

7. Human Resource Management Framework. — UNIDO, 2015.

8. Lưu Minh Văn. Mật chất xám ở các nước nghèo: xu hướng, hệ quả (tiếp cận Chính trị học) // Kỷ yếu hội thảo quốc tế «Chính trị và phát triển xã hội». — Nxb Chính trị Quốc gia, 2009.

*До Хьонг Лан, канд. экон. наук, доцент  
Национальный экономический университет (Вьетнам)*

## **НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МИГРАЦИИ ВЬЕТНАМА В СТРАНЫ АСЕАН В УСЛОВИЯХ ИНТЕГРАЦИИ В РАМКАХ ЕАЭС**

В течение последних двух десятилетий трудовая миграция стала важным феноменом регионального развития в регионе ЮВА. Создание Экономического сообщества АСЕАН в 2015 г. предусматривает свободное перемещение квалификационных трудовых ресурсов в регионе. Ожидается прирост ВВП примерно в 7 % в год и числа новых рабочих мест в 14 млн. Правовая база для мобильности квалифицированных трудящихся была организована еще до создания АСЕАН:

• Agreement on the Movement of Natural Persons (MNP) in 2012 — касается только временной мобильности физических лиц для предоставления услуг;

• MRA : Mutual Recognition Arrangements in Services (признание квалификаций) — касается восьми сфер;

• признание эквивалентов дипломов — Единая система обеспечения качества высшего образования;

• система правовых документов, подписанных странами-участниками.

В странах Юго-Восточной Азии сейчас насчитывается более 9 млн трудящихся мигрантов, в том числе 7 млн чел. из асеановских стран, и это число быстро растет.

В рамках внутрорегиональной миграции можно выделить несколько приоритетных направлений движения рабочей силы. Имеются две группы стран — поставщики рабочей силы и ее принимающие. К первой группе относятся Лаос (эмигрировал 1 млн чел.), Камбоджа (1 млн чел.), Мьянма (2,2 млн чел.), Вьетнам и Индонезия (1,3 млн чел.). В этих странах в силу более высоких темпов прироста населения и его омоложения возникла избыточная рабочая сила, не имеющая возможности трудоустроиться в еще слабо развитых экономиках. Ее экономическому вытеснению сопутствует и рост спроса на нее со стороны более богатых стран региона.

Основными принимающими странами в ЮВА, на которые приходится 90 % внутриаеановской миграции рабочей силы, являются Сингапур (в 2015 г. трудилось 21 % мигрантов из региона), Таиланд

(35 %) и Малайзия (35 %). Если в Сингапуре основную массу мигрантов составляют мьянмарцы — 8 %, то большую часть мигрантов, занятых в домашнем хозяйстве, составляют малазийцы (45,0 %), в Малайзии — 42,6 % индонезийцы, в Таиланде 50 % мигрантов заняты в строительстве, в сельском хозяйстве и в трудоемких отраслях промышленности.

Согласно статистике Минтруда, 560 тыс. трудящихся составляют мигранты в 49 государствах и территориях. Страны, принимающие из Вьетнама, — это Тайвань, государства Среднего Востока (с высокой зарплатой). С каждым годом отмечается высокий прирост мигрантов. В Японии отмечается резкий прирост числа трудовых эмигрантов — более 400 % за последние 5 лет. Асеановские страны занимают лишь скромную долю в списке принимающих стран для трудящихся из Вьетнама — 10 % в общем числе мигрантов за границей.

Миграция из АСЕАН занимает более 30 % в общем числе трудовых мигрантов во Вьетнаме из всех стран мира. На долю Вьетнама приходится лишь 5 % общего числа мигрантов внутри региона, Малайзией — 28,99 % или с Индонезии — 36,83 %. В 2019 г. официальная миграция в страны АСЕАН достигла 100 тыс., уступив Мьянме, Индонезии, Малайзии, Лаосу, Камбодже.

Малайзия — самый большой принимающий рынок для миграции из Вьетнама. Доля составляет лишь 1 % всего числа мигрантов из стран АСЕАН в Малайзию. В то время Индонезия занимает 75 %, Филиппины — 15 %. В Сингапуре, где требуется более высокая квалификация, Вьетнам занимает незначительную долю.

Особенности вьетнамских мигрантов в АСЕАН:

- официальная миграция небольшая, уступает неофициальной (Thái Lan và Campuchia). Доля женщин среди вьетнамских мигрантов в АСЕАН колеблется от 30 до 50 % в последние годы в зависимости принимающих стран и профессий;

- средний возраст от 20 до 29 лет — женщины занимают 25 %, от 30 до 40 — женщины занимают от 35 до 40 %, от 40 до 50 лет — 50 %;

- сферы работы для женщин — няни, домохозяйства (25 %), швейное дело, сельское хозяйство, обслуживание, переработка морепродуктов, для мужчин — строительство, рабочие на фабриках и заводах, машиностроение, электротехника;

- мигранты Вьетнама в странах АСЕАН в основном низкоквалифицированные. По восьми сферам по соглашениям о взаимном признании квалификации для усиления свободной трудовой мобильности между СРВ и АСЕАН 200 инженеров и 10 архитекторов СРВ были признаны квалифицированными по стандартам АСЕАН.

В соответствии с докладом Международной организации труда число вьетнамских квалифицированных мигрантов в АСЕАН составило лишь 1,3 % общего числа СРВ мигрантов в АСЕАН. Высококвалифицированные трудящиеся из Вьетнама в страны АСЕАН в основном являются менеджерами или управленческими работниками совместных предприятий с вьетнамским капиталом, представительств

вьетнамских банков, корпораций. Это связано с инвестициями СРВ в страны АСЕАН в сферу услуг или производства (Лаос, Камбоджа). Несоблюдение законов принимающих стран приводит к осложнениям в отношениях между странами и ухудшению имиджа Вьетнама.

Отмечается и несоответствие между спросом в АСЕАН и предложением от Вьетнама. Со стороны АСЕАН требуются квалифицированные трудящиеся в сфере финансов, услуг, электротехники, производства автомобилей, нефте- и газовой промышленности. Со стороны Вьетнама избыток наблюдается в сельском хозяйстве, перерабатывающей промышленности. Асеановский трудовой рынок не самый привлекательный рынок для трудящихся Вьетнама из-за невысокой зарплаты и слабых механизмов защиты прав трудящихся, а в странах с высокими требованиями доступ трудящихся Вьетнама ограничен. Незначительные результаты официальной миграции Вьетнама в АСЕАН связаны еще с медленным утверждением договоров со странами региона по миграции, по правам мигрантов, а также с неподписанием соглашений со странами региона. В АСЕАН не контролируется неофициальная миграция, что приводит к трудностям в защите мигрантов. Фирмы, которые занимаются экспортом рабочей силы, часто нарушают законы.

Для активизации миграции квалифицированных рабочих в условиях интеграции и извлечения пользы из свободной мобильности надо устранить все вышеуказанные проблемы. Кроме того, необходимо распространять информацию о спросе АСЕАН на высококвалифицированную рабочую силу и готовить трудящихся согласно требованиям рынка труда.

**C. Massidda**

*University of Cagliari (Italy)*

## **DOES TOURISM DEVELOPMENT ALLEVIATE THE GRIP OF POVERTY SOME EVIDENCE FROM RECENT LITERATURE**

International tourism is commonly recognized to have a positive relationship with economic growth [1]. After the study by Balaguer and Cantavella-Jordà (2002) [2], this relationship is formally referred to as the tourism-led growth hypothesis (TLGH), whose validity has been supported by the majority of empirical studies [1]. Many institutions and researchers have considered such a relationship the prerequisite to translate tourism growth into economic development. In light of this, the importance of tourism in the new global developmental roadmap advocated by Millennium Development Goals MDGs and then ushered in the Sustainable Development Goals (SDGs) has increased over time, par-