

О. В. Володарський,
студент 4-го курсу, відділення "Міжнародні економічні відносини",
Інститут міжнародних відносин Національного університету імені Тараса Шевченка

ТЕНДЕНЦІЇ РУХУ РОБОЧОЇ СИЛИ В ПІВДЕННО-СХІДНІЙ АЗІЇ

Дана стаття висвітлює тенденції руху робочої сили в Південно-Східній Азії, визначає основні причини, підходи до управління та перспективи розвитку трудової міграції в країнах Південно-Східної Азії.

This article reflects tendencies of labour migration in South-East Asia, determines the main reasons, approaches to managing labour migration and prospects of development of labour migration in the countries of South-East Asia.

Ключові слова: міграція, робоча сила, Південно-Східна Азія, експорт / імпорт людських ресурсів, міграційні потоки.

Key words: migration, labour force, South-East Asia, export / import of labour resources, migration flows.

Країни Південно-Східної Азії демонструють значний внутрішньорегіональний розвиток, однією з причин якого є високий рівень трудової міграції. Більшість мігрантів живуть і працюють на законних підставах у приймаючих країнах на основі короткострокових трудових договорів і робочих віз. Проте в останній час чітко прослідковуються дві тенденції — зростання рівня нелегальної міграції і збільшення кількості жінок-мігрантів.

Актуальність даної теми полягає у вивченні й аналізі тенденцій руху робочої сили в Південно-Східній Азії. Рух людських ресурсів, які беруть участь у трудовій міграції, має величезне економічне значення. В низці азійських країн з надлишком робочої сили її міграція стала одним із найбільших джерел надходження прибутків, переважаючи навіть експорт сировинних товарів. Країни Південно-Східної Азії створюють регулюючі органи експорту робочої сили, намагаючись підвищити вартість

грошових переказів через різні економіко-політичні заходи, і укладають двосторонні угоди, щоб захистити своїх громадян за кордоном. Важливо відзначити, що країни-донори робочої сили визнають і заохочують повернення своїх громадян, що працюють в інших країнах, а отже, надають допомогу з працевлаштування висококваліфікованим працівникам, які прагнуть повернутися на Батьківщину.

Метою цієї статті є дослідження основних тенденцій руху робочої сили країн Південно-Східної Азії. Досягнення зазначеної мети потребує вирішення таких завдань:

- визначити рушійні сили міграції;
- дослідити підходи до управління трудовою міграцією в країнах Південно-Східної Азії;
- визначити тенденції та перспективи руху робочої сили в регіоні.

У роботі використані загальнонаукові методи дослідження: аналіз і синтез, індукція і дедукція, методи логічного й порівняльного аналізу.

ОСНОВНА ЧАСТИНА

1. Рушійні сили міграції робочої сили в Південно-Східній Азії.

Одним із головних аспектів економічних і соціальних перетворень, що охопили країни Східної та Південно-Східної Азії протягом останніх трьох десятиліть, є зростання транскордонних переміщень працівників. Незбалансоване зростання економік регіону призвело до ще більш нерівномірного розподілу відносних доходів і рівня життя. В багатьох випадках міграція зростає за сприяння державної політики. Зазнавши бурхливого розвитку в кінці 1970-х років через зростання попиту на робочу силу в багатих нафтою країнах Близького Сходу, а потім і через нестачу робочої сили в провідних країнах Східної Азії, міграційні потоки азійської робочої сили продовжуються і до сих пір. На сьогодні Малайзія, Сінгапур і Таїланд є основними країнами-реципієнтами мігрантів. Станом на 2010р. [1] кількість мігрантів у цих країнах складала відповідно 2,4 млн, 2 млн та 1,2 млн чоловік. Основні причини міграції, такі як продуктивність праці, відмінності в доходах, швидко зростаюча кількість молодих працівників, старіння населення в інших країнах, зниження витрат на транспорт і зв'язок присутні у Східній та Південно-Східній Азії і, безсумнівно, зробили значний внесок у розвиток міграційних процесів. Як приклад, середній заробіток у сфері будівництва та виробництва в Японії, Республіці Корея, Китаї помітно вищий, ніж в Індонезії, Таїланді і Філіппінах. Короткострокові зміни в міграційному русі можна скоріше віднести до зростання і падіння попиту на працю. Зростання міграційних потоків пов'язане з державними інвестиціями в інфраструктуру (наприклад, будівництво метро в Сінгапурі або будівництво аеропорту в Гонконзі, Китаї) і "бумом" у сфері нерухомості. Спади міграційних потоків стали наслідком боротьби з нелегальною міграцією і наступними, хоча й тимчасовими, обмеженнями на імміграцію.

Рівні безробіття в країнах прибуття мігрантів були не настільки визначальними факторами, як, наприклад, вплив зростання доходів на душу населення чи підвищення рівня освіти. Спостерігається збільшення кількості іноземних робітників у сільському господарстві, рибальстві та будівництві. Місцеві працівники покидають ці робочі місця як тільки з'являються кращі перспективи у більш сучасних секторах [2]. Те саме характерно і для малих підприємств, до яких важко залучати місцевих робітників. У Республіці Корея Союз Малоого Бізнесу успішно лобював наймання низькокваліфікованих працівників у якості стажерів, незважаючи на політику уряду визнавати тільки фахівців і кваліфікованих робітників. Програми виробничої професійної підготовки тривали впродовж багатьох років, але уряди були змушені відмовитися від неї на користь "програми для гастарбайтерів" через критику порушення прав працівників.

З'являється все більше ознак того, що залежність від іноземної робочої сили стала структурною особливістю деяких більш багатих країн Східної та Південно-

Східної Азії. У Сінгапурі трудові мігранти вже становлять близько 30 % робочої сили і трохи менше у Малайзії (приблизно 1 з 5 робітників). Більш важливо те, що велика залежність від іноземних робітників часто виявляється несприйнятливою для економіки. У Малайзії число зареєстрованих іноземних працівників подвоїлося за п'ять років з 532 000 в 1993 році до 1,1 млн у 1998 році. Великі репатріації через економічну кризу значно скоротили їхню кількість, проте багато індонезійців, які відправилися додому, знайшли зворотній шлях до Малайзії.

Грошові перекази в регіоні дещо збільшилися з \$36,9 млрд в 2008 році до близько \$37,2 млрд в 2009 році. Це невелике збільшення потоків грошових переказів демонструє істотне уповільнення в порівнянні з високими темпами зростання попередніх років. Філіппіни і В'єтнам отримали найбільші показники — \$19,4 млрд і майже \$7 млрд відповідно.

Залежність від міграції накладає свій відбиток на країн-донорів робочої сили, де грошові перекази мігрантів становлять значну частину національного доходу. Зростання відпливу робочої сили з країн-донорів за повідомленнями деяких країн було надзвичайним. В Індонезії, щорічний відплив робочої сили на початку 1980-х років за оцінками експертів складав 36 000 осіб на рік. До кінця 1990-х років, цей показник виріс до майже 400 000 осіб на рік. Міграція заради працевлаштування як такий собі традиційний "ритуал" для молодих людей з деяких островів Індонезії, стала набагато більш поширеним явищем, при тому, що кількість молодих жінок-мігрантів перевищує кількість чоловіків-мігрантів. Участь жінок у міграції аж ніяк не є новим явищем в цьому регіоні. Однак тим, що відрізняє минулі тенденції від сучасних, є масштаби їх міграційних рухів. Останні два десятиліття стали свідками зростання кількості жінок-мігрантів з Індонезії, М'янми, Лаоської Народно-Демократичної Республіки та Філіппін, що переміщуються через кордони для працевлаштування в якості домашньої прислуги в сусідніх країнах [3]. Кількість жінок з Індонезії, Філіппін і, можливо, М'янми в сучасних умовах перевищує кількість чоловіків-мігрантів у міграційних потоках. Ця тенденція, як очікується, посилиться зі швидким старінням населення в деяких частинах регіону, а також зі збільшенням витрат з національного доходу на догляд за людьми похилого віку. У зв'язку з нестачею робочої сили в сільських районах в таких країнах, як Японія та Республіка Корея, все більша кількість молодих китайських, в'єтнамських, тайських та філіппінських жінок сьогодні мігрують в ці країни, щоб одружитися з молодими чоловіками, які вмотивовані залишитися в сільських районах, в той час як молоді місцеві жінки більше не хочуть там залишатися. У 2005 році імміграційна служба в Республіці Корея повідомила, що 88 000 іноземців були прийняті до країни через шлюб з корейськими громадянами.

Рух технічних працівників до сих пір являє собою невелику частку від загального числа міграційних потоків, але їх частка, як очікується, зростає через перехід економік регіону до більш складних видів послуг і виробництва. У минулому знання мови, разом з кваліфікаційними вимогами до певних професій, служили грізним бар'єром для мігрантів. Це причина того, чому Сінгапур

і Гонконг, де широко використовується англійська мова, більш успішні в залученні іноземних менеджерів і інших талановитих фахівців. Проте в останні 10 років спостерігається швидке зростання кількості іноземних студентів в Японії, Республіці Корея і навіть Китаї. Іноземні студенти формують велику групу молодих претендентів на працевлаштування, адже їхнє працевлаштування захоплюється за рахунок більш ліберальної політики в сфері імміграції.

Зрештою, зростає попит на іноземних робітників у якості заміни літніх працівників та доглядачів за літніми людьми. Робоча сила Японії вже почала зменшуватися, і Республіка Корея і Тайвань наслідують її приклад. Китай, Сінгапур і Таїланд будуть стикатися з такою ж ситуацією в наступному десятилітті. Лібералізація імміграції, безсумнівно, стоїть зараз на порядку денному, в той час як розробляються заходи по розв'язанню проблеми старіння населення, у тому числі спрямовані на підвищення продуктивності праці, зміни трудового законодавства з метою врахування різних способів організації роботи, розробка нових технологій виробництва для літніх працівників та зміцнення системи соціального забезпечення. Японія почала відкривати можливості для прийому іноземних кваліфікованих медсестер і вихователів, і включає цей аспект у торгові партнерські угоди [4].

Протягом 2005—2015 років Японія буде єдиною великою країною Азії, яка відчує на собі скорочення робочої сили. Тим не менш, феномен зменшення робочої сили є більш поширеним, якщо порівняння робиться за віком, коли більшість молодих людей людей посідає лави робочої сили, тобто 15—24 років. Зменшення показників у цій сфері протягом 2000-х років відчули на собі Китай, Японія, Республіка Корея і Таїланд. Цей спад буде тривати і надалі у всіх цих країнах, а також в Індонезії.

2. Підходи до управління трудовою міграцією в країнах ПСА.

Незважаючи на істотні відмінності у розвитку країн Південно-Східної Азії, управління трудовою міграцією в цьому регіоні має спільні риси. У випадку приймаючих країн (країн-реципієнтів робочої сили), серед них можна виділити:

- одностороннє управління міграційною робочою силою;
- політика працевлаштування під керівництвом роботодавців;
- тимчасове працевлаштування трудових мігрантів тільки в якості "гастарбайтерів" або "стажерів";
- відмова робітникам-мігрантам у довгострокових перевагах;
- використання періодичної амністії для вирішення проблеми нелегальної міграції.

Одностороннє управління міграційною робочою силою проявляється досить чітко, на відміну від Європи, у Східній та Південно-Східній Азії існують дуже мало прикладів двосторонніх угод про міграцію робочої сили між країнами походження мігрантів і країнами призначення. Незважаючи на тиск з боку країн походження, більшості країн призначення вдалося уникнути конкретних зобов'язань щодо наймання та адекватного ставлення до трудових мігрантів. Це обмежує ту роль, яку

відіграють держави-донори робочої сили в процесах найму та працевлаштування своїх працівників за кордоном, за винятком Китаю та В'єтнаму, де ліцензії на найм поширені в багатьох державних підприємствах. Ця ситуація призвела до широкої комерціалізації міграційних процесів з усіма витікаючими перевагами і ризиками. Переваги зазвичай передбачають ефективність приватного найму, що пояснює швидке зростання цієї системи. Ризики пов'язані з високим рівнем шахрайства, високою вартістю посередництва при наймі, які могли бути мінімізовані шляхом співробітництва між країнами-донорами та країнами-реципієнтами [5].

В останні роки спостерігаються деякі перспективні розробки в цій сфері. Однією з них є система, запроваджена спільно владними органами китайської провінції Тайвань і Філіппін, згідно з якою допускається "прямий найм" працівників роботодавцями. Роботодавці роблять свій вибір зі списку кваліфікованих кандидатів, що надається за попереднім відбором. Уряд Малайзії уклав меморандуми з такими країнами, як Бангладеш, Китай, Індонезія, Пакистан, Шрі-Ланка, Таїланд і В'єтнам для регулювання процесів та процедур набору персоналу. Для того, щоб привнести більше порядку до руху робочої сили з сусідніх країн, Таїланд підписав меморандуми з Лаоською Народно-Демократичною Республікою (жовтень 2002 р.), Камбоджею (травень 2003 року) і М'янмою (червень 2003 р.), що вимагає активної участі урядів обох сторін. Для працевлаштування працівників необхідно:

- попередній дозвіл уповноважених органів відповідних країн;
- подання однією з країн списку доступних робочих місць, а іншою — списку претендентів на ці робочі місця;
- контроль з боку обох сторін для гарантування того, щоб видавалися відповідні візи та дозволи на роботу, щоб працівники дотримувалися вимог медичного страхування, щоб робилися внески до заощаджувальних фондів, сплачувалися податки і підписувалися трудові угоди.

На жаль, ця система є неефективною через те, що витрати на реалізацію спільно встановлених процедур значно перевищують витрати неформальної системи, яку владні органи намагалися замінити. Останні дослідження показують, наприклад, що для лаоського працівника проходження через легальні канали буде коштувати близько \$ 600, щоб знайти і влаштуватися на роботу в Таїланді, в той час як раніше цей процес коштував всього \$ 79 через неофіційні канали [6].

Політика працевлаштування під керівництвом роботодавців характеризується тим, що у Східній та Південно-Східній Азії найм іноземних робітників рідко визначається законом за допомогою квот, і майже завжди визначається роботодавцями. Винятком є Японія, де імміграційне законодавство суворо забороняє допуск низькокваліфікованої іноземної робочої сили, навіть якщо трудова міграція, як і раніше, визначається роботодавцем. Політика працевлаштування під керівництвом роботодавців означає зменшення ролі країн у сфері управління міграцією і може легко призвести до продовження або навіть посилення залежності від іноземних робітників. Реформування цієї сфери стає все важ-

чим, адже економічні інтереси існують задля збереження статусу-кво.

Тимчасові схеми працевлаштування трудових мігрантів передбачають, що більшість країн, які дозволяють імміграцію іноземних робітників, такі як Республіка Корея, Сінгапур, Бруней-Даруссалам, Малайзія і Тайвань прийняли або програму "гастарбайтерів" або програму "стажерів", яка ґрунтується на ідеї працевлаштування без надання некваліфікованим іноземним робітникам будь-якої можливості отримати право на перебування на постійній основі. Працевлаштування низькокваліфікованих іноземних робітників, як правило, передбачає поновлюваний дозвіл на роботу на один рік. Міграція розглядається тільки як засіб подолання тимчасового дефіциту на ринку праці, який може використовуватися або не використовуватися в залежності від економічних умов. З цієї точки зору може здатися, що система працює добре на задоволення потреб роботодавців під час підйомів у таких секторах, як будівництво чи сільське господарство. Однак цей підхід зіткнувся з проблемами, коли робочі місця не "обмежені в часі", на відміну від регулярної роботи на заводі або надання регулярних послуг. Така політика суперечить інтересам роботодавців і працівників-мігрантів у продовженні відносин. Визнаючи цю проблему, країни повинні розробити різні стратегії для запобігання заселення некваліфікованих іноземних робітників. Ці стратегії передбачають виключення тимчасових мігрантів з галузі соціального забезпечення, прив'язка працівників до конкретних роботодавців через їх робочі візи, обмеження їх переміщення.

Тимчасова робота ускладнює можливість претендувати на пенсії для більшості трудових мігрантів. Закони в більшості країн також виключити їх зі сфери отримання таких пенсій, навіть якщо вони мають необхідну кількість пропрацьованих років. Це поставило мігрантів, які витрачають значну частину свого трудового життя в зарубіжних країнах, в явно не вигідне становище, якщо тільки їхні власні уряди не створять спеціальні програми у своїх системах соціального забезпечення для обслуговування громадян, які працюють за кордоном. Таких недоліків можна уникнути за рахунок прийняття необхідних заходів, які дозволили б короткостроковим мігрантам накопичувати права на пенсію. У рамках двосторонніх або багатосторонніх угод країни, де мігранти були прийняті на роботу і зробили свій вклад у розвиток економіки, можуть домовитися щодо формули для розподілу оплати його чи її пенсії. Однак тоді виникне необхідність внесення поправок до законів про соціальне забезпечення [7].

На жаль, виключення з соціального забезпечення та інших виплат часто вважається необхідним компонентом стратегії для забезпечення ротації між мігрантами і для перешкоджання заселення, навіть якщо немає ніяких доказів того, що таке виключення справді впливає на тривалість перебування мігранта. Позитивні заходи, такі як винагорода по закінченню служби, можуть мати більший вплив на мотивацію мігрантів до повернення.

Найбільшими проблемами є зростання нелегальної міграції, торгівля людьми і, як наслідок, велика кількість нелегальних мігрантів. Поглиблення різниці в рівні до-

ходів між країнами походження і країнами призначення, особливо там, де вони мають спільні кордони, часто призводить до великих нелегальних міграційних рухів. Загальний підхід до вирішення даної проблеми полягає в тому, щоб оголосити амністію з метою заохочення реєстрації тимчасових мігрантів. Однак в сучасних умовах ця проблема повинна вирішуватися з урахуванням багатьох аспектів, таких як:

- необхідність забезпечення захисту осіб, які шукають притулку;
- переміщення низькокваліфікованих місцевих робітників;
- затрати робочої сили в будівництві та експорт трудомісткої продукції;
- занепокоєння через національну безпеку;
- відносини з дружніми сусідніми державами;
- врахування прав людини;
- навчання дітей мігрантів.

Такі країни, як Таїланд і Малайзія, вже давно стикнулися з проблемою сотен тисяч іноземців, які не мають правового статусу в межах кордонів цих країн. Деякі заходи, такі як використання програми "стажерів", щоб залучити іноземну робочу силу, ненавмисно спричинили збільшення нелегальної міграції. Уряди цих країн експериментували з різними заходами для вирішення цієї проблеми, зокрема підвищення прикордонного контролю, амністії та реєстрації, депортації, дозволи на тимчасове працевлаштування в сфері промисловості на основі квот, введення обмежень на пересування в деяких областях і, в останній час, через спільні дії з урядами країн-донорів робочої сили. Ясно, що контролю за міграцією самого по собі недостатньо для вирішення цих проблем. Реформування ринку праці, розвиток надійних трудових установ, участь роботодавців і працівників, співпраця з країною-донором також є важливими елементами ефективного підходу до вирішення складних питань в сфері міграції [8].

Уряди азійських країн-донорів мігрантів розробили підходи до управління міграцією, які відображають, з одного боку, їхнє бажання реалізувати сподівання свого народу на кращі можливості працевлаштування і підвищення доходів за рахунок грошових переказів мігрантів з-за кордону, а з іншого боку, бажання захищати права та інтереси своїх громадян за кордоном. Ці підходи включають різні заходи, серед яких можна виділити:

- заходи, направлені на розширення можливості працевлаштування;
- правила найму і встановлення мінімальних стандартів трудових договорів;
- страхування трудових мігрантів від різних непередбачуваних обставин;
- допомога працівникам за кордоном (особливо через атташе з питань праці).

Сьогодні ряд азійських країн мають кілька мільйонів своїх громадян, які працюють за кордоном. Міграція заради працевлаштування в даний час розглядається практично всіма національними урядами як зростаюче явище, особливість процесу глобалізації і значною мірою як позитивний розвиток, що сприяє не тільки зростанню інвестицій в освіту, а й залучення досвіду, інформації та торговельних можливостей. Все більше і більше

урядів розглядають трудову міграцію як частину своєї стратегії в галузі зайнятості і впроваджують відповідні заходи, щоб використати усі наявні можливості в цій сфері.

Обставини, за рахунок яких має місце міграція, сформували азійські підходи до питання захисту прав мігрантів. Оскільки більшість працівників виїжджають до країн, де існують недоліки у захисті прав трудових мігрантів (в законодавстві або на практиці), уряди зробили акцент на трудових договорах як правовій підставі для утвердження та захисту прав і обов'язків своїх громадян. З цієї причини шахрайства при наймі на роботу, дезінформація і підміна контрактів опинилися в центрі уваги, і уряди зосередилися на відповідній політиці та заходах, щоб зупинити порушення. Комерціалізації міграційних процесів, особливо найм на роботу, є іншою серйозною проблемою для країн-донорів. Перевірка сумлінного виконання зобов'язань іноземними роботодавцями, обґрунтованість та адекватність запропонованого працевлаштування, реєстрація контрактів, які передбачають покарання за протизаконні дії, переслідування робітників і посередників — усі ці питання мають бути вирішені адміністративними органами, деякі з яких не мають належних правових мандатів і адекватних бюджетних ресурсів.

Країни-походження мігрантів також мають розробити відповідні заходи для забезпечення мігрантів в разі непередбачуваних обставин, такі як відмова у наймі та примусове повернення працівників; правовий захист громадян, які беруть участь у дорогих судових процесах у приймаючих країнах; медичне обслуговування постраждалих працівників, покинутих своїми власними роботодавцями; розв'язання конфліктних ситуацій і суперечок з роботодавцями. Деякі країни, такі як Пакистан і Філіппіни, стали першими у створенні фондів і спеціалізованих установ для надання фінансової допомоги і послуг трудовим мігрантам і членам їх сімей. Аналогічні заклади вже створені в Таїланді та Шрі-Ланці [9].

У той час як виникають серйозні проблеми з азійською міграцією, більшість урядів країн регіону сьогодні визнають, що вони серйозно зацікавлені в розвитку міграційних процесів. Прийняття на саміті АСЕАН в Себу в січні 2007 року Декларації про захист прав трудових мігрантів було знаковою подією, тому що продемонструвало консенсус серед держав-членів щодо того, що захист трудових мігрантів та забезпечення справедливого ставлення до них мають важливе значення для цілісності міграційної системи. Підтверджуючи суверенітет держав у визначенні їх власної політики у сфері міграції, Декларація наголошує на їх зобов'язаннях щодо припинення нелегальної міграції і торгівлі людьми, регулювання найму на роботу, забезпечення мігрантам доступу до правової та судової системи і розробка правових актів з питань щодо захисту прав трудових мігрантів.

Відсутність державних органів у організації міграційного руху призвело до значної комерціалізації міграційних процесів, що не зустрічається в інших регіонах. Роль приватних посередників полягає у сприянні швид-

кому розширенню системи і її відносної ефективності. Проте існують серйозні проблеми з шахрайством та різними зловживаннями, яку роблять міграцію ризикованою і дорогою для робітників. Велика кількість урядів країн походження мігрантів повинні вжити рішучих заходів для розв'язання проблеми шахрайських пропозицій працевлаштування та організованих схем нелегальної контрабанди працівників через кордони, а також накласти обмеження на збори, які стягуються з працівників.

Захист прав мігрантів ускладнюється і тим, що трудові угоди, в яких прописано забезпечення захисту мігрантів, є радше винятком, аніж загальним правилом. Це обмежує ефективність спроб країн-донорів мігрантів отримати більше контролю над міграційними процесами. Країни походження мігрантів, які вжили заходи в односторонньому порядку, наприклад, встановили мінімальні стандарти заробітної плати для своїх громадян, стали свідками витіснення своїх громадян з ринку [10].

Основні трудові права на укладання колективних договорів і на захист від примусової праці і дискримінації повинні застосовуватися до всіх трудових мігрантів. Однак ці права не завжди реалізуються на практиці, особливо там, де трудові інститути є слабкими або там, де уряди дозволили приватним компаніям прописувати в трудових договорах інші положення. Існують випадки, коли відмовляють у праві на вступ до профспілки відповідно з двосторонніми угодами. У випадку нелегальних мігрантів, їх становище абсолютно виключає можливість користуватися цими правами. Більшість трудових мігрантів позбавлені можливості кращого працевлаштування, оскільки існують обмеження по зміні роботодавців, навіть після багатьох років безперервної легальної роботи. Трудові мігранти в деяких країнах фактично опиняються в рабстві, тому що поширена практика конфіскації паспортів і проїзних документів роботодавцями після прибуття працівника.

Юридичний чи законний статус не завжди є гарантією кращого захисту від дискримінації, експлуатації або загрози здоров'ю. Дослідження, проведені в різних країнах, довели, що трудовим мігрантам платять набагато менше, ніж місцевим робітникам (часто тільки половину заробітної плати останнього) за ту саму роботу, і що вони виключені з соціального захисту та іншої допомоги і пільг. Оскільки жінки-мігранти часто концентруються в менш регульованих секторах економіки, вони, як правило, страждають від надмірних годин праці без оплати понаднормових, через відмову у щотижневих днях для відпочинку і нерідко від фізичного насильства. Хоча уряди не ігнорують ці проблеми, лише деякі з них мають системи (наприклад, трудові інспекції) для моніторингу проблем, які зачіпають трудових мігрантів, та вироблення необхідних рішень.

ВИСНОВКИ

Наукова новизна цієї статті полягає в тому, що в ній проаналізовано тенденції руху робочої сили в Південно-Східній Азії. Економічне зростання в цьому регіоні, нерівномірні демографічні тенденції, більш тісна економічна інтеграція і постійні відмінності в

рівнях доходів між країнами походження та призначення ймовірно сприятимуть зростанню міграційних потоків у цьому регіоні. Я вважаю, що попит на іноземну робочу силу в регіоні залишиться стійким в середньостроковій перспективі. У Таїланді, де робоча сила зростає приблизно на 1% на рік, зростання ВВП на рівні близько 4,5% на рік спричинило надлишковий попит на робочу силу в обсязі 474 000 осіб у 2011 році. У Малайзії, де робоча сила хоча і зростає швидшими темпами в 2,3% на рік, очікується додатковий попит на іноземну робочу силу в обсязі 147 000 осіб через більш високе зростання ВВП в 5,5%. У Сінгапурі додатковий попит на іноземну робочу силу у 2011 році склав приблизно 41 000 осіб.

Розглядаючи це питання на більш загальному рівні, можна виокремити тенденції та особливості сучасних міграційних процесів у даному регіоні:

1) зростання кількості азійських робочих контрактів на Близькому Сході, яке розпочалося в середині 1970-х років і яке продовжується і розширюється за межі початкових міграційних рухів, що були прив'язані до масових інвестицій в будівництво інфраструктури. Сьогодні попит на іноземних робітників на Близькому Сході також зростає і в інших секторах, зокрема в сільському господарстві, торгівлі і туризмі, сфері послуг, транспорту і охорони здоров'я. Протягом останніх двох десятиліть середній термін перебування подовжився в результаті значного попиту на робочу силу в набагато більшій кількості секторів економіки, в тому числі і тих, де робочі місця не обмежені у часі;

2) кількість жінок-трудомих мігрантів, особливо тих, які зайняті в побутовому секторі, швидко зростає, а в деяких випадках домінує в загальних міграційних потоках на Близькому Сході, так само, як і по інших напрямках. Ця міграція включає в себе певні підсистеми, адже домогосподарства практично виключені зі сфери нагляду праці. На робітників, зайнятих в побутовому секторі, як правило, не поширюється трудове законодавство;

3) переміщення робочої сили у країнах Східної та Південно-Східної Азії набиало обертів протягом останніх двох десятиліть, за винятком короткої перерви в період після азійської економічної кризи. Зростання частки іноземних працівників у загальній чисельності зайнятих в Сінгапурі, Малайзії, Республіці Корея, Таїланді, Тайвані, Китаю демонструє, що ці рухи не є циклічним явищем, а швидко стають структурною особливістю економіки цих країн;

4) частка фахівців і високо-кваліфікованих робітників у внутрішньорегіональних потоках як і раніше відносно невелика в порівнянні з міграційними потоками до Північної Америки. Однак все більше і більше країн відкривають двері для імміграції таких працівників;

5) існує багато доказів того, що міграційні рухи, пов'язані з поверненням мігрантів на Батьківщину, мають тимчасовий характер. Більшість трудових мігрантів залишає країни працевлаштування на момент сплинення їх контрактів та повертаються на батьківщину, тільки щоб відшукати ще один контракт за кордоном. Те саме не можна сказати про тих, хто нелегально потрапив до країн працевлаштування.

Вони мають тенденцію залишатися довше, поки не змушені повертатися через безробіття або через ризик позбавлення волі;

6) багато країн-реципієнтів робочої сили у Східній та Південно-Східній Азії створили тимчасові "програми для гастарбайтерів" у відповідь на попит промисловості на додаткову робочу силу. Ті країни, які забарилися створити такі програми, зараз будуть відчувати ще більш труднощі з їх можливою реалізацією. Наочним прикладом цього є значна кількість нелегальних мігрантів у таких країнах як Малайзія й Таїланд;

7) інфраструктура для трудової міграції у Східній та Південно-Східній Азії значною мірою була побудована за рахунок приватного сектора. Уряди країн походження мігрантів створили закони та інститути для регулювання трудових міграційних потоків, але вони поклали процес наймання та працевлаштування працівників значною мірою на комерційні посередників;

8) в останні роки все більша кількість країн працевлаштування трудових мігрантів укладають двосторонні трудові договори з країнами походження мігрантів з метою уникнення багатьох проблем, особливо тих, що пов'язані з найманням працівників. Однак ці угоди в основному зосереджені на формалізації міграційних процесів, а не на гарантуванні мінімального розміру заробітної праці та інших умов найму.

Література:

1. World Migration Report 2010, The Future of Migration: Building capacities for change: http://publications.iom.int/bookstore/free/WMR_2010_ENGLISH.pdf
2. Migration Trends in Southeast Asia: <http://www.adb.org/Documents/Reports/Workers-Remittance/chap2.pdf>
3. South-East Asia: 2011 Regional Operations Profile: <http://www.unhcr.org/pages/4b17be9b6.html>
4. International Labour Migration in Southeast Asia: Governance of Migration and Women Domestic Workers: <http://intersections.anu.edu.au/issue15/kaur.htm>
5. The governance of labor migration in Southeast Asia / Kneebone, Susan, 2010: <http://www.thefreelibrary.com/The+governance+of+labor+migration+in+Southeast+Asia.-a0237050219>
6. Migration in Southeast Asia/John Walsh: http://www.suite101.com/article.cfm/east_asian_history/109701
7. Population, Migration and development in Asia, with special emphasis on the South Pacific: The Impact of Migration on population and the MDGS / J.L. Rallu: http://www.un.org/esa/population/meetings/EGM_Iltmig_Asia/P02_Rallu.pdf
8. International Labour Organization/Managing labor migration in Southeast Asia — http://www.ilo.org/asia/info/public/features/lang--en/WCMS_107822/index.htm
9. Migration in East and Southeast Asia: http://globalgeography.aag.org/Migration1e/CaseStudy4_Singapore_Aug10/CaseStudy4_Singapore_Aug104.html
10. Migration News / Southeast Asia: http://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3260_0_3_0

Стаття надійшла до редакції 12.12.2011 р.