

УДК 316

*Д. В. Журавлева*

**Женская трудовая миграция в страны ЕС и Россию в контексте глобальных политических процессов XXI в.**

**Аннотация:**

Женская трудовая миграция в XXI в. становится естественным процессом. «Феминизация» трудовой миграции распространена и в странах Европейского союза, и в России. В статье рассматриваются преимущества женской трудовой миграции и ее возможные недостатки, своевременное неразрешение которых может вести к серьезным проблемам, как для самих мигрантов, так и для страны-донора и страны-реципиента. Анализируется процесс интеграции и социальной адаптации женщин в принимающем обществе.

**Ключевые слова:** женская трудовая миграция, «феминизация» миграции, гендерные роли, адаптационные процессы, социальная интеграция, ЕС, Россия.

**Об авторе:** Журавлева Дарья Владиславовна, МГУ им. М.В. Ломоносова, студент факультета мировой политики; эл. почта: [darya0501@icloud.com](mailto:darya0501@icloud.com)

**Научный руководитель:** Багдасарьян Надежда Гегамовна, доктор философских наук, профессор факультета мировой политики МГУ им. М.В. Ломоносова; эл. почта: [ngbagda@mail.ru](mailto:ngbagda@mail.ru)

В своем первоначальном значении термин «миграция» связан с английским глаголом «путешествовать пешком, странствовать». В собственном смысле слова, миграция — совокупность перемещений с целью перенести место пребывания кого-либо [8]. Мигрантом, согласно определению Международной организации по миграции, выступает «любое лицо, которое перемещается или уже переместилось через международную границу или внутри государства и покинуло место своего обычного жительства независимо от юридического статуса лица; добровольного или недобровольного характера перемещения; причин перемещения; или продолжительности

пребывания» [26]. Происходит не только внутренняя миграция населения, характеризующаяся переездом из-за урбанизации из деревень в города, но и внешняя миграция в условиях, когда люди переезжают в другие страны, даже на другие континенты.

Одной из основных тенденций современных международных миграционных процессов можно считать феминизацию миграционных потоков [2]. Это связано с изменениями, которые происходят в мировой экономике, а именно с развитием устойчивой ниши рынка труда в развитых странах, что обуславливается постоянно растущей потребностью в найме рабочих [2, с. 73]. В условиях глобализации международные компании нацелены как можно больше высококвалифицированных специалистов, способных принести предприятию прибыль и успех, независимо от их половой принадлежности. Это позволяет женщинам, обладающим образованием и компетенцией в профессиональной сфере, мигрировать для поиска нового высокооплачиваемого рабочего места и трудиться по специальности.

В течение последних 10-20 лет сильно изменились мотивы миграции женщин. Первоначально одними из основных причин переезда считались брачная миграция, смена работы мужа и последующий переезд, вынужденная миграция (природные катаклизмы, политическое преследование, войны и революции). На протяжении веков существовало традиционное распределение гендерных ролей, где основное бремя обеспечения семьи в материальном плане нес мужчина, а женщина выполняла роль «хранительницы домашнего очага» [16]. Такое распределение гендерных обязанностей объясняет, почему женщины реже, чем мужчины мигрировали самостоятельно [13]. Однако даже в XXI в. гендерные ожидания, присутствующие в стране происхождения, способны определять предпочтения мигранток и их положение в обществе. В данном случае эмансипация и улучшение социальной роли женщин не представляют собой первостепенную задачу. Такие особенности характерны для обществ и стран с патриархальным устоем, примерами могут служить регионы Российско-Евроазиатский, Южной, Юго-Восточной, Восточной и Южной Азии, Среднего Востока, Африки.

В XXI в. появляется тенденция феминных обществ, в которых женщины отказываются от устоявшихся годами стереотипов и пытаются бороться с различными запретами, накладываемыми на них окружением. Сегодня поиск работы за рубежом характеризует самостоятельный выбор и поиск иностранной компании, нацеленность на работу, экономические мотивы трудоустройства по специальности [13].

Центр стратегических разработок в 2018 г. опубликовал доклад, в котором анализировались процессы международной трудовой миграции. Важная роль в докладе уделялась требованиям, выдвигаемым работодателями в принимающих странах. Особую важность международные компании придают знанию языка той страны, куда въезжает мигрант, наличию высшего образования. Согласно исследованиям Центра стратегических разработок, наиболее востребованным кандидатом на работу выступает женщина до 35 лет [7].

За последние 22 г. изменились и предпочтения женщин при выборе сферы труда. По данным проводимого в России социологического опроса, в начале XXI в. треть респондентов были готовы покинуть Родину ради любой работы за границей [13]. Руководитель Центра миграционных исследований в России Е. В. Тюрюканова делает акцент на том, что в начале 2000-х гг. женщины-мигрантки выбирали низкоквалифицированный труд в сфере обслуживания, досуга и развлечений. В современном мире женщины подходят к выбору будущей работы за рубежом с особой внимательностью и осознанностью, они стремятся не только найти хорошую должность, но и работать по специальности. Основными ресурсами для поиска трудоустройства считаются: агентства по поиску работы, объявления в сети Интернет на специализированных сайтах. Изменилась и сфера труда, женщины все чаще заинтересованы в трудоустройстве в таких секторах, как образование, наука, здравоохранение, информационные технологии [13, с. 12].

Существуют разные мотивы, побуждающие женщин-мигранток выезжать из страны пребывания. Трудовая миграция позволяет женщинам обеспечить себя и свою семью достойным уровнем жизни, повысить свою квалификацию, дает возможность самореализоваться, получить престижную должность в зарубежной компании, профессиональный опыт [22]. Миграция представляет собой возможность получения средств существования, как материальных, так и духовных. Вкладывая до эмиграции средства в свое образование, женщина ожидает в принимающей стране вертикальную социальную мобильность в двух основных аспектах: доход и статус [25].

В свою очередь, существуют определенные трудности для женщин при трудоустройстве в другой стране. Рассмотрим их на примере стран ЕС и России. По приезду в данном случае требуется получить разрешение на проживание в стране, обладать хорошим знанием иностранного языка и подтвердить свой диплом об образовании. Самой долгорешаемой проблемой может быть получение временного или

постоянного разрешения на жительство, для этого нужно подтверждение знания языка той страны, куда въезжает мигрант, и наличие контракта на работу по востребованной на рынке труда специальности [27]. В европейских странах существует специальная система карт, которые позволяют быстро получить разрешение на жительство и работу специалистам востребованных профессий и квалификации (в Дании эта система называется Danish job card scheme, во Франции Cartes compétences et talents, в Германии Blaue Karte) [27, с. 12]. В данном случае миграция становится позитивным фактором для женщин, расширяющим их возможности и позволяющим становится более самостоятельными и независимыми в обществе, внося вклад в развитие рынка труда.

Особые изменения в миграционные потоки внесла пандемия COVID-19, зафиксированная Всемирной организацией здравоохранения в январе 2020 г. Почти все составляющие общественной жизни подверглись изменению во время распространения коронавирусной инфекции. Претерпели изменения и здравоохранение, и экономика, и воспроизводство кадров. Ни одна сфера жизни общества не осталась в стороне, как и трудовая миграция населения. Без миграционных потоков представить глобализацию общества невозможно, с 2020 г. огромное передвижение людских масс на время замедлилось, но не приостановилось. Многие страны закрыли свои границы и ввели ограничения по передвижению.

Сильные изменения произошли в восприятии людей в принимающих странах иммигрантов, как возможных распространителей инфекции. Последствия пандемии COVID-19 усугубляют социальные диссонансы между местным населением и приезжими, ухудшился психологический климат в странах, что противоречит интеграции мигрантов в обществе [6]. Реализация ограничительных мер, позволяющих сдерживать распространение инфекции, имела огромное влияние на рынок труда. Мигранты, работающие в сфере обслуживания, потеряли свои трудовые места, и в то же время лишились возможности выезда на Родину. Исследования показывают, что женщины в условиях коронавирусной инфекции оказались менее уязвимы в трудовой сфере, нежели мужчины, что подтверждает лучшую способность женщин адаптироваться к неблагоприятным условиям [12].

В свою очередь, способность к быстрой адаптации и интеграции мигрантов в обществе страны пребывания оказывает значительную роль на продолжительность и условия миграции. В современных реалиях принцип принадлежности лишь к одной культуре и к одному государству уже теряет свою актуальность. Постоянный отток и

приток населения заставляет правительства применять такую политику по отношению к обществу и гражданам, которая помогла бы им интегрироваться и адаптироваться в новых условиях. Все более распространенной становится новая модель «мирового» гражданина, в концепции которой лежит наделение всех граждан государства правами, независимо от их национальной или культурной принадлежности [3].

Такая модель получила название мультикультурной. Она противопоставляется теории «плавильного котла», которая предполагает слияние различных культур в одну общую для всех. Концепция распространена в большей степени в США, где главенствует идея построения «единой американской культуры». Европейские страны, наоборот, приверженцы теории, в которой все культуры и народы существуют равноправно и обогащают культуру принимающей страны.

Государствам, придерживающимся политики мультикультурализма, следует учитывать не только культурное разнообразие индивидов, но одновременно и обеспечивать их должными необходимыми правами на жизнь. Между двумя этими обязанностями проходит тонкая грань, которая легко может быть разрушена. Вследствие чего нарушается равновесие, которое предполагает мультикультурная модель. Мигранты же в свою очередь сокращают дистанцию между народами, обогащая культуру в целом, но создают одновременно и поля напряжения — как между принимающим сообществом и прибывающими, так и внутри каждого из этих сообществ в связи и по поводу правил и принципов включения новых граждан в жизнь национальных государств [3, с. 256].

Население принимающей страны рассчитывает на приспособление мигрантов к сложившейся культуре, традициям. В свою очередь, миграция, принимающая транснациональный характер в современных процессах, требует ответа от местного населения, а именно, адаптации сообщества к новым условиям бытия [3, с. 256]. К задачам принимающей стороны относится обеспечение мигрантов возможностью участвовать в социальной, культурной, экономической и гражданской сферах жизни страны пребывания. Одновременно с появлением у принимающей стороны определённых обязанностей возникают ответные требования и к приезжающему населению, а именно, мигрантам следует уважать нормы и ценности общества и активно участвовать в процессе интеграции, при этом, не теряя своей идентичности [3, с. 256].

В данной ситуации особую роль играет концепция толерантности как терпимости к чужому образу жизни, поведению, чужим обычаям, чувствам, верованиям, мнениям, идеям и т. п. [9]. В современном мире толерантность признается одним из

основополагающих принципов гражданского общества. Однако эта благородная концепция перестает действовать, когда между принимающим обществом и мигрантами возникает непосредственная коммуникация, осложненная проблемами, культурным недопониманием и неприятием. Происходит всплеск интолерантности, когда принимающее население, определяющее себя как титульная нация, обеспокоено идеей национальной безопасности.

Особые трудности в связи с интеграцией и адаптацией в обществе испытывают женщины-мигранты. Мигрантки чаще всего подвержены ограничению в экономических, социальных правах, в доступе к информации, жилью, здравоохранению, материнству [25]. Коммуникативная изоляция женщин усиливается и из-за отсутствия знаний языка принимающей страны, что рассматривается как основной социальный барьер. А важную роль в интеграции и социальной адаптации играют знание и понимание языковых и культурных особенностей страны пребывания. Незнания в данных областях препятствуют получению информации и услуг [24]. Одновременно с этим, знание языка страны приема гарантирует мигрантам включение в кросскультурные контакты и способствует впоследствии интеграции и выстраиванию новой идентичности [13].

Россия и страны Западной Европы, Германия, Франция, Австрия, Дания, понимая данную проблему, на законодательном уровне ввели специальные программы, предусматривающие интеграционные курсы, благодаря которым мигранты обучаются государственному языку, истории, традициям и проходят профессиональную подготовку и первичную ориентацию на рынке труда [23].

Кроме языкового барьера и недружественного отношения общества принимающей стороны причинами изолированности женщин-мигрантов могут служить скудные коммуникационные связи, сегрегация экономических пространств, вследствие чего мигрантки вынуждены заниматься низкооплачиваемым трудом. Вместе с тем, особую роль играют и различные диаспоры и национально-культурные объединения, которые одновременно позволяют мигрантам и сохранять свою идентичность, и консервируют их изолированность от общества страны пребывания [13, с. 96]. Вследствие чего идет обратный процесс интеграции, а именно торможение взаимодействия между приезжим и местным населением.

Женщины относятся к уязвимой группе лиц, осуществляющих миграцию. Они в большей степени подвержены дискриминации и злоупотреблению со стороны недобросовестных работодателей. Миграция женщин бывает связана с плохими

условиями труда, торговлей людьми в целях сексуальной эксплуатации и принудительного труда [15]. Мигрантки испытывают определенные трудности с доступом к социальному обеспечению, а именно к здравоохранению, материнству и уходом за ребенком.

В данном случае основой по борьбе с такими проявлениями миграции служит Общая рекомендация № 26 по вопросу о трудящихся мигрантах-женщинах от 5 декабря 2008 г. [20]. В рекомендации также делается акцент на том, что размер заработной платы трудящегося должен изменяться прямо пропорционально с ростом образовательного уровня мигранта и варьироваться по различным отраслям, независимо от пола мигранта. Безусловно, теневой сектор экономики стран не учитывает данные рекомендации, вследствие чего происходит дискриминация по половому признаку, когда женщины из-за низкой квалификации или отсутствия образования заняты в низкооплачиваемых сферах труда, не имея каких-либо социальных гарантий [25].

Законодательства не учитывают и тот факт, что в большинстве случаев женщины для того, чтобы покинуть свою Родину и уехать на заработки, приходится оставить семью, в том числе детей, в стране проживания. Воссоединение семей во многих странах Европы и России возможно лишь в том случае, если мигрант получает гражданство. Это заставляет женщин задумываться о последствиях своей жизни и отказываться от миграции. Ведь первостепенная социальная роль женщины — мать, и она берет на себя определенные обязательства по воспитанию и обеспечению детей. А долгий переезд за границу и отсутствие дома способны привести к усугублению и подрыву отношений внутри семьи. Это ставит женщин в зависимость от супруга и разлуки с детьми.

В решении данной проблемы огромный вклад внесла Швеция в 2008 г. [23]. Она изменила миграционное законодательство и разрешила воссоединение семей временных трудовых мигрантов. Если женщина получает разрешение на работу на срок больше, чем один год, то государство включает семью мигранта в программу социального обеспечения с полным пакетом социальных прав и возможностью пользования дошкольными учреждениями. Женщины, у которых имеются дети, не достигшие возраста восьми лет, имеют права работать неполный трудовой день с сохранением заработной платы. Данная политика расширяет права женщин на труд [23]. Исследования, проведенные в 2010 г., показывают, что женщины-мигрантки, получившие разрешение на воссоединение с семьей в России и проживающие вместе с детьми, адаптируются быстрее, чем женщины, мигрировавшие в одиночку, так как дети выступают в качестве «коммуникативного

инструмента»: женщины более включены в общество через дошкольные и школьные учреждения [13, с. 98].

Миграционная политика европейских стран и России часто предполагает, что трудовая миграция лишь временное явление, что в реальности дело обстоит совершенно иначе. Из-за этого принимающие страны не рассчитывают на полную адаптацию мигрантов в новом обществе. Вследствие чего, высококвалифицированные работники-мигранты испытывают стресс и моральную подавленность, связанные с непринятием норм и ценностей общества, впоследствии это способно повлиять на их трудовые способности.

В то же время, стоит рассмотреть изменения, происходящие в обществе через призму глобализационных трендов. В последние 15-20 лет европейское население стало предвзято относиться к приезжим. Это связано с разными рисками, которые несет за собой миграция, а именно: «арабизация» Франции, «тюркизация» Германии и Голландии, происходит «столкновение разных культур, религиозных и национальных традиций дестабилизирует страны-реципиенты» [4]. Боясь потерять свою идентичность, местное население не принимает мигрантов в общество. Тем самым, создается коммуникативный барьер, не позволяющий социализироваться новому населению.

Таким образом, в современном демократическом обществе сосуществование представителей различных культур на одной суверенной территории и адаптация приезжего населения возможны лишь в том случае, если правительство гарантирует принципы равноправия, уважения достоинства личности и равный доступ ко всем благам, как для граждан страны, так и для мигрантов [5]. В этом контексте на первый план выходит задача интегрировать приезжее население. Данную задачу принято рассматривать, как первостепенную и важнейшую для миграционной политики. «Сохранение присущего миру разнообразия должно быть поставлено во главу политических решений и политических действий в современном мире, что необходимо для его существования» [4, с. 278].

### **Женская трудовая миграция в страны ЕС: позитивные и негативные кейсы в фокусе мировых трендов**

Женщины, мигрирующие в страны Европейского союза в XXI в., нацелены на поиск более успешных экономических возможностей. Женщины могут мигрируют как добровольно, принимая предложение работодателя по переводу на должность в иностранный филиал компании или находя работу за рубежом самостоятельно, так и



вынужденно, являясь жертвами объективных жизненных обстоятельств [16]. К таким могут быть отнесены различные формы эксплуатации, климатический и военный фактор. Иммиграция в страны ЕС в большинстве случаев представляет собой переезд на постоянной основе, но встречается и сезонная рабочая миграция. Стоит отметить, что сезонные женщины-работники с наибольшей вероятностью подвержены рискам. Временная миграция может иметь негативные последствия с точки зрения прав человека, включая доступ к экономическим и социальным правам, право на семью и защиту от эксплуатации [18].

К основным странам-донорам, которые обогащают Европу трудовой силой, можно отнести: страны Азии, бывшего Советского союза, Африки, Азии, Ближнего Востока [17]. Стоит заметить, что значительную долю женщин, покидающих свои дома и ищущих лучшие условия труда, составляют россиянки. Привлекательность Европейских стран для трудовой миграции женщин объясняется несколькими факторами: европейской толерантностью к легальным иммигрантам, нацеленностью самих работодателей в привлечении высококвалифицированных специалистов, высокой заработной платой, социальными гарантиями, предоставляемыми правительством принимающей страны.

В европейских странах существует программа международной мобильности, предлагающая высококвалифицированным работникам на определенный срок, обговаривающийся заранее, поменять привычное место труда и работать в главном или дочернем иностранном офисе. На первых этапах своего пребывания на новом месте жительства женщины-мигрантки испытывают «культурный шок». Девушки проходят все его этапы, начиная от стадии «медового месяца» и заканчивая стадией полной адаптации, характеризующейся относительно стабильными изменениями индивида в ответ на требования среды [1]. Основными проблемами выступают такие аспекты, как интеграционные процессы в новом ментальном обществе, отсутствие в речи людей, окружающих девушек в жизни и на работе, родного языка.

В фокусе мировых трендов женщины играют все более важную роль в качестве национальных и международных мигрантов. В настоящее время становится очевидным тот факт, что сложная взаимосвязь между миграцией и развитием человеческого потенциала имеет особое влияние на развитие феминных процессов миграции [21].

**Женская трудовая миграция в Россию: позитивные и негативные кейсы в фокусе мировых трендов**

Масштабы женской трудовой миграции в Россию в течение последних десятилетий возросли. Страны СНГ лидируют в своих показателях эмигрантов, переезжающих в нашу страну. На современном этапе Россия сталкивается с серьезной проблемой — «утечкой мозгов» из страны и иммиграцией низкоквалифицированных и не имеющих высшего образования работников [13]. Феминные процессы миграции, распространяющиеся во всем мире, затронули и страны бывшего Советского Союза. Но, мигрируя, женщины остаются «невидимыми работниками» для рынка труда и чаще всего выбирают профессии, связанные с неформальным низкооплачиваемым сектором экономики [13, с. 9]. В этом контексте возникает проблема доступа к медицинскому обслуживанию и социальному обеспечению.

Возрастной состав мигранток разнообразен. Женщины эмигрируют на разных этапах жизненного цикла: дорепродуктивном, репродуктивном и пострепродуктивном [13, с. 8]. Наличие детей или замужество не препятствуют переезду в другую страну, а только способны изменить формы миграционного поведения женщин.

В большинстве случаев женщины вынуждены работать не официально, даже имея высшее образование. Это связано с недобросовестными работодателями, которые не намерены отчислять повышенные налоги за иностранных работников своей фирмы. Налоговым кодексом Российской Федерации предусмотрены иные налоги, нежели для работников-граждан РФ [10]. В связи с этим, многие мигрантки вынуждены работать в «теневом» или низкоквалифицированном секторах экономики: сферах услуг и продаж.

Женщины мигрируют вследствие того, что не могут найти работу в стране-доноре. Даже работая официально в стране происхождения, мигрантки испытывают финансовые проблемы. Заработная плата в России существенно выше. Девушки, проживающие уже длительный период времени в России и работающие на официальной основе, не исключают трудности в поиске работы у себя на Родине. В большинстве случаев женщины сталкиваются с серьезными адаптационными проблемами во время переезда в Россию. Они связаны с недостаточным знанием русского языка. Хотя мигрантки прибывают из стран бывшего Советского Союза, но их юность и обучение пришлось на годы распада СССР и роста национального сознания в бывших республиках. Особые трудности испытывают мигранты-выходцы из Средней Азии.

Еще одним серьезным, хотя и весьма противоречивым фактором интеграции, следует назвать религиозную принадлежность мигранток. Большую долю приезжих составляют выходцы из мусульманских стран Средней Азии. Они выбирают закрытое

общение в своих этнических кругах, не пытаясь адаптироваться в новом социуме. Вследствие чего, национально-культурные объединения помогают мигрантам быстрее интегрироваться, но в то же время, консервируют их изолированность [13].

Продолжительность миграционных процессов в Россию зависит от целей женщин. Некоторые из них покидают свою Родину с целью временной миграции, оставив детей в стране происхождения. Представляясь основными кормилицами в семье, они вынуждены оставить дом и эмигрировать с целью заработка. Остальные, получив высшее образование у себя на Родине, но не найдя высокооплачиваемое рабочее место, мигрируют в Россию. Эти женщины придерживаются долгосрочной стратегии миграции, не имея желания возвращаться к себе на Родину и потерять текущее место труда. При поиске работы для них в большинстве важен факт наличия родственников в стране-реципиенте, которые могли бы помочь им с трудоустройством и временным жильем.

Феминизация миграционных процессов затронула и страны СНГ. В большинстве случаев женщины вынуждены сталкиваться с похожими проблемами, а именно отсутствием институционального обеспечения трудоустройства иностранцев в России и экономической стабильности в отличие от российских работников [13, с. 9].

### **Сравнительный анализ**

Значительная доля женщин-мигрантов присутствует как в странах Европейского союза, так и в России. Хотя страны-доноры, поставляющие рабочую силу, кардинально различаются собой, что представляет значительные трудности при сравнительном анализе. В то же время, ЕС и Россия сталкиваются с положительными и негативными аспектами, которые затрудняют переезд и дальнейшее проживание мигранток. Одной из основных проблем, связанных с миграционными тенденциями, можно считать уязвимость женщин и сложности с получением условий для легального проживания, из-за чего возрастает доля «нелегальных мигрантов», не имеющих прав гражданина страны [19]. Появляются общественные и государственные проблемы, связанные со снижением экономического развития, преступностью и нестабильностью в обществе страны-реципиента. Исследования, занимающиеся изучением современных миграционных тенденций, все больше показывают и доказывают вовлеченность женщин в низкоквалифицированные сектора экономики даже при наличии высшего образования [16].

Преимуществом Европейских стран можно считать программу международной трудовой мобильности, которая позволяет женщинам после продления ее сроков получить

постоянное место труда и остаться на продолжительный период времени за рубежом [16]. Программа предлагает проживание и работу в уже развитых регионах европейских стран. Работники дочерних филиалов иностранных компаний Европейского союза, расположенные за рубежом, при высоких трудовых показателях способны переехать по предложению в страны ЕС на временной основе. Российская Федерация предлагает похожую программу, но для жителей РФ, а не мигрантов: программа повышенной трудовой мобильности [11].

Несмотря на трудности, женщины-мигрантки пытаются интегрироваться на рынке труда и в обществе не меньше, чем мигранты-мужчины. В то же время, женщины испытывают больше трудностей в первоначальный адаптационный период. Кроме недостаточного знания языка, что создает барьер для интеграции в обществе, важным фактором выступает религиозная принадлежность, которая способна заставлять мигрантов «закрываться» в своих культурных сообществах, не вступать в кросскультурные связи с жителями страны-реципиента и тормозит выстраивание их новой идентичности [13].

Наличие детей у мигранток способно оказывать влияние на их адаптационный период. Женщина, оставившая свою семью на Родине и приехавшая на заработки на непродолжительный период времени, не пытается полностью адаптироваться в новом обществе и обзавестись профессиональными связями. В то же время, женщины, мигрирующие первоначально в одиночку, но планирующие в будущем перевести семью за рубеж, более интегрированы и профессионально активны, так как они стремятся установить крепкие связи с окружающей их общественной средой.

Главный вывод исследования заключается в следующем. Странам ЕС и России следует задуматься о большей государственной поддержке приезжающих мигрантов, наиболее уязвимой категории граждан. Специальные языковые и профессиональные курсы способны помочь в социальной интеграции. Между тем, самостоятельный поиск работы за рубежом, опирающийся на недостоверные, случайные источники информации приводит к серьёзными проблемам, касающимся безопасности женщин и добросовестности работодателей.

**Библиографический список:**

1. Авсеенко Н. А. Теория и практика межкультурной коммуникации: учеб. пособие для специалистов в обл. мировой политики / Н. А. Авсеенко; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова, Фак. мировой политики. М.: Макс пресс, 2005. 205 с.
2. Алешковский И. А. Тенденции международной миграции в глобализирующемся мире / И. А. Алешковский, В. А. Ионцев // Век глобализации. 2008. № 2. С. 77–87.
3. Багдасарьян Н. Г. Мультикультурализм в сценариях взаимодействия: варианты и инварианты / Н. Г. Багдасарьян // Диалог культур в условиях глобализации: XII Международные Лихачевские научные чтения, Санкт-Петербург, 17–18 мая 2012 года / Российская академия наук, Российская академия образования, Конгресс петербургской интеллигенции, Санкт-петербургский гуманитарный университет профсоюзов. СПб: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2012. С. 253-255.
4. Багдасарьян Н. Г. Риски культурного разнообразия в глобализирующемся мире / Н. Г. Багдасарьян // Диалог культур: ценности, смыслы, коммуникации: XIII Международные Лихачевские научные чтения, Санкт-Петербург, 16–17 мая 2013 года. СПб: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2013. С. 277-278.
5. Васильева Т. А. Проблемы интеграции иностранцев в контексте межкультурного диалога / Т. А. Васильева // Миграционные процессы в условиях диалога культур и партнерства цивилизаций: IX Международные Лихачевские научные чтения, 14-15 мая 2009 года, Рос. акад. наук, Рос. акад. образования, Конгр. петерб. интеллигенции ; [ред. И. В. Петрова]. СПб: Санкт-Петербургский гуманитарный университет профсоюзов, 2009. С. 440-442.
6. Гоффе Н. В. Пандемия COVID-19 и миграция населения: кейсы Италии и Швеции / Н. В. Гоффе, И. В. Гришин // Мировая экономика и международные отношения. 2021. №12. С. 118-127.
7. Деминцева Е. Б. Миграционная политика: диагностика, вызовы, предложения / Е. Б. Деминцева, Н. В. Мкртчян, Ю. Ф. Флоринская. М: Центр стратег. разработок, 2018. 54 с.
8. Демографический понятийный словарь / Под ред. проф. Л.Л. Рыбаковского. М.: ЦСП, 2003. 352 с.
9. Иванова Н. Л. Идентичность и толерантность: соотношение этнических и профессиональных стереотипов // Вопросы психологии. 2004. №6. С. 54-63.

10. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 19.07.2000 № 118-ФЗ (ред. от 02.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 02.07.2021) [Электронный ресурс] // Консультант Плюс. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28165/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/) (дата обращения: 24.03.2022).

11. Программа повышенной трудовой мобильности [Электронный ресурс] / Работа в России // Режим доступа: <https://trudvsem.ru/information/mobility/> (дата обращения: 31.03.2022).

12. Сивоплясова С. Ю. Женская трудовая миграция в период пандемии COVID-19 // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. 2020. №3. С. 106-113.

13. Тюрюканова Е. В. Женщины-мигранты из стран СНГ в России / Е. В. Тюрюканова, Ж. А. Зайончковская, Л. Б. Карачурина и др. / под ред. Е. В. Тюрюкановой М.: МАКС Пресс, 2011. 119 с.

14. 2019 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility [Электронный ресурс] // European Commission // Режим доступа: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40821c65-2a24-11eb-9d7e-01aa75ed71a1> (дата обращения: 31.03.2022).

15. Anderson B. Why Madam has so many bathrobes: Demand for migrant domestic workers in the EU // Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie. 2001. №92 (1). Pp. 18-26.

16. Boyd M. Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory / M. Boyd, E. Grieco [Электронный ресурс] // Migration Information Source. Washington, 2003. March. Режим доступа: [www.migrationinformation.org/feature/print.cfm?ID=106](http://www.migrationinformation.org/feature/print.cfm?ID=106) (дата обращения: 15.05.2022).

17. Christof V. M. Migration and Immigrants in Europe: A Historical and Demographic Perspective / Chr. Van Mol, H. A. G. de Valk // Integration Processes and Policies in Europe. Contexts, Levels and Actors. Brussels: Springer Open, 2016. Pp. 31-55.

18. Crepeau F. Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants. Labour exploitation of migrants [Электронный ресурс] // United Nations General Assembly, Human Rights Council. Режим доступа: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-24\\_en.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-24_en.pdf) (дата обращения: 21.03.2022).

19. Freedman J. Women, Migration and Activism in Europe [Электронный ресурс] // Amnis: Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale. 2008. №8. Режим доступа:

[https://www.researchgate.net/publication/28248360\\_Women\\_Migration\\_and\\_Activism\\_in\\_Europe/](https://www.researchgate.net/publication/28248360_Women_Migration_and_Activism_in_Europe/) (дата обращения: 31.03.2022).

20. General recommendation No. 26 on women migrant workers [Электронный ресурс] // Refworld. Режим доступа: <https://www.refworld.org.ru/category,LEGAL,,,4ae55c542,0.html> (дата обращения: 15.05.2022).

21. Ghosh J. Migration and gender empowerment: Recent trends and emerging issues [Электронный ресурс] // Human Development Research Paper. 2009. №4. Режим доступа: [https://www.researchgate.net/publication/46468462\\_Migration\\_and\\_Gender\\_Empowerment\\_Recent\\_Trends\\_and\\_Emerging\\_Issues](https://www.researchgate.net/publication/46468462_Migration_and_Gender_Empowerment_Recent_Trends_and_Emerging_Issues) (дата обращения: 15.05.2022).

22. Goudenhoft G. The Influence of European Law Concerning Gender Discrimination in Romanian Labor Market: Some Aspects of Women's Migration in the EU // The influence of European law concerning gender discrimination. 2011. №5 (1). Pp. 21-36.

23. Guide on Gender-Sensitive Labour Migration Policies [Электронный ресурс] // OSCE, Режим доступа: <https://www.osce.org/files/f/documents/b/4/37228.pdf> (дата обращения: 15.05.2022).

24. Kontos M. Between Integration and Exclusion Migrant Women in European Labor Markets. [Электронный ресурс] // Migration Information Source. Режим доступа: <https://www.migrationpolicy.org/article/between-integration-and-exclusion-migrant-women-european-labor-markets> (дата обращения: 15.05.2022).

25. Migration [Электронный ресурс] // United Nation. Режим доступа: <https://www.un.org/en/global-issues/migration/> (дата обращения: 15.05.2022).

26. Shutes I. Gender and free movement: EU migrant women's access to residence and social rights in the U.K / I. Shutes, S. Walker // Journal of Ethnic and Migration Studies. 2017. №1. Pp. 137–153.

### ***Zhuravleva D. V. Female Labor Migration to the EU and Russia in the Context of Global Political Processes in the XXI Century***

Female labor migration in the XXI century is becoming a natural process. "The article discusses the advantages of female labor migration and its possible disadvantages, which, if not solved in time, can lead to serious problems both for the migrants themselves and for the donor and recipient countries. It analyzes the process of integration and social adaptation of women in the host society.

**Keywords:** female labor migration, «feminization» of migration, gender roles, adaptation processes, social integration