

# ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ



Оригинальная статья

УДК 331.55, 331.91

DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_2\_9\_260\_271

EDN: NSGPFY

## Трудовая миграция болгар в ЕС: предпосылки, причины, мотивы, последствия

Ралица Савова<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Университет Печ, Печ, Венгрия, (Ralitsa.Savova@tk.hu),

<sup>2</sup> Европейский культурный маршрут «Дороги лонгобардов по Европе», Чивидале-дель-Фриули, Италия

### Аннотация

Целью данной статьи является выявление основных тенденций трудовой миграции десятков болгар в некоторые страны Европейского Союза в период 2019–2022 гг. с точки зрения факторов, формирующих их миграционное поведение. Во время командировок и во время работы за границей, автор статьи, болгарка по национальности, сделала это, используя один из самых распространённых методов качественного исследования: запись в подробных полевых заметках увиденного, услышанного и пережитого среди общин болгарских мигрантов в некоторых странах Европейского Союза, а также интервью с ними. Она лично задала десяткам болгарских трудовых мигрантов в индивидуальном полуструктурированном и неструктурированном интервью ряд вопросов о причинах и мотивах их миграции и на основании их ответов разделила мигрантов на несколько условных групп. В статье представлены тенденции трудовой миграции этих условных групп болгарских трудовых мигрантов и во время пандемии, поскольку пандемия привела к снижению их трудовой мобильности в ЕС в 2020 и 2021 годах, что негативно сказалось как на них, так и на их работодателях. Трудовая миграция болгар показана ни с отрицательной, ни с положительной стороны, а как сложное явление, которое нужно рассматривать с обеих сторон в комплексе, все плюсы и минусы, вытекающие из этого как последствия, и в данном исследовании автора интересуют последствия трудовой миграции для мигрантов и для страны отправления.

**Ключевые слова:** Болгарские трудовые мигранты, Болгария, миграция, мобильность рабочей силы, зарплата, Евросоюз, пандемия COVID-19

**Для цитирования:** Савова Р. Трудовая миграция болгар в ЕС: предпосылки, причины, мотивы, последствия // Уровень жизни населения регионов России. 2023. Том 19. № 2. С. 260–271. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_2\\_9\\_260\\_271](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_9_260_271); EDN NSGPFY



RAR (Research Article Report)

DOI: 10.52180/1999-9836\_2023\_19\_2\_9\_260\_271

EDN: NSGPFY

## Labor Migration of Bulgarians to the EU: Background, Causes, Motives, Consequences. Trends During the COVID-19 Pandemic

Ralitsa Savova<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup> Pécs University, Pécs, Hungary, (Ralitsa.Savova@tk.hu),

<sup>2</sup> European Cultural Route “Longobard Ways across Europe”, Cividale del Friuli, Italy

### Abstract

The purpose of this research article is to describe the main trends in the labor migration of dozens of Bulgarians to some countries of the European Union in the period 2019–2022 in terms of the factors that shape their migration behavior. During some of her business trips and work abroad, the author of the research paper, who is Bulgarian, did this according to the methodology of one of the most widespread methods of qualitative research: she wrote down in detailed field notes what she saw, heard and experienced among the Bulgarian migrant communities in some European Union countries; and interviews: she personally asked dozens of Bulgarian labor migrants in a one-to-one semi-structured and unstructured interview a series of questions about the reasons and motives for their migration, and based on their answers, divided the migrants into several conditional groups. The labor migration trends of these conditional groups of Bulgarian labor migrants during the pandemic are also described, as the pandemic led to a reduction in their labor mobility in the EU in 2020 and 2021, which negatively affected both them and their employers. Finally, the labor migration of Bulgarians is shown neither from a negative, nor from a positive side, but as a complex phenomenon that must always be considered from both sides in its entirety, with all pros and cons arising from this as consequences, and in the present case study, the author is interested in the consequences of labor migration for both migrants and the sending country.

**Keywords:** Bulgarian labor migrants, Bulgaria, migration, labor mobility, wages, European Union, COVID-19 pandemic

**For citation:** Savova R. Labor Migration of Bulgarians to the EU: Background, Causes, Motives, Consequences. Trends During the COVID-19 Pandemic. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2023. Vol. 19. No 2. P. 260–271. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2023\\_19\\_2\\_9\\_260\\_271](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2023_19_2_9_260_271)

## Введение

Объектом исследования в данной статье являются 50 мигрантов, 25 женщин и 25 мужчин, представители 3-х поколений в возрасте от 20 до 67 лет, работающие и/или получившие образование в Италии, Греции, Нидерландах, Венгрии, в том числе несколько студентов, которые учатся в болгарских университетах, но участвуют в оплачиваемых летних стажировках и бригадах за границей. Что будет исследоваться, или предмет исследования в данной статье, – это причины и мотивы, побудившие изучаемые условные группы трудовых мигрантов работать не в Болгарии, а в других странах Европейского союза (ЕС). Цель исследования относится к предмету исследования, а именно, к получению новых знаний о драйверах трудовой миграции изучаемых групп мигрантов.

Автор выдвигает три гипотезы. Во-первых, причины, по которым болгары предпочитают работать в других, более развитых странах ЕС, связаны с оплатой их работы там в виде более высокой заработной платы, высоких гонораров, окладов, пенсий, а в случае высококвалифицированных кадров трудовая миграция, помимо высокой зарплаты, также связана с лучшими условиями и возможностями для профессионального развития и роста. Вторая гипотеза связана с сокращением возможностей трудовой миграции в период пандемии, учитывая сложность перемещения через границы; банкротство многих предприятий, особенно малого и семейного бизнеса; закрытие многих офисов; сокращение штата, использование в основном домашних офисов; заболеваемость ковидом многих рабочих и служащих и т.д. Третья гипотеза связана с тем, что, хотя в болгарском обществе (исключая исследователей и специалистов по этой и другим подобным темам) принято считать, что трудовая миграция имеет для отправляющей страны только негативные последствия (такие как демографические проблемы, например), и только положительные последствия для мигрантов (такие как решение проблемы безработицы, или получение более высокого вознаграждения за границей), последствия миграции могут быть как положительными, так и отрицательными как для мигрантов, так и для отправляющей страны.

## Некоторые примеры теоретических утверждений на тему миграции

По мнению Джейсона Лонга (Колби Колледж, штат Мэн, США) и Джозефа Ферри (Северо-западный университет, Иллинойс, США), «мобильность рабочей силы состоит из изменений в расположении работников как в физическом пространстве (географическая мобильность), так

и в диапазоне рабочих мест (профессиональная мобильность)» [1]. Лонг и Ферри подразделяют географическую мобильность на два типа: «короткие и дальние перемещения», а также «добровольную и вынужденную миграцию», а профессиональную мобильность на: «латеральную (в рамках широкого класса работ сходного социально-экономического статуса) и вертикальную (с одной работы на лучшую или худшую работу)» [1]. Опять же, по мнению Джейсона Лонга и Джозефа Ферри, информация о профессиональной мобильности рабочей силы в Европе была скудной до девятнадцатого века. Такие документы, как приходские книги и записи актов гражданского состояния, которые они используют в качестве некоторых источников в своих исследованиях, не дают информации о наличии такой мобильности до этого периода. Что же касается географической мобильности в Европе, то высокие уровни мобильности рабочей силы, по мнению этих учёных, можно было наблюдать задолго до возникновения современной индустриальной экономики [1]. Авторы, Лонг и Ферри, подкрепляют своё утверждение примером того, что молодые рабочие в сельском хозяйстве нанимались за пределы семейной фермы в качестве сельскохозяйственных слуг в Великобритании на протяжении семнадцатого и восемнадцатого веков, переезжая на разные фермы в конце каждого года; в континентальной Европе группы рабочих следовали за урожаем через национальные границы, возвращаясь в свои родные деревни спустя месяцы пути; а как выдающиеся черты европейского промышленного и городского роста они иллюстрируют несколько транснациональных миграций – ирландцев в Великобританию, бельгийцев во Францию, поляков в Германию [1].

По вопросам миграции писали многие известные учёные и исследователи. Несомненно, среди них есть тот, кого заслуженно причислили бы к основоположникам миграционных исследований. Это немецко-британский географ и картограф Эрнст Георг Равенштейн<sup>1</sup> (1834–1913). Он был членом советов Королевского статистического и Королевского географического обществ; профессор географии Бедфордского колледжа<sup>2</sup> – первое высшее учебное заведение для женщин в Соединённом Королевстве [2]; был первым географом, который получил Золотую медаль Виктории Королевского географического общества (1902 г.) – медаль,

<sup>1</sup> 1922 Encyclopædia Britannica/Ravenstein. URL: [https://en.wikisource.org/wiki/1922\\_Encyclopaedia\\_Britannica/Ravenstein](https://en.wikisource.org/wiki/1922_Encyclopaedia_Britannica/Ravenstein) (дата обращения: 07.02.2023)..

<sup>2</sup> Бедфорд-колледж был основан в Лондоне в 1849 году Элизабет Джессер Рид (1789–1866), дочерью богатого унитарного торговца скобяными изделиями, как первое высшее учебное заведение для женщин в Соединённом Королевстве. URL: [https://www.ucl.ac.uk/bloomsbury-project/institutions/ladies\\_college.htm](https://www.ucl.ac.uk/bloomsbury-project/institutions/ladies_college.htm) (дата обращения: 07.02.2023).

присуждаемая за выдающиеся заслуги в области географических исследований [3]. Среди научных достижений Равенштейна — составленная и нарисованная им *Карта Восточной Экваториальной Африки* (1884), которая считается одной из самых замечательных картографических работ конца девятнадцатого века [4], а также такие значительные труды, как более ранние сочинения «*Русские на Амуре*» (1861 г.) [5], отредактированная им книга «*Журнал первого путешествия Васко да Гамы, 1497–1499*» (1898) [6] и др. Равенштейн остался в истории благодаря своему большому вкладу в картографию, географию, статистику, демографию, преподавательскую и научную работу, в том числе в исследования миграции. Его вклад в области миграционных исследований более, чем значителен. В 1885 году Равенштейн опубликовал в «*Журнал Королевского статистического общества*» (*Journal of the Royal Statistical Society*) статью под названием «*Законы миграции*» (*Laws of Migration*) [7], в которой сформулировал законы, будучи первым учёным, сделавшим это, основываясь на результатах исследования британской переписи 1881 года. В своей знаменитой статье автор делает несколько основных обобщений, например, что экономические факторы являются основной причиной миграции, и что его цель — проследить эти миграционные потоки [7, р. 198]. Уроженцы городов менее мигрируют, чем выходцы из сельской местности, которые тяготеют к быстрорастущим городам, а образовавшиеся пробелы в сельской местности заполняются мигрантами из дальних регионов, резюмирует автор [7, р. 196, 199]. Среди его выводов есть вывод о том, что мигранты, путешествующие на большие расстояния, обычно предпочитают один из крупных центров торговли или промышленности [7, р. 199]. Что касается женской эмиграции, автор обнаружил, что женщины более мигрируют, чем мужчины. Они мигрируют в поисках работы, при этом уже не ищут работу только в качестве домашней прислуги, а мигрируют «в направлении больших городов и в производственные центры» [7, р. 198], «в надежде найти работу в магазины и фабрики» [7, р. 197], например, «в текстильной и подобных отраслях промышленности, где занято много женщин» [7, р. 198]. Мастерская — серьёзный соперник кухни, резюмирует Равенштейн<sup>3</sup> [7, р. 196].

Однако в некоторых городах мужской труд более востребован, чем женский. Таковы, например,

<sup>3</sup> «Женщина — большой мигрант, чем мужчина. Это может удивить тех, кто связывает женщин с домашней жизнью, но цифры переписи населения ясно доказывают это. Женщины мигрируют из сельской местности в города не только в поисках работы в качестве домашней прислуги, но также часто мигрируют в определенные производственные районы, и мастерская составляет большую конкуренцию кухне и судомойня при кухне» [7, Р. 196].

крупные центры добычи железа и угля металлургических заводов или угольных шахт, машиностроения и других отраслей промышленности, которые ведутся главным образом мужчинами [7 р. 197–198]. В поисках работы больше женщин покидают округ своего рождения, в то время как больше мужчин покидают страну своего рождения. Более того, миграции женщин в границах каждого округа происходят с соответствующей скоростью миграции мужчин, если не с большей скоростью [7, р. 197].

Другой выдающийся специалист в области теории миграции, Эверетт С. Ли (1917–2007), исследователь из Пенсильванского университета, США, писал в своей статье 1965 года «*Теория миграции*» (*A Theory of Migration*) [8], что Равенштейн вернулся в 1889 году к своим исследованиям законов миграции с 1885 года, добавив к ним новые исследования не только из Соединенного Королевства, но и из 20 стран. В той же статье Эверетт С. Ли добавляет, что статья Равенштейна «*Законы миграции*» «выдержала испытание временем и остается отправной точкой для работ по теории миграции» [8, р. 47].

«В какой-то степени миграция является частью обрядов перехода» — писал ещё Эверетт С. Ли [8, р. 57]. Согласно его теории миграции, «человек, однажды переселившийся и однажды нарушивший узы, которые связывают его с местом, где он провел своё детство, с большей вероятностью снова мигрирует, чем человек, который никогда ранее не мигрировавший» [8, р. 54]. Исследуя причины объёмов миграции, он делает ряд выводов, среди которых вывод, что «следует ожидать массовую иммиграцию в развитые страны, где иммиграция разрешена, а внутри таких стран высок уровень внутренней миграции» [8, р. 54].

Два из самых выдающихся современных итальянских учёных, исследователей истории иностранной иммиграции в Италии и итальянской эмиграции в Европу, Микеле Колуччи и Микеле Нани утверждают, что мобильность постоянно переопределяет лицо социальных групп как структурной точки зрения их количественной последовательности, так и с точки зрения их основных характеристик, таких как пол, профили поколений, а также в культурных и политических аспектах их субъективности [9]. И если опять исходить из того, что писал Равенштейн, а именно, что «миграция означает жизнь и прогресс» [10, Р. 288], то всегда будет миграция населения как часть жизни и как часть прогресса.

### **Некоторые тенденции трудовой миграции болгар в ЕС: предпосылки, причины, мотивы**

После 1989 года миллионы жителей Восточной Европы начали переезжать в более крупные города в пределах своих стран или эмигрировать



за границу. Этот процесс не обошёл стороной Болгарию. Исторические события такие, как открытие границ после падения Берлинской стены в ночь с 9 на 10 ноября 1989 г. и вступление Болгарии в ЕС 1 января 2007 г., создали благоприятные предпосылки и условия для поиска новых экономических возможностей, в рамках которых двухмиллионная армия болгар предпочла жить и работать за пределами страны, как в ЕС, так и на других континентах, и их число постоянно пополняется новыми эмигрантами. Будучи членом ЕС, экономика которого в настоящее время является одной из трёх крупнейших экономик мира<sup>4</sup>, болгары также имеют доступ к рынкам труда ЕС, что, безусловно, даёт им более широкий выбор работы, причём более оплачиваемой, за пределами страны. Согласно переписи населения на 01.03.2001 г., Национальный статистический институт резюмирует<sup>5</sup>, что странами, которые болгарская эмиграция выбрала в качестве места назначения, были: Германия – 23 %, США – 19 %, Греция – 8 %, Испания – 8 %, Великобритания – 6 %, Италия – 6 %, Канада 5%, Франция – 4 % и другие. Для тех, кто хотел переехать жить в другую страну, наиболее предпочтительными направлениями были США (25 %); Германия (20 %); Испания, Канада и Великобритания (около 6–7 %), а когда миграция была связана с осуществлением трудовой деятельности (независимо от продолжительности), наиболее предпочтительной страной была Германия – 25 %. Другими странами, которые предпочитались в качестве направления для трудовой миграции и краткосрочной миграции, были США (для 15 % населения), Греция (11%), Испания (9 %), Великобритания (8 %), Италия (5 %) и другие.

Что же касается причин, определяющих сегодня трудовую мобильность болгар, то они не связаны с безработицей, потому что она в Болгарии низкая – административная статистика Агентства занятости сообщает о 4,7 % безработицы в декабре 2022 года. А причинами, которые в Болгарии спровоцировали трудовую миграцию во время пандемии, по крайней мере, когда это было возможно, были, например, сокращение штата во многих компаниях, закрытие многих малых и семейных предприятий из-за неплатежеспособнос-

ти аренды торговых и деловых помещений, невыплата заработной платы работникам, отсутствие рынка сбыта их продукции и т.д. Что касается зарплат в Болгарии, то они являются одной из важных причин трудовой миграции болгар в ЕС. Стоимость рабочей силы значительно различается между отдельными государствами-членами Европейского Союза (рисунок 1). Данные Евростата показывают, что в 2020 году средняя стоимость рабочей силы в час варьировалась от 6,6 евро в Болгарии до 47,7 евро в Люксембурге<sup>6</sup>. Болгария в 2020 году имела самые низкие почасовые затраты на рабочую силу.

В 2021 году почасовая стоимость рабочей силы в ЕС также сильно варьировалась: от самой низкой в Болгарии (7,0 евро в час) до самой высокой в Дании (46,9 евро в час)<sup>7</sup>.

Данные, опубликованные 28 января 2022 года статистическим агентством ЕС Евростат, показали, что 21 государство-член ЕС, в которых установлена национальная минимальная заработная плата, можно разделить на три основные группы в зависимости от её размера в евро (рисунок 2)<sup>8</sup>.

В первую группу входят 13 государств-членов, расположенных в восточной и южной частях ЕС, в которых минимальная заработная плата (до вычета любых налогов и взносов на социальное обеспечение) была ниже 1000 евро в месяц: Болгария (332 евро), Латвия (500 евро), Румыния (515 евро), Венгрия (542 евро), Хорватия (624 евро), Словакия (646 евро), Чехия (652 евро), Эстония (654 евро), Польша (655 евро), Литва (730 евро), Греция (774 евро), Мальта (792 евро), Португалия (823 евро).

Во вторую группу входят страны, где минимальная заработная плата колебалась чуть выше 1000 евро в месяц: Словения (1074 евро) и Испания (1126 евро).

Третья группа состоит из оставшихся шести государств, где минимальная заработная плата превышала 1500 евро в месяц: Франция (1603 евро), Германия (1621 евро), Бельгия (1658 евро), Нидерланды (1725 евро), Ирландия (1775 евро) и Люксембург (2257 евро).

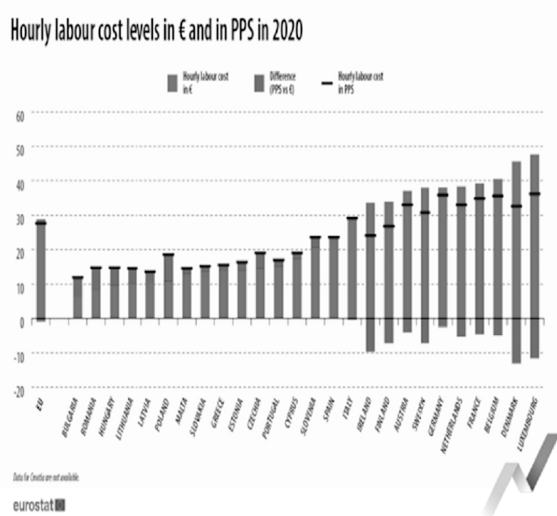
<sup>6</sup> Структурная статистика затрат на рабочую силу – уровни // Евростат: [сайт]. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour\\_cost\\_structural\\_statistics\\_-\\_levels](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Labour_cost_structural_statistics_-_levels) (дата обращения: 28.12.2022).

<sup>7</sup> Средняя почасовая стоимость рабочей силы в Европейском Союзе в 2021 г. по странам (в евро) // Статиста: [сайт]. URL: <https://www.statista.com/statistics/1211601/hourly-labor-cost-in-europe/> (дата обращения: 28.12.2022).

<sup>8</sup> Уже в сети: первые данные о минимальной заработной плате в ЕС за 2022 год // Евростат: [сайт]. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220128-2> (дата обращения: 28.12.2022).

<sup>4</sup> GDP (current US\$) – European Union // The World Bank: [website]. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=EU> (дата обращения: 07.02.2023). Largest Economies in the World // The Balance: [website]. URL: <https://www.thebalancemoney.com/world-s-largest-economy-3306044> (дата обращения: 07.02.2023).

<sup>5</sup> Внутренняя и внешняя миграция населения Болгарии (результаты репрезентативного исследования). URL: <https://www.nsi.bg/Census/Vivmigr.htm> (дата обращения: 09.02.2023).



**Рисунок 1. Почасовая стоимость труда в евро по ППС в 2020 г.**

Figure 1. Hourly Labor Cost in Euros by PPP in 2020

Источник: Евростат.



**Рисунок 2. Минимальные зарплаты в Европе, 2022 г.**

Figure 2. Minimum Wages in Europe, 2022

Источник: Евростат.

На рисунке 2 показано, что Болгария не только входит в группу из 12 стран-членов ЕС, где минимальная заработная плата ниже 1000 евро в месяц, но также является страной с самой низкой минимальной заработной платой в группе. Более того, в группе из 21 страны ЕС самая высокая минимальная заработная плата в Люксембурге (2257 евро) почти в семь раз выше, чем самая низкая в Болгарии (332 евро). Хотя приведённые выше данные показывают, что в январе 2022 года больше всего можно заработать в Люксембурге, а меньше всего в Болгарии, следует уточнить, что 6 стран ЕС не ввели минимальную заработную плату в 2022 г., поэтому они не включены в эту группировку<sup>9</sup>. Что касается минимальной заработной платы в странах-членах ЕС, то, опять же по данным Евростата, в июле 2022 года она колебалась от 363 евро в месяц в Болгарии до 2313 евро в месяц в Люксембурге. В середине 2022 года произошло повышение минимальной заработной платы в Болгарии – с 332 евро в январе 2022 года до 363 евро в июле 2022 года (рисунок 3). Однако в любом случае страна вновь остаётся последней в рейтинге по уровню минимальной заработной платы в группе стран-членов ЕС.

Стремление к более высокой оплате труда, безусловно, является ведущим мотивом трудовой мобильности и миграции за границу, но есть и другие движущие мотивы. Как уже упоминалось выше, в период с 2019 по 2022 год автор статьи провела

<sup>9</sup> Minimum wages 2022 in the EU // The Migration Bureau: [сайт]. URL: <https://themigrationbureau.com/2022/05/31/minimum-wages-2022-in-the-eu/> (дата обращения: 28.12.2022).

интервью о причинах и мотивах трудовой мобильности с 50 болгарскими трудовыми мигрантами в ЕС и на основе результатов и вытекающих из них выводов сформировала классификацию четырёх условных основных группы мигрантов, при этом каждая группа имеет свой характерный профиль.

К **первой условной группе** относятся мобильные работники или мигранты, которые осуществляют трудовую мобильность или эмиграцию по необходимости, в связи с отсутствием возможностей трудоустройства на родине или в связи с низким уровнем заработных плат на родине и/или плохими условиями наёмного труда. Некоторые из этих мигрантов находятся в трудоспособном возрасте, а другие являются пенсионерами. Они являлись на родине либо безработными, либо трудоустроенными без трудового договора, либо работающими по гражданско-правовому договору без выплаты социального и медицинского страхования. Они получали там низкую заработную плату, часто за низкоквалифицированный труд, поэтому не могли обеспечить себя и свою семью, погасить банковские или ипотечные кредиты, если такие имеются. В эту условную первую группу входят работающие за границей не только мужчины, выполняющие физическую работу, часто тяжёлую, например водители грузовиков или строители, но и женщины, например, няни или сиделки, ухаживающие за больными людьми в частных домах за границей. Няни в основном находятся в трудоспособном возрасте, а сиделки чаще всего пенсионеры, часто работающие без трудового договора.

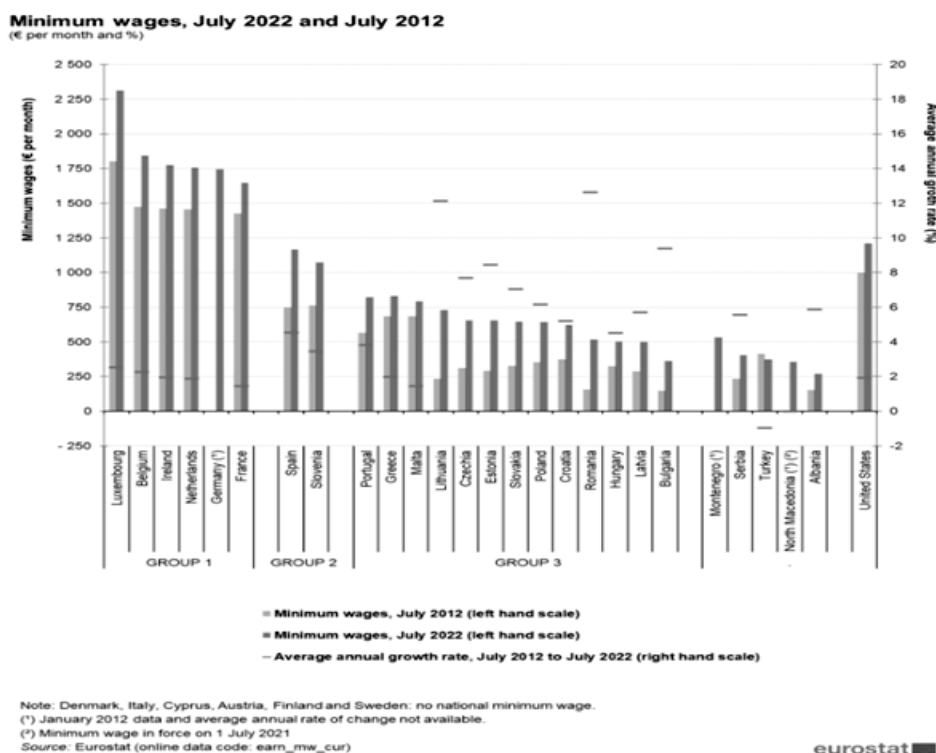


Рисунок 3. Минимальная заработная плата, июль 2022 г. и июль 2012 г. (евро в месяц и %) / Figure 3. Minimum Wage, July 2022, and July 2012 (Euro per Month and %)

Источник: Евростат.

Во вторую условную группу входят мобильные работники и мигранты, для которых эмиграция является результатом осознанного выбора, поиска лучших возможностей для трудовых отношений за границей, для профессионального развития и карьерного роста. Все они трудоспособного возраста, пенсионеров среди них нет. Эти мигранты не являются безработными у себя на родине, а если они безработные, то это их личный выбор, а не отсутствие возможностей трудоустройства – они ищут лучшие возможности для работы. У них либо высшее образование, либо хорошее среднее специальное образование, либо профессиональная квалификация, а иногда всё это вместе. Представители этой условной группы обычно выбирали работу за границей, чтобы иметь более высокое вознаграждение за труд, чем они получали бы на родине, но это не единственный фактор. Их решение о трудовой мобильности и миграции было связано и с другими, дополнительными факторами, например, с более благоприятной и поддерживающей профессиональной средой, в которой мигрант чувствует себя принятым и оцененным, новым профессиональным коллективом и толерантным обществом. В случае с высококвалифицированными мигрантами, которые во многих случаях имеют не одно высшее образование, владеют иностранными языками и уже имеют некоторый накопленный

профессиональный опыт на родине, выбор в пользу мобильности или миграции основывается, помимо перечисленных выше причин, на том, что это даёт возможности профессионального роста, возможность получить ценный профессиональный опыт, работать вместе с ведущими специалистами, с новыми технологиями и т.д. Представители этой группы с высшим образованием предпочитают и имеют работу за границей по трудовому договору, с оплачиваемым социальным и медицинским страхованием.

Третья условная группа мигрантов – это болгары, получившие высшее образование за границей, обычно ранее окончившие элитные школы в Болгарии, свободно владеющие иностранными языками. После окончания учёбы в университете они сразу остаются работать за границей, уже ознакомившись с культурой, менталитетом, обычаями, законами, условиями работы в стране пребывания, решив, что эмиграция даёт им больше преимуществ и возможностей для профессиональной реализации, чем работа на родине. Представителями этой группы являются либо молодые люди, либо люди среднего возраста, не являющиеся мобильными работниками, а мигрантами, осевшими на постоянное жительство за границей или намеревающиеся поселиться там на постоянное жительство.

Есть ещё **четвёртая условная группа**. Мигрантов в ней нет, только мобильные работники, причём сезонные, – женщины, работающие за границей в сельском хозяйстве, и мужчины, работающие в строительстве. Их цель – за счёт сезонной работы в ЕС покрыть какие-то небольшие банковские кредиты, или вернуть кредиты на родину, или обеспечить определённую сумму денег на расходы в течение нескольких месяцев на родине. В эту группу также входят студенты, но не за границей, а студенты в Болгарии. Во время летних каникул они выбирали работу за границей на несколько месяцев, обычно в сфере туризма и развлечений, чтобы финансово поддержать своё обучение в университете в Болгарии. Эта трудовая студенческая мобильность обычно организуется компаниями в Болгарии в форме международных студенческих бригад.

Конечно, вероятно, можно выделить и другие условные группы мигрантов, с большим количеством дополнительных профилей и мотивов трудовой мобильности и миграции. Что же касается данной классификации из четырёх условных групп, то в неё вошли только мобильные работники и мигранты, опрошенные автором статьи.

#### **Последствия трудовой миграции болгар в ЕС. Трудовая миграция как возможность**

Трудовая миграция и мобильность болгар, работающих в ЕС, имеет положительный экономический эффект. С одной стороны, для самих мигрантов – для некоторых из них трудовая мобильность предоставляет возможность справиться с безработицей. Для других из них мобильность рабочей силы связана с возможностью получения более высокого вознаграждения в принимающих странах, достижением социальной стабильности, приобретением нового профессионального и социального опыта. Трудовая мобильность и миграция является преимуществом для мигрантов, поскольку это решение проблемы, связанной с безработицей в Болгарии. Мигранты могут заработать определённую сумму денег, которую могут использовать для своих самых неотложных бытовых нужд, для денежных переводов своим семьям на родину, для оплаты кредитных платежей, для финансовой поддержки своих родителей, особенно, если они нуждаются в медицинской помощи, лечении, а также как инвестиции в образование своих детей. Таким образом, благодаря трудовой миграции мигранты получают более высокую заработную плату в принимающей стране, социальную защиту и международный профессиональный и социальный опыт. Для высокообразованных болгар эмиграция создаёт хорошие шансы на эффективное использование их знаний и навыков в принимающей стране, а также на возврат их

инвестиций в образование и профессиональную подготовку в Болгарии.

Трудовая миграция также является огромным преимуществом для страны происхождения мигрантов из-за денежных переводов, которые могут помочь их родственникам в Болгарии или создать условия для небольших инвестиций в местах их происхождения, тем самым способствуя развитию и экономическому росту Болгарии. Эти денежные переводы оказывают сильное положительное влияние на сокращение бедности в Болгарии. Они особенно полезны для семей из менее экономически развитых регионов Болгарии, где есть высокий уровень безработицы. Денежные переводы болгар, работающих за границей, расходуются их семьями и родственниками в Болгарии на домашнее хозяйство – для заполнения пробелов в семейном бюджете, на текущие расходы, здравоохранение, образование, погашение долга, погашение кредита, открытие небольшого семейного бизнеса. Они также используются в качестве инвестиций в различных секторах, таких как туризм и торговля, или в качестве гарантии банковского кредита для деловых целей. Трудовая миграция болгар, работающих в ЕС, имеет положительный экономический эффект для болгарского государства и из-за передачи навыков и знаний, приобретённых мигрантами в принимающей стране.

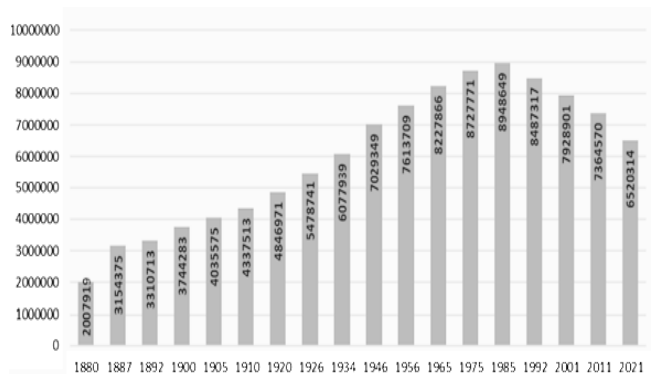
#### **Проблемные аспекты трудовой миграции**

Одной из серьёзных проблем, стоящих перед Болгарией в последние десятилетия, является демографическая проблема. Среди основных причин убыли населения в Болгарии есть причина, связанная с естественным приростом населения. По данным Национального статистического института (НСИ), в 2021 году естественный прирост в стране был отрицательный: – 90 317 человек при коэффициенте естественного прироста – 13,2 %<sup>10</sup>.

Депопуляция является серьёзной проблемой для страны. Она вызвана демографическими процессами, связанными с естественной сменой поколений, а также миграционными перемещениями, которые актуальны для Болгарии в последние десятилетия (рисунки 4 и 5). Убыль населения является устойчивой тенденцией с начала 1991 года. С 7 сентября по 10 октября 2021 года в Болгарии прошла 18-я перепись населения и жилого фонда в стране. Согласно полученной оценке, численность населения страны на 7 сентября 2021 года

<sup>10</sup> Население и демографски прогнози, Население // РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ, Национален статистически Институт: [сайт]. URL: <https://www.nsi.bg/bg/content/2989/естествен-прираст-на-1-000-души-от-населението-по-статистически-райони-области-и-местоживее-не> (дата обращения: 11.02.2023).

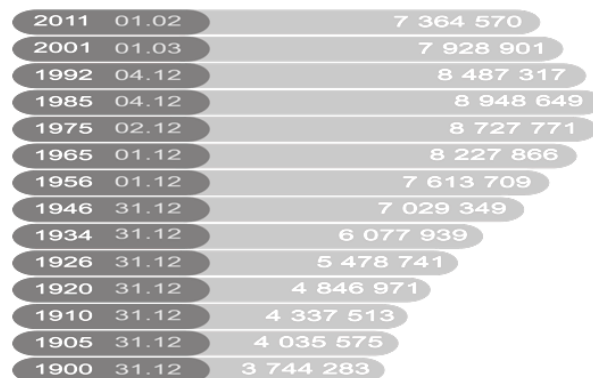




**Рисунок 4. Численность населения Болгарии по данным переписей**

Figure 4. Population of Bulgaria According to Census Data

Источник: Национальный институт статистики.



**Рисунок 5. Численность населения по годам переписи за период 1900–2011 гг.**

Figure 5. Population by Census Years for the Period 1900–2011

Источник: Национальный статистический институт Болгарии. URL: <https://census2021.bg/> (дата обращения: 28.12.2022).

составляет 6 520 314 человек<sup>11</sup>. По данным Национального института статистики, сокращение численности населения наблюдалось в ходе последних четырёх переписей (1992, 2001, 2011, 2021), причём текущая убыль населения была самой крупной по переписи 2021 г. – на 844 тыс. человек, или на 11,5 % по сравнению с 2011 г. Для сравнения, за 10 лет до переписи 2021 года в 2011 году население страны составляло 7 364 570 человек. И например, в начале 1990-х годов (перепись 1992 года), когда миграция и трудовая мобильность были уже возможны, население Болгарии составляло 8 487 317 человек.

Как видно, трудовая миграция даёт не только возможности, но и ставит серьёзные проблемы. Масштабная миграция болгарского населения за последние 30 лет привела к сокращению численности населения Болгарии и оказала глубокое воздействие на страну и её экономику. Как следствие, Болгария переживает демографический кризис как самая депопуляционная страна в Европе. Такие неблагоприятные долгосрочные демографические тенденции приводят к негативным последствиям, сказывающимся на размерах и составе семей. В результате продолжающейся с 1990 года волны эмиграции Болгария также сталкивается с такими проблемами, как замедление экономического роста, сокращение численности трудоспособного населения, и утечка мозгов. Для болгарского государства эмиграция высокообразованных и квалифицированных людей является потерей, что вызыва-

ет необходимость в импорте рабочей силы для многих отраслей. Таким образом, совсем не удивительно, что Болгария в ближайшие десять лет превратится из отправляющей страны в принимающую страну для миграции.

Процесс миграции следует рассматривать не только с точки зрения рынка труда, но и в социокультурном контексте, потому что каждый мигрант привносит свой социокультурный фон со своей родины и встречается с другой социокультурной средой в принимающей стране. Вопросы, касающиеся культуры и цивилизации, например, «*Какие культурные и социальные ценности «привозят» мигранты в принимающие страны?*» требуют большего внимания общественности. Трудовая миграция может быть невыгодной для мигрантов из-за ассимиляции, потери или изменения своей идентичности в принимающей стране. Учитывая это, важно обсудить, какая будет миграционная политика принимающей страны в отношении трудовых мигрантов, которые выберут эти страны в качестве своего будущего дома. Очень важный вопрос, на который нужно ответить: «*Какие государственные механизмы будут функционировать в принимающей стране для интеграции в принимающее общество или для ассимиляции?*» Другой очень важный вопрос: «*Сохранят ли мигранты свою идентичность или примут новую идентичность, связанную с культурой принимающей страны?*» [11]. Проблема миграции включает в себя множество вопросов, ожидающих адекватных ответов и дальновидной государственной политики по решению этих социальных проблем. Следует сместить акцент с негативных последствий трудовой миграции на

<sup>11</sup> Перепись 2021 // Национальный статистический институт Болгарии: [сайт]. URL: [https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021\\_predvaritelna\\_ocenka.pdf](https://www.nsi.bg/sites/default/files/files/pressreleases/Census2021_predvaritelna_ocenka.pdf) (дата обращения: 28.12.2022).



поиск более эффективных государственных механизмов для устранения её причин. А возможности самореализации как для низкоквалифицированных, так и для высококвалифицированных рабочих на рынке труда в принимающей стране зависят от миграционной политики принимающей и направляющей страны, а также от исторических и современных международных отношений между принимающей и направляющей страной.

**Трудовая миграция и пандемия.  
Пандемия как фактор, ограничивающий  
возможность трудовой миграции группы  
условных мигрантов**

Пандемия COVID-19 является беспрецедентным вызовом для обществ во всём мире – она унесла миллионы жизней и вызвала тяжёлые негативные последствия как в сфере здравоохранения, так и во многих других сферах, включая социальную, экономическую и политическую. Пандемия также привела к радикальным преобразованиям, связанным с введением новых условий труда. Цифровизация рабочих процессов, удалённая форма занятости, домашний офис, онлайн-встречи, видеосеминары и конференции, дифференцированный режим рабочего времени – эти новые формы работы, которых требовала эпидемиологическая ситуация в 2020 и 2021 годах, остались в силе во многих административных учреждениях и компаниях и в 2022 году. Пандемия представляла в первую очередь угрозу для здоровья и жизни населения во всех странах мира, но также и финансовую угрозу для трудовых мигрантов, потерявших работу из-за пандемии. На основе интервью в 2019–2022, в том числе в 2020–2021 годах с представителями вышеупомянутых четырёх групп условных мигрантов, автор статьи наблюдала несколько тенденций и факторов, приведших к ограничению трудовой мобильности в ЕС в период пандемии.

Первый фактор с точки зрения ограничения трудовой мобильности связан со страной отправления, т.е. страной происхождения мигранта. Нестабильный рынок труда во многих странах Европейского Союза во время пандемии характеризовался ограниченными возможностями трудоустройства, нехваткой доступных рабочих мест и не очень хорошими перспективами трудоустройства. Пандемия вынудила некоторых мобильных работников или мигрантов вернуться на родину, где они были вынуждены пересматривать свои перспективы трудоустройства, ждать окончания пандемии, когда снова смогут работать в принимающих странах или искать работу на родине, пусть и менее оплачиваемую, чем за границей, но дома и гарантирующую не-

который доход. Были отмечены некоторые сложности, например, уравнивание медицинского страхования в принимающей и отправляющей странах – это занимало много времени и было связано со многими административными вопросами. И пока эти административные вопросы между принимающей и направляющей странами выяснялись, возвращающиеся мигранты без медицинской страховки во время пандемии подвергались риску.

Второй фактор связан с коронавирусом. Многие из опрошенных мигрантов и мобильных работников пострадали от ковида, поэтому не смогли выйти на рынок труда. Мигранты, особенно на низкооплачиваемых и нестандартных работах, были более уязвимы для распространения COVID-19 [12]. Многие мобильные работники из Болгарии до и во время пандемии ковида были заняты в низкоквалифицированных, но базовых профессиях, таких как няни, медицинские работники, уход за больными и пожилыми, водители, транспортные и складские рабочие, работники пищевой промышленности и сельского хозяйства, а также в неформальном секторе. Это – мобильные работники, работающие за границей в силу нужды, под давлением безработицы или низких доходов на родине, попадающие в одну из описанных выше групп условных мигрантов. Пандемия выявила сильную зависимость стран ЕС от таких низкоквалифицированных трудовых мигрантов, например, для сбора сезонных фруктов и овощей и т. д. Соответственно, их отсутствие на рынке труда за рубежом из-за пандемии во многих случаях не восполнялось местными работниками, которые ещё до пандемии отказывались браться за низкоквалифицированную и низкооплачиваемую работу, и эту нишу занимали мигранты. Такую работу невозможно сделать из дома, удалённо или в цифровом формате, как это было возможно среди административных работников во время пандемии в 2020 и 2021 годах. Эта работа связана с ручным трудом и требует присутствия на рабочем месте за границей. Кроме того, сезонные рабочие-мигранты в принимающих странах ЕС часто получают более низкую заработную плату, чем местные работники, и бывают случаи, когда они уязвимы и зависят от своих работодателей, когда работают на них без трудовых договоров, в плохих условиях и без доступа к медицинским услугам, без медицинской страховки, что ставит под угрозу их жизнь, особенно во время пандемии. Физическая и моральная цена, которую они платят за материальные блага, иногда была слишком высока, и не компенсировала вышеуказанные преимущества временной занятости. По причине того, что мобильным работникам не разрешали

работать за границей из-за ковида, на рынке труда возникла определённая степень «мобильной бедности».

Эту «мобильную бедность» предопределил и третий фактор – ограничения работы во время ковида в стране пребывания. Этот фактор относится к ограничительным мерам во многих странах ЕС в отношении режима въезда и пребывания иностранцев, в том числе мобильных работников. К этим ограничительным мерам относилось также наличие тестов на антигены, справок о прививках и т. д., что было абсолютно разумно в контексте сохранения здоровья населения. Однако мобильные работники, которые не имели нужных документов, не могли выезжать за границу и проживать там в соответствии с трудовым законодательством или не могли работать в определённых областях. Такой сферой деятельности является, например, сфера туризма, в которой строго соблюдались санитарные меры как по отношению к туристам, так и по отношению к рабочему персоналу. Другими словами, во время пандемии уровень мобильности четырёх условных групп трудовых мигрантов снизился, в том числе из-за соображений здоровья и антикризисных мер. К третьему фактору можно добавить также то, что пандемия обострила вопрос о медицинском страховании мигрантов в принимающих странах. При высокой степени неопределённости и неформальности на рынке труда здоровью трудящихся-мигрантов нередко угрожало их неустойчивое социально-экономическое положение, отсутствие трудовых договоров и, как следствие, отсутствие медицинской страховки у людей, работающих неполный рабочий день, или на основании гражданско-правового договора, а также у лиц, работающих в сером секторе.

Четвёртая проблема не связана с причинами ограничения миграции во время ковида, а является её следствием и касается отсутствия доходов у мигрантов. Мигрант не мог реализовать своё право на работу по любой из следующих причин: он или был болен ковидом, или переболел ковидом, или находился в постковидном периоде и выздоравливал, что соответственно не позволяло ему быть на рынке труда и снижало его доход, либо вообще лишало его дохода.

Пятая проблема, с которой столкнулись опрошенные болгарские мигранты в Евросоюзе во время пандемии, также является не причиной, а следствием и касается сокращения денежных переводов. Отсутствие работы у мигранта, соответственно, сокращение его занятости по уже перечисленным причинам, приводит к ограничению возможности отправки денежных переводов его родственникам на родине. Некоторые

из опрошенных автором статьи работников даже поделились, что во время пандемии роли между ними и их родственниками на родине поменялись местами. Вместо того, чтобы мигранты отправляли денежные переводы своим родственникам на родину, их родственники присылали им средства, чтобы мигранты могли покрыть финансовые расходы на борьбу с болезнью или компенсировать отсутствие трудовых доходов в результате ковидной безработицы.

### Заключение

Масштабная волна трудовой мобильности и миграции болгар, связанная с разъездами, работой, учёбой и проживанием, где они хотят, не случилась бы без наличия политических предпосылок с конца 1989 г., а позднее, и без членства Болгарии в ЕС с 2007 г. После того как Болгария стала членом ЕС 1 января 2007 года, работающие болгары стали полагаться не только на местные рынки труда, а обратили своё внимание на более широкие возможности трудоустройства, связанные с более высокими денежными вознаграждениями, социальным обеспечением, профессиональным развитием и ростом, благоприятной профессиональной средой. Именно более высокое вознаграждение за труд, предлагаемое им на рынке труда в ЕС, является основной причиной трудовой мобильности и миграции, так как Болгария является страной в ЕС, имеющей самую низкую почасовую ставку затрат на рабочую силу и самую низкую минимальную месячную заработную плату.

Заработная плата болгар в результате их работы в качестве мобильных работников или мигрантов в ЕС, используется каждым из них по-разному – для поддержания более высокого уровня жизни, для личных инвестиций в недвижимость или бизнес, инвестирование в образование детей, финансовую помощь престарелым или больным родителям, для погашения банковских кредитов и займов, и т.д. Денежные переводы, которые они отправляют своим родственникам на родину, также положительно сказываются на стране происхождения эмигрантов. Эти средства будут потрачены на родине мигранта, и с этой точки зрения они являются долгожданной финансовой инъекцией как для тысяч болгарских семей, так и для болгарской экономики, но их недостаточно для устойчивого экономического роста в стране. Местные и иностранные инвестиции также необходимы для создания рабочих мест, ответственность за которые, естественно, лежит на болгарском правительстве, а не на мигрантах. Выгоды от регулируемой трудовой эмиграции взаимны, поскольку они способствуют развитию отправки

и приёма мигрантов, а также способствуют улучшению материальной жизни мигрантов.

Помимо возможностей, трудовая миграция также представляет собой проблему, особенно для страны происхождения, с точки зрения убыли населения, демографического кризиса и утечки мозгов. Поэтому явление миграции следует анализировать не односторонне, а с учётом как возможностей, так и рисков или последствий, как для отправляющих и принимающих стран, так и для самих мигрантов.

Миграция как явление может быть рассмотрена не только через призму экономики, но и через призму антропологии, этнографии, междисциплинарных исследований, поскольку это состояние переживается ментально в процессе и в результате миграции индивидуально каждым мигрантом [13]. В этом смысле миграция связана не только с социальными, но и с эмоциональными издержками. Эмоциональную цену миграции сложно измерить. Мигрант находится далеко от дома, семьи, детей, родственников, друзей и родной страны. Семья мигранта, остающаяся на родине, страдает от физической и эмоциональной потери мигранта. Отсутствие мигранта в семье материально компенсируется денежными переводами, отправляемыми мигрантом, которые во многих случаях имеют жизненно важное значение для материального выживания разлучённой семьи.

Что касается пандемии COVID-19, она и спровоцированные ею экономические кризисы изменили ландшафт трудовой миграции и рынок труда [1]. Пандемия резко сократила международную трудовую миграцию и определённо повлияла на количество рабочих-мигрантов и потоки денежных переводов, сократив и то и другое. Кроме того, нередко были случаи, когда из-за плохих условий труда, предоставляемых работодателями, работники, особенно сезонные, становились жертвами пандемии. В силу этого рекомендуется обеспечить равные условия труда и равную оплату для мигрантов и местных работников. Не менее важно в форс-мажорных обстоятельствах, таких как пандемия, чтобы работодатели обеспечивали мобильных работников защитой жилья, а также социальным и медицинским страхованием, так как последнее имеет жизненно важное значение для сохранения здоровья и жизни.

Вероятно, рынки труда сильно изменятся после пандемии не только из-за новых факторов, таких как COVID-19, но и из-за влияния ранее существовавших допандемических факторов на эти новые факторы, и «мир после COVID будет во многом продолжением, а не возвратом к нашей жизни до пандемии» [14].

## Список литературы

1. Long J., Ferrie J. "Labour Mobility" Oxford Encyclopedia of Economic History. 2006. URL: <https://faculty.wcas.northwestern.edu/fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf> (дата обращения: 22.02.2023).
2. Bentley L. Educating Women: A Pictorial History of Bedford College University of London 1849–1985. Surrey: Alma Publishers in conjunction with Royal Holloway and Bedford New College University of London. 1991. URL: <http://www.apgrd.ox.ac.uk/productions/sources/1218> (дата обращения: 22.02.2023).
3. Victoria Medal, Society medals and awards, Royal Geographical Society. URL: <https://www.rgs.org/about/medals,-awards-and-prizes/medals-award/> (дата обращения: 22.02.2023).
4. Bederman S.H. The Royal Geographical Society, E.G. Ravenstein, and "A Map of Eastern Equatorial Africa": 1877–1883 // *Imago Mundi*. 1992. Vol. 44. P. 106–119. Published By: Imago Mundi, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/1151233> (дата обращения: 22.02.2023).
5. Ravenstein E.G. The Russians on the Amur. London: Trübner and co. 1861. URL: <https://archive.org/details/russiansonamuri00ravegoog> (дата обращения: 22.02.2023).
6. Ravenstein E.G. A Journal of the First Voyage of Vasco da Gama, 1497–1499. Cambridge University Press. 2010. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511708480>
7. Ravenstein E.G. The Laws of Migration // *Journal of the Statistical Society of London*. 1885. Vol. 48. No. 2. P. 167–235. <https://rss.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2397-2335.1889.tb00043.x>
8. Lee E.S. A Theory of Migration // *Demography*. 1966. Vol. 3, No. 1. P. 47–57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
9. Colucci M., Nani M. Lavoro Mobile: Migranti, Organizzazioni, Conflitti (XVIII–XX Secolo). SISLav, Società Italiana di Storia del Lavoro, Introduzione, New Digital Frontiers. Palermo, Italy, 2015, 201 p.
10. Ravenstein E.G. The Laws of Migration // *Journal of the Royal Statistical Society*. 1889. Vol. 52. No. 2. P. 241–305.
11. Savova R. Costs of Bulgarian Labour Migration and Labour Mobility: Challenges and Opportunities // *Journal of Frontier Studies*. 2019. No. 4.2. P. 410–430. <https://doi.org/10.24411/2500-0225-2019-10043>
12. Savova R. Economic and Social Consequences of the COVID-19 Pandemic in Bulgaria // *Transformations of Regional and Local Labour Markets Across Europe in Pandemic and Post-Pandemic Times*. 2021. P. 129–146. Nomos, Baden-Baden, Germany. <https://doi.org/10.5771/9783957104007-129>
13. Savova R. Migration: Condition of Frontier as it is // *Journal of Frontier Studies*. 2021. Vol. 6. No. 2. P. 10–15. URL: <https://doi.org/10.46539/jfs.v6i2>



14. Gromyko A.A. The Pandemic and the Crisis of the Global World // *Philosophical Aspects of Globalization: A Multidisciplinary Inquiry*. Series: Contemporary Russian Philosophy. Vol. 2. P. 110–123. [https://doi.org/10.1163/9789004516007\\_009](https://doi.org/10.1163/9789004516007_009)

**Информация об авторе:**

**Ралица Савова** – кандидат экономических и социологических наук, исследователь, университет Печ, Венгрия; официальный представитель в Центральной и Восточной Европе европейского культурного маршрута «Дороги лонгобардов по Европе», Чивидале-дель-Фриули, Италия

(e-mail: [Ralitsa.Savova@tk.hu](mailto:Ralitsa.Savova@tk.hu)) (MTMT:<https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=authors10057657&paging=1;20>)

(Semantic Scholar: 147969228)

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов

Статья поступила в редакцию 19.12.2022; одобрена после рецензирования 24.03.2023; принята к публикации 16.05.2023.

## References

- Long J., Ferrie J. “Labour Mobility” *Oxford Encyclopedia of Economic History*. 2006. URL: <https://faculty.wcas.northwestern.edu/fe2r/papers/Labour%20Mobility.pdf> (accessed: 22.02.2023).
- Bentley L. *Educating Women: A Pictorial History of Bedford College University of London 1849-1985*. Surrey: Alma Publishers in conjunction with Royal Holloway and Bedford New College University of London. 1991. URL: <http://www.apgrd.ox.ac.uk/productions/sources/1218> (accessed: 22.02.2023).
- Victoria Medal, Society medals and awards, Royal Geographical Society. URL: <https://www.rgs.org/about/medals,-awards-and-prizes/medals-award/> (accessed: 22.02.2023).
- Bederman S.H. The Royal Geographical Society, E.G. Ravenstein, and "A Map of Eastern Equatorial Africa": 1877–1883. *Imago Mundi*. 1992. Vol. 44. P. 106–119. Published By: *Imago Mundi*, Ltd. URL: <https://www.jstor.org/stable/1151233> (accessed: 22.02.2023).
- Ravenstein E.G. *The Russians on the Amur*. London: Trübner and co. 1861. URL: <https://archive.org/details/russiansonamuri00ravegoog> (accessed: 22.02.2023).
- Ravenstein E.G. *A Journal of the First Voyage of Vasco da Gama, 1497–1499*. Cambridge University Press. 2010. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511708480>
- Ravenstein E.G. The Laws of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*. 1885. Vol. 48. No. 2. P. 167–235. <https://rsl.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2397-2335.1889.tb00043.x>
- Lee E.S. A Theory of Migration. *Demography*. 1966. Vol. 3, No. 1. P. 47–57. <https://doi.org/10.2307/2060063>
- Colucci M., Nani M. *Lavoro Mobile: Migranti, Organizzazioni, Conflitti (XVIII-XX Secolo)*. SISLav, Società Italiana di Storia del Lavoro, Introduzione, New Digital Frontiers. Palermo, Italy, 2015, 201 p.
- Ravenstein E.G. The Laws of Migration. *Journal of the Royal Statistical Society*. 1889. Vol. 52. No. 2. P. 241–305.
- Savova R. Costs of Bulgarian Labour Migration and Labour Mobility: Challenges and Opportunities. *Journal of Frontier Studies*. 2019. No. 4.2. P. 410–430. <https://doi.org/10.24411/2500-0225-2019-10043>
- Savova R. Economic and Social Consequences of the COVID-19 Pandemic in Bulgaria. *Transformations of Regional and Local Labour Markets Across Europe in Pandemic and Post-Pandemic Times*. 2021. P. 129–146. Nomos, Baden-Baden, Germany. <https://doi.org/10.5771/9783957104007-129>
- Savova R. Migration: Condition of Frontier as it is. *Journal of Frontier Studies*. 2021. Vol. 6. No. 2. P. 10–15. URL: <https://doi.org/10.46539/jfs.v6i2>
- Gromyko A.A. The Pandemic and the Crisis of the Global World. *Philosophical Aspects of Globalization: A Multidisciplinary Inquiry*. Series: Contemporary Russian Philosophy. Vol. 2. P. 110–123. [https://doi.org/10.1163/9789004516007\\_009](https://doi.org/10.1163/9789004516007_009)

**Information about the author:**

**Ralitsa Savova** – PhD Candidate, Researcher, Pécs University; Pécs, Hungary; Official Representative for Central and Eastern Europe of the European Cultural Route “Longobard Ways across Europe”, Cividale del Friuli, Italy

(e-mail: [Ralitsa.Savova@tk.hu](mailto:Ralitsa.Savova@tk.hu)) (MTMT:<https://m2.mtmt.hu/gui2/?type=authors&mode=browse&sel=authors10057657&paging=1;20>)

(ResearcherID: <https://researchid.co/rid40783>) (Semantic Scholar: 147969228)

The author declares no conflicts of interests.

The article was submitted 19.12.2022; approved after reviewing 24.03.2023; accepted for publication 16.05.2023.