-правовому договору [2].

Концепция трудовой политики каждой страны строится и создается строго по намеченным целям и согласно возможностям, что касается данного вопроса в рамках интеграционных объединений, то стратегия вырабатывается глобально на все территории учитывая дифференциацию каждой территории и ее ресурсов. Несомненно, существуют и недочеты в процессе исполнения условий, прописанных в документах, однако положительные результаты в виде достижения целей и повышения уровня экономических показателей существуют.

Миграционная политика на территорию стран, состоящих в союзе – это большой толчок для всестороннего развития стран, как с точки зрения международных отношений, так и с точки зрения развития национальных экономик.

* 1. **Методики оценки трудовой миграции в интеграционных объединениях**

Миграционные процессы являются неотъемлемой частью

социально-экономических изменений стран и регионов, что предполагает наличие методов оценивания состояния, влияния и движения трудовой миграции. Широкий характер влияния миграции на различные процессы внутри страны-реципиента обуславливает необходимость использования инструментов статистического анализа, с помощью которых производится оценка эффектов, оказываемых ею.

Во-первых, хочется отметить тот факт, что миграция трудовой силы не может носить исключительно положительный характер, так как потоки в количественном и качественном аспекте не регулируются. Отток большого количества населения с высоким уровнем интеллекта или опыта однозначно негативно повлияет на многие экономические процессы страны, из которой граждане эмигрируют. Не стоит игнорировать тот факт, что вырастает межэтническая напряженность, что влияет на социальные вопросы жителей, а значит и на уровень жизни граждан.

Из этого следует, что одним из методов оценки трудовой миграции является определение позитивных и негативных последствий воздействия данного процесса. Это один из широко направленных способов определения передвижения трудовой силы. Однако, рассматривая более детально оценку «позитивно» и «негативно», можно выделить основные критерии, согласно которым делает вывод.

Рассматривая состав мигрирующих лиц, можно спрогнозировать, что при прочих равных условиях, оговоренных в интеграционных соглашениях, влияние наличия иностранных граждан на территории, например, России, негативно или положительно повлияет на социально-экономические показатели. При изучении характеристик мигрантов по параметрам уровня образования, количества достижений, активности в различных сферах, заинтересованности в социальной, профсоюзной и иной деятельности, специалисты анализируют влияние их деятельности в рамках закона. Чаще всего положительный прогноз получается при рассмотрении обмена студентами между университетами или при устройстве на работу, между иностранным университетом и отечественной компанией.

Успех обусловлен тем, что согласно заявленным требованиям компании, в учебных заведениях проходит подготовка будущих кадров путем достижения, поставленных задач студентами, после чего лучшие или прошедшие отборочный этап обучающиеся, сразу начинают трудиться по своей специальности. Такой вид миграции рабочей силы считается наиболее актуальным и успешным, так как уровень безработицы и процент трудоустраиваемости студентов улучшается, что благоприятно влияет на экономику страны.

Существует система подготовки и оценки квалификации рудовых мигрантов, которая позволяет проводить некий отбор и повышение профессиональных знаний лиц пересекающих границы стран участниц союза. Однако на сегодняшний день появились новые вопросы, от решения которых зависит эффективность работы данной системы [26]. Страны, куда приток рабочей сил увеличивается ежемесячно требуют организовать работу системы на территории выхода мигранта.

Для оптимизации и повышения эффективности регулирования и оценки процессов привлечения иностранной рабочей силы используются математические, статистические методы оценки. Можно предположить, что эффективным методом будет использование критических показателей. При таком методе оценивания рассматриваются превышения пороговых значений, что в свою очередь означает негативное влияние на тот или иной показатель.

Но в вопросе оценивания миграции трудовой силы практически невозможно обозначить критические точки. Например, при определении доли иностранной рабочей силы на рынке труда, на основании анализа мирового опыта, можно заметить, что при превышении мигрантов в отдельном регионе, стране или сфере (отрасли) не всегда мешает развитию, а наоборот, создает обратный эффект – успех и развитие [36]. Однако такая же доля трудящихся мигрантов и ном секторе экономики может погубить ее.

Существует модель влияния миграции на развитие экономики в моменты роста и упадка через изменение уровня безработицы, также используют данные производительности труда. При изучении этих параметров можно в процентном виде рассмотреть соотношение трудоустроившихся мигрантов и тех, кто дополнил показатель «безработица».

Более наглядным методом оценивания является соотношение чистой прибыли от мигрантов, связывающей ВВП с затратами на содержание иностранных рабочих, эластичностью зарплаты и долей мигрантов в общем числе занятых [17]. Говоря простыми словами, будет понятна «окупаемость» или «затратность» привлеченных иностранных граждан на территорию страны.

Существуют иные методы с использованием модели перекрещивающихся поколений и общего равновесия, где рассматриваются все части бюджета, включая доходы поступающих от трудовых мигрантов и расходов. Однако расходы самих мигрантов отследить довольно сложно. Для оценки влияния притока мигрантов на финансово-бюджетный сектор экономики, можно использовать объемы денежных переводов мигрантов на родину, долю денежных переводов в фонте оплаты труда иностранных граждан [26]. Стране–реципиенту важно соотношение сумм денежных средств, затраченных на «содержание» иностранного гражданина, переводимых денег на родину и затраченных в стране пребывания [20]. При таких расчетах нельзя забывать о валюте денежных переводов, которая также может изменить конечный итог анализа показателей.

Существует организация, МОТ, которая проводит статистические исследования и дает оценку доли трудящихся-мигрантах во всем мире. Очевидной оценкой миграции рабочей силы является количественный подсчет и анализ. При регистрации пересечения границы с целью въезда «работа», мигранта добавляют в базу, которую используют для статистической отчетности, которую в дальнейшем используют для оценки ситуации.

С помощью статистических данных о количестве и составе передвижения можно предположить и выявить как повлияет та или иная группа приезжих на регион прибытия, на уровень безработицы, производственные показатели и социальные. Оценка состава мигрирующих групп может происходит по категориям квалификации [19].

Одним из основных подходов к оценке эффективности применения иностранной рабочей силы можно выделить анализ закономерностей. Согласно закону Оукена, можно выявить сколько процентов фактического валового внутреннего продукта по отношению к потенциальному ВВП теряет страна, при условии, что уровень безработицы увеличился на 1%, по сравнению с ее естественным уровнем. Еще один метод с использования этой формулы может показать, как влияет приток рабочей силы, для этого необходимо смоделировать ситуацию на рынке труда, когда не используется труд мигрантов. Необходимо вычислить количество оформленных мигрантов, лиц зарегистрированных и получивших патенты за определенный период, и по той же формуле, сделать расчеты. И при сравнении конечных результатов можно выявить разницу между потенциальным и фактическим ВВП с и без использования трудовой силы мигрантов [3].

Одним из ключевых компонентов является оценка ожидаемой выгоды от разницы в заработке. Миграция понимается как форма инвестиций в человеческий капитал. Мигранты выбирают территорию перемещения таким образом, чтобы в стране реципиенте они были наиболее продуктивными, с учетом их квалификации.

Оценивание миграции рабочей силы в рамках интеграционных объединений происходит аналогично. Используются статистические данные в математических формулах, что позволяет сравнивать результат передвижения рабочей силы для двух и более сторон. Конечные показатели сравнивают с показателями без использования привлеченной рабочей силы и анализируют полученный результат с точки зрения двух стран и общих показателей как союза.

Миграция рабочей силы разносторонний и глобальный процесс, рассмотрение которого должно проходить с учетом мнений мигрантов и экспертов по данному вопросу, статистических данных и выявленных зависимостей. Важно понимать, что с глобализацией рынка труда происходят изменения и во внутренних структурах стран, например, классификация трудовых мигрантов будет расширяться, в связи с чем необходимо разрабатывать более точные формулы и методики оценивания передвижения рабочей силы. А также особое внимание уделить сбору статистических данных по большему количеству критериев, для углубления знаний в вопросе причин передвижения рабочей силы как в стране, так и на территории интеграционного объединения.

1. **Трудовая миграция в развитии интеграционных процессов стран ЕАЭС**

**2.1 Международный опыт миграции рабочей силы**

Для дальнейшей оценки передвижения рабочей силы необходимо проанализировать международный опыт миграции трудоспособного населения. Решение социально-экономических проблем является одной из главных целей для интеграционных объединений.

Мощной притягательной силой международной миграции безусловно является высокооплачиваемая работа, которая позволяет вывести уровень жизни семьи на новую ступень. Многим развитым или активно развивающимся странам необходимы мигранты, выступающие трудовой силой для заполнения рабочих мест, которые невозможно передать на аутсорсинг и которые не пользуются спросом у местного населения. Рост спроса объясняется и естественными процессами как старение, летальный исход при иный обстоятельствах, говоря простыми словами, смертность. Также некоторые регионы нуждаются в рабочей силе больше остальных по причине нехватки молодого или работоспособного населения, чаще всего средний возраст на таких территориях от 45 лет и выше, что существенно влияет на период и длительность работы [49].

Хочется отметить, что сейчас слово «мигрант» приняло более негативную окраску на социальном и бытовом уровне. Местное население предпочитает отнести к числу мигрантов очень бедных и необразованных людей, что является ошибкой. Да, часто результатом миграции становится сокращение заработной платы или рост уровня безработицы среди низкоквалифицированных работников. Сама по себе бедность как фактор не ведет к развитию миграции. Как правило, малоимущее население не имеет возможности нести расходы для международной миграции. Как правило, группу международных мигрантов составляют лица со средним доходом, однако они могут помогать своим семьям финансово и в дальнейшем перевезти семью целиком или частями в страну реципиент. Это позволяет менее обеспеченному уровню населения внедриться в процессы миграции.

Несмотря на привлечение рабочей силы для поднятия уровня жизни, экономики и демографических показателей, страны могут столкнуться с проблемами, например при большом количестве иммигрантов может возникнуть проблема с их интеграцией. Также нельзя забывать, что некоторые иностранные граждане могут конкурировать за рабочие места с местным населением, что будет увеличивать показатель безработицы, то есть, негативно влиять на экономику страны и н асоциальные факторы. Преобладание мигрантов может поставить под удар популяцию нации, что также влияет на различные показатели и на жизнь уроженцев этой страны.

В 2019 году в мире насчитывалось 270 млн мигрантов, к 2021 году их количество увеличилось на фоне пандемии и кризиса, связанного с ним – 352 млн мигрантов. Доля мигрантов увеличилась до 12% в странах с развитой экономикой [14].Часто возникает вопрос, по какой причины страны с высоким уровнем показателей и развития привлекают трудовую силу? Ответ прост и подтвержден статистическими данными. Хорошим примером будет 2015 год, в котором было замечено на тот момент рекордное количество денежных средств, высланных в развивающиеся страны от мигрантов – 432 миллиарда долларов [47]. Рассматривая кризисное время, 2008 год, прямые иностранные инвестиции в развивающиеся страны уменьшились почти на 90%, однако денежные переводы на 5%. Что также подтверждает положительное влияние на развитие и функционирование сран.

Одной из популярных территорий для миграции является Канада. В 2019 году было принято около 340 000 постоянных жителей, которые устроились на работу в различные сферы согласно своему опыту и умениям, помимо этого было выдано 405 000 разрешений на временную работу с возможностью продления на определенных условиях [38]. Для мигрантов в Канада созданы все условия адаптации, этому подтверждение обучение языку мигрантов во франкоязычных сообществах. Так, с 2019 года на территории страны были введены меры для помощи трудящимся мигрантам, которые находятся в неблагоприятных условия на работе, в семье и т.д. В первую очередь иммиграция важна для Канады с демографической точки зрения, а также это фактор развития экономики страны.

По данным аналитиков из портала открытого правительства Канады, к 2030 году ожидается, что прирост населения будет зависеть исключительно от иммиграции. На сегодняшний день эта проблема стоит и перед другими странами, именно поэтому привлечение мигрантов в качестве рабочей силы так важно. Множество демографических проблем возникает из-за высоких показателей смертности, особенно после таких кризисных ситуаций, как пандемия. Для дальнейшего благополучного развития и конкурентоспособности странам необходимо «запасаться» молодыми, квалифицированными и мобильными работниками.

В период с 2017 по 2018 год на чистую иммиграцию приходилось 80% прироста населения Канады, 20% составляли естественный прирост. Что существенно определяет важность миграции и привлечения ее в страну[39]. Предположив, что Канада не создает благоприятные условия для иммиграции, сложно представить масштабы бедствия при таком демографическом пополнении страны естественным путем. Прирост населения Канады в период с 2018 по 2019 год, был самым высоким темпом роста среди стран большой семерки и составил 1,4%. Это увеличение в количественном эквиваленте составляет 531 000 человек, и 82% из них было обусловлено прибытием иммигрантов и непостоянных жителей [6].

Ситуация в 2021 году для Канады не изменилась, приток иностранной рабочей силы вырос. Именно в этот год Канада опередила США в показателе притока мигрантов. Это объясняется тем, что в Канаде более спокойная политическая ситуация, благоприятные условия для иностранной рабочей силы и квоты по принятию мигрантов до были увеличены с 361000 до 411000 в год до 2023. Эт обусловлено тем, что у Канады многое зависит от иностранной рабочей силы и для достижения целей им необходимо принять около 1 240 000 человек за три года.

Второе место в мире по привлекательности занимает США. Годами ранее страна лидировала, однако после социальных волнений и повышение уровня национализма потоки в США снизились, также повлияла и политическое поведение страны. Уже в XIX веке иммиграция играла важнейшую роль для формирования общества и трудового потенциала страны. Адаптация условий для миграции рабочий силы находится на высоком уровне, однако до Канады далеко. Во времена нехватки рабочей силы законодательство смягчалось, стимулируя въезд в страну. Рассматривая движение рабочей силы в последующие годы, можно отметить, что в начале XX века был большой приток мигрантов, около 24 млн людей прибыли в США, и 73% из них с целью заработка [40]. Дальнейшие исторические события повлияли на приток мигрантов, однако ненадолго. После окончания войны миграционный коридор вновь был открыт. К этому времени в законодательстве приняли поправки, были установлены национальные квоты, которые определяли количество пришедших мигрантов по штатам согласно общему числу населения на территории и поощряли иммиграцию из Европы.

Большинство пришедших в США рабочих мигрантов из Китая, Индии и Мексики – около 500 тыс. человек. Согласно прогнозам, выходцы из Азии станут основным пластом прибывших иностранцев в США – около 38% от общего количества иммигрантов. На втором месте будут испаноязычные и на третьем белая раса 31% и 20% [50].

Самым низким показателем иммиграции был период Великой депрессии, Второй мировой войны, из-за чего пришлось отменить квоты и в стране было зарегистрировано около 1 млн мигрантов, пришедших на заработки. В этот период США было необходимо восстанавливать демографические и экономические показатели. Дальнейшие изменения в законодательстве и регулировании миграции населения не увеличивали и не уменьшали приток, однако после теракта 11 сентября 2001 года,была приостановлена работа конгресса по вопросам миграции [27]. Эта дата стала точкой нарастания националистических движений внутри страны и политических волнений по отношению к мигрантам. После избрания президентом Дональда Трампа были изданы указы о том, что въезд на территорию страны запрещен гражданам из 7 стран. В их число вошли: Ливия, Венесуэла, Северная Корея, Йемен, Сомали, Иран и Сирия.

Несмотря на то, что при смене президента данные указы были аннулированы и действующее правительство пытается вернуть доверие к легальной миграции граждан, в том числе и миграции рабочей силы, явных изменений не последовало. Сейчас на территории США разрабатываются новые квоты, условия передвижения и приема на работу для иностранных граждан, но их число не растет, как например в Канаде, так как отношение и политические взгляды местных жителей выглядят также агрессивно, как и указы предыдущего президента.

На сегодняшний видна тенденция прибытия рабочей силы из Азии, что подтверждает прогнозы демографических аналитиков о том, что их потомки составят 88% населения страны, что может поставить под удар коренное население США и нести свои изменения [43]. Как и в любой стране распределение рабочей силы происходит неравномерно по стране и есть лица, работающие или находящиеся на территории нелегально, однако у них есть номер налогоплательщика, с помощью которого они платят налоги. Около 21 млн мигрантов имеют легальный статус, 7,6 млн нелегальные, что составляет всего лишь 5% всей рабочей силы [37].

Политика, которая присутствует на территории США с 2015 года создана для бюрократических препятствий для получения гражданства мигрантами, что ведет к росту временной и нелегальной миграции, коррупции и множеству других проблем.

Рассматривая самые популярные направления миграции рабочей силы в Европе, без сомнений можно выделить Германию. В рейтинге привлекательности для иностранцев страна занимает 4 место после Канады, США и Австралии, однако в странах ЕС, Германия на первом месте. Согласно данным опроса крупной консалтинговой компании Boston Consulting Group и портала Stepstone был отмечен упадок заинтересованности в эмиграции. Главными факторами нежелания релокации является всплеск национализма в Великобритании, США и ряде других стран. Также еще одним фактором отмечается открытие новой возможности работы удаленно. Это очень выгодный вид работы с точки зрения работодателя, так как при переезде нет необходимости нести дополнительные затраты на визу, если она необходима, на содержание сотрудника и открытия ОМС и сопутствующих документов для работника.

Однако Германия имеет очень сильную и продуманную миграционную политику. Еще в 1970 году страна, как и другие на территории ЕС, столкнулись с проблемами миграции населения, однако нашла подход, который учитывает интересы всех участников данного процесса. Были исключены промежуточные стадии миграционного учета, разрешение на временное пребывание выдается при условии соблюдения всех норм и правил, одно из них – трудоустройство на работу с заработком не ниже установленной нормы. Постоянное выдавалось только после 8 лет легального нахождения и соблюдения всех правил на территории [30].

Во Франции также существую рычаги управления и привлечения иностранной рабочей силы. Например, мигрантам предлагаются языковые курсы, и курсы помогающие познать особенности и уклад жизни французского общества. При успешном прохождении мигранту выдается вид на жительство (ВНЖ) сроком на 10 лет. Однако если успехов не было, то выдается разрешение на пребывание на год и возможность пересдачи теста. Для прохождения по такой системе необходимо заключить контракт по приему и интеграции.

Новая возможность, появившаяся с приходом пандемии приостановила всемирный обмен трудовой силы, после которого потенциальная мигрирующая рабочая сила предпочитает оставаться на родине, но дистанционно работать на компании из других стран. Виртуальная мобильно набирает свою популярность и быстро адаптируется на рынке труда среди более компетентного в определенных сферах рабочего класса. Безусловно, мигранты с низким уровнем знаний и образования не претендуют на удаленную работу, так как чаще всего она требует определенной базы знаний, также существуют и иные профессии, которые не могут предполагать виртуальный процесс предоставления услуг или товара, например врачи или строители. Поэтому сейчас можно наблюдать передвижение рабочей силы в основном низкоквалифицированных кадров [51].

Однако учитывая такую тенденцию в мире, на территории Российской Федерации произошла обратная ситуация, связанная с политическими и военными движениями. За первый квартал 2022 года из России уехало 3 млн россиян [4]. Основными направлениями были выбраны Казахстан, Армения Грузия, подробнее можно рассмотреть на рисунке 1.

Рисунок 1 – Составлен автором на основании данных из источника [4] – направления релокации граждан РФ

Национальная катастрофа развернулась на почве военных действий Российской Федерации на территории Украины, что повлекло за собой большое количество санкций на ввоз на территорию России продуктов и оказания услуг зарубежными компаниями. Приостановлены поставки продуктов питания, запчастей для самолётов и иных видов транспорта, косметики, бытовой химии и даже текстиля, ресторанный сектор также отказался от деятельности на территории страны.

Изменения повлияли на уровень жизни, что, безусловно, является важнейшим фактором, побудителем к релокации. При уходе крупных зарубежных компаний с рынка РФ многие потеряли работу, что также стало толчком к поиску работы за рубежом и скорейшей релокации. На данный момент для стран это хорошая возможность побороться за квалифицированную рабочую силу, за «таланты», утекающие с России. Основными направлениями могут стать страны участницы ЕАЭС, так как в рамках союза действуют лояльные условия передвижения и нахождения в стране прибытия граждан стран участниц.

**2.2 Анализ миграционных процессов в ЕАЭС**

Рассмотрим положение трудовой миграции на сегодняшний день через интеграционное объединение – ЕАЭС. Как ранее было выяснено, при интеграции многие организации, секторы стран, как бы, «сливаются» в одно, между странами участницами создаются благоприятные условия для достижения одинаковых целей, для взаимодополнения каких-то сфер стран. Несомненно, при создании таких отношений между странами происходит обмен трудовой силой, трудовыми ресурсами, которые также содействуют достижению или выполнению задач союза.

В состав Евразийского экономического союза входит пять стран, Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизская республика и Россия. Целями создания ЕАЭС является всесторонняя модернизация, кооперация и повышение конкурентоспособности национальных экономик, а также создание условий для стабильного развития экономик в интересах повышения жизненного уровня населения стран участниц [10].

Имея одно направление в развитии стран в рамках ЕАЭС действует внутренний рынок товаров, единое таможенное регулирование, единый режим торговли, но неверным будет утверждение, что запретов или способов регулирования нет. Существует нетарифное регулирование в отношении третьих стран ЕАЭС.

У процессов интеграции, несомненно, есть позитивные эффекты, ради которых они и создаются. Это может быть рост экономических показателей или более свободное передвижение рабочей силы. У мигрантов появляется возможность работать наравне с гражданами стран, куда они направляются, без дополнительных документов, лицензий, разрешений. Помимо такого права появляется и социальная поддержка прибывшей трудовой силы. Однако на рынке труда «иностранная» рабочая сила может оцениваться дешевле, чем работа граждан этой страны, хотя уровень знаний и опыт может быть одинаковым.

Несмотря на большое количество документов, стратегий, принимаемых союзом, внутри страны прибытия мигрантов могут возникать спорные моменты, которые являются показателем не совершенности договоренности и выполнения условий странами участницами. Сейчас в ЕАЭС продолжается разработка направлений развития интеграции до 2025[11]. Важное место уделено рассмотрению рынка труда стран союза. несмотря на то, что с каждым съездом ограничений становилось меньше, правила уравнивались между гражданами стран участниц, все еще остались некоторые проблемы.

Проблемами можно выделить вопросы о пенсионных начисления для иностранных граждан, обострение проблем трудоустройства отдельный групп населений, увеличение разрыва между спросом и предложением квалифицированной рабочей силы, увеличение потока трудовой миграции в Российскую Федерацию до зимы 2022 года. Стоит отметить важный факт современного рынка труда: потенциальный сотрудник вынужден соглашаться с невыгодными для него условиями работодателей в связи со страхом потерять рабочее место.

Несмотря на принимаемые законы и усовершенствование стратегий, рынок труда нестабилен и не сбалансирован, наличие ограничений, в том числе и правовых, уменьшающих реальные возможности мобильности работоспособного населения [34]. Также отмечаются случаи отказа регистрации мигрантов арендодателями, из-за чего возникает проблема, решением которой может стать привлечение к административной ответственности за нарушение правил пребывания. Важным вопросом является наличие обязательной медицинской страховки (ОМС) в Белорусии и Армении, на сегодняшний день эти страны не практикуют обязательное медицинское страхование. Доступа к этому виду услуг для трудовых мигрантов сейчас нет, однако к 2023 году в Армении вступит в силу ОМС, однако на территории Республики Беларусь еще не принялись рассматривать данный вопрос [44].

Уровень безработицы в странах ЕАЭС напрямую зависит от трудовой миграции. Благодаря тому, что рынок РФ открыт для трудовых мигрантов, это позволяет смягчить ситуацию с безработицей. Например, как в ситуации с Кыргызстаном, где традиционно наблюдался высокий уровень безработицы. Однако, несмотря на возникающие проблемы в сфере трудовой миграции, численность безработных составляет 983,8 тысячи человек, сравнивая с тем же периодом 2021 года этот показатель сократился на 65% [4]. Рассмотрим подробнее статистические данные стран ЕАЭС по показателю безработица в таблице 1.

Таблица 1 – Безработица в странах членах ЕАЭС за 2021 год

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Тысяч человек | В % к численности рабочей силы | 2021 г | |
| Тысяч человек | В % к численности рабочей силы |
| Армения | 57,7 | - | 62,2 | - |
| Беларусь | 6,3 | 0,1 | 8,1 | 0,2 |

Продолжение таблицы 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Казахстан | 138,7 | 1,5 | 172,3 | 1,9 |
| Кыргызстан | 75,7 | 2,9 | 77,4 | 3,0 |
| Россия | 705,4 | 0,9 | 2 529,5 | 3,4 |
| ЕАЭС | 983,8 | 1,0 | 2 849,5 | 3,1 |

Анализируя данные из таблицы 1, можно заметить, что уровень безработицы снижается стремительными темпами. С начала 2021 года видно постепенное снижение данного показателя, что благоприятно влияет на социально-экономические аспекты стран.

Несмотря на снижение показателя безработицы, стоит отметить, что большинство работников заняты в неэффективных сферах труда, соответственно, снижение числа занятых в сфере высокотехнологичных и наукоемких видов деятельности. В Республике Беларусь и в Казахстане отраслевая структура на 66% заполнена занятыми в сфере услуг, в то время, когда аграрный сектор и промышленный заняты всего на 34-52% [2].

Несмотря на возможность свободного передвижения рабочих ресурсов, не каждый специалист, вышедший из страны, где он является гражданином останется специалистом в страну прибытия, однако в таком случае можно получить квалификацию, соответствующую в стране прибытия. Есть и обратный эффект, примером может послужить Армения, где более 25 тысяч человек являются выпускниками высших и средних профессиональных учреждений, но при этом, в стране самый высокий уровень безработицы [7]. Следуя из этого, можно сделать вывод, что квалицированные специалисты не могут получить хорошее место работы, в связи с чем они вынуждены переезжать. По своей сути проходя полный курс обучения граждане Армении не могут применить свои знания на практике.

В 2015 году была ярко выраженная тенденция трудовой миграции на территорию Республики Беларусь и РФ. В связи с чем более благоприятная ситуация ложилась на рынке труда РБ. Уровень безработицы в некоторых регионах был снижен, однако при движении рабочей силы на территорию страны, это проблема была практически решена. Однако нельзя игнорировать факт существования неравномерного распределения трудовых ресурсов в каждой стране участнице ЕАЭС.

В этом же году интерес проявили и жители Армении, когда страна присоединилась к евразийскому союзу, несмотря на то что движение рабочей силы носит временный, циркулярный характер, число работающих армян на территории России растет. А денежные переводы составляют около 12% от ВВП Армении. С одной стороны, это достижение высоких экономических показателей, с это неугасаемая зависимость от миграции рабочей силы в РФ. Согласно статистическим данным, 65% рабочих мигрантов предпочли бы работу в ЕС, но существует ряд сложностей в виде изучения языка, визы и т.д., что делает Россию более благоприятным выбором [15]. Рассматривая обратную тенденцию, можно заметить, что иммиграция в страну ничтожно мала. В 2021 году в страну прибыло 3889 человек, где 42% отметили цель приезда работу [13].

Что касается миграции населения Казахстана, то с 2012 года сальдо миграции начало принимать отрицательное значение, что означает преобладание оттока населения над притоком. Основным направлением является Россия, если рассматривать страны в рамках ЕАЭС. С 2015 года по 2021 год общее число выбывших на территорию России составило 217 228 человек, пик выбытия пришелся на период с 2016 по 2019 год, где количество эмигрантов за год составило более 30 000 человек [31]. В 2021 году в Россию прибыло 26 717 человек из Казахстана, 37% из которых на заработки, 42% на обучение с дальнейшей целью трудоустройства. На территорию Кыргызстана прибыло в 2021 году 122, Беларусь – 228, а в Армению 0 человек, что объясняется низкой заработной платой и высоким уровнем безработицы [31].

За три квартала в 2021 году из Казахстана [эмигрировали](https://lsm.kz/migraciya-za-devyat-mesyacev-2021-goda) 25 322 человек, что на 20,1% больше, чем в аналогичном периоде 2020 года, за весь год эмигрировало 33 210 человек, а это на 10% больше, чем за предыдущий год. Для более точного анализа влияния и оценки передвижения трудовой силы в интеграционном объединении ЕАЭС, необходимо рассмотреть качественный состав мигрантов.

Среди покинувших страну человек старше 15 лет 6 714 человек имеют высшее образование, это 36,2% от общего числа мигрантов этой возрастной категории. Среднее профессиональное образование имеют 5967 человек (32,1%), общее среднее – 3930 (21,2%), основное среднее – 1951 (10,5%) [25].

Необходимо рассмотреть численность рабочей силы на территории ЕАЭС и стран участниц по отдельности в таблице 2.

Таблица 2 – Численность рабочей силы ЕАЭС за период 2015-2021 год, тысяч человек (составлена автором на основании данных из [25])

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| ЕАЭС | 93 873,1 | 94 572,2 | 94 263 9 | 94 302 8 | 93 643,5 | 93 077,2 | 93 033,2 |
| Армения | 1 316,4 | 1 226,3 | 1 230,7 | 1 293, 8 | 1 318,1 | 1 286,7 | 1 286,7 |
| Беларусь | 4 537,3 | 5 163,6 | 5 195,2 | 5 141,6 | 5 122,4 | 5 091,6 | 5006,7 |
| Казахстан | 8 887,6 | 8 998,8 | 9 027,4 | 9 138,6 | 9 221,5 | 9 280,8 | 9 450,9 |
| Кыргызстан | 2 544,3 | 2 574,4 | 2 525,2 | 2 538,7 | 2 583,6 | 2 595,4 | 2 566,1 |
| Россия | 76 587 5 | 76 636,1 | 76 285,4 | 76 190,1 | 75 397,9 | 74 922,7 | 74 893,9 |

Согласно таблице 2, самая высокая численность рабочей силы находится на территории Российской Федерации, на втором месте Казахстан, Республика Беларусь, затем Кыргызстан и Республика Армения. Это также показывает привлекательность стран для рабочих мигрантов среди стран союза. Однако можно заметить, что ближе к 2021 году численность рабочей силы в России снижается, а в Казахстане увеличивается, хоть и не пропорционально. Это означает снижение привлекательности России для трудовых мигрантов и увеличение потока в Казахстан. Рассматривая численность в целом на территории интеграционного объединения, можно увидеть также снижение показателя, которое можно характеризовать по нескольким причинам, начиная от национальных волнений на территории Казахстана, заканчивая политическими ситуациями, связанными с Россией и ростом националистических распрей в каждой из стран.

Проанализировав таблицу 2, можно выявить миграционный прирост (+), или отток рабочей силы (-) между странами членами ЕАЭС, данные приведены в таблице 3.

Таблица 3 – Миграционный прирост (+), или отток рабочей силы (-) между странами членами ЕАЭС

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2019 | 2020 | 2021 |
| Армения | - 15 430 | 3 374 | 0 |
| Беларусь | 3 690 | 3 701 | 3 760 |
| Казахстан | - 36 451 | - 21 380 | -12 160 |
| Кыргызстан | - 5 964 | - 5 147 | -5 110 |
| Россия | 95 664 | 6 590 | 45 112 |

Рассматривая данные таблицы 3, можно сделать вывод о необходимости наличия миграции рабочей силы между странами ЕАЭС. В период пандемии показатели существенно снизились, однако после периода всемирной изоляции движение рабочей силы стало одним из главных направлений стран. Активным привлечением рабочей силы стала Россия, которая практически вернулась к показателю до пандемии и Казахстан, уменьшив отток трудового ресурса.

Также существует проблема увеличения потока трудовой миграции на территорию Российской Федерации из стран ЕАЭС. Однако приток приходится на крупные города страны, что подтверждает вышеуказанную проблему и обозначает проблему, практически односторонней трудовой миграции.

Исходя из перечисленных проблем, можно предположить, что задачами будут выступать мероприятия по внедрению программ, благодаря которым пребывание в стране может быть продлено, квалифицированный персонал будет получать рабочие места путем заключения специальных договоров между компанией и университетами. Таким образом, университеты будут готовить специалистов согласно стандартам тех компаний, с которыми был заключен договор, также стоит активизировать взаимодействие образовательных структур и государства, ужесточить контроль бюджетных мест в университете, льготных и т.д. Внедрение государственных мер по регулированию рынка труда, например, условий труда или заработной платы.

Необходимо направить силы и на преодоление проблем национальных экономик стран участниц. Они должны быть направлены на соответствующие сектора для увеличения качества рабочей силы и рабочих мест, смягчения структурных проблем национальных рынков труда в контексте социально-экономического и демографического развития стран в целом, их регионов и отраслей [9].

Трудовая миграция имеет положительный эффект в ряде блоков и сфер развития стран. Количественный показатель меняется, уменьшается безработица в целом, и, рассматривая отдельные страны и подсистемы рынка труда, нетрудно заметить, что качественный фактор еще страдает и существует множество вопросов, решение которых необходимо незамедлительно. Состояние рынка труда напрямую влияет на важные экономические показатели и на эффективность экономики в целом.

Как было выяснено ранее, движение трудовых ресурсов напрямую влияет на экономические показатели стран, так как затрагивает социальную сферу, финансовую и даже здравоохранения, уровень жизни и безопасность.

Рост безработицы среди местного населения является результатом притока большого количества мигрантов, также иногда приток влияет на маргинализацию менее квалифицированных работников. По своей сути, прибывшая рабочая сила может заменить рабочую силу местного населения того же уровня, что будет означать увеличение безработицы местного населения, что приведет к негативному восприятию мигрантов среди людей. Для работодателей это будет выгодная замена с точки зрения оплаты труда.

Также из-за разного менталитета могут возникать недопонимания среди разных слоев населения, что влияет на уровень жизни и иные социальные вопросы. Часто отмечается, что мигранты занимаются противозаконной деятельностью, что также влияет на экономическое состояние страны.

Факторы, определяющие конкурентоспособность страны, включат в себя показатель человеческие ресурсы, который содержит в себе информацию о рабочей силе, уровне безработицы, квалификации трудовых ресурсов. А также социально-политическая обстановка в стране, которая может изменяться из-за миграции трудовой силы. Еще один показатель — это качество производимых товаров, которое зависит от квалификации и опыта работника в том числе.

Таким образом, мы можем рассмотреть влияние результатов прибытия мигрантов в страну на экономические показатели. Например, безработица, которая, как выяснили, часто появляется из-за притока дополнительной рабочей силы или из-за сильных различий спроса и предложения на рынке труда.

Проведем анализ уровня безработицы в России с 2010 по 2021 года и обратимся к рисунку 2 чтобы увидеть соотношение занятого населения и безработного.

Рисунок 2 – Уровень безработицы в России с 2010 по 2021 год. Составлен автором на основании данных федеральной службы государственной статистики

Обращаясь к рисунку 1, можно заметить, что показатели рабочей силы и населения занятого трудовой деятельность близки друг к другу. Однако показатель безработицы находится на высокой отметке 5,9%, что довольно близко к показателю 2007-2008 года 6,9-7%. Рост занятого населения отчетливо замечен вплоть до 2015 года, а в дальнейшем и уменьшение. Это вполне естественный процесс, так как население стареет и это сильно заметно из-за демографической проблемы 1990-х годов [5]. Несмотря на то, что после пандемии связанной с Covid-19, на территории проходила работа по устранению безработицы и помощи населению, в 2021 году заметно снижение занятого населения. Данные за 2022 год еще не опубликованы, однако есть предположение о том, что будет сильное изменение в передвижение рабочей силы после политических действий связанный с Украиной.

Оценка конкурентоспособности страны производится, опираясь на показатели, в состав которых входят трудовые ресурсы, внешнеэкономические связи и внутренний экономический потенциал. Несомненно, показателями для оценки становится и уровень развития экономии, темпы роста, характеризующие трудовые ресурсы, ВВП и т.д.

Несомненно, привлечение дополнительной рабочей силы в регионы малоразвитые может повлиять на экономику положительно, но важно чтобы спрос и предложение на рынке труда были без большого разрыва. Хочется добавить, что привлечение дешевой и неквалифицированной рабочей силы не даст положительных результатов – в долгосрочной перспективе это невозможно. А устойчивое экономическое развитие нельзя рассматривать в краткосрочной перспективе. Очевидно, что от динамики, состава и состояния рынка труда зависит функционирование экономики.

При наличии доверительных и взаимовыгодных условий среди стран участниц достижение целей союза происходит быстрее, что позволяет выходить на новый уровень, возможно, расширять границы интеграции, улучшать показатели национальных экономик.

**2.3 Оценка влияния трудовой миграции на интеграционные процессы в рамках ЕАЭС**

Изменение устоявшихся взаимоотношений стран имеет влияние на каждую, так как при сотрудничестве появляется зависимость друг от друга в определенных секторах. Изменения сотрудничества могут повлиять как положительно, так и отрицательно, эффект может носить долговременный характер.

Влияние ухудшения движения рабочей силы между странами участницами ЕАЭС может отразиться на ряде факторов, от которых зависит скорость и качество развития экономики. Рассматривая тенденцию сегодняшнего дня, при которой из России идет большой отток не только граждан, но и иностранных лиц, ВВП стран последних не получает прежних «вложений» из-за санкций на территории России. Таким образом, нарушения движения или прибывания рабочих мигрантов приводит к нарушению взаимодействия, например, денежные переводы, которые высылают мигранты из России в Армению снижаются. Около 300000 человек трудоспособного возраста отправляются на территорию России ежегодно для заработка, что составляет 10% от всего населения Армении. Только в 2021 году общая сумма денежных переводов из России составила около 850 млн. долларов США, что составляет 5% ВВП страны. В 2022 году уже заметно снижение количества денежных потоков, и ожидается сокращение на 40%, что составит 340 млн долларов США [25].

Из-за сильнейших экономических, социальных и политических связей этих стран, ухудшение ситуации в России окажет влияние и на республику Армению. В рамках интеграционного союза, каждая страна участница будет нести потери, так как тесно связана по многим параметрам. Однако могут появиться новые пути развития. На территории Российской Федерации освобождается рынок труда, многие компании уходят, уменьшая предложение, что может являться толчком для стран ЕАЭС в новом направлении для сотрудничества, чтобы укрепить связи и не сокращать скорость достижения целей.

Российская внешняя политика ставит под вопрос перспективы евразийской интеграции. Политические вопросы являются не менее важными для развития и сотрудничества стран. Помимо экономических потерь, санкции и усиление разногласий с другими странами напрямую затронули и внешнеторговые интересы евразийских участников. В 2014 году Новая Зеландия отказалась от переговоров по созданию зоны свободной торговли с Таможенным союзом России, Белоруссии и Казахстана. Также Россия ввела продуктовое эмбарго по отношению к ЕС без ведома стран участниц ЕАЭС, что напрямую противоречит договору и смыслу союза.

Политические волнения стран также влияют на миграцию рабочей силы. Как было отмечено ранее, одним из главных фактором к перемещению является «лучшая жизнь» в виде высокой заработной платы, безопасности и благополучия. К сожалению, многие бояться сейчас приезжать на территорию РФ, а те, кто проживали там, покидают страну в больших количествах.

Уже сейчас можно наблюдать неполноценное функционирования единого рынка труда в рамках ЕАЭС, так как свобода передвижения граждан стран участниц затруднена, мобильность обеспечивается ненадлежащим образом. Это влияет на передвижение рабочей силы, что в свою очередь снижает ВВП стран от куда едут мигранты, так как денежные переводы составляют от 3 до 8%. В странах приема происходит снижение налоговых показателей, а в странах выезда снижение денежных переводов, что влияет на экономические данные. Таким образом, ЕАЭС необходимо рассматривать как один большой организм, ведь внутри союза каждая страна зависима от другой, и, если страдает одна, потери несут все.

Оценкой движения рабочих ресурсов в ЕАЭС могут быть не только изменения экономических показателей, но и социальных. Миграция рабочей силы влияет на уровень преступности в регионе или стране, уровень заработной платы, уровень жизни населения. При активном притоке рабочих мигрантов с точки зрения демографии и ее безопасности могут быть изменения, которые приведут к негативным последствиям. Также к последствиям отрицательно влияющего характера можно отнести вспышки притеснений на бытовом уровне определенных национальностей. К сожалению, такое поведение местного населения по отношению к мигрантам может заканчиваться необратимо для сторон. Часто террористические акты, сообщества против определенных национальностей или движений приводят к крупномасштабным трагедиям, что может повлиять на сотрудничество стран этих народов.

Мигранты с низким уровнем образования не могут быть экономически активными в достаточной мере, как правило уровень дохода минимальный, в связи с чем они ведут экономичный образ жизни, а значит не могут увеличить уровень потребления российских товаров. Также из-за сильного разрыва уровня доходов имеет психологическое влияние на мигрантов, нет необходимых средств для получения необходимых навыков и знаний.

С точки зрения позитивных последствий свободного движения рабочей силы можно выделить обеспечение возможности легального и легкого трудоустройства граждан на территории ЕАЭС. Что уменьшает наличие нелегальной рабочей силы и снижает риск на социальном и эконмическом уровне от поведения приезжих.

Одним из явных факторов является увеличение показателя конкурентоспособности у Армении и Кыргызстана. Согласно докладу на очередном заседании ЕАЭС, показатель конкурентоспособности Армении впервые начал изменяться в положительную сторону в 2007 году, и до 2010 года вырос на 4%. Однако после вступления в ЕАЭС в 2014 году, экспорт превысил 2 млрд. долларов уже через 3 года. Таким образом при членстве в ЕАЭС в Армении за два года вырос экспорт на 50%, что является важнейшим фактором конкурентоспособности, однако без дополнительно привлеченной рабочей силы в данную сферу, показатели не достигли таких высот. Посещаемость Армении выросла на 24%, а туризм на 18%, что также позволяет стране повышать свои показатели и становиться популярной страной для жизни, туризма или работы [41]. Однако для этого необходимо рассмотреть и другие сферы. Благоприятные условия подразумевают всестороннее развитие страны.

Трудовые мигранты получили возможность медицинского обслуживания и другие социальные льготы на том же уровне, что и граждане страны пребывания. Наличие ОМС способствует легальному устройству на работу и уменьшает риск распространения заболеваний на территории региона. Коллективный иммунитет не слабеет, смертность е повышает, что также благоприятно влияет на развитие страны и жизнь в ней как для приезжих, так и для местных.

Несмотря на наличие одинаковых целей стран участниц ЕАЭС, отток молодых специалистов и талантов всегда является большой потерей и упущением для страны выезда. Существуют у стран цели по поднятию показателей на уровне национальной экономики, что предусматривает сокращение утечки «мозгов».

Сложно обратимые последствия на пороге для Российской Федерации. В начале 2022 года из страны уехало более 135 тысяч людей, что составляет 2% от населения страны. Отток рабочей силы из-за политической ситуации и ухудшения условий жизни и работы для выходцев из стран Средней Азии влияет на экономическое положение страны [28]. Несмотря на такой кризис на территории России, страны члены ЕАЭС охотно принимают беженцев и других иностранцев, однако эффективного плана принятия, даже русских беженцев на данный момент не существует. Необходима мобилизация технических специалистов на создание новых инновационных отраслей.

До этой ситуации, несмотря на большой приток рабочей силы на территорию РФ, на рынке труда бла нехватка специалистов в сфере IT, медицине и науке. Острая необходимость в специалистах побудила правительство создать лучшие условия для работников сферы информационных технологий в виде льгот, сниженных ставок налогов и релокации за счет компании на территорию стран. Однако это не спасло ситуацию, а отток оказался больше. Это связано с падением национальной валюты, и ухода многих компаний с рынка РФ, а также из-за санкций, которые препятствуют, а не способствуют работе удаленщиков.

Несмотря на повышение конкурентоспособности стран участниц, достижение поставленных целей и усовершенствование законопроектов и стратегий существуют риски, которые могут поставить под удар многолетний труд или на практике противоречат договорам, принятым Евразийской экономической комиссией.

**3 Перспективы развития вопроса трудовой миграции в интеграционных процессах**

**3.1 Оценка рисков миграции трудовой силы**

При взаимоотношениях двух и более стран в каждой происходят изменения. Однако перед принятием решения о сотрудничестве составляют стратегию, общие цели и задачи, а также рассматривают возможные риски для каждой из сторон. Рассмотрение последних необходимо для формирования этапов уничтожения либо уменьшения неблагоприятных последствий, если это невозможно, задачу или стратегию, которая может принести риски отвергают как возможное достижение цели.

При свободной миграции рабочей силы существует множество рисков, которые противоречат либо мешают достижению высоких результатов с точки зрения экономики и социальных вопросов каждой страны. На данный момент реализации проекта о трудовой миграции, на практике практически не действует равенство о трудовые и социальные права мигрантов или граждан. Причиной этого стала недостаточная проработанность и детальность законодательств стран участниц в соответствии с положениями ЕАЭС.

Россия как принимающая страна получила сильную отдачу от массового, дешевого труда мигрантов. Благодаря мигрантам в России было сокращено количество банкротств предприятий, развивались новые виды бизнеса, была стимуляция роста инвестиций в строительство. В то же время миграция создает определенные проблемы. Нелегальная миграция приводит к росту преступности и является благоприятным толчком для коррупции. Также проблемой является неуплата нелегальными мигрантами налогов и неучтенные денежные переводы мигрантов.

Если рассматривать практическую часть вопроса трудовой миграции, то на территории России часто встречаются случаи, когда работодатель отказывается регистрировать работника, выходца из стран ЕАЭС официально из-за другого гражданства, но не запрещает работать. Таким образом страдает и налоговая часть вопроса. Из-за постоянных отказов в легальной работе мигрантам приходится обращаться к нелегальной работе, где условия труда нарушают правила нормы, идет переработка часов, нет медицинской страховки, а заработная плата низкая. Это влияет на уровень жизни, статистику смертности и на уровень заработной платы по региону и стране, а значит, страдает и коренное население.

При такой зависимости снижения заработной платы из-за большого потока мигрантов, возрастает негативное восприятие приезжих, что в свою очередь может нести последствия разных характеров, от мелких ссор на бытовом уровне, то митингов и стычек больших групп людей на национальном уровне. От таких волнений страдает и туристическая сторона вопроса. Страна может считаться непригодной для жизни даже на короткий срок для других национальностей.

Существует также большая проблема несоответствия профессиональной и языковой подготовки мигрантов в странах происхождения согласно требованиям России и Казахстана. При передвижении рабочей силы посезонно или по договору, мигрант обязан соответствовать определенному уровню навыков, а иногда и опыта. Из-за низкого уровня подготовки и образования 46%, а это почти половина, льготных мест нанимают неподходящие по уровню и компетенциям мигранты, что влияет на конечный результат для компании, принимающей их. Сами мигранты не заинтересованы в получении образования, так как это является для многих ненужной тратой времени, такое мнение сложилось из-за неактуальности знаний, полученных в университете или в других учебных заведениях страны.

Также сильно влияющим фактором отрицания обучения является опыт других земляков, устроившихся на работу в иных сферах, например строительство и реже промышленный сектор, где не требуется хорошее знание языка или дополнительное образование. Само государство незаинтересованно в повышении актуальности предоставляемых знаний в учебных заведениях, практичности этих знаний и поощрении улучшения навыков. Население имеет низкий уровень образования, из-за чего не видит надобности дополнительно обучаться для получения работы.

Часто миграционный приток рабочей силы не содействует решению проблем российской экономики – преодоление упадка сельского хозяйства, сокращения населения сельской местности и сокращение населения в восточной части страны. Большая часть прибывших не направляется в данный сектор, для экономики России необходим направленный на определенные регионы приток работоспособного населения, однако на данный момент мигранты активно осваивают юг страны.

Возможен риск монополизации экономических сфер. Концентрация иностранной трудовой силы в определенных секторах экономики, например строительстве, ремонтных услугах и розничной торговле ограничивает доступ на рынки местных мелких производителей, установлению завышенных цен. Из-за этого часто ухудшается криминогенная обстановка в регионе.

Нельзя забывать и об обратной стороне свободного движения рабочей силы – отток умов, трудоспособного населения. Несмотря на большое количество прибывающих на территорию Российской федерации рабочей силы, сектора, требующие высокую квалификацию, не имеют сильных изменений, так как состав прибывающих мигрантов чаще всего на среднем и ниже среднего уровне. При наличии оттока местного населения, умов и талантов, страна, практически меняет одного специалиста высокой квалификации на 7-10 средней и низкой, что негативно сказывается на секторе науки, здравоохранения, культурной сфере и исторической.

Рассматривая ситуации на территории Армении, утечка кадров происходит еще на стадии выбора университета. Молодые люди стремятся в Казахстан и Россию для получения образования, которое пригодится при устройстве на работу в этих странах. Приток в Армению практически нулевой и не носит постоянный характер, прибывающие рабочие мигранты находятся там согласно договору или посезонно. Таким образом Армения имеет проблемы не только с низким притоком рабочих ресурсов, но и оттоком талантов, будущей рабочей силы и уе трудоспособного населения. Среди мигрантов в возрасте от 25 до 37 69% мужчины, однако около 45% из них имеют семьи, ради которых они и отправляются на заработки, что привлекает переводы денежных средств в страну [29].

Наблюдая за тенденцией в Казахстане, можно также выявить отрицательное сальдо миграции рабочей силы и молодого населения. Основными направлениями для будущих студентов является Германия, Чехия, Россия и реже США. Отток молодого населения обусловлен желанием получить более высокий уровень образования. Около 34% уехавших студентов возвращаются, остальные остаются в месте, где проходили обучение [18]. Большое количество трудоспособного населения покидает страну не более, чем на три года для приобретения нового опыта и получения высокой заработной платы для покупки недвижимости на территории Казахстана. Однако в свете последних событий приток трудоспособного населения увеличился на территорию Республики Казахстан, что повлияет на ВВП, туристический сектор, налоговый, сферу недвижимости и демографию.

Такая тенденция оценивается как положительный фактор и отрицательный. Из-за наличия в стране большой доли молодежи на юге и юго-западе происходит давление на рынок труда, плотность продолжает расти благодаря рождаемости и миграционного прироста из других частей страны и других стран.

Неравномерное распределение населения — это большая проблема и пробел в вопросе привлечения рабочей силы. Одной из проблем в густонаселенных регионах является нехватка земли разного назначения и для сельскохозяйственной деятельности, и для жилищного фонда. Большая нагрузка на органы управления районами – акиматы, иные государственные учреждения, из-за быстрого роста населения государство не успевает создать эффективную систему управления демографическими потоками и их адаптации.

Ситуация с ростом числа эмигрантов с высшим образованием за рубеж усугубляется тем, что устойчиво сокращается встречный приток в страну высокообразованных иммигрантов: число въехавших в Казахстан лиц с высшим образованием сократилось более чем вдвое за последние 10 лет и составило 2,1 тыс. человек в 2019 году и 1,9 тыс. человек в 2020 году [45]. Однако показатель иммиграции лиц с высшим образованием начал расти в середине 2021 года и составил 4,1 тыс. человек, а в начале 2022 года прибыло 8, 4 тыс. человек. Несмотря на неблагоприятное влияние такого движения рабочей силы и молодых умов на Россию, страны союзницы времени не теряют, и привлекают мигрантов на свою территорию предлагаю лучшие условия работы, безопасность и льготные условия пребывания в стране.

Также не стоит игнорировать тот факт, что сейчас у России кризис, на решение проблем которого стране необходимо время, чтобы вернуть свои показатели и статус на прежний уровень. Это влияет на общие показатели ЕАЭС, что снижает или повышает значимость на международной арене. Однако при активной адаптации под данную и иные ситуации стран участниц, они могут повысить многие показатели до нового уровня, тем самым поспособствовать усреднению общего показателя по интеграционному объединению. Такой «старт» в дальнейшем может расценивать как толчок и переход на новый уровень.

В 2014 году хорошо прослеживается зависимость экономических изменений и эмиграции рабочей силы и поведения людей определенных профессий на. Анализируя данные о эмигрантах из России, можно заметить, что работники профессий, в которых никогда не было высоких зарплат, учителя, врачи и преподаватели во время кризиса просто утратили надежду о том, что в скором или дальнейшем будущем ситуаций изменится [23]. Это обусловлено тем, что такие профессии больше зависят от места пребывания, так как имеют меньше возможности к релокации из-за уровня дохода. Что касается более молодых профессий, например специалистов сферы информационных технологий, то в 2014 году они начали покидать страну по причине, достижения максимума на рынке труда в России – «потолка». Многие эмигранты отметили, что релокация не обязательна для повышения квалификации, но находясь в окружении специалистов сферы можно быстрее и лучше научиться чему-то. Общество единомышленников важно для развития в любой сфере деятельности. Набор таких мотивов не меняется, при наличии изменений на рынке труда, у населения появляются иные сочетания мотивов, для эмиграции или для того, чтобы остаться в стране.

Вопрос утечки умов стоит остро с 2012 года, когда был выявлен сильный неэкономический мотив для эмиграции молодых людей, ученых и талантов. Утечка мозгов был связана политическими разногласиями о правительстве и посте президента, таким образом, количество покидающих страну «мозгов» составило более 70 000 людей [8]. В течении нескольких десятилетий уменьшается количество ученых. Опросы показали, что США, Германия и Великобритания являются одними из популярных направлений для высококвалифицированных специалистов, не только в сфере науки. Выбор эмиграции чаще всего происходит в первую очередь из-за политических разногласий, специалистам, например, в сфере науки, непонятен закон о том, что необходима лицензия для чтения лекций, участия в круглых столах и дискуссии организованными не государством. Также отмечается практически ежегодное ужесточение получения различных лицензий, что не уменьшает количество некомпетентных лиц, а уменьшает количество ученых в стране. Большое количество правил, проверок могу сильно тормозить процесс открытий или исследований, что противоречит развитию сферы в целом.

С утечкой рабочих кадров из Беларуси правительство предпочитает не бороться такими активными мерами, как в России или Казахстане, даже в Армении этот вопрос поднимается более остро. Отток всегда был проблемой, однако он принял новые обороты после выборов президента в 2020 году. Причиной оттока работоспособного населения страны является политическая несогласованность народа и правительства, условий труда, за 2020 год страну покинуло около 13 тысячи человек в Европу, и порядка 9 тысяч человек в страны входящие в состав ЕАЭС [22].

Несмотря на такую острую проблему, связанную с оттоком рабочих ресурсов, правительство предпочитает не создавать условий для возврата или задержки как для эмигрантов, так и для иммигрантов. Одним из рычагов остановки утечки был закон о гражданстве, согласно которому предусмотрены случаи лишения белорусского гражданства. Это является, хоть и для немногих, рычагом давления чтобы не выезжать из страны, однако это не является самым эффективным способом удержания рабочей силы. Рассматривая вопрос утечкой «умов», правительство, следуя такой же агрессивной тактике, пообещало белорусским студентам при возвращении на родину подтверждение знаний и квалификаций. Такой подход может снизить количество уезжающих, однако этим не вернуть уехавших, такие условия возвращения только отрезают пути возвращения. Потеря интеллектуальной элиты и рабочей силы разной квалификации острая проблема Беларуси, которая решается не самыми благоприятными и эффективными способами, это видно по демографической статистике, политическим волнениям в стране.

В Киргизии ситуация с оттоком рабочей силы также является актуальной проблемой. Демографический кризис с точки зрения рождаемости можно спасти привлечением мигрантов работоспособного возраста. Однако на первом месте стоит удержание имеющихся молодых умов и работоспособного населения путем законопроектов, поощряющих послеуниверситетскую стажировку в виде денежного вознаграждения, а также освобождения от уплаты налога и взносы в социальный фонд.

Миграция сама по себе обеспечивает общие выгоды, что стимулирует обмен опытом и знаниями. Но самым заметным преимуществом миграции могут стать научные и исследовательские лаборатории, которые привлекают людей из разных дисциплин, образовывающих динамичную команду, и трансформируя тем самым «утечку мозгов» в «приток мозгов».

В то же время утечку мозгов нельзя рассматривать только как негативное явление. Передвижение человеческого капитала имеет положительные внешние эффекты. Денежные переводы могут помочь укрепить ценность национальных валют, поддержать финансовые системы посредством денежных переводов и снизить уровень безработицы. Положительные внешние факторы также могут включать более низкий риск вооруженных конфликтов и социальной напряженности, одновременно снижая уровень терроризма, религиозного экстремизма и незаконного оборота запрещенных веществ.

Несмотря на наличие положительных оценок передвижения трудовой силы, негативные последствия имеют большое влияние на социально-экономические секторы страны. Наличие положительных сторон не в состоянии перекрыть негативный эффект, необходимо создать более подходящие способы и системы регулирования движения, регистрации, мобилизации рабочих мигрантов. Важным негативным последствием являет отток умов, без такого «ресурса» будет крайне сложно и наладить системы и стратегии, квалифицированный персонал необходим для предотвращения негативного влияния.

**3.2 Пути сокращения оттока человеческого капитала**

Для решения проблем, связанных с эмиграцией трудоспособного населения, утечки будущей трудовой силы необходимо предпринимать меры, способствующие заинтересованности граждан оставаться в стране или возвращаться в нее с накопленными знаниями за рубежом. Наличие льгот, которые будут перекрывать какие-то проблемные зоны для населения имеют лишь краткосрочный эффект и не всегда являются тем, что может заинтересовать. Это объясняется тем, что не для каждого эмигранта на первом месте стоит финансовая сторона, либо он не является одной сильной причиной.

В России миграционная политика является скорее вспомогательным инструментом социально-экономической и демографической политик, унифицированного под определенные случи и единого подхода к управлению миграционными потоками в стране отсутствует. Другие страны, в том числе Канада, США, Германия, как выяснилось ранее, проводят специальную политику, направленную на создание благоприятных условий для привлечения в страну высококвалифицированных специалистов [30]. Исходя из этого, стоит обратить внимание на их опыт и инструменты, что позволит выработать рекомендации по решению характерных для России проблем, связанных с международной миграции рабочей силы.

Рассмотрев статистические данные о том, какой состав эмигрантов пересекает границу и их мотивы, можно разработать начальные меры влияния на отток трудовой силы. Также стоит отметить, что при изучении мотивов выезда из страны выявляются направления, которые не входят тему рынка труда напрямую, как уровень заработной платы, налоги и т.д. Имеют влияние такие показатели как уровень образования, мед страховка, инфраструктура и урбанизация регионов.

Комиссия при ЕАЭС не раз рассматривала вопросы и пути решения, связанные с миграцией рабочей силы на территории объединения и за ее пределы. Мы изучили утвержденные пути решения оттока рабочей силы и привлечения ее на территорию стран участниц. Важно отметить, что специфика мотивов эмиграции каждой из стран своя, а значит и стратегия, пути решения должны быть разносторонними и адаптированы под особенности региона.

Например, частыми проблемами Российской Федерации можно выявить сокращение миграции людей трудоспособного возраста и увеличение потока беженцев и неквалифицированных иностранных граждан, неравномерное распределение прибывшей рабочей силы и отсутствие региональных программ по переселению и информационному сопровождению миграционной политики [39]. Мотивами уезда являются политические междоусобицы, комфортное проживание и получение высокого уровня образования или повышения квалификации. Также хочется отметить, что при наличии договорённости о приеме на работу, правах граждан и условиях труда, составленным и подписанным интеграционным объединением ЕАЭС, на практике на территории стран участниц союза нарушаются правила, что также отмечается одной из главных проблем, на устранение которой направлены некоторые этапы в стратегии. Причины отказа в договоре или регистрации иностранного гражданина зачастую является его происхождение, а не уровень квалификации или опыт.

Проанализировав международное движение рабочей силы и опыт других стран в главе 2, можно предложить дополнительные меры, к тем, что предложены ЕЭК. Предложенные пути решения определенных вопросов не противоречат имеющейся стратегии, а наоборот поддерживают и дополняют ее. При этом важно учитывать не только интересы государства и уровень показателей экономики, но и обратить внимание на условия жизни и пребывания для мигрантов и изменения условий жизни для местного населения. Важно внедрение условий для регулирования притока мигрантов по всем регионам страны. Это поможет уменьшить неравномерное распределение по стране.

При изучении стратегий принятых на съезде представителей стран участниц интеграционного объединения ЕАЭС был выделен один из самых важных этапов стратегии. В нем говорится о необходимости регулярно разрабатывать прогнозные оценки миграционных потоков с учетом демографического фактора и потребности регионов в трудовых ресурсах. Это поможет в выявлении более точных проблем, влияющих на неэффективность привлечение, адаптацию и мобилизацию рабочей силы необходимо тщательнее мониторить движение мигрантов после того, как они прибыли на территорию сраны. Совершенствование учета и прогноза потоков внутренней миграции является важным этапом в формировании статистических данных. Это позволит не только отметить то, в какой регион стремятся они, что и так известно, но и создать благоприятные условия в иных регионах, где нахватает населения работоспособного возраста [16].

Не стоит забывать о проблеме, которая активно себя проявляет на территории Армении и Киргизии. Неспособность университетов, школ по повышению квалификации, предоставлять необходимый уровень образования, который нужен для релокации выпускников в компании стран участниц ЕАЭС. Как отмечалось ранее, несмотря на наличие договоров университетов и обучающих школ с организациями в Казахстане и России, уровень теоретических и практических знаний не соответствует оговоренному в соглашении уровню, что создает проблему в принятии на работу выпускников. Данную проблему можно устранить путем наличия стажировки в странах ЕАЭС для студентов, а также путем повышения уровня и актуальности предоставляемой информации в учебных заведениях. В первую очередь выполнение данной задачи лежит на самой стране, однако опыт стран участниц союза, может ускорить данный процесс, что приведет к более быстрому и успешному результату как для стран принимающих мигрантов, так и для тех, которые подготавливают будущие кадры.

Рассматривая механизм внедрения данного предложения, важно озадачиться повышением уровня образования на территории вышеупомянутых стран. Для этого необходимо определить уровень знаний студентов на каждом уровне, параллельно можно внедрить систему анонимного голосования студентов о проходящих занятиях и уровне преподавания сотрудников. При выявлении недочетов, со стороны университеты должны создаваться условия для устранений их, например повышение квалификации за счет учебного заведения. Такой системой пользуется Казахстанский частный университет NARXOZ. На каждом курсе университета преподавателям и студентам дважды за семестр приносят бланки с 5–7 вопросами для оценивания обучения. Такой подход поможет понят слабые стороны, которые можно выявить исключительно в практическом процессе обучения. Для осуществления подобных стратегий необходимо привлечение денежных средств в сферу образования. Это можно осуществить имея договор со странами участницами ЕАЭС. При вложении денежных средств в сферу образования Армении и Киргизии, по окончании университета, определенное количество, лучших студентов отправится в страну инвестор в качестве молодых специалистов по созданной для данного случая программе.

Еще одной частью решения этой задачи может послужить обмен знаниями в виде релокации преподавателей по особым программам, либо для повышения квалификации преподавателей в Киргизии и Армении, либо для проведения определенных лекций или практических занятий в университетах. Такой шаг поможет повысить уровень и качество преподаваемых знаний, а также будет увеличивать сплоченность населения на территории объединения. Важно чтобы это была временная мера, так как в Армении и Киргизии высокий уровень безработицы, а наличие новых более квалифицированных специалистов может усугубить данный вопрос, поэтому важно рассматривать эту стратегию как временную меру, только для обучения и повышения уровня знаний и умений в области преподавания.

Несомненно, при внедрении данных этапов необходим детальный анализ каждого шага чтобы не усугубить имеющиеся проблемы, важно чтобы финансирование проходило логично, последовательно и без коррупционных нарушений, разграбление бюджетов это «слепая зона» в любом процессе связанном с инвестициями.

Необходимо использовать все возможности, созданные договором о ЕАЭС для создания совместных предприятий. Имеются перспективы сотрудничества стран ЕАЭС в различных сферах промышленности, нанотехнологий, машиностроения, электротехники и приборостроения, в производстве лекарств, в развитии туризма. Это может стать хорошей базой для обмена знаниями привлечением молодых людей, закончивших университеты, что также поможет сократить уровень безработицы.

Важным аспектом в стратегии является наличие актуальных данных. Не стоит игнорировать опросы внутренней миграции каждой страны участницы ЕАЭС. В целях регулирования процессов внутренней миграции необходимо выработать предложения по упрощению порядка регистрации внутренних мигрантов по месту жительства; провести анализ целесообразности применения опыта регистрации граждан региона А в регионе Б. Формирование политики адаптации внутренних мигрантов в городах и сельской местности поможет упорядочить и облегчить для обеих сторон этот процесс. Необходимы дополнительные меры для повышения информирования населения о возможностях трудоустройства при переезде на определенную территорию.

Несменяемой уже более 6 лет является проблема учета, именно поэтому ЕЭК на каждом заседании остро ставит вопрос о совершенствовании учета и регулировании потока внешней миграции населения. Предполагается создание информационной системы миграционной полиции МВД, утверждение порядка выдачи, продления и отзыва разрешения трудовому иммигранту, а также правил регистрации, ведения документов, фотоучетов трудовых иммигрантов.

Несмотря на то, что каждая из стран участниц ведет активную разработку мер по привлечению рабочей силы этого недостаточно, поэтому важным этапом стратегии является улучшение процесса привлечения высококвалифицированной иностранной рабочей силы на основании международного опыта. Активный анализ опыта США, Германии, Франции и Великобритании поможет разработать не только новые способы привлечения и рассмотреть будущие предложения для мигрантов, но и даст понять мотивы привлекательности для высокоспециализированных мигрантов. Для получения возможных выгод и преимуществ от международного разделения труда, стране необходимо активно участвовать в конкурентной борьбе за высококвалифицированную рабочую силу путем улучшения условий жизни, работы и процесса адаптации иностранной рабочей силы.

Особое внимание необходимо отдать оттоку квалифицированной рабочей силы и создание условий и стимулов для переселения высококвалифицированных специалистов. В рамках противодействия оттоку необходимо ежегодно проводить исследования факторов эмиграции и иммиграции квалифицированных кадров. Необходимо проведение работы по стимулированию переселения на постоянное место жительства иностранных предпринимателей, инвесторов, квалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда, и членов их семей, в том числе среди бывших соотечественников [1].

Стоит также обратить внимание на практическое исполнение и применение описанных в договорах и стратегиях, для развития глобального рынка труда на территории ЕАЭС, при приеме на работу иностранных лиц, их регистрации и установление заработных плат и условий труда. Необходима оценка квалификации мигрантов, согласно которой работодатель не имеет право устанавливать оплату труда ниже указанной. А также повысить уровень информирования мигрантов о своих правах на территории стран участниц союза, что поможет искоренить игнорирование подписанных соглашений в рамках ЕАЭС.

При наличии особой миграционной комиссии, в каждой стране участнице, от ЕЭК можно проводить оценку квалификации мигрантов, прибывающих в страну. Важно чтобы данная комиссия имела актуальную информацию об уровне заработной платы, прожиточном минимуме и иные данные о рынке труда. В обязанности данной комиссии также входит внедрение классификации уровня квалификации иностранной силы, которая будет привязываться к мигранту, прибывшему в страну на заработки. Помимо присвоения статуса квалификации важно отметить, что повышения уровня возможно, при прохождении обучения у школ-партнеров ЕЭК. Это могут быть имеющиеся в стране школы, которые разработали особое адаптированное обучения для мигрантов, которое соответствует все необходимым параметрам для повышения уровня квалификации согласно классификации внедренной комиссией страны.

Дополнительным этапом в стратегию, а точнее в процесс сбора данных, хотелось бы добавить опрос фокус групп. Наличие правдивого мнения от населения, которое проходит каждый этап на практике даст именно практические знания и может помочь выявить «скрытые» слабые стороны миграционной политики. Проанализировав фокус группу из мигрантов и местного населения, можно рассмотреть данные о том, в каком направлении необходимо двигаться в каждом из регионов. Точный и детальный сбор данных на протяжении длительного времени покажет изменение предпочтений и влияние происходящего в регионе при притоке мигрантов. Данные об уровне дохода и о том на какую заработную плату принимают мигрантов поможет выявить материальную поддержку для таких семей, однако кажется более эффективным подписание соглашения или обязательным условием для мигрантов, что при въезде необходимо устроится на работу с определенной зарплатой и выше.

Эффективнее всего будет начать сбор данных и создание фокус групп среди мигрантов, которые пользуются программами переселения. Первым этапом необходимо внедрить в условия переселения обязательное прохождение опроса. При создании группы для опроса важно, чтобы аудитория была разного возраста, статуса финансового и семейного, уровня квалификации и т.д. Вопросы у фокус-группы должны быть одинаковыми, чтобы можно было выявить различного рода зависимость или наоборот, противоречие. Однако важно учитывать тот факт, что не все иностранные мигранты будут находиться в стране длительное время, это может быть и сезонная или договорная поездка. На начальном этапе интересовать должны только та рабочая сила, что приехала в страну на год и более, чтобы можно было создать правильную базу для вопросов, методов оценки, анализа и прогноза. Сбор данных важно проводить как минимум раз в полгода.

Для сбора данных, на первых этапах, можно внедрить короткие опросники при регистрации мигрантов на различных этапах. После прохождения каждого этапа, на специальной платформе, где в дальнейшем хранятся данные и анализируются, мигранты должны проходить небольшие опросы анонимно. Сбор данных при регистрации важный процесс, однако также необходимо проводить повторные вопросы, в период продления регистрации или при повторных процессах в миграционных вопросах. Такой процесс является обязательно, если иностранный гражданин производит перемещение по программе переселения, это процесс также поможет вести учет и следить за полным исполнением всех условий.

При развитии данного вопроса, можно внедрить отдельный институт или особый сектор статистической комиссии и сбора информации. Он будет отвечать за каждый этап о создания вопросов и фокус-групп, до прогнозов и выявления проблемных зон и их решения. Согласно данным о процессах, трудоустройстве, качестве выполнении обязательств работодателей согласно договору ЕАЭС о миграционной политики, можно выявить слабые стороны в практическом исполнении данного вопроса.

Создание удобного приложения для мигрантов на различных языках, могло бы облегчить большое количество процессов, с помощью него можно проводить опрос среди всех мигрантов, прибывших в страну и уезжающих, держать с ними связь и отслеживать денежные потоки, так как через приложение можно было бы оплачивать заработную плату иностранным лицам. Данное приложение должно стать единой базой информации для всех стран ЕАЭС. В дальнейшем с помощью данного приложения можно будет отправлять запросы в миграционную полицию, задавать вопросы и подавать запросы на продление документов.

Наличие информации об опыте прохождения всех этапов миграционной политики страны, поможет оценить и найти проблемные или слабые стороны с точки зрения второй стороны, не государства. Но и в таком решении есть фактор сопротивления – это работодатель. При наличии сотрудников такой же квалификации или на той же должности, при равных условиях, необходимо выставлять одинаковую заработную плату не ниже определенной сумы. Без данной оговорки работодатель может снизить оплату труда работников из-за принятия на работу мигранта.

При наличии классификации уровня знаний работодатель не сможет занизить до минимума заработную плату мигранту, и снизить согласно этому фактору зарплату местному населению, ведь при наличии дешевой рабочей силы, уменьшается и оплата труда местного населения, которое может быть более квалифицированным, что может привести к неприязни на бытовом уровне и снижению уровня жизни и покупательской способности населения, что также невыгодно для страны. Важно проработать и правовой аспект этого вопроса, так как работодатель должен иметь право оспорить уровень присужденный мигранту при условии, что тот проработал около месяца и не подтвердил свой уровень, что в дальнейшем должно проверяться ЕЭК.

Анализируя полученные данные, можно также прогнозировать действия мигрантов, прибывших на территорию страны. При улучшении качества каких-либо процессов, выявленных как негативно влияющие на жизнь иностранцев, после опроса группы, можно выявить зависимость и важность этих факторов для прибывшей трудовой силы.

В дополнении к решению вопросов об уровне образования для релокации студентов можно предложить еще один способ решения — это наличие профессиональных курсов или школ от этих компаний, где будут предоставляться необходимые знания и проходить повышение квалификации для имеющихся специалистов в Армении или Киргизии. Несомненно, нельзя заменять общеобразовательные и университеты такими организациями, однако иметь возможность дополнительного развития необходимого для принятия на работу – важно. Особенно если в дальнейшем возможно сотрудничество государственных университетов и частных школ и курсов.

Повышение уровня образования населения может привести к более высокой востребованности на рынке труда союза. Это может негативно сказаться на показателях страны, в виде оттока рабочей силы. Но при наличии особых условий, где описаны обязательства, например, вернуться после получения опыта за рубежом в страну происхождения, или возместить расходы на обучение, может не только решить проблему оттока рабочей силы, но и повысить знания специалистов в данной сфере, находящихся в стране. Подобное есть на территории Казахстана, однако студентов отправляют в страны Европы или на территорию США, что существенно увеличивает приток высококвалифицированной рабочей силы.

Переподготовку востребованных специалистов, можно проводить по методике Secondment или buddying. Такой метод поможет быстрее и без страха влиться в практические процессы, связанные с будущей профессией. Наставничество хорошо развито и имеет большой спрос на рынке Европы, что также подтверждает свою действенность в вопросе адаптации и обучения населения. Повышение уровня образования как для местного населения, так и для тех, кто закончил обучение важный аспект в развитии страны.

Рассматривая вопрос выбора «будущей рабочей силы» в виде выпускников, важно о них подумать в то время, когда они являются абитуриентами. Необходимо информирование абитуриентов о перспективных направлениях обучения. Подготовка квалифицированных кадров это лишь второй вопрос с точки зрения обучающих заведений. Важно заранее использовать информацию о рынке труда, уровне жизни и квалифицированности специалистов, для прогнозирования актуальных направлений для абитуриентов, а также необходимый уровень специалистов для развития данных областей. Путем информирования можно увеличить уровень осведомленности для студентов, а путем предоставления грантов, предложений о работе и стажировке через мероприятие «неделя вакансий» и сотрудничестве компаний с университетами по всей территории ЕАЭС будет являться стимулом и мотиватором, для тех, кто уже обучается. Атмосфера здоровой конкуренции будет стимулировать к приложению больших усилий, что при окончании обучения будет выдавать более высококвалифицированных и «наполненных» специалистов.

Также важно иметь актуальные данные о национальных рынках труда и о рынке труда в интеграционном объединении ЕАЭС. Наличие информации о составе, квалификации, цели и продолжительности работы или проживания мигрантов в стране пребывания поможет в прогнозе. Таким образом будут выявлены интересующие иностранную рабочую силу сферы, цели прибытия в регион или страну, улучшение которых увеличит приток. При наличии данных по тем же показателям от высококвалифицированных специалистов, можно увеличить их приток, путем улучшения и привлекательности интересующих их секторов. Для решения данного вопроса необходимо разработать единую статистическую и информационную базу, данные для которой будут собираться специальными органами. При изучении вопроса миграции трудовой силы на территории ЕАЭС была выявлена проблема, которая проявляла себя в виде несоответствия данных от ЕАЭС по численности безработных, занятых и мигрантов, и данных от государственных статистических органов стран участниц. Также важным аспектом можно выявить способы подсчета и анализа этих данных.

Сбор данных должен производиться анонимно комиссией от ЕАЭС. Анонимность важна для того, чтобы не было в дальнейшем прецендентов связанных с подкупом и подделкой данных, чтобы уровень, например, безработицы не был выше определенного показателя, иначе страна на международной арене может потерять свое место. Создание общей и общедоступной базы важно для прогноза и предсказания изменений. При наличии разных данных, например на EGOV.KZ и на сайте единой информационной базы ЕАЭС, предлагаемые стратегии и пути решения определенных вопрос могут быть разными. Сбор данных особой комиссией должен проходить только после изучения процессов, связанных со статистическими данными на территории страны. Важно учесть правовые аспекты, социальные и иные для того, чтобы выявить единый метод для всех стран по сбору информации. И только после этого анализировать, сравнивать и рассматривать полученную информацию из баз данных стран.

Сбор может проходит путем опроса в государственных учреждениях, например банках, налоговых, у работодателей при приеме на работу и т.д. Важно объяснить населению, актуальность данной проблемы, и к чему может привести ее решение, чтобы повысить заинтересованность населения. Однако это не будет являться быстрым процессом сбора. По этой причине необходимо изучить международный опыт в данном вопросе и в дальнейшем возможно будут внедрены ID карты, которые используются при приеме на работу,

При наличии и скаженной информации у страны, предложенная стратегия на съезде от ЕАЭС может быть отклонена, хотя будет являться более эффективной. А при перепроверке данных уходит большое количество времени и ресурсов, в таком случае приходится обращаться к менее успешной стратегии, что влияет не только на развитие страны, но и интеграционного объединения в целом. Наличие договора о принятии решений, построении стратегий и иных путей развития на основании единой информационной базы от анонимной и независимой комиссии от ЕЭАС может существенно улучшить эффективность работы союза. Для этого необходимо чтобы каждая страна участница доверяла способу, методике, оценке, анализу, прогнозу и сбору статистических данных.

Это является актуальной и серьезной проблемой, так как не имя базы, дальнейший анализ, прогноз и выводы можно считать неверный, так как информация должна быть актуальной, прозрачной, правдивой и единой. При наличии цели создания единого рынка труда необходимы единые методы сбора данных, учета, хранения и анализа.

Важные стороны решения проблемы видны и даже ощущается населением, устранение которых должно проходить поэтапно, со сбором, получением и анализом правдивых, актуальных данных, которые станут базой для прогноза, который в свою очередь поможет в создании стратегии для перехода на новый уровень. К сожалению, детальное рассмотрение вопроса — это не быстрый процесс, в ходе которого будут выявляться старые, но скрытые неактивные факторы, а также создаваться новые, так как мир не стоит на месте, а находится в постоянном движении и взаимодействии. Однако отрицание проблем, подделка статистических данных только усугубит реальную ситуацию, из-за которой последствия могут быть необратимыми. Не стоит отвергать правду из-за краткосрочного осуждения населением или другими странами, важно держать курс на долгосрочное улучшение показателей и развитие страны.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Рынок труда — это система общественных экономических отношений, которые связаны со спросом и предложением труда. Шаги на пути формирования глобального рынка труда это неизбежный процесс развития стран. Это всегда сложный, многообразный и постепенный процесс, который несет за собой множество падений, проблем, а также опыта и новых уровней развития.

При наличии глобального характера целей, необходимо учитывать и национальные показатели развития стран. Учитывая, что общий рынок труда формируется чаще всего в интеграционных объединениях, в таком процессе важно думать о выгоде нескольких сторон по отдельности и вместе. При наличии собственной выгоды могут возникнуть разногласия или противоречия с условиями, прописанными в соглашении стран участниц, что будет негативно влиять на все объединение с точки зрения развития и достижения целей. Наличие скрытого личного интереса не может существовать с целью долгосрочного сотрудничества со страной или странами.

Несмотря на наличие большого количества соглашений среди стран участниц ЕАЭС, обновления стратегий после каждого съезда ЕАК, существует большой пласт нерешенных, а иногда пропущенных проблем из-за неактуальности статистических показателей, что влияет на прогноз развития и на создание стратегии. Сокрытие или ложные показания данных несут исключительно негативные последствия и препятствуют развитию. Комиссия ЕАЭС направляет свое внимание на данный вопрос, но не существует на данный момент отдельных частных организаций, контролирующих данный процесс. Также отсутствуют единые способы сбора информации, методы оценки статистических данных собранных на территориях стран. Учитывая, что данные собраны за разный период и различным методом, можно предположить, что если специалисты из одной страны будут собирать данные в другой, то они не совпадут с тем, что было собрано ранее – это неприемлемо ни для маленькой деревни, ни для крупного объединения.

Движение рабочей силы — это не только изменение важных экономических показателей, это и расширение базы знаний путем обмена специалистами и опытом, расширение кругозора населения и искоренение национализма. Достаточно высокий уровень подготовленности миграционной политики к изменениям является важным фактором, который имеет влияние на жизнь как местного населения, так и мигрантов, на демографическое положение, язык и даже традиции.

Миграция рабочей силы рассматривается как показатель положительный для развития экономических показателей, но не стоит забывать и о негативной стороне вопроса и иных сферах влияния. Однобокое рассмотрение вопроса несет за собой неверное создание выводов анализа и прогноза, что также может поставить на неэффективный путь развития страну или союз в целом. Игнорирование практической части выполнения договоров заключенных на уровне ЕАЭС приведет к тому, что любая принимаемая и разрабатываемая стратегия будет бессмысленной, так как не имеет актуальности тот путь решения, которые рассматривается не в рамках реальных условий жизни мигрантов в стране. Адекватная и правдивая оценка ситуации, даже если она ниже, чем предполагалось, лучшая оценка для решения проблем.

Именно по этой причине важность базовых знаний и осведомленность в цифрах имеет большой вес. Статистика как наука подразумевает работу с «чистой» базой данных, что аргументируется актуальностью выводов. Если данные проверены и надежны, то и в прогнозе и последующем построении пути решения проблем не будет сомнений. При наличии прозрачной и чистой информации построение стратегий будет проходить более детально, целенаправленно и эффективно, и тогда страны союза смогут становиться более привлекательными не только для иностранных высококвалифицированных кадров, но и для инвестиций и новых взаимоотношениях с крупными развитыми странами.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Авладеев, А. А. Уточнение понятий «экономическая интеграция» и «принудительная экономическая интеграция» / А. А. Авладеев // Молодой учёный. — 2014. — № 21. — С. 260—263.
2. Алиев, С. Б. Трудовая миграция в рамках Евразийского экономического союза / С. Б. Алиев // Практика интеграции. – 2015. – № 4 (29). – С. 65–72. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-migratsiya-v-ramkah-evraziyskogo-ekonomicheskogo-soyuza/viewer> (дата обращения: 10705.2022).
3. Вакуленко, Е. С. Взаимосвязь ВВП, безработицы и занятости: углубленный анализ закона Оукена для России / Е. С. Вакуленко, Е. Т. Гуревич // Вопросы экономики. – 2015. – № 3. – С. 23–54. – URL: <https://economics.hse.ru/data/2017/10/24/1157648265/Гурвич_Вакуленко_Оукен.pdf> (дата обращения: 17.04.2022).
4. Выезд граждан России // ЕМИСС Государственная статистика : [сайт]. – URL: <https://www.fedstat.ru/indicator/38480> (дата обращения: 12.05.2022).
5. Гобсон, Д. А. Проблемы безработицы / Д. А. Гобсон ; пер. с англ. С. Л. Франка. – 2-е изд. – Москва : URSS, 2011. – 149 с. : - ISBN 978-5-397-01760-2.
6. Годовой отчет парламенту за 2020 год об имиграции // Government of Canada : [сайт]. – URL: <https://www-canada-ca.translate.goog/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/publications-manuals/annual-report-parliament-immigration-2020.html?_x_tr_sl=auto&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=ru> (дата обращения: 09.04.2022).
7. Государственно-правовые основы миграции и миграционных процессов : учебное пособие / под ред. А. С. Прудникова, М. Л. Тюркина. – Москва : ЮНИТИ : Закон и право, 2006. – 480 с.
8. Гурков, А. Немецкий экономист : Беларуси грозит потеря интеллектуальной элиты / А. Гурков // Made for minds : [сайт]. – Беларусь. 2020. – URL: <https://www.dw.com/ru/jekonomist-belarusi-grozit-poterja-intellektualnoj-jelity/a-54774280> (дата обращения: 11.04.2022).
9. Дэниелся, Д. Д. Международный бизнес : Внеш. Среда и деловые операции : пер. с англ. / Джон Д. Дэниелс, Ли Х. Радеба ; общ. ред. Л. И. Евенко. – Москва : Дело, 1994. – 746 с.
10. Евразийский экономический союз. Цели и история создания // IFCG энциклопедия : [сайт]. – URL: [https://cyclopedia.ifcg.ru/wiki/](https://cyclopedia.ifcg.ru/wiki/%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8D%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%81%D0%BE%D1%8E%D0%B7._%D0%A6%D0%B5%D0%BB%D0%B8_%D0%B8_%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%BE%D1%80%D0%B8%D1%8F_%D1%81%D0%BE%D0%B7%D0%B4%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F) (дата обращения: 13.04.2022).
11. Интеграционные процессы в ЕАЭС активно развиваются // Евразийская Экономическая Комиссия : [сайт]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/nae/news/Pages/05-12-2019-3.aspx> (дата обращения: 12.05.2022).
12. Интеллектуальная эмиграция : что известно об «утечке мозгов» из России // Harvard Business Review России : [сайт]. – URL: <https://hbr-russia.ru/biznes-i-obshchestvo/fenomeny/862080/> (дата обращения: 23.04.2022).
13. Инфо-бюллетень : Армения // Пражский процесс : [сайт]. – 2021. – URL: <https://www.pragueprocess.eu/ru/news-events/news/568-info-byulleten-armeniya> (дата обращения: 09.05.2022).
14. Как остановить «утечку мозгов» из Кыргызстана // Sputnik : [сайт]. 2020. – URL: <https://ru.sputnik.kg/20200211/kyrgyzstan-zhogorku-kenesh-zakon-trudoustroystvo-1047036398.html> (дата обращения: 16.04.2022).
15. Кованова, Е. С. Статистическое исследование влияния внутренней трудовой миграции населения на социально-экономическое развитие регионов Российской Федерации : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.12 / Кованова Е. С. – Москва, 2015. – 177 с.
16. Козлов, Д. В. Право Евразийского экономического союза (Право ЕАЭС) : учебник / Д. В. Козлов. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южный федеральный университет, 2019. – 223 с. : – ISBN 978-5-9275-3231-5.
17. Лялина, А. В., Наумцева, И. М. Теоретические аспекты оценки и моделирования влияния трудовой миграции на социально-экономическое развитие принимающей территории // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 1 (43). – С. 153-156.
18. Методологические подходы к оценке влияния внешней трудовой миграции на финансово-бюджетную сферу принимающих стран / И. А. Алешковский, А. А. Гребенюк, А. С. Максимова // Международня миграция и финансы. – 2018. – № 22. – С. 69–75. – URL: <https://www.readcube.com/articles/10.26794%2F2587-5671-2018-22-6-69-81> (дата обращения: 10.04.2022).
19. Миграционная политика России и стран-доноров в условиях разноскоростной евразийской интеграции / под ред. А. М. Мигранян, М. Ф. Ткаченко. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2020. – 260 с. : –
20. Мировая экономика и международные экономические отношения : учебник для студентов высших учебных заведений / И. П. Николаева, Л. С. Шаховская, В. В. Клочков и др. ; под ред. И. П. Николаевой, Л. С. Шаховской. – Москва : Дашков и Ко, 2013. – 241 с. – ISBN 978-5-394-02091-9.
21. Мировая экономика и международные экономические отношения = World economy and international economic relations : учебник / под ред. В. Б. Мантусова ; Дипломатическая академия Министерства иностранных дел Российской Федерации. – Москва : Юнити, 2017. – 448 с. : – ISBN 978-5-238-02601-5.
22. Неведомская, Т. Не надо никого держать : как Лукашенко борется с «утечкой мозгов» из Беларуси / Т. Неведомская // Made for minds : [сайт]. – Беларусь. 2020. – URL: <https://www.dw.com/ru/ne-nado-nikogo-derzhat-kak-lukashenko-boretsja-s-utechkoj-mozgov-iz-rb/a-55843877> (дата обращения: 11.04.2022).
23. О комплексном плане по решению проблем миграции, усилению контроля за миграционными потоками из сопредельных государств, созданию благоприятных условий для отечественных квалифицированных кадров с тем, чтобы не допустить их чрезмерного оттока на зарубежные рынки труда на 2014–2016 годы : Постановление Правительства Республики Казахстан № 1593 от 31 декабря 2013 года // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1300001593> (дата обращения: 26.04.2022).
24. Оразова, В. Утечка или приток мозгов? Образование, миграция и развитие в Центральной Азии : сводный отчет по воркшопу / В. Оразова // Академия ОБСЕ в Бишкеке. – Вена, Австрия. – 2018. – 12 с.
25. Показатели международной миграции 2005–2020 гг. // Евразийская экономическая комиссия : [сайт]. – URL: <http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Pages/population.aspx> (дата обращения: 17.04.2022).
26. Попов, К. Г., Товышева, А. А. Оценка эффективности внешней трудовой миграции в Республике Башкортостан / К. Г. Попов, А. А. Товышева // Российской предпринимательство. – 2015. – № 16 (21). – С. 3847–3858. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-vneshney-trudovoy-migratsii-v-respublike-bashkortostan/viewer> (дата обращения: 16.05.2022).
27. Регулирование рынка труда : учебник / В. М. Маслова, А. И. Гретченко, Е. В. Камнева и др. ; под ред. В. М. Масловой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Юнити-Дана, 2020. – 272 с.
28. Россия и ЕС на пороге крупнейшего перемещения рабочей силы : конфликт в Украине училит отток из РФ трудовых мигрантов и квалифицированных специалистов // Независимая : [сайт]. 2022. – URL: <https://www.ng.ru/economics/2022-03-03/4_8385_migrants.html> (дата обращения: 01.04.2022).
29. Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. Е. Б. Яковлевой // Образовательная платформа Юрайт : [сайт]. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 355 с. : – ISBN 978-5-534-09043-7. – URL: <https://urait.ru/index.php/bcode/426896> (дата обращения: 09.04.2022).
30. Рябенко, Е. С. Зарубежный опыт решения социально-экономических проблем международной миграции рабочей силы и возможность его применения в России / Е. С. Рябенко // Московский экономический журнал. – 2021. – № 1. – С. 154–165.
31. Сальдо внешней миграции населения Республики Казахстан по странам // Агенство по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан Бюро национальной статистики : [сайт]. – URL: <https://stat.gov.kz/api/getFile/?docId=ESTAT359077> (дата обращения: 01.05.2022).
32. Сардарян, А. Р., Петроченко, А. А. Современное состояние и проблемы рынка труда в стране ЕАЭС / А. Р. Сардарян, А. А. Петроченко // Изв. Сарат. Ун-та. Нов. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2018. – Т. 18. Вып. 1. – С. 19–31. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-i-problemy-rynka-truda-v-stranah-eaes> (дата обращения: 13.04.2022).
33. Седова, А. В. Теория трудовой миграции // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 2-1. – С. 137-145. –   
    URL: https://vaael.ru/ru/article/view?id=304 (дата обращения: 02.05.2022).
34. Семак, Е. А. Глобализация и интернационализация экономики : курс лекций для студентов эконом. спец. : в 2 ч. Ч. 1 / Е. А. Семак. – Минск : БГУ, 2004. – 103 с.
35. Семак, Е. А. Современные интеграционные тенденции / Е. А. Семак. – Москва : ИБП, 2007. – 234 с.
36. Семенов, К. А. Международная экономическая интеграция : учеб. пособие для студентов вузов / К. А. Семенов. – Москва : Лотос, 2001. – 126 с. : – ISBN 5-94010-050-3.
37. Статистика и аналитика // Министерство внутренних дел Российской Федерации : [сайт]. – URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics> (дата обращения: 27.04.2022).
38. Статистика миграции : откуда и куда переселяются люди // THE World only : [сайт]. – URL: <https://theworldonly.org/statistika-migratsii/> (дата обращения: 09.05.2022).
39. Статистические сведения по миграционной ситуации в России // Министерство внутренних дел Российской Федерации : [сайт]. – URL: <https://мвд.рф/dejatelnost/statistics/migracionnaya/3/> (дата обращения: 16.05.2022).
40. США : современная иммиграция и экономика // Россия и Америка в XXI веке : [сайт]. – URL: <https://rusus.jes.su/s207054760014759-1-1/> (дата обращения: 13.05.2022).
41. Тавадян, А. Армения в ЕАЭС : экономический эффект интеграции / А. Тавадян // Фонд НОРАВАНК : [сайт]. – Ереван, 2018. – URL: <http://www.noravank.am/rus/articles/detail.php?ELEMENT_ID=17521> (дата обращения: 16.05.2022).
42. Трудовая миграция // Международная организация труда : [сайт]. – URL: <https://www.ilo.org/moscow/dw4sd/themes/migration/lang--ru/index.htm> (дата обращения: 12.04.2022).
43. Утечка мозгов : куда уезжает молодежь Казахстана и что с этим делать // Ничего лишнего, только бизнес : [сайт]. 2022. – URL: <https://lsm.kz/utechka-mozgov> (дата обращения: 08.04.2022).
44. Фаляхов, Р. Экономическое чудо : как Армения обошла Россию / Р. Фаляхов // Газета.Ру. – 2020. – URL: <https://www.gazeta.ru/business/2020/02/10/12953947.shtml> (дата обращения: 09.05.2022).
45. Флоринская, Ю. Ф., Карачурина, Л. Б. Новая волна интеллектуальной эмиграции из России : мотивы, каналы, механизмы / Ю. Ф. Флоринская, Л. Б. Карачурина // Мониторинг общественного мнения : Экономические и социальные перемены. – 2018. – №6. – С. 23–45.
46. Харламова, В. Н. Международная экономическая интеграция : учеб. пособие / В. Н. Харламова. – Москва : АНКИЛ, 2002. – 173 с. : – ISBN 5-86476-191-5.
47. Чудиновских, О. С. О понимании статистики миграции / О. С. Чудиновских // Вопросы статистики. – 2017. – № 5. – С.19–27.
48. Шишков, Ю. В. Интеграционные процессы на пороге XXI века : Почему не интегрируются страны СНГ / Ю. В. Шишков. – Москва : НП «3 тысячилетие», 2001. – 478 с. : – ISBN 5-93632-003-0.
49. Экономика : обзор // Data Commons : [сайт]. – URL: [https://datacommons.org/place/country/RUS?utm\_medium=explore&mprop=count&popt=Person&hl=ru#](https://datacommons.org/place/country/RUS?utm_medium=explore&mprop=count&popt=Person&hl=ru) (дата обращения: 10.04.2022).
50. Hirshman, Charles. Immigration to the United States : rent trends and future prospects / Charles Hirshman. – 2014. – 51(1). – P. 69–85. – URL: <http://www.nebi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc4302270> (дата обращения: 12.04.2022).

ISBN 978-5-907189-02-7.

1. Weiske, S. On the Macroeconomic Effects of Immigration: A VAR Analysis for the US / S. Weiske // Working Paper. German Council of Economic Experts. – 2019. – no. 02. – 28 p.