

Н. І. Синковець,
*аспірант кафедри міжнародного бізнесу,
Інститут міжнародних відносин
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка, м. Київ*

РЕГУЛЯТОРНА ПОЛІТИКА МІГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ІНТЕГРАЦІЙНОМУ УГРУПОВАННІ АСЕАН

Асоціація держав Південно-Східної Азії – політична, економічна і культурна регіональна міжурядова організація держав, що була створена в 1967 році, за ініціативи Індонезії, Малайзії, Сінгапуру, Таїланду і Філіппін. Діяльність АСЕАН була спрямована на підтримку миру в регіоні та побудову суспільства, вільного від впливу зовнішніх сил.

Проблема трудової міграції в регіоні Південно-Східної Азії є досить гострою. На країни АСЕАН припадає близько 14 мільйонів трудових мігрантів, причому в рамках регіонального співтовариства АСЕАН працюють близько 6 мільйонів мігрантів, головним чином, в Малайзії, Таїланді, Брунеї та Сінгапурі.

В АСЕАН країнами з найбільшим обсягом робочої сили можна назвати Індонезію, В'єтнам, Філіппіни та Таїланд [1].

Трудова мобільність в регіоні АСЕАН вкрай асиметрична, що пов'язано, в першу чергу, з відмінностями в рівнях розвитку держав регіону. АСЕАН являє собою конгломерат країн, що мають високий, середній, нижче середнього і низький рівень доходів. Зважаючи на це, міграція в регіоні має великий вплив через демографічну еволюцію, економічне зростання, нехватку робочої сили та відмінності в оплаті праці в державах відправлення та призначення робочої сили.

Наприклад, Індонезія є найбільшою країною-донором робочої сили, з обсягом еміграції на рівні 1,5 млн осіб, в той час як Малайзія – країною-реципієнтом, з показниками в 1,9 млн осіб.

Держави регіону випрацювали різне ставлення до проблем трудової міграції. Сінгапур, як держава з високим рівнем доходу, підтримує сувору політику щодо низькокваліфікованих іноземних працівників і заохочує міграцію професіоналів і працівників з високою кваліфікацією. В 2013 році всі трудові-мігранти складалі 37,8% від загальної кількості працівників в країні [2, с. 63].

Малайзія і Таїланд встановили більш гнучку політику щодо трудових мігрантів, що відповідає запитам ринку праці. Так, в Малайзії станом на 2006 р. близько третини робочих, зайнятих на виробництві, становили легальні трудові мігранти, з яких 65% були вихідцями з Індонезії.

Основні характеристики трудової міграції в АСЕАН:

- тимчасовий характер, що передбачає укладення строкових трудових договорів (зазвичай на 2 роки) із встановленням обмежень на перехід до іншого роботодавця, або в іншу сферу діяльності, і без права на возз'єднання з сім'єю, і вступ в шлюб для низькокваліфікованих працівників;

- чітко виражена гендерна ознака міграції: 43% всіх трудових мігрантів – жінки, зайняті в приватному секторі; чоловіча міграція пов'язана з публічним сектором економіки;

- високий рівень нелегальної міграції.

Подорож в країнах регіону терміном до 1 місяця не потребує отримання візи для громадян АСЕАН, але робочі візи залишаються предметом внутрішнього регулювання.

Країни-члени АСЕАН досить обережно підходять до участі в міжнародно-правових угодах в сфері трудової міграції. Лідером, в цьому аспекті є Філіппіни. Основним напрямком для тимчасових мігрантів – є регіон Перської затоки: Саудівська Аравія (понад 1 мільйон філіппінців працюють за строковими договорами), Об'єднані Арабські Емірати, Катар і Кувейт [2].

Обережний підхід АСЕАН до прийняття «жорстких» зобов'язань проявився ще в 2007 році при прийнятті Декларації про захист і сприяння правам трудових-мігрантів (Leaders' Declaration on the Promotion and Protection of the Rights of Migrant Workers).

Декларація визнала важливий внесок мігрантів як для країн базування, так і для приймаючих країнах.

Одним із способів задоволення потреб трудових-мігрантів в АСЕАН – це перегляд системи гарантування пенсійного доходу.

Один конкретний аспект такого соціального гарантування, що має важливе значення для транскордонних робітників є його “портативність”, що визначається як здатність зберігати актуарну вартість пенсійних накопичень при переїзді з однієї країни в іншу, або при зміні роботи.

Країн відправлення мігрантів також отримують користь від міграційних потоків, шляхом зміцнення людського капіталу та збільшення обсягу інвестицій від мігрантів.

Важливо відзначити, що для регіонів, які спрямовані на поглиблення економічної інтеграції, як АСЕАН, портативність соціального страхування може сприяти більш упорядкованому руху робочої сили в регіоні, заохоченню соціальної згуртованості і забезпеченню інтеграції [3, с. 3].

Регіональна конференція міністрів з проблеми контрабанди людей, торгівлі людьми та пов'язаної з цим транснаціональної злочинності, що відбулася на Балі 2002 році, і відома як Балійський процес, з 2011 року розширила свій фокус і звертається до проблеми нелегальної міграції серед своїх членів, результатом чого стала угода про створення відповідного

Регіонального бюро по співпраці та Регіонального офісу підтримки (Regional Cooperation Framework and Regional Support Office).

Лібералізація мобільності АСЕАН охоплює тільки окремі категорії кваліфікованих фізичних осіб, протягом обмеженого періоду перебування, а також з обмеженим доступом до ринків праці.

Права мігрантів, в основному, розглядаються на двосторонній основі, доповнені спеціалізованими діалогами та обміном досвідом на регіональному рівні [4, с.14].

При здійсненні міграційної політики керівництво країн АСЕАН виходить з інтересів економічного розвитку та підвищенні конкурентоздатності країн регіону, що в Таїланді, зокрема, виражається в легалізації в'їжджаючих мігрантів, а в Малайзії та Сінгапурі – підтримці розвитку працеефективних галузей економіки при обмеженому доступі на ринок некваліфікованих працівників [5, с. 39].

Масштаб та значення трудової міграції в країнах Південно-Східної Азії підвищується і регулювання цих процесів стає питанням нагальним. Заохочення в'їзду кваліфікованої робочої сили повинно стати пріоритетною задачею міграційної політики країн АСЕАН.

Список використаних джерел

1. Стаканов Р. Перспективи інтеграції регіонального ринку праці АСЕАН / Стаканов Р. // Міжнародні відносини. – 2014. – № 1(42) – С. 51-54.
2. Давлетгильдеев Р.Ш. Международно-правовое сотрудничество по вопросам трудовой миграции в АСЕАН / Р.Ш. Давлетгильдеев // Евразийский юридический журнал. – 2014. – № 7. – С. 61-66.
3. Pasadilla G. Social Security and Labor Migration in ASEAN [Electronic resource] / G.O. Pasasilla // Research Policy Brief . – 2011. – Mode of access: <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/157275/adbi-rpb34.pdf>
4. Regional Migration Governance [Electronic resource] / S. Lavenex, F. Jurje, T. Givens, R. Buchanan / Oxford Handbook of Comparative Regionalism. – 2015. – Mode of access: http://www.nccr-trade.org/fileadmin/user_upload/nccr-trade.ch/wp4/publications/2015_Lavenex_Jurje_et_al_.pdf
5. Рогожина Н.Г. Миграционная политика стран Юго-Восточной Азии [Электронный ресурс] / Н.Г. Рогожина // Миграционные процессы в странах Азии и Африки. Опыт государственного регулирования. – 2010. – С. 25-39. – Режим доступа: [http://mirpal.org/files/files/Миграционные%20процессы%20в%20странах%20\(1\).pdf](http://mirpal.org/files/files/Миграционные%20процессы%20в%20странах%20(1).pdf)