



ДОЛГОСРОЧНАЯ ПЕРСПЕКТИВА ПО УСИЛЕНИЮ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ТАДЖИКИСТАНЕ И КИРГИЗИИ (Применительно к Российской Федерации)

Автор: Томас Ачакосо

Предпосылка:

Международная трудовая миграция является естественным результатом процесса бурной экономической интеграции между странами, вызванной либерализацией торговли, потоком инвестиций и капитала, а также быстрых технологических изменений. Как бы то ни было, эта глобализация мировой экономики не привела к более свободному перемещению потока рабочих, что является наиболее распространенным фактором производственной деятельности во многих развивающихся странах, а также в странах-отправителях (поставщиков) рабочей силы. Фактически, тогда как потоки торговых и инвестиционных аспектов глобализации подвергались минимально возможному контролю, международная трудовая миграция вызвала необходимость большего вмешательства, направленного на усиление и ужесточение контроля за движением трудовых мигрантов, в то время как в связи с демографической реальностью многие развитые страны нуждаются в трудовых мигрантах, но чья принципиальная миграционная политика препятствует дальнейшей миграции на их территорию.

Есть много стран, в частности, страны с высоко развитой промышленностью, которые сталкиваются, и будут сталкиваться с двойной проблемой снижения уровня рождаемости и старения населения, в то время как другие, особенно развивающиеся страны, которые имеют молодое и растущее население, продолжают оставаться бедными и политически нестабильными. Одно ясно и это следует подчеркнуть, как константу при стабилизации трудовой миграции: существуют два ключевых исполнителя, отправляющие и принимающие страны (страны, отправляющие и страны, принимающие мигрантов). Для того, чтобы сохранить пропорциональное равенство, на любое действие с одной стороны требуется ответное действие с другой.

Учитывая эти факты, неизбежно существует и будет существовать настоятельная потребность в географической мобильности, которая имеет потенциал достижения желаемого результата для всех партнеров, но только при условии, что сотрудничество между отправляющими и принимающими странами будет значительно лучше. Данная ситуация выставляет миграцию и демографию в новом свете и открывает новую перспективу для нахождения беспроблемного решения, когда и отправляющая и принимающая страна выигрывают в результате совпадения интересов всех заинтересованных сторон. Таким образом, можно реалистично решить проблемы интеграции в принимающих странах, проблемы 'утечки мозгов' в отправляющих странах и проблемы, связанные со всякого рода угрозами человеческой безопасности.

Миграцию следует рассматривать, как частичный ответ на избыток предложения трудовых ресурсов в отправляющих странах, а также и на старение и со временем сокращающуюся отечественную рабочую силу в развитых странах. В этом отношении, развитые страны должны будут проводить всестороннюю миграционную политику, совмещающую в себе процедуры отбора и приема людей, которым по экономическим причинам дается определение, как временные мигранты, или как постоянные иммигранты или даже как



неквалифицированные рабочие. И они могли бы уделять больше внимания развитию навыков и квалификации в потенциально отсылающих странах, таких как совместное финансирование разделов образовательной системы, для того, чтобы уравновешивать негативное воздействие «утечки мозгов», которое испытывают отсылающие страны.

Сегодня точное количество нерегулируемых (незаконных) мигрантов по своей сути не отражено в официальной статистике, но ее размеры можно логически вывести по различным программам легализации (амнистирования) некоторых стран, в частности Италии и Испании. Согласно данным Соединенных Штатов в Испании за 1985-1986 годы поступили 44,000 заявлений о регуляризации, в 1991 году - 133,000 и несколько сотен тысяч в 2004 году. В Италии в 1987-1988г. было зарегистрировано 105,000 заявлений, 216 000 человек получили временное разрешение на пребывание в 1990 году, и еще 700,000 человек в 2002 году.

Размеры данных цифр показывают огромный дисбаланс между спросом на рабочих и отсутствием правильной политики для законного обеспечения предложения из стран, которые хотят восполнить этот пробел. Таким образом, неспособность отсылающих стран признать или осуществить разумную политику, основанную на таких реалиях рынка труда, способствуют еще большей уязвимости рабочих мигрантов, которые вынуждены платить огромные деньги контрабандистам за фальшивые документы. Логическим следствием являются трудности, которые испытывают отдельные лица, ищущие работу за границей и усиление давления на высокий уровень роста рабочей силы в странах, которые хотят снизить уровень безработицы и получать иностранную валюту через операции по своим межгосударственным программам по внешней миграции.

Положение трудового мигранта, уже и без того являющегося жертвой неэффективного управления своими миграционными правилами по отношению к рыночному спросу принимающей страны, еще больше усугубляется, поскольку к нему относятся как к преступнику, за нарушение въездного закона принимающей страны. Во многих случаях можно было бы уменьшить количество случаев трафика и эксплуатации, если бы принимающие страны открыто признавали свою потребность в таких рабочих.

Многие страны, планирующие воспользоваться вкладом, который может внести миграция для решения их проблем с безработицей и сбережением иностранной валюты, сталкиваются с особо сложной задачей построения эффективных общественных институтов наряду с разработкой соответствующего законодательства, для развития которого в развитой экономике стран Европы и США, понадобился продолжительный период времени. Но развивающиеся страны, особенно те, которые находятся в переходном периоде, из числа бывших советских республик, такие как Таджикистан, Киргизия, Украина, Албания, Молдова, Армения, Москва (Россия) или Африканские государства, такие как Кения, Танзания, Уганда, Эфиопия и Египет*, как бы то ни было, не располагают таким продолжительным периодом времени. Они должны принимать меры для решения широкого спектра вопросов общественного характера в более сжатые сроки. Им нужно находить решения, которые шли бы в ногу с требованиями глобализации, в то же время, сохраняя политическую и социальную законность (легитимность). Им необходимо установить правовые нормы, бороться с коррупцией, и

* Страны, где автор проводил оценку управления миграционными процессами



сделать так, чтобы их развивающаяся политическая система и рынки начали работать особенно быстро.

Это нелегко и многие из этих стран, особенно бывшие советские республики, находящиеся в переходном периоде охвачены требованиями глобализации, которые необходимо отразить в законах и соответствующих институтах и которые слишком разнообразные и сложные, чтобы справиться с ними со всеми сразу и в спешке.

Конечно же, можно воспользоваться преимуществом в использовании уже ранее разработанных моделей передового опыта других стран и мирового опыта и способствовать более быстрому политическому и институциональному обмену, путем ускоренного обмена знаниями и новыми возможностями работы в сети. Но к сожалению, во многих из этих стран не предпринимается достаточно усилий для понимания необходимости создания новых, эффективных и ответственных институтов, которые важны для оказания содействия в росте и в ускорении развития. Может быть, основное внимание проектов по оказанию технической помощи уделялось попыткам достижения скорейших результатов, нежели **развитию потенциала** общественных институтов в понимании того, что требуется для работы сейчас и что может потребоваться в будущем.

Сами принимающие страны и некоторые международные организации, работающие там, может быть не смогли осознать **абсорбционную способность** различных государственных учреждений к техническим советам. Проекты по оказанию технической помощи, проведенные исследования и конференции, несомненно, оказали содействие в ориентации мышления и анализа такого комплексного и многогранного явления и помогли определить проблемы и причины возрастающей миграции. Как бы то ни было, жестокой реальностью является то, что все еще остается **глубокое расхождение между тем, что существует и между тем, что должно быть.**

Многие международные организации, которые предлагают помощь этим странам, может быть восприняли, как должное, уровень компетенции общественных институтов, с которыми они имеют дело, и просто предполагают, что организационная миссия и цели этих правительственных ведомств выполняются регулярно и как положено. Фактически, многие из этих институтов все еще сталкиваются с трудностями при выполнении даже наиболее главных функций, которые являются существенными для их ежедневной работы.

Смешение академических исследований и организационных интервенций, таких как проведение семинаров, конференций и учебных поездок не привели к уменьшению проблем, с которыми сталкивались рабочие мигранты, потому что данные интервенции возможно фокусировались просто на таких задачах, как обучение и передача знаний, не рассматривая весь процесс, компонентом которого была данная интервенция.

Многочисленные проекты, в осуществлении которых я принимал участие, как консультант, привели меня к выводу о том, что необходимо предоставлять больше практической помощи, чем риторики (разглагольствования) о намерениях предлагаемых многими данными исследованиями и занятиями. Институтам по миграции требуется практическая и индивидуальная помощь в том, как преобразовать риторику намерений в прагматический способ, который способен предложить практические и осуществимые решения для реализации данных процессов.



Несмотря ни на что, трюизм (заурядность, банальность) не является основой программы и, в настоящее время, многие из этих стран не способны дать их подробное изложение в операционных терминах. Им понадобится скорее помощь *специалистов по применению** или людей с опытом работы в области миграции, чем проведение семинаров и конференций. Эти специалисты по применению смогут помочь понять большую часть выводов, сделанных на основании исследований, которые не смогли достичь точек применения и выполнения – институтов по миграции как в отсылающих, так и в принимающих странах, из-за недостатка методов перевести эти теории и выводы в операционные термины.

Во многих случаях, реальность реформ не соответствовала риторике рекомендаций конференции и плану работы проводимых семинаров. Правительства не осознали, что им также нужно понять динамику их собственной административной системы, прежде, чем они смогут разработать соответствующие стратегии по реформам. Но возможно, наиболее важным моментом является понимание того, что *реформа это длительный (непрерывный) процесс*. Правительства должны адаптироваться по мере того, как мир меняется.

Но система распределения фондов для проектов международных организаций означает, что различные организации осуществляют проекты одновременно, которые иногда совпадают и не обеспечивают непрерывности. Эта разбросанность еще больше возрастает в связи с тем фактом, что все эти органы действуют в форме «проектов», большинство из них ограничены в масштабах и их основным компонентом является оказание экспертных услуг, и они имеют высокую степень самостоятельности по отношению к методам и дизайну проекта. Большинство проектов не имеют соответствующего продолжения после окончания миссий, так что многие из них просто остаются в архивах после отъезда экспертов/консультантов. Чаще всего, рекомендации предаются забвению, поскольку нет систематического подхода для обработки, оценки и включения их в текущий процесс принятия решений на национальном уровне.

Во многих из этих стран, доноры недооценили значение управления, институциональных реформ и социальных инвестиций, как дополнение к макроэкономическим и коммерческим реформам, что, в результате, привело к слабому управлению и разрушению (распаду) институтов, снижению роста производительности и ожесточению отношения к трудовым мигрантам.

Более того, возможно правительство принимающей страны было не в состоянии потребовать предоставления технических консультаций в порядке приоритетности, поскольку ни правительство, ни международные агентства не провели исследования общего спроса и потенциальных ресурсов.

Ожидаемые результаты:

Целью данного отчета является предоставление рекомендаций по стратегии, необходимой для продвижения программ Таджикистана и Киргизстана на более высокий уровень необходимый для выполнения данной стратегии. Я надеюсь пролить свет на имеющиеся альтернативы для чиновников высшего ранга, с перспективой выбора направления и разработки долгосрочной стратегии в сложных условиях существования и осуществления программы по миграции.

* Роль, разработанная в связи с адаптацией к более широкому использованию научных знаний, которые изначально были разработаны по космической программе США (Meade, 1971).



Также предполагается, что данный отчет укажет на тот факт, что работа по оказанию помощи этим странам в их управлении миграционными процессами должна **доказать их эффективность, несмотря на сложную схему развития**. Миграция не может рассматриваться только в рамках Министерства Труда и Социальной Зашиты. Миграционные вопросы затрагивают, практически, весь Кабинетом Министров любого государства.

Очень важно, чтобы была правильно понята роль миграции в национальном развитии, для того, чтобы суметь разработать политику, которая более существенна и более чувствительна к негативным последствиям мер, предпринимаемых для ограничения миграции. Еще многое предстоит сделать в разработке специальных политических мер и средств (документов) для возможности реализации. Данный отчет затронет некоторые такие возможности.

Для развития институционального потенциала требуется больше, чем просто обучение персонала или обоснованно и хорошо структурированная и управляемая организация. Для этого также нужна расширенная поддерживающая «институциональная система (структура)». Эта расширенная институциональная система, которая будет представлена здесь, составлена исходя из опыта и уроков, полученных мною в течение многих лет. Она показывает, что ни одно правительственное агентство не сможет самостоятельно эффективно решить мириады проблем, созданных данным феноменом миграции; только работая вместе творческим, координированным способом – **с общим планом действия** – можно предпринять гигантские шаги в правильном направлении, представляющего собой уникальную возможность для коллективных действий. Координированная последовательность этой общей программы, выраженная в определенном графике, эквивалентна долгосрочному перспективному плану.

Также важно, чтобы изменения были продуманы в стратегических терминах. Изменения и управление изменениями составляют сущность данной структуры. Как бы то ни было, международные организации склонны заниматься текущими проблемами и их непосредственными причинами, а также краткосрочным решением данных проблем. Для того чтобы противостоять этому, донорам необходимо уравнивать (соотносить) краткосрочный баланс с долгосрочными задачами по поддержанию стимулов и необходимости изменений на местном уровне. Для улучшения управления нет ничего лучше применения метода инкремента (шаг увеличения), требующего меньше затрат, времени. Это может перерасти в долгосрочный процесс социальных, политических и институциональных изменений и принести пользу принимающим агентствам. Это не обязательно должно привести к дополнительному объему выполнения каких-то новых дел, но это предполагает сдвиг от того, «что» нужно делать странам, к тому «как» наилучшим образом поддерживать процессы сложных изменений.

В принципе, отправляющие и принимающие страны имеют общий интерес в нахождении **беспроблемных решений**, которые позволят не только странам и экономике, но также и самим мигрантам выиграть в результате миграции. Вопросы, которые нужно обсудить на двустороннем или многостороннем уровне могут включать совместное управление границей, подписание соглашений по визовому режиму и выдаче разрешения на работу, упорядоченного выезда и принятие мер по безопасной поездке, улучшение условий жизни и работы трудовых мигрантов и постоянных иммигрантов, утечку мозгов и формирование навыков, передачу заявлений о социальном страховании, двойное гражданство, каналы денежных переводов и их стоимость. Такие вопросы, связанные с миграцией могут также стать элементами будущих



соглашений и договоров по торговле и сотрудничеству между принимающими и отправляющим странами.

Формирование основы для программы действий (концепция).

В своей первоначальной оценке я сконцентрировал свое внимание на необходимости для чиновников высшего ранга Таджикистана и Киргизии полностью оценить роль, которую может сыграть миграция помимо традиционной роли в снижении уровня безработицы и обеспечения экономической выгоды от денежных переводов трудовых мигрантов. По этой причине здесь вводится термин **“reframing”** - реструктуризация. Это значит, что целью данного графика является подготовка чиновников высшего ранга для фундаментального изменения источника, от которого берет начало их программа по миграции, а также их стандартов для обоснования решений и ценностей, которые лежат в основе их успехов и достижений в условиях, которое позволит им решить проблемы нового столетия.

Реструктуризация - это процесс разрушения «традиционной мудрости» (ее существующей модели мышления или парадигм), внесение новых идей или концепций по мере необходимости и построение новой ментальной структуры для организации. Очень важно отметить и иметь в виду тот факт, что это трансформация не произойдет просто в результате ряда действий. В отличие от простых (обычных) изменений, трансформация является результатом длительного обязательства всей организации по достижению общих целей. Действия должны происходить одновременно, хотя при различной скорости и в разных измерениях. Это подчеркивает необходимость использования плана мобилизации, как средства для создания такого совместного стимулирующего фактора (мотивации) и обязательства.

Реструктуризация особенно необходима чиновникам высшего ранга Республик Таджикистан и Кыргызстан, поскольку обе республики все ещё находятся в переходном периоде от плановой экономики к рыночной экономике и либерализации общества. Поскольку экономика раньше была (господствующей) командной, этим республикам нужна широкомасштабная реструктуризация правительственных (государственных) служб и аппаратов. Им также необходимо преодолеть высоко иерархическую организационную структуру прошлого для того, чтобы справиться с конкурентными императивами динамической среды свободного рынка. Более того, им нужно более подробно ознакомиться с совершенно разными философиями, концепциями, структурными и процедурными подходами, которые руководят рыночной экономикой. В то время как большинство миграционных потоков направляется в Российскую Федерацию и другие республики бывшего Советского Союза, их административные системы, навыки и ориентация услуг нуждаются в больших изменениях для того, чтобы привести их в соответствие с требованиями экономики свободного рынка.

Результатом данного поставленного диагноза явилось большое количество исследований, проведенных международными организациями, такими как Программа Развития ООН, Всемирный Банк, Азиатский Банк Развития и множества других, которые предоставляют необходимые неопровержимые факты и субстантивный анализ. Вопрос в предписаниях. Если пациенту прописано неверное лекарство, оно в лучшем случае не оказывает нужного эффекта, а в худшем - наносит серьезный вред. Одним из способов определить их эффект – это увидеть, как действуют общественные секторы обеих стран. Сейчас, в данный момент ответ на этот вопрос не полный, однако все же существует общее мнение по поводу того, что,



правительственные агентства не способны двигаться вперед, или недостаточно мобильны в своих попытках улучшить положение дел. Несомненно, этим странам нужны не только надлежащие законы и политика по миграции, им также надлежащее их исполнение. Для этого необходимо располагать **институциональным потенциалом**: потенциалом для создания законов и правил, умением определять приоритеты, потенциалом для проведения политики, потенциалом использования скудных человеческих и материальных ресурсов, а также потенциал рационального и эффективного предоставления услуг.

Для выполнения всего этого, предоставляется долгосрочный план, содержащий три отчетливые фазы для того, чтобы подвести официальные лица ближе к пониманию, интерпретации и решению специфических вопросов по международной трудовой миграции, которая оказывает влияние на эти страны.

Целью первой фазы этого плана является обсуждение того, насколько принципы, руководящие миграцией связаны с ежедневными операциями программ по занятости за границей. Она показывает, как миграция должна быть трансформирована из простого вопроса о спросе и предложении, вызванного экономическими маятниковыми факторами (челночной миграции), в современную, дальновидную позицию политических дебатов. Целью этой фазы является определение основных проблем, с которыми сталкиваются программы данных стран по обеспечению занятости за границей для того, чтобы дать им возможность сконцентрироваться на ключевых проблемах и политическом выборе.

Фаза I так же предоставляет информацию, предназначенную для того, чтобы помочь подготовить стратегические вопросы позитивным и конструктивным способом. Это критический шаг в процессе, поскольку способ, которым эти вопросы сформулированы, определит большую часть последующего процесса. Он будет иметь большое влияние на то, как будут сформулированы стратегии, как будут оцениваться доходы и расходы альтернативных стратегий и какие стратегии возникнут в качестве выигрышных аргументов.

Фаза II определяет деятельность, которая должна быть предпринята одновременно. Было бы логично начать с концепции, вокруг которой может быть выстроен мобилизационный процесс. Наряду с утверждением концепции идет утверждение миссии, что является формулировкой, сориентированной на продуманные действия их программ по миграции за границей. Необходимо обсудить с чиновниками высшего ранга, какие ценности или принципы необходимы для управления менеджментом. Это было бы полезно, поскольку это часто способствует пониманию задач и стратегий их программ занятости за границей. Они служат для того, чтобы определить, как эти страны хотят работать и как они намереваются контактировать с основными заинтересованными сторонами. Например, хочет ли Таджикистан руководить и контролировать свою миграционную программу, или они просто хотят упорядочить участников данной программы (управлять участниками данной программы)? Функциональные императивы определены как руководство для различных действий, которые необходимы для их выполнения. Важно подготовить основу, обеспечив одно и тоже понимание вовлеченных сторон и ту же основу принципов, которые заложены в основу международной трудовой миграции.

В **фазе III** дается раздел функциональных императивов по сетевому графику (долгосрочная стратегия планирования). Эта фаза определяет перечень действий, которые необходимы для осуществления успешного формулирования их программы по миграции.



Основные определяющие факторы:

В данном разделе определяются наиболее важные изменения, которые влияют на управление и разработку государственной системы международной трудовой миграции. Они не обязательно должны быть неотъемлемой частью системы как таковой, но они важны и достойны внимания, поскольку они влияют, если даже не определяют потенциал институтов для успешного руководства программами по международной трудовой миграции.

Спрос и предложение рынка.

Миграция это явление, определяемое спросом, но большинство политиков, особенно из стран бывшего Советского Союза, не знакомы с законом спроса и предложения, и ещё меньше с их воздействием и связью с принципами, которые руководят миграционным процессом.

Точная оценка данного закона спроса и предложения определяет направление политики и программ, которые нужно разработать. Один из примеров, который можно привести в качестве феномена на Филиппинах – это пример высококвалифицированных врачей на Филиппинах, которые работают в провинциальных государственных больницах и которые одновременно учатся в школах медсестер, поскольку их месячная оплата как врача, намного ниже той, которую получает рядовая медсестра в Соединенных Штатах или в Великобритании. Учитывая такое расхождение в оплате, маятниковые факторы будут несомненно влиять на решение о миграции многих людей. В то время, как денежные переводы считаются основной прибылью в результате миграции, «утечка мозгов» считается её самой серьёзной потерей. Страны, отсылающие мигрантов, должны осознать тот факт, что прошлая негативная реакция на фактор утечки мозгов не помогла решить проблему.

Данный принцип действует, (срабатывает) так, что обычные коммерческие учреждения подвержены влиянию данных элементов в экономике свободного рынка. Как бы то ни было, следует подчеркнуть, что в уравнении международной трудовой миграции превалирует сторона спроса. Этот факт должны постоянно иметь в виду планировщики и администраторы.

Однако, в условиях новой миграционно - демографической связи, представленной ниже, отправляющие страны с избытком рабочей силы могут пожелать узнать о всех вытекающих из этого последствиях, которые представлены данной формулой (соотношением). Поскольку она влияет на сторону предложения в этом уравнении: не то, что бы спрос превосходил предложение по важности, но можно осуществить постепенное балансирование обеих сторон уравнения.

К тому же правительствам обеих стран требуется определить, сколько иностранных инвестиций потребуется для того, что бы создать одно рабочее место на местном уровне. В планы развития страны необходимо включить проведение местных тренингов, поскольку развивающиеся страны не могут более полагаться на традиционную концепцию привлечения иностранных инвестиций для создания рабочих мест. Исследование, проведенное университетом Филиппин несколько лет назад, установило, что для создания одного рабочего места на местном рынке в результате таких инвестиций ушло приблизительно 50 тысяч долларов. Президент Совета Пакистана по развитию навыков высказал предположение, что в Пакистане может потребоваться около 100 тысяч долларов иностранных инвестиций для создания одного рабочего места на местном уровне. Это означает, что на 1 миллион



инвестиций возможно создать лишь 10 тысяч рабочих мест на местном уровне в Пакистане и 20 тысяч мест на Филиппинах, что вряд ли создаст преграду для ежегодного въезда рабочей силы в эти страны.

Если мы будем рассматривать дополнительные услуги необходимые для таких инвестиций, что могло бы привести к созданию большего количества рабочих мест, это - устаревшая стратегия международных финансовых институтов. Это ещё более усугубляется тем фактом, что за последние годы отмечается значительный спад ПИИ (прямых иностранных инвестиций) и ФВЭРС (финансовых вложений в экономику развивающихся стран).

Политика и программные интервенции

Для поддержания программ по международной трудовой миграции, данные страны должны постоянно придерживаться четкого понимания того, где находится миграция и что от неё можно ожидать. Это отражается в политике и программах страны. В случае этих двух стран миграция только начинает привлекать внимание умов и приобретает приоритет среди высшего руководства, политиков и общества в целом. Были предприняты попытки отразить это через политические заключения (мнения) и законодательные органы и через двусторонние переговоры со своим основным рынком – Российской Федерацией.

Но эти политические заключения и законодательная работа по миграции все ещё не помещена в контекст общей стратегии труда и занятости с соответствующим взаимодействием с другой политикой развития, такой как образование, международные отношения, торговля и инвестиции. Подобные заключения (мнения) так же должны определить роль, которую играет правительство в отношении частного сектора и создания вокруг него поддерживающей политической среды для участия других министерств. Стратегия должна обязательно включать среди прочих такие цели и задачи, как содействие занятости, защита своих граждан за границей, приобретение новых навыков, совершенствование использования денежных переводов для содействия национальному развитию, реинтеграции возвращающихся мигрантов в общество. Миграция и демография даже не рассматривались в качестве основных компонентов проекта Национального Плана Занятости Киргизии, на организационном совещании по презентации проекта проектным подрядчиком, в котором мне довелось принять участие, и которое проходило 19 января 2006г. в Бишкеке.

Хорошее управление

Соответствующая система для отдельной страны зависит от характера политической системы и основной философии развития государства наряду с массой определяющих факторов, связанных с другими в сложной сети взаимодействующих сил. Таким образом, в этом отчете не представлены какие либо стандартные измерения, поскольку каждая из стран имеет свою специфическую историю и этапы развития, которые необходимо учитывать. Ни об одном из них нельзя сказать, что они имеют сравнительное преимущество в вопросах правления, поэтому независимо от того, насколько успешна, может быть система международной трудовой миграции в одной стране, она не может быть навязана другой стране.

Тем не менее, существует одна предпосылка, применимая ко всем странам, независимо от стадии развития или условий страны. Многочисленные исследования показали, что правильная (обоснованная) политика и институциональная структура не являются синонимами



хорошему (положительному) правлению. Хотя формулирование соответствующих установок (политики) и процедур также имеют немаловажное значение, необходимо, чтобы правительство имело политическую волю для проведения принятой им политики. Оно должно продемонстрировать, что оно способно выполнять то, что обещало и то, что ожидают от его лидеров и институтов. Простая предсказуемость механизмов для формулирования политики и процедур недостаточна для хорошего правления.

Ответственность мигрантов.

Задача по соблюдению законов большей частью находится в руках правительства. Как бы то ни было, нельзя упускать из виду то, что такую же важную роль в этом мероприятии играют мигранты. Хотя они наделены правами и привилегиями, гарантированными им конституцией или государством, существует тенденция уделять мало внимания другой половине данной формулы – которая выражается в том, что мигранты вдобавок к правам, которые им даются, так же имеют обязанности поддерживать не только положения, но также и сам дух документов, которые гарантируют им эти права.

Я принимаю позицию, отличную от одностороннего искажения, занимаемую некоторыми международными институтами по отношению к правам рабочих, когда в действительности и фактически существуют две стороны медали – права и часто игнорируемые обязанности.

В этом отношении можно последовать примеру Филиппин, поскольку он придает большое значение проведению семинаров по ориентации до выезда (PDOS) в качестве обязательной образовательной программы, разработанной для оказания помощи удачливым (преуспевающим) просителям (заявителям) до их фактического назначения на работу, предоставляя им информацию по законам и процедурам, культурным отличительным особенностям и опыту принимающей страны, правам и обязанностям, защите и предоставлению убежища в экстренных случаях, а так же о психологических факторах работы за границей и разлуки с семьей. Ни один филиппинский рабочий не может получить работу без прохождения таких семинаров (PDOS).

Администрация Филиппин по трудоустройству за границей (POEA) также предоставляет добровольные услуги в форме семинара по ориентации до получения работы (PEOS) для оказания помощи будущим заявителям в принятии решений, которые основаны на знании выгоды и западни работы за границей, процедуры подачи заявлений, услуг которыми они могут воспользоваться через различные правительственные учреждения, и надлежащей перспективе всеобъемлющей программы трудоустройства за границей.

PDOS и PEOS подчеркивают, что на рабочих также возлагается обязанность в предоставлении гарантии того, что все у них устроится наилучшим образом, когда они принимают на себя роль тру мигранта обеспечивать хорошую работу, в то время как они принимают на себя роль трудового мигранта. Несмотря на данные программы, многие рабочие –заявители все еще сталкиваются с трудностями и проблемами, что приводит к довольно-таки неприкрашенному наблюдению, свидетельствующему о том, что они, может быть не являются невинными жертвами, какими их обычно изображает пресса, а они фактически становятся «жертвами по доброй воле», поскольку игнорируют предупреждение правительства в своей бешеной гонке за получением работы за границей.



Многие жертвы, движимые бедностью и желанием жить комфортно, сознательно отказываются от расследования за определенную сумму, которая иногда не составляет даже половины той суммы денег, которую они отдали незаконному вербовщику. Как бы то ни было, жертвы нельзя полностью обвинять за это, поскольку обычный судебный процесс очень утомительный.

Новая проблема. Демографическая зима:

Во время встреч с различными официальными лицами Таджикистана и Киргизстана была получена краткая сводка о текущих демографических прогнозах и планах по региону, в частности по их основному рынку, Российской Федерации. Как указывает Питер Дрюкер в своей книге «Перспективы управления в 21 веке» - «наиболее важным и достоверным фактом – даже только потому, что не было ему прецедента во всей нашей истории – является факт сокращения уровня рождаемости в развитом мире. В Западной и Центральной Европе, а также в Японии уровень рождаемости сократился, по крайней мере, на половину того уровня, который необходим для воспроизведения населения».

Общий показатель рождаемости или ОПР определяется как среднее число детей, которых можно иметь женщина в репродуктивный период своей жизни (обычно в возрасте от 14 до 44 лет). Обновляющая рождаемость, это уровень ОПР, когда количество живорожденных детей достаточно для того, чтобы восполнить умерших. Демографы определили, что это происходит когда ОПР составляет 2,1 на женщину – и когда, по крайней мере, половина новорожденных - женского пола.

Многие развитые страны все еще исходят из предположения о том, что рабочая сила всегда будет доступна (постоянно в распоряжении). Как мера по восполнению пробела, ООН убедила промышленно развитые страны организовать и наладить работу «Программы по замещающей миграции», для того чтобы пополнить свою стареющую и уходящую на пенсию рабочую силу, даже если это побудит все выше перечисленные страны повысить возраст ухода на пенсию до 75 лет. Это необходимо для того, чтобы обеспечить гарантию возможности страны вносить вклад в фонд социальной защиты населения и поддерживать пенсионеров на соответствующем пенсионном уровне.

Таблица 1
Уровень рождаемости и смертности по миру
Пример стран с фиксированным ОПР

Страна	ОПР 1995-2000	Население 1998	Население 2050
Испания	1.15	39,628	30,226
Румыния	1.17	22,474	16,419
Чехия	1.19	10,282	7,829
Италия	1.20	57,369	41,197
Болгария	1.23	8,336	5,673
Греция	1.28	10,600	8,233
Япония	1.29	126,281	104,921
Германия	1.30	82,133	73,303
Гон Конг	1.32	6,660	6,664*
Российская	1.34	147,434	121,256



Федерация			
Португалия	1.37	9,859	8,137
Украина	1.38	50,861	39,302
Словакия	1.39	5,377	4,836
Австрия	1.41	8,140	7,094
Швейцария	1.47	7,299	6,745
Польша	1.53	38,718	36,256
Канада	1.55	30,563	42,311*
Южная Корея	1.65	46,109	51,275*
Сингапур	1.68	3,476	4,015*
Франция	1.71	58,649	59,883*
Великобритания	1.72	58,649	56,883
США	1.99	274,028	349,318*

* Увеличение вследствие миграции.

Источник: Азиатский Демографический фонд населения, 2002.

Сегодня напрашивается неизбежный вывод о том, что многие развитые страны сталкиваются с двойной проблемой снижения уровня рождаемости и старения населения. Такое положение народонаселения в мире создает неслыханные ранее ситуации. Учитывая подобные ситуации, я предлагаю, чтобы данные страны пересмотрели свою позицию относительно советов экспертов по населению в соответствии с теорией «бомба популяции». Эта теория предупреждает, что страны с высоким уровнем рождаемости населения и избытком рабочей силы будут сталкиваться с огромными трудностями и даже с проблемами безопасности из-за перенаселенности. Не в целях игнорирования данного предупреждения, я также предложил идею о том, что в условиях данной новой миграционно - демографическую связи, такие страны как Таджикистан и Киргизия*, а также другие страны, испытывающие избыток рабочей силы и высокий уровень рождаемости могут проявить желание к изучению выводов, которые могли быть сделаны на основании данных демографических фактов, в целях создания более благоприятных условий для своих трудовых мигрантов за рубежом (OCW).

Таким образом, во многих странах мы обнаружили следующее:

- Количество смертей превышает рождаемость, поскольку ОПР падает ниже уровня воспроизводства - 2,1 ребенка на женщину;
- Население в данных странах стареет быстро, поскольку мало рождается детей;
- Рабочая сила стареет по мере возрастания среднего возраста;
- Рабочая сила истощается, поскольку обновляющееся население по новой рождаемости сокращается;
- Соотношение рабочей силы с населением старшего возраста, находящегося на иждивении, упало ниже обычного соотношения 8 рабочих поддерживающих одного пенсионера, до уровня иждивенчества из расчета 3:1.

Ниже приводится список беспорядочных моментов по демографической чрезвычайной ситуации;

1. В Сингапуре выделен 1 миллион сингапурских долларов в качестве стимула для супружеских пар, чтобы они заводили больше детей; Германия также предлагает финансовые льготы;
2. Япония в настоящее время обговаривает с некоторыми странами, имеющими избыток рабочей силы, такими как Филиппины и Таиланд, предложения для работников системы здравоохранения. Более того, премьер министр Коизуми чуть не лишился



- власти, когда его политическая партия проиграла дополнительные выборы в 2004 году по вопросу увеличения вкладов в пенсионный фонд и уменьшения пенсионных льгот;
3. Объединенные Нации в настоящее время рекомендуют новую стратегию под названием «Замещающая миграция», которая в первую очередь рекомендует систематическую вербовку молодых рабочих из стран третьего мира для того, чтобы заменить стареющую и сокращающуюся рабочую силу в стране, на уровне, который сохранит соотношение зависимости 3:1 в принимающей стране;
 4. Корея предлагает уход медперсонала за третьим ребенком в семье и освобождение от оплаты за детский сад;
 5. В Германии, Италии, Франции и Австрии даже по самым скромным пенсионным реформам регулярно происходят забастовки. Алан Гринспен, бывший глава федеральной резервной системы США предупредил, что если США не произведет реформу своей системы социальной защиты, она разрушится в течении нескольких лет.

Сегодняшние условия ставят новые многочисленные проблемы перед многими развитыми странами. В прошлом государственные планирующие органы и их консультанты концентрировали свое внимание на рекомендации лучших стратегических и тактических планов, охватывающих множество интересов.

Но основной характерной чертой международной трудовой миграции, как упоминалось выше, является то, что она по своей природе определяется спросом и поэтому, по сути, склоняется в пользу стран, принимающих рабочую силу. Таким образом, попытки руководить миграционной системой, защищать права трудовых мигрантов и поддерживать их благосостояние в основном выпадает на долю отправляющих стран. Вдобавок ко всему этому многие принимающие страны заявляют, что их нынешние правила по иммиграции достаточны, для того чтобы решать вопросы их рынка труда и оказывать защиту трудовым мигрантам.

Этот уклон в сторону спроса уравнения должен быть пересмотрен сейчас, для того, чтобы избежать перемещения (перестановки) в обеих частях уравнения. Помимо того, что отправляющие страны должны рассматривать последствия, которые демографическая ситуация может оказать на их экономику, принимающие страны должны рассмотреть вопрос о выполнении более активной роли в развитии навыков и квалификации в потенциальных странах, отправляющих рабочую силу. Например, для разработки учебного плана и образовательной системы в условиях экономики с избытком рабочей силы может понадобиться финансовый вклад для того, чтобы удовлетворить не только внутренние потребности, но также соответствовать требованиям международного рынка.

Такие финансовые интервенции могут служить в качестве компенсации отправляющим странам за возможные негативные последствия, связанные с утечкой мозгов. Фактически Всемирный банк призывает развитые страны, которые принимают на работу квалифицированных рабочих из развивающихся стран, платить пошлину последним, для того чтобы компенсировать инвестиции человеческого капитала, которые осуществляют отправляющие страны.

Планирование развития обязательно примет различные формы и ударение, если обе страны захотят рассмотреть этот дефицит в предложении компетентных рабочих, который будет испытывать большинство, если не все эти развитые страны. Например, рабочий план и образовательная система этих стран может быть отрегулирована для того, чтобы



соответствовать не только внутренним требованиям, но также и спросу на международном рынке. Такой подход, конечно же, сможет смягчить ситуацию, когда выпускники университетов не могут найти работу после окончания учебного заведения из-за несоответствия между их навыками и тем, в чем нуждается внутренний рынок.

Даже стратегии по снижению бедности, практикуемые в настоящее время, могут содержать выводы и результаты со всеми вытекающими последствиями этой новой миграционно - демографической связи. Потребность в трудовых мигрантах на международном рынке будет оставаться постоянной, и фактически будет увеличиваться по мере того, как все больше и больше развитых стран будут не способны возрождать свое нынешнее население. На Филиппинах, которые являются отправляющей страной, многие семьи рассматривают сейчас работу хотя бы одного члена семьи за границей, как свой единственный шанс выбраться из бедности и таким образом оказывают члену семьи финансовую поддержку для окончания медицинских курсов или курсов по информационным технологиям.

Более того, поскольку происходит постоянное расширение границ экономических возможностей, возможности найти работу для людей с низким уровнем образования сокращаются почти повсюду. В то время как рост занятости является позитивным во многих развитых странах в течении последних лет, наблюдается заметное сокращение работ, которые обычно выполняют рабочие с низким уровнем образования. Неуклонное снижение низкооплачиваемых видов работ, не требующих квалификации, может показаться прогрессом, но он дает довольно-таки мрачные перспективы по занятости для менее образованных, неквалифицированных рабочих, как в отношении получения работы, так и в отношении благосостояния.

Политики имеют различную точку зрения по поводу решения данной проблемы. Некоторые думают, что ничего нельзя сделать, поскольку рынок заставляет людей реагировать на новые стимулы и самосовершенствоваться. Другие видят необходимость интервенции правительства, для того чтобы гарантировать более сориентированное образование и тренинги. Более того, при такой демографической реальности образование приобретает все большую и большую значимость.

Данный элемент программы концентрирует свое внимание на предоставлении ясной картины окружающей среды по международной трудовой миграции наряду с ключевыми целями по созданию более глубокой оценки вопросов, возможностей и динамики, которые способствуют ее росту. Необходимо пересмотреть как внутреннюю, так и внешнюю экономику, политические и социальные факторы для того, чтобы понять всеобъемлющую природу трудовой миграции со всеми вытекающим последствиями (т.е. межведомственную, двухстороннюю и многостороннюю) природу трудовой миграции; а также создавать чувство крайней необходимости, относительно выполнения действий и приоритетов.

ФАЗА I. ИНТЕГРАЦИЯ МИГРАЦИИ В МЕСТНУЮ СИСТЕМУ:

После оценки определенных факторов, которые влияют на управление миграционной системой, следующим шагом является утверждение и обсуждение принципов, влияющих и управляющих феноменом миграции. Среди них:

- а) необходимость оказывать поддержку миграции на уровне высшего руководства;
- б) межведомственная природа миграции;
- в) необходимость назначения ответственного лица для руководства программой;
- г) построение институционального потенциала;



- д) формы против функции;
- е) роль частных агентств по трудоустройству в качестве стратегических партнеров;
- ж) роль целенаправленного образования;
- з) развитие предпринимательства, как остаточный результат миграции.

Каждый элемент необходимо представить и обсудить, чтобы он служил директивой (указанием) для официальных лиц, против которого они могли бы сделать отметку о положении своей собственной страны, и таким образом определить какую политику и идею необходимо признать, институционализировать или включить в их собственные программы по трудовой миграции.

Вовлечение высшего руководства

Одной из основных целей данного консультативного отчета является информирование высшего руководства обеих стран об их важной роли в изменении процесса, необходимого для того, чтобы подготовить миграционную программу своих стран для решения проблем в будущем. Необходимо, чтобы руководство обеих стран ясно продемонстрировало, что они уделяют первостепенное внимание вопросам миграции и признают тот вклад, который она вносит в работу по национальному развитию. Они также должны суметь направить дизайн стратегии, определить цели и вдобавок определить «общую картину» для того, чтобы начать внесение необходимых изменений в свои миграционные программы и осуществление упомянутых изменений.

Наряду с этим, Министерство Труда и Социальной Защиты Населения данных республик должно стремиться к тому, чтобы переориентировать правительство на понимание того, что роль, которую они призваны сыграть, не ограничивается лишь только социальными и трудовыми аспектами национального развития, но также включает экономические аспекты национального развития. Проблемы труда и миграции должны рассматриваться не только с перспективы развития человеческих ресурсов, но также как и неотъемлемая часть экономических программ по национальному развитию. Таким образом, его роль и функции взаимосвязаны с быстрым развитием и процветанием страны.

Это огромная проблема, с которой сталкиваются данные министерства на этой стадии. Они должны доказать с соответствующей силой и энергией, что их роль тесно связана с этим и является обязательным условием прогресса всей нации. Они также должны быть в состоянии поставить себя на место главного министерства, способного воздействовать на национальную политику и являющегося обязательным учреждением для национального развития. Прежде всего, это министерство, основной заботой которого является народ – представляющий собой наиболее изобилующие и внушительные ресурсы страны и один из наиболее важных факторов производства. И большую часть «народа», составляют трудовые мигранты, чьи денежные переводы были инъецированы в миллионы иностранной валюты, поступающей в государственную экономику.

Миграционные программы обычно оседают в портфелях Министерств Труда и на международном уровне. Международная Организация Труда призывает данные министерства рассмотреть вопросы, касающиеся миграции. Как бы то ни было, пока не будет оказываться активная поддержка со стороны Министерства Труда, миграционные вопросы не получат должного внимания и поддержки, в которых они нуждаются для того, чтобы по праву сыграть свою роль в развитии страны. Вопросы трудовой миграции должны получить большую значимость, в соответствии с тем фактом, что миграция не будет находиться среди



первоочередных вопросов до тех пор, пока высшее руководство страны не будет заинтересовано в этом.

Это основная задача, рекомендованная, в качестве приоритетной для выполнения обозначенным агентством по миграции (будет обсуждаться далее). Активное участие высшего руководства и политических деятелей страны имеет решающее значение для того, чтобы придать соответствующую значимость вопросам миграции, поскольку необходимо принять решение, включая конкурирующие принципы политической и социальной организации. Такие решения находятся вне компетенции рядовых кабинетных министров и тем более вне компетенции чиновников среднего уровня и бюрократов. В случае с Филиппинами никто иной, как Президент Республики проявляет постоянный интерес в политических вопросах, которые воздействуют на международную трудовую миграцию и регулярно вмешивается в эти вопросы для того, чтобы формировать и направлять соответствующую политику и программы, что приводит, в конечном итоге, к более быстрым действиям и приоритетному вниманию.

Межведомственный подход

Миграционный процесс требует тесного сотрудничества и координации практически всего состава кабинета министров для того, чтобы управлять миграцией успешно. Необходимо настоятельно подчеркнуть, что постоянное активное участие всех главных заинтересованных лиц в миграционной программе, таких как Министерство Иностранных Дел, Министерство Внутренних Дел, Министерство Юстиции и Министерство Иммиграции среди прочих является решающим для обеспечения успешного выполнения миграционной программы. Нужно укрепить связи между агентствами, вовлеченными в миграционный процесс или установить там, где их нет.

Данный межведомственный подход помогает сфокусировать различные правительственные ресурсы на быстром реагировании нужд трудовых мигрантов. Он также закрывает лазейки, которые недобросовестные вербовщики навязывают уязвимым просителям. Например, стоимость сбора информации об условиях и развитии рынка, которую необходимо проводить на постоянной основе, может быть снижена, если осуществлять данный процесс последовательно и совместно с персоналом Посольства. Хотя эта задача облегчилась с появлением современных технических средств (оборудования), таких как Интернет, все еще нет замены старомодному способу сбора и анализа данных – вручную, определяющий скрытые возможности и выстраивающий взаимоотношения с вербовщиками или управляющими человеческими ресурсами в зарубежных компаниях в странах назначения.

Традиционно Министерство Образования и Здравоохранения не рассматриваются в качестве заинтересованных сторон феномена миграции, но, учитывая природу постоянного спроса на медсестер, учителей, сиделок, и даже работников сельского хозяйства, их необходимо включить, для того, чтобы обеспечить способность учебных планов по развитию страны принимать во внимание требования международного рынка труда. Существует крайняя необходимость в объединении всех ключевых деятелей в этой сложной системе, т.е, выражаясь языком специалистов по управлению развития «собрать всю систему вместе». Идея состоит в том, чтобы дать всем людям, зависимым между собой, возможность работать вместе по вопросам миграции, представляющим для них взаимный интерес. Для этого понадобится работа по созданию команды или проведение сессий по будущему планированию для гармонизации и точному регулированию их постоянных взаимоотношений.

Сотрудничество и координация между агентствами не происходят автоматически (сами по себе), их нужно создавать и подпитывать в течение всего процесса. Необходимо создать



окружающую среду, в которой может происходить одновременно воспитательный процесс. Необходимо установить механизмы для осуществления данного процесса на регулярной и последовательной основе. Управление миграционным процессом должно быть концептуализировано в качестве нескольких независимых организаций в тесном и непрерывном взаимодействии с обозначенным агентством, что будет обсуждаться ниже.

Назначенный (выдвинутый) автономный орган

Многие принимающие страны приняли подход по назначению автономного органа, в рамках соответствующего Министерства Труда для того, чтобы управлять их миграционными программами, как это происходит в случае РОЕА на Филиппинах, DOLAB (Отдел Труда) во Вьетнаме, SLBFE в Шри-Ланка, ВЕОЕ в Пакистане, кроме Республики Бангладеш, которая создала отдельное Министерство Социального Обеспечения и Трудоустройства Экспатриантов за границей. Тем не менее, основные заинтересованные стороны должны осознать, что это не уменьшает их роли или участия в процессе.

Данные назначенные агентства подобны дирижёру оркестра филармонии, чьей задачей является обеспечение того, чтобы различные инструменты оркестра не просто играли в унисон для создания хорошей музыки, но также использовали бы один и тот же музыкальный такт, поскольку существуют различные подходы в интерпретации музыки.

Полномочие данных назначенных агентств должно быть соразмерным или достаточным для осуществления другой соответствующей деятельности, которая является неотъемлемой частью руководства миграционной программы. Мандат должен быть детально разработан, чтобы охватить целый ряд вопросов, которые он должен решить, избегая, таким образом, вакуума в лидерстве. Необходимо, чтобы назначенное агентство было в состоянии реагировать быстро на вопросы, как того требует динамическая природа миграции. В Филиппинском случае политика создается Руководящим Органом (правлением), который состоит всего лишь из 5-ти человек – представитель земельного сектора, представитель морского сектора, один представитель из женского сектора, администратор РОЕА, и Министр Труда, который возглавляет данное правление. Таким образом, слои иерархии власти сокращаются, в то время как коммуникации (обмен информацией) и принятию политических решений оказывается содействие. Структура и процедуры миграционной системы могут быть легко изменены данным Руководящим Органом с целью реагирования на постоянно меняющуюся природу и динамизм миграции, предохраняя ее от превращения в статистическую программу.

Роль укрепления институционального потенциала

Вопрос институционального потенциала был включен мною, как неотъемлемый компонент широко используемой структуры для защиты и содействия социальному обеспечению трудовых мигрантов, которые Стахл (1999) и другие определяют следующим образом: стандарты установления и проведением законов в жизнь, контроль за частной вербовкой, и оказание услуг в области социального обеспечения.

Укрепление институционального потенциала имеет прямое отношение к успеху или неудачи политики и программ в какой-либо данной стране. Тем не менее, гражданское население воспринимает политику и программу правительства в их ежедневной деятельности и через решения бюрократов. Фактически недостаток потенциала института руководить миграционной системой в достаточной мере и эффективно может быть серьезным пробелом в самой институциональной и правовой структуре, чьи совместные негативные воздействия могут лишь только усугубить уже сам по себе проблематичный процесс.



В этом отношении необходимо провести модернизацию для того, чтобы рационализировать бюрократическую систему путем четкого определения работы институтов по миграции, определения объема и уровня, качества и центра вмешательства правительства в работу различных секторов предоставляющих ресурсы, которые можно реально обеспечить, достижения соответствующего распределения функций на уровне (государства) правительства, разработка административной структуры, которая устранил дисфункции и предотвратит дублирование, а также будет способствовать совершенствованию внутреннего функционирования и эффективности.

Миграция, как это неоднократно подчеркивалось, является динамическим процессом. Поскольку обстоятельства на национальном и международном уровне постоянно меняются, стареющие юридические и административные механизмы также должны подвергаться постоянному обновлению. Успех зависит от непрерывного и точного регулирования (настройки) в среде, когда институты осуществляют активную деятельность вместо простого реагирования на события и обстоятельства.

В данном отчете внимание, в основном, акцентировано на том, чтобы все заинтересованные стороны оценили и полностью осознали принципы и функции, которые руководят международной трудовой миграцией, поскольку это необходимые ингредиенты в любых попытках разработать формы, системы и процедуры миграционной системы.

Многие рассматривают Филиппины, как «страну типичной миграции» поскольку она использовала изобретательность на местном уровне для преодоления притупляющего воздействия, к которому часто приводят национальный суверенитет и международные обязательств, вследствие отсутствия международных законов и конвенций.

Опыт Филиппин показывает, как данной стране удалось использовать институциональный потенциал, в качестве решающего фактора в решении противостоящих тенденций между национальным суверенитетом и международными обязательствами, которые склонны ограничивать право выбора, имеющееся в распоряжении принимающих и отправляющих стран, особенно в отношении защиты трудовых мигрантов.

Укрепление институционального потенциала наряду с соответствующей оценкой принципов заложенных в процесс управления международной трудовой миграцией может помочь Таджикистану и Киргизстану определить препятствия для изменений и создать стратегию, которая может в свою очередь привести к разработке подходящей альтернативы для статус-кво.

Обеим странам необходима практическая помощь в передаче знаний, заимствованных из различных исследований и справочников с целью их практического применения, что позволит повысить эффективность работы (деятельности, функционирования) в процессе реализации. Существует необходимость перейти к прагматическим методам, для того чтобы найти практические решения проблем, с которыми сталкиваются данные институты.

В виду данных разработок, отчет акцентирует внимание на том, что способность создавать и поддерживать институты является важной для успешного управления системой международной трудовой миграции, а также для формулирования соответствующей политики и процедур. Соответствующая комбинация может быть разработана (создана) в ходе дальнейшей практики – практики и опыта, состоящих из проб и ошибок.

Форма против функции (в сравнении с функцией).



Во многих проектах по технической помощи больше внимания уделялось выполнению работы, чем развитию потенциала бенефициариев с целью понимания требований, (запросов) предъявляемых к работе. Данное отсутствие понимания «общей картины» приводит к возникновению тенденций и спорных вопросов, выходящих за рамки исходных параметров предписываемых мандатом (полномочием) ведомства.

Нельзя не придавать особого значения необходимости развития потенциала миграционных агентств с целью понимания требований и нужд миграции. В условиях динамического рыночного характера миграции ни одно иностранное учреждение по трудоустройству не может позволить себе останавливаться и ждать, чтобы не остаться далеко позади.

Разработка миграционных форм, систем и процедур не всегда является поводом к дополнительному объёму работы (дел). Прогресс должен способствовать их сокращению, т.е. упрощению (модернизации), но именно той работы (тех дел), которые наиболее необходимы.

Например, до 1988 г., задачей филиппинских трудовых атташе являлось предоставление документального подтверждения (идентификации документов по трудоустройству, запрашиваемых зарубежными работодателями, таких как контракты по трудоустройству запросы на рабочую силу, и особую (специальную доверенность). Соотношение, состоящее из одного трудового атташе на каждые 100.000 рабочих мигрантов было не только клерикально обременительным, но имело результатом чрезмерную задержку в обработке документальных требований (нужд, потребностей).

К тому же, в странах с отсутствием трудовых атташе, нереально требовать, чтобы работодатели отправлялись в ближайшую страну с наличием трудового атташе, для получения необходимого подтверждения (идентификации) документов в соответствии с требованиями ФАТЗ (Филиппинская Организация по Трудоустройству за Границей).

ФАТЗ полагается на принцип «Взаимного признания прав и обычаев разными государствами» с целью дальнейшего сокращения документальных требований, необходимых для размещения и использования рабочего – мигранта и возложению требований под ответственность трудовых атташе с наилучшей перспективой. Данный принцип имеет отношение к признанию одним государством действия законодательных, исполнительных и судебных актов на своей территории другого государства, если это не противоречит его политике и не причиняет вреда его интересам.

Таким образом, когда принимающая трудовых мигрантов страна выдаёт визы (разрешения) одному из своих граждан или заинтересованным в надлежащем порядке корпорациям на ввоз иностранных рабочих, предполагается, что государственное учреждение, ответственное за данный акт (действие) должно подтверждать, что данные организации имеют право на рабочие визы, и что такие организации следуют (подчиняются) специально установленному критерию для официального предоставления таких привилегий (преимуществ). Критерий включает наличие правового проекта, предпринимаемого рабочими-мигрантами, финансовой жизнеспособности сторонников проекта и различных других мер, предпринимаемых в целях подтверждения достоверности и поддержки действий запрашиваемой стороны.

Благодаря данному принципу, трудовые атташе избавились от необоснованной необходимости подтверждать соответствие предполагаемого иностранного работодателя, желающего нанять



филиппинских рабочих, существующим филиппинским условиям. Это так же помогло сократить документарные требования, предъявляемые ФАТЗ и время обработки данных для всех заинтересованных сторон.

Далее, иностранные Министерства и другие утверждающие ведомства наряду с торговыми палатами или Комитетами бирж и безопасности, которые признали инкорпорацию иностранных работодателей принимающих стран, стали более осознанно подходить к разделённой ответственности, которую они использовали для содействия (поддержки) социального обеспечения и защиты интересов трудовых мигрантов с тех пор, как стали играть значительную роль в обеспечении гарантии подлинности подобного рода документов.

Согласно данной теории, ограниченные финансовые и людские ресурсы, характерные для большинства развивающихся стран сконцентрировались на стратегических, ключевых функциях миграции. Согласно технократическому мышлению небольшая динамика имеет незначительный результат, но внутри интегрированной системы даже незначительная динамика (действия) может иметь значительные продолжительные результаты.

Пора рассмотреть рост развития программы с иной точки зрения отдельно от «количества используемых ежегодно рабочих» или «ежегодных денежных переводов мигрантов». Вместо попытки фабрикации роста, следует больше надеяться на присущий институтам потенциал роста (развития), доводя до минимума препятствия на пути внутреннего развития (роста). А главным препятствием на пути к внутреннему развитию (росту) является то, что в течение продолжительного периода времени формы определяли функцию (назначение). Поскольку функциям необходимо иметь для плавного перехода хорошо сконструированные формы, необходимо понять, что на правительство будет возложена ответственность за функции, а не за формы своих министерств. Основное внимание, таким образом, следует сконцентрировать не на поддержании (сохранении) института, а скорее полагаясь (основываясь) на него.

Роль частного сектора

С учётом динамического характера международной трудовой миграции, частный сектор имеет определенные преимущества перед государственным, что касается маркетинга и размещения рабочих за границей. Фактически, в случае с Филиппинами (государство) признает, что частный сектор представляет собой мотор (двигательную силу) индустрии набора и что частный сектор, главным образом, нес ответственность за открытие новых рынков и размещение филиппинских рабочих в более 200 странах мира, куда их доставляли тысячи океанских кораблей.

И это потому, что частный сектор способен манипулировать своими ресурсами более эффективно и быстро, чем государственные учреждения, которые обычно увязали в повседневных ограничениях бюрократии, таких как волокита и продолжительный бюджетный процесс. К тому же, частный сектор осознает, что он должен по настоящему исследовать новые рынки и начинать (основывать) новые подходы и услуги, если он хочет сохранить свою конкурентоспособность не только на местном, но и на международном уровне. Частный сектор более склонен обращаться к динамизму согласно требованиям рынка в отличие от государственного с его бюрократическими ограничениями и жесткостью.

Несмотря на то, что подчеркивалось необходимость достижения баланса между развитием рынка и механизмами социальной защиты, основное внимание в этот момент необходимо



уделить развитию рынка безо всякой необходимости жертвовать механизмами защиты для его рабочих.

В условиях высоких цен связанных с развитием рынка и его исследованием, правительства обеих стран призваны оказывать содействие частному сектору в отношении обмена информацией, касающейся условий рынка и наличия работы в различных странах, принимающих трудовых мигрантов (страны - реципиенты). Это одна сфера (область), как было упомянуто выше, когда тесное сотрудничество с МИД может оказать содействие в снижении цен в развитии и исследовании рынка. МИД, оставаясь на месте, может приобрести через закупку или официальный запрос у соответствующего государственного учреждения страны – устроительницы копии их официальных публикаций или планов на пятилетнее развитие.

Целенаправленное образование

Обе страны разделяют опыт присущий многим развивающимся странам, когда многие их выпускники университетских колледжей не могут найти работу после окончания университета. Высокий уровень роста населения, высокий уровень безработицы, неполной занятости и низкая абсорбирующая способность экономики для вновь пополняющих ряды рабочей силы являются характерными чертами многих развивающихся стран.

Зная о высоких ценах фундаментального образования в развивающихся странах, Филиппины, возможно, спасли (уберегли) многих молодых людей от бесцельного получения образования без всякой перспективы на получение работы. Эта категория молодых людей целенаправленно поступает в школы для обучения на медицинских сестёр, сиделок или поступают в компьютерные классы, будучи уверенными, в том, что после завершения своих занятий и приобретения некоторого локального опыта у них появится отличная перспектива для трудоустройства за рубежом с хорошей оплатой, предоставляющая им и их семьям хорошую возможность для улучшения их жизненных условий.

Следовательно, вместо образовательной системы, которая выпускает студентов безо всякой перспективы на получения работы после окончания, студенты могут получить информацию об условиях на трудовом рынке, как на внутреннем, так и на международном, с тем, чтобы сделать своё школьное обучение более целенаправленным и плодотворным. Однако, информационная система рынка труда совершенно отсутствует в обеих странах, её необходимо как можно скорее создать и использовать. Необходимость в наличии широкого и постоянного доступа к службам базы данных, представляющих и получающих современную информацию является крайне важной для создания возможностей ищущим работу. Компьютеризируемая информация об условиях рынка, рыночных направлениях (тенденциях), правилах регулирования временной миграцией в странах – реципиентах (принимающих мигрантов) является крайне необходимой в целях оказания помощи в планировании расширения (роста) и диверсификации рынков за границей.

Развитие предпринимательства как остаточный эффект (последствие)

Медицинские, языковые и компьютерные школы быстро выросли (распространились) по всем Филиппинам, благодаря предприимчивым индивидам и в результате постоянного спроса на международном рынке и сохраняющегося дефицита (нехватки) медсестёр, сиделок, воспитателей, и информационных технологов. Были созданы Центры Обзора (просмотра) с



целью оказания помощи медсестрам, намеривающимся работать в США для прохождения комиссии по выпускникам зарубежных школ в качестве предварительного условия для принятия на работу в больницу США и выдачи визы США на трудоустройство. Появились так же языковые школы с прохождением курса по развитию языковых навыков, предлагая в основном, TOEFL или тест по английскому языку в качестве иностранного языка, изучаемого на курсах не только будущим кандидатам (претендентам) на поездку в США, но и студентам из соседних стран, таких как Япония, Корея, и Китай. Правительство Канады прибегло к аккредитованию Центров по проведению тренинга для воспитателей, направляемых в Канаду с целью приобретения ими навыков, соответствующих канадским стандартам. Правительство Саудовской Аравии так же аккредитует Медицинские Центры по тестированию для соответствия медицинским требованиям, при въезде в Королевство. Вызвало критику то, что данные вспомогательные службы принижают (умоляют) достоинство того, что следуют считать действительным толчком развития развивающейся страны. Но, в условиях характера международной торговли, в настоящее время, и того факта, что многие страны соревнуются (конкурируют) за уменьшение пирога ПИИ (прямых иностранных инвестиций), поступающих из развитых стран эти, так называемые, вспомогательные услуги способствуют развитию нового предпринимательского духа, который необходим как средство (способ) порождающий локальную занятость и возможности развития бизнеса (коммерческой деятельности).

ФАЗА 2: СКАЧОК В ПРОГРЕСС

Создание и совершенствование инфраструктуры для миграционной системы обязательно сопровождается временными ограничениями и ощущением безотлагательности ускорения движения системы в ближайшее время. Фаза 2 способствует предоставлению Таджикистану и Киргизстану доступа к системам и внутренней практики других отправляющих стран, помогая им изучать и узнавать, что срабатывает, а что не срабатывает в контексте их стран.

Существует ряд надёжных и апробированных установок и программ в других странах, которые обе страны могут изучить и определить насколько они могут оказаться подходящими так же и для их использования. Данная фаза приведет примеры ключевых установок, которые могут оказать помощь обеим странами в упрощении (модернизации) операций (действий), регулировании процессов и защите рабочих.

Обмен публикациями и обзор уже существующего опыта представляют собой подход, предложенный данным консультантом с целью оказания содействия в преобразовании (трансформации) знаний и опыта, заимствованных в практических, рабочих условиях. Это больше прагматический подход, который нацеливает соответствующий тематический раздел на определение практических решений проблем, вызывающих затруднения.

Как извлекать информацию из таких публикаций, как Филиппинский Трудовой Кодекс Выполнение Правил и Положений ФАТЗ может быть предложено данным консультантом с целью оказания содействия и в качестве ориентира их собственных усилий в процессе трансформации. Но сначала их необходимо перевести на русский язык. Миграционный Акт 1995 года уже переведён и может служить в качестве первоначального гида.

Применение законов

Данным консультантом подчёркивалось, что среди множества первых шагов, которые данные страны могут предпринять, необходимо включить тщательный просмотр Трудового Кодекса



Филиппин и применение подходящих положений Кодекса в качестве своих собственных, подвергая их поправкам (модификациям) в соответствии с существующими условиями и системами. Кодекс подчёркивает тот факт, что Филиппины использовали конструкцию его миграционных законов с особой целью, позволяющей государству (правительству) усилить контроль над тем, что обычно представляет собой беспорядочный процесс.

Данные механизмы тесно взаимосвязаны и переплетены, отражая цель ФАТЗ в балансировании механизмов социальной работы с либеральными установками по регулированию, лицензированию. На примере дополнений филиппинских законов можно видеть, как введённый закон ограничивает иностранных работодателей от прямого набора рабочих, практика, которой могут так же последовать другие страны – отправители. Иностранные работодатели должны определить (указать) агентство по набору, должным образом зарегистрированное и лицензированное ФАТЗ, которое представляло бы их и гарантировало все фазы (стадии) процесса набора от их имени и взяло бы на себя определённые обязательства, функции по всем стадиям, фазам процесса набора.

Далее, оно должно содержать положения, которые позволят им преследовать «грешных» иностранных работодателей, которые вне досягаемости их законов, за исключением внесения их в чёрные списки, чтобы препятствовать им в осуществлении повторного набора их рабочих. Филиппины отреагировали на это требованием к каждому предполагаемому работодателю о предоставлении на рассмотрение Специальной Доверенности (СД), обязывающее их совместно с местными агентствами по набору (найму) соблюдать все правила и положения Филиппинских институтов и совместно и солидарно взять на себя полную ответственность за все отдельно взятые претензии и обязательства, которые могут возникать в связи с выполнением контракта о работе по найму.

Таким образом, любая жалоба (претензия) поданная рабочим использует (применяет) первоначальный (подлинный) контракт, который был подписан и авторизован (узаконен) ФАТЗ, как действующий (находящийся в силе) контракт. Любое внесение поправки к действующему контракту, если она не утверждена ФАТЗ считается недействительной и не имеющей юридической силы, потому как считается подписанным под принуждением. Далее, любое отклонение от постановления и условия договора аккредитованных документов, представленных на рассмотрение иностранным работодателем и сам набор (наем) считается юридически недействительным.

Данное положение Совместных и Солидарных Обязательств (ССО) является основным примером решимости Филиппин защищать своих рабочих, будучи особенно полезным, в случаях контрактных субституций (замены), представляющих собой распространённый бич (наказание), с которым сталкиваются трудовые мигранты. В данной ситуации рабочих заставляют подписывать второй или дополняющий уже подписанный контракт, что в результате приводит к принижению постановлений и условий контракта о работе по найму на той стадии, когда рабочие наиболее уязвимы – до отъезда или по прибытию на место назначения. Так как законы страны – устроительницы существуют (отражены и правоприменимы) в контрактных обязательствах, второй контракт считается юридически действительным, заменив собой контракт, подписанный в стране происхождения.

Местная защита вопреки международной шаткости (недостаточности).

ССО (Совместные и Солидарные Обязательства) указывает на то, что происходит «внутри» стран может оказаться частью более широкого международного процесса политических и экономических изменений и что одностороннее решение и действия государств способны



влиять на события на мировой арене. На основании этого, данный консультант предлагает укрепление институционального потенциала международных организаций по трудовой миграции, которые в свою очередь могли бы оказывать глубокое влияние на характер взаимоотношений, осуществляемых между странами.

Это представляется важным с точки зрения того факта, что международные законы и конвенции по защите рабочих испытывают крайний недостаток. ФАТЗ приводит пример того, как в одностороннем порядке, через инновацию и инициативу изобретённые в местном масштабе правовые механизмы были задействованы с целью реагирования на проблемы, вызванные недостатком международных или двусторонних соглашений.

Даже в связи с недавней ратификацией Международной Конвенции по защите прав всех Рабочих Мигрантов и их семей, международная трудовая миграция продолжает барахтаться, прилагая все усилия по защите рабочих мигрантов. Об этом наиболее достоверно свидетельствует тот факт, что все подписавшиеся под Конвенцией стороны представлены странами отправителями трудовых мигрантов с полным отсутствием представителей стран – получателей (принимающих трудовых мигрантов).

В виду сложившейся обстановки, ФАТЗ, как было упомянуто ранее, была вынуждена изобрести определённый правовой механизм, чтобы быть уверенными в том, что, несмотря на ограничения, вызванные недостаточностью (шаткостью) международных договоров и соглашений призванных защищать и способствовать благополучию филиппинских рабочих, работающих за границей справедливость все же можно будет воздать потерпевшим ущерб сторонам по их возвращению на Филиппины.

Если критерий (мерило) ограничивается именно правовыми и юрисдикционными аспектами, тогда сотни, возможно, тысячи миграционных рабочих могут предполагать, что никогда на своём веку не дождутся справедливости за нарушения (права, закона) со стороны своих работодателей по светским (мирским) делам, таким как не выплата одномесячного жалования, составляющего сумму в несколько сотен долларов или отдельные выплаты материального пособия.

Правда, многие страны имеют механизмы расследования жалоб (претензий), которые технически могут быть доступны рабочим мигрантам, но в действительности, ограничения перевешивают далеко не в пользу неудовлетворённого (потерпевшего ущерб) рабочего в силу того факта, что он или она не располагают временем (что для них вовсе не роскошь) или необходимыми финансовыми средствами для ожидания решения по поводу своей жалобы в результате утомительной судебной процедуры в стране устроительницы.

Правовой механизм ФАТЗ напоминает «крестовый поход» так как был разработан именно для того, чтобы улучшить шансы рабочих мигрантов против ограничений : это указывает на решимость правительства Филиппин, расширить возможность принятия справедливых решений для рабочих, которые бы в противном случае обрекли бы себя на молчаливое страдание, благодаря расширению шансов обретения справедливости в стране и судах обвиняемых, несмотря на угрозы будущих работодателей обратиться (перейти) к другим поставщикам рабочей силы.

Лицензирование

Применяя решающие доводы, участникам необходимо показать, как соотносить определённые положения Трудового Кодекса с их соответствующими нуждами (запросами) и требованиями. И как взаимосвязанные положения гарантируют, что все аспекты охвачены и точно определены и доведены до широкой общественности.



Например, лицензирование одно из наиболее ясных (очевидных) форм регулирования участия частных агентств по найму в зарубежных программах по трудоустройству. Часть II (Правило I) Положений, описывает ограничения (оговорки) правоспособность и неправоиспособность участия частного сектора в миграционной программе. Данный раздел мог бы оказаться особенно полезным в определении требований лицензирования для обеих стран. Используя Закон (право) Филиппин в качестве основы, чиновники обеих стран могли бы двигаться вперёд (продолжать действовать) и определять пригодность положений Филиппин к их ситуации, и соответственно, принимать или видоизменять данные положения.

Всем следует помнить, что написано в Филиппинском Трудовом Кодексе является результатом опыта, включающего столкновения филиппинских рабочих с трудностями в течение нескольких десятилетий. Данный опыт был преобразован в правила с тем, чтобы исключить повтор нарушения (законов и т. д.) и лучше защитить рабочих (и обеспечить рабочим лучшую защиту).

Российская Федерация – для исполнения танго требуются двое

Согласно самым последним прогнозам фонда ООН по народонаселению, население в России в 2050 году составит по большому счёту 113 млн. (максимум), 114 млн. – в среднем и минимальная цифра может составить 96 млн. Большинство данных прогнозов не включают влияния СПИДа на уровень смертности в России, где уровень инфицирования является самым высоким в мире за последние несколько лет.

Используя данные прогноза ООН по народонаселению в качестве основы для осуществления (проведения исследования) по пополнению миграции, исследователи выяснили, что для поддержания в России количества населения на уровне 1995 года, ей необходимо будет принять 24,9 млн. мигрантов в первой половине 21 века. Чтобы поддержать (сохранить) количественный состав дееспособного населения на том же уровне, миграция должна составлять 35,8 млн. Даже в случае возвращения всей русской диаспоры, проживающей в странах за пределами России, по самым низким подсчётам это предположительно составит в среднем ежегодный приток от 500.000 до 700.000. Такие надежды следует рассматривать в контексте недавнего пика миграции = 810.000 и её резкого сокращения в 2001 году до 72.000.

Если в России, вероятно, миграционный баланс будет продолжать оставаться позитивным, то на большей части пост – советского пространства произошло истощение миграции. Таким образом, возможности поддержания (сохранения) текущего демографического баланса через миграцию будут незначительными (слабыми), до тех пор, пока Россия не захочет начать признавать и ассимилировать огромное незаконное (нелегальное) население, которое в настоящее время прибывает в страну. Многие страны с продолжительной (длинной) историей иммиграции, несмотря на трудности, с которыми они столкнулись, справились с задачей. Для решения тех же самых задач, России придётся в буквальном смысле придать «новый вид» населению России (т. е. представить всё в ином свете). Вдобавок к личной безопасности (которая приобрела значимость в зонах конфликта) и появления нового пост – советского национализма, экономическая депрессия стала одной из наиболее важных причин для миграции после распада СССР. Произошло сокращение (спад) промышленного производства в странах СНГ почти на половину, в три раза сократились инвестиции (капиталовложения), число официально зарегистрированных безработных достигло 3,% млн., резко сократилась заработная плата. Чисто экономические факторы определили характер миграционных потоков в течении всего пост – советского периода. Люди мигрировали как в пределах, так и за



пределами региона СНГ в поисках лучших условий жизни. Они мигрировали не только для того, чтобы избежать бедности и этнической напряжённости, а так же в поисках личного продвижения (успеха, прогресса), т.е. с тем, чтобы улучшить жизнь в соответствии с личными ожиданиями, исходя из своей профессиональной подготовки (уровня образования), финансовых ресурсов и т. д.

Регион стран СНГ имеет громадное количество незаконных мигрантов, рабочие – нелегалы, оставшиеся в тени закона по той простой причине, что страны СНГ ещё не научились регулировать и координировать миграцию. Российская Федерация нуждается в содействии, в развитии согласованности своей иммиграционной политики (установок), чтобы быть уверенными в том, что установки и программы не противоречили прямо или через ненамеренные последствия. В настоящее время иммиграционные установки Российской Федерации не отражают долгосрочных требований её экономики.

Подобно странам - отправителям, нуждающимся в объединении своих действий по координации с многочисленными государственными учреждениям, страны – получатели точно так же нуждаются в аналогичном подходе. Координационному агентству так же необходимо удостовериться в том, что специфические роли различных агентств исполняются в гармонии с использованием одних и тех же миграционных принципов. Таким образом, можно избежать дублирования функций и различий в разработке и проведении политики.

Но прежде всего, необходима прозрачность в признании того, что Российская Федерация нуждается в рабочих мигрантах и сознаёт необходимость в развитии и координации различных агентств для взаимовыгодного решения.

-
- Из материалов «Миграция в странах бывшего СССР», регистрационный отчёт Всемирного Комитета по Международной Миграции,

Фаза 3 Функциональные императивы долгосрочного плана (стратегии)

Основа для долгосрочного планирования (стратегии) представленная в выше упомянутых разделах создаёт базис для развития специфической деятельности, которая включает всякого рода интервенции и действия, которые необходимо предпринимать правительству, чтобы управлять целевой миграционной программой. Следующий раздел затрагивает функциональные вопросы, которые необходимо рассматривать на местах для повседневных действий эффективной миграционной программы.

Вопросы общей политики

Таблица 2 определяет различные функции, которые должны быть рассмотрены для того, чтобы иметь всеобъемлющую программу по миграции. Данные основные вопросы политики необходимо рассматривать даже до того, как перейти к подробным оперативным действиям), действующим функциям, содержащихся в нижеследующих таблицах.

Так как многие из более поздних рекомендаций являются существенными для развития международных миграционных систем, то ключевой вопрос для рассмотрения обоими государствами заключается в том, чтобы придать миграции соответствующую значимость и предоставить законное место в системе положения дел (устройства) государства. Данная таблица устанавливает платформу для ряда других задач необходимых для более эффективной программы по трудоустройству за рубежом.

Среди мер, предлагаемых ниже в пункте 5, приводится мера оценивания текущего (современного) потенциала мощности миграционной системы страны, которая может помочь



найти решение практическим способом через подход, позволяющий политикам взглянуть на то, что происходит не так (неправильно), и что можно сделать, чтобы исправить положение дел.

Операция данного исследования направлена на рассмотрение определенных аспектов административного механизма страны-реципиента с тем, чтобы подготовить её к встрече с проблемами, которые несёт с собой новое тысячелетие и является осевой нагрузкой данного проекта. Более конкретно, он сопровождается аудитом, который оценит хотя и сжато, но в общих чертах текущий потенциал страны – реципиента с тем, чтобы сформулировать соответствующие рекомендации для его рассмотрения (обсуждения).

Как институт, сориентированный на сервис, запрашивающая сторона, предположительно будет оказывать услуги своим постоянным заказчикам наиболее эффективно и квалифицированно. Так как эти два схожих термина (выражения «эффективно» и «квалифицированно») зависят от многих факторов, то данный специфический аудит рассмотрит механизмы и организацию миграционного института виза – ви (друг против друга) и международным консультантом будет составлен контрольный список (перечень) для того, чтобы определить сферы, которые нуждаются в реформировании и укреплении. Аудит рассмотрит цели миграционного института, его планирование и процедуры (меры) выполнения, организационные структуры и штат служащих, а так же другие ресурсы в его распоряжении для должного (надлежащего) функционирования.

Методология

Аудит будет предпринят командой независимых консультантов. Команда будет включать международного консультанта, который будет лидером команды миссии и одного или двух местных консультантов, чтобы сократить расходы.

Аудит будет проходить через:

- интервью с соответствующими чиновниками страны – реципиента, Министерство Труда, Министерства Иностранных Дел и другими организаторами совместного дела, рабочими мигрантами, ассоциациями рабочих мигрантов, конторами по трудоустройству, Ассоциациями контор по трудоустройству, НПО и т.д.
- через рассмотрение соответствующих документов, форм, циркуляров, исследований и т.д.
-

Обязанности лидера команды:

На лидера команды возлагается полная ответственность за исследование и подготовку заключительного отчёта. Он подготовит до начала аудита предварительный список (перечень) задач для выполнения местным консультантом, нанятым страной – реципиентом. По мере завершения выполнения задач предшествующих аудиту, лидер команды присоединится к местному консультанту в стране – реципиенте для завершения аудита должным образом и подведения итогов деятельности в случае необходимости.

Лидер Команды приложит усилия в определении мер, которые необходимо будет предпринять для оказания поддержки, укрепления и расширения институционального потенциала института запрашивающей стороны. И если не увеличить её участие на международной арене, то хотя бы повысить её потенциал с тем, чтобы она могла выстоять.

Таблица 2 . Вопросы общей политики



Задача	срок	Основная ответственность
1. Убедить высшее стоящее руководство в необходимости публикации официального заявления (декларации о решении)	1-й месяц	МТСЗН наряду с другими учреждениями
2. Активизировать межведомственный совет и определить обязанности каждого учреждения	1-й месяц	Парламент; Конгресс; Кабинет
3. Определить значение (смысл) миграционно-демографических связей	2-ой месяц	МТ СЗН
4. Развивать национальную миграционную политику и интегрировать её в Национальную Стратегию по трудоустройству	3-й месяц	МТ СЗН
5. Подготовить оценку (оценивание) текущей миграционной системы страны — Анализ пробела (расхождения)	3-й месяц	МТ СЗН
6. Определить текущие навыки (умения, практический опыт)	Безотлагательно и регулярно наряду с цензом	МТ СЗН совместно с Ведомством по цензу
7. Определить предполагаемые (будущие) рынки	Безотлагательно	МТСЗН, МИД, Межведомственный Комитет (комиссия)
8. Разработать минимум стандартов по трудоустройству	Безотлагательно	МТ СЗН и ГСМ
9. Принять национальный закон по миграции	Как можно скорее	Парламент; Конгресс; Кабинет



10. Ассигновать необходимый бюджет на управление предназначенным учреждением	Безотлагательно, немедленно	МФ, МБ
--	-----------------------------	--------

МТСЗН - Министерство Труда и Социальной Защиты Населения

МИД - Министерство Иностранных Дел

МФ - Министерство Финансов

ГМС - Государственная Миграционная Служба

МБ - Министерство Бюджета

Сферы интервенции (вмешательства) и характерная деятельность

Таблица 3. Принимает к сведению (учитывает) лучшую международную практику, изложенные цели разных сторон. Заинтересованное Государство может принять или отвергнуть или же модифицировать (изменить) рекомендации в соответствии с их интересами и уровнем развития. Основные компоненты состоят из широко согласованных структур (систем) среди международных экспертов по миграции с целью защиты и содействия благосостоянию рабочих мигрантов.

Таблица 3

Функции и услуги государства, предпринятые некоторыми странами – отправителями в управлении их программами по трудоустройству за рубежом

Страны	Бангладеш	Индия	Шри-Ланка	Филиппины
Установление и применение стандартов				
Минимум стандартов для заключения договора подряда (личного найма)	x	x	x	x
Инструктивное совещание (постановка задач), предшествующее трудоустройству				x
Инструктивное совещание, предшествующее развёртыванию	x		x	x



Ограничение по выдаче паспорта	x	X	x	
Эмиграционное, таможенное свидетельство на выезд из страны	x	x	x	x
Требование прохождения профессионального тестирования		x	x	x
Тренинг, по развитию практических навыков, субсидированный государством	x	x	x	x
Переговоры о соглашении (договоре) по поставке	x	x	x	x
Договорённость (соглашение) о социальной безопасности			x	x
Гарантия выполнения контракта со стороны рабочего		x	x	x
Репатриация		X	x	x
Наблюдение за частным набором (наймом)				
Лицензирование, регулирование частных вербовщиков	x	x	x	x
Запрещение, ограничение прямого найма	x	x	x	x
Управление государством агентствами по найму	x	x	x	x
Периодическая проверка (инспектирование) агентств по найму	x	x	x	x
Требование к обязательству по денежному обеспечению	x	x	x	x
Регулирование, регламентирование публикаций, объявлений, реклам о работе	x	x	x	x
Разрешение на возобновление (продления) контракта	x	x	x	x



Солидарная ответственность				X
Услуги по передаче клиента			X	X
Регулирование рекламирования и рекламной-пропагандистской деятельности				X
Улаживание претензий, споров	X	X	X	X
Согласительная процедура (примирение) на месте / по возвращению				
Система рассмотрения спора (разрешение дела)	X	X	X	X
Фонд (денежная сумма) на покрытие заявленных претензий, материальных пособий			X	X
Услуги по улучшению бытовых условий		X	X	
Отчисления в благотворительный фонд			X	X
Содействие трудового атташе	X		X	X
Благотворительные Центры	X	X	X	X
Служащие (должностные лица) благотворительных центров			X	X
Страхование по низким ценам			X	X
Правовая помощь (консультация) рабочему в бедственном положении на месте	X		X	X
Содействие в репатриации (возвращение на родину)	X	X	X	X
Услуги по социальному обеспечению	X	X		X
Образовательные учреждения	X			X
Стипендия для детей рабочих	X		X	X
Медицинские учреждения				X



Программы по выживанию семьи (средства к жизни)				x
Программы финансового займа			x	x
Помощь по трудоустройству для вернувшихся на Родину			x	x
Программа тренингов для возвратившихся				x
Травматические центры для возвратившихся			x	
Бесплатные привилегии			x	x
Институциональный потенциал	x	x		x
Организационная схема (диаграммы, таблицы)			x	x
Видение/ заявления Миссии	y	x	y	x
Описание (политики) и процедуры			y	x
Политика и процедуры набора (найма)	y	x	x	x
Система планирования		x	y	x
Система информационного управления			y	x
Политика и программы тренинга			y	x
Система выполнения оценивания			y	x
Описание ситуации (положение дел)			y	x
Ведение документации (дел)		x	y	x
Система стимулов и поощрений			y	x
Физические структуры и оборудование	x	x	x	x

X = на месте полностью выполнено



Y = на месте, но минимальное выполнение/ развитие

Краткое описание Таблицы 3

Нижеследующее представляет собой краткое описание каждой меры (мероприятия), цитируемого выше

Установление и применение стандарта (норм):

1. Минимум стандартов (норм) для контракта на работу – в соответствии с рекомендацией МОТ Конвенции 97, 143;
2. Инструктивное совещание (инструктаж) предшествующий трудоустройству – специальная образовательная программа, разработанная ФАТЗ с целью оказания помощи предполагаемым заявителям (просителям) по трудоустройству в рассмотрении факторов, которые способствуют принятию правильного решения: мигрировать или не мигрировать.
3. Инструктаж, предшествующий развёртыванию (использованию) – обязательная образовательная программа по подготовке удачливого (преуспевающего) просителя по трудоустройству за рубежом с правовыми, культурными, духовными и моральными ценностями и информацией необходимой для успешной работы в качестве иностранного рабочего; (рабочего за рубежом)
4. Ограничение на выдачу паспорта (пропуска) – подчиняется (подвластно) законам страны об эмиграции или национальным интересам, т.е. Филиппины имеют ограничение – отпечатанное (отштампованное) на филиппинском паспорте об ограничении на поездку в Ирак.
5. Эмиграционное разрешение (свидетельство) на выезд из страны не нарушая конституционные права рабочих - государство может устанавливать правила, которым необходимо следовать любому гражданину государства, который желает совершить поездку за рубеж с какой бы то ни было целью, т.е. рабочие, имеющие разрешение на работу или визу на трудоустройство должны представлять иммиграционным служащим в портах при посадке на судно сертификат о таможенной очистке судна, выданный ФАТЗ.
6. Требование прохождения профессионального тестирования (тест по профессиональным навыкам мастерству) – работодатели, которые желают проверить уровень практических навыков или достоверность профессиональных (промышленных) сертификатов, могут потребовать от заявителей прохождения независимо предпринятому ими тестированию по практическим навыкам;
7. Субсидированный государством тренинг по развитию практических навыков – государство владеет или оказывает помощь центру по проведению тренинга, который предполагает проведение различных тренинговых курсов по развитию практических навыков, призванных соответствовать местным и зарубежным требованиям, в частности таких практических навыков как техническое образование и авторитетный источник развития навыков Филиппин (T E S D A);
8. Переговоры по заключению договора (соглашений) о поставке – акт переговоров с предполагаемыми работодателями о требованиях по поставке рабочей силы для особого проекта или услуг (служб) лицензированными агентствами по найму или межправительственная договорённость, например, соглашение по найму между Филиппинами и Великобританией;
9. Договорённость (соглашение) о социальной безопасности – положение контракта, предусматривающее внесения вклада в систему Социальной безопасности страны трудоустройства, в случае если исходная страна и страна служащего подписались под



- Конвенцией Социальной Безопасности МОТ, могут быть предприняты дипломатические переговоры о переводе накопленной прибыли (привилегии, материальное пособие) в страну служащего по завершению трудового контракта
10. Гарантия выполнения контракта со стороны рабочего – обязательство, предъявляемое работодателем к рабочему в качестве гарантии выполнения требований в соответствии с квалификационными навыками, о которых было заявлено;
 11. Репатриация или фондирование могут быть предъявлены работодателем в качестве гарантии того, что если рабочий не сможет выполнять обязательства предусмотренные Трудовым Контрактом за период его апробации (испытания) необходимо фондирование для его возвращения (на родину) или для его замены другим рабочим;
 12. **Наблюдение за частным наймом**
Лицензирование/регулирование частных вербовщиков – правительство располагает единственным полномочием издавать или отменять лицензии, руководствуясь, с их точки зрения, критерием, который необходим для контроля над ситуацией (руководствуясь критерием, который они считают необходимым для контролирования ситуации);
 13. Запрет / ограничение прямого найма – некоторые страны не разрешают иностранным работодателям или их агентам осуществлять прямой набор (наем), а только через местные лицензированные агентства по найму;
 14. Управление агентствами по найму со стороны государства – определённые страны, например, Вьетнам, располагает государственными агентствами, уполномоченными выполнять (осуществлять) функцию найма (набора); ФАТЗ имеет положения, которые позволяют ей вступать в прямую договорённость (соглашение) по принципу государство – государству или государство частному предпринимателю (в прямую договорённость между государствами или между государством и частными работодателями);
 15. Периодическая проверка (инспектирование) агентства по найму – стандартная функция и полномочие органов управления лицензированием гарантировать соответствие с правилами, положениями лицензирования. (лицензированными правилами и положениями);
 16. Предельная цена (денежного сбора) по найму, возлагаемая на рабочего – завышение цены является настоящим бичом (несчастьем) для всех программ по трудоустройству за рубежом; на Филиппинах существует предписанная система по внесению платы лицензированным агентствам по найму, за пределами которых лицензии нарушителей могут быть временно отменены или аннулированы;
 17. Требования к обязательству по денежному обеспечению - стандартное положение системы лицензирования, суммы могут меняться в зависимости от степени контроля над промышленностью со стороны органов управления (власти) по выдаче лицензии;
 18. Регулирование объявлений по набору - не нарушая свободу прессы и выражения мысли, необходимо гарантировать право на обращение к широкой общественности только тем, кто имеет легитимные (законные) предложения по трудоустройству;
 19. Разрешение на обновление (продление) контракта – удостовериться в том, что у рабочего нет неурегулированных обязательств перед какой либо организацией до подписания нового контракта с новым работодателем;
 20. Солидарная ответственность – обязательное требование ФАТЗ, которое обязывает иностранного работодателя, и лицензированное агентство по найму отвечать за все и каждое принятое на себя обязательство в ходе занятости рабочего;
 21. Услуги по передаче клиента – обычно ФАТЗ получает запросы прямо от иностранных государств или от предполагаемых работодателей о найме рабочих из Филиппин. Они



передаются в лицензированные агентства по найму, которые исключительно хорошо исполняют роль в качестве маркетингового стимула.

22. Регулирование рекламно – пропагандистской деятельности – гарантировать широкой общественности предоставление только правомерных предложений о предполагаемой работе;

Улаживание претензий / споров

23. Согласительная процедура (примирение) на местах по возвращению – стандартное положение трудовых контрактов, которое стало возможным в результате присутствия обширной сети трудовых атташе назначенных в Филиппинах на дипломатические должности; ФАТЗ предоставляет адвокатов для предпринятия согласительной процедуры в качестве первого шага к улаживанию споров;
24. Система рассмотрения спора – формальный процесс; так как споры возникают на почве взаимоотношений между работодателем и рабочим, а так же из-за денежных требований, то всё это было передано на рассмотрение Национальному Комитету (Комиссии) по Трудовым Отношениям (НКТО), в то время, как нарушения, связанные с деятельностью найма подаются на рассмотрение ФАТЗ, которая служит в качестве квазисудебного органа, трансформируя, таким образом, то что обычно представляет собой утомительную судебную процедуру в административный процесс, не в ущерб судебной процедуре.
25. Фонд (денежная сумма) на покрытие заявленных претензий / материальных пособий – является частью требования лицензирования для того, чтобы гарантировать в случае, если решение будет вынесено против иностранного работодателя / агентства по найму, наличие фонда (определенной суммы денег) для выплаты рабочему / жертве;

Услуги в области социального обеспечения

26. Отчисления в Благотворительный Фонд (фонд социального обеспечения) – работодатели вносят отчисления в размере 25 долларов за каждого принятого рабочего; фонд управляется Администрацией по благосостоянию рабочих за рубежом (OWWA);
27. Содействие (помощь) Трудового Атташе – корпус атташе управляемый Международной Организацией по Трудовым Делах (спорам), находящейся в ведении Офиса Министра Труда, призван оказывать содействие рабочим, работающим за рубежом по всем аспектам их работы и пребывания в стране трудоустройства;
28. Благотворительные Центры (центры по социальному обеспечению) – управляются служащими по социальному обеспечению (благотворительности) при администрации по социальному обеспечению рабочих работающих за рубежом (OWWA), которые предпринимая многочисленные программы, создают читальные центры, места для встреч с рабочими, убежище (приют) для беглецов, обеспечивают правовую консультацию;
29. Страхование по низким ценам - обязательное (принудительное) требование для всех филиппинцев, выезжающих на работу за рубеж, внести плату за страхование жизни (денежное покрытие материального пособия, главным образом личного и страхового);
30. Правовая помощь рабочим, оказавшимся в бедственном положении (на местах) - услуги, предоставляемые трудовым атташе и Благотворительным Центром (центром по социальной защите; (в соответствии с актом от 1995 г. весь персонал посольства под управлением руководства страны) несёт ответственность за оказание помощи любому рядовому филиппинцу, законному и незаконному, оказавшемуся в бедственном положении);
31. Содействие в репатриации – в случае, если ответственность за репатриацию не совсем определена (имеет неясный характер) , OWWA предпринимает начальную попытку в оказании помощи, в процессе рассмотрения Резолюции ответственности.



32. Услуги социального обеспечения – профессиональные социальные работники, откомандированные из Отдела Социальной Защиты и развития работы в благотворительных центрах, оказывают психологическую поддержку (консультации для оказавшихся в бедственном положении рабочих);
33. Образовательные учреждения – в странах с высокой концентрацией рабочих, рабочим разрешается приезжать с семьями, школы, надлежащим образом аккредитованные Отделом Образования, созданные с целью непрерывного образования и воспитания детей рабочих, начали принимать детей других национальностей;
34. Стипендии для детей рабочих – предусмотрены законом и находятся под наблюдением (OWWA);
35. Медицинские учреждения (здравоохранение) – квалифицированные врачи назначены на работу в местах с компактным проживанием рабочих для оказания срочной или профилактической помощи;
36. Программы по выживанию семьи (средства к существованию) предпринятые (OWWA) совместно с НПО и частными институтами;
37. Программа финансового займа – различные микрофинансовые программы с целью оказания помощи рабочим / просителям и семьям рабочих;
38. Помощь по трудоустройству для возвратившихся – расширенные возможности для возвратившихся, программа, принятая OWWA и Бюро по Местному Трудоустройству
39. Программа тренингов для возвратившихся, желающих заняться предпринимательством;
40. Беспешлинные привилегии – увеличение количества беспешлинных предметов, которые могут ввозить рабочие, работающие по контракту за рубежом.

Последний раздел по институциональному потенциалу с такими классическими административными задачами как распределение функций и обязанностей, иерархия власти, формальные коммуникации, набор штата сотрудников, проведение тренингов, начислением жалования, вынесение решения о поощрении и продвижении, координацией между и внутри различных подразделений часто бессистемно и неэффективно выполнялись на местах. Под эту категорию так же подпадают вопросы оборудования, окружающей среды, физической работы, которые так же влияли на административный процесс неадекватно представленный или значительно отсутствующий.

Большинство бюрократов не способны выполнять даже самые свои необходимые функции, принимая на себя массу дел предназначенных для повседневных операций своих институтов. Многим не хватает хороших организационных навыков работы, которые могли бы направить человеческие усилия и образцы поведения на реализацию институциональных целей наиболее эффективным способом. Существует злоупотребление со стороны высокопоставленных чиновников в использовании своих личных целях привилегий в принятии решения, а со стороны политиков вмешательство по всякому поводу.

Другая основная реальность во многих развивающихся странах заключается в том, что в правительство не всегда набирают индивидов сориентированных на предоставление общественных услуг (государственную службу), которые поставили бы общественную службу над интересами своей семьи и друзей.

Политика в бюрократии является неизбежной частью реальности во всех развивающихся странах. Структурно, данные миграционные институты управляются правилами и положениями гражданской службы, что делает их бюрократическими, и в большинстве случаев менее эффективными по отношению к программе, сориентированной на рынок, такой как международная трудовая миграция. Они не могут использовать методы управления



делами, характерные для деловой (коммерческой) среды, а их функциональные действия и финансовые дела не являются автономными (самоуправляющимися). Принятия решений не отличаются гибкостью и независимостью, чем широко пользуются в отличии от них бюрократы частного сектора.

Основным фактором, сдерживающим степень эффективности функционирования, является отсутствие достаточного бюджета. В большинстве развивающихся стран общий курс для подготовки предложений ежегодного бюджета отражает ограничения в условиях, которых проходит подготовка (планирование) бюджета с характерной нехваткой ресурсов. Таким образом, скудные ресурсы приводят в результате к услугам, которые далеки от совершенства в отношении их качества и количества, что в свою очередь приводит к должностным административным проблемам. Большая часть государственного бюджета неустойчивая, с несоразмерными суммами, выделенными для статей по найму, таких как жалованье, управление и эксплуатационные расходы.

Далее, характерные структурные подразделения демонстрируют культурные ценности, имея ограниченный опыт работы, оказывая влияние, таким образом, на дисциплину, отношение к работе еще более ухудшая ситуацию низкой гарантией социальной безопасности, искажённым законом, системой правил, политической и социальной нестабильностью. Тогда как многие выше упомянутые меры подпадают под ответственность либо автономного агентства, либо Министерства Труда, Существует ряд других мер, которые требуют участия со стороны других правительственных учреждений, включая Министерство Образования, МИД, Министерство Юстиции, Министерство Социальной Защиты. Это – основной внутренний процесс, который потребует обсуждения и поддержки на высшем уровне.

Шаги по наращиванию институционально потенциала

Как уже отмечалось в предыдущих разделах, данный консультант твёрдо уверен

в том, что институциональный потенциал имеет прямую связь с успехом или провалом политики и программ в любой стране, так, Таблица 4 охватывает основные шаги в подготовке главных основ для сильной и ответственной организации.

Таблица 4

Меры по наращиванию институционального потенциала

Деятельность	Цель
Приступить и договориться о процессе изменения или об осуществлении общего планирования, общем качестве процесса управления	Заручиться соглашением с основными ключевыми фигурами, принимающими решение по общему процессу
Выяснить полномочия и определить их применение для соответствующего действия	Ответы организации «Должны» необходимо сопоставить
Разработать формулировки миссии/ Миссии /видения/ ценностей	Определить организаторов совместного дела, с которыми необходимо встретиться



Произвести оценку миграционной среды с внутренней и международной точек зрения	Обрисовать сильные и слабые стороны, возможности и угрозы СВОТ с которыми сталкиваются МТСЗН / СУЗ (служба управления запоминающими устройствами)
Определить решающую политику и вопросы	Выявить основные наиболее важные проблемы, влияющие на полномочия МТСЗН/СУЗ, миссию и ценности системы и процедуры, расходы, их организацию и управление
Сформировать стратегию для управления вопросами (фактического или юридического характера)	Разработать стратегию для указанных выше вопросов
Пересмотреть и принять план	Добиваться формальной ответственности по принятию и выполнению плана
Создать организационное видение успеха	Мысленно представить себе какой бы могла быть организация в случае успешного выполнения плана
Развивать процесс выполнения	Необходимо обеспечить успешное выполнение

Обе страны могут использовать выше приведённые таблицы в качестве контрольного списка, перечня, в котором они могут отметить свои собственные нужды. Это считается неотъемлемой частью успеха миграционной программы, но решение о том какой политики следует придерживаться должно исходить из определённых (выявленных) нужд и требований.

Продолжительность будет зависеть от того, насколько важное значение чиновники придадут данному процессу изменения.

Вывод

И хотя данный отчёт и рекомендации изложены линейным, последовательным способом, необходимо подчеркнуть, что процесс трансформации не всегда начинается с начала. В данном случае, может произойти любое изменение в ходе происходящих процессов, которые носят исключительно циклический характер, так же как бюджетный и законодательные циклы.

Несомненно, регулирования, необходимые для основных изменений обеих стран могут быть инструментированы только сверху, спускаясь «дедуктивно» вниз, касаясь очень конкретной и специфической политики.

Однако, нельзя игнорировать необходимость полагаться на опыт и рекомендации, исходящие на уровне функционирующих подразделений (единиц) МТСЗН /СУЗ к «индуктивному» подъёму в качестве подводимой мощности к концептуальному уровню формулировок миссии /ведения/ ценности. В идеале, необходимо было бы иметь сбалансированную комбинацию, состоящую из обоих подходов.



Обе страны имеют потенциал, чтобы воспользоваться преимуществом в условиях растущего международного рынка трудовой миграции.

Ниже приводятся следующие пункты, которые определяют их успешное участие:

Развитие потенциала: процесс формирования более четкого понимания процесса трудовой миграции с фокусированием внимания на определении и использовании возможностей, соотнося данные возможности с соответствующими группами и управлением процессом размещения (использования).

Прозрачность и координация:

- укрепление межведомственной координации распределения обязанностей между общественным и частным сектором вместо отдаления потенциала по внесению вклада каждого из них в процесс трудовой миграции, расширение ответственности по отношению к другим государственным учреждениям, превращая их в организаторов совместного дела в процессе.

Признание роли трудовой миграции в разработке повестки дня:

возрастание роли трудовой миграции в разработке национальной повестки дня необходимо для того, чтобы уделить трудовой миграции должное внимание, бюджет и значимость, которую она заслуживает особенно в свете вопросов внутренней безработицы и глобального спроса.

Обеим странам необходимо обратить внимание на примеры других стран, чтобы извлечь уроки из их опыта, в то же время это позволит им сократить кривую обучения. Пристальное изучение (просмотр) в глобальном масштабе и повторная операция в локальном масштабах позволит им использовать свои ресурсы наиболее эффективным способом. Они поправятся (выздоровеют), добиваясь упорно изменения статус-кво индифферентности и бросая вызов истеблишменту, с целью принятия мер для продвижения своих соответствующих программ по трудовой миграции.