

УДК 339.91

Р. Стаканов, канд. екон. наук, доц.
ІМВ Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ПЕРСПЕКТИВИ ІНТЕГРАЦІЇ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ АСЕАН

Країни АСЕАН, поряд з країнами Перської затоки, є ключовим регіоном призначення міграції в рамках Азії. За останні роки в регіоні АСЕАН було запроваджено декілька угод та робочих програм щодо початку інтеграції ринку праці в рамках існуючих регіональних торговельних угод. Однак існуючі угоди не мають положень щодо сприяння повноцінній свободі руху фізичних осіб. Прийняття рішення в 2007 р. про створення регіональної Економічної спільноти АСЕАН (АЕС) до 2015 р. було важливою ініціативою в рамках вільної мобільності кваліфікованих кадрів. Створення системи визнання вмінь АСЕАН є одним з важливих кроків на шляху реалізації системи вільного руху робочої сили в рамках об'єднання. Угода АСЕАН щодо руху фізичних осіб від 2012 р. дозволяє тимчасову міграцію кваліфікованих робітників між підприємствами в рамках країн-членів АСЕАН, однак постійне проживання за даною угодою не є дозволенним.

Ключові слова: АСЕАН, трудова міграція, ринок праці, зайнятість, висококваліфікована робоча сила.

Актуальність теми дослідження. Регіон Азії є визначальним за обсягами та динамікою міжнародної трудової міграції. Поряд з країнами ОЕСР, країни АСЕАН, та регіон Перської затоки є ключовим регіоном призначення міграції в рамках Азії. Водночас, саме в об'єднанні АСЕАН досить збалансовано представлені як країни-експортери, так і країни-імпортери робочої сили. Навіть за часів глобальної економічної нестабільності, країни АСЕАН рухаються в напрямку лібералізації руху робочої сили та поступового формування єдиного регіонального ринку праці, для чого здійснюється ряд інституційних заходів як на двосторонньому, так і на регіональному рівні. Вивчення досвіду поступової інтеграції регіонального ринку праці АСЕАН має вагомий значення для формування цілісної картини формування глобального ринку праці.

Аналіз останніх публікацій. Трудова міграція, а також інтеграція ринків праці вивчається тривалий час рядом українських та зарубіжних науковців, таких як Дж. Борхас, Г. Вурсел, С. Дрінквотер, І. Івахнюк, С. Метельов, Р. Раян, О. Старк, А. Гайдуцький, Е. Лібанова, О. Малиновська, Д. Раса, А. Румянцев, А. Філіпенко, Дж. Флорес, Р. Чамі та інші дослідники. Значну увагу дослідники приділяли вивченню питання міграції в рамках АСЕАН. Так, М. Бруні [1] вивчав сценарії розвитку ринків праці АСЕАН на період 2010-35 рр., Н. Хоанг [3] аналізував наслідки інтеграції ринків праці країн АСЕАН для країн-експортерів робочої сили, М. Рігер досліджував наслідки мобільності трудових ресурсів для розвитку сектору послуг країн АСЕАН.

Постановка задачі. Завданням даної статті є дослідити стан ринку праці в країнах АСЕАН, дослідити міграційні тенденції в рамках даного об'єднання та зробити висновки з приводу того, як інтеграція регіонального ринку праці вплине на міграційні тенденції та розвиток різних сегментів ринку праці в даному субрегіоні Азії.

Результати дослідження автора. Головними країнами призначення в даному разі виступають Сінгапур, Таїланд та Малайзія. Кількість іноземних робітників в Малайзії складає понад 1,5 млн. осіб, що становить 13% від загальної кількості зайнятих в країні. Половина з них походять з Індонезії, також вагомим є мігрували з Непалу, М'янми та Бангладеш до Малайзії. Ці іммігранти є переважно працевлаштованими в промисловому секторі (37%), а також сільському господарстві (29%), де вони складають близько третини від усієї кількості зайнятих в країні. В Сінгапурі 1,2 млн. іноземних робітників складають 35% від загальної кількості робочої сили в країні, серед яких 14% – це кваліфіковані робітники [4].

В Таїланді рівень безробіття варіювався від 1 до 2% (0,8% – в жовтні 2014 р. [7]), поза межами ринку праці залишалось менше 1 млн. робітників. Очевидною є критична необхідність трудової імміграції для задоволення потреб ринку праці, особливо у випадку з робітниками низьких кваліфікацій. Серед загальної кількості 1,3 млн.

офіційних трудових мігрантів в країні в 2010 р., переважна більшість походили з М'янми. Серед них, 10% працювали в секторі домашніх господарств, де вони склали 35% від загальної кількості зайнятих в даному секторі економіки Таїланду [4].

Прийняття рішення в 2007 р. про створення регіональної Економічної спільноти АСЕАН (АЕС) до 2015 р. було важливою ініціативою в рамках вільної мобільності кваліфікованих кадрів. Згідно плану АЕС, її п'ятою основою буде вільний рух кваліфікованої робочої сили, що є вагомим кроком до створення інституцій та механізмів управління мобільністю осіб в регіоні. На практиці, АЕС повинен сприяти видачі віз та дозволів на роботу спеціалістам з країн АСЕАН, а також стимулювати кваліфікованих робітників до трансграничної торгівлі та інвестиційної діяльності. Термін "кваліфікована робоча сила" в рамках АСЕАН обмежений 7 професіями, які зазвичай підпадають під ліцензування в рамках країн АСЕАН: інженери, архітектори, лікарі, дантисти, медсестри, бухгалтери та геодезисти [4].

Навіть для обмеженого переліку спеціальностей, визнання професійних кваліфікацій залишається перешкодою для реалізації проекту вільного руху робітників. В зв'язку з цим, було розроблено угоди щодо взаємного визнання кваліфікацій в пріоритетних секторах послуг та виділення ключових компетенцій в рамках цих секторів, що розпочали свою дію в АСЕАН з 2015 р. Такі угоди стосуються інженерів, архітекторів, а також окремих видів послуг, зокрема, в сфері ІТ, охорони здоров'я, бухгалтерських послуг, та геодезії [4].

Разом з тим, перешкодою на шляху впровадження Угоди про визнання кваліфікацій може стати національне законодавство країн учасниць. Так, філіппінські обмеження передбачають прийняття окремих законів по встановленню винятків для країн членів АСЕАН. Існуючі ліцензійні вимоги до тих самих професій відрізняються в різних країнах [4].

Створення системи визнання вмінь АСЕАН є одним з кроків в напрямку реалізації Угод спільного визнання. Даний підхід є наростаючим, починаючи зі встановлення системи національних вмінь, включно з Програмою Міністрів Праці АСЕАН 2010-15 рр. Незважаючи на це, країни-члени АСЕАН все ще використовують різні системи та стандарти регулювання та сертифікації кваліфікацій робітників [4].

Система кваліфікацій АСЕАН розвивалась також в рамках угод про вільну торгівлю АСЕАН+1. Спільне визнання системи національних кваліфікацій розвивається в рамках спеціального проекту вільної торгівлі АСЕАН-Австралія-Нова Зеландія. В рамках проекту забезпечується збільшення потенціалу для національних кваліфікаційних рамок як засобу вдосконалення системи управління освітою і професійною підготовкою. Багатосекторальна робоча група була заснована в 2012 р.

для створення в рамках АСЕАН Основ кваліфікаційних компетенцій [4].

Незважаючи на це, не всі країни-члени АСЕАН рухались в напрямку створення таких кваліфікаційних систем. З метою врахувати такий різношвидкісний підхід, була запроваджена формула "АСЕАН мінус "ікс"" (ASEAN minus x), відповідно до якої спільна робота по визнанню рамок робочих компетенцій має вестись навіть за умови, коли на всі країни АСЕАН запровадили відповідну Рамкову програму, що потребує додаткової координації між національними органами та установами [4].

Угода АСЕАН щодо руху фізичних осіб від 2012 р. дозволяє тимчасову міграцію кваліфікованих робітників між підприємствами в рамках країн-членів АСЕАН, однак постійне проживання за даною угодою не є дозволеним. Крім того, угода стосується лише керівного складу та професіоналів, таких як бізнес-відвідувачі, особи, що надають послуги за контрактом, внутрішньо

корпоративні трансферти робітників. Навіть за даною угодою, видача віз і дозволів на роботу для кваліфікованих робітників, які є задіяними в транскордонній торгівлі та інвестуванні не є стандартизованими за терміном видачі, а також спрощенню процедур їх оформлення [4].

Ціль запровадження вільної мобільності робітників в 2015 р. впливає також на національні стратегії людських ресурсів. В Таїланді система навчання та кваліфікації відповідно до Національного економічного та соціального плану розвитку на 2012-16 рр. враховувала як можливості більш високої мобільності для громадян, чий професії підпадають під дію документу, так і потенційні виклики зростаючої конкуренції в цих сферах, включно з впливом умів [4].

Загалом, країнами з найбільшим обсягом робочої сили є Індонезія, а також В'єтнам, Філіппіни та Таїланд (Таблиця 1). В регіоні існує значна динаміка приросту робочої сили в усіх країнах АСЕАН.

Таблиця 1. Робоча сила країн АСЕАН, тис. осіб [5]

Країна-член	1995 р.	2000 р.	2008 р.	2015 р.	2020 р.
Бруней	131	155	191	221	240
Камбоджа	4 936	5 916	7 680	9 104	10 014
Індонезія	86 879	99 577	115 443	128 805	137 382
Лаос	2 119	2 391	2 964	3 601	4 009
Малайзія	8 167	9 737	11 867	13 856	15 170
М'янма	22 412	24 858	28 361	31 307	33 038
Філіппіни	27 460	30 830	37 862	44 407	49 266
Сінгапур	1 739	2 059	2 411	2 709	2 805
Таїланд	32 030	34 176	36 937	38 279	38 669
В'єтнам	35 585	38 716	46 602	52 797	55 979
АСЕАН, загалом	221 459	248 415	290 317	325 085	346 572

Сектор послуг став ключовим генератором зайнятості в країнах АСЕАН, на нього в 2010 р. припадало 36,5% зайнятості в регіоні та від 40 до 60% ВВП в 2012 р. Хоча, загалом, регіон залишався значною мірою сільськогосподарським, частка робітників села в загальній зайнятості в 2007 р. складала 44,5%. До 2015 р. очікувалось зростання частки зайнятих в сфері послуг до 41% [5].

Рух осіб в рамках АСЕАН відрізняється в різних країнах регіону, окремі країни характеризуються як пере-

важно країни походження, оскільки їхній експорт мігрантів до інших країн АСЕАН перевищує імміграцію з інших країн об'єднання. Індонезія, Лаос, М'янма, Філіппіни та В'єтнам відносяться до такої категорії країн. Найбільшою країною походження є Індонезія з обсягом еміграції на рівні 1,5 млн. осіб, в той час як Малайзія є найбільшою країною призначення з обсягом імміграції на рівні 1,9 млн. осіб (Таблиця 2).

Таблиця 2. Міграція в рамках АСЕАН, тис. осіб [5]

Країна	Міграція всередині АСЕАН		Загальна міграція		Частка внутрішньої міграції в рамках АСЕАН в структурі загальної міграції, у %	
	Еміграція	Імміграція	Еміграція	Імміграція	Еміграція	Імміграція
Бруней	9,3	120,5	24,3	148,1	38,2	81,4
Камбоджа	53,7	320,6	350,5	335,8	15,3	95,5
Індонезія	1 518,7	158,5	2 504,3	397,1	60,6	39,9
Лаос	82,8	10,1	366,7	19,4	22,6	53,6
Малайзія	1 195,6	1 883,0	1 481,2	2 357,6	80,7	79,9
М'янма	321,1	0,8	514,7	98,0	62,4	0,8
Філіппіни	335,4	9,1	4 275,6	435,4	7,8	2,1
Сінгапур	122,3	1 163,0	297,2	1 966,9	41,1	59,1
Таїланд	262,7	448,2	811,1	1 157,3	10,0	31,0
В'єтнам	222,0	21,5	2 226,4	69,3	10,0	31,0
Загалом	4 123,5	4 123,5	12 852,0	6 984,5	32,1	59,2

Як видно з Таблиці 2, Малайзія, Індонезія, М'янма та деякою мірою Сінгапур є країнами з високою часткою мігрантів до інших країн АСЕАН стосовно загальної міграції. Це вказує на те, що мігранти з цих країн більшою мірою схильні до міграції в рамках організації ніж до третіх країн. Мігранти з таких країн як В'єтнам та Камбоджа рухаються переважно до країн, що не належать до АСЕАН [5].

З демографічної точки зору, середнє зростання населення в країнах CLMV є вищим ніж в решті країн АСЕАН (2,1 та 1,2% щорічного приросту в 2005-2010 рр., відповідно). Найвищі показники приросту демонстрували Кам-

боджа та Лаос (2 і 2,2%, відповідно). Поряд з тим, вікова структура країн CLMV є досить молодою. Таким чином, дані країни стикаються з проблемою створення нових робочих місць та подолання безробіття [3].

Робоча сила країн CLMV направлятиметься до країн АСЕАН-6, в першу чергу до Сінгапуру та Малайзії, а також до Таїланду, зважаючи на більш високий рівень оплати праці висококваліфікованих спеціалістів в цих країнах, а також кращі умови життя. Це формує умови для підвищення конкурентності з 2015 р. даного сегменту ринку праці в цих країнах [3].

В рамках АСЕАН існує ряд правил регулювання мобільності робітників, зокрема, План Економічної Спільноти АСЕАН на 2009-15 рр. включає вільний рух послуг, зокрема і фізичних осіб та вільного руху кваліфікованих робітників. На основі Дорожньої карти АСЕАН на 2009-15 рр. концепція вільного руху робітників є не абсолютною. Вільний рух робітників регулюється за допомогою місцевих та національних правил [5].

Окремі дослідники вважають, що країни АСЕАН повинні створити Інформаційну систему ринку праці, для того, щоб робітники з бідніших країн могли заповнювати вакансії в багатших країнах. Так, М. Бруні [1] вказує на те, що понад 90% робітників Сінгапуру віком від 15 до 44 років мають середню або вищу освіту, натомість таких робітників менше половини в Камбоджі, Лаосі та В'єтнамі. Дослідник вважає, що створення Фонду міграційної зайнятості допоможе направити кошти з приймаючих країн до країн походження міграції, для часткового покриття витрат на освіту мігрантів за стандартами приймаючих країн. Сінгапур є ключовою країною призначення для кваліфікованих мігрантів з інших країн АСЕАН, переважно з Малайзії та Філіппін [6].

Держави-члени АСЕАН зобов'язалися прискорити видачу віз, розвивати Угоди про взаємне визнання, щоб прискорити визнання повноважень, отриманих за межами країни працевлаштування, гармонізувати навчальні та кваліфікаційні вимоги, а також підвищити мобільність студентів та викладачів між державами-членами. Лише створення агенцій "єдиного вікна" по видачі віз, а також підписання Угод про взаємне визнання дипломів та гармонізація кваліфікацій не є достатнім для забезпечення більш високих показників мобільності в рамках АСЕАН, оскільки тестування ринків праці, квоти та обмеження доступу до виконання певних робіт для іноземців, зменшують загальну доступність для мігрантів з країн АСЕАН до ринків праці інших країн об'єднання. В окремих випадках, уряди дозволяють приватним ліцензованим асоціаціям оцінювати кваліфікаційний рівень, отриманий мігрантами поза межами країни призначення, а також визначати чи іноземці можуть отримати ліцензію на бухгалтерську, інженерну або медсестринську діяльність [6].

За останні роки в регіоні АСЕАН було запроваджено декілька угод та робочих програм щодо початку інтеграції ринку праці в рамках існуючих регіональних торговельних угод (РТУ). Однак існуючі угоди не мають положень щодо сприяння повноцінній свободі руху фізичних осіб. Регіональні торговельні угоди не забезпечують повномасштабного вільного руху робочої сили або ж мобільності в наданні послуг, оскільки РТУ зазвичай виключають постійну міграцію до ринку праці, а самі такі угоди не впливають на можливості країн регулювати в'їзд та умови перебування в країні іноземних громадян. РТУ мають тенденцію до дублювання ключових базових умов ГАТС, а саме сприяння вільному руху висококваліфікованих робітників та спеціалістів, а також тісно пов'язують інвестиції з спеціалізованими вміннями, які потребують такі інвестиції [3].

Однією з найбільш важливих робочих програм по інтеграції ринків праці в рамках АСЕАН було створення Міністерства праці АСЕАН. З 2000 р. Робоча Програма Міністерства створила рамки для підготовки робочої сили регіону до наслідків глобалізації та торгової лібералізації. В рамках програми спершу було встановлено п'ять широких ініціатив: формування зайнятості, моніторинг ринку праці, соціальний захист, мобільність праці, а також тристороння співпраця. В 2006 р. до даного переліку додалась охорона праці. Окрім цього переліку пріоритетів в Робочій програмі в 2007 р. лідерами країн

АСЕАН була підписана Декларація про захист прав трудових мігрантів. Декларація встановлює вимогу до країн членів організації сприяти справедливому поводженню, відповідному захисту праці, оплаті праці, адекватному доступу до гідних умов праці та проживання для трудових мігрантів [3].

Варто розділяти поняття взаємозалежності ринків праці та інтеграції ринків праці. Взаємозалежність ринків праці відноситься до рівня реакції на зміни в економіці однієї країни на ринки праці в інших країнах. Взаємозалежність, таким чином, може поглиблюватися за відсутності бар'єрів в міжнародній мобільності факторів виробництва та вільній торгівлі. Такі бар'єри можуть бути як суто економічними, наприклад, транспортні витрати, так і інституційними, як у випадку з законодавчими обмеженнями на рух робочої сили. Натомість, інтеграція ринків праці вказує на те якою мірою мобільність факторів виробництва є можливою між двома або більше країнами [3].

Заснуванню ринку праці АСЕАН в 2015 р. повинно дати позитивний ефект на ситуацію з людськими ресурсами в країнах групи CLMV (Камбоджа, Лаос, М'янма та В'єтнамі). По-перше, кооперація між країнами повинна покращити потоки інформації. Країни походження та приймаючі країни, роботодавці та трудові мігранти повинні отримати вигоди від кращої прозорості та інформаційного обміну стосовно законів, правил та процедур, якими регулюються трансграничні міграційні потоки робітників [3].

По-друге, інтегрований ринок праці повинен допомогти робітникам з країн CLMV розвинути свої вміння та підвищити досвід через підготовче навчання в робочий та позаробочий час, або професійне навчання в країнах-членах АСЕАН. Наприклад, урядом В'єтнаму була запроваджена політика сприяння професійній підготовці та орієнтації трудових мігрантів перед їхньою відprawкою закордон. Програми підготовки включають базове навчання та ознайомлення з традиціями приймаючих країн, питання трудової дисципліни. В 2007 р. з державного бюджету В'єтнаму було виділено 1 млрд. дол. США на покращення якості національної робочої сили з метою зробити експорт праці з В'єтнаму конкурентоспроможним щодо інших країн. Понад 50% закордонних робітників відвідували курси професійного навчання. П. Гуї [3] стверджує, що запровадження такої політики зробило свій внесок в покращення якості праці в'єтнамських трудових мігрантів закордоном [3].

По-третє, інтеграція ринку праці АСЕАН сприяє захисту прав трудових мігрантів. Декларація АСЕАН про захист прав трудових мігрантів (2007 р.) передбачає зменшення трансакційних витрат та експлуатації, з якою стикаються мігранти, коли вони шукають роботу закордоном. Зокрема до таких витрат відносяться вартість паспортів та віз, а також інші збори, що збираються місцевими урядами та агентствами, скорочення кількості випадків експлуатації робітників на місцях зайнятості, незаконними посередницькими організаціями в країнах походження та призначення міграції при пересилці грошових переказів на батьківщину [3].

По-четверте, інтегрований ринок праці частково вирішує проблему нелегальної міграції. Вона може покращити прозорість та зменшити бюрократичні та документарні вимоги для легального в'їзду та зайнятості, покращення інформаційного потоку щодо штрафів за нелегальний в'їзд та зайнятості, дозволяє обмін інформацією між урядами щодо нелегальних мігрантів та спільних акцій щодо депортації цих робітників та їхнього повернення на батьківщину без перспектив циклічної міграції [3].

Висновки. Країни АСЕАН, на відміну від багатьох інших регіонів світу, не є виключно переважно країнами походження, або країнами призначення міграції, оскільки об'єднують різноманітні країни за відношенням до міграційного процесу. Хоча, загалом еміграція в країнах регіону вдічі перевищує показники імміграції, більша частина наявних іммігрантів походить саме з країн регіону, що формує сприятливі передумови до подальшого поглиблення інтеграції регіонального ринку праці. Створення Економічної спільноти АСЕАН дало поштовх лібералізації трудової міграції окремих категорій висококваліфікованих робітників в рамках об'єднання. На сьогодні, навіть в реалізації даного обмеженого способу забезпечення вільної мобільності існує ряд перешкод, в тому числі і необхідність запровадження дієвого механізму визнання компетенцій, отриманих в інших країнах АСЕАН. Водночас, запровадження вільного руху робітників з 2015 р. впливає також на національні стратегії людських ресурсів країн регіону.

Список використаних джерел

1. Bruni Michele. 2013. Labor market and demographic scenarios for ASEAN countries (2010-35) Education, skill development, manpower needs, migration flows and economic growth. DEMB WP 6. January.
2. Employment practices and working conditions in Thailand's fishing sector / Asian Research Center for Migration [Electronic source]. – Mode of access: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/documents/publication/wcms_220596.pdf
3. Hoàng N. H. Toward an Integrated ASEAN Labor Market Prospects and Challenges for CLMV(1) Countries [Electronic source] / N. H. Hoàng – Mode of access: <http://tapchi.vnu.edu.vn/upload/2014/02/1123/3.pdf>
4. Labor Migration, Skills & Student Mobility in Asia / OECD [Electronic source]. – Mode of access: <http://www.oecd.org/migration/Labour-migration-skills-student-mobility-in-Asia.pdf>
5. Riquer M. G. ASEAN 2015: Implications of People Mobility and Services [Electronic source]. / M. G. Riquer – Mode of access: <http://ilsdole.gov.ph/wp-content/uploads/2013/01/Riquer-ASEAN-2015-Implications-of-People-Mobility-and-Services.pdf>
6. Southeast Asia: ASEAN 2015 [Electronic source] / The University of California, Davis. – Mode of access https://migration.ucdavis.edu/mn/more.php?id=3868_0_5_0
7. Thailand unemployment rate [Electronic source] / Trading Economics. – Mode of access: <http://www.tradingeconomics.com/thailand/unemployment-rate>

Надійшла до редколегії 30.11.14

R. Stakanov, канд. экон. наук, доц.

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко, Киев, Украина

ПЕРСПЕКТИВЫ ИНТЕГРАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА АСЕАН

Страны АСЕАН, вместе со странами Персидского залива, являются ключевым регионом назначения миграции в рамках Азии. За последние годы в регионе АСЕАН было подписано несколько соглашений и рабочих программ по началу интеграции рынка труда в рамках существующих региональных торговых соглашений. Однако существующие соглашения не содержат положений по содействию полноценной свободе движения физических лиц. Принятие решения в 2007 о создании регионального Экономического сообщества АСЕАН в 2015 было важной инициативой в рамках свободной мобильности квалифицированных кадров. Создание системы признания квалификаций в рамках АСЕАН является одним из важных шагов в направлении реализации соглашений свободной передвижения рабочей силы. Соглашение АСЕАН о движении физических лиц от 2012 г. разрешает временную миграцию квалифицированных рабочих между предприятиями в рамках стран-членов АСЕАН, однако постоянное проживание по настоящему Договору не разрешено.

Ключевые слова: АСЕАН, трудовая миграция, рынок труда, занятость, высококвалифицированная рабочая сила.

R. Stakanov, PhD, Associate Professor

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

OUTLOOK OF ASEAN REGIONAL LABOUR MARKET INTEGRATION

ASEAN, together with the Gulf countries, is a key destination region of migration within Asia. In recent years, in the ASEAN region were signed several agreements and working programs on the labor market integration within existing regional trade agreements. However, existing agreements do not contain provisions to promote full freedom of natural person's movement. Establishing in 2007 a regional ASEAN Economic Community (starting from 2015) was an important initiative in the framework of the free mobility of highly qualified personnel. Creating a system of recognition of qualifications in ASEAN is one of the important steps towards the implementation of the agreements of free movement of labor. ASEAN Agreement on the movement of individuals (2012) authorizes temporary migration of skilled workers between enterprises within the ASEAN member countries, but permanent migration under this Agreement is prohibited.

Keywords: ASEAN, labor migration, labor market, employment, highly skilled worker.

УДК

О. Шнирков, д-р экон. наук, проф.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

ЕКОНОМІЧНА АСОЦІАЦІЯ УКРАЇНИ З ЄС ТА УГОДИ З ІНШИМИ КРАЇНАМИ

Аналізуються теоретичні та практичні аспекти торговельної реакції третіх країн на Угоду про асоціацію України з ЄС. Ключові слова: інтеграція, ЄС, економічна асоціація, угода про вільну торгівлю.

Фундаментальні зрушення у міжнародному поділі праці внаслідок формування регіональних та глобальних виробничих мереж у кінці ХХ – початку ХХІ століття додають нового імпульсу розвитку інтеграційних процесів. Регіональні та міжрегіональні преференційні угоди стають ефективним механізмом створення та об'єднання виробничих мереж різних країн. Якщо у 1948 – 1994 рр. до ГАТТ було нотифіковано 123 регіональні торговельні угоди (РТУ), то на початку 2013 р. до СОТ – вже 546, основна частина з яких припадає на зони вільної торгівлі (ЗВТ). У 1991 р. кожна країна мала у середньому 1,8 партнера з РТУ, у 2005 р. – 9,9, то вже у 2014 р. близько 15 країн. Правила сучасної світової торгівлі визначаються не тільки домовленостями на багатосторонньому рівні у межах СОТ, але все більше на регіональному та міжрегіональному рівнях.

В умовах регіоналізації торговельної політики все більшою актуальністю набуває аналіз економічних наслідків розвитку інтеграційних процесів для третіх країн, які не є учасниками відповідних торговельних домовленостей. Це, зокрема, стосується й стратегій розвитку вільної торгівлі у відносинах ЄС – Україна – Росія.

Економічна теорія традиційно вплив угод про зону вільної торгівлі на треті країни досліджує з точки зору ефектів створення торгівлі та відхилення торгівлі. Лібералізація взаємної торгівлі країн у межах зони вільної торгівлі об'єктивно дискримінує експортерів третьої країни. Така торговельна дискримінація, хоч й порушує режим найбільшого сприяння, але є дозволеним винятком за правилами СОТ (як і для митних союзів, прикордонної торгівлі, преференційних умов для країн, що розвиваються).