

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный социальный университет»**

На правах рукописи

МИТЮШИНА ЕВГЕНИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

**СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА ЕВРАЗИЙСКОГО
ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА**

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель:
доктор экономических наук, профессор
Малолетко Александр Николаевич

Москва - 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ ЕВРАЗИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА	13
1.1. Сущность рынка труда Евразийского экономического союза.....	13
1.2. Факторы, влияющие на становление рынка труда ЕАЭС.....	31
1.3. Типология формирования рынка труда ЕАЭС	44
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА В ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ	59
2.1. Анализ развития элементов распределительной модели на рынке труда ЕАЭС	61
2.2. Анализ развития элементов гетерогенной модели на рынке труда ЕАЭС.	74
2.3. Выявление особенностей формирующейся модели рынка труда ЕАЭС	84
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА	103
3.1. Разработка основ формирования рынка труда ЕАЭС с учетом особенностей функционирования национальных рынков труда стран-участниц	103
3.2. Приоритетные направления развития рынка труда ЕАЭС.	122
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	137
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	143
ПРИЛОЖЕНИЯ	166
Приложение 1 Виды гибкости национальных рынков труда ЕАЭС, показатели их анализа и оценки	166
Приложение 2 Стадии формирования занятости и регулирования национальных рынков труда ЕАЭС	168

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационного исследования. Проблемы становления рынка труда Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС) обладают особой социально-экономической значимостью в условиях глобализации мировой экономики, изменения структуры общеевропейского рынка рабочей силы, слабо контролируемой межгосударственной миграции.

Общие закономерности, развития трудовых отношений, имеющие место в различных интеграционных объединениях мира (ЕС, НАФТА, АСЕАН, БРИКС) и специфическим образом проявляющиеся на рынке труда ЕАЭС, требуют от национальных и наднациональных органов регулирования труда, научного сообщества разработки новых подходов к анализу, оценке и отбору критериев регулирования занятости и безработицы на формирующемся рынке труда ЕАЭС.

Недооценка взаимного влияния процессов, протекающих на национальных рынках труда стран-участниц ЕАЭС, ведёт к возникновению рисков, как на отдельно взятом национальном рынке труда, так и на формирующемся рынке труда ЕАЭС. В этой связи, возникает необходимость глубокого исследования проблем становления и развития рынка труда ЕАЭС, что делает тему исследования актуальной, теоретически и практически значимой.

Проблемы регулирования труда на национальных рынках труда нашли своё отражение в многочисленных научных исследованиях. Однако, вопросы становления и развития рынка труда во вновь созданном интеграционном объединении, а также проблемы повышения занятости и снижения безработицы на рынке труда ЕАЭС исследованы недостаточно в силу специфичности национальных рынков труда стран-участниц ЕАЭС, различных реакций на современные вызовы национальных органов регулирования труда, отсутствием единого, со стороны стран-участниц подхода к процессу становления и развития рынка труда ЕАЭС.

Актуальность диссертационного исследования усиливается рядом следующих обстоятельств:

Во-первых, система социально-трудовых отношений на формирующемся рынке труда ЕАЭС характеризуется наличием различных механизмов регулирования её подсистем в странах-участницах ЕАЭС.

Во-вторых, в процессе становления рынка труда ЕАЭС формируется реальная рыночная стоимость трудовых ресурсов, дающая возможность определять экономическую эффективность их использования и методы комплексного управления как, в целом, на рынке труда ЕАЭС, так и на национальных рынках труда.

В-третьих, с созданием ЕАЭС для граждан стран-участниц появились новые возможности, связанные со свободным выбором направлений перемещения рабочей силы. В этих условиях требуется выработка комплексных мер регулирующего воздействия по использованию низко- и высококвалифицированной рабочей силы в пределах ЕАЭС.

В-четвёртых, в условиях образования информационного общества наметились новые подходы к управлению трудовыми ресурсами на евразийском пространстве, включающие таргетированное использование специализированных интернет-ресурсов на русском и национальных языках стран-участниц ЕАЭС.

В-пятых, при стремлении стран-участниц ЕАЭС к формированию единого рынка труда, в экономической и специальной литературе наблюдается нивелирование значения организации и нормирования труда. В этих условиях требуется разработка новых моделей управления трудовыми ресурсами на рынке труда ЕАЭС.

В связи с этим возникает необходимость проведения исследования факторов, влияющих на становление и развитие рынка труда ЕАЭС, анализа развития гетерогенной и распределительной моделей рынка труда и выявления на этой основе особенностей формирующегося рынка труда ЕАЭС.

Степень разработанности проблемы.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют труды классиков мировой экономической науки, представляющих различные школы и направления (Д. Кейнса, К. Маркса, А. Маршалла, У. Петти, Д. Рикардо,

П. Самуэльсона, А. Смита, Ж. - Б. Сэя, А. Филиппа, М. Фридмена, Ф. Хайека, П. Хейке, Ф. Энгельса) и к которым восходят истоки понятия рынка труда.

Рынки труда первоначально (с 80-х годов XIX века до 20-х годов XX века) исследовались с позиций научной организации труда (Ф. Тейлор, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Ганнт, Д. Эмерсон, Г. Форд, А. Файоль, Л. Муни, Г. Мюнстерберг, М. Фоллет, Э. Мейо).

В советской экономической науке, начиная с 20-х годов XX века, рынок труда стал изучаться в контексте его противопоставления рынку рабочей силы (А.А. Богданов, Н.А. Витке, А.К. Гастев, О.Е. Ерманский, Л.А. Костин, А.С. Кудрявцев, В.В. Новожилов, С.Д. Стрельбицкий, С.Г. Струмилин, Б.М. Сухаревский).

С началом экономических реформ 90-х годов XX века и отказом от идеологических догм прошлого, в отечественной экономической литературе рынок труда стал рассматриваться как система (М.М. Гильденгерш, Н.Н. Жгулева, С.А. Карташов, А.В. Кашепов Ю.Г. Одегов, В.С. Федоляк), как механизм (Е.В. Ванкевич, В.Л. Ключня, С.Г. Красовский) и, как инструмент, как механизм, как система (С.А. Бондарева, О.В. Буторина, А.Г. Гранберг, Н.В. Маковская, Н.П. Малетин, В.В. Михеева, В.А. Павленко, Л.Н. Сосновская, М.В. Стрежнева, Ю.В. Шишков, Н.П. Шмелев).

Весомый вклад в развитие теории управления и регулирования рынка труда внесли Л.И. Алонкин, Т.И. Безденежных, А.И. Бекчинтаева, Г.Н. Бояркина, В.И. Гусева, Ю.В. Долженкова, О.С. Елкина, А.Г. Коровкин, Р.И. Капелюшников, А.В. Кашепов, А.Г. Коровкин, Н.Х. Курбанов, Ш.К. Кутаев, Н.В. Локтюхина, В.В. Лукьянова, А.Л. Мазин, Н.В. Охлопкова, М.Д. Поварич, Е.Е. Пономаренко, Г.Г. Руденко, Л.Н. Руднева, С.В. Сигова, М.Ф. Ткаченко, Н.А. Филиппова, Д.С. Чернейко.

Отдельные вопросы формирования рынка труда и регулирования занятости населения исследованы в работах Г.И. Андрющенко, Л.П. Бакуменко, М.В. Виноградовой, И.Ю. Ильиной, О.В. Кауровой, А.Н. Малолетко,

Е.В. Потехиной, Н.Б. Починок, В.Д. Руднева, М.В. Савиной, Ю.Н. Царегородцева, Т.М. Шпилиной.

Исследования проблем формирования рынка труда ЕАЭС представлены работами Г.Б. Асанакунной, Т.К. Бритовой, С.А. Калиевой, А.Э. Котляр, И.А. Максимцевой, Т.Н. Михалевой, П.Е. Морозова, А.Н. Тумбаевой.

Исследованию проблем объединённых рынков труда посвящены работы ряда современных западных исследователей (А. Бехар, Г. Бош, Т. Макарди и Д. Пенсавел, Д. Рубери и С. Лендорф, К. Хэд и Т. Майер, Х. Хервац и А. Нибур, К. Якобсон и др.). При этом, массив исследований, опубликованных в ведущих мировых рецензируемых научных изданиях, затрагивающих проблемы рынка труда ЕАЭС представлен, в основном, незначительным количеством казахстанских (М. Абдуллаева) и российских (И. Доброхлеб, И. Богданов, В. Зиновьев, П. Калиниченко, Н. Кондратьева, А. Лукьянец, Р. Петров, С. Рязанцев, В. Сакаев, Е. Троицкий и др.) авторов.

При всей многоплановости понятия рынка труда, отражённой в указанных работах, обозначившегося в них отхода от понимания рынка труда как места, где происходит купля-продажа такого специфического товара как труд и складывающихся в трудах учёных-экономистов взглядов на рынок труда как на механизм согласования цены и условий труда, до сих пор нет чёткого определения понятия рынка труда ЕАЭС. Слабо изучены проблемы становления и развития рынка труда ЕАЭС. Не в полной мере исследованы факторы, влияющие на становление и развитие рынка труда ЕАЭС. Недостаточная степень разработанности проблемы, с одной стороны, и ее научно-практическая значимость – с другой, определили выбор темы диссертационного исследования, формулировку его цели и задач.

Цель диссертационного исследования является решение научной задачи, заключающейся в необходимости разработки теоретических положений и научно-обоснованных практических рекомендаций по становлению и развитию рынка труда ЕАЭС как нового типа рынка труда на основе выявления его отдельных элементов.

Цель исследования определила необходимость постановки и решения следующих **задач**:

исследовать теоретические основы становления рынка труда в условиях развития международных региональных интеграционных объединений, а также раскрыть сущность рынка труда ЕАЭС и дополнить типологию рынков труда;

систематизировать и, с учётом зарубежного опыта регулирования рынка труда, выделить группы факторов, влияющие на становление рынка труда на микро-, мезо- и макро- уровнях в Евразийском экономическом союзе;

на основе анализа развития элементов гетерогенной и распределительной моделей рынка труда выявить особенности функционирования существующей модели рынка труда ЕАЭС;

исследовать особенности формирования отдельных элементов рынка труда ЕАЭС и на этой основе разработать модель становления и развития данного рынка труда в условиях взаимодействия национальных рынков труда стран-участниц ЕАЭС;

на основе воспроизводства дополнительных ресурсов и перераспределения трудовых ресурсов разработать модель организационно-экономических отношений на развивающемся рынке труда ЕАЭС;

обосновать концептуальные направления становления и развития рынка труда ЕАЭС с учетом выявленных особенностей развития в среднесрочной перспективе.

Объектом исследования в настоящей работе является рынок труда ЕАЭС.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, возникающие в процессе становления и развития рынка труда на территории Евразийского экономического союза.

Методологические и теоретические основы исследования определяются поставленными в работе целью и задачами. Используются общенаучные методы познания (статистический, нормативный анализ, синтез, аналогия, обобщение), эмпирико-теоретический (сбор, изучение и сравнение данных), а также методы научного познания (историко-правовой, формально-логический, системный,

сравнительно-правовой). При обработке и систематизации данных применялись методы группировок и классификации.

Теоретическую основу исследования составили работы отечественных и зарубежных ученых-экономистов, нормативно-правовые акты, регулирующие занятость и трудовую миграцию на государственном и межгосударственном уровнях, материалы научных конференций, форумов, семинаров, а также научные публикации в периодических изданиях и материалы, размещенные в сети Интернет.

Информационно-статистическую базу исследования составили данные официальных периодических и информационно-аналитических изданий Правительства РФ, Федеральной миграционной службы, Федеральной службы государственной статистики РФ, Межгосударственного статистического комитета стран СНГ, миграционных и пограничных служб стран-участниц ЕАЭС, Бюро цензов США, Российского совета по международным делам (РСМД), Евразийской экономической комиссии (ЕЭК); международные акты в области трудовой миграции (хартии, конвенции, договоры, соглашения, резолюции), законодательные и нормативные документы, регламентирующие условия эмиграции и иммиграции в Российской Федерации; данные международных организаций – ООН (отдел народонаселения), Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Всемирного банка (ВБ), Международного Валютного Фонда (МВФ), Международной Организации по миграции (МОМ), Международной Организации Труда (МОТ), Евразийского Банка Развития (ЕАБР), Европейского союза (ЕС), Организации североамериканского договора о свободной торговле (НАФТА), международных неправительственных организаций.

Область исследования соответствует пункту паспорта научной специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда):

п. 5.5. Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и

т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации).

Научная новизна результатов исследования заключается в выявлении научных подходов к созданию единого рынка труда, формирующегося на основе разработанной организационно-экономической модели процесса становления и развития рынка труда ЕАЭС.

Основные научные результаты, полученные лично автором и выносимые на защиту:

1. Выявлен новый тип рынка труда, характеризующийся наличием различных организационно-экономических механизмов управления трудом на национальных рынках труда и функционированием на евразийском пространстве механизмов согласования цены и условий труда между гражданами стран-участниц ЕАЭС и работодателями.

2. Раскрыт и проанализирован процесс становления и развития рынка труда ЕАЭС, характеризующийся высокой степенью участия государства на национальных рынках труда, различиями между экономическим поведением участников рынка труда ЕАЭС и все большим расхождением национальных моделей рынков труда на развивающемся рынке труда ЕАЭС.

3. Систематизированы факторы, оказывающие влияние на развитие национальных рынков труда стран-участниц, а также на становление и развитие рынка труда ЕАЭС в целом.

4. На основе анализа отдельных элементов гетерогенной и распределительной моделей рынка труда разработана модель организационно-экономических отношений, позволяющая выработать основные направления развития рынка труда ЕАЭС и получить в результате ее реализации ослабление потока низкоквалифицированной рабочей силы, увеличение мобильности и доли высококвалифицированной рабочей силы.

5. Предложены приоритетные направления развития рынка труда ЕАЭС, опирающиеся на показатели динамики численности населения ЕАЭС, сбалансированности и миграционное сальдо, позволяющие ускорить становление рынка труда на территории Евразийского экономического союза.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что исследование создает теоретические предпосылки для более глубокого осмысления проблем становления, формирования и развития рынка труда ЕАЭС.

Основные положения, выводы и рекомендации, сформулированные в диссертационном исследовании, развивают и дополняют научным знанием современную экономику труда, способствуют расширению методического аппарата регулирования рынка труда на евразийском пространстве.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования полученных результатов, предложенных методических подходов и конкретных научно-обоснованных рекомендаций Евразийской экономической комиссией в целях создания единого рынка труда ЕАЭС.

Результаты исследования могут быть использованы федеральными и региональными органами власти, реализующими государственную политику в области труда при подготовке аналитических материалов, а так же в целях информационно-методического обеспечения мероприятий, направленных на повышение уровня занятости и снижение безработицы.

Отдельные результаты исследования могут использоваться в образовательном процессе при изучении дисциплин «Экономика труда», «Взаимодействие государств и бизнеса на современном этапе», «Экономическая безопасность во внешнеэкономической деятельности».

Апробация результатов исследования.

Основные теоретические и практические положения диссертационного исследования отражены в докладах и выступлениях на следующих международных конгрессах и всероссийских конференциях: XV Международный социальный конгресс «Качество жизни человека в нестабильном мире» («Quality of life in an uncerata in world») (Москва, 2015); II Всероссийская научно-практическая конференция аспирантов и молодых ученых памяти А.П. Починка, (Москва, 2016); I Международная заочная научно-практическая конференция «Научный форум: экономика и менеджмент» (Новосибирск, 2016); III

Всероссийская научно-практическая конференция аспирантов и молодых ученых памяти А.П. Починка, (Москва, 2017).

Результаты исследования приняты к использованию Евразийской экономической комиссией для разработки рекомендаций по устранению барьеров на пути свободного перемещения рабочей силы и рекомендаций по содействию формированию единого рынка трудовых ресурсов, АО «Дукс» и ООО «Оптикус Групп» для реализации кадровой политики при осуществлении приёма на работу высококвалифицированных работников из стран-участниц ЕАЭС; используются в учебном процессе Российского государственного социального университета при преподавании дисциплин «Экономика труда», «Взаимодействие государств и бизнеса на современном этапе», «Экономическая безопасность по внешнеэкономической деятельности».

Отдельные положения диссертационного исследования были использованы при выполнении автором, в составе научного коллектива, научно-исследовательских работ по темам: «Организация научно-исследовательских работ по вопросам государственной молодежной политики» (Гос. рег. № АААА-А17-117082860022-1), «Комплексная оценка эффективности деятельности органов службы занятости в современных социально-экономических условиях» (Гос. рег. № АААА-А17-117082860016-0), «Комплексное исследование доступности рынка труда для людей с ограниченными трудовыми возможностями» (Гос. рег. № АААА-А17-117082860017-7).

Публикации. По теме исследования опубликовано 11 работ общим объемом 19,77 п.л., личный объем 7,05 п.л., в том числе 5 статей в периодических изданиях, входящих в перечень российских рецензируемых научных журналов ВАК Минобрнауки России, объемом 4,57 п.л., в том числе лично автора 3,16 п.л., 1 коллективная монография общим объемом 10,5 п.л, в том числе лично автора 1 п.л.

В ходе исследования создан имеющий государственную регистрацию результат интеллектуальной деятельности «Рынки труда в интеграционных

объединениях» (Свидетельство о государственной регистрации № 2017620941 от 17.08.2017 г.).

Структура диссертационного исследования. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложения. Работа содержит 34 рисунка, 13 таблицы и 2 приложения. Список использованной литературы содержит 194 наименований. Общий объем работы составляет 168 страниц, из них 142 страницы составляет основная часть.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТАНОВЛЕНИЯ ЕВРАЗИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА

1.1. Сущность рынка труда Евразийского экономического союза

В целях выявления сущности рынка труда ЕАЭС следует обратиться к различным теоретическим подходам, к исследованиям рынка труда и занятости населения.

Сегодня отсутствует единая точка зрения ученых-экономистов по поводу определения рынка труда ЕАЭС. Анализируя существующие в научном сообществе мнения и вырабатывая собственную позицию, различные авторы опирались, прежде всего, на необходимость решения практических вопросов, связанных с выработкой мер регулирования рынка труда ЕАЭС и его становления.

Исследование различных теорий, отдельных положений нескольких теорий о сущности и содержании рынка труда, анализ мирового опыта с опорой на достижения современной западной и отечественной науки позволяет дать характеристику рынка труда, учитывающую специфику формирования рынка труда ЕАЭС.

Представляется, что для определения сущности рынка труда ЕАЭС необходимо:

на основе анализа рынка труда диалектическим методом социально-экономического анализа явлений и функциональным методом, как взаимодополняющими, определить объект купли-продажи на рынке труда ЕАЭС;

определить путь для достижения равновесного состояния между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда ЕАЭС, а также проанализировать пути выравнивания различий в оплате труда на национальных рынках труда ЕАЭС;

для выявления оптимального сочетания двух возможных путей развития рынка труда ЕАЭС рассмотреть каким образом интеграция обеспечивает оптимальное разделение труда на территории ЕАЭС;

используя модель экономической интеграции Б. Балаша определить стадию развития рынка труда ЕАЭС, а в зависимости от дифференциации скорости интеграционных процессов, также рассмотреть модели становления рынка труда ЕАЭС;

показать характерные черты таких двух противоречивых концепций развития рынка труда ЕАЭС, как концепции «первичного» и «вторичного» сегментов, разделяющие занятых на две группы, и концепции гибкого рынка труда. На основе имеющихся концепций, показать особенности становления общего рынка труда стран СНГ, отличающих его от рынка труда ЕАЭС;

на основе изученных теоретических подходов, показать поэтапное становление рынка труда ЕАЭС при постепенном слиянии национальных рынков труда, а также, выделив достоинства и недостатки имеющихся толкований рынка труда, предложить типологию.

Е.В. Ванкевич выделяет два методологических подхода к анализу рынка труда – диалектический метод социально-экономического анализа явлений и функциональный метод (табл. 1).¹

Согласно диалектическому методу социально-экономического анализа явлений (К. Маркс) все социально-экономические явления анализируются с точки зрения производственных отношений в их взаимосвязи с уровнем развития производительных сил².

На основе этого представляется возможным исследовать развитие рынка труда исходя из единства взаимосвязи производственных отношений и производительных сил.

¹Ванкевич, Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда [Текст]/ Е.В. Ванкевич//Мн.: ООО «Мисанта». – 1996. – С.68 – 74.

²Маркс, К. Капитал [Текст]/ К. Маркс, Ф. Энгельс. – Собр. соч. – М., Политиздат, 1954-1981. – Т. 23. – 180с.

Таблица 1. Методологические подходы к анализу рынка труда (составлено автором по материалам)³

Диалектический метод социально-экономического анализа	Функциональный метод
основан на примере производства в воспроизводственной цепочке и на теории трудовой стоимости	предусматривает анализ рынка труда исходя из функционально-экономических взаимосвязей и «технологии» движения рабочей силы в условиях рынка
рынок труда рассматривается как совокупность отношений между людьми по поводу воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства	рынок труда рассматривается как способ воспроизводства трудового потенциала в условиях товарного производства, как форма развития человеческого капитала
дополняет полученные сведения знанием конкретных «рабочих» механизмов на рынке труда, дает количественную оценку экономической ситуации, что помогает выработать реальные рекомендации в проведении экономической политики	можно увидеть логику развертывания процесса, его перспективу, а раскрывая противоречия функционирования - пути их регулирования в конкретных условиях

Соглашаясь с Е.В. Ванкевичем, «два метода изучения рынка труда не являются взаимоисключающими. Наоборот, данные методы дополняют друг друга и позволяют всесторонне исследовать рынок труда как экономическую форму функционирования личного фактора производства в рыночной экономике».

В отечественной экономической литературе существуют разные трактовки понятия рынка труда, прежде всего это связано со спецификой товара, который циркулирует на рынке труда в качестве объекта купли-продажи. А. Рофе утверждал, что понятие объекта купли-продажи на рынке труда есть «принципиальнейший вопрос экономической теории»⁴, с данным утверждением следует согласиться.

³ Ванкевич, Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда [Текст]/ Е.В. Ванкевич//Мн.: ООО «Мисанта». – 1996. – С.68 – 74.

⁴Рофе, А.И., О содержании понятий «трудоу ресурсы» и «рабочая сила» [Текст]/ А. И. Рофе // Человек и труд. – 1997. – № 3. – С. 23-27.

Опираясь на базовые положения теории прибавочной стоимости К. Маркса о сущности труда, рабочей силы и условиях ее товарности, сторонники одной точки зрения, рассматривают в качестве объекта купли-продажи рабочую силу.⁵

В современной экономической науке определение сущности рабочей силы выражается в традиционном толковании «... физические и духовные способности, которыми обладает человек, и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг»⁶

Сторонники другой точки зрения (Г.Беккер, Т. Шульц и Дж. Минкер) считают, что товаром на рынке труда выступают услуги труда, количество и качество которых зависит от его квалификации, опыта, уровня профессиональной подготовки работника и добросовестности. Также с позиций теории «человеческого капитала» существенно расширяется представление о товаре «рабочая сила».

Адаптируя данные точки зрения к рынку труда ЕАЭС, представляется, что объектом купли-продажи на рынке труда ЕАЭС является конкретная трудовая услуга, которая выступает товаром на национальных рынках труда стран-участниц объединения. Рабочая сила на рынке труда ЕАЭС представлена как совокупность разнообразных способностей к труду, а в конкретную трудовую деятельность включаются только определенные способности.

Научные взгляды основоположников классической политэкономии (У. Петти, А. Смит, Д. Риккардо, Ж.Б. Сэй, К. Маркс) формировались во времена, когда существовала свободная конкуренция и рыночная система еще не испытывала глубоких экономических кризисов. Представители классической теории были убеждены во всеилии рыночных регуляторов и полагали: «полная занятость обеспечена потому, что спрос и предложение на рынке труда всегда сбалансированы. Равновесное же состояние спроса и предложения рабочей силы в условиях рынка обеспечивается ее ценой, то есть заработной платой».⁷

⁵ Богданов, А.А. Эмпириомонизм [Текст] / А.А. Богданов. – М., 2003. – 400 с.

⁶Ходжсон, Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности [Текст]/ Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. – 2001. – № 8. – С. 32-45.

⁷ Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда [Текст]/ А.И. Дрождинина // Вестник МГТУ. – 2011. – Т.14 №1. – С.7-11

Факторы спроса и предложения оказывают сильное влияние на становление и развитие рынка труда ЕАЭС. Равновесное состояние между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда ЕАЭС будет достигнуто путем соотнесения совокупных трудовых ресурсов стран-участниц ЕАЭС к наличию общего количества рабочих мест на национальных рынках труда в странах-участницах. В частности, высокое значение коэффициента участия в рабочей силе показывает ограниченность предложения рабочей силы на национальном рынке труда в Белоруссии, Казахстане и России.⁸

Рынок труда в современной действительности является отражением экономических, политических и социальных аспектов государственного регулирования. Он выступает своего рода индикатором социально-экономических процессов в обществе. Сбалансированность рынка труда является важнейшей основой макроэкономического развития государства. При этом факторы, влияющие на его сбалансированность, формируются под воздействием целого ряда сложных взаимосвязанных социально-экономических процессов. Исследование факторов, влияющих на становление рынка труда ЕАЭС, отражено в следующем параграфе.

Ключевое место в исследованиях институционалистов (Т. Веблен, Дж. Данлоп, Дж. Коммонс, Дж. Гэлбрейт) занимают проблемы взаимного принуждения работников и работодателей, в том числе с помощью коллективных договоров при участии профсоюзов. Для данного направления характерен отход от стремления объяснить имеющиеся на рынке труда несоответствия особенностями динамики отдельных отраслей, демографических групп, профессиональных и социальных. Особое внимание институционалисты уделяют анализу влияния политических и общественных институтов на рынок труда, анализу отраслевых и профессиональных различий в структуре рабочей силы и, соответственно, в уровнях заработной платы. Главной идеей теории институционалистов является необходимость усиления социального контроля над

⁸Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 17.09.2016)

экономикой. Наибольший интерес приобретает вопрос о социальных гарантиях занятости. Проблемы в области занятости могут быть решены с помощью разного рода институциональных реформ, которые определяют во многом поведение субъектов на рынке труда.⁹

Действительно, институциональные реформы, реализуемые в Республике Казахстан, имеют особое значение для обеспечения устойчивого роста экономики, сохранения существующих рабочих мест, а также создания новых в условиях ухудшения конъюнктуры на внешних рынках.

По мнению институционалистов, «рынок труда представляет собой площадку ведения переговоров между предпринимателями и работниками и описывают правила поведения субъектов на этой площадке».¹⁰

Представляется, что роль единого наднационального института на территории ЕАЭС выполняет ЕЭК, которая является регулирующим органом союза. Активная работа ведется ЕЭК по поиску решения вопросов, связанных с социальным обеспечением и трудовой миграцией. Так, на данный момент при ЕЭК функционируют Консультативные комитеты по миграционной политике и по вопросам социального обеспечения. Всё большее значение в международно-правовом регулировании труда приобретают правовые нормы, разработанные в рамках региональных международных организаций, включая такие региональные интеграционные объединения, как Европейский Союз, АСЕАН, Евразийский экономический союз и другие.¹¹

Стоит отметить, что на рынке труда ЕАЭС возникает проблема увеличения миграции научных работников Белоруссии в другие страны-участницы.¹² Таким образом, современные проблемы с поддержанием предложения на рынке труда ЕАЭС научных работников на достаточном уровне свидетельствуют о

⁹Веблен, Т. Теория праздного класса [Текст]/ Т. Велен. – М: Прогресс, 1984. – 367 с.

¹⁰Веблен, Т. Теория праздного класса [Текст]/ Т. Велен. – М: Прогресс, 1984. – 367 с.

¹¹Давлетгильдеев, Р.Ш. Региональные модели международно-правового регулирования труда [Текст]/ Р.Ш. Давлетгильдеев // Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. – 176 с.

¹²Воронецкая, Л.Г. Ретроспективный анализ и современные проблемы государственного регулирования рынка труда и научных работников Беларуси [Текст]/ Л.Г. Воронежская // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LIX междунар. науч.-практ. конф. – 2016. – № 3(57). – С. 109-119.

необходимости совершенствования институционального механизма регулирования данного рынка.

Модель рынка труда, предложенная А. Смитом, отражает взаимосвязь между спросом на рабочую силу и фондами, предназначенными для выплаты заработной платы. А. Смит отмечал, что спрос на лиц, живущих заработной платой, может возрасти пропорционально увеличению фондов, предназначенных для выплаты заработной платы¹³. Также он утверждал, что источником всякого богатства является только труд, сам являясь товаром и объектом купли-продажи. Заметив, что уровень заработной платы меняется в зависимости от того в каких условиях выполняется труд, А. Смит предвосхитил некоторые положения и выводы современной теории выравнивающих различий в оплате труда.

На пространстве ЕАЭС выравнивание различий в оплате труда происходит в зависимости от уровня жизни населения стран-участниц. Так, в Кыргызстане рост реальной заработной платы достиг наибольших значений среди стран ЕАЭС (9.4%). Высокий рост заработных плат в Кыргызстане наблюдается в сельском хозяйстве, секторе добычи, а также за счет бюджетной поддержки работников сферы образования. В Армении рост доходов населения поддерживается государством. В Белоруссии и России, вследствие сильного сокращения реальных доходов населения, слабой потребительской уверенности, происходит переход населения к сберегательной модели поведения.

В большинстве случаев экономические теории, в той или иной степени, основываются на классической либеральной теории, сущность которой заключается в общих преимуществах свободного рынка труда в результате интеграции.¹⁴ Предполагается, что объединение рынков труда обеспечит оптимальное международное разделение труда и, таким образом, будет способствовать оптимальному экономическому росту и благосостоянию. П.

¹³Петти, У. Антология экономической классики [Текст]/ У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – М.: Эконом, 1993. – 486 с.

¹⁴Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления [Текст]/С.А. Карташов, Одегов Ю.Г. // М.: Финстатинформ. – 1998. – С.7-10.

Стритен определил четыре цели интеграции: экономический рост, принцип равноправия (в экономической деятельности), более равномерное распределение доходов и большая свобода выбора.¹⁵ П. Стритен справедливо отмечает, что под интеграцией следует понимать общую политику занятости, общую монетарную антимонопольную и фискальную политику¹⁶. Соглашаясь с П. Стритен, рынок труда ЕАЭС должен представлять собой не просто совокупность национальных рынков труда, а заново сформированную общую политику занятости.

Сторонники классической школы (А. Смит, Д. Рикардо, Дж. С. Милль) первоосновой интеграции стран считали свободную торговлю. Неоклассики (М. Алле, В. Репке, Я. Гальперин, Д. Биллей, Б. Баллаша и др.) связывали интеграционное развитие с либерализацией внешнеэкономических барьеров, ограничивающих движение рабочей силы. Нобелевский лауреат М. Алле считает, что успех формирования рынка труда на территории интеграционных объединений заключается в устранении барьеров снижения мобильности рабочей силы.¹⁷ Так как мировая интеграция осуществляется посредством образования региональных сообществ, это вызывает противоречивые последствия: внутрорегиональный оборот возрастает, а обмен со странами, не входящими в данное сообщество, может снижаться. Кейнсианцы одним из условий интеграции считают согласование единой политики занятости, вплоть до полного единообразия.¹⁸ Неокейнсианцы (Р. Купер¹⁹) отмечали, что для использования выгод интеграции с сохранением в то же время максимальной для каждой страны степени свободы, необходимо наличие согласованной внутренней и внешней политики. Думается, что на рынке труда ЕАЭС возможно оптимальное сочетание двух возможных сценариев развития:

¹⁵Streeten, P. Economic Intregation. Aspects and Problems [Текст] / P. Streeten // Leyden: AW Sythoff – 1961. – 48 p.

¹⁶Streeten, P. Economic Intregation. Aspects and Problems [Текст] / P. Streeten // Leyden: AW Sythoff – 1961. – 47 p.

¹⁷Allais, M. Erreurs et Impasses de la Construction Europeenne [Текст] / M. Allais // Editions Clement Juglar – 1999 – P. 104-125.

¹⁸Кейнс, Дж. Общая теория занятости, процента и денег [Текст]/ Дж.Кейнс. – Избр. произ. М., Экономика, 1993. – 287 с.

¹⁹Cooper, R. The Breaking of Nations. Order and Chaos in the Twenty'first Century [Текст]/ R. Cooper // The Quarterly Journal. – 2009. - №8 – P.91-103

а) объединение национальных рынков труда с последующей утратой ими суверенитета и взаимным согласованием политики занятости;

б) интеграция с максимальным сохранением автономии национальных рынков труда.

Последователи корпорационализма (С. Рольф, У. Росту) полагали, что интеграционный процесс способны обеспечить не рыночный механизм и государственное регулирование, а международные корпорации, деятельность которых способствует сбалансированному развитию международных экономических отношений.²⁰

При анализе рынка труда следует обратить внимание на Б. Балашша, который предложил известную модель пятистадийной экономической интеграции. Рассматривая экономическое содержание рынков труда в интеграционных объединениях Б. Балашш предположил разграничивать «сотрудничество» и «интеграцию». По его мнению, сотрудничество предполагает осуществление действий, направленных на уменьшение различного рода дискриминаций, а процесс интеграции подразумевает ликвидацию дискриминации.²¹ Однако, как показывает практика, определенная дискриминация встречается в зрелых интеграционных объединениях.²² Примером может служить интеграционная группировка НАФТА, в которой сегодня наблюдается относительная миграционная дискриминация в отношении Мексики.²³

Представляется возможным вышеуказанную модель применить к рынку труда ЕАЭС. Так, на первом этапе образуется зона свободного передвижения рабочей силы на территории ЕАЭС, в рамках которой устраняются барьеры и ограничения. На втором этапе вводится безвизовый режим на рынке труда ЕАЭС.

²⁰Булатов, А.С. Мировая экономика и международные экономические отношения [Текст]/ Полный курс: учебник / коллектив авторов; под ред. А.С. Булатова. — Москва: КНОРУС, 2017. — 916 с.

²¹Balassa, B.A., The Theory of Economic Integration [Текст]/ B.A. Balassa // London: Georgi Alien & Unwin – 1962. – P. 4-15

²²Буторина, О.В. К 10-летию Кафедры европейской интеграции [Текст]/ О. В. Буторина, Н. Ю. Кавешников // Вестник МГИМО-Университета. —2013. — № 4. — С. 59-70.

²³Тер-Акопов, А.А. Регулирование трудовой миграции в условиях равноуровневой экономической интеграции (на примере интеграционного объединения НАФТА) [Текст]/ А.А. Тер-Акопов // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 10 (51). – С. 174-178.

На этапе общего рынка труда обеспечивается максимальная длительность пребывания трудящихся граждан на территории ЕАЭС. На этапе экономического союза во всех странах-участницах осуществляется унифицированная политика занятости и создание надгосударственных институтов регулирования рынка труда ЕАЭС. Наконец, последней стадией является формирование политического союза, который подразумевает проведение согласованной внешней политики, тесное взаимодействие в сфере безопасности, в том числе и рынка труда ЕАЭС от внешних угроз. Речь идет о превращении единого рыночного пространства в целостный хозяйственно-политический институт, то есть в новый многонациональный субъект мирохозяйственных и международных политических отношений, который преследует интересы и политическую волю всех акторов интеграции. Другими словами, должно быть сформировано новое федеративное государство. На сегодняшний момент нет ни одного регионального экономического блока столь высокого уровня развития интеграции.

Следует согласиться с мнением В.С. Панькова, о том, что процессы сближения и взаимопереплетения экономик двух и более стран с однородной социально-экономической системой, нацеленный на достижение той или иной формы (стадии) сращивания национальных процессов воспроизводства, становится необратимым и нацеленным на формирование единого полигосударственного хозяйственного организма.²⁴

Целью становления рынка труда ЕАЭС, является стремление стран-участниц использовать систему элементов международной экономической интеграции как инструмент повышения занятости и снижения безработицы путем формирования системы льгот и преференций, выгодных условий взаимодействия в общем экономическом пространстве, которые недоступны для третьих стран.

Представляется, что при формировании моделей рынка труда ЕАЭС необходимо учитывать «дифференцированную интеграцию» (табл. 2). Сущность модели «дифференцированной интеграции» заключается в том, что расширение

²⁴Паньков, В.С. Мировая экономика на пути к 2015 году [Текст]/ В.С. Паньков // Экономика XXI века. – 2002. – №8. – С. 84-89.

интеграционного объединения в состоянии изменить принципиальные особенности интеграции и предполагает дифференциацию скорости интеграционных процессов по различным странам. Несмотря на использование различных терминов в отношении Европейской интеграции, которые относятся к одной и той же проблеме (дифференцированная европейская интеграция, многоскоростная Европа, концентрические круги, избирательная геометрия), политика «более тесного сотрудничества» означает, что не все страны-участницы реализуют интеграционный процесс с одинаковой скоростью. В условиях дифференцированной интеграции расширение рынка труда ЕАЭС предполагает дифференциацию скорости интеграционных процессов национальных рынков труда.²⁵

Таблица 2. Модели формирования рынка труда ЕАЭС, в зависимости от дифференциации скорости интеграционных процессов (составлено автором по материалам)²⁶

Модель	Содержание
Разноскоростное формирование рынка труда	В случае разногласий между странами-участницами интеграционного процесса, политику углубленного сотрудничества необходимо реализовывать в различных направлениях, учитывая интересы каждого актора интеграции, с целью не допустить нарушения системы принятия решений и избежать принципа «развитие одного за счет другого».
Ступенчатое формирование рынка труда	Интеграция направлена на углубление интеграции, но при этом исключает необходимость подписания договоров и временные ограничения. Учитывается также создание «ядра» разным составом акторов.

²⁵ Вардомский, Л.Б. Экономическое взаимодействие стран-членов СНГ в контексте Евразийского интеграционного проекта: сборник научных статей [Текст] / Отв. ред. Л.Б. Вардомский, А.Г. Пылин. – М.: ИЭ РАН, 2015. – 308 с.

²⁶ Вардомский, Л.Б. Экономическое взаимодействие стран-членов СНГ в контексте Евразийского интеграционного проекта: сборник научных статей [Текст] / Отв. ред. Л.Б. Вардомский, А.Г. Пылин. – М.: ИЭ РАН, 2015. – 308 с.

Продолжение таблицы 2

Концентрические круги, формирующегося рынка труда	Образуют три уровня интеграции: первый, базовый круг представляет собой экономическую организацию в составе всех стран-участниц объединения, некоторые из которых пребывают на стадии переходного периода; второй круг характеризуется высокой степенью интеграции во всех сферах и предполагает ограниченное число участников; третий круг объединяет все государства, включая те из них, которые не являются членами интеграционного объединения и не могут претендовать на членство в течение многих лет.
---	--

В случае разногласий между странами-участницами ЕАЭС, политику занятости необходимо реализовывать в различных направлениях, учитывая интересы каждого актора интеграции, с целью не допустить нарушения системы принятия решений и избежать принципа «развитие одного за счет другого», что характерно для модели «разноскоростного формирования рынка труда». Так С.А.Бондарева считает, что углубленное сотрудничество не должно приводить к дискриминации или ограничению торговли между странами-участницами, а также нарушать условия конкуренции между ними.

Модель дифференцированной интеграции, о которой изначально говорили применительно к ЕС, также нашла свое отражение на рынке труда постсоветского пространства.

Следует обратить внимание на кластерную концепцию рынка труда Дж.Данлопа. Данная концепция характеризуется объединением однородных рабочих мест на внутри- и межфирменном уровнях в кластеры.²⁷ В каждом кластере складывается свой уровень оплаты и присущие только ему специфические производственные отношения.

Теория Дж. Данлопа опровергает существование общего рынка труда со свободным передвижением рабочей силы и единой оплатой труда. Он пишет:

²⁷Doeringer, P. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington [Текст]/ P. Doeringer, M. Piore, // MA: D. C. Heath, 1971.Gagala Ken. The Dual Urban Labor Market. Journal of Black Studies. – 1973 – Vol. 3. – № 3 – P.117-139.

«между регионами, отраслями, предприятиями и профессиями сохраняются устойчивые различия в оплате труда, а регулятором трудового поведения является не только оплата труда, но и условия и содержание труда; профсоюзы и государство оказывают значительное влияние на развитие рынка труда».²⁸

Согласно теории П. Дерингера и М. Пиоре, вместе с внешним рынком труда, аналогичным конкурентному рынку труда, на крупных предприятиях создаются собственные рынки труда, внутренние. П. Дерингер и М. Пиоре считают, что внутренние рынки труда крупных предприятий не зависят от колебаний внешнего конкурентного рынка и являются относительно самостоятельными. Также они полагали, что оплата и условия труда регулируются административными правилами, стандартами, нормами, обычаями. Создание автономных внутренних рынков труда крупных предприятий обусловлено спецификой квалификации, требуемой для данного производства, а также необходимостью профессиональной подготовки на рабочих местах. Представители теории сегментированного рынка труда П. Дерингера и М. Пиоре предложили концепцию двойственного рынка труда. Они выделяли «первичный» и «вторичный» сегменты, разделяющие занятых на две большие группы. Первая группа это – работники, которые заняты на постоянной работе, полную рабочую неделю и полный рабочий день, имеющие фактически гарантированное рабочее место, оплату труда выше равновесного уровня и высокий уровень социальной защищенности, составляют первую группу. Вторую группу составляют работники, занятые по краткосрочным договорам, без гарантий сохранения места в периоды экономического спада, работающие неполное время, с более низкой оплатой труда, отсутствие социальных льгот, предоставляемых предприятием основной группе работников.²⁹

²⁸ Doeringer, P. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington [Текст]/ P. Doeringer, M. Piore, // MA: D. C. Heath, 1971. Gagala Ken. *The Dual Urban Labor Market*. *Journal of Black Studies*. – 1973 – Vol. 3. – № 3 – P.117-139.

²⁹ Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда [Текст]/ А.И. Дрождинина // Вестник МГТУ. – 2011. – Т.14 №1. – С.7-11.

Двойственность проявляется и на рынке труда ЕАЭС, на котором функционируют два не конкурирующих друг с другом рынка рабочей силы, или два сегмента общего рынка рабочей силы.

Представляется, что первичный сегмент рынка труда ЕАЭС охватывает рабочие места высококвалифицированных работников. Доказано что, первый сегмент рынка труда ЕАЭС является капиталоемким рынком, его характеризует стабильная занятость, высокая оплата труда, социальная защищенность и высокий социальный статус. Данный рынок привлекателен только для высококвалифицированных иностранных мигрантов и местных кадров. Вторичный сегмент рынка труда ЕАЭС охватывает рабочие места низкоквалифицированных иностранных трудовых мигрантов (Республика Кыргызстан), в основном это работники в сфере обслуживания. Этот сегмент рынка труда ЕАЭС является трудоёмким рынком, которому характерна высокий уровень безработицы, низкая заработная плата, отсутствие социальной защищенности, текучестью кадров и отсутствие карьерного роста. Между указанными выше сегментами существуют жесткие институциональные барьеры.

Осознание всех этих ограничений и недостатков, а также процессы глобализации мировой экономики, послужили поводом для новых исследований рынка труда. Теория сегментированного (двойного) рынка труда была разработана с целью преодоления вышеописанных недостатков.

Представляется возможным сделать вывод о том, что на рынке труда ЕАЭС международная трудовая миграция вытекает из собственных потребностей национальных рынков труда стран-участниц ЕАЭС. Дуализм между трудом и капиталом распространяется на рабочую силу в виде сегментированной структуры рынка труда ЕАЭС. Действительно, именно двойственность создает постоянный спрос на категорию работников, которые готовы трудиться в ненадлежащих условиях и за низкую заработную плату.

Прикладные исследования российских и зарубежных ученых, построенные на основе использования эконометрических моделей и анализе опыта

европейских стран в целом, подтверждают эту точку зрения.³⁰ Вместе с тем, формирование общего рынка труда на территории ЕАЭС имеет свои особенности.

Формирование общего рынка характерно для стран СНГ. Оно осуществляется по тем же принципам и фазам воспроизводственного процесса рабочей силы, что и на национальных рынках труда. Для того чтобы достичь равновесное состояние между спросом и предложением на экономическом пространстве СНГ, необходимо сопоставить совокупность трудового потенциала стран-участниц СНГ с наличием общего количества рабочих мест в этих странах.³¹

Под общим рынком труда понимается свободное перемещение рабочей силы по территории нескольких государств на основе экономического соглашения, результат экономической интеграции.³²

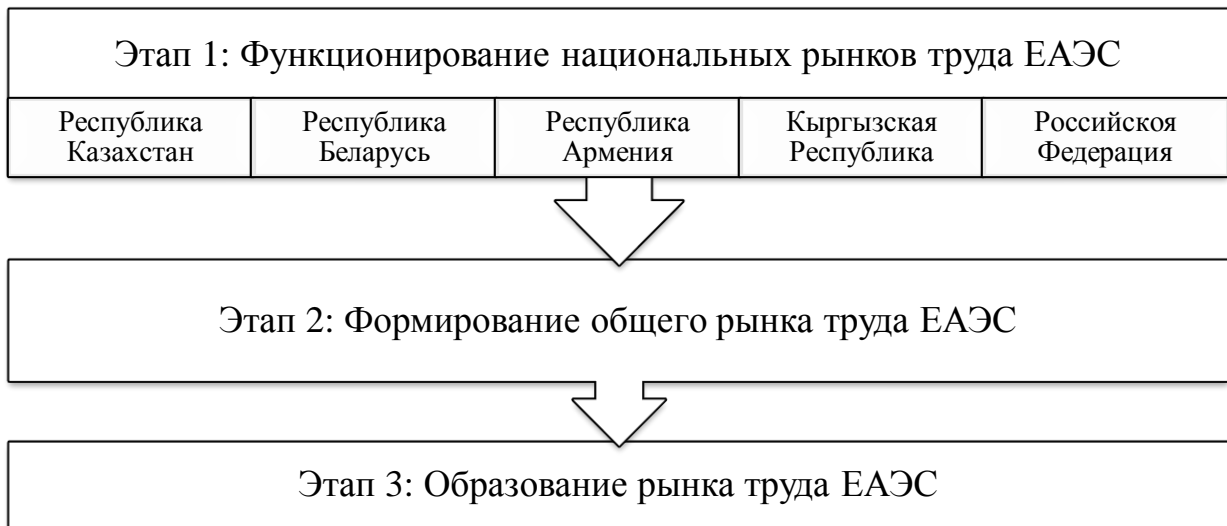
Важной отличительной особенностью рынка труда ЕАЭС от общего рынка труда является то, что под ним понимается формирующийся на основе взаимодействия национальных режимов регулирования рынков труда, механизм становления сложной динамичной межнациональной системы социально-экономических отношений воспроизводства и эффективного использования рабочей силы. Такое определение общего рынка труда наиболее полно отражает общественный характер труда независимо от формы собственности на средства производства.

К формированию рынка труда ЕАЭС, при постепенном слиянии национальных рынков труда, как показывает зарубежный и отечественный опыт, необходимо двигаться поэтапно, последовательно решая те или иные задачи (рис. 1).

³⁰ Анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий ратификации Соглашения о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей и Соглашения о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств для государств-участников Единого экономического пространства (Беларусь, Казахстан, Россия) [Электронный ресурс] – Центр интеграционных исследований ЕАБР. – Санкт-Петербург. – 2012. – С.40. – Режим доступа: [http://migration_report_new%20\(1\).pdf](http://migration_report_new%20(1).pdf) (дата обращения: 25.11.2016)

³¹ Шишков, Ю.В. Формирование европейского экономического пространства [Текст] / Ю.В. Шишков; Заглядывая в 21-й век: ЕС и СНГ. – Москва, 1998. – 162 с.

³² Райзберг, Б.А. Современный социоэкономический словарь [Текст] / Б.А. Райзберг. – М., 2012. – 332 с.



**Рисунок 1. Схема поэтапного формирования рынка труда ЕАЭС
(составлено автором)**

На первом этапе функционируют национальные рынки труда. Вопросы социально-трудовых отношений регулируются национальными законодательствами стран-участниц ЕАЭС.

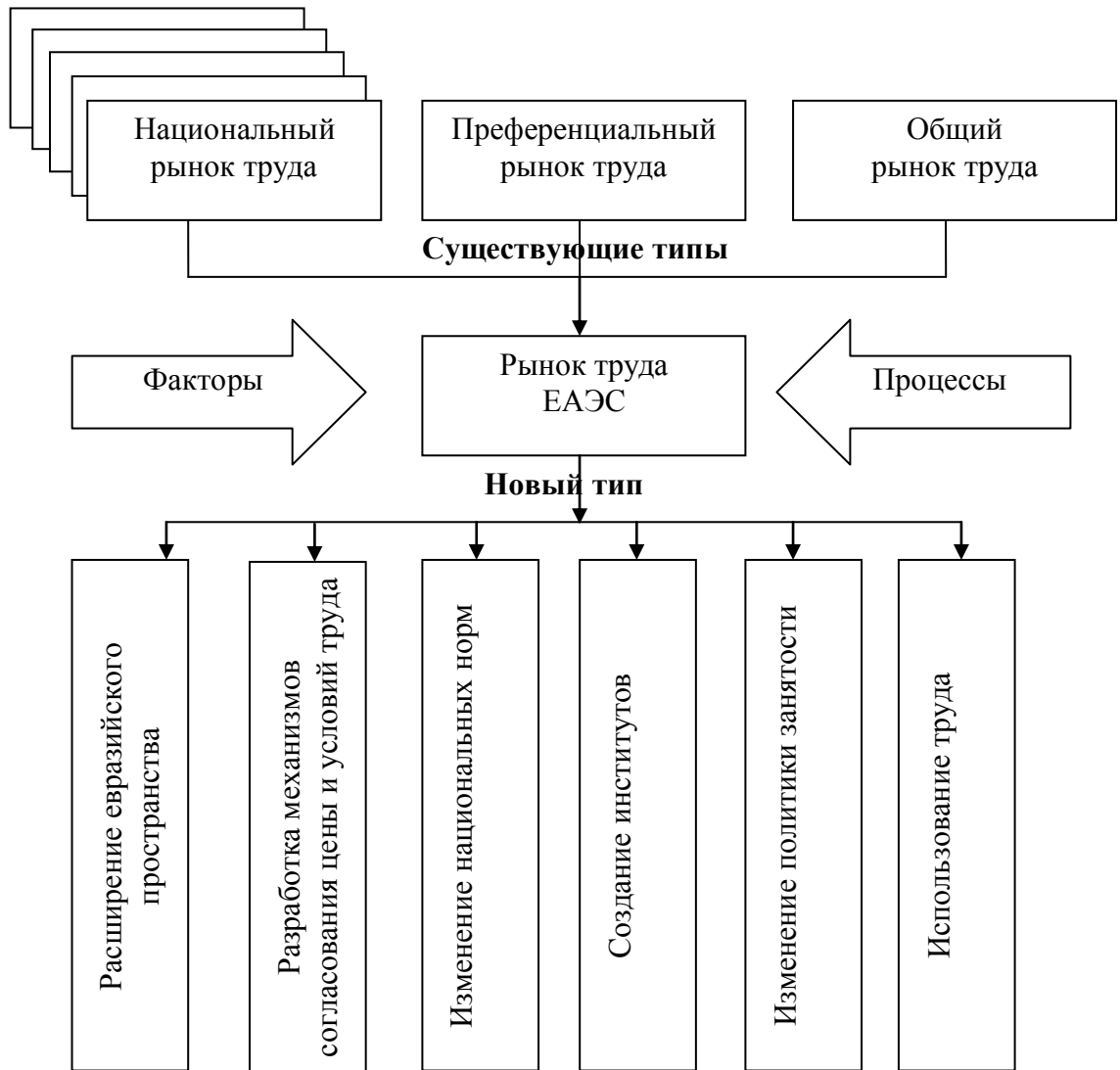
На втором этапе формируется общий рынок труда, который не является просто суммой национальных рынков труда, а наполняется новым качественным содержанием. Осуществляются модернизация и гармонизация норм и правил функционирования общего рынка труда стран-участниц ЕАЭС.

На третьем этапе образуется рынок труда ЕАЭС, который предполагает разработку законодательной базы и механизмов, обеспечивающих единое правовое поле, для трудовых мигрантов не менее благоприятное, чем для граждан принимающих стран-участниц ЕАЭС. Представляется, что на евразийском рынке труда ЕЭК, является наднациональным органом, регулирующим социально-трудовые отношения в странах-участницах ЕАЭС.

Представляется, что выработку современной модели рынка труда ЕАЭС необходимо также рассмотреть на основе межотраслевого разделения труда или наращивание внутриотраслевого обмена, так как данная особенность является одной из стратегических дилемм евразийской экономической интеграции. На межотраслевом обмене строилось экономическое сотрудничество стран Совета

экономической взаимопомощи. Видимо, настало время критически осмыслить этот опыт, вычленив его положительные результаты и определив причины ошибок. Вопрос о том, может ли рынок труда ЕАЭС под влиянием международной региональной интеграции развиваться на базе межотраслевого обмена, заслуживает всестороннего исследования с целью выработки практических рекомендаций относительно его форм и методов. Более подробно преференциальный рынок рассматривается во втором параграфе данного исследования.

Таким образом, представляется возможным выделить новый тип рынка труда, характеризующийся с одной стороны формированием на евразийском пространстве системы механизмов согласования цен и условия труда между гражданами стран-участниц ЕАЭС и работодателями, с другой стороны изменениями национальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использование труда (рис. 2).



**Рисунок 2. Процесса становления и развития рынка труда ЕАЭС
(составлено автором)**

Думается, что уровень развития интеграционного объединения не влияет на форму внутриинтеграционного рынка труда. Так, можно показать несколько отличительных друг от друга рынков труда, формирующихся и функционирующих на интеграционных объединениях. Например, на территории ЕС функционирует общий рынок труда, который предоставляет возможность странам-участницам Европейского союза практически беспрепятственно работать на всей его территории. На территории Евразийского экономического союза функционирует рынок труда ЕАЭС, который подразумевает национальный режим трудоустройства во всех странах-участницах интеграционного объединения. В

Зоне свободной торговли НАФТА функционирует преференциальный рынок труда, который предоставляет льготы определенным группам трудовых мигрантов, посредством упрощенной процедуры трудоустройства.

Таким образом, рынок труда ЕАЭС представляет собой совокупность национальных рынков труда, качественное развитие рынка рабочей силы в условиях усиливающихся процессов интернационализации производства и роста общения между народами, объектом купли-продажи которого выступает конкретная трудовая услуга.

Образование ЕАЭС создает наиболее благоприятные условия для перехода к общему рынку труда путем увеличения занятости населения стран-участниц. Сегодня общий рынок труда ЕАЭС еще не сформировался. Его становление происходит как под влиянием внутренних интеграционных процессов на пространстве ЕАЭС, так и под внешним воздействием международного рынка труда, усиления конкуренции за трудовые и интеллектуальные ресурсы.

1.2. Факторы, влияющие на становление рынка труда ЕАЭС

В странах-участницах ЕАЭС, имеющих схожую траекторию экономического развития, есть собственный набор факторов. Думается, что факторы воздействуют как на национальные рынки труда, так и на рынок труда ЕАЭС. Экономические закономерности, описанные в теории, могут по-разному действовать в различных условиях, или не действовать вообще. Так, безработица возникает при различных обстоятельствах. Например, в странах-участницах ЕАЭС с высоким естественным приростом населения ключевой фактор ее возникновения — демографический, а в странах с высокой заработной платой — степень этого завышения и т. д.

На развитие национальных рынков труда ЕАЭС неизбежно оказывают влияние как внутренние (организационные, нормативно-правовые, финансовые, социальная политика, производительность труда, квалификация и др.), так и внешние (социально-трудовые, экономические, образовательные, демографические, развитие технологий и др.) факторы.

Определяющую роль в становления рынка труда ЕАЭС занимает научно-технический прогресс, отраслевая реструктуризация экономики, массовый приток иммигрантов. В этой связи политика занятости должна быть адекватна реальному набору факторов конъюнктуры рынка труда ЕАЭС, действующих в странах-участницах в конкретных условиях.

Страны-участницы ЕАЭС, ставящие задачи индустриального и инновационного развития, испытывают дефицит высококвалифицированных кадров, имеющих качественные знания и навыки работы на прогрессивных технологических линиях и оборудовании. Недостаток восполняется как за счет внутренних, так и внешних источников.

На основании анализа литературных источников можно сделать вывод, что имеется набор факторов, которые воздействуют на рынок труда ЕАЭС на макро-, мезо-, микро- уровнях (табл. 3-5). При этом макроэкономические факторы влияют на становление рынка труда ЕАЭС, факторы мезоуровня оказывают воздействие на функционирование национальных рынков труда ЕАЭС и связывают их на уровне рынка труда ЕАЭС. Микроэкономические факторы влияют на формирование национальных рынков труда на уровне отдельных предприятий.

Таблица 3. Макроэкономические факторы, влияющие на формирование рынка труда ЕАЭС (составлено автором по материалам)³³

Вид макроэкономического фактора	Характеристика
Демографические факторы	Уровень рождаемости и смертности населения в целом, естественный прирост, миграционные процессы, гендерно-возрастная структура населения, режим воспроизводства, соотношение городского и сельского населения и др.

³³ Боженко, В.В. Демографический фактор расширения Европейского Союза [Текст]/ В.В. Боженко. – М.: Экон-информ, 2011. – 151 с.

Продолжение таблицы 3

Экономические факторы	Изменение структуры экономики, инфляционные процессы, ценовая политика, формирование потребительского рынка, уровень инвестиционной активности, внешнеэкономическая деятельность и др.
Социальные факторы	Уровень доходов населения, включая трудовые доходы, уровень социального обеспечения и социальной защиты населения, развитие социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, жилищно-коммунальное хозяйство), функционирование системы социального партнерства
Организационно-технические факторы	Степень развития материально-технической базы производства, уровень организации труда, производства и управления, организация работы государственной службы занятости и негосударственных служб по трудоустройству и т.п.
Национально-этнические факторы	Распределение населения по национальному признаку соотношения национальных групп и др.
Административно-правовые факторы	Развитие законодательной базы, в том числе законов, регулирующих условия найма и увольнения, режимы труда и отдыха, занятость и миграцию, соблюдения конституционных прав и свобод граждан, степень защиты трудовых и иных прав и др.

На становление рынка труда ЕАЭС особое влияние оказывают следующие факторы: демографический фактор, уровень экономической активности различных групп трудоспособного населения, состояние экономической конъюнктуры и характер миграционных перемещений рабочей силы.

Мезоуровень представляет собой связующее звено между макро- и микроуровнем рынка труда ЕАЭС. Поэтому многие из факторов, действующих на мезоуровне, оказывают влияние и на макроуровне. На данном уровне важно рассматривать такие факторы как географическое расположение, природно-климатические условия, развитие основных отраслей экономики и их специализация, инвестиционная политика региона, уровень диверсификации, характеризующий отраслевую структуру экономики региона, демографическая ситуация, развитие региональных комплексов и др.

Следует отметить, что мезоуровень является неологизмом, используемым для описания экономических механизмов и явлений, которые не базируются ни на микроэкономической теории спроса и предложения, ни на макроэкономических совокупных величинах.³⁴ Что касается мезоуровня, то Т.В. Огородникова подчеркивает, что формы проявления экономического поведения микросубъектов на мезоуровне намного сложнее, чем в традиционных микро- и макропредставлениях.³⁵

Согласно методологическим позициям Т. Парсонса система рынков труда является иерархической системой трудовых отношений разных уровней. Важнейшие элементы и экономические процессы на всех рынках труда, входящих в общую систему, одновременно являются элементами и предпосылками подсистем друг друга.³⁶

Рынок труда ЕАЭС при достаточно сильной степени интеграции представляется возможным рассматривать на макроуровне, а при слабой — на метауровне. При этом рынок труда ЕАЭС научных работников ЕАЭС при сильной степени интеграции следует рассматривать на мезоуровне, а при слабой — на метауровне, так как в данном случае действуют преимущественно законы мировой экономики. Национальный рынок труда стран-участниц следует рассматривать на макроуровне, поскольку он характеризуется такими показателями, как совокупный спрос на труд, совокупное предложение труда и др.

Наиболее ярко мезо- и мета- уровни иллюстрируются национальными рынками труда ЕАЭС, а именно ценой на труд и условиями труда научных работников. Национальный рынок труда научных работников стран-участниц следует рассматривать на мезоуровне. Рынок труда региона также следует рассматривать на мезоуровне, как и национальный рынок труда научных

³⁴ Mesoconomics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://en.wikipedia.org/wiki/Mesoconomics>. Dateaccess (дата обращения: 26.02.2017)

³⁵ Огородникова, Т.В. Мезоуровень исследования экономического поведения: проблемы методологии [Текст]/ Т.В. Огородникова. – Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 3 (83). – С. 6–8.

³⁶ Маковская, Н.В., Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республики Беларусь: монография [Текст]/ Н. В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А. А. Кулешова», 2008. – 272 с.

работников региона. В тоже время, рынки труда организаций, в т. ч. внутренние рынки труда научных работников, относятся к микроуровню.

Национальный рынок труда научных работников страны-участницы с позиций институционализма представляет собой организацию трудовой деятельности научных работников на мезоуровне, основанную на иерархии рабочих мест и рациональном распределении между ними работников, что регламентируется национальным трудовым законодательством, международными соглашениями, внутренними документами организаций и административными правилами и процедурами.³⁷ Таким образом, исследование национальных рынков труда научных работников предполагает использование методов мезоэкономики и институционализма. Это позволит, считает Т.В. Огородникова, сформировать эффективные институты, адекватные современным условиям, которые смогут обеспечить взаимовыгодные отношения «работник-работодатель» в научной сфере.³⁸

Фактор развития информационных технологий оказывает сильное влияние как на макро- так и на микро- уровнях. Информационные технологии с каждым годом оказывают все большее влияние как на рынок труда ЕАЭС, на национальные рынки труда ЕАЭС, так и на отдельные предприятия.

Представляется возможным выделить факторы, ограничивающие развитие информационных технологий на национальном рынке труда России:

- обострившийся в последние годы дефицит кадров;
- недостаточный уровень подготовки специалистов;
- недостаточно высокая популярность профессий отрасли информационных технологий;
- недостаточное количество ведущихся в стране исследований мирового уровня в области информационных технологий;

³⁷Маковская, Н.В., Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республики Беларусь: монография [Текст]/ Н. В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А. А. Кулешова», 2008. – 272 с.

³⁸Огородникова, Т.В. Мезоуровень исследования экономического поведения: проблемы методологии [Текст]/ Т.В. Огородникова. – Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 3 (83). – С. 6–8.

историческое отставание по отдельным направлениям подготовки;

несовершенство институциональных условий ведения бизнеса по ряду направлений;

недостаточный спрос на информационные технологии со стороны государства;

недостаточный уровень координации действий органов государственной власти и институтов развития по вопросам развития информационных технологий;

слабое использование возможностей частно-государственного партнерства в области обучения и исследований.

Микроэкономический уровень представляется возможным рассматривать на уровне отдельных предприятий (табл. 4). Они преимущественно ориентированы на профессиональную мобильность персонала внутри предприятия. Меры государственного регулирования практически не доходят до этого уровня, что способствует стихийному развитию и динамике внутреннего рынка труда предприятия. Формирование внутреннего рынка труда предприятия происходит под влиянием как внутренних, так и внешних факторов.³⁹ К внутренним факторам относятся: стратегия работы с персоналом, кадровая политика, сбалансированность рабочих мест, организационная культура предприятия и человеческих ресурсов, организация и нормирование труда, социально-демографические характеристики работников, содержание и условия труда, мотивационно-психологические установки работников, состояние здоровья работников, морально-нравственные качества личности работников. Внешними факторами, влияющим на становление и развитие рынка труда на микроуровне, являются: тип экономической системы, динамика миграции населения, уровень развития социальной инфраструктуры, этап развития национальной и мировой экономики, тип воспроизводства населения и трудовых ресурсов, приоритеты

³⁹Ерманский, О.А. Научная организация и система Тейлора [Текст]/ Ерманский О.А – Положительные и отрицательные стороны тейлоризма. Труды Первой Всероссийской инициативной конференции по наземной организации труда и производства, 1921. – Вып. 1. – 241с.

политики занятости, уровень жизни в сравнении с другими регионами, состояние регионального рынка труда.

Таблица 4. Факторы, влияющие на формирование национальных рынков труда ЕАЭС на микроуровне (составлено автором по материалам)⁴⁰

Вид микроэкономического фактора	Характеристика
Технико-технологические факторы	Состояние основных производственных фондов, степень механизации и автоматизации труда, уровень и качество технологической оснащённости рабочих мест, степень использования технологического оборудования и т.д.
Организационно-экономические факторы	Финансовое состояние предприятия, прогрессивность форм организации труда, производства, управления, профессиональная подготовка работников и т.п.
Факторы условий и охраны труда	Уровень оплаты труда, травматизма и профзаболеваемости, санитарно-гигиенических условий, содержания, характер труда и т.д.
Поведенческие и психографические факторы	Мотивация занятости, отношение к работе, уровень культуры, личностные качества и др.

В предложенной классификации факторов, влияющих на рынок труда ЕАЭС, природно-климатические факторы влияют как на макроэкономическом уровне, так и на мезоуровне. Под данными факторами понимается сезонность, климатические условия и т.п. Действительно, в трудах представителей классической политэкономии (А. Смита) выделяется сезонность различных видов деятельности как фактор, влияющий на рынок труда.

⁴⁰Маковская, Н.В., Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республики Беларусь: монография [Текст]/ Н. В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А. А. Кулешова», 2008. – 272 с.

Таблица 5. Факторы, влияющие на становление рынка труда ЕАЭС на макро- и мезо- уровнях, с точки зрения представителей классической политэкономии (составлено автором по материалам)^{41,42}

Факторы, влияющие на спрос		Факторы, влияющие на предложение	
Организационно-технические факторы		Демографические факторы	
Общие факторы			
Экономические факторы	Социальные факторы	Административно-правовые факторы	Природно-климатические факторы

Следует обратить внимание на то, что на рынке труда ЕАЭС существует нетрадиционные формы занятости, влияющие на его становление: сезонная, поденная, периодическая, временная, занятость по вызову и самозанятость.⁴³

Так, сезонная работа с полным рабочим днем, с заключением соответствующего контракта, в основном преобладающая на территории Белоруссии, как правило, характерна для сельского хозяйства. Поденный график работы, при ежедневной оплате труда, характерен для низкоквалифицированных работников в строительстве. Данный тип занятости появляется на национальных рынках труда России и Казахстана, где поток рабочей силы направлен из Республики Армения и Кыргызстана. При этом, на последних странах-участницах ЕАЭС преобладает периодическая работа, при которой занятость постоянно чередуется с отсутствием работы, с периодами различной продолжительности в рамках года, а также временная работа, при которой занятость не зависит от сезонности, но вместе с тем работа длится определенный промежуток времени.

Представляется важным выделить национально-этнические факторы, описанные А. Смитом, которые оказывают высокое влияние на становление рынка труда ЕАЭС, обуславливающие различия в уровне подвижности населения

⁴¹Боженко, В.В. Демографический фактор расширения Европейского Союза [Текст]/ В.В. Боженко. – М.: Экон-информ, 2011. – 151 с.

⁴²Mesoeconomics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://en.wikipedia.org/wiki/Mesoeconomics>. Dateaccess (дата обращения: 26.02.2017)

⁴³Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [принята в г. Женева 18.06.1998] [Электронный источник]. – Консультант Плюс. – 18.06.1998. – 4 с. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=21316&fld=134&dst=100001,0&rnd=0.2510321716405426#0> (дата обращения: 04.01.2016)

и приемлемых формах организации занятости. Национально-этнический фактор ярко выражен на национальном рынке труда Армении. Территориальные претензии, национализм, сепаратизм и прочие факторы, преобладающие в конце XX века, привели к этническим конфликтам и массовым оттокам населения из горячих точек на территорию Российской Федерации. В настоящее время в Армении наблюдается рост спроса на определенные профессии. Так, на конец 2016 года в стране ощущался недостаток медицинских работников, в том числе врачей узкой специализации, а также специалистов со средне-специальным образованием, владеющих тем или иным ремеслом, таких как автомеханики, электрики, водители, дизайнеры, парикмахеры, пекари, повара.⁴⁴ Причем, большая часть свободных рабочих мест приходится на сельскую местность. Возникают проблемы внутренней миграции, горожане не готовы покинуть город ради работы в селах. На национальном рынке труда Армении также наблюдается нехватка специалистов в развивающейся сфере информационных технологий. При этом, развитие данной сферы ограничивается наличием высококвалифицированных работников на территории страны-участницы.

Развитие рынка труда ЕАЭС требует не только масштабного развития сотрудничества в сфере науки и технологий, коммерциализации и трансфера наукоемких и высокотехнологических разработок, но и, прежде всего, совместной подготовки высококвалифицированных кадров. Необходимость развития сотрудничества в сфере образования в рамках ЕАЭС (ст. 1 Договора о ЕАЭС), предусматривает обеспечение свободы передвижения рабочей силы. Мобильность рабочей силы на пространстве ЕАЭС не может быть гарантирована без обеспечения признания компетенций граждан, получивших образование в государствах ЕАЭС. Представляется, что на территории ЕАЭС будет создан орган, целью которого будет выступать развитие человеческого и интеллектуального капитала ЕАЭС, содействие глобальной конкурентоспособности и долгосрочному процветанию экономик стран-участниц

⁴⁴Акопян, А.М. Трудовые ресурсы Армении в условиях интеграции страны в ЕАЭС [Текст]/ А.М. Акопян // Молодой ученый. – 2016. – №30. – С. 145-147.

ЕАЭС, создание условий для повышения качества жизни граждан стран-участниц ЕАЭС. Данный орган должен будет осуществлять взаимодействие между представителями научно-образовательных сообществ, бизнес-сообществ высокотехнологических отраслей промышленности и сельского хозяйства и субъектами экономик и национальными рынками труда ЕАЭС. ЕЭК уже сформировал перечень приоритетных направлений подготовки специалистов для рынка труда ЕАЭС. Данный орган будет обеспечивать мониторинг потребностей ЕАЭС в подготовке высококвалифицированных специалистов.

Проблема становления рынка труда ЕАЭС актуализируется тем, что ЕАЭС, как региональное объединение, к настоящему времени еще не создал все необходимые механизмы противостояния различным разномасштабным внешним и внутренним вызовам, стоящим перед ним. Национальные рынки труда стран-участниц ЕАЭС имеют ряд внутренних схожих проблем, включая, неэффективную занятость, безработицу, несбалансированность рынка труда и др. и все они, под воздействием продолжающегося финансово-экономического кризиса в реальном секторе экономики углубились.

Несмотря на серьезную разработку теоретических и практических основ становления и развития рынка труда в отечественной научной литературе многие аспекты рынка труда, касающиеся его сбалансированности, изучены недостаточно. В связи с этим, предложенная в настоящей работе классификация факторов сбалансированности в дальнейшем будет способствовать более глубокому анализу причин и условий, влияющих на равновесие рынка труда ЕАЭС, что обуславливает актуальность полученных результатов.

Представляется возможным выделить факторы сбалансированности, оказывающие влияние на равновесное состояние рынка труда ЕАЭС на макро- мезо- и микро- уровнях. К таким факторам относятся: экономические, социальные, административные или регулятивные, институциональные, информационные (табл. 6).

Таблица 6. Классификация факторов сбалансированности рынка труда ЕАЭС на макро- и мезо- уровнях (составлено автором по материалам)⁴⁵

Фактор сбалансированности	Характеристика
Экономический	соотношение совокупного спроса и совокупного предложения труда; профессионально-квалификационное соответствие ресурсов труда и рабочей силы требованиям производства, уровень заработной платы, уровень миграции рабочей силы, инфляция, безработица и др.
Социальный	соотношение совокупности обязанностей, прав и гарантий субъектов евразийского рынка труда, уровень развития трудовых взаимоотношений
Административный или регулятивный	уровень государственного регулирования трудовых отношений, занятости и воздействия на экономические факторы
Институциональные	уровень институционального обеспечения рынка труда ЕАЭС, в частности профсоюзы, система образования и проч.
Информационный	совокупность средств получения, оценки и обработки информации о динамике показателей рынка труда ЕАЭС

Серьезный вклад в разработку теоретических и практических основ становления и развития рынка труда ЕАЭС, в части его равновесного состояния, внесли отечественные и зарубежные ученые, среди которых Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, Н.К. Лунева, П.Э. Шлендер, В. Гимпельсон, Р. Капелюшников, Е.В. Ванкевич, И.В. Зенькова, С.В. Сигова, Е.И. Рейшахрит.

Следует выделить мнение С.В. Сиговой о том, что особенностью рынка труда является наличие значительного числа вакансий и безработных одновременно, что свидетельствует о несоответствии профессионально-квалификационной структуры притока и оттока рабочей силы на рынке труда⁴⁶.

Исходя из вышеизложенного, представляется возможным сделать вывод о том, что причинами неравновесного состояния рынка труда ЕАЭС являются нехватка профессионально-квалификационных работников; несоответствие

⁴⁵Сигова, С.В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России [Текст]: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.05 / Сигова Светлана Владимировна. – М., 2010 – 39 с.

⁴⁶Сигова, С.В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России [Текст]: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.05 / Сигова Светлана Владимировна. – М., 2010 – 39 с.

объемов и структуры входящих и выходящих потоков рынка труда; неспособность рыночного механизма в краткосрочном периоде отреагировать на изменяющиеся требования к квалифицированным кадрам; длительность процесса подготовки квалифицированных кадров; отсутствие действенного и эффективного государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров. В настоящее время неравновесное состояние национального рынка труда проявляется и в России.

Так, В. Гимпельсон, Р. Капельюшников, А. Лукьянова выделяют высокие издержки, связанные с увольнением и наймом работников, отсутствие на местном рынке труда высококвалифицированных работников нужных специальностей, ожидание роста (сокращения) спроса на выпускаемую продукцию, низкий уровень заработной платы относительно других предприятий; высокая текучесть кадров; ограничения со стороны местных (региональных) властей, социальная ответственность руководства предприятия.⁴⁷

Причинами нарушения равновесного состояния национального рынка труда Белоруссии, указывает Е.В. Ванкевич, являются разнонаправленные движения официальной безработицы (которая снижается) и условий макроэкономического равновесия, которые диктуют рост естественного уровня безработицы; опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда; профессионально-квалификационная, региональная и отраслевая разбалансированность спроса и предложения на рынке труда; административный контроль сразу за двумя параметрами – инфляция и безработица.

Следует выделить еще один ключевой фактор, влияющий на становление рынка труда ЕАЭС. Фактор недискриминации не используется в документах ЕАЭС, однако он учитывается в уставных документах ВТО. Борьба против дискриминации, сложно, так как, во-первых, ее трудно доказать, а во-вторых, нет гарантий, что работник не подвергнется ей снова. В результате, для многих

⁴⁷ Гимпельсон, В. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком [Текст] / В. Гимпельсон, Р. Капельюшников А., Лукьянова // Препринт / ГУВШЭ. – WP3/2007/03, 2007. – 60 с.

работников складывается дилемма: либо он остается в сфере трудовых отношений, но для этого надо отказаться от части своих гражданских прав, либо он сохраняет права, но отказывается от претензий на эффективное рабочее место.

ЕАЭС базируется на создании общего рынка, который как раз и должен гарантировать свободу передвижения рабочей силы в рамках стран-участниц ЕАЭС. При этом необходимо учитывать, что согласно уставным документам ВТО, важнейшим принципом управления свободным передвижением людей является недискриминация. Понимается, с одной стороны, исключение любой дискриминации между странами-участницами ЕАЭС. С другой, обеспечение защиты коренного населения от дискриминации по отношению к иммигрантам, что может быть гарантировано в равной оплате и условиях труда, в равных условиях найма и увольнения, в равном уровне заработной платы⁴⁸. Представляется, что данное равноправие может быть нарушено недружелюбным отношением к иммигрантам, неравенством в объеме прав и уровне социальной помощи населению. Несмотря на то, что антидискриминационный компонент Договора о ЕАЭС разработан довольно слабо, ЕЭК добились решающих результатов, одобрив 12 ноября 2014 года Концепцию Международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения⁴⁹. В итоге должны быть созданы базовые социальные гарантии для эффективной экономической интеграции и дополнительные стимулы к легальной трудовой миграции между странами-участницами ЕАЭС.

Таким образом, можно выделить некоторые группы факторов, оказывающих наибольшее воздействие на становление рынка труда ЕАЭС на макро-, мезо-, микро- уровнях и на его равновесие:

1. развитие научно-технологического прогресса;
2. демографические факторы;

48 Understanding the WTO: BASICS . Principles of the trading system: Trade without discrimination [Электронный источник]. – World Trade Organization. – Режим доступа: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm (дата обращения: 10.11.2016)

49 Концепция международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения [Москва, 12 ноября 2014 года, Решение № 103]. – Евразийская экономическая комиссия [Электронный источник]. – Режим доступа: <http://eec.eaunion.org/ru/act/finpol/dobd/tm/Documents/> (дата обращения: 21.12.2016)

3. природно-климатические факторы;
4. факторы сбалансированности;
5. фактор недискриминации.

Вместе с тем, на становление рынка труда ЕАЭС большое влияние оказывает неформальная занятость. Существует определенная сложность оценки параметров неформальных трудовых отношений, поскольку они носят нерегистрируемый характер. К ним также относится и вторичная занятость работников, прикрываемая легальной деятельностью. Поэтому, на рынке труда ЕАЭС складывается некоторая размытость между официальной и неформальной занятостью.

1.3. Типология формирования рынка труда ЕАЭС

Существуют различные теоретические подходы к формированию рынка труда. Ряд концептуальных подходов, включая классический, марксистский, неоклассический, кейнсианский и монетаристский, институциональный,⁵⁰ описаны в первом параграфе настоящего исследования.

Вместе с тем, эти подходы не дают полной и адекватной картины движения рабочей силы и достижения полной и эффективной занятости на рынке труда ЕАЭС.

Ученые-экономисты, занимающиеся проблемой занятости населения, подчеркивают, что «занятость», в отличие от труда, это не деятельность, а общественные, экономические и правовые отношения между людьми по поводу включения работника в конкретную кооперацию труда на определенном рабочем месте.⁵¹ Трудовая деятельность – это, прежде всего, процесс, а занятость – состояние субъекта каким-либо образом включенного (или исключенного) в этот процесс.⁵²

⁵⁰Рофе, А.И., О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» [Текст]/ А. И. Рофе // Человек и труд. – 1997. – № 3. – С. 23-27.

⁵¹Костин, Л. А. Рынок труда и теория занятости: учебное пособие [Текст]/ Л. А. Костин. – М.: АТиСО, 2013. – 424 с.

⁵²Райхлин, Э. Основы экономической теории. Безработица и инфляция [Текст]/ Э. Райхлин. – М.: Наука, 1998. – 180 с.

Таим образом, отличительной особенностью занятости следует признать ее всеобщий характер, поскольку она имманентна любому способу производства и проявляет себя как определяющий фактор и основное условие функционирования и развития производительных сил.⁵³

Е.В. Маслов рассматривает рынок труда как «категорию, охватывающую оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (дом хозяйственных) работников, ведущих натуральное хозяйство»⁵⁴.

В это связи рынок труда ЕАЭС следует рассматривать с позиции официально оплачиваемой занятости.

По мнению Л.Н. Сосновской «рынок труда это место, где осуществляется купля-продажа труда» или «пространство (экономическое и географическое), на котором покупатели и продавцы, олицетворяющие спрос и предложение, находятся в достаточно близком контакте (взаимодействии)».⁵⁵ Соглашаясь с Е.В.Масловым и Л.Н. Сосновской следует признать, что в результате купли-продажи труда обеспечивается занятость населения на рынке труда ЕАЭС.

Дж. Реншоу отмечает, что рынок труда - это «место и процедура, где потенциальный работник и работодатель встречаются с целью вступить в переговоры, частично обеспечивая условия труда»⁵⁶.

А.Э.Котляр считает, что «предложение труда формируют: незанятые (те, кто ищет рабочее место), занятые, но не удовлетворенные работой и ищущие другое место; занятые, но рискующие потерять рабочее место»⁵⁷.

В целях типологии рынков труда представляется возможным классифицировать движение трудовых ресурсов на рынке труда ЕАЭС (рис. 3).

⁵³ Шуваева, Е.В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений [Текст]/ Е.В. Шуваева // Актуальные вопросы экономических наук: материалы Междунар. науч. конф. – Уфа. – 2011. – С. 96-98.

⁵⁴ Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: под ред. Шелеметова П.В [Текст]/ Е.В. Маслов. – Новосибирск. – М.: Инфра, 1998. – 13 с.

⁵⁵ Сосновская, Л.Н. Основы теории рынка труда [Текст] / Л.Н. Сосновская // СПб. СПб УЭФ. – 1992. – С. 5-11

⁵⁶ Реншоу, Дж. Социальные изменения и экономическое развитие: пер. В.А. Масленниковой [Текст]/ Дж.Реншоу. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 163 с.

⁵⁷ Котляр, А.Э. О понятии рынка труда [Текст]/ А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С. 34-39.

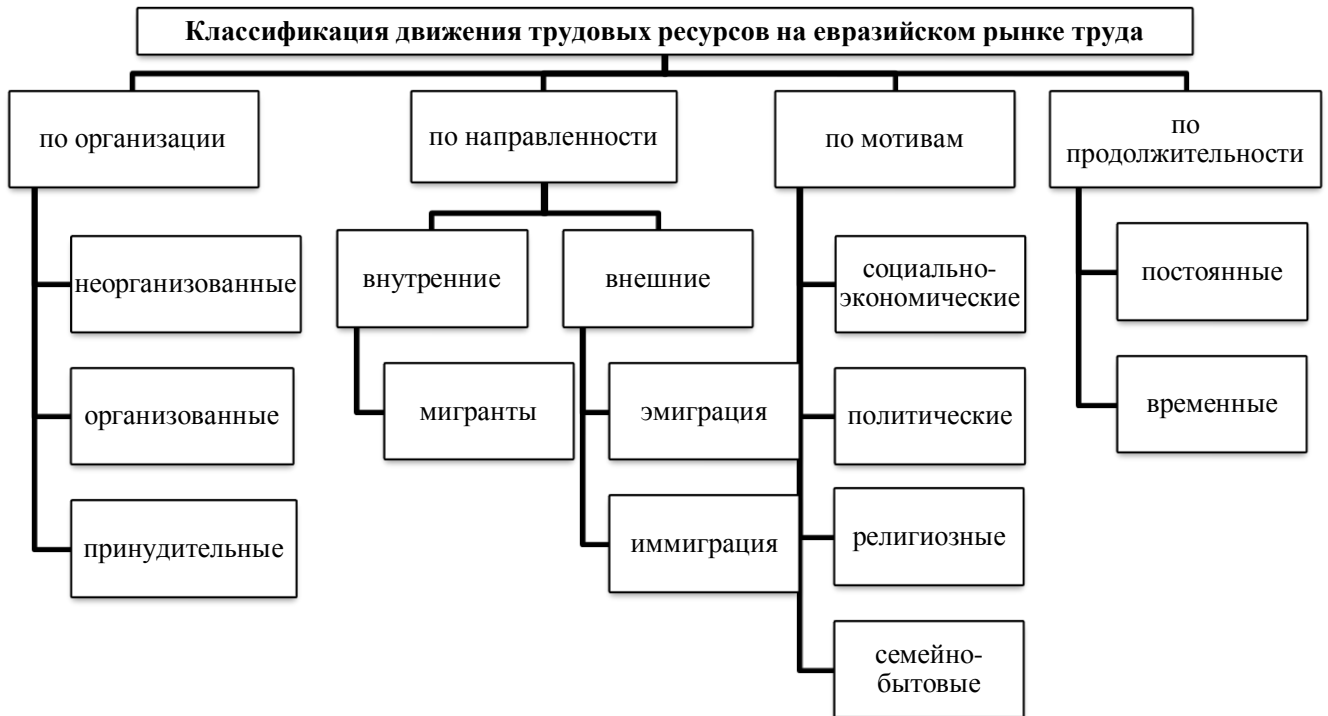


Рисунок 3. Классификация движения трудовых ресурсов на рынке труда ЕАЭС (составлено автором по материалам)⁵⁸

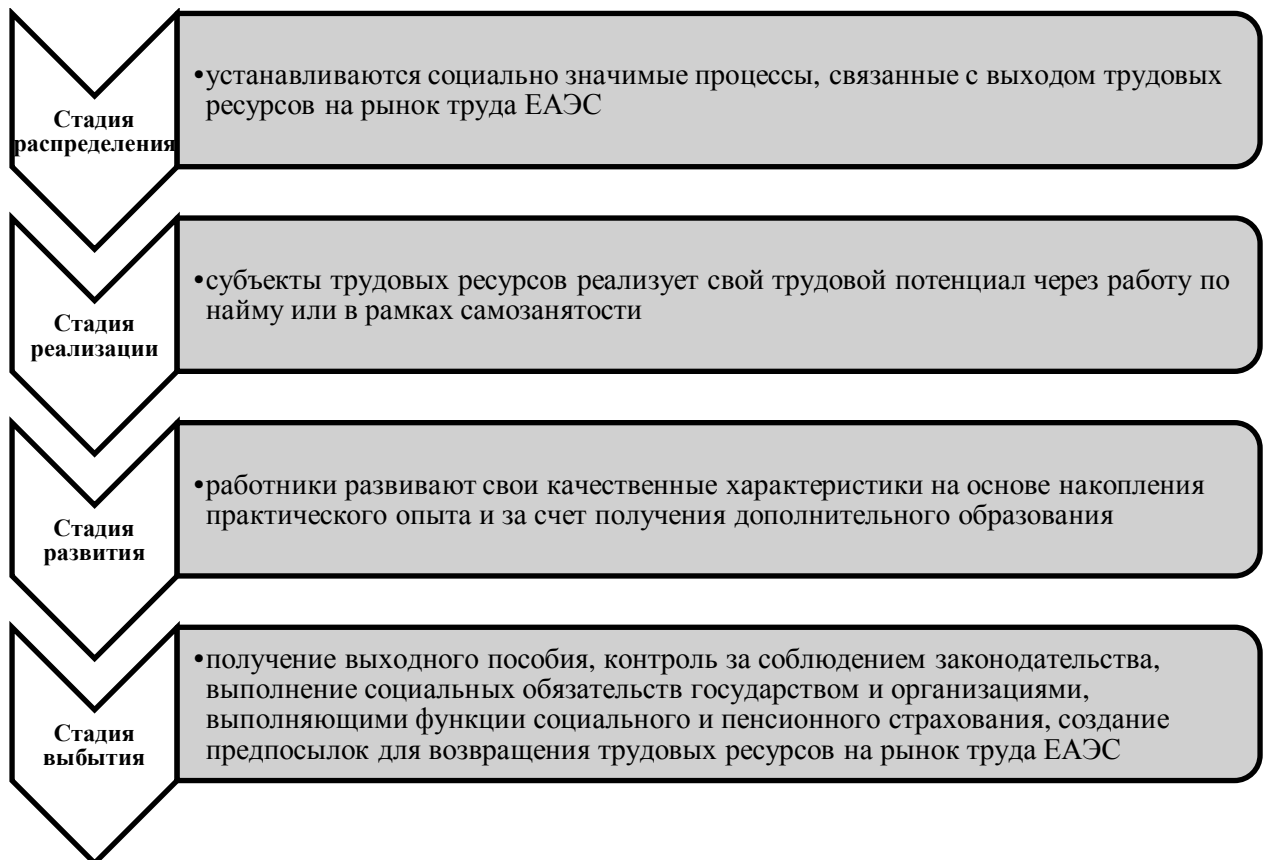
Также представляется возможным выделить четыре стадии движения трудовых ресурсов. Рассматривая занятость на рынке труда ЕАЭС как социально-экономическую категорию, связанную с движением трудовых ресурсов, представляется возможным определить содержание этого «движения», которое можно условно разделить на четыре стадии. Это движение включает: распределение, реализацию, развитие, выбытие.⁵⁹

На стадии распределения устанавливаются социально значимые процессы, связанные с выходом трудовых ресурсов на рынок труда ЕАЭС в качестве соискателей рабочего места, поиском места приложения труда, конкуренцией за лучшие условия труда и найма. На стадии реализации субъекты трудовых ресурсов реализуют свой трудовой потенциал через работу по найму или в рамках

⁵⁸ Реншоу, Дж. Социальные изменения и экономическое развитие: пер. В.А. Масленниковой [Текст]/ Дж.Реншоу. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 163 с.

⁵⁹ Костин, Л. А. Рынок труда и теория занятости: учебное пособие [Текст]/ Л. А. Костин. – М.: АТиСО, 2013. – 424 с.

самозанятости. Стадия развития характеризуется тем, что работники развивают свои качественные характеристики на основе накопления практического опыта, а также за счет получения дополнительного образования. Последняя стадия – это стадия выбытия, охватывающая отношения между работником, работодателем и государством по поводу определения и реализации порядка условий увольнения. К данной стадии относятся получение выходного пособия, контроль за соблюдением законодательства, выполнение социальных обязательств государством и организациями, выполняющими функции социального и пенсионного страхования, а также создание предпосылок для возвращения трудовых ресурсов на рынок труда ЕАЭС (рис. 4).



**Рисунок 4. Стадии движения трудовых ресурсов на рынке труда ЕАЭС
(составлено автором по материалам)⁶⁰**

Сегодня в отечественной экономической литературе большое внимание уделяется двум направлениям в понимании занятости на рынке труда ЕАЭС. С

⁶⁰Костин, Л. А. Рынок труда и теория занятости: учебное пособие [Текст]/ Л. А. Костин. – М.: АТиСО, 2013. – 424 с.

одной стороны, занятость рассматривается как процесс вовлечения человека в общественное производство, с другой стороны, как совокупность экономических отношений по поводу непосредственного участия человека в данном производстве. Сторонники первого подхода сводят понятие занятости к отношениям на рынке труда ЕАЭС по поводу осуществления купли-продажи трудовых услуг и определения цены труда. Второй подход акцентирует внимание на проблемах занятости, связанных с непосредственным участием работников в общественном производстве. Однако такой подход не всегда соответствует требованиям формирующегося и быстроменяющегося технико-экономического пространства, где расширяется само понятие «работа». Следует обратить внимание на распространение такого явления как нестандартная занятость, которая не всегда попадает в поле правового регулирования.

А.Э. Котляр, определяет занятость «...как систему отношений между людьми по поводу обеспечения рабочими местами и участия в хозяйственной деятельности». ⁶¹ В дальнейшем им было расширено данное понятие, за счет замены «хозяйственной деятельности» деятельностью общественной. ⁶² Участие в общественном труде как важнейший элемент занятости также присутствует в работах Н. Волгина, Л. Гнездиловой, Е. Гориной, А. Кибанова, А. Леонова, А. Рофе. При этом Е. Горина в своем исследовании, посвященном процессам стабилизации занятости населения, при определении данного понятия предлагает обращаться к таким понятиям как «состояние» и «явление» для характеристики включенности человека в общественно-полезную деятельность.

На становление рынка труда ЕАЭС также влияет хозяйственная и общественно-полезная деятельности. В настоящее время на территории ЕАЭС все шире распространяется волонтерское движение (Россия, Казахстан), в которое вовлечена молодежь. В настоящее время проблема формализации социально-трудовых отношений с волонтерами стоит достаточно остро, так как от

⁶¹ Котляр, А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными [Текст]/ А.Э. Котляр //М.: Человек и труд. – 1996. – №5. – С.9-13.

⁶²Котляр, А.Э. О понятии рынка труда [Текст]/ А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С. 34-39.

неопределенности возникают различные риски, как со стороны работника, так и работодателя. Основные риски волонтера связываются с производственными травмами, так как он не рассматривается как работник, а, следовательно, не может надеяться на возмещение ущерба во время участия в волонтерском проекте. Основные риски работодателя, это риск столкнуться с недобросовестным волонтером и понести финансовые убытки, если волонтер подаст в суд на организацию за невыплату заработной платы, так как ему достаточно доказать, что он фактически приступил к работе. Также есть вероятность, что проект не будет доведен до конца, так как у волонтеров нет требований к дисциплине и самое главное нет трудовых обязательств. Таким образом, существуют, по крайней мере, два случая занятости волонтеров, когда оформление необходимо: при долгосрочном и систематичном добровольном труде и при наличии необходимости компенсировать волонтеру расходы. В связи с вышесказанным, считается целесообразно выделить такую особую форму занятости на рынке труда ЕАЭС, как волонтерство.

Для исследования занятости на рынке труда ЕАЭС, возможно, использовать системный подход, с учётом её внутреннего развития и внешнего воздействия. Применение данного подхода даёт возможность для понимания занятости на сущностном, институциональном и системном уровнях.

На сущностном уровне занятость на рынке труда ЕАЭС возникает под воздействием социально-экономических отношений по поводу включения трудовых ресурсов в производственные отношения и реализации их трудового потенциала через механизм, обеспечивающий формирование стоимости рабочей силы за счёт соотношения уровней спроса на труд и его предложения.

В рамках институциональной парадигмы необходимо исходить из того, что действия субъектов рынка труда ЕАЭС обуславливаются институциональными нормами и правилами. Это позволяет исследовать поведение участников евразийского рынка труда в условиях воздействия политики занятости на трудовые отношения.

На системном уровне занятость понимается как совокупность составляющих её взаимосвязанных элементов, каждый из которых подвержен собственным тенденциями развития (трансформации), и характер взаимодействия которых определяется рыночными законами, нормативно-правовыми актами, обычаями, традициями, корпоративными нормами (рис. 5).

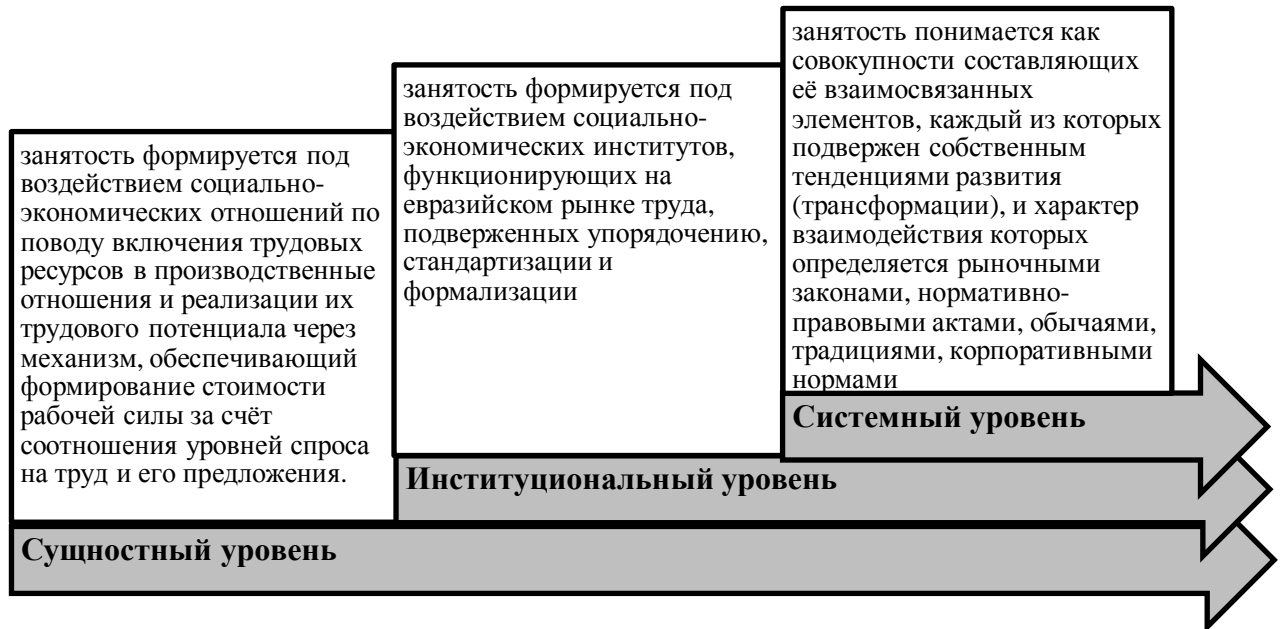


Рисунок 5. Формирование занятости на рынке труда ЕАЭС на сущностном, институциональном и системном уровнях (составлено автором по материалам)⁶³

Согласно К. Марксу, на рынке труда рабочие продают не труд, а свою способность к труду – рабочую силу. На товарном рынке владельцу денег, - пишет К. Маркс, - противостоит не сам труд, а рабочий. То, что продает последний, есть его рабочая сила⁶⁴. Процесс потребления рабочей силы есть в то же время процесс производства товара и прибавочной стоимости. Введенные К.Марксом в научный оборот понятия рабочей силы, двойственного характера труда, позволяют с этих позиций выявить особенности рынка труда ЕАЭС.

⁶³ Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебное пособие [Текст]/ В.А. Павленко. – М.: МГУ, 2004. – 368 с.

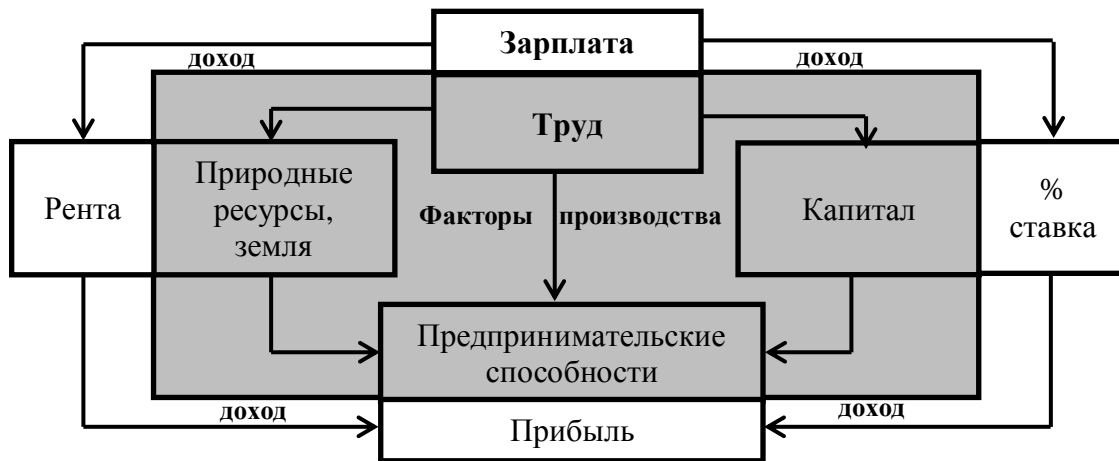
⁶⁴Маркс, К. Капитал [Текст]/ К. Маркс, Ф. Энгельс. – Собр. соч. – М., Политиздат, 1954-1981. – Т. 23. – 180 с.

В этой связи становление рынка труда ЕАЭС следует рассмотреть с позиции неоклассиков (А. Маршалл, Дж. Б. Кларк, А. Пигу, Л. Вальрас, А. Лаффер, Р. Холл, А. Риз, М. Фелдстайн и др.). Представители данной теории утверждали, что труд не признается создателем стоимости товара, а ценность товара определяется величиной его предельной полезности. Стоит отметить, что в классической теории рынка труда утверждается, что все виды доходов создаются только трудом, то в неоклассической – доход создается всеми факторами производства (рис. 6).

В рамках неоклассической теории свободное перемещение рабочей силы по территории ЕАЭС рассматривается как необходимая предпосылка социально-экономического развития не только принимающей страны-участницы ЕАЭС, но и страны-донора. Представляется, что если существует отсутствие барьеров на пути движения рабочей силы, то существующие различия в социально-экономических показателях способствуют перемещению рабочей силы из более бедных стран-участниц ЕАЭС (Республика Кыргызстан, Республика Армения) в более обеспеченные страны-участницы ЕАЭС (Россия, Белоруссия, Республика Казахстан). В следствии чего приведет страны-участницы ЕАЭС к постепенному сокращению различий в доходах и уровнях жизни населения.

Действительно все факторы производства способствуют созданию дохода на территории ЕАЭС.⁶⁵ Это характеризуется тем, что мобильность факторов производства способствует повышению уровня занятости благодаря увеличению спроса на рабочую силу на национальных рынках труда, что в свою очередь влияет на становление рынка труда ЕАЭС.

⁶⁵ Сухаревский, Б.М. О совершенствовании форм и методов материального стимулирования [Текст] / Б.М. Сухаревский // Вопросы экономики. – 1962. – №14. – С.7-14.



**Рисунок 6. Факторы производства и созданный ими доход
(составлено автором по материалам)⁶⁶**

Разработанная А. Маршаллом концепция производного спроса, позволила ему выявить зависимость возможностей профсоюзов от эластичности спроса на труд. Соглашаясь с А. Маршаллом по поводу неопределенности на рынке труда определяемой неконкурентной природы рынка, обосновал несовершенство рынка труда.⁶⁷ В этой связи ошибочным было бы полагать, что рынок труда ЕАЭС обеспечивает полное использование ресурсов, в том числе трудовых.

Существует необходимость государственного регулирования занятости на рынке труда ЕАЭС. Для всех стран-участниц ЕАЭС в части регулирования занятости необходимо расширение использования социального партнерства при определении политики занятости, внедрение новых информационных технологий в сфере трудоустройства, а также развитие практико-ориентированного и целевого образования. Вопросам правового регулирования занятости на национальных рынках труда ЕАЭС посвящено множество научно-практических исследований. В отношении национального рынка труда Армении указывается, что механизмы рынка труда и его институтов должны быть модернизированы, в том числе с использованием международных трудовых стандартов и концепции достойного труда МОТ. Государственные программы занятости должны быть

⁶⁶ Гастев, А.К. Нормирование и организация труда (Общее введение в проблему) [Текст]/ А.К. Гастев. – М., ВЦСПС, 1929. – 118 с.

⁶⁷ Маршалл, А. Принципы экономической науки [Текст]/ А. Маршалл. – М., Прогресс, 1993. – Т. 2. – 120 с.

направлены на сокращение дисбаланса в социально-экономическом развитии между регионами, а также необходимо внедрение эффективной и комплексной национальной системы для обеспечения своевременного и качественного информирования для соискателей и для работодателей с целью повышения доступности таких услуг.⁶⁸ Акцентируется внимание на положение в законодательстве Республики Армения, согласно которому безработные этой страны с 2014 г. не получают пособий по безработице и накопленные таким образом средства направляются на финансирование государственных программ занятости населения.⁶⁹

Регулирование занятости на рынке труда в Республике Беларусь определяется не поддержанием общего уровня занятости населения в народном хозяйстве на базе его неизменной структуры, а повышением ее экономической и социальной эффективности за счет изменения структуры, совершенствования экономических отношений занятости⁷⁰. Т.К. Бритова справедливо замечает, что проблемы, возникающие в сфере занятости и трудоустройства, относятся сегодня к числу наиболее актуальных как в Российской Федерации, так и в Республике Беларусь. Кроме того, указывает она, анализ действующего законодательства Республики Беларусь и законодательства Российской Федерации, регулирующего отношения в этой сфере, не позволяет сделать вывод о существовании эффективного механизма правового регулирования в сфере занятости.⁷¹

⁶⁸Prokopenko, J. The Role of the Republican Union of Employers of Armenia (RUEA) in Promoting Youth Employment and Strengthening Professional Education Institutions [Электронный ресурс] / J. Prokopenko // ILO, ACT/EMP. – 2008. – 29 р. – Режим доступа: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/youth/armenia_report_syn.pdf (дата обращения: 12.01.2017)

⁶⁹Морозов, П.Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учебное пособие [Текст] / П.Е. Морозов, А.С. Чанышев. – Москва: Проспект, 2016. – 336 с.

⁷⁰Красовский, С.Г. Кризис и занятость: опыт Республики Беларусь [Текст]/ С.Г. Красовский // Беларусь в современном мире: материалы IX Международной конференции, посвященной 89-летию образования Белорусского государственного университета, 29 октября 2010 г. ред. кол.: В. Г. Шадурский и др. – Минск: Изд. центр БГУ. – 2010. – С.73-77.

⁷¹Бритова, Т.К. Современное состояние законодательства о занятости населения Республики Беларусь и проблемы его реформирования :сравнительный анализ с законодательством о занятости населения Российской Федерации [Текст]/ Т.К. Бритова // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : материалы международной научно-практической конференции, приуроченной к 20-летию образования Содружества Независимых Государств. – Минск: Международный университет «МИТСО». – 2011. – С.5-10.

В исследованиях, посвященных регулированию занятости на национальном рынке труда Республики Казахстан, указывается на необходимость преодоления неэффективных форм занятости населения, повышение продуктивности занятости и мобильности рабочей силы. Рациональное управление миграционными процессами, содействие в трудоустройстве безработного и самозанятого населения, – считает А.Н. Тумбаева, будет способствовать снижению бедности и повышению доходов населения⁷². А.М. Кожаметова отмечает, что повышение занятости населения и снижение безработицы является приоритетным направлением государственной политики занятости Казахстана, которая разрабатывается по двум основным направлениям: содействие в трудоустройстве незанятого населения и оказание помощи в профессиональной подготовке, переподготовке. В настоящее время на национальном рынке труда Республики Казахстан наблюдаются позитивные изменения в системе занятости.⁷³

Исследуя национальный рынок труда Кыргызстана, необходимо учитывать создание условий для развития реального сектора национальной экономики, и, прежде всего, отраслей, нацеленных на удовлетворение потребностей населения, расширение капитальных вложений, сопровождающееся необходимой профессиональной подготовкой и переподготовкой рабочей силы, дающей гарантированную работу и современную профессию, - таковы основные приоритеты социально ориентированной экономической политики, актуальной для Кыргызстана. Конечными целями такой экономической политики являются смягчение проблемы безработицы и смежных социальных проблем (падения доходов и уровня жизни, социального неравенства, психологических последствий пребывания в состоянии неопределенности)⁷⁴. Развивая указанное выше утверждение, Г.Б. Асанакунуова отмечает, что повышение занятости в Кыргызской

⁷² Тулембаева, А.Н. Проблемы занятости населения Республики Казахстан в условиях социальной модернизации [Текст] [Электронный ресурс]./ А.Н. Тулембаева, С.А. Калиева – Almaty Management University. – Режим доступа: <http://goo.gl/aMIMZR> (дата обращения: 12.03.2017)

⁷³ Кожаметова, А.М. Анализ состояния занятости и безработицы в Казахстане [Текст]/ А.М. Кожаметова // Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 9: новый вектор развития высшего образования и науки» посвященная дню Первого Президента Республики Казахстан. – 2013. – Т.1, ч.2 – С. 329-331.

⁷⁴ Исаков, К.И. Оптимизация политики занятости и регулирование рынка труда [Текст]/ К.И. Исаков // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2003. – Т.3 – №1. – С.11-17.

Республике будет способствовать развитию приоритетных отраслей реального сектора: агропромышленного комплекса, гидроэнергетики, горнодобывающей промышленности, транспортной инфраструктуры, туризма и телекоммуникаций, которые откроют широкие возможности для создания новых рабочих мест⁷⁵.

В рамках кейнсианской концепции эффективным средством обеспечения занятости является расширение инвестиционной деятельности государства. Однако необходимо учитывать, что кейнсианские методы уже к середине XX века оказались недостаточными в борьбе с безработицей. Действительно, если в середине 60-х годов XX века уровень безработицы в развитых странах колебался в пределах 3-4 %, то в 80-90 гг. он достиг 6-8 %⁷⁶. Дж. Кейнс предложил государственные методы регулирования экономики, но они оказались неэффективны в данной ситуации. Поиск путей выхода из кризиса привел к возрастанию интереса к монетаристской концепции, предложенной еще в 50-х годах М. Фридменом и его сторонниками.

Учитывая данные особенности исторических фактов странам-участницам ЕАЭС в борьбе с безработицей необходимо акцентировать внимание не только на государственное регулирование национальных рынков труда для достижения полной занятости, но и на ценовой механизм на национальных рынках труда ЕАЭС.

Исследуя типологию рынков труда, представляется необходимым уделить внимание монетаристской модели рынка труда. М. Фридмен, Э. Фелпс утверждали, что в рыночной экономике ценовой механизм сам определяет рациональный уровень занятости, поскольку она представляет собой самонастраивающуюся систему⁷⁷. Представители данной теории исходили из жесткой структуры цен на труд и однонаправленной тенденции роста ставок заработной платы⁷⁸. Монетаристы считали, что рынок труда достигнет равновесия

⁷⁵Асанакунова, Г.Б. Занятость населения Кыргызстана в условиях рынка [Текст] [Электронный ресурс] / Г.Б. Асанакунова // Сеть библиотек Кыргызстана. – Режим доступа: <http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KSTUASANAKUNOVA2011-22.pdf> (дата обращения: 21.02.2017)

⁷⁶Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебное пособие [Текст]/ В.А. Павленко. – М.: МГУ, 2004. – 368 с.

⁷⁷Фридмен, М. О свободе [Текст]/ М. Фридмен, Ф. Хайек. – Минск: Полидак-реферendum., 1990. – 125 с.

⁷⁸Фридмен, М. О свободе [Текст]/ М. Фридмен, Ф. Хайек. – Минск: Полидак-реферendum., 1990. – 125 с.

при наличии естественного уровня безработицы, который соответствует уровню, совместимому с реальными условиями рынка труда. Для того, чтобы достичь равновесное состояние рынка труда монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики, стимулирующие инвестиционную и деловую активность и увеличение, таким образом, занятости. Естественный уровень безработицы в модели рынка труда отражает структурные характеристики товарных рынков и рынка труда. Монетаристы считали, что государственная политика, должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике.

Действительно, государственная политика обеспечения занятости в странах-участницах ЕАЭС оказывает существенное влияние на развитие рынка труда ЕАЭС. Соответственно, она должна быть направлена на предотвращение роста безработицы. Например, государственная политика Кыргызской Республики в сфере труда и занятости направлена на смягчение действия неблагоприятных факторов, связанных с функционированием национального рынка труда, предотвращение роста безработицы, исключение причин, порождающих безработицу.

Таким образом, рынок труда ЕАЭС характеризуется следующими особенностями:

движение трудовых ресурсов на рынке труда ЕАЭС условно происходит по стадиям распределения, реализация, развития, выбытия;

на рынке труда ЕАЭС выделяется такая особая форма занятости, как волонтерство;

для национальных трудовых ресурсов на национальных рынках труда стран-участниц ЕАЭС требуется создание интеллектуальных рабочих мест;

свободное перемещение рабочей силы по территории ЕАЭС рассматривается как необходимая предпосылка социально-экономического развития не только принимающей страны, но и государства-донора;

для всех стран-участниц ЕАЭС в части государственного регулирования занятости необходимо расширение использования социального партнерства при определении политики занятости, внедрение новых информационных технологий в сфере трудоустройства, а также развитие практико-ориентированного и целевого образования;

на становление рынка труда ЕАЭС особое влияние оказывает неформальная занятость. Основную черта неформальной занятости – отсутствие регистрации трудовых отношений, а, следовательно, уязвимость работников, вовлеченных в такие отношения.

Таким образом, сравнительный анализ и систематизация различных подходов к исследованию рынка труда (классический, неоклассический, кейсианский, монетаристский, институциональный) позволили обосновать типологию модели формирования рынка труда ЕАЭС, в основу которой положены стадии экономической интеграции стран-участниц Евразийского экономического союза.

В развитие научных представлений о рынке труда А.И. Бекчинтаевой, И.В. Гуськовой, Р.И. Капелюшниковой, Н.Х. Курбанова Н.В. Локтюхиной, М.Ф. Ткаченко⁷⁹ рынок труда ЕАЭС представляется как новый тип рынка труда, характеризующийся с одной стороны становлением на евразийском пространстве системы механизмов, согласования цены и условий труда между гражданами стран-участниц ЕАЭС и работодателями и, с другой стороны изменением национальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и использование труда.

Выявлены два неконкурирующих между собой сегмента рынка труда ЕАЭС, включающего с одной стороны, капиталоемкий сегмент,

⁷⁹Бикчантаева, А.И. Трансформация рынка труда в условиях модернизации структуры общественного производства [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Бикчантаева Алсу Ильдаровна – Казань: Прив.ФУ, 2012. – 435 с.; Гуськова, И.В. Трансформация регионального рынка труда в условиях экономического кризиса [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.0 / Гуськов Ирина Владимировна. – Н.Новгород: АТиСО, 2010. – 356 с.; Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда (адаптация без реструктуризации) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Капелюшников Ростислав Исаакович. – М., 2001. – 300 с.; Курбанов, Н.Х. Интеграция национальных рынков труда стран СНГ в новых экономических условиях [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Курбанов Нурали Хайдарович. – М., 2000. – 47 с.; Локтюхина, Н.В. Концепция социально-экономических основ рынка труда современной России: теоретико-методологические и управленческие аспекты [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Локтюхина Наталья Викторовна. – М., 2011. – 372 с.

характеризующийся стабильной занятостью, высоким уровнем оплаты труда, социальной защищенностью и высоким социальным статусом работников и, с другой стороны, трудоёмкий сегмент, характеризующийся высоким уровнем безработицы, низкой заработной платой, отсутствием социальной защищенности, текучестью кадров и отсутствием карьерного роста. Предложенная сегментация позволяет, в дополнение к научным взглядам Т.И. Безденежных, Ю.В. Долженковой, О.С. Елкиной, Ш.К. Кутаева, Е.Е. Пономаренко⁸⁰ выявлять сильные, средние, слабые взаимосвязи и взаимозависимости между отдельными элементами указанных сегментов рынка труда.

⁸⁰Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Безденежных Татьяна Ивановна. – С-Пб., 2005. – 305 с.; Долженкова Ю.В. Развитие теории и практики рекрутментав Российской Федерации [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Долженкова Юлия Вениаминовна. – М., 2011. – 321 с.; Елкина О.С. Экономическое поведение работников на рынке труда: стратегии и тенденции [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Елкина Ольга Сергеевна. – Омск, 2010. – 484 с.; Кутаев Ш.К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона: теория, методология, практика [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Кутаев Шихрагим Кутаевич. – Краснодар, 2010. – 316 с.; Пономаренко Е.Е. Функционирование и развитие рынка труда инвестиционно-привлекательного региона: вопросы теории и методологии [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Пономаренко Егор Евгеньевич. – Краснодар, 2011. – 338 с.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ МОДЕЛЕЙ РЫНКА ТРУДА В ЕВРАЗИЙСКОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ СОЮЗЕ

ЕАЭС – международная организация региональной экономической интеграции, обладающая международной правосубъектностью и учрежденная Договором о Евразийском экономическом союзе (далее – Договор о ЕАЭС). Договором о ЕАЭС предусматривается обеспечение свободы движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, проведение скоординированной, согласованной или единой политики в отраслях экономики.⁸¹

Странами-участницами ЕАЭС являются Кыргызская Республика, Республика Армения, Республика Казахстан, Республика Беларусь и Российская Федерация.

Основными целями ЕАЭС являются:

создание условий для стабильного развития экономик государств-членов в интересах повышения жизненного уровня их населения;

стремление к формированию единого рынка товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Союза;

всесторонняя модернизация, кооперация и повышение конкурентоспособности национальных экономик в условиях глобальной экономики.

Общий рынок труда, действующий в ЕАЭС с начала 2015 года, — пожалуй, самое недооцененное достижение евразийской интеграции. Определенные достижения в этом плане есть и в других региональных объединениях и субрегионах (Союз государств Персидского залива; Австралия — Новая Зеландия), но они носят ограниченный характер.

Договор о ЕАЭС открывает новые перспективы для регулирования занятости и развития общего рынка труда на территории стран-участников – Армении, Белоруссии, Казахстана, Киргизии и России. Эти перспективы связаны

⁸¹ Договор о Евразийском экономическом союзе [подписан в г. Астане 29.05.2014; 05.06.2014 с изм. и допол. в ред. от 08.05.2015] [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. – Режим доступа: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата обращения: 10.02.2017)

с тем, что на территории единого экономического пространства уже задействованы механизмы, обеспечивающие свободу движения рабочей силы.

Свободное передвижение рабочей силы является краеугольным камнем становления и развития рынка труда ЕАЭС. Теория экономической интеграции определяет необходимость обеспечения свободы передвижения рабочей силы (наряду с остальными свободами – передвижения товаров, услуг и капиталов) в полной мере такому этапу экономической интеграции как общий рынок. Это подтверждает зарубежный опыт. Так, уже на начальном этапе европейской интеграции в рамках Европейского экономического сообщества были поставлены цели устранения препятствий для реализации свободы передвижения лиц.

На иных рынках труда, для сравнения, показывают не столь значимые достижения в сфере обеспечения свободы передвижения трудовых ресурсов. На постсоветском пространстве интеграционное движение сразу начиналось не только как экономически обоснованный проект, но и гуманитарно-ориентированный, социальный. В рамках СНГ значительное внимание было уделено именно этим вопросам, в то время в экономическом плане речь шла только о формировании начального интеграционного этапа – зоне свободной торговли.

В Договоре о Евразийском экономическом союзе предусмотрено осуществление согласованной политики и методов взаимодействия в сфере передвижения рабочей силы. Свобода трудовой миграции предусматривает среди, прочего, запрет на защитные меры в отношении национальных рынков труда. Исключения могут быть сделаны в целях обеспечения национальной безопасности и общественного порядка, в отношении осуществляемой трудящимися государств-членов трудовой деятельности, рода занятий и территории пребывания. Это первый вид исключений – по критерию целевой обоснованности, которые имеют предметные вариации. Второй вид, определяющий возможность осуществления педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельности, также включает ограничения: необходимо пройти установленную законодательством государства

трудоустройства процедуру признания документов об образовании. Особую значимость этих профессий понять можно, но вот отсылка к национальным полномочиям в отношении процедуры признания никак не увязывается с высоким интеграционным уровнем экономического союза, так как по существу процедура нострификации применима для любого лица третьего государства, поэтому эти сферы тоже относятся, таким образом, к изъятиям.

2.1. Анализ развития элементов распределительной модели на рынке труда ЕАЭС

Модель рынка труда ЕАЭС имеет схожие черты с современной моделью рынка труда ЕС, основу, которой составляет концепция, определяемая термином «flexicurity» (flexibility – гибкость, security – безопасность) – баланс, сочетание гарантий занятости и гибкости рынка труда.

Логическим обоснованием этой концепции является необходимость достижения целей пересмотренной Лиссабонской стратегии.⁸² Это требует проведения таких мер, которые бы одновременно обеспечивали гибкость национальных рынков труда стран-участниц ЕАЭС, организации работы и трудовых отношений и безопасность – защиту занятости и социальную защищенность.

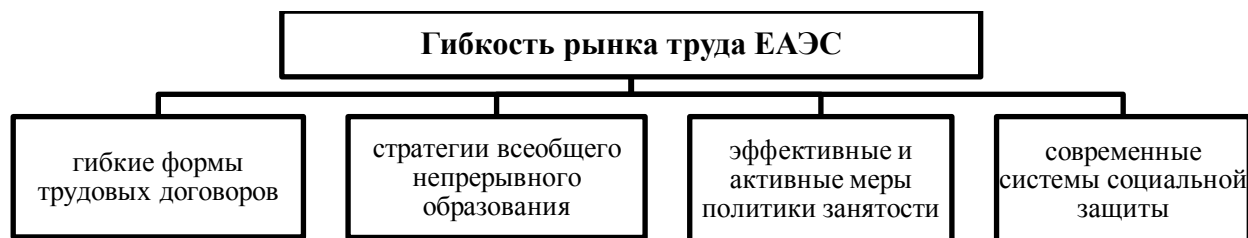
Говоря о гибкости рынка труда ЕАЭС, следует отметить, что каждый национальный рынок труда и сложившиеся социально-трудовые отношения находятся под влиянием разноплановых факторов и имеют свою специфику. Очевидно, что на евразийском пространстве не исключено возникновение как стандартных, так и нестандартных трудовых отношений в сфере занятости, трудового контроля и воспроизводства трудового порядка. Соответственно, потребуются изменения в трудовом праве с целью повышения гибкости трудовых отношений на рынке труда ЕАЭС, мобильности рабочей силы, улучшения ее качества. На территории ЕАЭС следует ввести новую единую систему занятости и борьбы с безработицей, по примеру ЕС. Виды гибкости национальных рынков

⁸²President of the European Comission Jose Manuel Barosso: Lisbon Strategy evaluation document. Comission staff working document. Brussels [Электронный ресец]. – 2010. – 4 р. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/commission/index_en (дата обращения: 06.03.2017)

труда стран-участниц ЕАЭС, показатели их анализа и оценки представлены в приложении 1.

Различают внешнюю и внутреннюю количественную гибкость рынка труда. Внешняя связана с движением рабочей силы между организациями. Она может быть оценена по численности безработных, численности занятых, обороту рабочей силы.⁸³ Ресурсы труда на макроуровне характеризуют по количеству отработанных часов, что может служить более точным показателем. Внутренняя количественная гибкость рынка труда характеризуется размерами неполной вынужденной занятости, использованием гибких графиков работы, сезонного, надомного, временного, заемного труда.

Меры по обеспечению гибкости и безопасности включают следующие четыре компонента: гибкие формы трудовых договоров, стратегии всеобщего непрерывного образования на протяжении всей жизни для обеспечения способности адаптироваться и постоянной занятости, эффективные и активные меры политики занятости на рынке труда ЕАЭС, а также современные системы социальной защиты (рис. 7).



**Рисунок 7. Компоненты, обеспечивающие гибкость рынка труда ЕАЭС
(составлено автором по материалам)⁸⁴**

Исследование рынка труда позволяет рассмотреть каждый компонент в отдельности. Первый компонент – гибкие формы трудовых договоров. Необходимо учитывать, что некоторые категории трудящихся работают в

⁸³ Гильдингерш, М.Г. Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку [Текст]/ М.Г.Гильдингерш. – СПб. : Изд-во С.-петерб. ун-та экономики и финансов, 1995. – 163 с.

⁸⁴ EurActiv.com: Labour market reforms [Электронный ресурс]. - 2009. – Режим доступа: <http://www.euractiv.com/en/social-europe/labour-market-reforms/article-140843> (дата обращения: 16.12.2016)

условиях высокого уровня гибкости рынка труда ЕАЭС и низкого уровня защиты занятости, другие работают на основе трудового договора, что препятствует переходу с одного рабочего места на другое. Это особенно характерно для стран-участниц ЕАЭС с жестким трудовым законодательством. В результате рынок труда ЕАЭС сегментирован, с чем и призвана бороться концепция «гибкость + безопасность». Вторым компонентом является стратегия всеобщего непрерывного образования на протяжении всей жизни для обеспечения способности адаптироваться и постоянной занятости. Это особенно важно для групп, которые в недостаточной степени представлены на рынке труда ЕАЭС (молодежь, женщины, лица старше 55 лет). Третий компонент направлен на сокращение временной безработицы и облегчение перехода с одного рабочего места на другое. Последний компонент должен обеспечивать поддержание доходов на соответствующем уровне, стимулировать занятость и облегчающие мобильность на рынке труда.

Представляется, что данные четыре являются взаимодополняющими и будут способны улучшить показатели занятости на рынке труда ЕАЭС, снизить численность граждан, находящихся у черты бедности и относящихся к группе малообеспеченных.

Формирующийся рынок труда ЕАЭС отражает следующие европейские социальные модели, описанные в докладе, подготовленном и представленном научно-исследовательским центром Брюгель Комиссии Евросоюза, которые разделены на четыре группы: средиземноморскую, континентальную, англо-саксонскую и северную.⁸⁵

При рассмотрении распределительных моделей рынка труда ЕАЭС представляется возможным выделить три стадии формирования занятости и регулирования национальных рынков труда ЕАЭС: формирование,

⁸⁵Sapir, A. An Agenda for a Growing Europe: Making the EU Economic System Deliver. Report of an Independent High-Level Study Group established on the initiative of the President of the European Commission. Chairman of the Group [Текст] [Электронный ресурс] / A. Sapir, Ph. Aghion, G. Bertola, M. Hellwig, J. Pisani-Ferry, D. Rosati, J. Vinals, H. Wallace. – Режим доступа: <http://www.euractiv.com/ndbТекст/innovation/sapirreport.pdf> (дата обращения: 16.12.2016)

функционирование и регулирование. Стадии формирования занятости и регулирования национальных рынков труда ЕАЭС представлены в приложении 2.

Очевидно, что на территории ЕАЭС необходимо разработать ряд рекомендаций по проведению реформ в зависимости от состояния, задач и проблем на рынке труда ЕАЭС. При этом государственные органы стран-участниц ЕАЭС самостоятельно могут принимать решение, каким рекомендациям следовать, по аналогии с разработанной типологией комиссии ЕС.⁸⁶

В целом, несмотря на то, что цели, поставленные Лиссабонской стратегией, на рынке труда ЕС не достигнуты, при этом меры, предпринятые в ее рамках (в частности, концепция «гибкость + безопасность»), оказали положительное воздействие на рынок труда ЕС, что в свою очередь может также положительно повлиять и на становление рынка труда ЕАЭС.

Можно сделать вывод, что на рынке труда ЕС появиться новый или скорректированный подход к реформам, в котором акцент будет смещен с повышения уровня занятости на повышение производительности труда, что, в свою очередь, потребует расширения инновационной составляющей.⁸⁷ По-видимому данное смещение произойдет и на рынке труда ЕАЭС.

Понимается что численная гибкость – это изменение количественных показателей рынка труда (ресурсов труда). Ресурсы труда в национальной экономике принято измерять по численности занятых, количеству отработанных часов, численности безработных.

В настоящее время в ЕС сформировался хорошо развитый общий рынок труда, охватывающий 28 государств (плюс Швейцария) с общим населением 508 млн человек. Рынок труда ЕАЭС также имеет общие черты с рынком труда ЕС, который, по существу, объединяет 5 государств с общим населением около 180 млн человек. Например, гражданин одной из стран-участниц ЕАЭС имеет право работать на национальном рынке труда другой страны-участницы без

⁸⁶EurActiv.com: Labour market reforms [Электронный ресурс]. - 2009. – Режим доступа: <http://www.euractiv.com/en/social-europe/labour-market-reforms/article-140843> (дата обращения: 16.12.2016)

⁸⁷ О. В. Бугорина, К 10-летию Кафедры европейской интеграции [Текст]/ О. В. Бугорина, Н. Ю. Кавешников // Вестник МГИМО-Университета. —2013. — № 4. — С. 59-70.

необходимости получения разрешения на работу и без применения каких-либо квот. Трудовые мигранты и члены их семей пользуются правом на медицинское обслуживание и образование. Таким образом, в настоящее время наблюдается два общих рынка труда — хорошо развитый зрелый европейский и формирующийся рынок труда ЕАЭС.

Одним из показателей, влияющих на становление рынка труда ЕАЭС, является экономическая активность населения.

В 2015 году численность экономически активного населения ЕАЭС увеличилась на 1,3% по сравнению с предыдущим годом и составила 94,2 млн. человек. В гендерном разрезе экономически активное население включало 48,6 млн. мужчин (51,6% от общей численности экономически активного населения) и 45,6 млн. женщин (48,4% от общей численности экономически активного населения) (табл. 7).⁸⁸

Таблица 7. Экономическая активность населения, 2016г., (тыс. чел.)⁸⁹

	Экономически активное население	Занятые	Безработные
Армения	1 316,4	1 072,6	243,7
мужчины	682,7	562,3	120,4
женщины	633,7	510,4	123,3
Беларусь	4 706,0	4 496,0	35,3
мужчины	2 393,3	2 261,0	23,3
женщины	2 312,7	2 235,0	12
Казахстан	9 074,9	8 623,8	451,1
мужчины	4 644,2	4 446,0	198,2
женщины	4 430,7	4 177,8	252,9
Кыргызстан	2 544,3	2 352,1	192,2
мужчины	1 501,0	1 402,9	98,1
женщины	1 043,3	949,2	94,1

⁸⁸ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

⁸⁹ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

Продолжение таблицы 7

Россия	76 587,5	72 323,6	4 263,9
мужчины	39 432,6	37 136,5	2 296,1
женщины	37 154,9	35 187,1	1 967,8
ЕАЭС	94 229,1	88 868,1	5 186,2
мужчины	48 653,8	45 808,7	2 736,1
женщины	45 575,3	43 059,4	2 450,1

В общей численности экономически активного населения ЕАЭС занятое население составляет 94,3% или 94,2 млн. человек. В 2016 году численность занятого населения ЕАЭС по сравнению с 2015 годом увеличилась незначительно (на 0,9%) и составила 88,9 млн. человек (рис. 8).⁹⁰

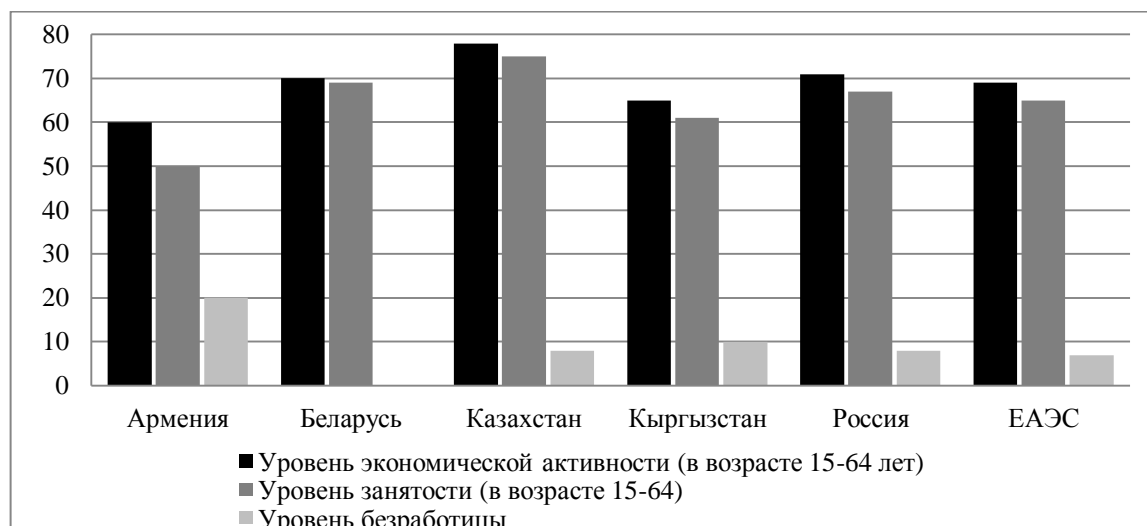


Рисунок 8. Экономическая активность населения, занятость и безработица на рынке труда ЕАЭС, 2016г., (%)⁹¹

В структуре занятого населения удельный вес женщин в Армении составил 47,6%, в Беларуси – 49,7%, в Казахстане – 48,4%, в Кыргызстане – 40,4%, в России – 48,7% и в целом по ЕАЭС – 48,5%. Отраслевая структура занятого

⁹⁰ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

⁹¹ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

населения во всех странах-участницах характеризуется более высокой долей работающих в сфере услуг, которая колеблется от 48,8% в Армении до 66,1% в России.

Распределение мужской и женской занятости по видам экономической деятельности имеет существенные отличия (рис. 9-10).

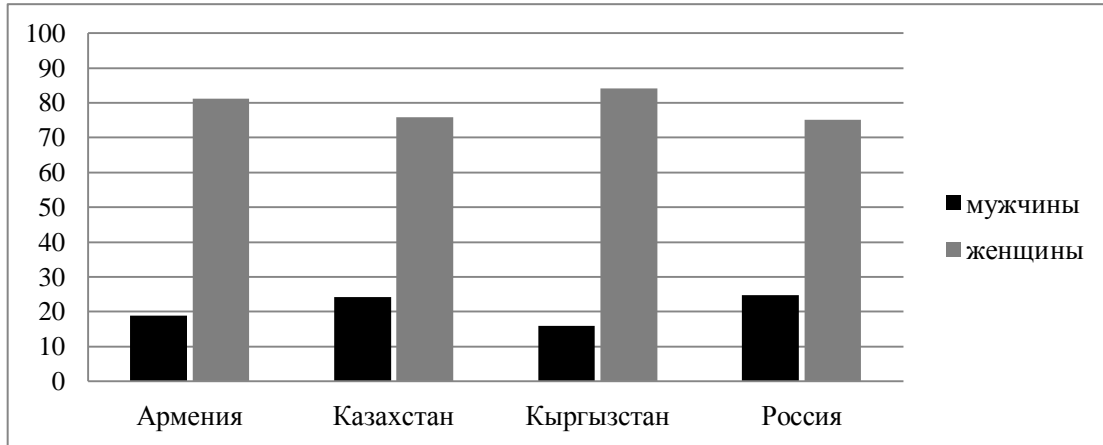


Рисунок 9. Распределение мужской и женской занятости на национальных рынках труда ЕАЭС в здравоохранении и социальных услугах, 2016г., (%)⁹²

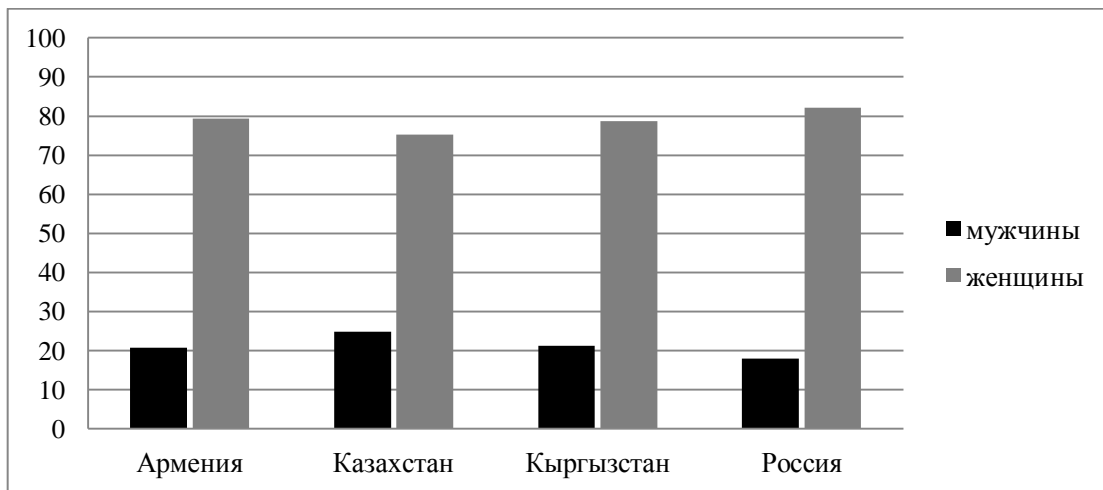


Рисунок 10. Распределение мужской и женской занятости на национальных рынках труда ЕАЭС в образовании, 2016г., (%)⁹³

⁹² Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 15.02.2017)

⁹³ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 15.02.2017)

Доля женщин среди занятого населения наиболее высока на следующих национальных рынках труда:

а) Армении, где доля женщин среди занятого населения в административной деятельности и дополнительных услугах составляет 67,8%;

б) Казахстана, где доля женщин среди занятого населения в сфере услуг по проживанию и питанию составляет 71,6%;

в) Кыргызстана, где доля женщин среди занятого населения в обеспечение (снабжение) электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом составляет 93,3%;

г) России, где доля женщин среди занятого населения в предоставлении прочих коммунальных, социальных и персональных услуг составляет 68,5%.

Высокий удельный вес мужчин на национальных рынках труда ЕАЭС сложился в отраслях производственной сферы (рис. 11-12).

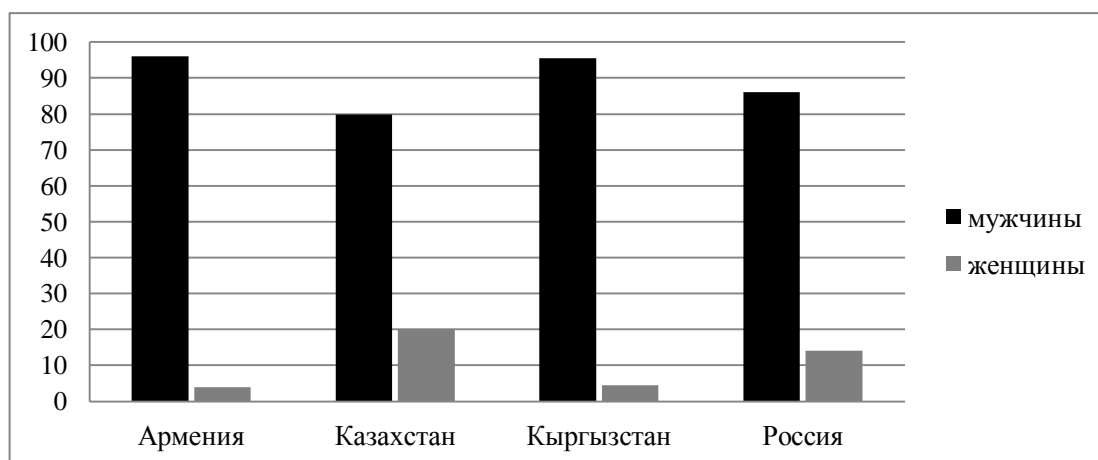


Рисунок 11. Распределение мужской и женской занятости на национальных рынках труда ЕАЭС в строительстве, 2016г., (%)⁹⁴

⁹⁴ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

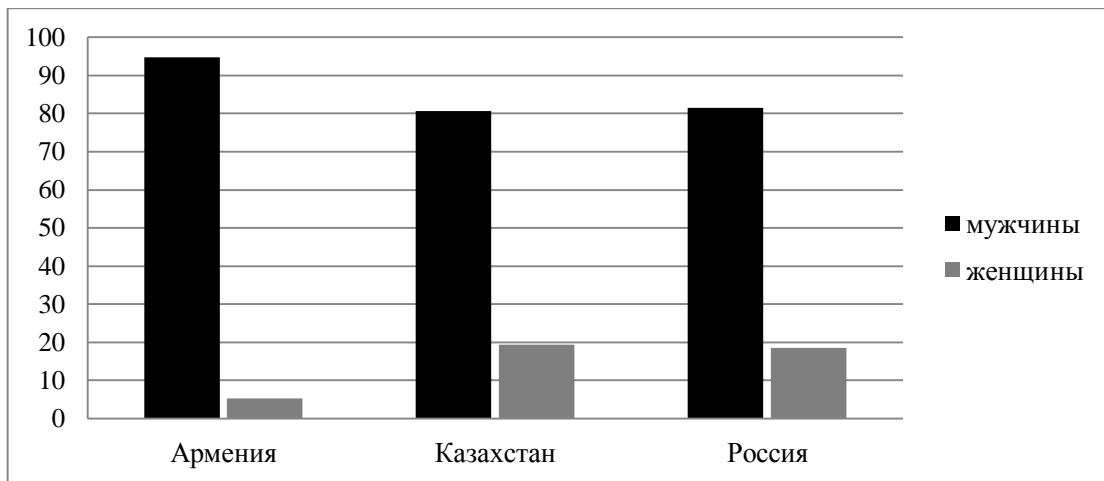


Рисунок 12. Распределение мужской и женской занятости на национальных рынках труда ЕАЭС в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров, 2016г., (%)⁹⁵

Доля мужчин среди занятого населения наиболее высока на следующих национальных рынках труда:

а) Армении, где доля мужчин среди занятого населения в транспорте и складирование составляет 83,9%;

б) Казахстана, где доля мужчин среди занятого населения в транспорте и складирование составляет 80,8%;

в) Кыргызстана, где доля мужчин среди занятого населения в транспорте и складирование составляет 94,8%, в обеспечение (снабжение) электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом составляет 88,4%;

г) России, где доля мужчин среди занятого населения в рыболовстве составляет 87,6%.

Гибкость занятости предполагает самостоятельность субъекта хозяйствования относительно объема применяемых ресурсов труда в рамках существующего нормативно-правового поля в стране (рис. 13).

⁹⁵ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

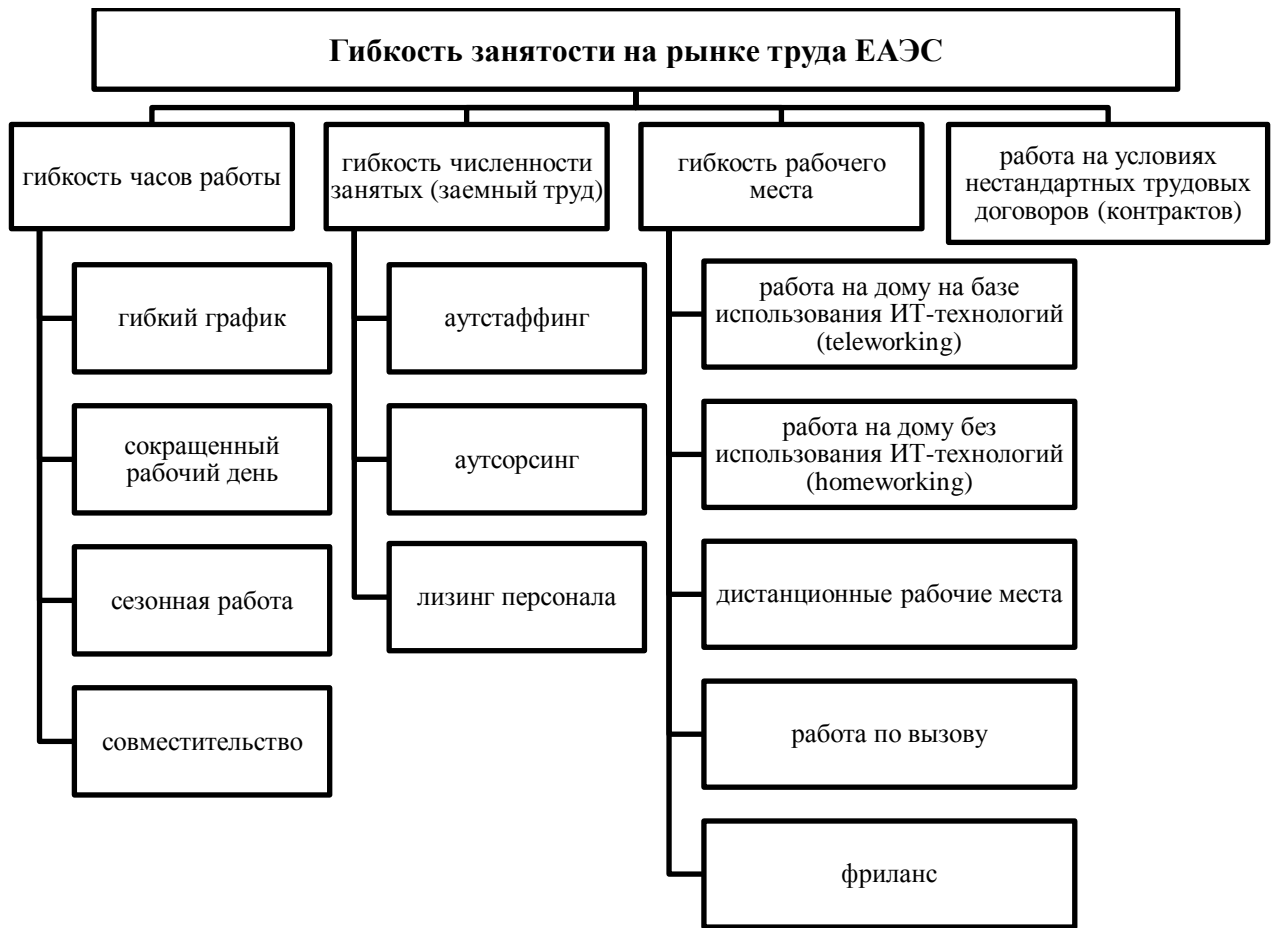


Рисунок 13. Способы достижения гибкости занятости на рынке труда ЕАЭС (составлено автором по материалам)⁹⁶

В настоящее время в развитых странах гибкими формами занятости охвачено по разным источникам 15–30 % работников. Удельный вес занятых неполное рабочее время в численности занятых в странах ЕС вырос с 18,4 % (2009 г.) до 19,5 % (2016 г.). При этом 9 % составляют телеработники (20 млн чел.), до 5 % персонала работают на условиях заемного.⁹⁷ Удельный вес занятых неполный рабочий день в странах Западной Европы выше, чем в странах Центральной и Восточной Европы.

Удельный вес работников, имеющих вторичную занятость в странах ЕС в целом оставался неизменным (3,8 %) и невысоким. Максимальные значения

⁹⁶ Смирных, Л.И., Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями: препринт WP15/2010/03. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда [Текст]/ Л. И. Смирных // Москва: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики. – 2012. – С. 40-49.

⁹⁷ Better Regulation Toolbox [Электронный ресурс]. – Eurostat. – 2015. – 414 с. – Режим доступа: http://better-regulation-toolbox-2015_0.pdf

сложились в Дании, Ирландии, Польше, однако за 2006–2016 гг. в них также произошло снижение данного показателя. Среднее число часов работы в целом за период (2006–2016 гг.) во всех странах последовательно снижалось, однако необходимо отметить, что с 2009 года (под влиянием мирового финансового кризиса) этот показатель начал расти.⁹⁸

Представляется, что на рынке труда ЕАЭС важным элементом обеспечения количественной гибкости является институт заемного труда. Его отличительной особенностью является трехсторонний характер трудовых отношений, складывающихся между наемным работником, организацией – посредником (в качестве которой выступает кадровое агентство) и нанимателем.⁹⁹

Действительно, на территории ЕАЭС заемный труд возрастает в одной из стран-участниц за счет притока рабочей силы из другой страны-участницы. В основном данные изменения на евразийском рынке труда происходят в сфере обслуживания.

Заемный труд является видом временной занятости прежде всего потому, что работники в данном случае заняты на условиях срочных трудовых договоров. Заемный труд может осуществляться в двух формах:

1) аутстаффинг (outstaffing) – процесс выведения части своих работников за пределы штата через процедуру увольнения и перевод их в кадровое агентство (или в иную организацию, оказывающую услуги по аутстаффингу), которое заключает трудовые договоры. При этом кадровое агентство формально выполняет функции работодателя, так как фактически уволенные работники продолжают работать у нанимателя. За рубежом услуги аутстаффинга как законный способ снижения расходов на персонал давно получило широкую популярность;¹⁰⁰

⁹⁸Better Regulation Toolbox [Электронный ресурс]. – Eurostat. – 2015. – 414 с. – Режим доступа: http://better-regulation-toolbox-2015_0.pdf

⁹⁹Стрежнева, М.В. Управление экономикой в Европейском союзе: институциональные и политические аспекты [Текст]/ М.В. Стрежнева, И.Л. Прохоренко // М., ИМЭМО РАН. – 2013. – С.26-43.

¹⁰⁰Смирных, Л.И., Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями: препринт WP15/2010/03. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда [Текст]/ Л. И. Смирных // Москва: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики. – 2012. – С. 40-49.

2) лизинг персонала (staffleasing) – предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет). При этом заказчик оформляет договор только с агентством и рассчитывается с ним, а кадровое агентство, в свою очередь, производит все расчеты с персоналом (по заработной плате с отчислениями), платит налоги и т. д.¹⁰¹

Рынок лизинговых услуг персонала в мире динамично развивается – ежегодно число компаний, специализирующихся на кадровом лизинге, увеличивается в 1,5 раза. По статистическим данным, более 1 % занятых в США и Западной Европе состоят в штате кадровых агентств.¹⁰² Следует учитывать, что на территории ЕАЭС элементы лизинговых услуг законодательно присутствуют, но в настоящее время фактически они не реализованы.

В экономической литературе активно исследуется соотношение между заемным трудом и стандартной занятостью (на условиях бессрочных трудовых договоров). Эмпирические оценки свидетельствуют, что они в большей степени дополняют, а не противоречат друг другу.¹⁰³ Это значит, что обращение ЕАЭС к практике заемного труда может рассматриваться как один из инструментов повышения гибкости рынка труда ЕАЭС, который эффективен по отношению к тем его сегментам, где другие формы гибкости не дают эффекта.

Немаловажное значение для понимания общей ситуации на рынке труда ЕАЭС и в сфере занятости в особенности играет динамика рабочих мест, их создание, замещение освобождающихся, ликвидация устаревших и ликвидация на национальных рынках труда предприятий и организаций. Движение рабочих мест позволяет увидеть и качественные сдвиги, изменение их структуры (табл. 8).

¹⁰¹ Смирных, Л.И., Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями: препринт WP15/2010/03. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда [Текст]/ Л. И. Смирных // Москва: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики. – 2012. – С. 40-49.

¹⁰² Горшкова, Л. Варианты оптимизации численности персонала на промышленных предприятиях в условиях кризиса [Текст]/ Л. Горшкова, В. Поплавская // Человек и труд. – 2009. – № 3. – с. 42–45.

¹⁰³ Смирных, Л.И., Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями: препринт WP15/2010/03. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда [Текст]/ Л. И. Смирных // Москва: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики. – 2012. – С. 40-49.

Таблица 8. Движение рабочей силы на рынке труда ЕАЭС, 2016г.¹⁰⁴

	Принято работников, тыс.чел.	Уволено работников, тыс.чел.		Коэффициент оборота рабочей силы (в %)	
		всего	в связи с сокращением персонала	по приему	по выбытию
Армения	87,2	88,2	5,3	17,9	18,2
Беларусь	698,7	780,0	9,7	17,8	19,8
Казахстан	904,4	904,0	23,3	24,6	24,6
Кыргызстан	85,3	123,1	2,3	16,1	23,3
Россия	9 109,3	10 047,9	439,5	27,4	30,2
ЕАЭС	10 884,9	11 943,2	480,1	26,0	28,5

В целом по ЕАЭС численность принятых на работу в течение 2016 года составляла 26,0% среднесписочной численности работающих на крупных и средних предприятиях, выбывших – 28,5%. Наиболее высокая сменяемость кадров отмечается в Казахстане и России и составляет, соответственно, 49,2% и 57,6% среднесписочной численности работников.

Опыт ЕС наглядно демонстрирует, что рассогласование национальных и наднациональных интересов становится препятствием в реализации единых принципов функционирования общего рынка труда. Таким образом, должны быть сделаны шаги по унификации миграционного законодательства стран-участниц ЕАЭС в части правового статуса иммигрантов и решены вопросы по обеспечению имплементации решений, принимаемых наднациональными органами ЕАЭС, в национальные законодательные акты стран-участниц.

Представляется возможным сделать вывод о том, что управление гибкостью рынка труда ЕАЭС является способом повышения эффективности занятости на макро- и микроуровнях. Гибкость рынка труда ЕАЭС является комплексным явлением, состоящим из гибкости занятости, гибкости цены труда, функциональной гибкости рабочей силы и институциональной гибкости национальных рынков труда ЕАЭС. Каждый из перечисленных видов гибкости

¹⁰⁴ Официальный сайт ЕЭК. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 28.01.2017)

рынка труда в свою очередь включает ряд направлений, обеспечивающих волатильность конкретного элемента рынка труда

Для того чтобы рынок труда ЕАЭС стимулировал структурные преобразования экономики, необходимо от ценовой подстройки перейти к долгосрочной количественной и качественной, поддерживая их соответствующими институтами на евразийском рынке труда. Основными векторами усилий должны стать: повышение эффективности использования рабочей силы на микроуровне; согласование рынка образовательных услуг и рынка труда ЕАЭС; диверсификация инфраструктуры рынка труда ЕАЭС, повышение его институциональной гибкости.

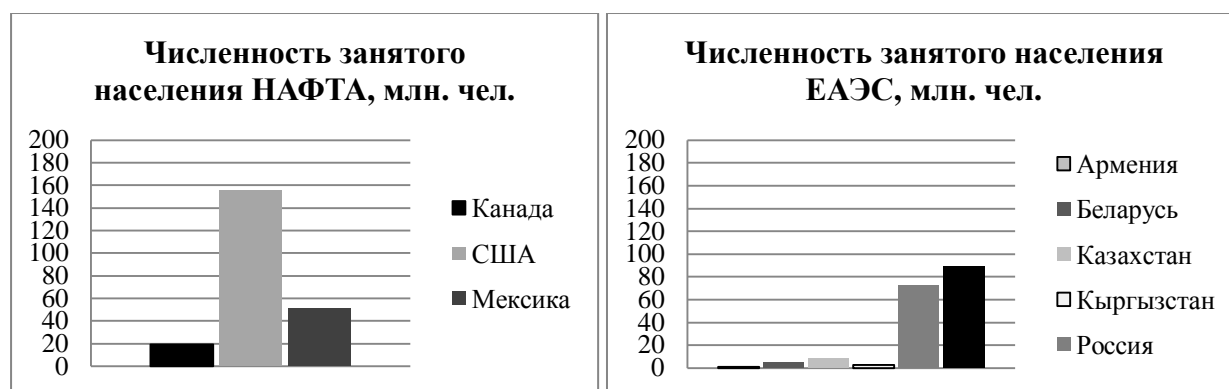
2.2. Анализ развития элементов гетерогенной модели на рынке труда ЕАЭС

На рынке труда ЕАЭС преобладает межотраслевое разделение труда над внутриотраслевым. Данные черты можно наблюдать в гетерогенной модели рынков труда.

ЕАЭС характеризуется некогерентностью моделей национальных рынков труда, используемых различными постсоветскими государствами. То есть, речь идет о стратегии стран, которая предполагает опору на собственные ресурсы развития. Следует обратить внимание на опыт НАФТА, где достаточно сильно развиты системы глубокого торгового сотрудничества и использования рабочей силы стран-участниц. Осуществление такого подхода может помочь преодолеть препятствия на пути к дальнейшему развитию рынка труда ЕАЭС (табл. 9, рис. 14).

Таблица 9. Занятость в странах НАФТА и ЕАЭС, 2016г., (млн. чел.)¹⁰⁵

	НАФТА					
	Канада	США	Мексика	Всего		
Население	36,1	321,77	130,5	474,0		
Численность занятого населения	19,08	155,4	51,48	225,96		
	ЕАЭС					
	Армения	Беларусь	Казахстан	Кыргызстан	Россия	Всего
Население	2,99	9,5	18,05	6	146,8	183,32
Численность занятого населения,	1,07	4,5	8,62	2,35	72,32	88,87

Рисунок 14. Уровень занятости стран НАФТА и ЕАЭС, 2016г., (млн. чел.)¹⁰⁶

Развитие Североамериканского рынка труда основывается на региональном движении труда и капитала, которое принимает форму процессов, протекающих в рамках Североамериканской миграционной системы и североамериканского соглашения о свободной торговле.

Большую роль в формировании североамериканского рынка труда сыграла либерализация внешней торговли и перемещение капитала, в частности, заключенное в 1994г. Североамериканское соглашение о свободной торговле (НАФТА). Внешнеэкономическая либерализация привела к изменениям на национальных рынках труда. Например, Мексика оказалась не готова

¹⁰⁵ Официальный сайт НАФТА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.naftanow.org/> (дата обращения: 29.07.2017)

¹⁰⁶ Официальный сайт НАФТА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.naftanow.org/> (дата обращения: 29.07.2017)

конкурировать с дешевой импортной аграрной продукцией, что привело к росту безработицы в стране. Но при этом в обрабатывающей промышленности увеличился спрос на квалификационный труд, поскольку местные компании под давлением конкуренции стали переходить от трудоизбыточных к трудосберегающим технологиям.

На североамериканском рынке труда доминирующее положение занимают США, а Канада опережает в своем экономическом развитии Мексику, легко предположить, что основные потоки рабочей силы будут наблюдаться из страны, которая по всем экономическим законам входит в группу основных стран-доноров рабочей силы. В ЕАЭС ситуация располагает сравнивать США с Россией, которая по своему уровню занятости находится на первом месте в группировке. Углубленное экономическое партнерство может помочь менее развитым странам ЕАЭС улучшить свое положение.

Экономическое положение стран-участниц ЕАЭС достаточно различается. Это, в свою очередь, обуславливает возможность будущего торможения развития евразийского рынка труда. Если учитывать опыт НАФТА в этой связи, следует понимать, что разница в экономическом развитии стран-участниц этой группировки была намного больше. Но, несмотря на это, каждая страна смогла выделить для себя определенные преимущества и перспективы развития. Так, например, США нацелены на увеличение как экономической, так и геополитической мощи, а также на объединение своих высоких технологий и инвестиций с дешевой рабочей силой Мексики. Мексике же нужна модернизация национального рынка труда. Канада, в свою очередь, заинтересована в обеспечении потока высококвалифицированных работников на определенно новый национальный рынок труда Мексики. Итак, если каждая страна будет активно стремиться к отдельным целям в каждой группировке, она способна развиваться вне зависимости от своего нынешнего экономического положения.

Производство трудоемких товаров постепенно перемещается из США в Мексику, вызывая сокращение числа рабочих мест на национальном рынке труда США. Еще в 1965 г. для увеличения занятости и подъема экономики

мексиканское правительство инициировало программу Border Industrialization Program, по которой был разрешен беспошлинный ввоз материалов и оборудования для созданных вдоль американо-мексиканской границы сборочных предприятий maquiladoras. Экономия на трудовых и транспортных издержках привлекла в приграничную область Мексики капитал мультинациональных компаний из США, в первую очередь автопроизводителей. Это конкурентное преимущество Мексика сохраняет, хотя проигрывает в дешевизне труда конкурентам из Азии (рис. 15).

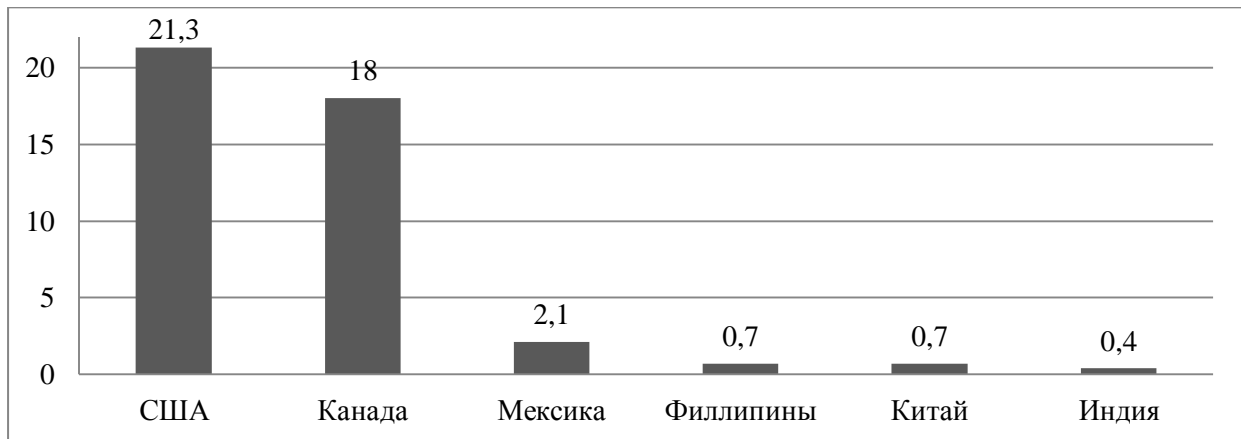


Рисунок 15. Почасовая оплата труда в обрабатывающей промышленности НАФТА и др. странах, 2016г., (долл. США.)¹⁰⁷

Определенной степени maquiladoras выполняли функцию заградительного барьера на пути мигрантов с юга в США и Канаду, привлекая их более высокой, по сравнению со среднемексиканской, заработной платой на сборочных предприятиях. Но миграционный поток со временем лишь возрастал, чему способствовали объективные экономические условия.

Именно разрыв оплаты труда вызывает перевод рабочих мест из США в Мексику и одновременно наплыв дешевой рабочей силы на национальный рынок труда США, формируя единый Североамериканский рынок труда.

В странах-участницах ЕАЭС сохраняются значительные отраслевые различия в оплате труда. Наиболее высокая заработная плата в 2016 году

¹⁰⁷Костюнина, Г.М. Промышленно-производственные зоны в зарубежной практике (на примере Мексики) [Текст]/ Г.М. Костюнина // Российский внешнеэкономический вестник. – 2008. - №9. – С.13-22.

сложилась в организациях, занятых финансовой и страховой деятельностью, а также на предприятиях добывающей промышленности. Наиболее уязвимыми остаются социально ориентированные сферы деятельности: среднемесячная заработная плата работников образования и здравоохранения в странах-участницах ЕАЭС на 20-40% ниже размера заработной платы в среднем по экономике страны (рис. 16).



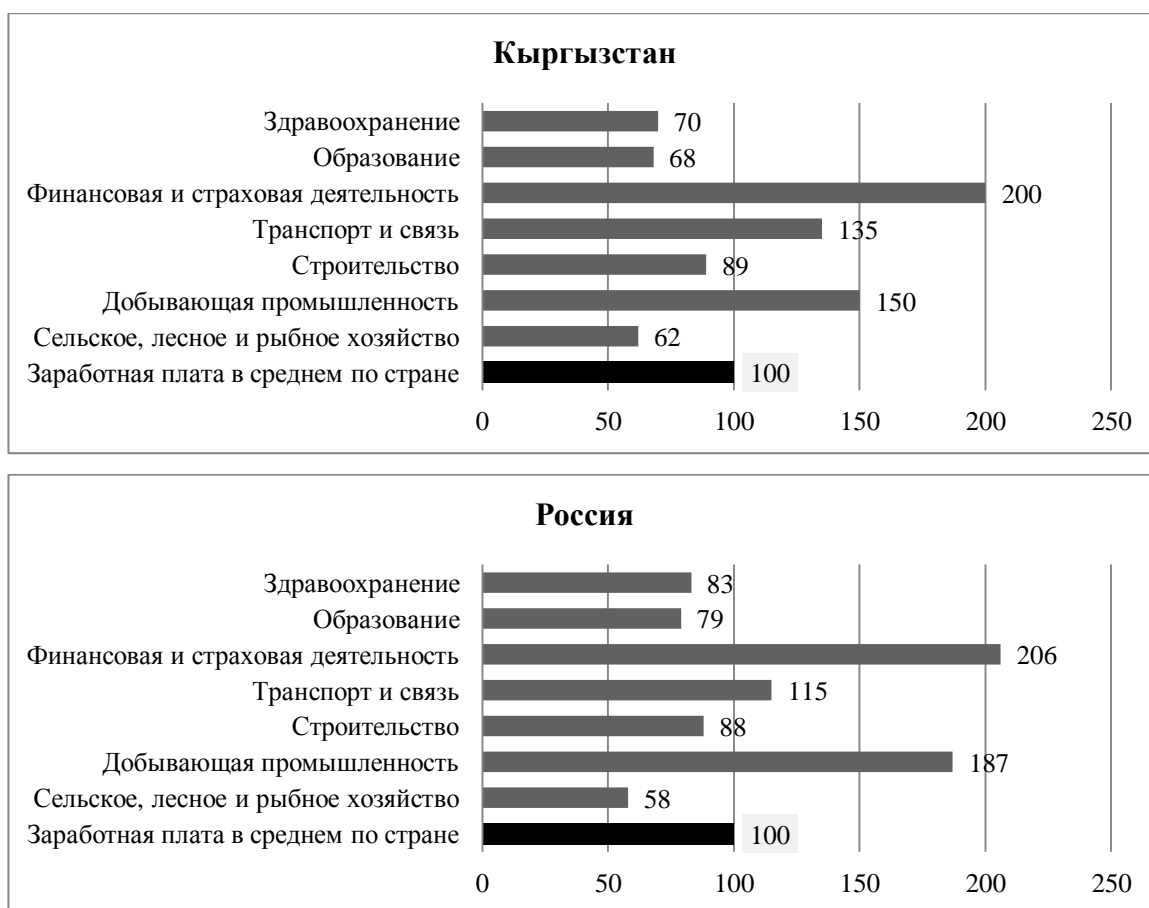


Рисунок 16. Среднемесячная номинальная заработная плата по отдельным видам экономической деятельности в 2016 году, (%)¹⁰⁸

Представляется, что аналог *maquiladoras* будет способствовать снижению уровня неформальной занятости на рынке труда ЕАЭС в долгосрочной перспективе. Как правило, учредителями и главными управляющими *maquiladoras* являются главы крупных иностранных корпораций, которые переносят сборку товаров в развивающиеся страны-участницы с дешёвой рабочей силой.

После подписания Договора НАФТА число *maquiladoras* заметно возросло и продолжает увеличиваться, вовлекая в процесс производства все большее количество мексиканских рабочих. По мере вступления в силу положения НАФТА о происхождении товара, т.е. при условии соблюдения в каждом экспортируемом товаре определенного, растущего с каждым годом процента компонентов местного производства, эта тенденция сохранится. Процесс

¹⁰⁸ Официальный сайт Евразийского банка развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.eabr.org/general/> (дата обращения: 23.03.2017).

функционирования Договора НАФТА с 1994 года неуклонно способствует повышению оплаты рабочей силы на этих предприятиях. Вполне вероятно, что данные тенденции будут также происходить и на территории рынка труда ЕАЭС.

Таким образом, можно прийти к выводу, что движение рабочей силы из Мексики способствует формированию национального рынка труда США в основном из-за историко-культурных особенностей, географической близостью, наличием рабочих мест (особенно низкоквалифицированных вакансий) и наличием различных институциональных особенностей, благодаря которым можно наблюдать латентную (скрытую) трудовую занятость. По аналогии в настоящее время происходит формирование национального рынка труда России в рамках ЕАЭС, движение рабочей силы из стран-участниц Армении, Казахстана также происходит из-за вышеперечисленных особенностей.

Специалисты определенных профессий, переезжающие из страны в страну по территории НАФТА при наличии приглашения, могут не заниматься подачей заявки на получение рабочей визы. Они могут получить рабочую визу на въезде, на пограничном пункте. В свою очередь в ЕАЭС свободное передвижение рабочей силы осуществляется с учетом следующего:

без учета ограничений по защите национального рынка труда;

трудоустроенным не требуется получение разрешений на осуществление трудовой деятельности;

трудовая деятельность осуществляется на основании гражданско-правового договора;

граждане, трудоустроенные (члены семьи) могут находиться на территории другого государства без регистрации до 30 дней;

срок временного пребывания трудоустроенного (члена семьи) определяется сроком действия трудового или гражданско-правового договора;

соблюдается национальный режим в сфере социального обеспечения (социального страхования);

доходы трудоустроенных облагаются налогом наравне с трудоустроенными государства трудоустройства;

прямое признание дипломов и квалификаций;

дети трудящегося имеют право на посещение дошкольных учреждений в соответствии с законодательством государства трудоустройства;

учитывается трудовой (в том числе страховой) стаж для целей социального обеспечения;

скорая медицинская помощь (в экстренной и неотложной форме) оказывается трудящимся (членам семей) в том же порядке и на тех же условиях, что и гражданам государства трудоустройства, – бесплатно, независимо от наличия медицинского полиса.

После того как были приняты меры по противодействию неформальной занятости на рынке труда ЕАЭС, уровень связанный с ней рисков безопасности и ее масштабы снизились. Угроза увеличения масштабов незаконной миграции из стран Центрально-Азиатского региона была существенно снижена, при условии сохранения политического статус-кво в данном регионе, в том числе и в Афганистане (рис. 17).



Рисунок 17. Численность трудящихся стран-участниц ЕАЭС, въехавших на национальный рынок труда России, 2014-2015гг., (тыс. чел.)¹⁰⁹

¹⁰⁹ Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 27.07.2016)

Действительно, процедуры передвижения рабочей силы облегчены только в отношении граждан Армении, Казахстана, Кыргызстана, Белоруссии и России, т.к. все они попадают под категорию гран-участниц ЕАЭС.

Следует также обратить внимание на четыре категории временных работников НАФТА (рис. 18) Данная модель предусматривает как списки профессий, так и специальные льготы для тех, кто может не получать рабочих разрешений и работать в стране без рабочего разрешения в принципе, на основании соглашения.

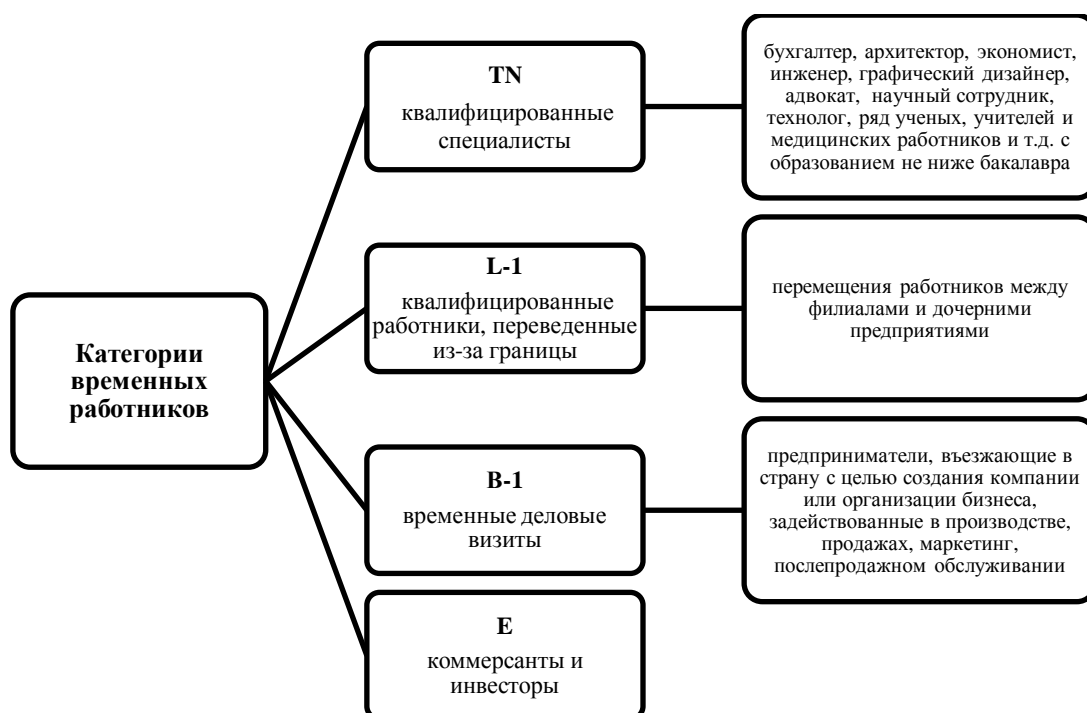


Рисунок 18. Классификация категорий временных работников НАФТА (составлено автором по материалам)¹¹⁰

Вышеизложенное позволяет прийти к выводу, что на территории НАФТА явно выражено формирование преференциального рынка труда под влиянием дифференцированной экономической интеграции.

Следует обратить внимание на существенное отличие Североамериканского рынка труда от рынка труда ЕАЭС. Так в рамках ЕАЭС существует Евразийская

¹¹⁰Nielson, J., Labour Mobility in regional trade agreements [Электронный ресурс]/ J. Nielson// Organisation de Coopération et de Développement Economiques, Organisation for Economic Co-operation and Development. - 2002. - 19 р. - Режим доступа: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=TD/TC/WP\(2002\)16/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=TD/TC/WP(2002)16/FINAL&docLanguage=En) (дата обращения: 12.01.2017)

экономическая комиссия (ЕЭК) в качестве постоянно действующего наднационального регулирующего органа. В рамках НАФТА не предусмотрено создания каких-либо наднациональных органов, что позволяет странам сохранять свою экономическую политику в партнерстве, но при этом осуществлять выгодную друг для друга либерализацию торговли. Каждая страна может при всем этом заключать другие соглашения с третьими государствами, или также вовлекать их в общую интеграционную зону.

Таким образом, Североамериканский рынок в основном формирует свободное движение капитала, создающего рабочие места, в направлении предложения труда и искусственно ограничиваемое движение труда в направлении спроса на неквалифицированный труд. Избыток этого дешевого труда позволяет сдерживать рост безработицы в Мексике и способствует экономии трудовых затрат и, соответственно, росту конкурентоспособности предприятий в США и Канаде.

Рассмотренные особенности Североамериканского рынка труда позволяют сделать вывод о том, что гетерогенную модель рынка труда можно охарактеризовать как либеральную, предоставляющую относительную свободу работодателям и отличающуюся невысоким по сравнению с Европой уровнем социальной защищенности работников. Гибкость рынка труда выражается в использовании разнообразных форм занятости, индивидуальных трудовых договоров и значительной дифференциации оплаты труда. Данная модель частично нашла свое отражение на рынке труда ЕАЭС.

Гетерогенная модель на рынке труда ЕАЭС, динамичная и гибкая в своем развитии, служит центром притяжения национальных рынков труда соседних стран, но при становлении рынка труда ЕАЭС необходимо учитывать его специфику. Особенности формирующейся модели рынка труда ЕАЭС рассмотрены в следующем параграфе.

2.3. Выявление особенностей формирующейся модели рынка труда ЕАЭС

Модель рынка труда ЕАЭС имеет ряд схожих черт распределительной и гетерогенной моделями рынка труда, но при этом существует ряд особенностей, отличающих ее от других моделей.

Главными препятствиями на пути становления рынка труда ЕАЭС являются различия в качестве социально-трудовых стандартов в области образования, профессиональной подготовки, оплаты труда, его условий, медицинского страхования работающих и членов их семей, пенсионного обеспечения, страхования от безработицы и др.

Следует учитывать, что национальные рынки труда трех ведущих государств-участников ЕАЭС: России, Белоруссии и Казахстана – характеризуются рядом особенностей. Так, российский рынок труда практически в 5 раз превышает совокупные рынки труда Казахстана и Беларуси. Эта ситуация обусловлена различиями в численности населения стран.

Кроме того, динамика занятости в российских регионах имеет противоположные тенденции притока и оттока трудовых ресурсов. Если в целом по стране миграционный прирост в период 2011-2016 гг. составлял в среднем 240 тыс. чел., то в ряде регионов численность трудовых ресурсов сокращалась. Эта тенденция особенно опасна для малозаселенных районов Сибири и Дальнего Востока, где острая нехватка рабочей силы. Поэтому в рамках согласованной миграционной политики ЕАЭС следует предусмотреть меры, направленные на стимулирование притока мигрантов в эти регионы. Необходимо также учесть и то обстоятельство, что новые члены союза в лице Армении и, особенно, Кыргызстана являются важным источником рабочей силы.

Сложившаяся ситуация в области рынка труда ЕАЭС осложняется тем, что общая численность населения стран-участниц ЕАЭС в течение более чем 20 лет имела тенденцию к сокращению, что неблагоприятным образом сказывается на емкости рынка труда, особенно численности специалистов высокой квалификации (табл. 10).

Таблица 10. Динамика численности населения в странах-участницах ЕАЭС в 1995-2016гг., (тыс. чел.)¹¹¹

Страна	1995	2000	2005	2010	2013	2014	2015	2016
Беларусь	10,2	10	9,8	9,5	9,5	9,5	9,5	9,5
Казахстан	16	14,9	15,1	16,2	16,9	17,2	17,4	18,05
Россия	148,5	146,9	143,5	142,8	143,4	143,7	146,2	146,8
Армения	-	-	-	3	3	3	3	2,99
Кыргызстан	-	-	-	5,4	5,6	5,8	5,9	6

Противоречивость динамики численности населения в странах-участницах ЕАЭС характеризуется следующим:¹¹²

в Казахстане естественный прирост населения за период 2010-2014 гг., составил 14,2-15,5%;

в Республике Беларусь данный показатель составляет отрицательную величину -2,8-3%;

в России прирост населения наблюдается лишь в период последних двух лет (2015-2016 гг.) на уровне всего 0,2%.

Уровень безработицы в ЕАЭС, по данным ЕЭК на декабрь 2016 года, составил 5.5%, снизившись на 0,2 процентного пункта по сравнению с предыдущим годом. Основное влияние на него оказывала динамика этого показателя в РФ. Традиционно наиболее высокий уровень безработицы среди стран ЕАЭС в Армении. Фактический уровень безработицы в Беларуси за 2016 год составил 5.8%, что значительно выше официального показателя в 1% на декабрь 2016 года (рис. 19).

¹¹¹Государства-члены Таможенного союза и Единого экономического пространства: стат. сб [Текст] / Евразийская экономическая комиссия. – Москва. – 2017. – с. 18-31.

¹¹²Государства-члены Таможенного союза и Единого экономического пространства: стат. сб. [Текст] / Евразийская экономическая комиссия. – Москва. – 2017. – с. 18-31.

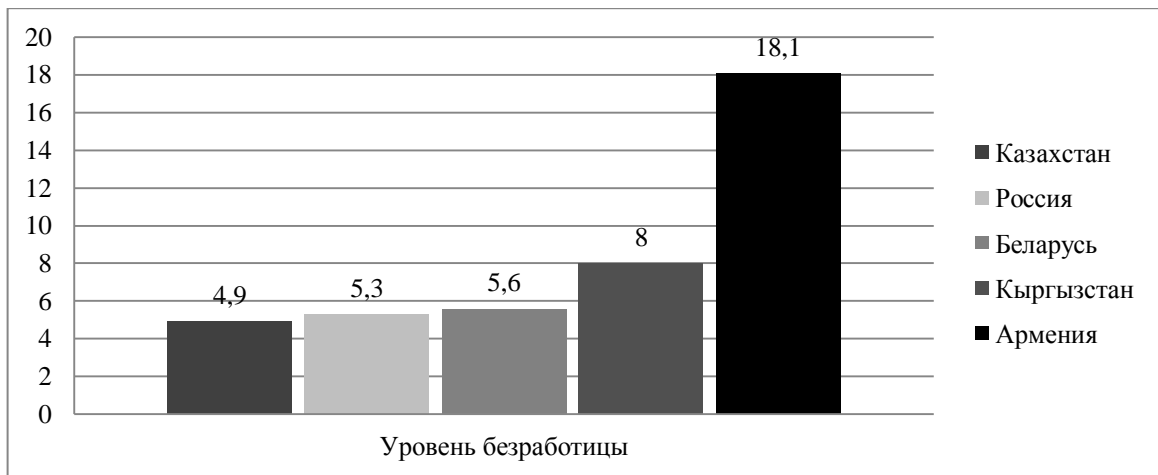


Рисунок 19. Уровень безработицы в странах ЕАЭС на декабрь 2016, (%)¹¹³

Как отмечалось выше, уровень жизни как категориальное понятие, отражает существующую в данный момент и в данном месте (социальном, территориальном, групповом) меру удовлетворения потребностей населения. Он может иметь статистическое выражение в виде ряда индикаторов материально-финансовых возможностей положения семьи, домохозяйства, населения территории, определенной группы. Для сравнения уровня жизни населения стран-участниц ЕАЭС возможно использовать показатель валового национального дохода на душу населения (табл. 11.)

Таблица 11. Показатели, отражающие уровень жизни в странах-участницах ЕАЭС¹¹⁴

Страна	Численность населения, млн. чел	Валовый национальный доход, долл. США, 2016	Национальная черта бедности, %, 2015	Уровень безработицы, %
Армения	2,99	3 880	30,0	18,1
Беларусь	9,5	6 460	4,8	5,6
Казахстан	18,05	11 580	2,8	4,9
Кыргызстан	6	1 170	30,6	8
Россия	146,8	11 400	11,2	5,3

В 2015г. в трех странах произошло уменьшение валового национального дохода (далее – ВНД) на душу населения по сравнению с предыдущим годом, и

¹¹³ Официальный сайт ЕЭК. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 29.01.2017)

¹¹⁴ Официальный сайт ЕЭК. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 29.01.2017)

на первое место вышел Казахстан, где снижение было относительно меньшим. Но на движение рабочей силы на рынке труда ЕАЭС влияет разрыв в уровне ВНД на душу населения, который значителен между странами-участницами ЕАЭС: отношение максимального и минимального показателя составляет почти десять раз, а Беларусь занимает место между странами с низким и высоким доходами. Поэтому страны с высоким доходом, такие как Казахстан и Россия притягивают рабочую силу из стран-участниц ЕАЭС с низким доходом. Следовательно, для урегулирования процессов движения рабочей силы на рынке труда ЕАЭС, двусторонние соглашения должны в первую очередь быть заключены между этими двумя группами стран. Но для развития рынка труда ЕАЭС, гарантирующего свободное передвижение рабочей силы для приближения к равновесию спроса и предложения на национальных рынках труда каждой из стран-участниц ЕАЭС, необходимо принять соглашение между всеми странами. Следует обратить внимание на количество крайне бедного населения ЕАЭС, к которому можно отнести людей, живущих менее чем на 1,9 долл. США в сутки. В Казахстане и России это составляет соответственно 178 тыс. чел. и почти 1,5 млн чел.¹¹⁵ Исключением из стран-участниц является Республика Беларусь, где официальная статистика свидетельствует об обратном.

Учитывая изложенное, представляется возможным сделать вывод, что даже при повышении уровня жизни движение рабочей силы на рынке труда ЕАЭС будет существовать, а ее масштабы будут зависеть от условий приема страны-участницы ЕАЭС (рис. 20).

¹¹⁵United Nations Statistics Division. [Электронный ресурс]. - Millennium Development Goals Database. – 2006. – Режим доступа: https://unstats.un.org/unsd/mi/mi_goals.asp (дата обращения: 17.02.2017)

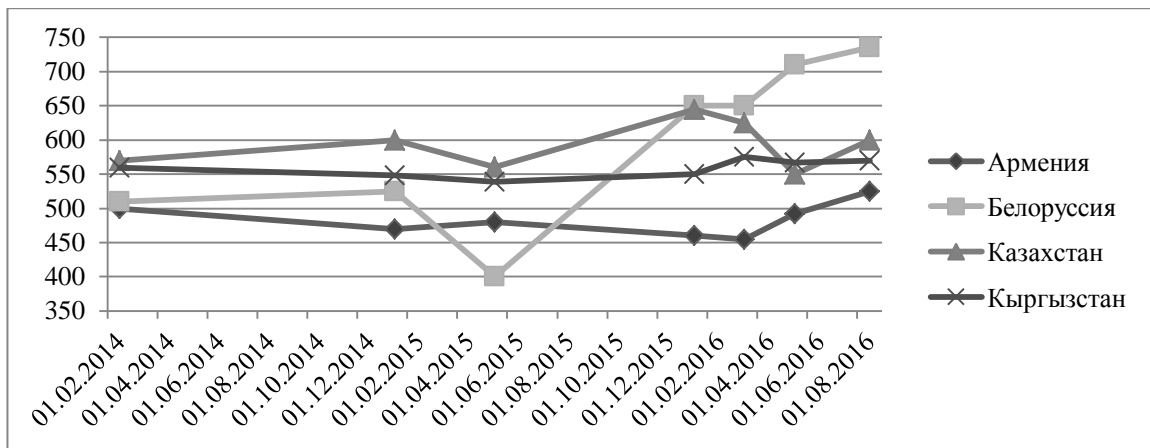


Рисунок 20. Пребывание трудящихся стран-участниц ЕАЭС на национальном рынке труда России 2014-2016гг., (тыс. чел.)¹¹⁶

Важнейшими направлениями развития рынка труда ЕАЭС на ближайшую перспективу могли бы быть:

разработка и принятие нормативного документа, регламентирующего общие подходы и принципы взаимодействия стран-участниц на рынке труда ЕАЭС;

регулирование уровня занятости путем заключения соответствующих межгосударственных двусторонних и многосторонних соглашений;

формирование банка данных о вакансиях на национальных рынках труда стран-участниц ЕАЭС, а также о действующем законодательстве в этой сфере;

оказание методической и консультативной помощи службам занятости стран-участниц ЕАЭС;

предотвращение неформальной занятости, нелегальной трудовой миграции и организации миграционного контроля;

изучение и использование опыта других государств и экономических союзов в формировании евразийского рынка труда.

Безусловно, интеграция на рынке труда ЕАЭС более успешна у тех мигрантов, которые обладают востребованными компетенциями, высококвалифицированных мигрантов. Но даже для них требуется реализация

¹¹⁶Официальный сайт ЕЭК. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 28.01.2017)

специальных мер, таких как: признание дипломов и подтверждение квалификации. Для наименее успешных групп мигрантов требуется обеспечение доступа к системе профессионального образования и повышения квалификации. Существенный вклад в интеграцию иммигрантов на рынке труда во всем мире вносят частные агентства занятости. С учетом этого необходимо законодательно урегулировать деятельность таких агентств в России, а также продолжить работу по реализации механизма организованного набора иностранной рабочей силы на основе межправительственных соглашений.

Межгосударственный механизм регулирования движения рабочей силы основывается на двусторонних и многосторонних межправительственных соглашениях. Эти соглашения определяют численность мигрантов, гарантируют защиту их прав, в ряде случаев определяют их возраст, пол, профессию, состояние здоровья и др. Кроме того, межгосударственный механизм регулирования движения рабочей силы проявляется в ратификации международных конвенций и соглашений, членство в международных организациях, регулирующих международные потоки трудовой миграции (Международная организация по миграции, Международная организация труда и т.д.) Страна-донор рабочей силы в большей степени отвечает за пребывание и трудовую деятельность иностранных работников на собственной территории, а в функции страны-реципиента входят регулирование оттока и защита прав и интересов мигрантов за рубежом.

Следует отметить, что трудоустройство в условиях неформальной занятости сопровождается сокращением доходов от налогообложения и выплат во внебюджетные фонды, что оказывает отрицательное воздействие на экономику ЕАЭС.

Также следует обратить внимание, что росту влияния неформальной занятости на рынке труда ЕАЭС соответствует следующее причины:

наличие в структуре управления формальных ограничителей, установленных интеграционным объединением, способствует развитию неформальной занятости;

несовершенство системы интеграционного объединения регулирования усиливает интенсивность образования неформальных отношений в экономике;

позападный отказ государства от политики социальной поддержки работников в сфере труда, развитие тенденций, направленных на либерализацию трудовых отношений, повышение экономической свободы и мобильности рабочей силы способствуют развитию неформальной занятости.

На сегодняшний день предугадать, в каком направлении оно будет развиваться достаточно сложно, так как все будет зависеть от экономического развития и политической конъюнктуры как внутри СНГ в целом, так и в странах-участницах, и в первую очередь России.

Стоит отметить максимальный уровень неформальной занятости на национальном рынке труда России составляют граждане из Кыргызской Республики (рис. 21-22). Это означает рост «незащищенной» занятости, распространение видов деятельности, ориентированных на выживание, а не на развитие, создание условий для криминализации экономики. Доля занятости на национальном рынке труда России в 2016 г. по основному месту работы составляет 28% в формальном секторе экономики и 72% в неформальном.



Рисунок 21. Этническая структура неформальной занятости на национальном рынке труда России, 2016, (%)¹¹⁷

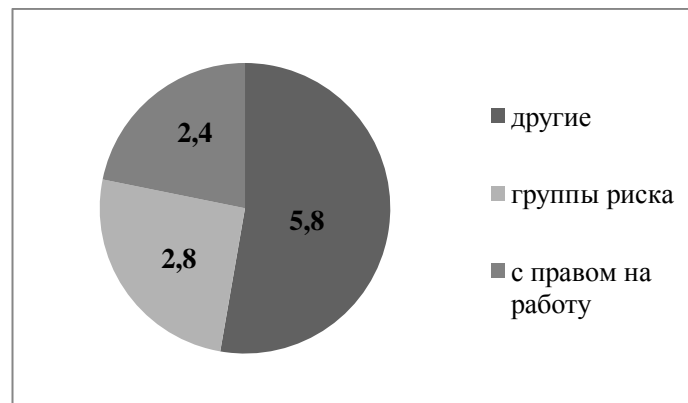


Рисунок 22. Незаконная трудовая миграция на территории России, 2016, (млн. чел.)¹¹⁸

В итоге, перед рынком труда ЕАЭС сегодня стоят следующие проблемы. Во-первых, нужна качественная статистика и научные исследования. Важно понимать масштаб, динамику, структуру занятости, а для этого необходимы проверенные данные. Также требуется верификация данных по средствам информационного обмена с работодателями. Но для этого миграционная политика должна быть выстроена таким образом, что бы был контроль над

¹¹⁷ Официальный сайт ФМС РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fms.gov.ru/document/5832> (дата обращения: 13.05.2017).

¹¹⁸ Официальный сайт ФМС РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fms.gov.ru/document/5832> (дата обращения: 13.05.2017).

выполнением правил трудоустройства. Во-вторых, это создание институтов, которые бы обеспечивали рациональное размещение трудовых ресурсов на евразийском рынке труда и осуществление социальных гарантий. Далее необходимо решить вопросы с гармонизацией национальных законодательств и рынков образовательных услуг. Так же крайне важны для населения разработка единой системы учета трудового стажа и создание системы межгосударственного мониторинга. Когда будут устранены данные проблемы, появится возможность в полной мере ощутить преимущества рынка труда ЕАЭС (табл. 12).

Таблица 12. Численность занятого населения ЕАЭС в 2007-2016гг., (млн. чел.)¹¹⁹

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Армения	1,102	1,183	1,153	1,185	1,175	1,173	1,164	1,134	1,135	1,316
Беларусь	4,518	4,611	4,644	4,666	4,655	4,577	4,578	4,551	4,601	4,706
Казахстан	7,631	7,857	7,903	8,114	8,302	8,507	8,571	8,510	8,715	9,075
Кыргызстан	2,152	2,184	2,216	2,244	2,278	2,286	2,263	2,303	2,389	2,544
Россия	70,770	71,003	69,411	69,934	70,857	71,545	71,392	71,539	72,972	76,588
ЕАЭС	86,174	86,838	85,327	86,143	87,266	88,089	87,967	88,035	88,677	94,229

Стоит обратить внимание, что нехватка рабочих мест в странах-участницах ЕАЭС может привести к массовой миграции на национальный рынок труда России (табл. 13). Это будет способствовать вытеснению с рынка труда российских граждан за счет дешевой рабочей силы стран-участниц, что окажет негативное влияние на функционирование национального рынка труда России. Для того, чтобы избежать негативного влияния движения мигрантов на функционирование национального рынка труда России, возможно использовать следующий алгоритм действий. Допустим, что на территории Белоруссии будут созданы предприятия по производству конечной продукции завершающей цикл промышленного производства товаров. Тогда поставки сырья и комплектующих деталей осуществляют предприятия стран-участниц ЕАЭС. В последствие ЕАЭС открывает перед этой страной-покупателем широкие возможности закупки недостающего сырья. Например, сырье производимого в добывающих отраслях Казахстана. Это в свою очередь повлечет необходимость создания совместных

¹¹⁹ Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 17.09.2016)

предприятий в местах добычи сырья с законченным циклом производства с подготовкой местных кадров для работы на них. Как следствие это будет способствовать созданию интеллектуальных рабочих мест для национальных трудовых ресурсов на национальных рынках труда стран-участниц.

Таблица 13. Число свободных рабочих мест, заявленных в службы занятости населения в июне 2016г.¹²⁰

	Число свободных рабочих мест			Численность незанятого населения на 100 заявленных вакансий, человек
	тысяч мест	в % к		
		июню 2015 г.	маю 2016 г.	
Армения	2,0	99,4	113,9	4 900
Беларусь	37,8	136,6	108,6	154
Казахстан	24,2	210,3	105,5	636
Кыргызстан	6,5	108,8	102,0	1 347
Россия	1 419,1	102,4	100,0	80
ЕАЭС	1 489,6	104,0	100,3	103

Следующая особенность занятости на рынке труда ЕАЭС обусловлена наполнением рабочих мест трудовыми ресурсами и их использование в хозяйственной практике. Так В. Чемборский¹²¹ и З. Злупко¹²², разделяют занятость на три самостоятельные части – привлечение трудовых ресурсов, распределение и перераспределение и последующее потребление.

Среди исследователей, занимающихся проблемами занятости, сложилось устойчивое понимание наличия четырех основных моделей занятости: японской, европейской, скандинавской и американской. Японская модель занятости направлена на обеспечение гарантированной занятости и отличается относительно невысокой мобильностью. Европейская модель предполагает сокращение числа занятых при повышении производительности и, как следствие, рост доходов занятого населения. Скандинавская модель направлена на обеспечение массовой занятости со средними условиями оплаты труда.

¹²⁰ Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 17.09.2016)

¹²¹ Чемборский, В.В. В. Проблемы занятости в социалистическом обществе [Текст]/ В.В. Чемборский // Кишинев, 1973. – С.14-19.

¹²² Злупко, С., Теоретико-методологические аспекты занятости в развитом социалистическом обществе [Текст]/ С. Злупко. – Киев, 1985. – 205 с.

Американская модель ориентирована на создание рабочих мест для значительной части экономического населения.

Представляется, что проблема занятости носит многоаспектный характер, сущность которой по-разному оценивалась различными направлениями научного познания на протяжении длительного периода исторического развития. Рассматривая занятость на рынке труда ЕАЭС, следует обратить внимание на причинно-следственные связи со всей совокупностью общественных отношений при учёте их непрерывной эволюции. Поэтому исследование проблем занятости должно основываться на междисциплинарном подходе, учитывающим достижения различных отраслей науки, что может обеспечивать более полное раскрытие социально-экономической природы общественных отношений по поводу занятости на основе присущих её субъектам свойства самоорганизации и адаптации к изменяющимся внешним условиям.

Вместе с тем, проблемы занятости на формирующемся рынке труда ЕАЭС пока не вызывают серьезного интереса у западных исследователей. Массив исследований, опубликованных в ведущих мировых рецензируемых научных изданиях по проблемам занятости и трудовой миграции в ЕАЭС, представлен, в основном, работами казахстанских и российских и авторов. При этом, взгляды исследователей ЕАЭС сводятся к следующему. Рынок труда складывается под влиянием факторов, определяющих спрос и предложение рабочей силы. Факторы предложения рабочей силы включают демографическую ситуацию, гендерно-возрастную структуру населения, динамику трудоспособного, занятого, безработного населения, внутреннюю и внешнюю миграцию, уровень образования. Факторы спроса на труд обуславливаются динамикой экономического роста, ввода новых предприятий, отраслевого и территориального развития, мер фискальной, монетарной и инвестиционной политики.¹²³

¹²³ Employment in Uzbekistan: Challenges and Prospects [Электронный ресурс]. – Center for Economic Research. 2016. – Tashkent. – Режим доступа: <http://www.cer.uz>

Также, работ исследователей, представляющих страны-участницы ЕАЭС, посвящённых моделированию занятости на формирующемся рынке труда ЕАЭС недостаточно. В этой связи, представляется восполнить данный пробел.

На формирующемся рынке труда ЕАЭС зарождается новая модель занятости, имеющая сильную стартовую позицию – общую историю, необходимость сохранения достижений и целеустремленность в развитии обширного евразийского пространства (рис. 23).

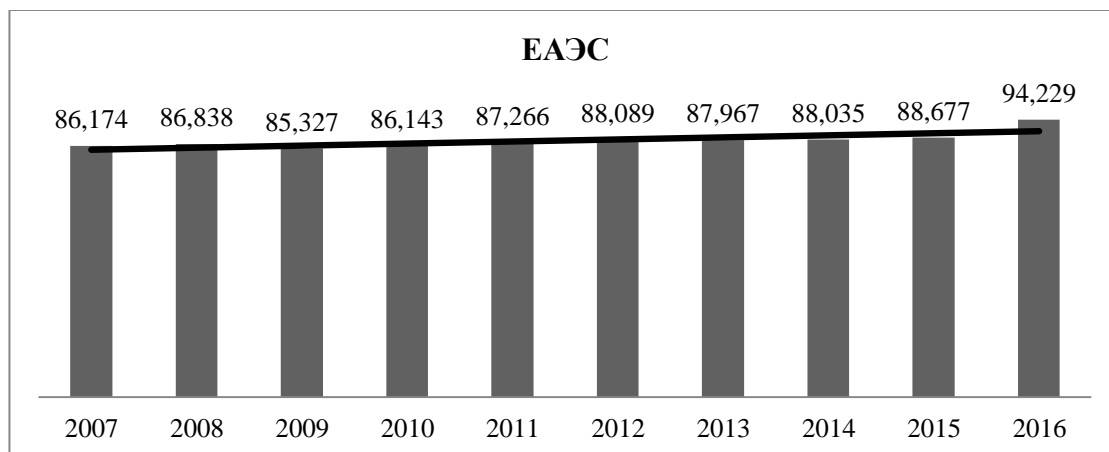


Рисунок 23. Динамика изменений численности занятого населения на рынке труда ЕАЭС 2007-2016гг., (млн. чел.)¹²⁴

Под моделью занятости ЕАЭС в настоящей работе понимается функциональное, принципиальное и структурное представление параметров деятельности трудоспособного населения стран-участниц ЕАЭС, связанной с производством материальных и нематериальных благ, позволяющее получить информацию о реальном рынке труда ЕАЭС.

Известно, что занятость, как экономическая категория, представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности. Количественно занятость характеризуется коэффициентом (уровнем) занятости. Например, в расчёте на общую численность трудовых ресурсов (1).

$$k_E = \frac{S_E}{S_R \cdot 100} \quad (1)$$

¹²⁴ Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 23.09.2016)

Будучи эмпирически определяемым для конкретного рынка труда, уравнение (1) даёт возможность определить, как изменится уровень занятости (k_E) при изменении численности занятых (S_E) или численности трудовых ресурсов (S_R). Путём подстановки знаменателя, уровень занятости также может быть исчислен в расчёте на трудоспособное население или в расчёте на экономически активное население. Соотношение (1) иллюстрируют известные подходы к расчёту занятости на национальных рынках труда. Вместе с тем, указанный подход не даёт возможности моделирования явного вида функций занятости в интеграционных объединениях.

Евразийская экономическая комиссия, хотя и не представляет актуальную статистическую информацию об уровне занятости, в тоже время, своих информационных бюллетенях акцентирует внимание на потоки трудовой миграции.

Если при расчёте численности занятых использовать пропорциональность стран-участниц ЕАЭС, а под трудовыми ресурсами понимать сумму трудовых национальных ресурсов с учётом въехавших в страну трудящихся-эмигрантов и вычетом выехавших из страны для осуществления трудовой деятельности, то представляется возможным на качественном уровне моделировать зависимость уровня занятости от трудовой миграции в интеграционных объединениях. Тогда зависимость будет выражаться через функцию занятости. В этом случае, функция занятости по аналогии с (1) примет следующий обобщённый вид (2):

$$k_{EAEC} = \sum \frac{k_p^i \cdot S_E^i}{(S_R^i + A_i^{EAEC} + A_R^i - D_i^{EAEC} - D_R^i)} \cdot 100 \quad (2)$$

где

k_{EAEC} – уровень занятости в ЕАЭС в расчёте на общую численность трудовых ресурсов;

k_p^i – коэффициент пропорциональности для i -ой страны-участницы ЕАЭС;

S_E^i – численность занятых в i -ой стране-участнице ЕАЭС;

S_R^i – численность трудовых ресурсов в i -ой стране-участнице ЕАЭС;

$A_i^{EAЭС}$ – численность въехавших в i -ю страну-участницу ЕАЭС трудящихся-мигрантов из стран ЕАЭС;

A_R^i – численность въехавших в i -ю страну-участницу ЕАЭС трудящихся-мигрантов исключая страны ЕАЭС;

$D_i^{EAЭС}$ – численность выехавших из i -ой страны-участницы ЕАЭС трудящихся-мигрантов в страны ЕАЭС;

D_R^i – численность выехавших из i -ой страны-участницы ЕАЭС трудящихся-мигрантов в страны, исключая страны ЕАЭС.

В модели (2) численность въехавших трудовых мигрантов представлена в качестве аддитивных слагаемых, уменьшенных на численность выехавших трудовых эмигрантов. В отличие от (1), в модели (2) численность трудовых ресурсов дополняется количественной характеристикой внешних и внутренних потоков трудовой миграции.

Следует ввести некоторые ограничения по поводу верификации модели (2). Дело в том, что для доказательства предлагаемой функции необходим набор достаточной статистической информации. При этом, для расчёта коэффициента пропорциональности необходимо дополнительное исследование.

Вместе с тем, представляется возможным доказать возможность существования предлагаемой функции на качественном уровне. Действительно, возникают риски снижения уровня занятости в i -ой стране-участнице ЕАЭС при увеличении численности въехавших трудовых мигрантов в i -ю страну-участницу и (или) уменьшении численности выехавших трудовых эмигрантов из i -ой страны-участницы. С другой стороны, при определенных обстоятельствах и корректировке коэффициентов пропорциональности, общий уровень занятости на рынке труда ЕАЭС может быть сохранен на прежнем уровне, даже при росте межстрановой трудовой миграции в пределах ЕАЭС.

Структура занятости на формирующемся рынке труда ЕАЭС характеризуется смещением занятости из промышленности в сферу услуг расширением (рис. 24-25), как на евразийском рынке труда в целом, так и на национальных рынках

труда ЕАЭС, вследствие такого смещения, масштабов применения временной рабочей силы, ростом удельного веса женщин в структуре занятых работников и необходимостью дифференциации занятости на формальную, неформальную и самозанятость.



Рисунок 24. Распределение занятого населения на рынке труда ЕАЭС по основным видам экономической деятельности в 2016 году, (%)¹²⁵

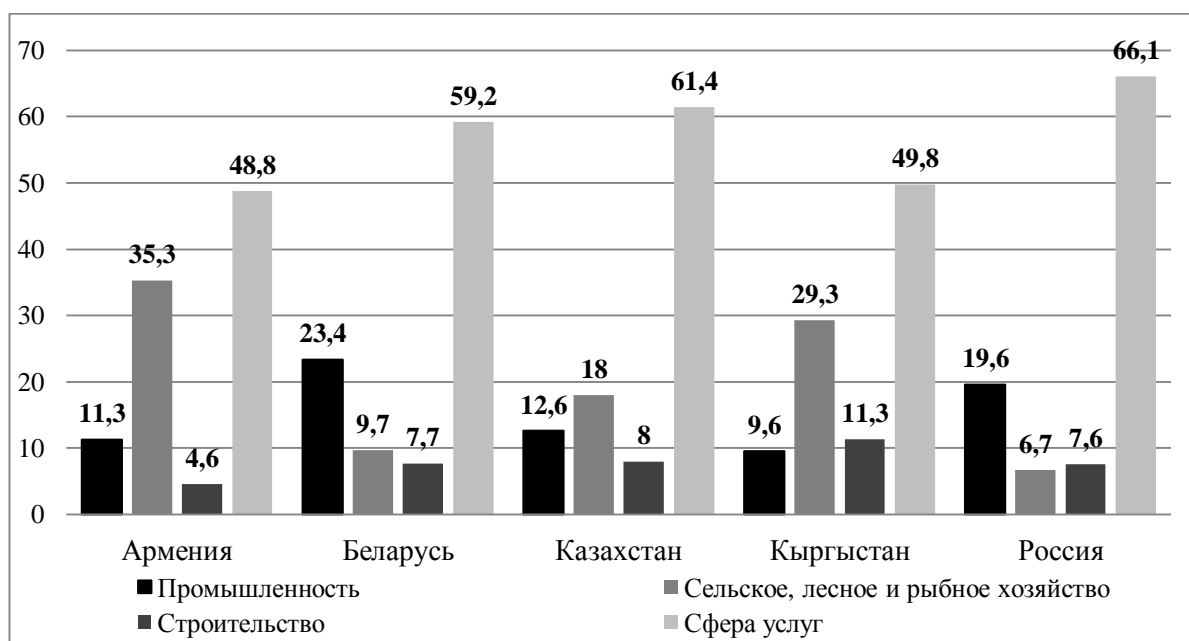


Рисунок 25. Распределение занятого населения на национальных рынках труда ЕАЭС по основным видам экономической деятельности в 2016 году, (%)¹²⁶

¹²⁵ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 15.02.2017)

Следует выделить следующие принципы занятости на рынке труда ЕАЭС:

а) принцип исключительного права граждан свободно распоряжаться своими способностями к труду, позволяет получить информацию о гибкости рынка труда ЕАЭС, то есть о его способности быстрого приспособления к изменяющимся условиям;

б) принцип содействия занятости заключается в корректировке государством косвенными мерами экономического поведения граждан, выбора ими соответствующей квалификации;

в) принцип комплексного подхода к обеспечению занятости к решению проблем занятости означает координацию усилий всех органов власти, взаимодействие государственного управления и рыночного регулирования, вовлечение общественных объединений, использования ресурсов различных внебюджетных фондов и средств предприятий.

Анализируя реализацию принципов занятости на рынке труда ЕАЭС, можно сделать следующие выводы:

а) формирующийся рынок труда ЕАЭС не обладает высокой степенью гибкости;

б) рынок труда ЕАЭС характеризуется наличием конкуренции преимущественно среди работников и кандидатов на работу;

в) рынок труда ЕАЭС обеспечивает занятость специалистов с высокой квалификацией, сохраняя низкую занятость лиц, утративших связь с рынком труда.

В дополнение к научному заделу Н.В. Охлопковой, Г.Г. Руденко, Н.А. Филипповой, Д.С. Чернейко¹²⁷ разработана многокритериальная модель

¹²⁶ Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 15.02.2017)

¹²⁷ Филиппова Н.А. Теория и практика формирования и развития рынка труда и политики занятости (федеральный и региональный аспекты) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Филиппова Наталья Алексеевна. – Саранск, 2001. – 461 с.; Чернейко Д.С. Формирование рынка труда (вопросы теории и методологии) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Чернейко Дмитрий Семенович. – С-Пб., 1999. – 271 с.

формирующегося рынка труда ЕАЭС, позволяющая вобрать в себя отдельные элементы распределительной и гетерогенной моделей рынка труда.¹²⁸

Рассмотренные выше на функциональном, структурном и принципиальном уровне параметры трудоспособного населения стран-участниц ЕАЭС позволили получить представление о реальном рынке труда ЕАЭС.

Текущие модели занятости на рынке труда ЕАЭС всё меньше соответствует цели ограничения безработицы путём количественного увеличения числа рабочих мест и не создают предпосылок для появления. Также данные модели занятости характеризуют пассивность рынка труда ЕАЭС.

Вместе с тем, рынок труда ЕАЭС, остающийся в рамках секторальной государственной политики, характеризуется стремлением к гармонизации, взаимному признанию стандартов и запрещением дискриминации. В этом можно найти некоторое сходство текущих моделей занятости ЕАЭС с моделью занятости в ЕС.

Для рынка труда ЕАЭС задача противодействия негативному влиянию системного кризиса, в отличие от циклического, еще более сложная. При циклическом кризисе, с оживлением экономики, проблема занятости снижает свое отрицательное влияние на социально-экономические процессы. При системном кризисе восстановление занятости существенно запаздывает вследствие ее зависимости не только от принимаемых мер по изменению структуры экономики, но и от более глубоких социально-экономических преобразований. В этом процессе происходит причудливое переплетение взаимосвязей и взаимозависимостей экономических, политических, социальных преобразований, которые должны обеспечить социально-экономическую трансформацию общественной системы, вывести ее на качественно новый уровень развития.

¹²⁸ Охлопкова, Н.В. Интернационализация рынка труда при переходе к открытой экономике [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.14 / Охлопкова Наталья Васильевна. – М., 2001. – 358 с.; Руденко Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда (механизм сбалансированного развития) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.07 / Руденко Галина Георгиевна. – М., 1999. – с. 324;

Необходимо учитывать, что на содержание социально-экономических преобразований в целом, а на рынок труда в частности, будет оказывать влияние и такая сформировавшаяся тенденция как рост удорожания труда в развивающихся странах. Несмотря на то, что разрыв в цене труда между развитыми и развивающимися странами будет сохраняться, эта тенденция будет сказываться как на темпах экономического роста, так и на инвестиционной привлекательности экономик развивающихся стран по этому показателю. Вследствие чего важнейшей составляющей инвестиционной привлекательности, которая будет способствовать экономическому развитию и его составляющей – рынка труда, будет являться институциональная составляющая инвестиционного климата. Именно она, снижая инвестиционные риски и способствуя существенному повышению привлекательности экономической системы, на основе реализации государственными региональными и местными органами управления на основе законодательных, нормативных, организационных, административных и других мер, может в значительной степени обеспечить стабильное развитие национальной экономики и соответствующего ему рынка труда.

Необходимо также учитывать, что новая модель рынка труда ЕАЭС формируется в условиях стремительного развития информационных и телекоммуникационных технологий (ИТТ). Эта модель формируется как на уровне общества в целом, так и в рамках отдельных корпораций. Сложилась специфическая инфраструктура в сфере телекоммуникационных систем, которая позволяет предлагать потребителям новые сетевые услуги. Появляются дополнительные рабочие места. Информационные сети расширяют возможности дистанционной (надомной) работы, которую нередко предпочитают профессионалы новой сферы услуг. Развитие ИТТ позволяет шире использовать частичную, временную, краткосрочную формы занятости. Происходит эволюция профессионально-квалификационной структуры рабочей силы на евразийском рынке труда. В странах-участницах ЕАЭС быстро растущей профессиональной категорией экономически активного населения являются работники

преимущественно умственного труда (ученые, инженеры, техники, управленческие кадры и др.).

Процессы формирования рынка труда ЕАЭС протекают медленно и сложно. Не действуют многие соглашения в области социально-трудовых отношений, что негативно отражается на процессах перемещения рабочей силы в рамках ЕАЭС. Не приведены в соответствие законодательные нормы, регулирующие социально-трудовые отношения, не созданы эффективные механизмы противодействия нелегальной миграции, юридической защиты трудовых мигрантов от принудительного труда. Имеют место несоответствие в налоговой сфере, практически отсутствуют цивилизованные нормы медицинского страхования, пенсионного обеспечения трудовых мигрантов и т. п.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА

3.1. Разработка основ формирования рынка труда ЕАЭС с учетом особенностей функционирования национальных рынков труда стран-участниц

Формирование условий свободного перемещения рабочей силы и создание единого рынка труда являются одним из наиболее сложных и важных направлений деятельности Евразийского экономического союза, поскольку, помимо свободного перемещения рабочей силы внутри сообщества, необходимо исключить дискриминацию в отношении граждан стран-участниц сообщества и создать унифицированный правовой режим, регулирующий комплекс вопросов по перемещению, трудоустройству, оплате труда, налогообложению и социальной защите. Одновременно перед странами-участницами ЕАЭС стоит задача выработки единых правил регулирования перемещения рабочей силы из третьих стран.

Как отмечалось в п. 2.3 данного исследования, несмотря на существенное продвижение вопросов по регулированию движения рабочей силы, необходимо дальнейшее последовательное решение ряда проблем. Национальные рынки труда России, Белоруссии и Казахстана характеризуются особенностями, которые отражаются в таких показателях как: численность населения, уровень занятости, безработица, оплата труда и др.

Очевидно, что для стран-участниц ЕАЭС обозначились два основных мотива создания единого рынка труда – воспроизводство дополнительных ресурсов и перераспределение трудовых ресурсов на рынке труда ЕАЭС. По мнению А. Кнобеля,¹²⁹ не евразийском пространстве доминирует второй мотив.

Соглашаясь с А. Кнобелем, возможно обозначить основные направления развития рынка труда ЕАЭС, преследующие цели, с одной стороны, увеличения

¹²⁹ Кнобель, А. Евразийский экономический союз: перспективы развития и возможные препятствия [Текст] / А. Кнобель // Вопросы экономики. – 2015. – № 3. – С. 87—108.

доли и мобильности высококвалифицированной рабочей силы и, с другой стороны, ослабления трудовой миграции низкоквалифицированной рабочей силы.

Поскольку настоящее исследование ограничено исследованием закономерностей социально-трудовых отношений, воспроизводства трудовых ресурсов, организационным и социально-экономическим механизмам управления трудом, за рамками работы оставлено исследование закономерностей интернационализации экономических отношений и механизмов их регулирования на национальном и евразийском уровнях.

В этой связи, в качестве основных направлений развития рынка труда ЕАЭС рассматриваются не столько какие-либо аспекты мирохозяйственных процессов и субъекты этих процессов (государственные структуры, международные правительственные и неправительственные организации), сколько социально-трудовые отношения между наёмными работниками, трудовыми коллективами и работодателями, с учётом прогрессивных международных норм в области экономики труда.

На основе модели, предложенной Д.Нефёдовым,¹³⁰ представляется возможным смоделировать основные направления развития рынка труда ЕАЭС (рис. 26), в основу которых положены интересы наёмных работников и работодателей.

¹³⁰Нефёдов, Д.Ю. Модель управления занятостью трудовых ресурсов региона [Текст]/ Д.Ю. Нефёдов// Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2010. – С. 70-81.

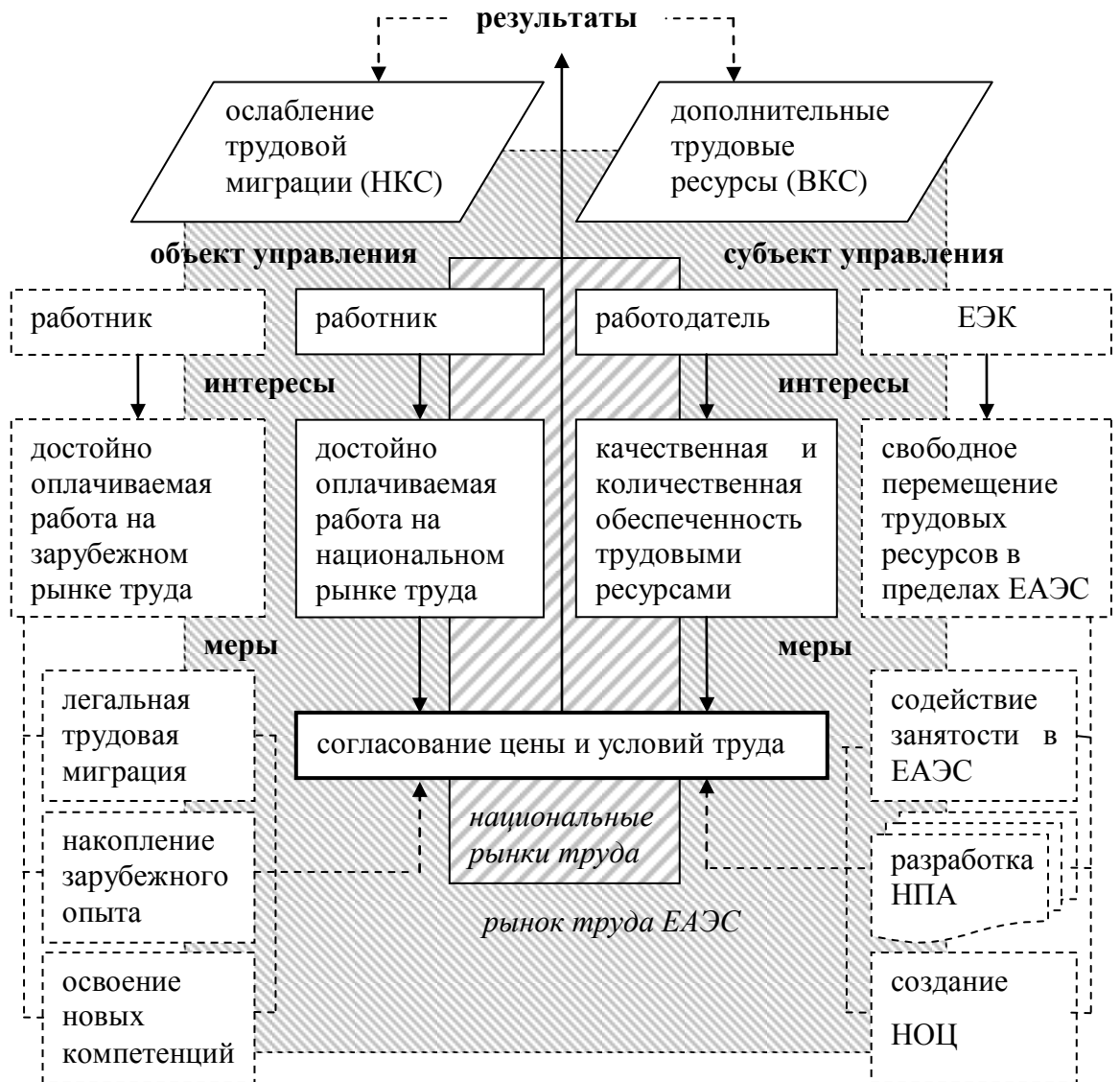


Рисунок 26. Модель организационно-экономических отношений на развивающемся рынке труда ЕАЭС (составлено автором)

Примечания: НКС – низкоквалифицированная рабочая сила, ВКС – высококвалифицированная рабочая сила, НПА – нормативно-правовые акты, НОЦ – научно-образовательные центры (составлено автором)

Известно, что основным интересом работодателя является качественно и количественное удовлетворение его потребностей в рабочей силе. Интересом же работника является стабильная, безопасная и хорошо оплачиваемая работа. В поисках такой работы индивид вступает на национальном рынке труда во взаимоотношения с работодателем или его агентом. Агентом при этом могут выступать кадровые агентства, службы занятости, интернет-ресурсы и др.

При наличии предложения со стороны работодателя индивид и работодатель вступают во взаимоотношения по поводу согласования цены и условий труда.

В отсутствии предложения на национальном рынке труда или в отсутствии собственного интереса к поиску работы индивид осуществляет, как минимум, следующие действия:

- а) отказывается вовсе от поиска работы;
- б) регистрируется в качестве безработного и ожидает следующих предложений;
- в) вовлекается в процессы самозанятости;
- г) осваивает новые компетенции, путём обучения по основным образовательным программам, переподготовки или повышения квалификации по дополнительным профессиональным программам;
- д) расширяет зону поиска, проявляя интерес к зарубежным рынкам труда.

Оставляя за рамками работы исследование первых четырёх указанных действий, следует, в целях настоящей работы, остановиться на проявлении индивидуумом интереса к зарубежным рынкам труда. Снятие некоторых барьеров по свободному перемещению трудовых ресурсов в пределах Евразийского экономического союза позволяет наиболее мобильному сегменту – низкоквалифицированной рабочей силе в условиях легальной трудовой миграции принять предложение о цене условиях труда работодателем страны-реципиента.

В этой связи, в модель вводится новый элемент – работник, интересом которого является достойно оплачиваемая работа на зарубежном рынке труда.

После физического перемещения работника в страну-реципиент, в процессе осуществления трудовой деятельности им осуществляется накопление опыта и, как правило, освоение новых компетенций. Причем, освоение компетенций происходит не в рамках профессионального обучения, а в рамках изучения языка и получения навыков низкоквалифицированной рабочей силы.

После накопления опыта и освоения новых компетенций трудовой мигрант выбирает, как минимум, одно из следующих действий:

- а) продолжает трудовую деятельность на тех же условиях и по той же цене;
- б) вступает в новые взаимоотношения с работодателем страны-реципиента по поводу новых условий и иной цены труда;

в) возвращается в страну-донор или перемещается в иную страну-участницу и вступает во взаимоотношения с работодателем страны пребывания по поводу новых условий и иной цены труда.

В некотором смысле, такой работник (трудовой мигрант) улучшает качество трудовым ресурсом и, отчасти, решает задачу ослабления трудовой миграции низкоквалифицированной рабочей силы и дополнения рынка труда более качественными трудовыми ресурсами.

С другой стороны, работодатель или объединение работодателей, создавая рабочие места на национальных рынках ЕАЭС, информируют общество о своих потребностях в трудовых ресурсах с заданными количественными и качественными характеристиками.

В этой связи, в модель следует ввести ещё один элемент – агента, содействующего занятости в Евразийском экономическом союзе. Таким агентом, по сути, должна выступать ЕЭК, которая пока не играет такой роли на рынке труда ЕАЭС.

ЕЭК, по мнению автора, выступает в том числе, в качестве агента работодателей стран-участниц ЕАЭС и имеет интерес снятия барьеров, препятствующих свободному перемещению рабочей силы. Механизм снятия барьеров, как правило, реализуется на законодательном уровне и, потому, не рассматривается подробно в настоящем исследовании. Вместе с тем, по мнению автора, научно-обоснованные рекомендации, подкреплённые экономическим расчётами, в дальнейшем находят своё отражение в нормативно-правовых актах. Рекомендации и нормативно-правовые акты регулируют отношения работодателя по поводу создания условий труда для трудовых мигрантов.

Однако, деятельность ЕЭК по снятию барьеров, содействию занятости и разработке рекомендаций хотя и позволяет совершенствовать механизм согласования цены и условий труда, пока недостаточна для решения задач наполнения рынка труда высококвалифицированными трудовыми ресурсами. Требуется создание сети научно-образовательных центров. В некотором смысле, Россия пошла по этому пути: в субъектах Российской Федерации создаются

опорные вузы, в лице федеральных и исследовательских университетов созданы крупные научно-образовательные центры. Правительство Российской Федерации сформировало перечень приоритетных проектов: «Вузы как центры пространства создания инноваций», «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации» и «Развитие экспортного потенциала российской системы образования». Очевидно, что инвестирование в человеческий капитал странами-участницами ЕАЭС может кардинально изменить в будущем евразийский рынок труда. Создание таких центров может стать «ядром» развития ЕАЭС.¹³¹

Другим предложением является формирование единого образовательного пространства на базе Евразийского университета дружбы народов. Образование должно рассматриваться как важный социально-экономический инструмент повышения уровня занятости в ЕАЭС, учитывая первостепенное значение образовательной системы в подготовке кадров. Рынок труда ЕАЭС требует общих подходов в подготовке кадров. На данный момент в ЕАЭС нет единой образовательной системы. В рамках рынка труда ЕАЭС, функционирует система признания дипломов об образовании и квалификаций (за исключением медицинского, педагогического и юридического образования). Формирование единой экономической политики в ЕАЭС вызывает необходимость формирования и единого образовательного пространства, учитывая также, что все страны-участницы ЕАЭС являются членами Болонского процесса за исключением Республики Кыргызстан, что позволит использовать опыт ЕС в формировании единого образовательного пространства.

Повышение уровня занятости высококвалифицированных специалистов является важнейшим фактором, который существенным образом влияет на национальные рынки труда ЕАЭС. Выпускники Сетевого университета могут работать в любой стране-участницы ЕАЭС и конкурировать друг с другом как на национальных, так и на рынках труда ЕАЭС.

¹³¹ Капитализация Эппл в 2016 году составила 577 млн долл., Гугл 547 млн долл., Майкрософт 452 млн долл., Амазон 365 млн долл. США при капитализации Роснефть 54 млн долл. и Газпром 50 млн долл. – *прим. автора Е.М.* (по материалам Ю. Латынина. Эфир радиостанции «Эхо Москвы» от 13.08.2016.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://echo.msk.ru/programs/code/1818914-echo/>

Стоит также отметить значимость изучения русского языка на пространстве ЕАЭС. В бывших советских республиках русский язык все еще играет важную роль. Русский язык является рабочим языком ЕЭК, СНГ, Шанхайской организации сотрудничества и Организации Договора о коллективной безопасности. Кроме того, учитывая масштабные потоки движения рабочей силы из Кыргызстана, Армении и Таджикистана на национальный рынок труда России изучение русского языка трудящимися является залогом получения более высокооплачиваемого рабочего места.

Таким образом, в результате предлагаемых автором действий ЕЭК, содействующих созданию на национальных рынках труда высокотехнологических рабочих мест и способствующих притоку высококвалифицированных кадров, предложение на евразийском рынке труда о цене и условиях труда способно коренным образом измениться.

Следует отметить, что рынок труда предусматривает свободное участие сторон в согласовании цены и условий труда. В этой связи, речь должна идти не об управлении, а о регулировании рынка. Вместе с тем, на рынке труда, в некоторых случаях, возникают управленческие отношения.

Во-первых, работодатель, выступая в качестве субъекта управления, способен целенаправленно воздействовать (следовательно, по А. Файолю, управлять) на процесс создания высокотехнологических рабочих мест, а также, опосредованно планировать, участвовать в организации, координировать и контролировать подготовку высококвалифицированных специалистов.

Во-вторых, управленческие отношения иногда возникают после согласования цены и условий труда. Так, например, модернизация производства, смена линейки продукции требуют повышения квалификации работников, а значит управленческих решений в отношении объекта управления – работников, согласовавших до этого на рыночных условиях цену и условия труда.

Таким образом, включение в модель двух дополнительных элементов (а) индивидуумов, чьи интересы заключаются в поиске работы на зарубежных рынках и (б) ЕЭК с расширенным функционалом, позволяют выработать

основные направления развития рынка труда ЕАЭС и получить в результате ослабление потока низкоквалифицированной рабочей силы и увеличение доли высококвалифицированной рабочей силы.

Создание общего рынка рабочей силы ЕАЭС предполагает также развитие специализированных институтов. Речь идет, прежде всего, о создании специального межгосударственного органа, осуществляющего функции по формированию общих принципов движения рабочей силы, реализации ее основных направлений, координации и контроля деятельности исполнительных институтов стран ЕАЭС. Специализированные совместные институты обеспечат функционирование механизмов стимулирования и контроля движения рабочей силы с учетом потребностей отдельных стран-участниц и Евразийского экономического союза в целом. Одновременно станет возможным формирование на всей территории ЕАЭС эффективной системы мониторинга потребностей в специалистах по конкретным направлениям.

Также особое значение имеет задача сведения в единую сеть баз данных различных органов исполнительной власти стран-участниц ЕАЭС (налоговых, миграционных, социальных, занятости). Информационная база должна отражать состояние рынка трудовых ресурсов в целом по странам ЕАЭС и отдельным регионам, потребности в работниках конкретных специальностей и т.д. Создание единой детализированной информационной базы в этой области является непременным условием формирования общего рынка рабочей силы. Она должна содержать количественные и качественные характеристики работников из стран участниц ЕАЭС, характер их занятости, модели поведения, уровень оплаты труда и социального обеспечения и т.д., что, в свою очередь, требует качественного улучшения существующей системы сбора данных в этой области и повышения уровня миграционной статистики. Формирование такой базы определяет создание унифицированной системы обработки статистической информации и обмена ею между странами-участниками сообщества, для более полной информированности регулирующих органов и обоснованности принимаемых решений в области

движения рабочей силы, а также информированность трудящихся относительно вакансий в странах-участницах ЕАЭС.

Представляется, что вышеуказанная модель адаптирована для каждой страны-участницы ЕАЭС, но при этом для становления рынка труда ЕАЭС необходимо учитывать особенности национальных рынков труда в отдельности.

В этой связи необходимо рассматривать интересы стран-участниц ЕАЭС на национальных рынках труда.

Рассматривая национальный рынок труда России, необходимо учитывать, что он является третьим по числу привлекаемых трудовых мигрантов после рынков труда США и Германии, а, следовательно, Россия заинтересована в привлечении квалифицированной рабочей силы.

Опираясь на данные Росстата, А. Кудрин заявил, что трудоспособное население в России сократится на 10 млн. человек за 15 лет. Возрастет количество пенсионеров, снизится количество трудоспособного населения, поэтому без привлечения рабочей силы из стран-участниц ЕАЭС не обойтись. Из этого следует, что потребность в иностранной рабочей силе сохранится. Однако после террористического акта в Санкт-Петербурге в апреле 2017 г. и обнаружения ряда террористических ячеек, состоящих из выходцев из Центральной Азии, в органах государственной власти всерьез ведутся разговоры об ужесточении миграционного законодательства (рис. 27).

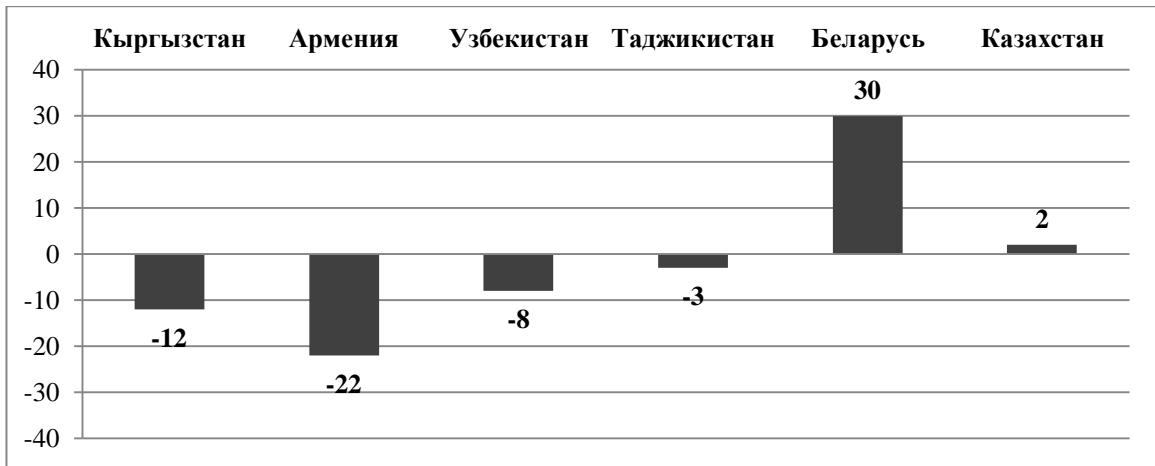


Рисунок 27. Снижение и увеличение численности иностранной рабочей силы на национальном рынке труда России, 2016г., (%)¹³²

В настоящее время для благоприятного развития национального рынка труда России в рамках ЕАЭС, необходимо учитывать две тенденции: потребности экономики в рабочей силе и вопросы безопасности, и как это отразится на рынке труда ЕАЭС и интеграционном проекте ЕАЭС в целом.

Также наиболее развитым национальным рынком труда ЕАЭС является национальный рынок труда Беларуси. Экономики и культуры стран России и Беларуси тесно переплетены, правда, периодически между странами возникают определенные кризисные ситуации, в том числе по движению рабочей силы. Последний инцидент связан с подписанием президентом Беларуси А. Лукашенко 9 января 2017 г. Указа № 8 «Об установлении безвизового порядка въезда и выезда иностранных граждан», которым вводится безвизовый въезд для граждан 80 государств в Беларусь на срок не более 5 суток через Национальный аэропорт Минск. Ровно месяц спустя, 7 февраля 2017 г. ФСБ России установил пограничную зону на границе Псковской, Смоленской и Брянской областей с Беларусью с целью недопущения попадания граждан третьих стран на территорию страны. Это вызвало неоднозначную реакцию белорусской стороны. Географическое расположение Беларуси в центре Европы делает ее удобным

¹³² Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

транзитным коридором для сообщения между ЕАЭС и Европейском союзом. Этим объясняется большое число иностранных граждан, пересекающих государственную границу.

По итогам первого полугодия 2016 г. их число составляло 4,7 млн. въехавших и 4,7 млн. выехавших (в первом полугодии 2015 г. 2,093 и 2,026 млн соответственно). Увеличение в полтора раза числа иностранцев, пересекающих госграницу, связано с тем, что теперь украинские трудовые мигранты, отправляющиеся на заработки в Россию, едут через территорию Беларуси из-за отмены транспортного сообщения между двумя странами. При этом число иностранных граждан, постоянно проживающих в республике, невелико, в первом полугодии 2016 г. всего 54,5 тысяч человек. Трудовых мигрантов, имевших разрешение на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, и того меньше – всего 11 541 человек.¹³³

Можно сделать вывод, что развитие национального рынка труда Беларуси указывает на то, что он маловероятно в ближайшей перспективе станет национальным рынком труда, активно принимающим работников из стран-участниц ЕАЭС.

В настоящее время больше количество занятых белорусов находится за рубежом, на рынке труда стран ЕС и на национальном рынке труда России. По данным социологических опросов, в каждой четвертой белорусской семье кто-то находится в эмиграции. Это от 600 тыс. до 1 млн человек. Только на национальном рынке труда России работают около 200-300 тыс. белорусов, в основном это квалифицированные специалисты, что, с одной стороны, ослабляет интеллектуальный потенциал национального рынка труда Беларуси, а с другой стороны, сохраняет ее от социальных потрясений (рис. 28-29).

¹³³Миграционная ситуация в Республике Беларусь за 2016 год [Электронный ресурс]. - Интернет-портал СНГ. – Режим доступа: <http://www.e-cis.info/page.php?id=25701> (дата обращения: 17.04.2017)

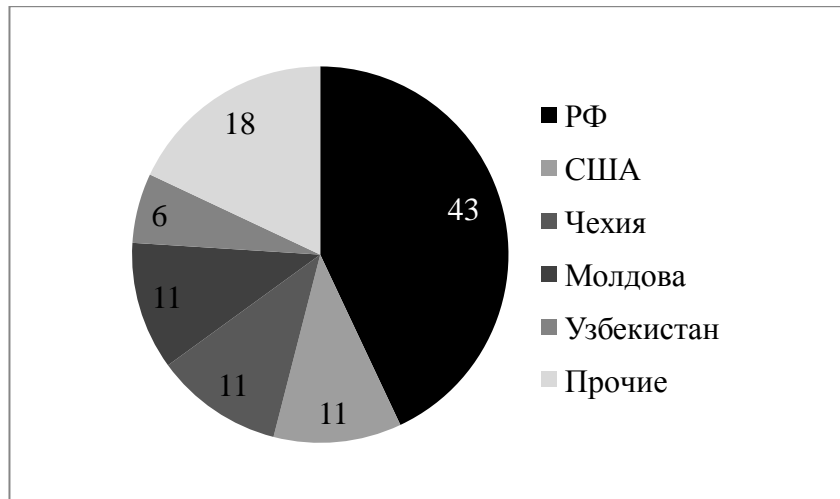


Рисунок 28. Распределение рабочей силы Беларуси по странам выезда, 2016г., (%)¹³⁴

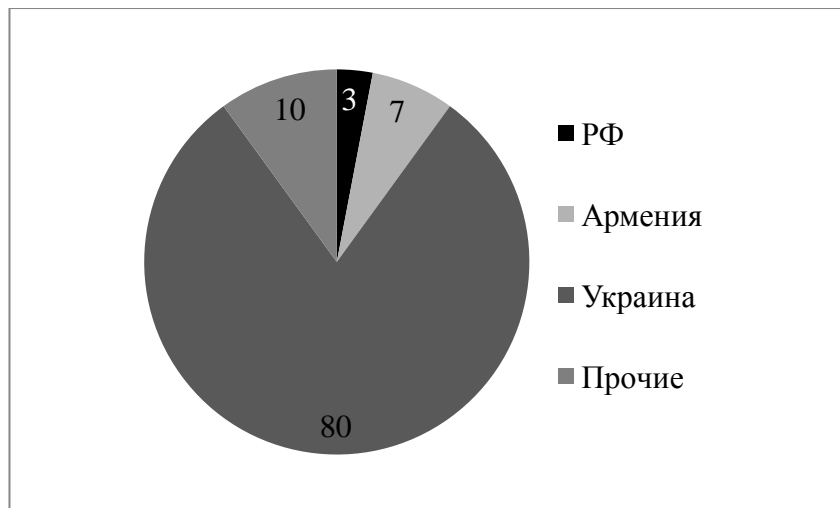


Рисунок 29. Распределение рабочей силы Беларуси по странам въезда, 2016г., (%)¹³⁵

Кыргызстан является классической страной-донором трудовых ресурсов. В 2016 г. доля переводов от трудовых мигрантов составляла 30% ВВП страны.¹³⁶ Вступление республики в ЕАЭС подтолкнуло людей к выезду, и количество

¹³⁴ Миграционная ситуация в Республике Беларусь за 2016 год [Электронный ресурс]. - Интернет-портал СНГ. – Режим доступа: <http://www.e-cis.info/page.php?id=25701> (дата обращения: 17.04.2017)

¹³⁵ Миграционная ситуация в Республике Беларусь за 2016 год [Электронный ресурс]. - Интернет-портал СНГ. – Режим доступа: <http://www.e-cis.info/page.php?id=25701> (дата обращения: 17.04.2017)

¹³⁶ В фокус: Кыргызия – развитие в сложных условиях [Электронный ресурс]. – Бюллетень о текущих тенденциях мировой экономики (Денежные переводы в Кыргызстан составляют 30% ВВП). – Аналитический центр при правительстве РФ. – 2017. – 16 с. – Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/publication/a/13856.pdf> (дата обращения: 08.09.2017)

трудящихся на национальных рынках труда России и Казахстана увеличилось. В начале 2015 г. на национальном рынке труда России было занято 502 тыс. трудящихся из Кыргызстана, что на 58 тыс. меньше по сравнению с началом 2014 г. Кризис и девальвация стран-участниц ЕАЭС привели к тому, что трудящимся стало невыгодно работать в указанных странах и по итогам года многие решили вернуться на национальный рынок труда Республики Казахстан. Однако после вступления в ЕАЭС и получения вышеуказанных преференций занятость на национальном рынке труда Кыргызстана начала уменьшаться, при этом в 2016 г. на национальный рынок труда России пребывало уже 826 640 трудящихся из Республики Казахстан. В 2015 г. данная тенденция на увеличение трудовых мигрантов наблюдалась только в отношении граждан Кыргызстана, а в отношении других стран-участниц ЕАЭС наблюдалась обратная тенденция.

Необходимо учитывать, что увеличение занятости на национальных рынках труда России и Казахстана, происходит за счет увеличения числа трудящихся из Кыргызстана. Также после вступления республики в ЕАЭС удалось сократить список лиц, которым был временно закрыт въезд на территорию России. На начало 2014 г. в «черный список» были включены 194 тыс. граждан Кыргызстана, а по итогам года их количество сократилось на 76 тыс. человек. В других странах-участницах ЕАЭС, наоборот, наблюдался рост числа лиц, которым запрещен въезд.

В настоящее время на национальном рынке труда Кыргызстана происходит отток в Россию или Казахстан квалифицированных специалистов: врачей, квалифицированных рабочих и инженеров, интеллигенции, что способствует подрыву интеллектуального потенциала страны. В сельской местности наблюдается дефицит врачей и учителей. Усиливается тенденция на клерикализацию общества, что вследствие деятельности исламистских группировок несет в себе угрозу для безопасности ЕАЭС. Ожидается, что указанная тенденция на увеличение уровня занятости на национальном рынке труда Кыргызстана сохранится.

Национальный рынок труда Армении также является рынком-экспортером рабочей силы. Официальная статистика свидетельствует о том, что численность постоянного населения Армении на 1 января 2016 г., по данным текущего учета на основе переписи населения 2011 г., составила 2 998,6 тыс. человек. Этот показатель по сравнению с 1 января 2015 г. снизился на 12 тыс. человек. При этом за 5 лет в Армении стали проживать на 35,9 тыс. человек меньше, а демографическую ситуацию в Армении можно рассматривать как критическую.

Плюсом от вступления в ЕАЭС для Армении также стал приток туристов. Общее число туристов, посетивших республику в 2016 г., составило 1,26 млн человек, около полумиллиона из которых составили россияне. Однако текущие доходы не способны, по Я. Якубова, переломить негативные демографические тенденции.¹³⁷

Безработица на национальном рынке труда Армении на современном этапе его развития – одна из наиболее насущных и трудно решаемых проблем. По данным статистики Армении за третий квартал прошлого года уровень безработицы снизился до 16,6%. Это минимальный показатель с начала 2015-го. В первом квартале безработица достигла 19,1%, а во втором ее уровень снизился до 18,2%, при этом по мировым критериям опасным считается уровень безработицы, превышающий 10%.

Но даже при подобном снижении уровень безработицы на национальном рынке труда Армении – самый высокий среди стран-участниц ЕАЭС (рис. 30). По состоянию на август 2016 года безработица в ЕАЭС составила 5,4%.

¹³⁷ Якубов, Я. Миграционная катастрофа в Армении как следствие конфликта [Текст]/ Я. Якубов // Кавказ и глобализация. – 2012. - Т. 6. – №. 4. – С. 86-91.

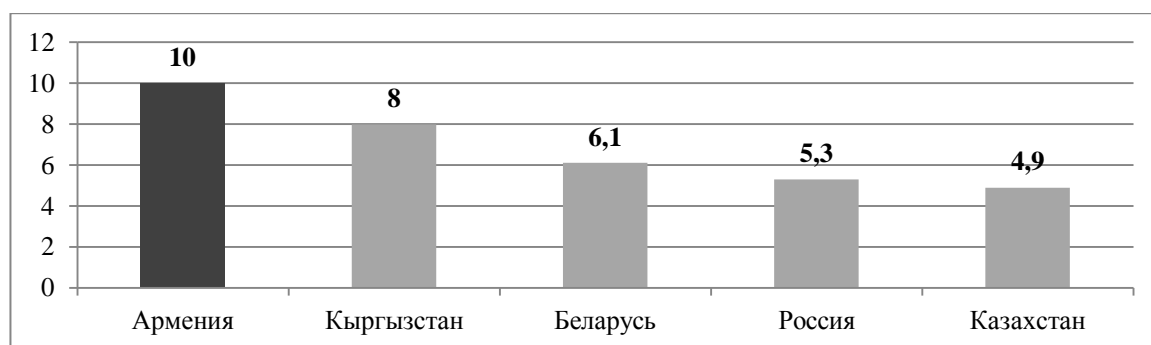


Рисунок 30. Уровень безработицы на национальных рынках труда ЕАЭС, 2016, (%)¹³⁸

Если проследить ситуацию с занятостью на национальном рынке труда Армении, то за последние несколько лет наблюдается неуклонное снижение численности экономически активного населения (рис. 31).

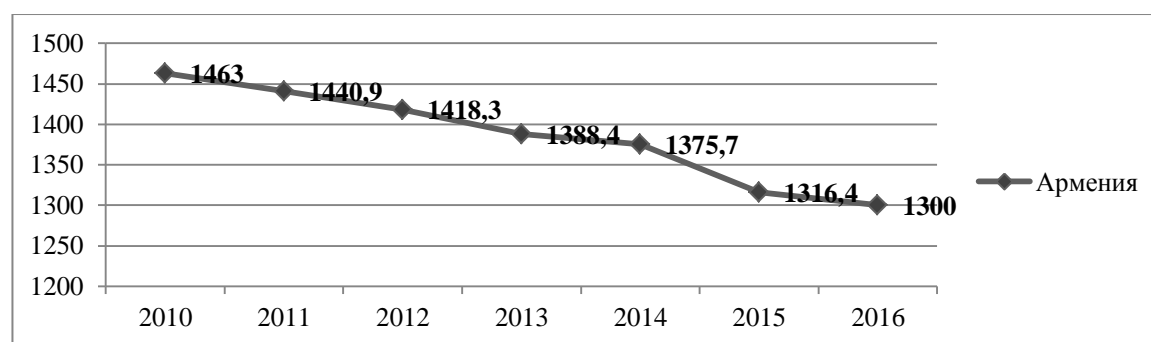


Рисунок 31. Снижение численности экономически активного населения страны-участницы ЕАЭС, 2010-2016гг., (тыс. чел.)¹³⁹

Таким образом, число экономически активных в Армении в период с 2010 по 2016 гг. снизилось почти на 163 тыс. человек. Аналогичная ситуация и с занятым населением на национальном рынке труда Армении, снижение на 52 тыс. человек.

Повышение уровня занятости на национальном рынке труда Казахстана является одним из главных направлений государственной политики занятости Казахстана. Главные цели – укрепление государственной безопасности страны,

¹³⁸ Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 23.09.2016)

¹³⁹ Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 23.09.2016)

обеспечение устойчивого социально-экономического и демографического развития страны, создание необходимых условий для реализации осуществления трудовой деятельности граждан из стран-участниц ЕАЭС.

В настоящее время основной целью на национальном рынке труда Казахстана является создание реальных механизмов репатриации этнических казахов (оралманов) на историческую родину, в том числе их организованное переселение и создание условий для жизнедеятельности в местах поселения.¹⁴⁰ За 15 лет, начиная с 1991 г., в Казахстан вернулись 957 764 этнических казахов (рис. 32).

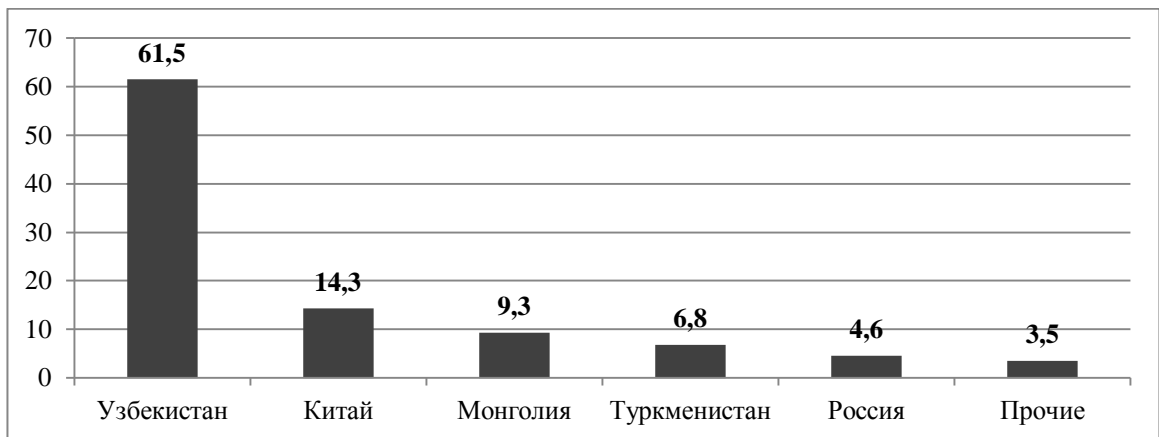


Рисунок 32. Численность вернувшихся этнических казахов (оралманов) на территорию Республики Казахстан в период 1991-2016 гг., (тыс.чел.)¹⁴¹

Гражданами Республики Казахстан переселенцы становятся независимо от срока проживания на территории республики. В стране разработана программа занятости населения, куда включены вопросы обеспечения занятости оралманов, их профессиональное обучение и самозанятость в малом бизнесе. Чтобы репатрианты быстрее освоились, для них организованы специальные курсы адаптации, где люди изучают казахский и русский языки, а также основы законодательства Казахстана.

¹⁴⁰Официальный сайт сетевого издания Zakon.kz. Возвращение оралманов в Казахстан – восстановление исторической справедливости [Электронный ресурс]. – zakon.kz. – Режим доступа: <http://www.zakon.kz/64134-vozvrashhenie-oralmanov-v-kazakhstan.html> (дата обращения: 21.11.2016).

¹⁴¹Официальный сайт сетевого издания Zakon.kz. Возвращение оралманов в Казахстан – восстановление исторической справедливости [Электронный ресурс]. – zakon.kz. – Режим доступа: <http://www.zakon.kz/64134-vozvrashhenie-oralmanov-v-kazakhstan.html> (дата обращения: 21.11.2016).

Национальный рынок труда Казахстана также является потребителем рабочей силы из стран-участниц ЕАЭС. Также с 1 января 2017 г. был введен новый упрощенный режим в отношении привлечения рабочей силы из стран-участниц ЕАЭС. В соответствии с ним уменьшены сроки выдачи разрешений на работу, а также отменены административные требования в отношении работодателей. Взамен работодатели теперь должны оплачивать налоговый сбор, который составляет в пределах от 137 до 250 месячных расчетных показателей (1 МРП – это 2 269 тенге), то есть от 290 до 530 тыс. тенге, в зависимости от отрасли и категории привлекаемой иностранной рабочей силы.¹⁴²

Для эффективного регулирования рынка труда ЕАЭС вышеуказанная модель организационно-экономических отношений на развивающемся рынке труда ЕАЭС будет учитывать особенности национальных рынков труда ЕАЭС и потребности принимающих стран-участниц в рабочей силе на основе баланса трудовых ресурсов.

В плане дальнейшего совершенствования законодательства в сфере регулирования рынка труда ЕАЭС предстоит еще немало работы.

На сегодняшний день в странах-участницах ЕАЭС действуют разные пенсионные системы, применяются разные подходы к финансированию пенсионной системы и распределению пенсионных средств. Отличаются и возраст выхода на пенсию, размеры пенсионных начислений и их источники, не решены проблемы сохранения перевода и сохранения пенсионных прав при осуществлении трудовой деятельности и переезде трудящихся стран-участниц из одной страны в другую. В связи с этим, необходимо обеспечить равные права в сфере пенсионного обеспечения, защите приобретенных трудящимися пенсионных прав на территории ЕАЭС, а также развивать сотрудничество в сфере пенсионного обеспечения между странами-участницами ЕАЭС, а также

¹⁴² Официальный сайт Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Статистика занятости населения в Казахстане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor;jsessionid=phAo7p8gsNsGM2cZ3Ip6UrWHrsuqy-FWv3Q0pm1q4x1K8ssbA8M9!-738862599!1104692408?lang=ru&_afzLoop=6370392318377748#%40%3F_afzLoop%3D6370392318377748%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3D78rabg2gz_4 (дата обращения: 08.04.2017)

необходимо, чтобы пенсионные системы стран-участниц не подвергались существенным изменениям, поскольку участие трудовых мигрантов в пенсионной системе страны пребывания и перевод пенсионных прав граждан в случае переезда из одной страны в другую.¹⁴³

Требуется ряд межгосударственных соглашений между странами-участницами ЕАЭС, направленных на исполнение и унификацию союзного законодательства в вопросах трансграничной миграции, в частности, над облегчением режима перехода границ. Следует освободить граждан стран-участниц ЕАЭС от обязанности заполнения миграционной карты при пересечении государственных границ. Обеспечить приоритетное пересечение гражданами стран-участниц ЕАЭС государственных границ путем выделения специальных пунктов паспортного контроля на границах и в терминалах пассажирских перевозок в аэропортах с вывеской «Для граждан ЕАЭС». Следует расширить перечень документов, позволяющих въезжать, выезжать, передвигаться и следовать транзитом через территории ЕАЭС.¹⁴⁴

В п.1.1. исследования указано, что по опыту ЕС необходимо проработать законодательство как в отношении передвижения и трудоустройства граждан стран-участниц ЕАЭС внутри Евразийского экономического союза, так и в отношении граждан третьих стран, пребывающих на территорию ЕАЭС с различными целями. В настоящее время миграционная политика стран-участниц ЕАЭС в данном направлении пока различна.¹⁴⁵

Требуется развитие правовых основ регулирования занятости на рынке труда ЕАЭС, базирующихся на Договоре о ЕАЭС и сопутствующих ему документы, включающих ряд положений, направленных на обеспечение свободы

¹⁴³ Официальный сайт ЕЭК. Пенсионное обеспечение трудящихся в государствах-членах ЕАЭС [Электронный ресурс]. – Евразийская экономическая комиссия. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ky/act/finpol/migration/social_security/Documents/%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD_%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF.pdf (дата обращения: 27.12.2016)

¹⁴⁴ Армения для россиян 2017, последние новости: Гражданам РФ открыт въезд по внутренним паспортам [Электронный ресурс]. – Официальный сайт российских новостных интернет-изданий Lenta. Ru. Режим доступа: <http://www.ftimes.ru/trends/strany-trends/109771-armeniya-dlyarossiyan-2017-poslednie-novosti-grazhdanam-rf-otkryt-vezd-po-vnutrennim-pasportam.html> (дата обращения: 02.03.2017)

¹⁴⁵ Алексеевкова, Е.С. Перспективы развития проекта ЕАЭС к 2025 году: рабочая тетрадь [Текст] / Е.С. Алексеевкова, И.С. Глотова, А.В. Девятков, В.А. Морозов, А.Ю. Осинина, Е.В. Пак, А.Н. Старостин, С.М. Юн. – М.: НП РСМД, 2017. – 92 с.

передвижения рабочей силы внутри стран-участниц ЕАЭС при осуществлении работниками данных стран-участниц трудовой деятельности на территории другой страны-участницы.

Результаты проведенного исследования позволяют выделить следующие характеристики в сфере регулирования рынка труда ЕАЭС.

Во-первых, занятость на рынке труда ЕАЭС имеет циклически сезонный характер и отличается стабильностью.

Во-вторых, меры, предпринимаемые на национальном рынке труда России в целях противодействия росту неформальной занятости, позволили значительно сократить число незаконно-трудоустроенных граждан стран-участниц ЕАЭС, заставляя их «выходить из тени» и легализоваться.

В-третьих, становление рынка труда ЕАЭС, предусматривающего свободное перемещение рабочей силы внутри ЕАЭС, не спровоцировало увеличение масштабов неформальной занятости, а также незаконной миграции и связанных с ней рисков безопасности.

В-четвертых, подчинение трудовых отношений работника не только праву страны трудоустройства, но и праву страны гражданства, должно находить свое отражение при заключении трудового договора. Основной формой регулирования трудовых отношений должны являться трудовые, а не гражданско-правовые договоры, поэтому требуется законодательное ограничение или более тщательное регулирование гражданских договоров с мигрантами.

В-пятых, гармонизация и приведение к единому образцу нормативных документов стран-участников ЕАЭС является определяющим условием становления эффективного рынка труда ЕАЭС как важнейшей интеграционной составляющей экономического развития государств региона, тесно увязанной с социально-экономическими, политико-правовыми, социокультурными и социально-психологическими аспектами, и имеющей системный характер.

Рынок труда ЕАЭС должен быть в постоянном равновесии. Стоит полагать, что слишком оперативная организация рынка труда ЕАЭС в условиях кризиса

приводит к неравномерному распределению рабочей силы, что влечет за собой нагрузку на национальные рынки труда ЕАЭС более развитых стран объединения.

Конкуренция за рабочие места должна быть здоровой и добросовестной, поэтому так важно не допустить дискриминацию. Более того, разработанная модель организационно-экономических отношений на развивающемся рынке труда ЕАЭС усилит конкуренцию на рабочую силу внутри создаваемого Евразийского экономического союза, а следовательно приведет к серьезным изменениям как международного, так национального законодательства в области трудовых отношений.

3.2. Приоритетные направления развития рынка труда ЕАЭС

Исходя из мирового опыта развития региональных интеграционных процессов целесообразно рассмотреть два основных направления развития рынка труда ЕАЭС: экстенсивное и интенсивное. Экстенсивное направление развития рынка труда ЕАЭС предполагает определение перспектив географического расширения Евразийского экономического союза, оценку влияния на уровень занятости на национальных рынках труда ЕАЭС, а также выявление социально-экономических последствий для вступающих в ЕАЭС стран.

Интенсивное направление развития рынка труда ЕАЭС предполагает определение перспектив углубления экономической интеграции стран-участниц, оценку перспектив создания рынка труда ЕАЭС высококвалифицированных специалистов на базе единой инновационной инфраструктуры и единого образовательного пространства.

Экстенсивное развитие это перспективы расширения ЕАЭС. Перспективы присоединения новых стран к ЕАЭС могут коренным образом повлиять на решение ряда социально-экономических проблем. К их числу следует отнести: предотвращение возможных конфликтов, зарождающихся на основе усиления миграционных процессов, а также создание механизмов интеграции и адаптации мигрантов к условиям новой социокультурной среды.

Развитие интеграционных процессов по экстенсивному направлению развития для стран-участниц ЕАЭС будет означать следующее:

рост доходов бюджетов принимающих стран за счёт уплаты подоходного налога;

оптимизация распределения рабочей силы внутри ЕАЭС;

уменьшение издержек по сдерживанию недокументированной миграции (легализация трудовых мигрантов через механизм рынка труда ЕАЭС);

повышение рисков и угроз национальной безопасности в связи с наличием общей границы Республики Таджикистан с Афганистаном и проблемой системы санитарно-эпидемиологического надзора в Республике Таджикистан.

Представляется возможным определить перспективы развития рынка труда Республики Таджикистан в случае вхождения в ЕАЭС. Вхождение в рынок труда ЕАЭС в большей степени приведет к легализации неформальной занятости, где трудящиеся работают на данный момент в странах-участницах ЕАЭС незаконным образом, чем к увеличению потоков рабочей силы из Таджикистана. Стоит полагать, что после вступления Таджикистана в ЕАЭС занятость увеличится незначительно, примерно на 10-15%, учитывая сезонный характер занятости трудящихся из Таджикистана.

В случае интенсивного развития, представляется возможным описать перспективы расширения рынка труда ЕАЭС высококвалифицированных специалистов на базе единой инновационной инфраструктуры и единого образовательного пространства

Стабилизация рынка труда ЕАЭС может произойти при условии увеличения не количества, а качества рабочей силы, роста ее профессиональной квалификации, повышения прозрачности миграционных потоков, уменьшения сектора неформальной занятости. Низкий уровень профессиональной подготовки не только сужает возможности трудовых мигрантов на внешних рынках труда, но и приводит к обострению социально-экономических проблем. Поток низкоквалифицированной рабочей силы из стран-доноров создает дополнительную социальную и экономическую нагрузку для стран-реципиентов, являющихся членами ЕАЭС.

С целью предотвращения снижения потоков низкоквалифицированной рабочей силы целесообразно использовать инструменты «замещения». Создание новых рабочих мест в отправляющих странах-участницах ЕАЭС, чтобы людям не нужно было искать работу за рубежом. Стандартная теория торговли предполагает, что именно так и должно происходить – торговля должна замещать миграцию. Богатые страны, располагающие большим капиталом, должны специализироваться на высокотехнологичных, наукоемких производствах, вроде машиностроения и электроники, а бедные страны, в которых много дешевой рабочей силы на производстве трудоемких товаров. Таким образом, богатым странам следует ликвидировать барьеры для дешевых импортных товаров из развивающихся стран, а развивающиеся страны – перестать поддерживать неэффективные отрасли промышленности, производящие товары, которые легче ввезти из развитых стран. Однако на практике все обстоит совсем иначе. Развитые страны паразитируют на проблемах развивающихся и получают выгоды от их зависимости. Достижения в области телекоммуникаций и информационных систем сегодня создали невиданные прежде возможности для сферы услуг. Работники из менее развитых стран, с целью не создавать нагрузки на национальный рынок труда развитых стран, могли бы заниматься простой офисной работой для глобальных корпораций на своей родине и не прибегать к трудовой миграции. Например, вводить информацию в базы данных, заниматься расшифровкой диктофонных записей врачей с последующим занесением информации в медицинские карты, работа в колл-центрах и т.д. Другими словами, популяризация аутсорсинга экономических процессов могла бы стать формой замещения потока рабочей силы из бедных стран в развитые. Еще одной формой замещения могут быть прямые зарубежные инвестиции и открытие дочерних компаний ТНК на территории стран-доноров рабочей силы. Используя возможности экономической интеграции, подобную практику могут реализовывать страны-участницы ЕАЭС. Реальным инструментом сокращения уровня неформальной занятости может стать привлечение инвестиций и, соответственно, создание в странах-донорах дополнительных рабочих мест.

Примером могут быть *maquiladoras* – промышленные предприятия в рамках интеграционного объединения НАФТА, создаваемые США в приграничных территориях с Мексикой. Таким образом, торговля и инвестиции могут стать реальной альтернативой потока рабочей силы, если последствия этой деятельности позволят создавать новые рабочие места.

Обостряются проблемы социокультурной адаптации трудовых мигрантов в принимающих странах, связанные с медицинским обслуживанием, обеспечением жилья, перегрузкой транспортной и социально-культурной инфраструктуры.

Важно создать необходимые комфортные условия для движения высококвалифицированных специалистов в рамках ЕАЭС.

Высококвалифицированным специалистом (ВКС) признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в определенной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в России предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере двух и более миллионов рублей за период, не превышающий одного года (примерно 167 000 рублей в месяц).¹⁴⁶ Приоритетным направлением развития рынка труда ЕАЭС в ближайшем будущем, является формирование не только инновационной, креативной экономики как фундамента для трудоустройства ВКС, но и формирование единых понятных для всех условий признания и трудовой деятельности ВКС на пространстве ЕАЭС.

Существует необходимость стимулирования развития инновационной инфраструктуры и создания единого образовательного пространства, что станет следствием формирования рынка труда ЕАЭС высококвалифицированных специалистов. То есть, речь идет о создании рынка труда ЕАЭС высококвалифицированных специалистов через механизмы инновационной и образовательной инфраструктуры. Креативная экономика повышает уровень требований к квалификации работников на рынке труда и тем самым стимулирует

¹⁴⁶ Федеральный закон от 19 мая 2010 г. N 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Статья 13.2. Особенности осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами - высококвалифицированными специалистами. [Электронный ресурс]. – Система Гарант. – 2017. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/12127405/paragraph/1075143500:0> (дата обращения: 08.04.2016)

движение квалифицированных сотрудников. Важно не допустить «утечки умов» из стран-участниц ЕАЭС в третьи страны. Формирование экономики знаний на пространстве ЕАЭС способно решить ряд социально-экономических проблем.

Высокий уровень неквалифицированной рабочей силы может стать угрозой для национальных рынков труда ЕАЭС. Одним из наиболее важных направлений сегодня является не только развитие человеческого капитала и интеграция стран в сферу высокотехнологичной промышленности, но и развитие наукоемкого производства, которое требует квалифицированных работников. Развитие творческих отраслей экономики, оказывает сильное воздействие на мигрантов из бедных стран. С одной стороны, многие из них не могут найти работу, и вынуждены обращаться к неформальной экономике, с другой стороны, креативная экономика повышает уровень требований к квалификации работников и тем самым стимулирует движение квалифицированных сотрудников.

Креативная экономика увеличивает приток квалифицированных мигрантов, особенно в рамках интеграционных объединений, где созданы равные права для трудящихся; имеются большие возможности для образования и развития карьеры.

В качестве одного из путей развития рынка труда ЕАЭС видится создание Евразийского инновационного центра и венчурного фонда, которые будут способствовать развитию НИОКР и диффузии инноваций, а также Фонд поддержки экспортно-ориентированных производств. Эти меры повысят долю товаров ЕАЭС в мировом товарообороте, а также будут способствовать созданию, продвижению и развитию экспортно-ориентированной наукоемкой продукции. Кроме того развитие инновационной инфраструктуры позволит создать множество рабочих мест для квалифицированных специалистов.

Российская Федерация, как крупнейшая экономика в ЕАЭС, имеет ряд экономических и структурных проблем, связанных в первую очередь с сырьевой направленностью экспорта и недостаточной развитостью промышленной инфраструктуры. Кроме того, российская зависимость от нефти и газа будет способствовать волатильному экономическому росту российской экономики, так как наблюдается зависимость рубля от цен на нефть. Необходима переориентация

специализации и переход к производству, а затем к экспорту наукоемкой продукции.

В современных международных экономических отношениях уровень социально-экономического развития страны в значительной степени определяется способностью продуцировать новые знания и реализовывать их в наукоемких технологиях. Стратегической задачей стран «ядра» интеграционных процессов в ЕАЭС является формирование креативной экономики или экономики знаний, которая основывается на доминировании высоких технологий в области промышленного производства, подготовки высококвалифицированных кадров и производстве наукоемкой конкурентоспособной продукции. Кроме того, национальная безопасность любого государства находится в непосредственной зависимости от уровня инновационного развития и занимаемого места на мировом рынке наукоемкой продукции. В связи с этим инновационное развитие считается приоритетным направлением в условиях усиливающейся глобализации.

Следует отметить, что стартовые условия формирования инновационных экономик в странах ЕАЭС значительно уступают развитым странам. Распад Советского Союза стал причиной исчезновения целого ряда отраслей науки и промышленности. С позиции сегодняшнего дня наблюдается существенное отставание в инновационном развитии от развитых государств. Например, согласно данным Глобального индекса инноваций (The Global Innovation Index) по версии французского исследовательского института INSEAD, в списке из 143 стран Россия занимает 49 позицию. Остальные страны-участницы ЕАЭС находятся на еще более низких позициях: Республика Беларусь – на 58-ой, Армения – на 65-ой, Казахстан – на 79-ой, Кыргызстан – на 112-ой.¹⁴⁷

В Казахстане инновационная инфраструктура имеет более зрелую форму, однако наблюдаются проблемы коммерциализации научных разработок и разрыв

¹⁴⁷ The Global Innovation Index 2017 [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2014-v5.pdf> (дата обращения: 06.07.2017)

исследований с производством, что приводит к низкому уровню инженерно-технического обеспечения.¹⁴⁸

В Республике Беларусь сформирована скоординированная система информационного и идеологического обеспечения Государственной инновационной программы, а также система мониторинга инновационного развития отраслей и регионов.

В Армении еще даже не сформирована концепция развития инновационной инфраструктуры. Наметилась тенденция к инновационному развитию, однако научно-техническая составляющая продолжает развитие в отрыве от идеи всестороннего использования человеческого капитала.

Республика Кыргызстан находится на пороге углубления интеграционных процессов в составе ЕАЭС и имеет ряд проблем организационного и законодательного характера, которые создают препоны на пути правового обеспечения инновационного развития.

Таким образом, инновационный потенциал на национальных рынках труда в Армении и Кыргызстане значительно отличается от потенциалов других национальных рынков труда ЕАЭС, однако, как Республика Армения, так и Республика Кыргызстан располагают необходимыми условиями для формирования развитой инновационной инфраструктуры. Для всех стран-участниц ЕАЭС характерен низкий уровень финансирования НИОКР и отсутствие института финансирования коммерциализации, что также является немаловажной проблемой. Для достижения эффективного функционирования евразийской инновационной системы необходима скоординированная целенаправленная политика всех стран-участниц ЕАЭС, в частности согласованность в проведении лицензионной и патентной политики.

Сочетание экстенсивного и интенсивного направлений развития рынка труда ЕАЭС отвечают сегодняшнему состоянию социально-экономической ситуации на постсоветском пространстве и, скорее всего, будут реализованы в ближайшем будущем. Развитие ситуации в этом направлении приведет к

¹⁴⁸Зубенко, В.В., Экономика России: угрозы и перспективы [Текст]/ В.В. Зубенко// Проблемы мировой экономики и международных отношений на современном этапе. Сборник научных трудов. – М. – 2013. – С. 20-38.

положительным последствиям как для национальных рынков труда стран-участниц ЕАЭС, так и для рынка труда ЕАЭС. Для скоординированной инновационной и образовательной политики необходимо участие всех стран-участниц ЕАЭС. Необходимо создание «локомотивов» инновационного и образовательного развития, в виде Евразийского инновационного центра и Евразийского университета дружбы народов с сетью филиалов, формирование которых должно происходить с использованием зарубежного опыта развития подобных проектов и привлечением международного научного и экспертного сообщества. Кроме того, формирование фундаментальной составляющей инновационного и образовательного развития в ЕАЭС должно сопровождаться одновременной имплементацией законодательных норм и институциональных правил

Очевидно, что становление рынка труда ЕАЭС само по себе не может решить вопросы либерализации сферы труда на всей территории экономического пространства. Здесь нужны синхронные действия всех стран-участниц ЕАЭС по регулированию национальных рынков труда. Вхождение в международный рынок труда должно сопровождаться согласованностью в действиях по социальной интеграции, в частности, осуществление мер по достижению международных стандартов в области социально-трудовых условий для своих граждан, унификации законодательства в сфере труда и социальных отношений. Не исключены проблемы совмещения различных экономических, технологических и организационных структур.

В свою очередь, страны-участницы ЕАЭС, ставящие задачи индустриального и инновационного развития, испытывают дефицит квалифицированных кадров, имеющих реальные знания и навыки работы на прогрессивных технологических линиях и оборудовании. Недостаток восполняется как за счет внутренних, так и внешних источников.

Также на рынке труда ЕАЭС необходимо предотвращение потоков неконтролируемой как неквалифицированной, так и высокоинтеллектуальной рабочей силы, а также в целях сохранения экономических и трудовых интересов,

необходимо ускорить создание общих механизмов регулирования и контроля возникающих потоков по территории ЕАЭС.

Следует отметить высокую значимость объединения ЕАЭС, его важную роль в эффективном управлении внутренними рисками, поскольку каждый национальный рынок труда и сложившиеся социально-трудовые отношения находятся под влиянием разноплановых факторов, имеют свою специфику. При этом необходимо учитывать, что на рынке труда ЕАЭС не исключено возникновение как стандартных, так и нестандартных трудовых отношений в сфере занятости, трудового контроля и воспроизводства трудового порядка. Следовательно, потребуются изменения в трудовом праве с целью повышения гибкости трудовых отношений на интегрированном рынке труда ЕАЭС, мобильности рабочей силы, улучшения ее качества.

Действительно, построение адекватных трудовых отношений возможно в сочетании с выравниванием налогообложения труда и капитала, а в сфере потребления для достижения этой цели необходимо проводить политику повышения заработной платы в соответствии с ростом производительности труда. Как отмечалось ранее, на рынке труда ЕАЭС следовало бы ввести, по примеру ЕС, новую единую систему занятости и борьбы с безработицей.

В настоящее время страны-участницы ЕАЭС, находятся в ситуации угрозы новых экономических вызовов, одновременно готовя свои экономики к синхронному функционированию в едином экономическом пространстве. Также отрицательное воздействие разноплановых вызовов усугубляется тем, что в экономическом плане страны-участницы ЕАЭС не самые эффективные государства в мире. Согласно Отчету о глобальной конкурентоспособности за 2014-2015 годы Всемирного экономического форума (Давос), Казахстан занимает 50, Россия – 53, Армения – 85 места среди 144 стран мира. Беларусь в глобальный рейтинг конкурентоспособности не включена.¹⁴⁹

При анализе демографической ситуации в странах-участницах ЕАЭС на отрезке 2000-2050 гг., наблюдается высокий среднегодовой темп снижения

¹⁴⁹ The Global Innovation Index 2017 [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2014-v5.pdf> (дата обращения: 06.07.2017)

численности населения. Значительное сокращение населения ждет стран-участниц ЕАЭС и по усредненным данным ООН, Бюро переписи США, национальной статистики (рис. 33). В Беларуси — до 9,0 млн. чел в 2030 г. и до 8,2 млн. чел. в 2050 г., Россия — 138,6 млн. чел. в 2030 г. и 128,9,2 млн. чел. в 2050 г., Армения — 2,9 в 2030 г. и 2,6 в 2050 г. Рост населения будет наблюдаться в Казахстане: 20,2 млн. чел. в 2030 г. и 22,3 млн. чел. в 2050 г. и в Кыргызстане 6,1 млн. в 2030 г. и 7,3 млн. в 2050 г., что приведет к приросту трудовых ресурсов. Результаты расчетов показывают, что потребность в рабочей силе возрастет на национальных рынках труда Беларуси, России и Армении, следствием чего потребуются компенсировать потери за счет использования труда собственных пенсионеров и мигрантов, а также за счет роста его качества.

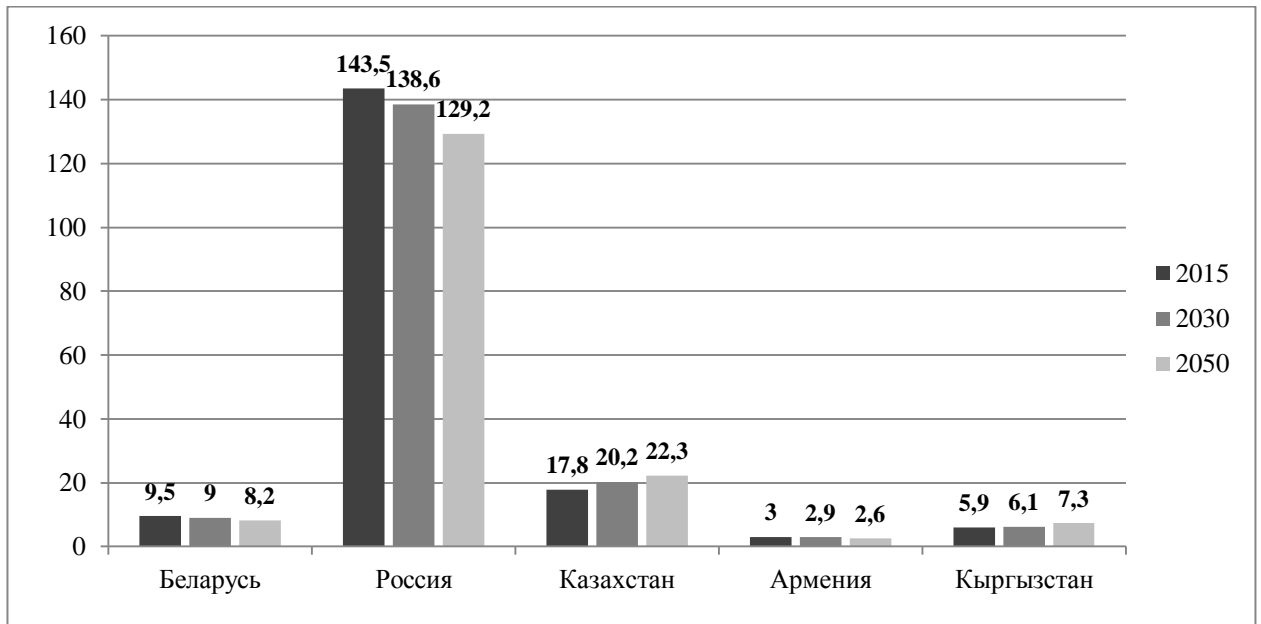


Рисунок 33. Население в странах-участницах ЕАЭС в 2015г., 2030г. и 2050г., (млн. чел.) (составлено автором)

Если количество стран-участниц ЕАЭС не изменится, можно предположить, что движение рабочей силы, ориентировано прежде всего на национальный рынок труда России как главный на постсоветском пространстве рынок, где востребована иностранная рабочая сила, продолжают трансформацию в том же направлении. То есть доля занятых из стран ЕАЭС, работающих в России, будет постепенно возрастать, а доля занятых мигрантов из других постсоветских

государств постепенно сокращаться. Это краткосрочная тенденция, так как демографические возможности Кыргызстана, Армении и русскоязычной диаспоры Казахстана ограничены. Поэтому мигранты из Таджикистана, Узбекистана, Украины и Молдовы по-прежнему будут составлять значительную долю на национальном рынке труда иностранной рабочей силы России. Причем доля представителей двух последних стран, скорее всего, будет сокращаться из-за переориентации миграционных потоков на страны Европейского союза.

Предложенные экстенсивное и интенсивное направления развития рынка труда ЕАЭС, позволяют в развитие идей Л.И. Алонкина, Г.Н. Бояркина, В.И. Гусевой, А.В. Кашепова, А.Г. Коровкина, А.Л. Мазина¹⁵⁰ определить основные направления регулирования рынка труда на уровне Евразийской экономической комиссии в целях создания единого рынка труда Евразийского экономического союза. При этом, практические рекомендации, в развитие идей М.Д. Поварича, Л.Н. Рудневой, С.В. Сиговой¹⁵¹ позволяют учитывать проблемы инфраструктуры и разбалансированности формирующегося рынка труда ЕАЭС.

Представляется возможным выделить приоритетные направления развития национальных рынков труда стран-доноров ЕАЭС в прогнозный период до 2030г.

Национальный рынок труда Беларуси.

В существующих демографических условиях, полагает Н.В. Маковская, национальный рынок труда Беларуси – это «рынок работника», а не «рынок

¹⁵⁰Алонкина, Л.И. Государственное регулирование рынка труда в контексте обеспечения экономической безопасности России [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Алонкина Людмила Ильинична. – М., 2008. – 369 с.; Бояркин, Г.Н. Трудовая миграция и её роль в трансформации рынка труда [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Бояркин Геннадий Николаевич. – М., 2015. – 362 с.; Гусева, В.И. Рынок труда в системе экономических отношений (на материалах Кыргызской Республики) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Гусева Валентина Ивановна. – Бишкек, 2000. – 480 с.; Кашепов, А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Кашепов Алексей Владимирович. – М. – 1999. 357 с.; Коровкин, А.Г. Макроэкономический анализ и прогнозирование динамики занятости населения и рынка труда в РФ [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Коровкин Андрей Германович. – М., 2002. – 40 с.; Мазин, А.Л. Экономические тенденции развития российского рынка труда в переходной экономике [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Мазин Александр Леонидович. – Н.-Новгород, 2004. – 315 с.

¹⁵¹Поварич, М.Д. Управление рынком труда региона: теоретико-методологические и прикладные аспекты [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Поварич Марина Дмитриевна – Кемерово, 2003. – 247 с.; Руднева, Л.Н. Формирование и регулирование инфраструктуры рынка труда: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Руднева Лариса Николаевна. – Екатеринбург, 2006. – 329 с.; Сигова С.В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / М., 2011. – 305 с.

нанимателя», и останется таковым на всем прогнозном периоде.¹⁵² Представляется, что на национальном рынке труда Беларуси происходит сохранение устойчивого уровня безработицы так, чтобы все колебания занятости определялись колебаниями экономически активного населения. С одной стороны, устойчивая тенденция сокращения населения трудоспособного возраста (примерно на 550 тыс. чел. или 14,2% к 2030 году) предполагает соответствующее снижение численности экономически активного населения.¹⁵³ С другой стороны, в ходе структурной перестройки белорусской экономики в 2015-2030 гг. возможно сокращение избыточных рабочих мест, которое только к 2020 году, как предполагается, высвободит значительный объем рабочей силы (от 3 до 5% экономически активного населения или 140-220 тыс. чел.).¹⁵⁴ Сокращение численности занятых и экономически активного населения прогнозируется на уровне 10%

Во-вторых, предполагается, что в условиях «рынка работника» динамика заработной платы будет несколько опережать динамику производительности труда, однако на прогнозном периоде эти различия ожидаются не столь существенными. В дальнейшем, по мере постепенного высвобождения избыточной занятости, произойдет стабилизация динамики зарплат.

В-третьих, миграционные потоки из Республики Беларусь будут уравниваться притоком мигрантов из России, Украины, среднеазиатских республик СНГ и других стран. Представляется, что миграция не окажет значимого положительного или отрицательного влияния на динамику экономического развития. Накопленное миграционное сальдо Республики Беларусь в 2001-2010 годах составило 76,5 тыс. чел. или 0,9% населения. За тот же период естественная убыль населения составила 449 тыс. чел. или 4,6%

¹⁵² Маковская, Н.В., Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республики Беларусь: монография [Текст]/ Н. В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А. А. Кулешова», 2008. – 272 с.

¹⁵³ World Population Prospects the 2012 Revision. Economic & Social Affairs [Электронный ресурс]. – Department of Economic and Social Affairs. Population Division. – 2013. – 118 p. – Режим доступа: https://africacheck.org/wp-content/uploads/2014/10/World-Population-Prospect-2012-revision_upload-to-AC.pdf

¹⁵⁴ Соколова, Г.Н.. Рынок труда в регионах Беларуси: анализ тенденций занятости [Текст]/ Г.Н. Соколова // Социологические исследования. – 2011. – №5. – С. 40-52.

населения. Учитывая, что на период 2001-2010 годов пришелся основной период снятия барьеров на перемещение рабочей силы между Республикой Беларусь и Российской Федерацией, то на прогнозной траектории не ожидается большего снижения миграционного сальдо (при этом рост миграционного оборота возможен).

Национальный рынок труда Казахстана.

Представляется, что на национальном рынке труда Республики Казахстан не ожидается избытка спроса или предложения рабочей силы. Поэтому на фоне роста производительности труда реальная заработная плата, занятость и экономическая активность будут расти медленно, немного снижаясь в относительном выражении. Учтена возможность повышения пенсионного возраста для женщин до 63 лет к 2027г. Численность занятых и экономически активного населения, как предполагается, вырастет на 7,7% и на 10,3% соответственно. Таким образом, рынок сбалансирован, и потенциал увеличения зарплаты в случае прироста производительности труда в Казахстане невелик.

Во-вторых, экономический рост в Республике Казахстан на прогнозном периоде будет носить, в основном, капиталоемкий характер (крупные сырьевые проекты, транспортная инфраструктура и др.). Поэтому перспективы создания большого количества новых рабочих мест предполагают качественные преобразования.

Сбалансированность на евразийском рынке труда при довольно низкой экономической активности предполагает удовлетворение спроса на труд без существенного роста заработной платы.

В процессе развития экономической интеграции в рамках ЕАЭС предполагается рост производительности труда. Представляется, что лишь часть этого роста будет перераспределена на евразийский рынок труда, стимулировав рост реальной заработной платы.

Национальный рынок труда России.

Стабилизация численности трудовых ресурсов и тенденция старения населения России будут оказывать влияние на деятельность российских

предприятий: с одной стороны, для поддержания роста будет необходимо интенсивное повышение производительности труда, с другой – в связи с дефицитом рабочей силы будут расти издержки на оплату труда.

Для развития национального рынка труда России представляется возможным использовать данные демографического прогноза Росстата до 2030 года, который принимается как наиболее реалистичный. В нем учтены сложившиеся демографические тенденции и принимаемые меры демографической политики (рис. 34).



Рисунок 34. Динамика численности всего населения и численности трудоспособных на национальном рынке труда России, (млн чел.)
(составлено автором)

Финансово-экономический кризис 2008–2010 гг. и нынешний кризис явственно продемонстрировали ущербность экспортно-сырьевой модели российской экономики. В оценке этой модели, необходимости ее глубокого реформирования и необходимости формирования новой модели экономического развития наблюдается редкое единодушие политиков и ученых мира. Только на этой основе можно обеспечить выход из кризиса и сформировать устойчиво развивающуюся экономику.

Повышение качества рабочей силы, её конкурентоспособности, является важнейшим условием предстоящих преобразований, без которых невозможен

подъём производительности труда в народном хозяйстве в современных условиях. Переход на инновационный путь развития экономики России представляется возможным лишь при качественном развитии способности к труду личности. Истощение потенциала действующей экономической экспортно-сырьевой модели и последующий системный кризис свидетельствуют о необходимости существенных структурных и институциональных преобразованиях. Экономический спад, как следствие перечисленных обстоятельств усиливает потребность решения проблем в социально-трудовой сфере, и, прежде всего, в повышении качества рабочей силы, ее конкурентоспособности.

В целом же, в среднесрочной перспективе приоритетным для стран-участниц ЕАЭС является создание рабочих мест, соответствующих современным потребностям евразийского рынка труда, а это в свою очередь означает повышение конкурентоспособности экономически активного населения и производства, где оно будет занято.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основными результатами диссертационного исследования в соответствии с поставленной целью и задачами являются следующие выводы:

1. Выявлен новый тип рынка труда, характеризующийся наличием различных организационно-экономических механизмов управления трудом на национальных рынках труда и функционированием на евразийском пространстве механизмов согласования цены и условий труда между гражданами стран-участниц ЕАЭС и работодателями. Важной отличительной особенностью рынка труда ЕАЭС от общего рынка труда является то, что под ним понимается формирующийся на основе взаимодействия национальных режимов регулирования рынков труда, механизм становления сложной динамичной межнациональной системы социально-экономических отношений воспроизводства и эффективного использования рабочей силы. Такое определение общего рынка труда наиболее полно отражает общественный характер труда независимо от формы собственности на средства производства.

2. Проблема регулирования занятости является одной из фундаментальных и не преходящих в составе политики социально-трудовых отношений. Переход к рынку неизбежно вызывает значительный рост уровня безработицы, о чем свидетельствует, в частности, опыт восточноевропейских стран, прошедших или проходящих путь становления рыночных отношений. Занятость на рынке труда ЕАЭС предопределяют выявленные факторы: развитие научно-технологического прогресса; демографические факторы; природно-климатические факторы; факторы сбалансированности; фактор недискриминации. Это объективные факторы, имеющие место во всех странах-участницах ЕАЭС, независимо от типа их экономической системы.

3. Рынок труда ЕАЭС характеризуется следующими особенностями: занятость имманентна любому способу производства и проявляет себя как определяющий фактор и основное условие становления и развития производительных сил; движение трудовых ресурсов на рынке труда ЕАЭС условно происходит по стадиям: распределение, реализация, развитие, выбытие.

На рынке труда ЕАЭС выделена особая форма занятости, волонтерство; необходимо создание интеллектуальных рабочих мест для национальных трудовых ресурсов на национальных рынках труда стран-участниц ЕАЭС; занятость на рынке труда ЕАЭС необходимо рассматривать на сущностном, институциональном и системном уровнях; свободное перемещение рабочей силы по территории ЕАЭС рассматривается как необходимая предпосылка социально-экономического развития не только принимающей страны, но и государства-донора; для всех стран-участниц ЕАЭС в части государственного регулирования занятости необходимо расширение использования социального партнерства при определении политики занятости, внедрение новых информационных технологий в сфере трудоустройства, а также развитие практико-ориентированного и целевого образования; на становление рынка труда ЕАЭС особое влияние оказывает неформальная занятость. Основную черта неформальной занятости – отсутствие регистрации трудовых отношений, а, следовательно, уязвимость работников, вовлеченных в такие отношения.

4. Двойственность на рынке труда ЕАЭС, проявляется в функционировании двух не конкурирующих друг с другом рынков рабочей силы, или двух сегментов общего рынка рабочей силы. Первый сегмент рынка труда ЕАЭС является капиталоемким рынком, его характеризует стабильная занятость, высокая оплата труда, социальная защищенность и высокий социальный статус. Второй сегмент рынка труда ЕАЭС является трудоёмким рынком, которому характерна высокий уровень безработицы, низкая заработная плата, отсутствие социальной защищенности, текучестью кадров и отсутствие карьерного роста. Между указанными выше сегментами существуют жесткие институциональные барьеры. Дуализм между трудом и капиталом распространяется на рабочую силу в виде сегментированной структуры евразийского рынка труда. Действительно, именно двойственность создает постоянный спрос на категорию работников, которые готовы трудиться в ненадлежащих условиях и за низкую заработную плату.

5. Доказано, что особенностью формирования рынка труда ЕАЭС является уровень развития интеграционного объединения, который не влияет на форму внутриинтеграционного рынка труда. На стадии экономического союза функционирует и развивается общий рынок труда, который позволяет гражданам стран-участниц беспрепятственно работать на всей его территории. На стадии единого экономического пространства функционирует рынок труда, особенностью которого является национальный режим трудоустройства во всех странах-участницах. Выявлено, что на стадии зоны свободной торговли возникает гетерогенная модель рынка труда, которая предоставляет льготы определенным группам трудящихся, посредством упрощенной процедуры трудоустройства.

6. Опыт ЕС позволил выявить рассогласование национальных и наднациональных интересов, которые становятся препятствием в реализации единых принципов функционирования общего рынка труда. Таким образом, должны быть сделаны шаги по унификации миграционного законодательства стран-участниц ЕАЭС в части правового статуса иммигрантов и решены вопросы по обеспечению имплементации решений, принимаемых наднациональными органами ЕАЭС, в национальные законодательные акты стран-участниц. Управление гибкостью евразийского рынка труда является способом повышения эффективности занятости на макро- и микроуровнях. Гибкость рынка труда ЕАЭС является комплексным явлением, состоящим из гибкости занятости, гибкости цены труда, функциональной гибкости рабочей силы и институциональной гибкости национальных рынков труда ЕАЭС. Каждый из перечисленных видов гибкости рынка труда в свою очередь включает ряд направлений, обеспечивающих волатильность конкретного элемента рынка труда

7. Приведенная типология рынков труда в зависимости от стадии экономической интеграции позволила сделать следующий вывод: на территории ЕС функционирует общий рынок труда, который предоставляет возможность странам-участницам интеграционного объединения практически беспрепятственно работать на всей территории Союза. На территории Евразийского экономического союза функционирует рынок труда, который

подразумевает национальный режим трудоустройства во всех странах-участницах интеграционного объединения. В Зоне свободной торговли НАФТА функционирует преференциальный рынок труда, который предоставляет льготы определенным группам трудовых мигрантов, посредством упрощенной процедуры трудоустройства. Таким образом, уровень развития интеграционного объединения не влияет на форму внутриинтеграционного рынка труда. По мере углубления экономической интеграции, система регулирования занятости на рынке труда ЕАЭС становится более эффективной и организованной. Улучшается «качество» потоков рабочей силы, объемы потоков изменяются в зависимости от мотивов. На начальных этапах становления рынка труда ЕАЭС, потоки рабочей силы из менее развитых акторов интеграционного объединения увеличиваются, однако со временем ситуация должна прийти к определенному балансу ввиду сильной зависимости стран-доноров от экономической ситуации в странах-реципиентах.

8. Существующие модели занятости на рынке труда ЕАЭС всё меньше соответствуют цели ограничения безработицы путём количественного увеличения числа рабочих мест и не создают предпосылок для появления иных качественных инструментов регулирования единого рынка труда. По-видимому, изменить сложившуюся ситуацию занятости на формирующемся рынке труда ЕАЭС только с помощью экономических инструментов не удастся. Обусловленные нестабильностью национальных экономик, текущие модели занятости на рынке труда ЕАЭС характеризуются низкой вероятностью нахождения равновесных значений макроэкономических переменных.¹⁵⁵ Текущая модель рынка труда ЕАЭС характеризуют пассивность рынка труда. Некоторые меры по сдерживанию массовой безработицы, регистрации безработных, выплате пособий по безработице и разработке программ трудоустройства не стимулируют занятость и самозанятость населения. Усугубляют проблему занятости наличие на рынке

¹⁵⁵Radionova, I. Macroeconomic policy features analysis under macroeconomic instability [Текст]/ I. Radionova // Economic Annals-XXI. – 2015. – №1. – p. 11-14.

труда ЕАЭС моногородов, доставшихся в наследство от Советского Союза.¹⁵⁶ Вместе с тем, рынок труда ЕАЭС, остающийся в рамках секторальной государственной политики, характеризуется стремлением к гармонизации, взаимному признанию стандартов и запрещением дискриминации. В этом можно найти некоторое сходство текущих модели рынка труда ЕАЭС с моделью ЕС.¹⁵⁷

9. Для эффективного регулирования занятости в странах-участницах ЕАЭС необходимо учитывать потребности принимающих стран в рабочей силе на основе баланса трудовых ресурсов. Важно обозначить приоритетные направления государственной политики занятости в контексте политической и экономической интеграции в отношении стран, не входящих в ЕАЭС. Кроме того, учитывая активное развитие информационного пространства, сегодня можно использовать различные информационные инструменты регулирования занятости. Многие потенциальные работники, полагают, что за рубежом им будет жить лучше. На сегодняшний день нет возможности запретить отток и мобильность граждан.

10. Учитывая перспективы присоединения Таджикистана к ЕАЭС, возможно использование опыта ЕС в установлении транзитного периода. Сиюминутный доступ крупных стран-доноров рабочей силы на евразийский рынок труда может обернуться непредсказуемыми негативными последствиями. Опыт США в области создания в странах-донорах дополнительных рабочих мест может быть полезен и для стран-реципиентов рабочей силы (России и Казахстана), которые могут инвестировать средства в промышленные предприятия, в приграничных территориях со странами-донорами трудовых ресурсов.

11. Экстенсивное и интенсивное направления развития рынка труда ЕАЭС отвечают сегодняшнему состоянию социально-экономической ситуации на постсоветском пространстве и, скорее всего, будут реализованы в ближайшем будущем. Как было установлено, развитие евразийского рынка труда по обоим направлениям приведет к положительным последствиям как для национальных

¹⁵⁶ Kryukova, E.M. Social-economic problems of russian mono-towns, Asian Social Science [Текст]/ E.M. Kryukova, E.A. Vetrova., A.N. Maloletko, O.V. Kaurova, S.V. Dusenko. – 2014 – P. 258-267.

¹⁵⁷ Kondrat'eva, N. Eurasian economic union: Achievements and prospects [Текст]/ Kondrat'eva N. // World Economy and International Relations. –2016. – P. 15-23

рынков труда стран-участниц ЕАЭС, так и для рынка труда ЕАЭС. Для скоординированной инновационной и образовательной политики необходимо участие всех стран-участниц ЕАЭС. Необходимо создание «локомотивов» инновационного и образовательного развития, в виде Евразийского инновационного центра и Евразийского университета дружбы народов с сетью филиалов, формирование которых должно происходить с использованием зарубежного опыта развития подобных проектов и привлечением международного научного и экспертного сообщества. Кроме того, формирование фундаментальной составляющей инновационного и образовательного развития в ЕАЭС должно сопровождаться одновременной имплементацией законодательных норм и институциональных правил.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**Нормативно-правовые акты**

1. Декларация глав государств-участников Договора о Таможенном союзе и Едином экономическом пространстве: офиц. текст [Текст]. – Вестник МПА СНГ. – 1999. – С. 61-80.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» [принята в г. Женева 18.06.1998] [Электронный источник]. – Консультант Плюс. – 18.06.1998. – 4 с. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=21316&fld=134&dst=100001,0&rnd=0.2510321716405426#0> (дата обращения: 04.011.2016)
3. Декларация Международной организации труда «Относительно целей и задач Международной Организации Труда» (Принята в г. Филадельфии 10.05.1944) [Электронный ресурс]. – Ресурс доступа: http://blue.lim.ilo.org/cariblex/pdfs/ILO_dec_philadelphia.pdf (дата обращения: 04.07.2017)
4. Договор о Евразийском экономическом союзе [подписан в г. Астане 29.05.2014; 05.06.2014 с изм. и допол. в ред. от 08.05.2015] [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Евразийской экономической комиссии. – Режим доступа: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата обращения: 10.02.2017)
5. Договор об углублении интеграции в экономической и гуманитарной областях / Бюллетень международных договоров РФ. – 1997. – № 8. – с. 15-39.
6. Конвенция № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» [Текст] [заключена в г. Женеве 09.07.1964] – Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. – 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда. – 1991. – С. 1428 – 1431;
7. Концепция международного договора о сотрудничестве в области пенсионного обеспечения [Москва, 12 ноября 2014 года, Решение № 103]. – Евразийская экономическая комиссия [Электронный источник]. – Режим доступа:

<http://eec.eaeunion.org/ru/act/finpol/dobd/tm/Documents/> (дата обращения: 21.12.2016)

8. Концепция экономического интеграционного развития Содружества независимых Государств [Текст]. – Вестник МПА СНГ. – 1997. – № 5. – С. 54-70.

9. Меморандум Совета глав государств Содружества Независимых Государств «Основные направления интеграционного развития Содружества Независимых Государств» [Текст]. – Вестник МПА СНГ. – 1994. – № 2. – С. 5-12.

10. Распоряжение Правительства РФ от 1 ноября 2013 г. № 2036-р «Стратегия развития отрасли информационных технологий в РФ на 2020г. и на перспективу до 2025г.» [Электронный источник]. – Режим доступа: http://minsvyaz.ru/common/upload/Strategiya_razvitiya_otrasli_IT_2014-2020_2025.pdf (дата обращения: 28.07.2017)

11. Решение Совета глав государств-участников СНГ об Аналитическом докладе «Итоги деятельности СНГ за 10 лет и задачи на перспективу» и Заявлении глав государств - участников Содружества Независимых Государств в связи с 10-летием образования СНГ [Текст]. – Вестник МПА СНГ. – 2001. – № 12. –С. 40-46.

12. Устав МОТ [Электронный ресурс]. – International Labour Organization: NORMLEX. – Режим доступа: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A1 (дата обращения: 04.07.2017)

13. Федеральный закон от 19 мая 2010 г. N 86-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации». Статья 13.2. Особенности осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами - высококвалифицированными специалистами. [Электронный ресурс]. – Система Гарант. – 2017. – Режим доступа: <http://ivo.garant.ru/#/document/12127405/paragraph/1075143500:0> (дата обращения: 08.04.2016)

Книги, монографии и учебные пособия

14. Акопян, А.М. Трудовые ресурсы Армении в условиях интеграции страны в ЕАЭС [Текст]/ А.М. Акопян // Молодой ученый. – 2016. – №30. – С. 145-147.
15. Алексеевкова, Е.С. Перспективы развития проекта ЕАЭС к 2025 году: рабочая тетрадь [Текст] / Е.С. Алексеенкова, И.С. Глотова, А.В. Девятков, В.А. Морозов, А.Ю. Осинина, Е.В. Пак, А.Н. Старостин, С.М. Юн. – М.: НП РСМД, 2017. – 92 с.
16. Андриющенко, Г.И. Интеграционные процессы Евразийского макрорегиона: социально-экономический аспект: коллективная монография [Текст]/ Г.И. Андриющенко, И.В. Лескова, С.В. Распопов. – Курск. – 2014. – 123 с.
17. Андриющенко, Г.И. Некоторые проблемы финансовой интеграции Евразийского экономического союза [Текст]/ Г.И. Андриющенко, И.В. Лескова// Научное обозрение. – 2015. – 2017. – С.207-211.
18. Бакуменко, Л.П. Статистические подходы к анализу рынка труда и занятости на региональном уровне [Текст]/ Л.П. Бакуменко, Т.В. Сарычева// Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. - №1(25). – С.72-84.
19. Богданов, А.А. Эмпириомонизм [Текст] / А.А. Богданов. – М., 2003. – 400 с.
20. Боженко, В.В. Демографический фактор расширения Европейского Союза [Текст]/ В.В. Боженко. – М.: Экон-информ, 2011. – 151 с.
21. Бритова, Т.К. Современное состояние законодательства о занятости населения Республики Беларусь и проблемы его реформирования :сравнительный анализ с законодательством о занятости населения Российской Федерации [Текст]/ Т.К. Бритова // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : материалы международной научно-практической конференции, приуроченной к 20-летию образования Содружества Независимых Государств. – Минск: Международный университет «МИТСО». – 2011. – С.5-10.

22. Булатов, А.С. Мировая экономика и международные экономические отношения [Текст]/ Полный курс: учебник / коллектив авторов; под ред. А.С. Булатова. — Москва: КНОРУС, 2017. — 916 с.
23. Буторина, О.В. К 10-летию Кафедры европейской интеграции [Текст]/ О. В. Буторина, Н. Ю. Кавешников // Вестник МГИМО-Университета. —2013. — № 4. — С. 59-70.
24. Ванкевич, Е.В. Экономические проблемы становления рынка труда [Текст]/ Е.В. Ванкевич//Мн.: ООО «Мисанта». – 1996. – С.68 – 74.
25. Вардомский, Л.Б. Экономическое взаимодействие стран–членов СНГ в контексте Евразийского интеграционного проекта: сборник научных статей [Текст] / Отв. ред. Л.Б. Вардомский, А.Г. Пылин. – М.: ИЭ РАН, 2015. – 308 с.
26. Веблен, Т. Теория праздного класса [Текст]/ Т. Велен. – М: Прогресс, 1984. – 367 с.
27. Воронежская, Л.Г. Ретроспективный анализ и современные проблемы государственного регулирования рынка труда и научных работников Беларуси [Текст]/ Л.Г. Воронежская // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. LIX междунар. науч.-практ. конф. – 2016. – № 3(57). – С. 109-119.
28. Гастев, А.К. Нормирование и организация труда (Общее введение в проблему) [Текст]/ А.К. Гастев. – М., ВЦСПС, 1929. – 118 с.
29. Гильдингерш, М. Социальные последствия безработицы [Текст]/ М. Гильдингерш // Человек и труд. – 2006. – № 3. – С.47-49.
30. Гильдингерш, М.Г. Безработица в России: сущность, формы, социальные последствия в условиях перехода к рынку [Текст]/ М.Г.Гильдингерш. – СПб. : Изд-во С.-петерб. ун-та экономики и финансов, 1995. – 163 с.
31. Гимпельсон, В. Спрос на труд и квалификацию в промышленности: между дефицитом и избытком [Текст]/ В. Гимпельсон, Р. Капелюшников А., Лукьянова // Препринт / ГУВШЭ. – WP3/2007/03, 2007. – 60 с.

32. Гимпельсон, В.Е. Неформальная занятость: определения, измерения, межстрановая вариация [Текст]/ В тени регулирования. Неформальность на российском рынке труда под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики. – 2014. – С. 78-115.
33. Горшкова, Л. Варианты оптимизации численности персонала на промышленных предприятиях в условиях кризиса [Текст]/ Л. Горшкова, В. Поплавская // Человек и труд. – 2009. – № 3. – с. 42–45.
34. Господарик, Е.Г. ЕАЭС-2050. Глобальные тренды и Евразийская экономическая политика: моногр [Текст]/ Е. Г. Господарик, М. М. Ковалев. Минск: Изд. центр БГУ, 2015. – 152 с.
35. Государства-члены Таможенного союза и Единого экономического пространства: стат. сб. [Текст] / Евразийская экономическая комиссия. – Москва. – 2017. – с. 18-31.
36. Гранберг, А.Г. Учебник для вузов [Текст]/ А. Г. Гранберг. – Гос. ун-т Высшая школа экономики. 4-е изд. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2004. – 495 с.
37. Гринберг, А.Г. Содружество независимых государств: возможности пределы консолидации [Текст]/ А.Г. Гринберг. – Ассоциация «Некоммерческое партнерство по содействию в проведении научных исследований «Институт нового индустриального развития им. С.Ю. Витте» СПб., 2007. – 205 с.
38. Громыко, Ал. А. Идеи, реальность, перспектив [Электронный ресурс] / коллектив авторов под общ. редакцией Ал. А. Громыко, В.П. Фёдорова. – М.: Институт Европы Российской академии наук, «Весь Мир», 2014. – 704 с. – Режим доступа: <http://instituteofeurope.ru/images/stories/structura/gromyko/books/bigeu.pdf> (дата обращения: 09.02. 2017)
39. Давлетгильдеев, Р.Ш. Региональные модели международно-правового регулирования труда [Текст]/ Р.Ш. Давлетгильдеев // Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2016. – 176 с.
40. Долгорукова, И.В. Зарубежный опыт организации и оценки качества оказания социальных услуг населению: коллективная монография. Социальные услуги населению в сфере социального обслуживания: независимая оценка

качества [Текст] / И.В. Долгорукова, С.В. Бабакаев, М.В. Виноградова, И.В. Долгорукова, О.В. Каурова, Е.Ю. Киреев, С.В. Колударова, А.Н. Малолетко, В.В. Сизикова, Д.К. Танатова, Е.Н. Тимошина, М.В. Фирсов, Я.В. Шимановская, Т.Н. Юдина, – М.: Изд.:РГСУ – 2017. – 180 с. – С. 10-27.

41. Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда [Текст]/ А.И. Дрождинина // Вестник МГТУ. – 2011. – Т.14 №1. – С.7-11.

42. Европейский союз и СНГ: сравнительный анализ институтов [Текст]/ М.: Московский общественный научный фонд, 1999. –147 с.

43. Ерманский, О.А. Научная организация и система Тейлора [Текст]/ Ерманский О.А – Положительные и отрицательные стороны тейлоризма. Труды Первой Всероссийской инициативной конференции по наземной организации труда и производства, 1921. – Вып. 1. – 241с.

44. Злупко, С. Теоретико-методологические аспекты занятости в развитом социалистическом обществе [Текст]/ С. Злупко. – Киев, 1985. – 205 с.

45. Зубенко, В.В., Экономика России: угрозы и перспективы [Текст]/ В.В. Зубенко// Проблемы мировой экономики и международных отношений на современном этапе. Сборник научных трудов. – М. – 2013. – С. 20-38.

46. Ивахнюк, И.В. Евразийская миграционная система: теория и политика [Текст]/ И.В. Ивахнюк. – М.: МАКС-Пресс, 2008. – 192 с.

47. Ильина, И.Ю. Профессиональный рынок труда и безработица преподавательских вузов в современной России [Текст]/ И.Ю. Ильина // Социальная политика и социология. – 2015. – Т. 14. – № 5 (112). – С. 45-52.

48. Исаков, К.И. Оптимизация политики занятости и регулирование рынка труда [Текст]/ К.И. Исаков // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2003. – Т.3 – №1. – С.11-17.

49. Карташов, С.А. Рынок труда: проблемы формирования и управления [Текст]/С.А. Карташов, Одегов Ю.Г. // М.: Финстатинфом. – 1998. – С.7-10

50. Кашепов, А.В. Рынок труда: проблемы и решения: монография [Текст]/ А.В. Капешов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов – М.: Научный эк- сперт., 2008. – 232 с.

51. Кейнс, Дж. Общая теория занятости, процента и денег [Текст]/ Дж. Кейнс. – Пер. проф. Н. Н. Любимов. – М.: ГелиосАР, 2012. – 352 с.
52. Ключня, В.Л. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения [Текст]/ В.Л. Ключня, И.В. Зенькова. – Новополоцк: ПГУ, 2009. – 216 с
53. Кнобель, А. Евразийский экономический союз: перспективы развития и возможные препятствия [Текст]/ А. Кнобель// Вопросы экономики. – 2015. – № 3. – С. 87—108.
54. Кожахметова, А.М. Анализ состояния занятости и безработицы в Казахстане [Текст]/ А.М. Кожахметова // Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 9: новый вектор развития высшего образования и науки» посвященная дню Первого Президента Республики Казахстан. – 2013. – Т.1 – Ч.2 – С. 329-331.
55. Костин, Л. А. Рынок труда и теория занятости: учебное пособие [Текст]/ Л. А. Костин. – М.: АТиСО, 2013. – 424 с.
56. Костюнина, Г.М. Промышленно-производственные зоны в зарубежной практике (на примере Мексики) [Текст]/ Г.М. Костюнина // Российский внешнеэкономический вестник. – 2008. - №9. – С.13-22.
57. Котляр, А.Э. О понятии рынка труда [Текст]/ А.Э. Котляр // Вопросы экономики. – 1999. – № 1. – С.39-34.
58. Котляр, А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными [Текст]/ А.Э. Котляр // Человек и труд. – 1996. – №5. – С.9-113.
59. Красовский, С.Г. Кризис и занятость: опыт Республики Беларусь [Текст]/ С.Г. Красовский // Беларусь в современном мире: материалы IX Международной конференции, посвященной 89-летию образования Белорусского государственного университета, 29 октября 2010 г. ред кол.: В. Г. Шадурский и др. – Минск: Изд. центр БГУ. – 2010. – С.73-77.
60. Лавровская, Т.В. Североамериканская интеграция: экономические и политические аспекты [Текст]/ Т.В. Лавровская. – М. : Наука., 1987. – 176 с.

61. Ленин, В.И. Империализм, как высшая стадия капитализма [Текст]/ В.И. Ленин. – Полн. собр. соч., М., 1961. – Т.27. – 279 с.
62. Лицарева, Е.Ю. Экономическая интеграция на Европейском континенте и в Азиатско-Тихоокеанском регионе во второй половине XX века [Текст]/ Е.Ю. Лицарева. – Томск, 2004. – 364 с.
63. Маковская, Н.В., Внутренние рынки труда: методология, формы регулирования и условия эффективного функционирования в Республики Беларусь: монография [Текст]/ Н. В. Маковская. – Могилев: УО «МГУ им. А. А. Кулешова», 2008. – 272 с.
64. Максимова М.М. Основные проблемы империалистической интеграции [Текст]/ М.М. Максимова. – Экономический аспект. – М.: Наука, 1971. – 357 с.
65. Малолетко, А.Н. Проблемы Формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей: монография [Текст]/ А.Н. Малолетко, Л.В. Прохорова, О.В. Каурова, Н.Б. Починок, Л.В. Голоскоков, М.В. Виноградова, В.А. Мальцев, Е.О. Чинарян, Е.Б. Мейлис, Т.А. Шубина, А.А. Незнамова, Е.Е. Полухина. – М.: Изд.:РГСУ, 2017. – 120 с.
66. Маркс, К. Капитал [Текст]/ К. Маркс, Ф. Энгельс. – Собр. соч. – М., Политиздат, 1954-1981. – Т. 23. – 180 с.
67. Маршалл, А. Принципы экономической науки [Текст]/ А. Маршалл. – М., Прогресс, 1993. – Т. 2. – 120 с.
68. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: под ред. Шелеметова П.В [Текст]/ Е.В. Маслов. – Новосибирск. – М.: Инфра, 1998. – 13 с.
69. Метелев, С.Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России [Текст]/ С.Е. Метелев. – М.: Юнити-Дана, Закон и право, 2006. – 272 с.
70. Морозов, П.Е. Трудовое право стран Евразийского экономического союза: учебное пособие [Текст] / П.Е. Морозов, А.С. Чанышев. – Москва: Проспект, 2016. – 336 с.

71. Нефёдов, Д.Ю. Модель управления занятостью трудовых ресурсов региона [Текст]/ Д.Ю. Нефёдов// Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2010. – С. 70-81.
72. Огородникова, Т.В. Мезоуровень исследования экономического поведения: проблемы методологии [Текст]/ Т.В. Огородникова. – Известия Иркутской государственной экономической академии. – 2012. – № 3 (83). –С. 6–8.
73. Павленков, В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебное пособие [Текст]/ В.А. Павленко. – М.: МГУ, 2004. – 368 с.
74. Паньков, В.С. Мировая экономика на пути к 2015 году [Текст]/ В.С. Паньков // Экономика XXI века. – 2002. – №8. – С. 84-89.
75. Петти, У. Антология экономической классики [Текст]/ У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо. – М.: Эконов, 1993. – 486 с.
76. Пивовар, Е.И. Постсоветское пространство: альтернативы интеграции [Текст]/Е.И. Пивовар. – Под ред. Е.И. Пономаренко. – СПб., 2010. – 400 с.
77. Потехина, Е.В. Синергетический подход к глобализации и интеграционным региональным процессам [Текст]/ Е.В. Потехина// Экономическое прогнозирование: модели и методы. Материалы XII международной научно-практической конференции. – 2016. – С.96-102.
78. Райхлин, Э. Основы экономической теории. Безработица и инфляция [Текст]/ Э. Райхлин. – М.: Наука, 1998. – 180 с.
79. Реншоу, Дж. Социальные изменения и экономическое развитие: пер. В.А. Масленниковой [Текст]/ Дж.Реншоу. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 163 с.
80. Рофе, А.И., О содержании понятий «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» [Текст]/ А. И. Рофе // Человек и труд. – 1997. – № 3. – С. 23-27.
81. Руднев, В.Д. Особенности Российской модели рынка труда [Текст]/ В.Д. Руднев, М.Ф. Кеменова // Актуальные проблемы социально-экономического развития России в условиях становления инновационной модели. – Москва. – 2015. – С. 26-36.

82. Рязанцев, С.В. Моделирование потоков трудовой миграции из стран Центральной Азии в Россию [Текст]/ С.В. Рязанцев, Н. Хорие. – Экономико-социологическое исследование. – М.: Научный мир, 2011. – 191 с.
83. Рязанцев, С.В. Трудовая миграция в странах СНГ и Балтии: тенденции, последствия, регулирование [Текст]/ С.В. Рязанцев. – М.: Формула права, 2007. – 576 с.
84. Савина, М.В. Российский рынок труда: реакция на кризис [Текст]/ М.В. Савина// Социальная политика и социология. – 2015. – Т.14. - №5(112). – С.142-149.
85. Смирных, Л.И., Нестандартные трудовые договоры: опыт использования предприятиями: препринт WP15/2010/03. Серия WP15. Научные труды Лаборатории исследований рынка труда [Текст]/ Л. И. Смирных // Москва: Изд. дом Государственного университета Высшей школы экономики. – 2012. – С. 40-49.
86. Соколова, Г.Н.. Рынок труда в регионах Беларуси: анализ тенденций занятости [Текст]/ Г.Н. Соколова // Социологические исследования. – 2011. – №5. – С. 40-52.
87. Сосновская, Л.Н. Основы теории рынка труда [Текст] / Л.Н. Сосновская // СПб. СПб УЭФ. – 1992. – С. 5-11
88. Стратегический глобальный прогноз 2030. Расширенный вариант [Текст]/ Под редакцией А.А. Дынкина. – М.: Институт мировой экономики и международных отношений РАН, 2011. – 480 с.
89. Стрежнева, М.В. Управление экономикой в Европейском союзе: институциональные и политические аспекты [Текст]/ М.В. Стрежнева, И.Л. Прохоренко // М., ИМЭМО РАН. – 2013. – С.26-43.
90. Струмилин, С.Г. Проблемы планирования в СССР [Текст] / С.Г. Струмилин. – 1-е изд. М.: Изд-во Академии наук СССР, 1932. – 541с.
91. Сухаревский, Б.М. О совершенствовании форм и методов материального стимулирования [Текст] / Б.М. Сухаревский // Вопросы экономики. – 1962. – №14. – С.7-14.

92. Тер-Акопов, А.А. Регулирование трудовой миграции в условиях разноуровневой экономической интеграции (на примере интеграционного объединения НАФТА) [Текст]/ А.А. Тер-Акопов // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 10 (51). – С. 174-178.
93. Топилин, А.В. Нелегальная миграция: масштаб и социально-экономические последствия [Текст]/ Использование иностранной рабочей силы в России (материалы круглого стола) / А.В. Топилин. – М, 2005. – 143 с.
94. Федоляк, В.С. Региональная экономика как хозяйственная система страны [Текст]/ В.С. Федоляк // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2010. – Т. 10. – № 1. – С. 3-7.
95. Фридмен, М. О свободе [Текст]/ М. Фридмен, Ф. Хайек. – Минск: Полидак-референдум., 1990. – 125 с.
96. Ходжсон, Дж. Социально-экономические последствия прогресса знаний и нарастания сложности [Текст]/ Дж. Ходжсон // Вопросы экономики. – 2001. – № 8. – С. 32-45.
97. Цапенко И.П. Управление миграцией: опыт развитых стран [Текст]/ И.П. Цапенко. – М.: Изд-во Academia., 2009. – 384 с.
98. Царегородцев, Ю.Н. Влияние рынка труда на качество рабочей силы [Текст]/ Ю.Н. Царегородцев, Е.Ю. Ефремова// Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2010. - №1.- С.133-138.
99. Чаевич, А.В. Интеграционные процессы на постсоветском пространстве и их влияние на национальную безопасность Российской Федерации [Текст]/ А.В. Чаевич. – М.: Компания Спутник, 2005. – 189 с.
100. Чембровский, В.В. Проблемы занятости в социалистическом обществе [Текст] / В.В. Чембровский. – Под ред. акад. Н. П. Фролова ; АН МССР. Ин-т экономики, 1973. - 274 с.
101. Чуфрин Г.И. Очерки евразийской интеграции [Текст]/ Г.И. Чуфрин. – М.: Издательство «Весь Мир», 2013. – 128 с.

102. Чуфрин, Г.И. Экономическая интеграция в Азии. Проблемы и перспективы регионального экономического сотрудничества развивающихся стран Азии [Текст]/ Г.И. Чуфрин. – М.: Международные отношения. 1975. – 149 с.

103. Шишков, Ю.В. Интеграционные процессы на пороге XXI века: Почему не интегрируются страны СНГ [Текст]/ Ю.В. Шишков // М.: НП III тысячелетие, 2001. – 478 с.

104. Шишков, Ю.В. Формирование европейского экономического пространства [Текст]/ Ю.В. Шишков; Заглядывая в 21-й век: ЕС и СНГ. – Москва, 1998. – 162 с.

105. Шлендер, П.Э. Экономика трудовых ресурсов: учеб. пособие [Текст]/ П.Э. Шлендер, В.М. Маслова, Л.С. Сухова; под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вуз. учеб., 2008. – 302 с

106. Шмелев, Н.П. Всемирное хозяйство: тенденции, сдвиги, противоречия [Текст]/ Н.П. Шмелев. – М.: Наука, 1987. – 208 с.

107. Шпилина, Т.М. Влияние международной трудовой миграции на экономическую безопасность России [Текст]/ Т.М. Шпилина // Актуальные проблемы социально-экономического развития России в условиях становления инновационной модели. – М: Белый ветер. – 2015. –С. 54-64.

108. Шпилина, Т.М. Неформальная занятость в России: институциональный аспект: учеб. пособие [Текст]/ Т.М. Шпилина. – Курск, 2016. – 164 с.

109. Шуваева, Е.В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений [Текст]/ Е.В. Шуваева // Актуальные вопросы экономических наук: материалы Междунар. науч. конф. – Уфа. – 2011. – С. 96-98.

110. Якубов, Я. Миграционная катастрофа в Армении как следствие конфликта [Текст]/ Я. Якубов // Кавказ и глобализация. – 2012. - Т. 6. – №. 4. – С. 86-91.

111. Безденежных, Т.И. Занятость, рынок труда и конкурентоспособность рабочей силы: концепция, формы и методы управления на региональном уровне [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Безденежных Татьяна Ивановна. – СПб., 2005. – 305 с.

112. Бикчантаева, А.И. Трансформация рынка труда в условиях модернизации структуры общественного производства [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Бикчантаева Алсу Ильдаровна – Казань: Прив.ФУ, 2012. – 435 с.

113. Бояркин, Г.Н. Трудовая миграция и её роль в трансформации рынка труда [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Бояркин Геннадий Николаевич. – М., 2015. – 362 с.

114. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости в российской экономике (теория и практика) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Варшавская Елена Яковлева. – Кемерово, 2010. – 36 с.

115. Гусева, В.И. Рынок труда в системе экономических отношений (на материалах Кыргызской Республики) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Гусева Валентина Ивановна. – Бишкек, 2000. – 480 с.

116. Гуськова, И.В. Трансформация регионального рынка труда в условиях экономического кризиса [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.0 / Гуськов Ирина Владимировна. – Н.Новгород: АТиСО, 2010. – 356 с.

117. Долженкова, Ю.В. Развитие теории и практики рекрутментав Российской Федерации [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Долженкова Юлия Вениаминовна. – М., 2011. – 321 с.

118. Елкина, О.С. Экономическое поведение работников на рынке труда: Стратегии и тенденции [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Елкина Ольга Сергеевна. – Омск, 2010. – 484 с.

119. Золотокрылин, О.В. Интеграционные процессы на постсоветском пространстве: противоречия и конфликты [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: .23.00.04 / Золотокрылин Олег Вадимович – СПб, 2008. – 153 с.

120. Капелюшников, Р.И. Российский рынок труда (адаптация без реструктуризации) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Капелюшников Ростислав Исаакович. – М., 2001. – 300 с.

121. Кашепов, А.В. Методология анализа, прогнозирования и регулирования конъюнктуры рынка труда [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Кашепов Алексей Владимирович. – М., 1999. 357 с.

122. Коровкин, А.Г. Макроэкономический анализ и прогнозирование динамики занятости населения и рынка труда в РФ [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Коровкин Андрей Германович. – М., 2002. – 40 с.

123. Курбанов, Н.Х. Интеграция национальных рынков труда стран СНГ в новых экономических условиях [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Курбанов Нурали Хайдарович. – М., 2000. – 47 с.

124. Кутаев, Ш.К. Развитие рынка труда трудоизбыточного региона: теория, методология, практика [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Кутаев Шихрагим Кутаевич. – Краснодар, 2010. – 316 с.

125. Локтюхина, Н.В. Концепция социально-экономических основ рынка труда современной России: теоретико-методологические и управленческие аспекты [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Локтюхина Наталья Викторовна. – М., 2011. – 372 с.

126. Охлопкова, Н.В. Интернационализация рынка труда при переходе к открытой экономике [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.14 / Охлопкова Наталья Васильевна. – М., 2001. – 358 с.

127. Пономаренко, Е.Е. Функционирование и развитие рынка труда инвестиционно-привлекательного региона: вопросы теории и методологии [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05: Пономоренко Егор Евгеньевич. – Краснодар, 2011. – 338 с.

128. Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда (механизм сбалансированного развития) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.07 / Руденко Галина Георгиевна. – М., 1999. – 324 с.

129. Сигова, С.В. Государственное регулирование сбалансированности рынка труда в современной России [Текст]: автореф. дис. ...канд. эконом. наук: 08.00.05 / Сигова Светлана Владимировна. – М., 2010 – 39 с.

130. Тошов, А.Р. Занятость и трудовая миграция населения Республики Таджикистан в условиях трансформации экономики [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: .08.00.14 / Тер-Акопов Александр Александрович. – М., 2015. – 22 с.

131. Филиппова, Н.А. Теория и практика формирования и развития рынка труда и политики занятости (федеральный и региональный аспекты) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / Филиппова Наталья Алексеевна. – Саранск., 2001. – 461 с.

132. Чернейко, Д.С. Формирование рынка труда (вопросы теории и методологии) [Текст]: дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.01 / Чернейко Дмитрий Семенович. – С-Пб., 1999. – 271 с.

Словари, справочники, энциклопедии

133. Кравченко, С.А. Социологический энциклопедический русско-английский словарь: Более 10 000 единиц [Текст]/ С.А. Кравченко. – М., 2004. – 511 с.

134. Прохоров, А.М. Советский энциклопедический словарь [Текст]/ Научно-редакционный совет: А.М. Прохоров (пред.)/ М.: Советская энциклопедия, 1981. –1600 с.

135. Райзберг, Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь [Текст]/ Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.

Источники на иностранных языках

136. Allais, M. Erreurs et Impasses de la Construction Europeenne [Текст]/ M. Allais // Editions Clement Juglar – 1999 – 125 p.

137. Balassa, B. The Theory of Economic Integration [Текст]/ B.A. Balassa. – Routledge. – 2013. – 347p.

138. Balassa, B.A. The Theory of Economic Integration [Текст]/ B.A. Balassa // London: Georgi Alien & Unwin – 1962. – P. 4-15
139. Balassa, B.A. The Theory of Economic Integration [Текст]/ B.A. Balassa. – Greenwood PressReprint. – 1982. – 159 p.
140. Better Regulation Toolbox [Электронный ресурс]. – Eurostat. – 2015. – 414 с. – Режим доступа: http://better-regulation-toolbox-2015_0.pdf (дата обращения: 27.03.2017)
141. Böhning W. R. et al. A. Labour market integration in western and northern europe: which way are we heading? [Текст] // London. – 1995. –268 p.
142. Budkin, V. The problems of the CIS countries modernization in the evaluation of the international organizations [Текст]/ V. Budkin // Economic Annals XXI. – 2013. – P. 3-6
143. Claar, S. Andreas N. Deep integration [Текст] /D+ C. – 2010. – Vol. 3. – P. 114-117.
144. Cooper, R. The Breaking of Nations.Order and Chaos in the Twenty'first Century [Текст]/ R. Cooper // The Quarterly Journal. – 2009. - №8 – P.91-103
145. DeLombaerde, P. (ed.). Assessment and measurement of regional integration [Текст] / Routledge. – 2006. – 186 p.
146. DiDomenico, G. (ed.). New European approaches to long-term unemployment: what role for public employment services and what market for private stakeholders? [Текст]/ Kluwer Law International. – 2008. – 163 p.
147. Doeringer, P. Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington [Текст]/ P. Doeringer, M. Piore, // MA: D. C. Heath, 1971.Gagala Ken. The Dual Urban Labor Market. Journal of Black Studies. – 1973 – Vol. 3. – № 3 – P. 117-139
148. Doing Business 2014 [Электронный ресурс]. – World Bank Group International Finance Corporation. – 2014. – 316 p. – Режим доступа: <http://www.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB14-Full-Report.pdf> (дата обращения: 13.06.2017)

149. Durkheim E. The division of labor in society [Текст]/ London: Simon and Schuster. – 2014. – 114 p.
150. EurActiv.com: Labour market reforms [Электронный ресурс]. - 2009. – Режим доступа: <http://www.euractiv.com/en/social-europe/labour-market-reforms/article-140843> (дата обращения: 16.12.2016)
151. European Demographic Data Sheet 2010, International Institute for Applied System Analysis [Текст] / Vienna. – 2011. – 67 p.
152. Europeană C. EU Citizenship Report 2010, Dismantling the obstacles to EU citizens' rights [Текст] / New-York. – 2010. –147 p.
153. Fischer, P. A. Migration and economic integration in the Nordic Common Labour Market [Текст]/ P. A Fischer., T. Straubhaar. – London, 1996. – 185 p.
154. Fuchs, D., Economic Integration in the Caribbean: The development towards a common labour market [Текст] / D. Fuchs, T. Straubhaar. – Geneva: Social Protection Sector, International Migration Programme, International Labour Office, 2003. – 177 p.
155. Kondrat'eva, N. Eurasian economic union: Achievements and prospects [Текст]/ Kondrat'eva N. // World Economy and International Relations. –2016. – P. 15-23
156. Kryukova, E.M.. Social-economic problems of russian mono-towns [Текст]/ E.M. Kryukova, E.A. Vetrova., A.N. Maloletko, O.V. Kaurova, S.V. Dusenko// Asian Social Science. – 2014 – Т.11. - №1. – P. 258-267.
157. Le Goff, M. How Remittances Contribute to Poverty Reduction: a Stabilizing Effect [Текст] / M. Le Goff // CERDI. – Etudes et Documents. – 2010. – P. 264-281.
158. Meso-economics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://en.wikipedia.org/wiki/Meso-economics>. Dateaccess (дата обращения: 26.02.2017)
159. Meso-economics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://en.wikipedia.org/wiki/Meso-economics>. Dateaccess (дата обращения: 26.02.2017)

160. Nielson, J., Labour Mobility in regional trade agreements [Электронный ресурс]/ J. Nielson// Organisation de Coopération et de Développement Economiques, Organisation for Economic Co-operation and Development. - 2002. – 19 p. – Режим доступа:

[http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=TD/TC/WP\(2002\)16/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=TD/TC/WP(2002)16/FINAL&docLanguage=En) (дата обращения: 12.01.2017)

161. President of the European Commission Jose Manuel Barroso: Lisbon Strategy evaluation document. Commission staff working document. Brussels [Электронный ресурс]. – 2010. – 4 p. – Режим доступа: https://ec.europa.eu/commission/index_en (дата обращения: 06.03.2017)

162. Prokopenko, J. The Role of the Republican Union of Employers of Armenia (RUEA) in Promoting Youth Employment and Strengthening Professional Education Institutions [Электронный ресурс] / J. Prokopenko // ILO, ACT/EMP. – 2008. – 29 p. – Режим доступа: http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/projects/youth/armenia_report_syn.pdf (дата обращения: 12.01.2017)

163. Radionova, I. Macroeconomic policy features analysis under macroeconomic instability [Текст]/ I. Radionova // Economic Annals-XXI. – 2015. – №1. – p. 11-14.

164. Riso, S. et al. Labour mobility in the EU: recent trends and policies [Текст]. – Sage – 2014. – 136 p.

165. Sapir, A. An Agenda for a Growing Europe: Making the EU Economic System Deliver. Report of an Independent High-Level Study Group established on the initiative of the President of the European Commission Chairman of the Group [Текст] [Электронный ресурс] / A. Sapir, Ph. Aghion, G. Bertola, M. Hellwig, J. Pisani-Ferry, D. Rosati, J. Vinals, H. Wallace. – Режим доступа: <http://www.euractiv.com/ndbТекст/innovation/sapirreport.pdf> (дата обращения: 16.12.2016)

166. Sheng, X. Micro, macro, meso and meta economics [Электронный ресурс]/ X. Sheng, X. Geng. – 2012. – Режим доступа: <http://www.business-standard>

com/article/opinion/andrew-sheng-xiao-geng-micro-macro-meso-and-metaeconomics-112101600031_1.html/ (дата обращения: 15.02.2017)

167. Standing, G. Unemployment and labor market flexibility: The United Kingdom [Электронный ресурс] / G. Standing – Geneva. – 1986. – 44р. – Режим доступа: <http://www.oecd.org/eco/growth/35558438.pdf> (дата обращения: 25.11.2016)

168. Streeten, P. Economic Intregation. Aspects and Problems [Текст]/ P. Streeten // Leyden: AW Sythoff – 1961. – 48 p.

169. The Global Innovation Index 2017 [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2014-v5.pdf> (дата обращения: 06.07.2017)

170. Understandingthe WTO: BASICS . Principles of the trading system: Trade without discrimination [Электронный источник]. – World Trade Organization. – Режим доступа: https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/fact2_e.htm (дата обращения: 10.11.2016)

171. United Nations Statistics Division. [Электронный ресурс]. - Millennium Development Goals Database. – 2006. – Режим доступа: https://unstats.un.org/unsd/mi/mi_goals.asp (дата обращения: 17.02.2017)

172. World Population Prospects the 2012 Revision. Economic & Social Atffairs [Текст] [Электронный ресурс]. – Department of Economic and Social Affairs. Population Division. – 2013. – 118 p. – Режим доступа: https://africacheck.org/wp-content/uploads/2014/10/World-Population-Prospect-2012-revision_upload-to-AC.pdf

Интернет-источники

173. The Global Innovation Index 2017 [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/GII-2014-v5.pdf> (дата обращения: 06.07.2017)

174. Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – О рынке труда в Евразийском экономическом союзе. – 2016. – 14 с. – Режим доступа:

http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/labourmarket_2015.pdf (дата обращения: 12.02.2017)

175. Асанакунуова, Г.Б. Занятость населения Кыргызстана в условиях рынка [Текст] [Электронный ресурс] / Г.Б. Асанакунуова // Сеть библиотек Кыргызстана. – Режим доступа: <http://arch.kyrlibnet.kg/uploads/KSTUASANAKUNOVA2011-22.pdf> (дата обращения: 21.02.2017)

176. Интернет-портал СНГ. – Миграционная ситуация в Республике Беларусь за 2016 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-cis.info/page.php?id=25701> (дата обращения: 17.04.2017)

177. Новая программа МОТ по противодействию дискриминации и поддержке интеграции трудящихся-мигрантов в Европе. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ilo.ru/news/200410/003_ru.htm (дата обращения: 09.07.2017).

178. Официальный сайт Агентства по статистике при президенте Республики Таджикистан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.stat.tj/ru/img/b417f44e3113e555ffff3cd143d5b3fe_1404816557.pdf (дата обращения: 07.01.2017).

179. Официальный сайт Всемирного банка. Денежные переводы трудовых мигрантов как один из источников доходов населения и снижения бедности в Кыргызской Республике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/Doolotaliev_Rus.pdf (дата обращения: 14.02.2017).

180. Официальный сайт ЕАБР. Оценка экономического эффекта присоединения Республики Таджикистан к Таможенному союзу и Единому экономическому пространству. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/Tajikistan_CU_SES/ (дата обращения: 14.02.2017).

181. Официальный сайт Евразийского банка развития. Материалы доклада: «Последствия вступления Кыргызстана в Таможенный союз и ЕЭП для рынка труда и человеческого капитала страны [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

http://www.eabr.org/general//upload/СII%20%20izdania/Proekti%20i%20dokladi/Kyrgyzstan%20-%20CU/EDB_Centre_Report_13_Presentation_Rus_1.pdf (дата обращения: 18.05.2017).

182. Официальный сайт ЕЭК. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 17.09.2016)

183. Официальный сайт ЕЭК. Пенсионное обеспечение трудящихся в государствах-членах ЕАЭС [Электронный ресурс]. – Евразийская экономическая комиссия. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ky/act/finpol/migration/social_security/Documents/%D0%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD_%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF.pdf (дата обращения: 27.12.2016)

184. Официальный сайт ЕЭК. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/finpol/migration/Pages/statistical_data.aspx (дата обращения: 28.01.2017)

185. Официальный сайт Кыргызского телеграфного агентства КирТАГ. Денежные переводы в Кыргызстан составляют 30% ВВП. // URL: <http://www.kyrtag.kg/economy/denezhnye-perevody-v-kyrgyzstan-sostavlyayut-30-vvp> (дата обращения: 23.04.2017)

186. Официальный сайт международного агентства новостей [Электронный ресурс]. - Мигрант.фергана.ру. [В 2016 году объём денежных переводов из России в страны Центральной Азии подрос до \$6,980 млрд] – Режим доступа: <http://www.migrant.ferghana.ru/newslaw/chronicle/в2016-году-объём-денежных-переводов-из-ро.html> (дата обращения: 21.03.2017)

187. Официальный сайт международного агентства новостей [Электронный ресурс]. - Мигрант.фергана.ру. [В 2016 году объём денежных переводов из России в страны Центральной Азии подрос до \$6,980 млрд] – Режим

доступа: <http://www.migrant.ferghana.ru/newslaw/chronicle/в2016-году-объём-денежных-переводов-из-ро.html> (дата обращения: 21.03.2017)

188. Официальный сайт Министерства национальной экономики Республики Казахстан. Статистика занятости населения в Казахстане [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNumbersLabor;jsessionid=phAo7p8gsNsGM2cZ3Ip6UrWHrsuqy-FWv3Q0pm1q4x1K8ssbA8M9!-738862599!1104692408?lang=ru&_afLoop=6370392318377748#%40%3F_afLoop%3D6370392318377748%26lang%3Dru%26_adf.ctrl-state%3D78rabg2gz_4 (дата обращения: 08.04.2017)

189. Официальный сайт НАФТА [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL:<http://www.naftanow.org/> (дата обращения: 29.07.2017)

190. Официальный сайт ООН. Доклад Генерального Секретаря 2014 г. Мировые демографические тенденции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N14/211/01/PDF/N1421101.pdf?OpenElement> (дата обращения: 18.03.2017).

191. Официальный сайт ООН. Центр новостей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.un.org/russian/news/story.asp?NewsID=25229#.Vu89fJKUelw> (дата обращения: 20.03.2017).

192. Официальный сайт сетевого издания Zakon.kz. Возвращение оралманов в Казахстан – восстановление исторической справедливости [Электронный ресурс]. – zakon.kz. – Режим доступа: <http://www.zakon.kz/64134-vozvrashhenie-oralmanov-v-kazakhstan.html> (дата обращения: 21.11.2016).

193. Официальный сайт ФМС РФ [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.fms.gov.ru/document/5832> (дата обращения: 03.02.2017).

194. Тулембаева, А.Н. Проблемы занятости населения Республики Казахстан в условиях социальной модернизации [Текст] [Электронный ресурс]./

А.Н. Тулембаева, С.А. Калиева – Almaty Management University. – Режим доступа:
<http://goo.gl/aMIMZR> (дата обращения: 12.03.2017)

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Виды гибкости национальных рынков труда ЕАЭС, показатели их анализа и оценки

Виды гибкости евразийского рынка труда	Направление оценки	Показатели оценки гибкости евразийского рынка труда
Гибкость национального рынка труда ЕАЭС в целом	Реакция заработной платы, численности занятых, уровня безработицы на макроэкономические факторы (динамика ВВП, производительность труда, инфляция)	<p>отношение прироста заработной платы к приросту ВВП, производительности труда, индексу потребительских цен;</p> <p>отношение прироста численности занятых к приросту ВВП, производительности труда, индексу потребительских цен;</p> <p>динамика уровня занятости и уровня безработицы;</p> <p>соотношение числа вакансий и безработных, средняя продолжительность безработицы</p>
Численная гибкость – то есть реакция количественных показателей рынка труда (ресурсов труда) на изменение внешних условий (ВВП, производительности труда, загрузки производственных мощностей). Может быть по отношению к организации внешней (численность занятых, безработных) и внутренней (число часов работы, графики работы)	Численность занятых, количество отработанных часов, численность безработных, продолжительность безработицы	<p>динамика численности занятых,</p> <p>динамика числа отработанных часов в год;</p> <p>динамика уровня безработицы;</p> <p>соотношение численности работающих на условиях бессрочных и срочных трудовых договоров (контрактов);</p> <p>параметры гибких форм занятости (гибкое рабочее время, неполное рабочее время, сезонный, надомный, временный труд), заемный труд;</p> <p>параметры неполной–вынужденной занятости</p>

<p>Ценовая гибкость – то есть реакция ценовых параметров рынка труда (зарботной платы и затрат на персонал) на внешние изменения</p>	<p>Зарботная плата и затраты работодателя на персонал</p>	<p>уровень и динамика номинальной зарботной платы, ее структура; затраты работодателя на персонал, их динамика и структура</p>
<p>Функциональная гибкость – то есть изменение качественных характеристик рабочей силы и рабочих мест в зависимости от изменений условий и форм общественного производства</p>	<p>Профессиональная, территориальная и функциональная мобильность рабочей силы и рабочих мест</p>	<p>коэффициенты оборота по приему, увольнению, совокупный оборот рабочей силы; сальдо внешней и внутренней трудовой миграции; удельный вес работников, прошедших повышение квалификации и переподготовку; число рабочих мест</p>
<p>Институциональная гибкость – то есть способность институтов рынка труда обеспечить быстрое приспособление основных элементов рынка труда к изменениям внешней среды, скорость и затраты такой подстройки</p>	<p>Формальные институты рынка труда, практика правоприменения предписаний трудового законодательства и нормативных правил о защите занятости, зарботной платы</p>	<p>налогообложение фонда оплаты труда, регламентация процедур найма и высвобождения, индексация зарботной платы, размер минимальной зарботной платы, размер пособия по безработице и условия его выплаты, переговорная сила профсоюзов; количество работников инспекции труда, количество проверок государственной инспекции труда, количество выявленных нарушений</p>

Стадии формирования занятости и регулирования национальных рынков труда ЕАЭС

