

## **ПОСТРОЕНИЕ ОБЩЕГО РЫНКА ТРУДА ЕАЭС – ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ**

**Аннотация:** в работе исследовано состояние общего рынка труда стран ЕАЭС, оценены его количественные и качественные показатели. По итогам анализа нормативных правовых актов, регулирующих трудовую миграцию на общем рынке ЕАЭС и фактические данные о их реализации, выявлены проблемы, препятствующие нормальному и поступательному развитию общего рынка труда стран ЕАЭС. По каждой из выявленных проблем предложены пути ее оптимального разрешения. По итогам оценки общего рынка труда стран ЕАЭС даны прогнозы касательно перспектив его дальнейшего развития.

**Ключевые слова:** рынок труда, евразийская интеграция, ЕАЭС

### **Введение**

Подписание в 2014 году Договора об образовании Евразийского экономического союза [1] ознаменовало новый этап в расширении интегративных процессов между странами евразийского континента. В его рамках предполагается осуществление странами – участниками договора мер, направленных на укрепление и расширение взаимодействия в различных экономических сферах. Значительную роль в создании общего экономического пространства ЕАЭС играет образование на территории участников союза общего рынка труда, который позволит использовать имеющиеся у них трудовые ресурсы на благо реализации экономического потенциала каждого государства- члена ЕАЭС, а также способствовать их совместному устойчивому развитию.

Поскольку ЕАЭС является молодой международной организацией, внимание научного сообщества к общему рынку труда не обращено в достаточном объеме. Имеющиеся исследования трудовой политики ЕАЭС и трудовой миграции носят фрагментарный и несистемный характер. В числе имеющихся работ необходимо выделить работы Топилина А.В., [11] Алиева С.Б. [2], Осадчей Г.И. [8], Ткаченко А.А. [10], Дятлова С.А., Фейгина Г.Ф., Лебедевой Л.Ф., Шестеряковой И.В. [12], Котлярова Н.Н., Левченко Л.В., Алексеева П.В. и т.д. Созданию ЕАЭС предшествовала деятельность международных экономических сообществ, таких как Таможенный Союз, ЕврАзЭС, ЕЭП. Поэтому исследователи (Винокуров Е., Либман А. [3]) посвятили труды разработкам в области рынка труда в рамках данных организаций.

Проведение политики по созданию такого рынка неизбежно сталкивается со сложностями различной природы, а закрепленные в имеющихся правовых документах меры оказываются сами по себе неполны или недостаточны для их преодоления. В таких условиях важным видится исследование проблем и перспектив построение общего рынка труда ЕАЭС, так как данные меры будут способствовать достижению целей, поставленных странами ЕАЭС в связи с созданием данной организации международного сотрудничества.

### **Гипотеза**

Становление и эффективное развитие рынка труда ЕАЭС находится в прямой зависимости от совместного проведения странами ЕАЭС внутренних мероприятий правового, организационного и экономического характера, направленных на равномерное использование трудовых ресурсов в пределах ЕАЭС. Необходимо формирование

универсальных правил и норм, регламентирующих трудовую деятельность трудовых мигрантов, способных гарантировать им значительный объем трудовых, социальных и экономических прав, что должно стимулировать граждан стран ЕАЭС к выходу на общий рынок труда. Снижение бюрократических и организационных барьеров будет способно оказать положительное влияние на развитие рынка труда. Значительную роль сыграют усилия стран ЕАЭС по профессиональной подготовке трудящихся, обеспечению социальной адаптации трудовых мигрантов и формированию благоприятной социальной среды для их комфортной жизнедеятельности. Данные мероприятия позволят ЕАЭС сделать значительный шаг в сторону развития экономического и человеческого потенциала граждан стран ЕАЭС. От их успешной реализации зависит возможный путь развития рынка труда ЕАЭС- интенсивный, экстенсивный пути или стагнация.

### **Методы**

В ходе исследования автором проанализированы статистические данные о состоянии рынка труда в странах ЕАЭС на основании данных о миграции, предоставленных Главным управлением по вопросам миграции МВД РФ, исследованы показатели экономического развития данных стран на основе информации, предоставленной Федеральной государственной службой статистики РФ, данные о социо-демографической ситуации на рынке труда. Нормативную основу исследования образует Договор о Евразийском экономическом союзе, проекты нормативных правовых актов, принимаемые во исполнение указанных в нем положений. Внимание уделено имеющимся научным разработкам в области исследования развития рынка труда в странах ЕАЭС, а также иных экономических пространствах, имеющих значение для данного исследования.

### **Результаты и обсуждение**

Формирование и становление единого рынка труда в рамках ЕАЭС немыслимо без закрепления правовых основ взаимодействия членов ЕАЭС в данном направлении. Их заложил подписанный в 2014 году Договор о ЕАЭС. Положения раздела XXVI Договора послужили базисом для развития и укрепления партнерских отношений стран ЕАЭС в трудовой сфере, обозначили направления взаимодействия. Они носят общий и программный характер, что обуславливает необходимость их конкретизации в национальном законодательстве стран ЕАЭС, принятия актов самим ЕАЭС.

Обратимся к базовым началам, определяющим принципы осуществления трудовой деятельности в рамках единого рынка труда ЕАЭС. Принципиальным положением Договора о ЕАЭС явилось предоставление трудовым мигрантам- гражданам стран ЕАЭС национального правового режима в области реализации ими трудовых прав. Ограничения такого режима могут устанавливаться лишь для обеспечения высших национальных интересов государства.

Для развития общего рынка труда имеет значение возможность пребывать на территории принимающего государства без оформления миграционной карты, осуществлять трудовую деятельность стало возможным без оформления специализированных разрешений на работу. Эти положения устраняют значительную долю бюрократических барьеров, делают доступ на рынок труда ЕАЭС более свободным. Примером служит кардинальное сокращение выданных гражданам стран ЕАЭС действующих разрешений на работу в РФ. (Таблица 1). Информация о разрешениях отсутствует касательно Беларуси, так как необходимость их получения устранена двусторонним договором РФ и Республики Беларусь. Количество выданных разрешений на работу в годы, предшествующие образованию ЕАЭС свидетельствует о значительном объеме трудовой миграции из стран ЕАЭС.

Таблица 1. Количество действующих разрешений на работу граждан ЕАЭС в Российской Федерации. (тыс.) [13]

	2011	2014	2015	2016
Армения	40,9	30,3	1,5	1,5
Казахстан	4,5	0,5	0,2	0,2
Кыргызстан	65,6	72,9	2,5	1,1

Достижением представляется либерализация миграционного режима ЕАЭС, что позволяет отсрочить исполнение обязанности по постановке на миграционный учет по месту пребывания на срок до 30 суток, предоставление 15-дневного срока на заключение нового договора на осуществление трудовой деятельности взамен расторгнутого без необходимости выезжать за пределы принимающего государства. Такие упрощения делают более привлекательным поиск работы в пределах ЕАЭС. Предоставленные Договором льготы для трудовых мигрантов из стран ЕАЭС могут быть расширены в рамках международных соглашений. Количество прибывших в РФ граждан стран ЕАЭС остается стабильно высоким после заключения Договора об ЕАЭС, количество выбывших граждан составляет в среднем 57,4 % от прибывших в РФ. (Таблица 2).

Таблица 2. Количество прибывших и выбывших граждан ЕАЭС с территории РФ. (тыс. чел.) [13]

	Прибыло			Выбыло			Средн. % выбывших
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	
Армения	46568	46670	43929	22562	25137	31936	58,3
Беларусь	17931	17741	14590	11174	12832	12463	73,4
Казахстан	59142	65750	69356	18328	30983	32226	41,5
Кыргызстан	28543	26045	28202	13284	16110	17159	56,4

Наиболее действенными мерами по либерализации миграционного режима ЕАЭС могут выступить увеличение сроков для постановки на миграционный учет от 90 суток до 120 для высококвалифицированных специалистов, занятых в наукоемких отраслях. Положительный эффект может оказать повсеместное внедрение электронных способов подачи и обработки документации, связанной с прохождением миграционного учета. Упрощение физического прохождения государственных границ может выступить в качестве стимула для трудовой миграции внутри ЕАЭС.

Для проведения согласованной миграционной политики особую роль играет взаимодействие стран ЕАЭС на уровне отдельных органов исполнительной власти, в полномочия которых входит реализация государственной политики в миграционной, налоговой, трудовой и социальной сфере. Оно будет способно предоставить высшим органам ЕАЭС наиболее полную информацию о ситуации по вопросу трудовой миграции. Такая информация должна содержать указание на количественные и демографические характеристики трудовой миграции, сведения о трудоустройстве мигрантов, уровне их материального и социального обеспечения. Становится острой проблема отсутствия

эффективной системы, позволяющей осуществлять аккумуляцию и анализ полученных от различных ведомств данных на основании разделяемых странами ЕАЭС критериев. Эффективный обмен полученной информацией и отчеты о проведенных мероприятиях должны способствовать более гармоничному регулированию рынка труда ЕАЭС [6].

Преобразования в области миграционной политики между членами ЕАЭС немыслимы без гармонизации законодательства, выработки единых документов, позволяющих регламентировать отношения в связи с управлением внутренними и внешними миграционными потоками ЕАЭС. Они позволят закрепить интересы членов ЕАЭС, обеспечить надлежащий уровень защиты трудовых мигрантов. Недостатком имеющегося наднационального и внутреннего правового регулирования является отсутствие специализированных актов, уделяющих внимание миграционным процессам и трудовой миграции. Создание миграционной инфраструктуры, проведение мероприятий исполнительных органов стран ЕАЭС, осуществляющих политику в сфере миграции, совместно с Консультационными комитетами по миграционной политике и социальному обеспечению, отделом по трудовой миграции, действующими при ЕЭК позволит проводить мероприятия в миграционной сфере, наиболее эффективным способом [10].

Построение общего рынка труда ЕАЭС облегчается ввиду наличия предшествующего опыта совместного построения трудовой деятельности в рамках СССР, иных экономических пространств, таких как Таможенный союз и Единое экономическое пространство, которые оставили массив правовых актов и опыта взаимодействия в трудовой сфере [12]. Важным является обеспечение преемственности данного опыта, принимая в практику наиболее прогрессивные нормы и методы построения интегрированного рынка труда. К примеру, правовые акты, разработанные в рамках ЕЭП, (“Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей”, “Соглашение о сотрудничестве по противодействию нелегальной трудовой миграции из третьих государств”) участниками которых являются РФ, Беларусь и Казахстан содержат значительное количество положений, применимых к рынку труда ЕАЭС ввиду общности составляющих данных экономических пространств. Обеспечение преемственности может быть достигнуто через признание ЕАЭС имеющими силу международных актов ТС и ЕЭП, двусторонних договоров между странами ЕАЭС.

Для разработки законодательства в сфере рынка труда ЕАЭС необходимо привлечение представителей международных организаций - Международной организации труда, Международной организации по миграции, Всеобщей конференции профсоюзов. В их рамках разработано значительное количество концепций и рекомендаций, способных облегчить интеграцию рынков труда стран ЕАЭС. Примером является Концепция достойного труда МОТ, содержащая указания по регулированию обеспечения занятости и трудоустройства через развитие институциональной и экономической инфраструктуры, применение средств социальной защиты и обеспечения, построения социального диалога на началах равенства и взаимоуважения.

Либерализация миграционной политики должна оказать положительное влияние на свободу перемещения трудовых человеческих ресурсов. Котляров Н.Н. Левченко Л.В., Алексеева П.В, видят ее как условие экономического роста и развития. Выгоды от беспрепятственного перемещения получают как принимающая, так и исходящая сторона. Они выражаются в задействовании большего числа трудовых ресурсов в производстве, что позволит достичь благополучия всего региона и нивелировать различия в показателях уровня жизни населения разных областей. [6]

Оценить рынок труда ЕАЭС необходимо через его ключевые показатели: количество экономически активного населения, уровень безработицы, отражающий количество свободного населения, которое в дальнейшем будет возможно привлечь к трудовой деятельности в иных регионах ЕАЭС, нуждающихся в дополнительных трудовых

ресурсах. Ввиду происходящих в СНГ процессов сокращения населения, его старения, доля экономически активного населения в странах ЕАЭС достаточно мала в средней пропорции к общему количеству населения стран ЕАЭС (Таблица 3).

Таблица 3. Количество экономически активного населения в странах ЕАЭС (тыс. чел.) [14].

	2015	2016	2017	% от общего количества населения страны
Армения	1316,4	1226,3	1237,1	42,2
Беларусь	4706,0	5163,6	4514,5	47,4
Казахстан	9074,9	8998,8	9032,1	50,7
Кыргызстан	2544,3	2547,4	2547,4	41,8
Российская Федерация	76587,5	76636,1	76100,1	52,7

Говоря об уровне безработицы и количестве свободного социально активного населения, следует иметь в виду следующие данные (Таблица 4).

Таблица 4. Уровень безработицы в странах ЕАЭС (%) [14].

	2015	2016	2017
Армения	18,5	18,0	16,5
Беларусь	„	5,8	5,6
Казахстан	7,6	5,0	4,9
Кыргызстан	5,6	7,2	7,2
Российская Федерация	5,9	5,5	5,1

Наиболее крупным рынком труда в ЕАЭС является российский, по отдельным оценкам, превышающий более, чем в 5 раз размеры рынков труда иных стран ЕАЭС. Положительная динамика развития внутреннего рынка труда наблюдается в Казахстане. Остальные страны ЕАЭС имеют небольшой внутренний рынок, что обуславливает большие показатели безработицы. На определение доминирующей части рынка труда в рамках ЕАЭС оказал влияние показатель миграционного прироста (Таблица 2), формируемый за счет учета трудовой миграции, смены постоянного места жительства гражданами стран ЕАЭС. Положительное значение данного показателя сегодня наблюдается у России Казахстана. [8].

Дисбаланс в развитии отдельных рынков труда видится значительной проблемой, стоящей на пути к построению общего рынка труда странами ЕАЭС. В такой ситуации критически важны меры, направленные на его сглаживание, то есть направление специалистов из регионов с развитыми рынками труда в слаборазвитые регионы, с целью организации более интенсивного производства и содействия повышению занятости населения. Особое значение они имеют для стратегических, наукоемких отраслей,

поскольку они образуют фундамент для развития экономики региона в целом. Частным случаем таких мероприятий может выступить размещение воинских контингентов и обслуживающего их персонала в слаборазвитых регионах, поскольку необходимость обеспечения их деятельности способна дать толчок для развития иных областей производства. Отдельной мерой может послужить подготовка специалистов с максимальной приближенностью к объектам производственной инфраструктуры с целью их последующего трудоустройства в регионах со слабым развитием рынка труда. Значительную роль могут сыграть общественные программы по привлечению и подготовке специалистов для нуждающихся производств, организация и проведение стажировок и обмена кадрами. Подготовка кадров может осуществляться в образуемых на базе инфраструктуры ЕАЭС учебно-методических центрах, в соответствии с заявками на требуемые профессии и профессиональные квалификации. Внимание необходимо уделять и мерам материального поощрения работников, особенно высококвалифицированных, оказывающих содействие развитию рынка труда в нуждающихся регионах. Важной мерой выступит заключение соглашения ЕАЭС, в котором бы предусматривался порядок и общие условия специализированной целевой подготовки кадров [11].

Значительно тормозит развитие рынка труда ЕАЭС дисбаланс между предложением рабочей силы и спросом на нее. Он связан с нехваткой рабочих мест, недостаточным уровнем подготовки и квалификации. Негативное влияние исходит от отсутствия актуальной информации о спросе и предложении на рынке труда ЕАЭС, отсутствия каналов по своевременному доведению информации до населения. К примеру, сегодня в РФ применяется система квотирования мест для трудоустройства мигрантов. Данный подход не способен отразить ситуацию на рынке труда, что влияет на обеспеченность предприятий трудовыми ресурсами. Управление потоками трудовой миграции нуждается в совершенствовании. Положительное влияние на миграционную политику окажет дифференциация трудовых мигрантов на категории исходя из их квалификации, чтобы наиболее адекватно оценить возможности их трудоустройства на территории принимающей страны. Целесообразно использовать опыт Европейского союза, который применяет системы оценивания спроса и предложения трудовых ресурсов мигрантами, селективный подход к приему трудовых мигрантов. Влияние на возрастную структуру трудоустроенных мигрантов может быть достигнуто при помощи целевого трудоустройства выпускников вузов по требуемым направлениям. Решение данной проблемы может быть достигнуто путем создания Единой базы труда ЕАЭС. Она позволила бы разрешить проблему информационного дефицита работников, работодателей, контролирующих органов, предоставляя качественную информацию о возможности трудоустройства на общем рынке труда ЕАЭС.[6]

Дисбаланс спроса и предложения на рабочую силу трудовых мигрантов оказывает влияние на неравномерное распределение их по сферам занятости. Согласно социодемографическому исследованию, проведенному специалистом ФНИСЦ РАН Мукомель В.И., остается актуальной проблема занятости трудовых мигрантов в сферах, не предъявляющих повышенных требований к образованию, профессиональной квалификации, языковой подготовке мигрантов. Иные сферы экономической активности, требующие большего уровня профессиональной подготовки, сосредотачивают лишь 15% от общего числа трудовых мигрантов.(Рисунок 1).



Рисунок 1. Занятость трудовых мигрантов по сферам общественного хозяйства (%)

Мукомель В.И. отмечает положительную динамику в сфере расширения трудоустройства мигрантов в отраслях, предъявляющих более высокие требования к профессиональной квалификации, что выразилось в снижении по сравнению с 2011 годом занятых в строительстве, транспорте и связи. Он выделяет проблему занятости трудовых мигрантов, имеющих профессиональную квалификацию, в тех сферах, где ее не требуется. Этим объясняется низкий процент занятости трудовых мигрантов в сферах, транспорта и связи, здравоохранения, образования, отчасти торговле.

Соотношение квалифицированных и высококвалифицированных специалистов с долей тех, кто квалификации не имеет, представляет серьезную проблему. Так, руководителями работают 2,0% мигрантов, специалистами высшей и средней квалификации—2,3% и 3,0% соответственно. Служащие, занятые подготовкой документации, учетом и обслуживанием—2,3% мигрантов. Массово представлены на российском рынке труда работники сферы обслуживания и торговли – 29,2% работающих мигрантов. Основная часть (61,2%) заняты физическим трудом, неквалифицированные работники составляют 32,2% работающих мигрантов. Это рядовые исполнители, не имеющие в подчинении других работников (88,9% мигрантов) [7]. Данная проблема может быть разрешена мерами по целевой подготовке специалистов в странах ЕАЭС, мероприятиями по повышению профессиональной квалификации и переподготовке.

Дисбаланс спроса и предложения на рабочую силу трудовых мигрантов лежит в основе проблемы нелегальной трудовой миграции. Обозначенная проблема является комплексной. Базой ее решения будет установление на уровне ЕАЭС жесткого запрета на использование труда нелегальных мигрантов, ответственности за его нарушение. Национальные законодательства должны ужесточить ответственность, своевременно выявлять факты незаконного использования труда мигрантов, привлекать виновных к ответственности, направлять отчеты в ЕАЭС. Борьба с незаконной миграцией не может ложиться на плечи исключительно государственных органов, инициатива ожидается и от работодателей, которые должны проявлять особую сознательность при проверке законности трудоустройства мигрантов. За нарушение этой обязанности могут быть предусмотрены меры взыскания, определяемые исходя из масштабности нарушения (числа незаконно трудоустроенных мигрантов), и факта первичного или последующего выявления использования их труда. Опыт Европейского союза показывает эффективность лишения работодателя привилегий, предоставляемых ему по законодательству. Борьба с нелегальной миграцией не может сводиться к мерам репрессивного характера, поэтому важным примером видится практика по амнистии нелегальных трудовых мигрантов, или

их легализации [6]. Эта мера способствует формированию благоприятного миграционного климата в регионе, повышает уровень бюджетных поступлений.

Усугубляет ситуацию то, что образовательные системы стран ЕАЭС после распада Советского союза шли различными путями, поэтому невозможно в полной мере говорить приведении к единому эквиваленту всех свидетельств о наличии квалификаций и навыков. Данное обстоятельство осложняет реализацию положения Договора о взаимном признании документов об образовании. Сегодня ведется активная работа по разрешению данной проблемы. Так, на Международном совещании специалистов по профессиональным квалификациям вынесены на обсуждение вопросы разработки Национальной системы квалификаций, позволяющей достичь согласованности спроса и предложения на основании запросов рынка труда через механизмы правового и институционального характера, расширения взаимодействия образовательной сферы с рынком труда [15]. Принятие единых стандартов оценки образовательных документов и профессиональной квалификации трудовых мигрантов требует фокуса как национальных государственных органов, осуществляющих политику в сфере образования, так и высших органов ЕАЭС с привлечением экспертного сообщества.

Сложности при интеграции рынка труда в странах ЕАЭС вызывают явления нетолерантности, ксено- и мигрантофобии. Перемещение в иную социальную среду сопряжено с состояниями культурного шока, разрыва или ослабления социальных связей. Сегодня социальная адаптация трудовых мигрантов преимущественно осуществляется за счет национальных диаспор. Однако, нередки ситуации, когда национальные традиции противоречат интересам адаптации к новой среде. Качество социальной адаптации ставится в зависимость и от индивидуальных характеристик трудовых мигрантов, их социальной гибкости. Необходимо принимать усилия по обеспечению социальной адаптации трудовых мигрантов при помощи институтов, создаваемых ЕАЭС. Ими могут быть центры социальной адаптации трудовых мигрантов, позволяющие сформировать социальные связи, принять особенности культуры и быта. Они могут выполнять функции профессиональной подготовки, ликвидации языкового барьера, упор должен быть сделан на билингвальную подготовку. Важным является проведение просветительских мероприятий в среде принимающей страны чтобы донести информацию о необходимости уважительного отношения, особенностях поведения и адаптации мигрантов к социальной среде, о преимуществах, которые свободное перемещение рабочей силы на рынке труда ЕАЭС способно принести странам ЕАЭС. Для реализации данных задач важна и медийная поддержка таких мероприятий [8].

Договором о ЕАЭС закреплены положения о трудовых правах и гарантиях мигрантов. В первую очередь, это отказ от применения ограничений, служащих защитой национального рынка труда. Для расширения возможностей трудоустройства в принимающей стране мигранты обладают правом на заключение договоров о трудовой деятельности в форме трудового и гражданско- правового договора, подчиняясь национальным нормам принимающей страны. Из данного положения вытекает применяемый к доходам трудовых мигрантов режим налогообложения. Гарантией социального обеспечения трудовых мигрантов выступает правило о зачете трудового стажа в принимающей стране, в общий трудовой стаж. Практическая реализация данной гарантии сталкивается с барьерами, обусловленными отличиями в национальном регулировании осуществления взносов и отчислений в социальные фонды. К примеру, обязанность делать отчисления в Казахстане и Кыргызстане возложена на работника, аналогичные отчисления в иных странах работник не производит (РФ) или осуществляет в малых объемах. Рациональным видится подход, предполагающий распределение обязанности соцобеспечения между фондами страны-донора и принимающей страны сообразно отработанному на территории конкретного государства времени [10].



Важные гарантии прав членов семей трудящихся нашли отражение в Договоре об образовании ЕАЭС. Примером является право детей трудящихся мигрантов из стран ЕАЭС получить дошкольное и школьное образование в стране трудоустройства родителя. Оно позволяет обеспечить осуществление трудовых функций без отрыва от семьи. Их практическая реализация не всегда осуществляется в полном объеме. В приведенном примере с получением образования детьми трудовых мигрантов, нередки случаи, когда в реализации данного права образовательные учреждения отказывают, аргументируя отсутствием документов, или недостаточной степенью владения языком, в то время как получение образования в среде принимающей страны способствует ликвидации языковых барьеров между детьми, упрощению их социальной адаптации в целом

Полнота социальных прав и гарантий трудовых мигрантов достигается за счет предоставления права на получение квалифицированной неотложной и экстренной медицинской помощи в принимающей стране на бесплатной основе. Граждане стран ЕАЭС имеют право на получение страхового медицинского полиса после заключения трудового договора в страховой организации. Вторым аспектом выступает право на получение медицинских услуг, предусматриваемых программами обязательного медицинского страхования, расходы на их предоставление при этом несет бюджет принимающего государства. После устранения угрозы жизни и здоровью пациента, его медицинское обслуживание осуществляется на договорной основе. Третьим аспектом выступает медицинская эвакуация. Она проводится при участии посольств, расходы на ее проведение возлагаются на государство, в котором пациент имеет постоянное место жительства. Барьером в реализации данного права выступают разница в подходах стран ЕАЭС к минимальным стандартам оказания медпомощи, перечня услуг, которые могут быть оказаны в рамках экстренной, неотложной медицинской помощи и услуг по программам ОМС. Это еще раз указывает на необходимость формирования единой политики и регулирования в том числе и в сфере здравоохранения. Формами взаимодействия выступают обмен информацией, отчетами, нормативными правовыми актами, стажировки, семинары и учебные курсы. Комитет по вопросам соцобеспечения анализирует законодательство стран ЕАЭС на соответствие принципам Договора о ЕАЭС, принимает меры по гармонизации законодательства. В перспективе возможны разработка, организация и проведение совместных программ в сфере здравоохранения [4].

Отдельным аспектом социального обеспечения прав трудовых мигрантов является предоставление им пенсионного обеспечения. Для надлежащего функционирования данного комплексного института необходимо разрешение разногласий в пенсионной политике и законодательстве стран ЕАЭС. Они связаны с макроэкономическими и демографическими параметрами, различающимися для стран ЕАЭС. Первым выступает различная продолжительность жизни. Так, в ЕАЭС она составляет от 69 до 74,8 лет. Различны численность населения, темпы ее увеличения, последние либо отрицательны, (РФ и Беларусь), в Казахстане и Кыргызстане эти показатели положительны. На невозможность согласования пенсионной политики влияет нестабильность инфляционных процессов, что осложняет своевременную единообразную индексацию выплат. Уровень пенсионной нагрузки также различен. По степени тяжести пенсионной нагрузки государства страны ЕАЭС делятся на две группы. Первая-страны, где число пенсионеров в структуре населения невелико - от 12 до 15%(Армения, Казахстан, Кыргызстан). Вторая группа объединяет РФ и Беларусь, где показатель достигает 27%, что свидетельствует о высокой пенсионной нагрузке. Различия в пенсионной политике обусловлены и разницей в уровне ВВП на душу населения и темпах его прироста, что влияет на размер выплат и схему их формирования. Результатом работы по выработке политики по вопросам пенсионного обеспечения выступил проект Договора о пенсионном обеспечении трудящихся стран ЕАЭС, проекта Порядка взаимодействия между уполномоченными,

компетентными органами и ЕЭК в сфере пенсионного обеспечения. Ожидается, что политика в пенсионной сфере будет направлена на повышение эффективности пенсионной политики в отдельных странах ЕАЭС для последующей координации усилий. При этом важно учесть национальные, этнокультурные, экономические особенности стран ЕАЭС[9]. На ее формирование повлияет регламентация инвестирования средств пенсионных фондов и стимулирование участия в добровольных накопительных пенсионных планах. Обеспечение доступности информации о пенсионной политике и реализации права на пенсионное обеспечение может быть достигнуто за счет создания информационной базы, включающей правовые нормы, регулирующие пенсионное обеспечение, разъяснения законодательства, модели расчета пенсионных выплат трудящимся мигрантам, возможностей участия в добровольных накопительных планах, ограничения по инвестированию пенсионных накоплений[5].

В завершение исследования необходимо указать на возможные перспективы развития общего рынка труда стран ЕАЭС. Отдельные исследователи [9] выделяют в качестве возможных путей развития рынка труда интенсивный и экстенсивный путь. Согласно первому из них, развитие рынка труда ЕАЭС будет достигаться за счет расширения интегративных процессов в сфере экономики стран ЕАЭС, повышения квалификации рабочей силы, создания инфраструктуры как в трудовой, так и в социальной сфере. Экстенсивный путь развития рынка труда оценивается через географическое расширение сферы действия ЕАЭС за счет присоединения иных стран евразийского континента и увеличения потоков трудовой миграции из вновь присоединившихся стран. Так, в настоящее время ведутся переговоры по вступлению в ЕАЭС Республики Таджикистан. Развитие рынка труда ЕАЭС по данному сценарию возможно через расширение взаимодействия с иными странами, в первую очередь, с участниками договоров о свободной торговле и увеличение числа участников данных договоров. Однако, не уделяется внимания необходимости согласования национальных экономических интересов стран ЕАЭС с необходимостью проведения унифицированной согласованной политики в трудовой сфере. Вследствие этого, процесс ее выработки может занять значительное время, что может оказать негативное воздействие на рынок труда и привести к его стагнации. В связи с этим, необходимо указать на необходимость не только эффективного и полного, но и своевременного разрешения проблем и вызовов, стоящих перед странами ЕАЭС в связи с формированием единого рынка труда.

### Список литературы

1. Договор о Евразийском экономическом союзе (Подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. 08.05.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 12.08.2017)// Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>, 16.01.2015.
2. Алиев С.Б. Трудовая миграция и социальное обеспечение трудящихся в Евразийском экономическом союзе. ЕЭК, М., 2016. -120 с.
3. Винокуров Е.Ю. Евразийская континентальная интеграция/ Винокуров Е.Ю. Либман А.М. / – Санкт-Петербург, 2012. –. 224с. ISBN№ 978-5-9903368-4-1.
4. Дмитриев А.В. Социальная адаптация иммигрантов как ресурс стабильности российского общества. //Аналитический вестник «Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов». -2017, -№ 19 (676).-С.33-38
5. Карабчук Т.С. Введение общего пенсионного пространства в странах Евразийского экономического союза: насколько это важно и каковы последствия? / Карабчук Т.С., Соболева Н.Э. // Евразийская Экономическая Интеграция. -2014. -№3 (24). -С.5-24.
6. Котляров Н.Н. Проблемы и перспективы свободного движения рабочей силы в ЕАЭС/ Котляров Н.Н. Левченко Л.В., Алексеева П.В. // Мировая экономика. – 2015.,- №12.,- С.137-142
7. Мукомель В.И. Мигранты на российском рынке труда: занятость, мобильность, интенсивность и оплата труда // Статистика и экономика. -2017. -№6. -С.69-79.
8. Осадчая Г. И. Формирование единого рынка труда евразийского экономического союза как условие успешности интеграционных процессов в ЕАЭС // Архонт. -2017.-№1. -С.27-31

9. Рязанцев С.В. Сценарии развития миграционной ситуации в ЕАЭС в условиях усиления экономической интеграции/ Тер-Акопов А.А., Письменная Е.Е., Храмова М.Н// Аналитический вестник «Процессы в миграционной сфере и перспективы евразийской интеграции: опыт регионов». -2017,-№ 19(676).-С.8-19.
10. Ткаченко А.А. Интеграционные процессы в ЕАЭС и роль трудовой миграции в росте уровня жизни населения // Экономика. Налоги. Право. -2016.- №6. -С.42-49.
11. Топилин А.В. Миграция и общий рынок труда ЕАЭС: вызовы и пути интеграции // Миграция и социально-экономическое развитие. — 2016. — Том 1. — № 1. — С. 39–62
12. Шестерякова И.В. Трудоправовая интеграция государств - членов Евразийского экономического союза: итоги и перспективы // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право.- 2017.- №3.- С.314-326.
13. Официальный сайт МВД России. Статистические сведения по миграционной ситуации.[Электронный ресурс].URL:<https://xn--b1aew.xn--p1ai/Deljatelnost/statistics/migracionnaya/1/>(дата обращения 06.06.2018)
14. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: [http://www.gks.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d03/13.htm](http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/13.htm) (дата обращения 14.06.2018)
15. Единый Евразийский рынок труда требует современных подходов к оценке квалификации персонала [Электронный ресурс]. URL: [http://eurasianeconomic.org/news\\_ecco/2017/06/30/document1810.phtml](http://eurasianeconomic.org/news_ecco/2017/06/30/document1810.phtml) (дата обращения 16.06.2018)