

Структурные и институциональные аспекты карьерных возможностей японских добровольных экспатриантов в странах Восточной и Юго-Восточной Азии*

Кендзи Ишида

Институт социальных наук, Токийский университет
7-3-1, Хонго, Бункё-ку, Токио 1130033, Япония
E-mail: ishidak@iss.u-tokyo.ac.jp
ORCID: 0000-0002-1801-6540

Син Арита

Институт социальных наук, Токийский университет
7-3-1, Хонго, Бункё-ку, Токио 1130033, Япония
E-mail: sarita@iss.u-tokyo.ac.jp
ORCID: 0000-0001-5324-2132

Кейко Гэндзи

Школа гуманитарных наук, Мейсейский университет
2-1-1, Ходокубо, Хино, Токио, 1918506, Япония
E-mail: keiko.genji@meisei-u.ac.jp
ORCID: 0000-0002-7962-7820

Мэй Кагава

Университет Дайто Бунка
560, Ивадоно, Хигаси-Мацуяма, Сайтама 355 8501, Япония
E-mail: meika@ic.daito.ac.jp
ORCID: 0000-0002-3074-8293

* Статья подготовлена при поддержке Японского общества содействия развитию науки KAKENHI, гранты № JP 18H00922, JP 18H05204, JP 18H00931.

Для цитирования: Структурные и институциональные аспекты карьерных возможностей японских добровольных экспатриантов в странах Восточной и Юго-Восточной Азии / К. Ишида, С. Арита, К. Гэндзи, М. Кагава // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2019. Т. 12. № 5. С. 175–191. DOI: 10.15838/esc.2019.5.65.12

For citation: Ishida K., Arita S., Genji K., Kagawa M. Structural and institutional aspects surrounding Japanese self-initiated expatriates' career opportunities in East and Southeast Asian societies. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 2019, vol. 12, no. 5, pp. 175–191. DOI: 10.15838/esc.2019.5.65.12

Аннотация. В статье рассматривается, каким образом рынки труда для добровольных экспатриантов азиатских стран предоставляют карьерные возможности для молодых японских работников. Число трудоустроенных японских рабочих в Азии увеличилось с начала 90-х годов XX века. В предыдущих исследованиях, описывавших явление миграции образа жизни (Lifestyle Migration), отмечалось, что основной причиной экспатриации служат стремление сделать карьеру и убежденность в том, что посредством эмиграции можно найти что-то стоящее для своей жизни за счет получения более высокого статуса. Однако в этих исследованиях относительно мало внимания уделено аспектам спроса на труд японских добровольных экспатриантов, напрямую определяющим их возможности. Цель данного исследования – представить эмпирические данные, основанные на структурных и институциональных статистических отчетах. Авторами проанализированы данные о результатах собеседований кадровых агентств, а также о заработной плате в Сингапуре, Гонконге, Таиланде, Индонезии и Китае. Именно эти страны выбирают японских экспатриантов для работы. На основе качественного анализа данных, полученных по результатам собеседований, авторы выделили четыре аспекта, характеризующие возможности японского экспатрианта на рынке труда: рост рынка в местном обществе, существование японской общности, юридическое ограничение на выдачу разрешений на работу и степень локализации японских фирм. В соответствии с этими факторами можно разделить сообщества пяти упомянутых выше стран на две группы: в одной есть денежные премии для японских работников-эмигрантов, в другой – нет. Количественный анализ данных кадровых агентств о заработной плате также подтверждает различие в экономическом вознаграждении между этими странами. В Китае, Индонезии и Таиланде, которые входят в первую группу, заработная плата у работников из Японии значительно выше, чем у работников из других стран, но в Сингапуре и Гонконге это не так. Авторы анализируют также отличия настоящего исследования от предыдущих научных трудов, в заключении статьи обсуждаются будущие научные перспективы.

Ключевые слова: добровольные экспатрианты, местная занятость, структура карьерных возможностей, кадровые агентства, местная японская фирма, Азия.

Введение

Динамика численности японских эмигрантов в Азии

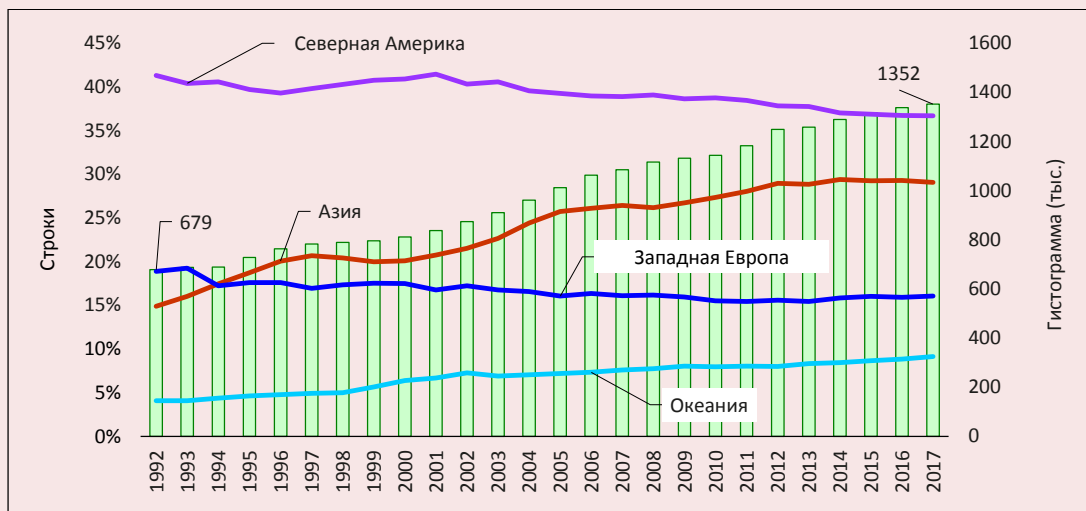
Является ли Япония страной, обращенной внутрь себя? Под словосочетанием «общество, обращенное внутрь себя» понимается, что большинство людей в этом обществе обращают внимание только на интересы своей страны и не интересуются международными или транснациональными проблемами. Образ японского общества, обращенного внутрь себя, часто вызывает дискуссии [1]. Международный сравнительный опрос, проведенный Кабинетом министров Японии, показывает, что японская молодежь мало интересуется проживанием и работой за границей¹. Доля молодых людей Японии в возрасте от 13 до 29 лет, которые хотели бы переехать в другие страны, составляет всего около 20%.

¹ <https://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ishiki/h30/pdf-index.html>

Однако, хотя японская молодежь не проявляет желания жить и работать за границей, количество японских эмигрантов увеличилось с начала 1990-х годов. *Рисунок 1* иллюстрирует тенденцию японской эмиграции по всему миру и долю мигрантов из Японии в популярных регионах, куда они переезжают. На гистограмме отражен общий масштаб японской эмиграции: видно, что ее размер постоянно растет и увеличился почти вдвое за период с 1992 по 2017 г. В отличие от западных стран, за последние 25 лет (с начала 1990-х годов) в Азию переезжает все больше и больше японских эмигрантов и увеличение общей численности иностранцев происходит главным образом за счет азиатских стран.

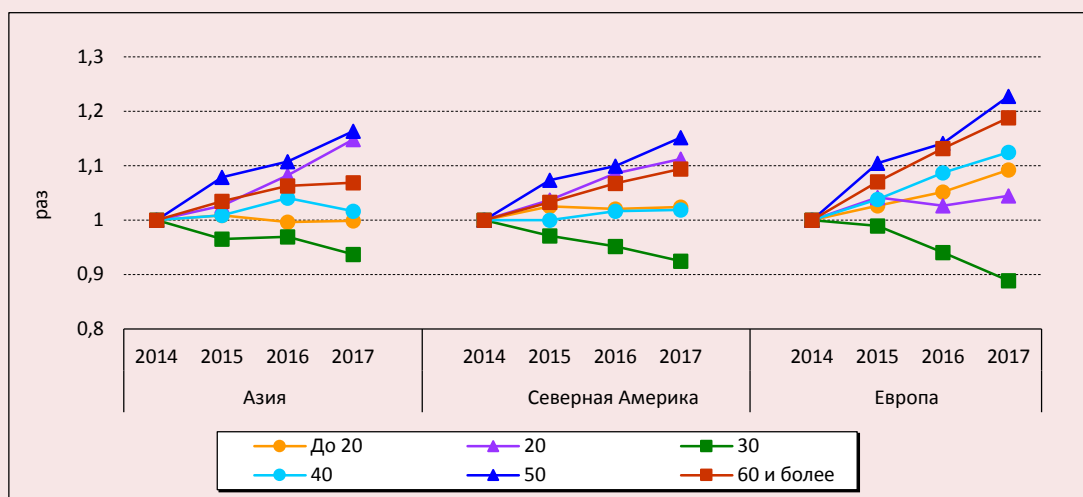
Помимо всеобщей тенденции, результат, полученный на основе данных официальной статистики, создает совершенно иное впечатление от того, что может подразумевать «внутренний» дискурс японской молодежи. *Рисунок 2* описывает изменения численности населения

Рис. 1. Общее количество японских эмигрантов в мире



Источник: Авторский расчет, выполненный на основе данных годового отчета статистики по японским гражданам за рубежом / Министерство иностранных дел Японии.

Рис. 2. Относительный рост численности японских эмигрантов по регионам и возрастным группам



Источник: Авторский расчет, выполненный на основе данных годового отчета статистики по японским гражданам за рубежом / Министерство иностранных дел Японии.

в рамках одних и тех же возрастных групп и показывает относительную численность японских эмигрантов в каждом году по сравнению с 2014 годом. Мы рассчитали их для трех основных регионов эмиграции и по возрастным группам². Во всех трех регионах численность японских эмигрантов в возрасте 20–30

и 30–40 лет выросла, так же как и количество возрастных эмигрантов — людей в возрасте 50 и более лет³ [2]. Доля японцев в возрасте 30–40 лет несколько уменьшается, но абсолютное их количество все же намного больше, чем в более молодых

² Данные о численности японских эмигрантов по возрастным группам доступны только с 2014 года.

³ Значительная часть японских пенсионеров после выхода на пенсию выбирает страны Юго-Восточной Азии (на рисунке 2 отражена эта тенденция).

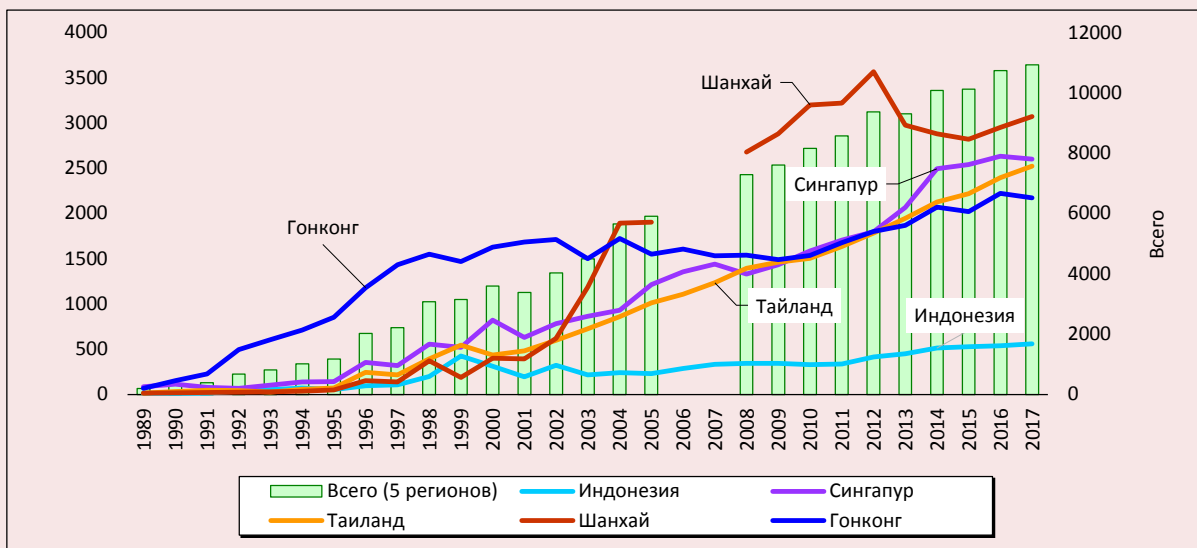
возрастных группах⁴. В Азии, на которой будет сосредоточено исключительное внимание в данной статье, большинство японских эмигрантов — это не международные студенты или работающие отпускники, а сотрудники частных компаний. Судя по статистическим данным, опыт транснациональной карьеры становится все более популярным среди японцев.

Есть два типа японских эмигрантов: один из них — корпоративный экспатриант (СЕ, от англ. corporate expatriate), а другой — так называемый добровольный экспатриант (SIE, от англ. self-initiated expatriate) [3]. Корпоративные экспатрианты назначаются головным офисом компании в местные филиалы, и они обычно занимают там руководящие должности. В отличие от корпоративных экспатриантов, добровольные самостоятельно находят себе работу и переезжают по месту трудоустройства. В большинстве случаев СЕ следует кадровой политике и практике головного офиса, а его трансграничная мобильность осуществляется в рамках карьерной лестницы организации. SIE, напротив, не имеет прямых трудовых отношений с головным офисом.

Рисунки 1 и 2 включают в себя как СЕ, так и SIE. К сожалению, точной цифры по SIE нет в силу отсутствия хорошо продуманного исследования, акцентированного на них. Тем не менее можно приблизительно увидеть количество SIE по числу женщин, работающих в частных компаниях. Это связано с тем, что большинство экспатриантов-мужчин в основном состоят из СЕ, и отчет об исследованиях СЕ показывает, что 98,2% СЕ составляют работники-мужчины [4]. Информаторы кадровых агентств в данном исследовании также часто указывают, что соотношение мужчин и женщин среди SIE составляет 50/50 или 60/40. Учитывая данную информацию, можно отметить, что число мужчин среди SIE в частных фирмах должно быть приблизительно равным числу женщин.

На рисунке 3 представлено количество женщин, работающих в частных фирмах в каждом регионе. Мы отобрали пять стран-регионов, популярных среди японских женщин — добровольных экспатриантов⁵, а гистограмма отражает их общее количество. Оно увеличилось с начала 1990-х годов и в 2017 г. превысило десять тысяч, то есть в 30 раз больше, чем в 1990 году.

Рис. 3. Численность женщин, работающих в частных компаниях в основных азиатских странах



Источник: Авторский расчет, выполненный на основе данных годового отчета статистики по японским гражданам за рубежом / Министерство иностранных дел.

⁴ В 2017 году в Азии, например, было более 63 000 японцев в возрасте 30–40 лет в сравнении с 30 000 японцев в возрасте 20–30 лет.

⁵ Вьетнам также становится популярным направлением, но японских эмигрантов там меньше, чем в других азиатских странах.

До начала 2000-х годов Гонконг был наиболее популярным местом среди японских SIE, однако в настоящее время эта тенденция идет на спад. На смену пришли Шанхай, Сингапур и Таиланд, привлекающие самое большое количество женщин SIE, в Индонезии их число также увеличивается. Исходя из этих результатов, можно предположить, что число японских мужчин SIE в этих странах сегодня на таком же уровне.

Исследовательский вопрос и проблематика исследования

Основной вопрос настоящего исследования заключается в том, какие возможности карьерного роста предоставляют молодым японским работникам рынки труда азиатских стран. В предыдущих исследованиях внимание акцентировалось прежде всего на культурных аспектах японской экспатриации. Большинство из них было сконцентрировано на том, как японские SIE интерпретируют свой карьерный опыт в повседневной жизни, потому что они не всегда хотят работать за границей для получения более высокого социально-экономического статуса. Работа за границей — это средство поиска лучшего образа жизни, и этот вид экспатриации называется миграцией образа жизни [5; 6].

В данной работе, напротив, основное внимание уделяется структурным факторам рынка труда, таким как соотношение трудового спроса и предложения в странах миграции, непосредственно определяющим возможности добровольных экспатриантов. В предыдущих исследованиях уделялось довольно мало внимания аспектам спроса на труд японских SIE. В данной статье исследуются их возможности с точки зрения спроса на рабочую силу посредством интенсивных полевых опросов кадровых агентств в азиатских странах и другой статистической информации.

В настоящем исследовании освещается структура возможностей японских добровольных экспатриантов, которая будет варьироваться в разных азиатских странах в зависимости от ряда условий. С учетом общедоступных данных интервью и информации о заработной плате в нашей статье будут выделены четыре аспекта: рост рынка в местном обществе, существование японской общности, законодательное ограничение выдачи разрешений на работу и степень локализации японских фирм. Сочета-

ние этих факторов обеспечивает различные по своей структуре карьерные возможности для японских работников в каждой стране. Подробный анализ последует за обзором литературы и описанием данных, используемых в этой статье.

Предшествующая литература

Значение миграции образа жизни

Подавляющее большинство исследователей, изучающих явление миграции, рассматривают экономические стимулы как ключевые факторы, объясняющие международную мобильность. В экономической модели иммиграционных исследований международная миграция экономически рациональна, когда люди могут рассчитывать на высокую отдачу при низких затратах [7; 8]. Высокая экономическая отдача является мотивирующим фактором для мигрантов в экономической модели. Эта экономическая перспектива помогает исследователям миграции понять процесс притока неквалифицированных работников из развивающихся стран в развитые.

Данная экономическая модель успешно определяет вероятность трудовой миграции между странами, но то, как и почему люди из богатых стран переезжают в такие же или менее богатые страны, выходит за ее рамки. Вот почему ученые, изучающие экспатриацию в области социологии и культурной антропологии, ищут пути, чтобы построить другую аналитическую концепцию. Что касается мигрантов среднего класса, то они не находят экономических стимулов для экспатриации, поскольку поиск возможностей трудоустройства за рубежом не является единственным способом их карьерного роста. В таком высокодоходном обществе, как Япония, есть все, чтобы достичь высоких социально-экономических позиций на внутреннем рынке труда. Миграция среднего класса из общества с более высоким уровнем дохода в общество с более низким не может не быть остаточным случаем в традиционной экономической модели миграции.

То, что Бенсон и О'Рейли назвали миграцией образа жизни (Lifestyle Migration), находит определенные рациональные объяснения в процессе миграции. Концепция миграции образа жизни предполагает, что мотивацией мигранта должен быть поиск лучшего образа жизни. Обычные люди в богатом обществе не имеют острых материальных проблем, но стал-

квиваются с рядом сложностей в своей социальной жизни. Строгие социальные нормы и прочные межличностные отношения в тех странах, где они родились, часто ограничивают свободу человека и являются факторами стресса в повседневной жизни. Эти негативные аспекты подталкивают людей к экспатриации. С точки зрения миграции образа жизни мигранты стремятся к реорганизации баланса между работой и жизнью, улучшению качества жизни и освобождению от существующих ограничений [5, с. 610]. Другими словами, экспатриация – это средство достижения своей самореализации.

Наряду с настоящим исследованием, существует ряд предшествующих научных трудов, поддерживающих перспективу миграции образа жизни. По мнению их авторов, стремление к самореализации является сильным мотивом для миграции образа жизни представителей среднего класса. Исследование, посвященное женщинам из Филиппин, переехавшим жить и работать в Австралию, показывает, что на родине они сталкивались с гендерными ограничениями труда и серьезными финансовыми проблемами и приняли решение эмигрировать для улучшения своего положения [9]. Молодые, хорошо образованные китайские предприниматели и работающие туристы также стремятся к самореализации и осуществлению своей мечты [10]. Исследования показывают, что миграция – это не только способ сохранить свои позиции, но и стремление вести образ жизни, характерный для представителей среднего класса, которому свойственно жить автономно и независимо в чистой окружающей среде, питаться здоровой пищей и т.д. В других подобного рода исследованиях изучается присутствие европейских высококвалифицированных мигрантов в Сингапуре и Японии [11]. Хотя это исследование не базируется на положениях миграции образа жизни, в нем доказывается существование европейцев, которые имеют ориенталистский взгляд и наслаждаются своей самобытностью в этих азиатских странах. Мотивация с точки зрения миграции образа жизни может наблюдаться в различных контекстах.

Занятость японских экспатриантов на местных рынках труда

Существует также ряд качественных исследований, пытающихся описать, как японские эмигранты определяют свой карьерный опыт в

тех странах, куда они эмигрируют. В большинстве предыдущих исследований делается вывод о том, что японские SIE имеют лишь ограниченные возможности для карьерного роста. Это связано с организационными особенностями японских фирм в местных обществах, где СЕ всегда играли ключевую роль в местных филиалах [12]. В последующем обсуждении будет описываться этот момент, а также то, что означает миграция образа жизни в контексте японских экспатриантов.

Когда японские фирмы начали расширять свой бизнес в Азии в конце 1980-х годов, они в основном направляли туда на работу СЕ из своих головных офисов. У них не было стремления локализовать свои филиалы, и даже за рубежом они пытались поддерживать японский стиль ведения бизнеса. Одной из причин этого было то, что японские компании не доверяли местным организациям и требовали поддерживать частые контакты [12]. В результате интернационализации японских фирм без локализации в местных филиалах просто необходимы были сотрудники на уровне помощников, которые могли свободно говорить на японском языке и понимать японский деловой стиль. Из-за языковых и культурных барьеров местные японские фирмы продолжали отдавать предпочтение японским работникам, которые хотели работать за границей.

В то же время ситуация на японском рынке труда для молодых японских работников изменилась. Число вакансий для них значительно сократилось из-за продолжительной рецессии с начала 1990-х годов [13]. Местные филиалы японских фирм в азиатских странах, таких как Гонконг и Сингапур, начали одновременно открывать вакансии, как упоминалось выше. Молодые японские работники, особенно женщины, имевшие степень бакалавра, боролись за рабочие места, и существенное их число находило опыт международной карьеры привлекательным [14]. Однако зарубежные филиалы японских фирм не предлагали больших зарплат, и молодые японские экспатрианты предпочитали находить возможности трудоустройства с более высокими вознаграждениями. Взаимозависимость между местными японскими фирмами и экспатриантами сформировала рынки труда для японских работников в азиатских странах [15].

Согласно предыдущим исследованиям, уникальность японских молодых экспатриантов заключается в том, что они по-другому рассматривают перспективу миграции образа жизни в сравнении с эмигрантами из других стран. Как было отмечено, мигранты образа жизни, за исключением японских, стремятся в эмиграции реализовать либо поддерживать привычки и характерные черты, свойственные среднему классу. В их экспатриации действует процесс положительного отбора: чем успешнее работник в своей стране, тем лучше будет его образ жизни в стране эмиграции. Между тем молодые японские экспатрианты не всегда имеют больше привилегий и преимуществ, чем японская молодежь, остающаяся жить и работать в Японии. Несмотря на ухудшение ситуации на японском рынке труда в период с 1990-х до середины 2000-х годов, японские фирмы сохранили свою практику трудоустройства, а именно долгосрочную занятость без срочного контракта, систему оплаты труда на основе трудового стажа и карьерную лестницу, в значительной степени основанную на внутреннем рынке труда [16]. В этих условиях рынка труда рационально было продолжать работать в Японии с точки зрения достижения социально-экономического статуса. Следовательно, как показывают предыдущие исследования, экспатриация является неудачным выбором и порочным кругом в карьере молодых японских работников, поскольку зарубежные филиалы японских компаний не обеспечивали лучших позиций, как уже было показано [17].

Предыдущие исследования показывают, что перспектива миграции образа жизни заставляет японских молодых экспатриантов принять этот порочный круг. Поскольку многие из них переезжают в другие страны, не имея четких карьерных ориентаций, основными причинами их экспатриации является стремление найти свое призвание, свое дело, возможность уйти от прошлой работы и жизни [18; 19]. Сравнительно небольшой жизненный опыт и жажда смены обстановки воодушевляют и стимулируют молодых японских экспатриантов, хотя японские фирмы не очень благосклонны к ним [20]. Они чувствуют, что находят что-то стоящее для себя и своей жизни путем экспатриации за счет достижения статуса. Другими словами, они дают апостериорное обоснование экспатриации по-

средством схемы миграции образа жизни. Таков процесс миграции образа жизни японского экспатрианта, выявленный в ходе предыдущих исследований.

В исследованиях, изучающих миграцию образа жизни, часто делается вывод о том, что основной причиной экспатриации является стремление к лучшему образу жизни среди представителей среднего класса. Японский случай уникален тем, что экспатрианты определяют миграцию образа жизни как оправдание своего худшего карьерного опыта, в отличие от тех, кто остается в Японии. Однако, как будет рассмотрено в следующей части статьи, некоторые выводы, сделанные в ходе исследований карьерного опыта японских добровольных экспатриантов, можно оспорить.

Структурные и институциональные аспекты

Первым отличительным моментом настоящего исследования является то, что в нем подчеркивается субъективная оценка экспатриантом карьерного опыта в рамках миграции образа жизни. При субъективном подходе понимание карьерных возможностей японских экспатриантов в значительной степени зависит от их восприятия. Несмотря на то что авторами предыдущих исследований было сделано много информативных выводов, очень важно проиллюстрировать фактическое состояние структуры возможностей для экспатриантов. Это связано с тем, что в зарубежных странах может существовать значительный разрыв между субъективными и объективными картинами возможностей рынка труда. Очень мало исследований, описывающих возможности рынка труда для японских добровольных экспатриантов, в том числе и исследований, анализирующих этот разрыв.

Во-вторых, предыдущие исследования в основном были сосредоточены на положении экспатриантов, но не рассматривали сторону спроса на их труд. Одной из причин этого может быть то, что в рамках подхода миграции образа жизни интерес представляет каждый SIE, но рынок труда является результатом взаимодействия между сторонами предложения и спроса на рабочую силу. Чтобы исследовать возможность карьерного роста независимо от восприятия экспатриантов, необходима информация со стороны спроса на рабочую силу.

В-третьих, в настоящем исследовании обоснованы положения, на которых основан подход к изучению миграции образа жизни японских SIE. Учитывая особенности японского молодежного рынка труда – небольшие возможности трудоустройства и доминирующее положение СЕ в зарубежных филиалах японских фирм, можно сделать вывод, что японские SIE полагаются на восприятие миграции образа жизни для оправдания своих ограниченных карьерных возможностей. Однако японский рынок труда не всегда находился в плохом состоянии. С конца 2000-х годов он существенно оживился для молодежи. Ситуация с трудоустройством в Японии в настоящее время отличается от ситуации в период длительной рецессии с 1990-х до начала 2000-х годов, когда проводились предыдущие исследования. Что касается зарубежных филиалов японских компаний, то численность корпоративных экспатриантов из Японии там сократилась [12]. Снижение числа японских СЕ объясняется чрезвычайно высокой стоимостью их распределения по местным филиалам, вследствие чего многим японским фирмам стало трудно поддерживать международную кадровую систему, которая у них была раньше. Таким образом, обобщение результатов предыдущих исследований в новых социально-экономических условиях может оказаться некомпетентным.

Поскольку в предыдущих исследованиях авторы в основном описывали цели и намерения экспатриантов, ими было уделено мало внимания институциональным и структурным аспектам японских эмигрантов. Несколько японских ученых рассматривают эти измерения при обсуждении структуры возможностей экспатриантов, но их число невелико [21; 22]. Иммиграционная политика страны, в частности то, насколько охотно страна выдает иммигрантам разрешения на работу, влияет на объем спроса на труд японских экспатриантов. Рыночная конкуренция в местном обществе также имеет отношение к возможностям карьерного роста экспатриантов. Она определяет автономию японских фирм на местных экономических рынках, вследствие чего им приходится проявлять изоморфное поведение с ведущими компаниями в условиях сильной глобальной конкуренции в местном обществе [23]. Орга-

низационная структура, отклоняющаяся от глобального стандарта, может повысить затраты на поддержание экономических отношений с конкурентами и вызывает риск изоляции от организационных сетей.

Сравнительный подход важен при исследовании структурных и институциональных аспектов возможностей карьерного роста японских добровольных экспатриантов. Предыдущие исследования концентрировались на примере одной страны (общества) с использованием качественного метода. Поскольку этот подход обеспечивает получение углубленных данных об экспатриантах на примере одного местного сообщества, трудно синтезировать выводы из различных социальных контекстов или объяснить различия между полученными результатами. Численность экспатриантов увеличилась в различных азиатских странах, но общественные институты и рынки труда этих стран значительно отличаются друг от друга. Это будет означать, что структура возможностей для экспатриантов в разных национальных сообществах также будет отличаться. Сравнительный анализ этих стран является первым шагом в изучении вариативности карьерных возможностей для японских специалистов с точки зрения комплексного подхода. В исследованиях японской транснациональной карьеры практически отсутствует анализ различных ситуаций на рынке труда для японских экспатриантов в разных странах. Настоящее исследование заполняет этот пробел как количественными, так и качественными данными.

Стратегия и данные исследований

Стратегия исследования и страны-регионы

В данной статье исследуется структура карьерных возможностей для японских экспатриантов в пяти азиатских странах: Гонконге, Сингапуре, Таиланде, Китае и Индонезии. Если мы предположим, что соотношение мужчин и женщин среди японских добровольных экспатриантов составляет 50/50, как уже утверждалось в предыдущем разделе, то в этих пяти регионах будет насчитываться более двадцати тысяч японских работников. Это число составляет около 67% от общего числа работников SIE в Азии. Хотя эти пять стран не охватывают всю Азию, результаты исследования можно распространить на другие азиатские сообщества в будущих научных работах.

В данной статье основное внимание уделяется зарубежным филиалам японских компаний и исследуются преимущества и недостатки местных рынков труда для японских эмигрантов в этих азиатских обществах. Филиалы японских фирм играют важную роль на местном рынке труда, поскольку они обеспечивают большинство рабочих мест для экспатриантов. Точных и репрезентативных статистических данных об этом нет, однако, по данным некоторых СМИ и интервью авторов, есть информация, подтверждающая, что большая часть японских SIE являются сотрудниками местных японских фирм⁶. Это не относится ко всем работникам-экспатриантам, но вполне правдоподобным является утверждение, что эмигранты из Японии в первую очередь обращают свое внимание на предложения о трудоустройстве от японских фирм.

Для того чтобы пролить свет на то, как местные японские фирмы предоставляют возможности карьерного роста для экспатриантов, мы использовали информацию, предоставленную кадровыми агентствами, участвующими в наборе японских SIE. Трудно сказать, какие именно местные компании нанимают японских экспатриантов, в силу отсутствия необходимых данных. Тем не менее у кадровых агентств достаточно информации о местных японских фирмах, имеющих спрос на японских экспатриантов. Это связано с тем, что эти фирмы обычно полагаются на кадровые агентства на ранних этапах найма. Кадровые агентства также хорошо знают экспатриантов, которые ищут работу за рубежом. Обращение в агентства — это рациональный способ получить информацию с обеих сторон местного рынка труда.

Сравнительный анализ — это еще один метод, используемый в настоящем исследовании. Как обсуждалось в предыдущем разделе, различные контексты порождают различные структуры возможностей. Путем сравнения стран эмиграции, популярных среди япон-

ских экспатриантов, в статье исследуется, какие аспекты оказывают влияние на шансы их трудоустройства. Поскольку задача данного исследования заключается в том, чтобы понять возможности японских SIE в рамках не одного национального сообщества, а сообществ стран Восточной и Юго-Восточной Азии в целом, необходимо учитывать институциональные и структурные различия между этими странами, тщательно исследуя характеристики возможностей экспатриантов.

Данные и метод исследования

В следующей части настоящей статьи используются два типа данных. Один из них представляет собой набор качественных данных, которые мы первоначально собирали в ходе опросов в пяти вышеупомянутых национальных сообществах; другой тип — это количественные данные о заработной плате, полученные от кадровых агентств.

Первый тип представляет собой набор данных, полученных в ходе интервью, проведенных нами с августа 2018 года по апрель 2019 года. Мы посетили девять агентских организаций и одну местную японскую фирму, в которой работают японские экспатрианты, а также две агентские организации в Японии. Общее число информаторов составило 23 человека, и все они — японцы. Мы проводили полиструктурированные опросы и записывали интервью с согласия информантов. Каждое интервью длилось от 1,5 до 2 часов. В ходе интервью информантам в основном задавались вопросы о рынке труда и карьерных возможностях, предоставляемых местным японским работникам в возрасте от 20 до 40 лет. В ходе дальнейшего анализа мы сверяли полученные результаты проведенных опросов с записями интервью. Выводы выделены курсивом, имена и организации информаторов анонимизированы.

В качестве второго источника мы построили набор данных о годовом уровне заработной платы, которую предлагают местные японские фирмы⁷. В общедоступном бюллетене дается информация о зарплатах, предлагаемых фирмами; данные представлены по странам, должностям и типу работников. В настоящем исследовании приведен аналитический набор

⁶ «Дако» — бесплатный японский журнал, выпускаемый в Бангкоке, является примером. Он провел оригинальный опрос и сообщил, что 67,9% японских SIE работников трудятся в местных японских фирмах (с. 16, № 493, ноябрь 2018 года). Кроме того, кадровые агентства в азиатских странах, которые посетили авторы, также говорили о том, что японские экспатрианты, скорее всего, находят работу в местных японских фирмах.

⁷ См.: Анализ заработной платы в Азии, 2019 / JAC Recruitment Group (<https://corp.jac-recruitment.jp/en/sa/>)

данных только по неуправленческим должностям в местных японских фирмах. Это связано с тем, что большинство SIE работников практически не имеют шансов получить руководящие должности. Работников можно разделить по типу на четыре группы: местный персонал, местный носитель английского языка, местный носитель японского языка и японец по происхождению (коренной японец). SIE работники являются носителями японского языка, что позволяет изучить преимущества и недостатки экспатриантов с точки зрения возможностей карьерного роста на местных рынках труда. Используя натуральную заработную плату в долларах США в качестве результирующей переменной⁸, мы оцениваем денежное вознаграждение добровольных экспатриантов с помощью регрессии МНК. Независимая переменная в регрессионной модели – это тип работников, а местный носитель японского языка – это ссылочная категория. Мы используем три фиктивные переменные: местный персонал, местный носитель английского языка и коренной японец. Денежное вознаграждение SIE работника – это разница в натуральной заработной плате между местным носителем японского языка и коренным японцем.

Результаты

Вариации структур возможностей для японских SIE в азиатских странах

В первую очередь мы демонстрируем возможности рынка труда, предоставляемые японским SIE филиалами японских компаний в Азии, на основе данных интервью кадровых агентств. *Таблица 1* представляет собой резюме проведенных опросов.

В ходе полевых интервью были выявлены четыре фактора, которые влияют на карьерные возможности японских SIE работников, причем каждый из них оказывает либо положительное, либо отрицательное влияние на их шансы. Эти измерения взаимосвязаны, а их совокупность приводит к разной степени преимущества японских экспатриантов в каждом местном сообществе.

Институциональные и структурные аспекты, влияющие на карьерный рост

Четыре фактора: (1) экономический рост, (2) размер японского сообщества, (3) ограничение занятости и (4) степень локализации в каждой азиатской стране. Факторы (1) и (2) оказывают положительное влияние на количество хорошо оплачиваемых должностей на местном рынке труда. Это происходит потому, что японские фирмы продвигают свои зарубежные организации к рынкам с большими возможностями для бизнеса, и некоторые агенты указывают это, как видно из приведенных ниже примеров.

«Рынок Шанхая продолжает расти, благодаря чему японские молодые работники могут получить опыт управленческой работы в самом начале своей карьеры, заняв эти должности.» (M1, бывший агент в Шанхае)

«Я думаю, что спрос на японских работников растет в Таиланде и Вьетнаме. Индонезия также увеличивает спрос на них, но Вьетнам становится все более популярным.» (F1, агент в Японии)

Поскольку направление корпоративных экспатриантов на работу в азиатские филиалы требует больших затрат, местные японские фирмы все чаще и чаще нанимают SIE на проме-

Таблица 1. Резюме полевых интервью

	Сингапур	Гонконг	Таиланд	Индонезия	Китай (Шанхай)		Возможность
(1) Экономический рост	-	-	+	+	+	->	+
(2) Японское сообщество	-	-	+	+	+	->	+
(3) Ограничение занятости	+	-	+	+	+	->	+ / -
(4) Локализация	+	+	-	-	-	->	-

Источник: данные интервью авторов.
Примечание. Знаки (+/-) в каждой ячейке обозначают относительные значения, а не абсолютные.

⁸ Каждое значение результирующей переменной является промежуточным значением между минимальным и максимальным значениями.

жуточные должности в местных организациях. Кроме того, что это менее затратно, SIE сотрудники могут беспрепятственно общаться как с СЕ, так и с местным персоналом. Будучи топ-менеджерами, СЕ в филиалах должны адекватно контролировать местный персонал, но, как правило, они не очень хорошо с ним знакомы. SIE работники лучше понимают отношение и поведение местных жителей, чем СЕ. Они выполняют брокерскую роль в организации, что является социально выгодным, благодаря заполнению структурных пробелов [24]. Приведенные ниже высказывание подтверждает эту мысль:

«Поскольку руководство японских фирм не уверено в том, что может эффективно управлять местным персоналом самостоятельно, они чувствуют необходимость нанимать японских работников в местное сообщество и доверяют им управление местным персоналом» (М2, глава агентства в Таиланде).

Размер японского сообщества также влияет на карьерные возможности японских SIE. Имея большую цепочку поставок, в которую входят почти только японские фирмы, оно играет роль этнического анклава, который, согласно исследованиям, определяет область, в которой сконцентрированы работники и предприятия, принадлежащие к одной этнической группе [25]. Однако если японское сообщество в стране слабое, оно не может гарантировать эти исключительные возможности из-за недостатка автономии. Так об этом сообщает один из агентов:

«В Сингапуре рыночный барьер японского сообщества низок. Оно не может игнорировать британские, американские и канадские компании в своем бизнесе. В Таиланде можно вести бизнес только с местными представителями японских фирм» (М3, глава агентства в Таиланде).

Степень ограничения занятости в каждом национальном сообществе имеет важное значение для реализации карьерных возможностей японских SIE. В Гонконге нет особых ограничений на трудоустройство иммигрантов, однако работникам-иммигрантам необходимо доказать, что жители Гонконга не имеют тех профессиональных навыков, которые есть у них, при подаче заявления на получение разрешения на работу. Между тем в остальных странах имеются некоторые ограничения.

Правило квот является одним из наиболее важных ограничений, и, принимая на работу иностранцев, фирмы вынуждены нанимать нескольких местных работников. Это обусловлено защитой трудоустройства местных жителей. Данные правила действуют в Таиланде и Индонезии, они также применяются к одному типу разрешений на работу в Сингапуре. Правила квот затрудняют поиск работы для японских экспатриантов, поскольку местные японские фирмы имеют приоритет назначения СЕ на должности при заполнении ограниченных вакансий. Однако, по мере увеличения числа местных сотрудников, японским филиалам становятся нужны японские работники с целью обеспечения связи между местным персоналом и СЕ.

Другое важное ограничение касается требований к должностям и работникам. В Сингапуре существует минимальный уровень заработной платы для получения разрешения на работу, и фирмы не могут нанимать работников-иммигрантов на зарплату ниже установленного минимального уровня. Как правило, она намного выше средней заработной платы местных сингапурских работников, и это означает, что местные японские фирмы должны предлагать японским SIE должности, требующие определенных навыков, которыми местные сингапурские рабочие не владеют. В Китае существует система рангов для рабочих-иммигрантов, и иммигранты не могут работать в Китае, если они не удовлетворяют установленным критериям. Остальные страны также требуют от японских экспатриантов высокой компетентности. Таким образом, процесс отбора японских экспатриантов в каждом сообществе сокращает возможности их трудоустройства. Однако местные японские фирмы могут гарантировать японским экспатриантам наиболее выгодные позиции в случае их соответствия всем необходимым требованиям.

В силу таких ограничений компетентность японских SIE работников становится все выше и выше. Они должны были иметь возможность получить работу в крупных японских фирмах, полагая, что будут работать за границей в молодости, но эти крупные фирмы с меньшей вероятностью назначат их в качестве СЕ из-за высокой стоимости их труда, как упоминалось выше. По словам информатора М2, раз-

рыв между ожиданиями и реальностью побудил их попробовать работать в филиалах японских компаний за рубежом:

«Я часто наблюдаю молодых японских работников, нанятых местными организациями, гораздо более талантливых, чем корпоративные экспатрианты. Они достаточно компетентны, чтобы устроиться на работу в крупных японских компаниях. Однако большинство из них обычно не направляют молодых сотрудников в свои зарубежные филиалы. Молодые люди, желающие работать за границей, знают об этом и устраиваются на должности местного персонала в филиалах японских компаний. Благодаря своей решительности они вполне успешны» (M2, глава агентства в Таиланде).

Еще один фактор, влияющий на возможности карьерного роста, — это степень локализации японской фирмы. Почти все агенты указали, что японские фирмы плохо адаптируют свои филиалы к местной культуре. Они поддерживают корпоративных экспатриантов, являющихся управленческой верхушкой организации, а японские SIE и местные сотрудники остаются на втором плане. Низкая степень локализации связана с размером японского общества в той или иной стране и ограничивает возможности трудоустройства для экспатриантов.

Такие структурные особенности характерны для Азии в целом, однако в Сингапуре и Гонконге местные японские фирмы более локализованы, чем в остальных странах. Одной из причин этого служит отсутствие в стране представительной японской общности. Воспроизводство спроса на японцев без национального сообщества отсутствует.

Либеральные рыночные схемы в Сингапуре и Гонконге тоже способствуют локализации местных японских фирм. Это происходит в некоторой степени благодаря либеральной рыночной конкуренции, хотя степень локализации все еще остается низкой. Японский персонал заменяют местным, потому что все реже требуются работники, понимающие японский стиль ведения бизнеса. Благодаря локализации возможно также сократить расходы при трудоустройстве. Например, агенты в Гонконге негативно оценивают возможности карьерного роста японских SIE. По словам опрошенных, в Сингапуре ситуация аналогичная:

«Стратегия японских фирм в Гонконге изменилась за последние десять лет. Они сократили количество корпоративных экспатриантов из-за бюджетных ограничений, но кто-то должен был общаться с местными организациями вместо них. Поэтому японским фирмам в первую очередь потребовались местные японцы. Тем не менее, в настоящее время они признают, что работники из Гонконга могут выполнять те же задачи, что и японские сотрудники. (...) Разница между персоналом из Гонконга и Японии несущественная, по крайней мере, с точки зрения языковых навыков» (M4, агент из Гонконга).

«Большинство японских фирм в Гонконге стремятся сегодня сократить штат японских сотрудников и локализовать свои организации из-за больших затрат. (...) Гонконгцы обычно живут со своими семьями, и японским фирмам не нужно оплачивать им жилье» (F2, агент в Гонконге).

Различия между национальными сообществами

Итак, карьерные возможности японских SIE работников в каждом национальном сообществе основываются на четырех взаимозависимых аспектах. В итоге можно разделить эти пять стран на две группы. В первую входят страны, которые выплачивают премии японским SIE работникам: Таиланд, Индонезия и Китай. Во второй группе стран таких премий нет. К этой группе относятся Сингапур и Гонконг.

В странах первой группы японским эмигрантам предлагается много перспективных хорошо оплачиваемых должностей. В компаниях там по-прежнему поддерживают деловые обычаи в японском стиле, имеется большое представительство национального японского сообщества, и местные японские фирмы не чувствуют необходимости локализовывать свои организации. Они создают многоуровневую организацию, состоящую из японского и местного персонала, и в большинстве случаев местный персонал находится в подчинении у японского. В условиях такой организационной структуры ограничения по найму, проводимые иммиграционной политикой, могут обратно пропорционально гарантировать возможности карьерного роста для японских SIE. Система квот увеличивает количество местных сотрудников. В то же время она расширяет спрос на японских экспатриантов, необходимых в качестве посредников между СЕ и местным персоналом. В результате этих

процессов в первой группе стран происходит тройное расслоение структуры организации.

Во второй группе, однако, возможностей для расширения бизнеса местных японских фирм меньше, чем в первой. Это означает, что местные японские фирмы в основном поддерживают позиции СЕ и не увеличивают количество должностей для японских SIE. Местным японским фирмам больше не нужны SIE сотрудники по причине высокой степени локализации местных рынков. Следовательно, японские SIE работники вынуждены конкурировать с местным персоналом в рамках простого рыночного механизма, если они хотят получить более выгодные должности.

Возможности карьерного роста японских SIE на основе анализа заработной платы

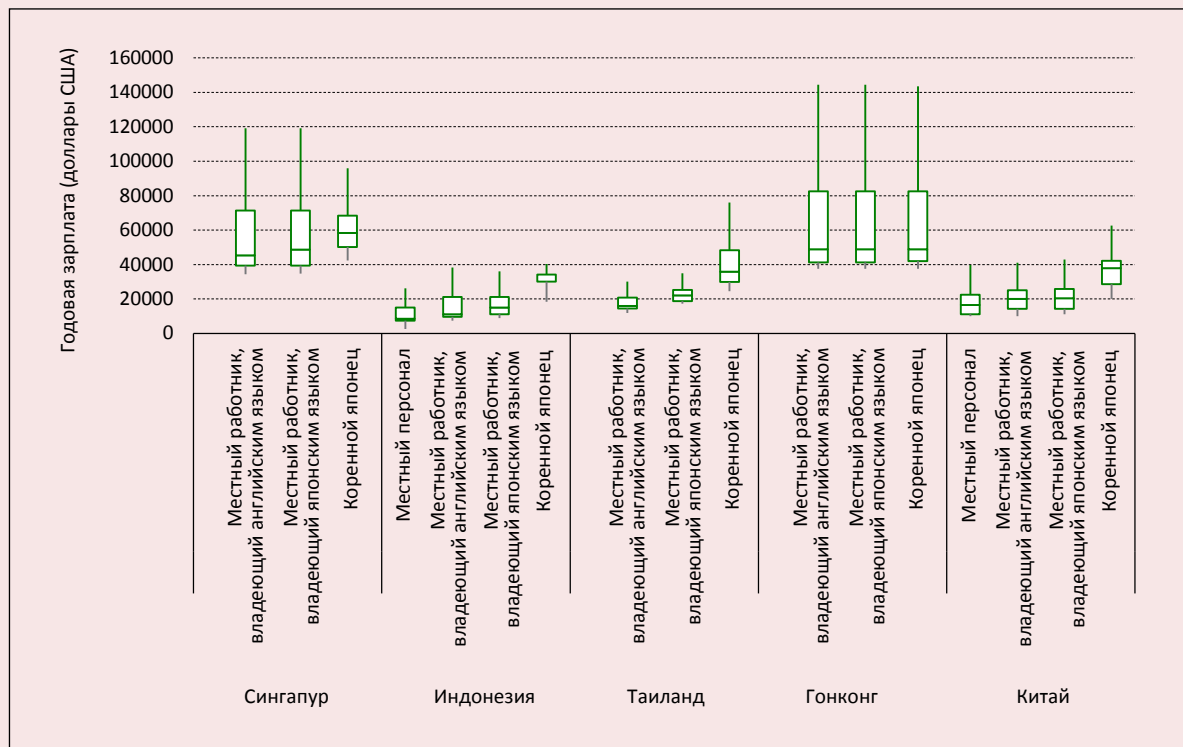
Анализ качественных данных интервью показывает, что зарплата эмигрантов из Японии в Индонезии, Таиланде и Китае выше, чем зарплата других работников, а в Сингапуре и Гонконге надбавок у сотрудников SIE нет. На рисунке 4 приведены графики уровней

годовой заработной платы в пяти странах по типам работников. График может описывать как квантили, так и вариации для каждой переменной. На каждом участке графика представлены три результата.

Очевидна значительная разница в уровне заработной платы в указанных национальных сообществах. В Сингапуре и Гонконге она значительно выше, чем в остальных странах. Вероятно, это связано с различным уровнем экономического развития этих стран. В Сингапуре и Гонконге помимо этого наблюдается большое различие в размерах заработных плат в зависимости от должности.

Следующим выводом настоящего исследования является то, что рынки труда азиатских стран могут обеспечивать экспатриантам уровень заработной платы, близкий к уровню на внутреннем рынке труда Японии. Согласно Основному обзору структуры заработной платы, проведенному правительством Японии в 2018 году, среднемесячная заработная плата постоянных работников в Японии составляет около

Рис. 4. Графики уровня годовой заработной платы японских фирм в азиатских странах



Источник: Авторский расчет на основе Анализа заработной платы в Азии, 2019 г. / JAC Recruitment Group.

Таблица 2. Регрессия МНК по натуральной годовой заработной плате

	Сингапур		Индонезия			Таиланд			Гонконг		Китай							
	Коэф.	SE	Коэф.	SE	Коэф.	SE	Коэф.	SE	Коэф.	SE								
Тип работника (отн.: местный JS)																		
Местный персонал			-0,56	*	0,09						-0,25	*	0,10					
Местный ES	-0,03	0,08	-0,18	*	0,09	-0,25	*	0,08	0,001	0,19	-0,04		0,10					
Коренной японец	0,13	0,08	0,61	*	0,09	0,48	*	0,08	0,02	0,19	0,51	*	0,10					
Пересечение	10,89	*	0,06		9,69	*	0,06		10,04	*	0,06		11,11	*	0,13	9,95	*	0,07
R^2	0,041		0,580			0,571			0,0001		0,336							
Количество позиций	114		138			73			87		134							
* $p < 0,05$																		
Примечание. ES – владеющий английским языком / JS – владеющий японским языком.																		
Источник: Авторская оценка на основе Анализа зарплат в Азии, 2019 г. / JAC Recruitment Group.																		

3000 долларов США. Таким образом, в отношении денежного вознаграждения позиции японских SIE работников по крайней мере не хуже, чем у работников в Японии.

Однако рисунок 4 демонстрирует различие в размере денежных вознаграждений коренных японских работников в представленных странах. Местные рынки труда в Индонезии, Таиланде и Китае предлагают японским экспатриантам более высокую заработную плату, чем не японским сотрудникам, в то время как в Сингапуре и Гонконге разница в заработной плате работников разного типа отсутствует. Исходя из анализа приведенных статистических данных, можно сделать вывод, что в разных странах степень преимуществ японских SIE будет различаться.

Регрессия МНК в каждом национальном сообществе (табл. 2) демонстрирует тенденцию, аналогичную той, что представлена при описательном анализе рисунка 4. В Сингапуре и Гонконге коренные японцы не получают надбавок за работу, в отличие от работников не японского происхождения, владеющих японским языком. В ходе анализа регрессии получены результаты, аналогичные выводам предыдущих исследований, в которых подразумевалось, что SIE работники соглашаются на низкую оплату труда при стабильной работе в Сингапуре и Гонконге [14; 26]. Между тем условия работы для коренных японцев в Индонезии, Таиланде и Китае более привлекательные, коэффициент их заработной платы составляет 1,84 ($=\exp(0,61)$), 1,62 ($=\exp(0,48)$) и 1,67 ($=\exp(0,51)$) соответственно от зарплат работников не японского происхождения.

Анализ количественных данных с точки зрения спроса на рабочую силу показывает, что уровень заработной платы японских SIE работников не всегда ниже, чем у сотрудников, живущих и работающих в Японии. Кроме того, несправедливым будет заявлять, что для японских SIE в азиатских странах плохие возможности карьерного роста. Результаты анализа данных о заработной плате согласуются с качественным анализом данных. Тем не менее необходимо провести более тщательное исследование, поскольку полученные результаты отличаются от тех, что были получены в ходе предыдущих исследований, в которых японские экспатрианты воспринимались как маргинализованные члены общества.

Заключение

Основной вывод, который может быть сделан на основе качественного и количественного анализа данных, заключается в том, что карьерные возможности японских SIE работников зависят от институциональных и структурных аспектов в странах их эмиграции. Предыдущие исследования, акцент в которых был сделан на субъективных значениях экспатриации, не подчеркивали этот момент. Их авторы, как правило, пытались продемонстрировать, как японские работники оправдывают смысл своего относительно низкого статусного положения с точки зрения миграции образа жизни. Однако в среднем их уровень дохода не ниже, чем у работников, не уехавших из страны. При определенных условиях они также могут получать достойное вознаграждение на местном рынке труда. Сравнительная точка зрения со стороны спроса на рабочую силу подтверждает данные

выводы, которые не были сделаны в предыдущих исследованиях.

Различия в локализации и периоде исследований могут частично объяснить, почему результаты этой работы отличаются от результатов предыдущих трудов. Ученые, интересующиеся изучением японских экспатриантов, уделяли внимание не растущему в последнее время рыночному обществу, а обществам, где большинство людей говорят на английском языке. В англоязычных странах японским экспатриантам, вероятнее всего, не выплачивают дополнительных денежных вознаграждений. Поэтому применение сравнительного подхода при изучении различных характеристик стран эмиграции является более эффективным.

Период исследования также оказывает влияние на карьерные возможности экспатриантов из-за изменений в миграционной политике и ситуации на рынках труда изучаемых стран. Так, например, по словам агента из Сингапура, раньше японским эмигрантам было легко найти там работу, но ситуация изменилась. Впол-

не возможно, что в этом исследовании и в предыдущих рассматривались различные группы экспатриантов до и после институциональных и структурных изменений в странах эмиграции. Для получения более точных и надежных выводов в будущих исследованиях необходимо учитывать региональные и продольные расширения данных при описании институциональных и структурных факторов.

Теоретический вопрос — это еще одна важная задача будущих исследований. Низкая степень локализации и представительное японское сообщество являются факторами, обеспечивающими премии японских SIE, но и структурные аспекты влияют на результат принятия решений японскими фирмами. Чтобы более детально описать возможности SIE, мы должны выяснить, почему местные японские фирмы неохотно локализуются и каких компетенций они требуют от своих сотрудников. Поняв это, будет возможно описать теоретическую сторону процесса глобализации, характерного для японских компаний и работников.

Литература

1. Burgess C. To Globalise or Not to Globalise? 'Inward-Looking Youth' as Scapegoats for Japan's Failure to Secure and Cultivate 'Global Human Resources.' *Globalisation, Societies and Education*, 2015, vol. 13, no. 4, pp. 487–507.
2. Toyota M. Xiang B. The Emerging Transitional 'Retirement Industry' in Southeast Asia. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 2012, vol. 32, no. 11, pp. 708–719.
3. Habti D., Elo M. (Eds.). *Global Mobility of Highly Skilled People: Multidisciplinary Perspective on Self-initiated Expatriation*. New York: Springer, 2018. 304 p.
4. JILPT. 2008. *dai nana kai kaigai haken kinmusya no syokugyo to seikatsu ni kansuru chosa kekka* [The Research Report of the 7th Wave of the Survey on the Work and Life of Corporate Expatriates]. Tokyo: JILPT, 2008. 290 p. (in Japanese).
5. Benson M. O'Reilly K. Migration and the Search for a Better Way of Life: A Critical Exploration of Lifestyle Migration. *Sociological Review*, 2009, vol. 57, no. 4, pp. 608–625.
6. Benson M., O'Reilly K. (Eds.). *Lifestyle Migration: Expectations, Aspirations and Experiences*, London: Routledge, 2009. 178 p.
7. Borjas G.J. Economic theory and international migration. *International Migration Review*, 1989, vol. 23, no. 3, pp. 457–485.
8. Borjas G.J. The intergenerational mobility of Immigrants. *Journal of Labor Economics*, 1993, vol. 11, no. 1, pp. 113–135.
9. Limpangong C. Migration as a strategy for maintaining a middle-class identity: the case of professional Filipino women in Melbourne. *Austrian Journal of South-East Asian Studies*, 2013, vol. 6, no. 2, pp. 307–329.
10. Xu H., Wu Y. Lifestyle mobility in China: context, perspective and prospects. *Mobilities*, 2016, vol. 11, no. 4, pp. 509–520.
11. HOF H. 'Worklife Pathways' to Singapore and Japan: gender and racial dynamics in Europeans' mobility to Asia. *Social Science Japan Journal*, 2018, vol. 21, no. 1, pp. 45–65.

12. Beamish P.W., Inkpen A.C. Japanese firms and the decline of the Japanese expatriate. *Journal of World Business*, 1998, vol. 33, no. 1, pp. 35–50.
13. Genda Y. Who really lost jobs in Japan? Youth employment in an aging Japanese society. In: Ogura S., Tachibanaki T., Wise D.A. (Eds.). *Labor Markets and Firm Benefit Policies in Japan and the United States*. 2003, Chicago: University of Chicago Press. Pp. 103–133.
14. Thang L-L., Maclachlan E., Goda M. Living in ‘My Space’: Japanese working women in Singapore. *Geographical Sciences*, 2006, vol. 61, no. 3, pp. 156–171.
15. Kamiya H. Niwa T. (Eds.). *Wakamono tachi no kaigai syussyoku: ‘gurobaru’ jinzai no genzai* [Working Overseas by Japanese Youth: Current Global Human Resources]. Tokyo: Nakanishiya Syuppan, 2018. 205 p. [in Japanese].
16. Hamaaki J., Hori M., Maeda S., Murata K. Changes in the Japanese employment system in the two lost decades. *ILR Review*, 2012, vol. 65, no. 4, pp. 810–846.
17. Kato E., Kukimoto S. *Gurobaru jinzai towa nanika* [Who are Global Human Resources?]. Tokyo: Seikyusha Publishing, 2016. 318 p. [in Japanese].
18. Nagatomo J. *Nihon shakai wo ‘nogareru’* [Escape from Japanese Society]. Tokyo: Sairyusha Publishing, 2013. 265 p. [in Japanese].
19. Kawashima K. Service outsourcing and labour mobility in a digital age: transnational linkages between Japan and Dalian, China. *Global Networks*, 2017, vol. 17, no. 4, pp. 483–499.
20. Fujioka N. *Jakunen erito sou to koyo roudou shisutemu no kokusaika* [Non-elite Youth and Internationalization of Employment and Labor Systems]. Tokyo: Fukumura Publishing, 2017, 496 p. [in Japanese].
21. Matsutani M. Introduction to the migration of locally employed workers: a sociological study on a variation of new migration under globalization, *Kyoto Journal of Sociology*, 2014, vol. 22, pp. 49–68. [in Japanese].
22. Nakazawa T. The Japanese self-initiated migrants and international migration of the global middle-class. *The Bulletin of Arts and Sciences, Meiji University*, 2016, vol. 512, pp. 67–95. [in Japanese]
23. DiMaggio P.J., Powel W.W. The Iron Cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 1983, vol. 48, pp. 147–160.
24. Burt R.S. *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press, 1992. 312 p.
25. Kim H. Ethnic enclave economy in urban China: the Korean immigrants in Yanbian. *Ethnic and Racial Studies*, 2003, vol. 26, no. 5, pp. 802–828.
26. Nakazawa T., Yui Y., Kamiya H. Expansion of labor market for locally hired Japanese women and its factors: a case of Singapore in the mid-2000s. *Geographical Sciences*, 2012, vol. 67, no. 4, pp. 153–172. [in Japanese].

Сведения об авторах

Кендзи Ишида – доктор педагогических наук, доцент, Институт социальных наук, Токийский университет (7-3-1, Хонго, Бункё-ку, Токио 1130033, Япония; e-mail: ishidak@iss.u-tokyo.ac.jp)

Син Арита – доктор философии, профессор, Институт социальных наук, Токийский университет (7-3-1, Хонго, Бункё-ку, Токио 1130033, Япония; e-mail: sarita@iss.u-tokyo.ac.jp)

Кейко Гэндзи – магистр социологии, профессор, Школа гуманитарных наук, Мейсейский университет (2-1-1, Ходокубо, Хино, Токио, 1918506, Япония; e-mail: keiko.genji@meisei-u.ac.jp)

Мэй Кагава – магистр педагогики, преподаватель, факультет социологии, Университет Дайто Бунка (560, Ивадоно, Хигаси-Мацуяма, Сайтама 355 8501, Япония; e-mail: meika@ic.daito.ac.jp)

Kenji Ishida, Shin Arita, Keiko Genji, Mei Kagawa

Structural and Institutional Aspects Surrounding Japanese Self-Initiated Expatriates’ Career Opportunities in East and Southeast Asian Societies

Abstract. This paper investigates how Japanese SIE’s labor markets in Asian societies provide career opportunities for young Japanese workers. The number of locally employed Japanese workers in Asia

has increased since the 1990s. Previous studies, which have relied on the Lifestyle Migration view, pointed that the primary reason for expatriation is self-seeking and that Japanese expatriates feel finding something worthwhile for their lives by expatriation at the expense of status attainment. However, these studies paid little attention to the demand-side aspects of Japanese SIE's career, which directly determines their opportunities. This study aims to provide some empirical findings based on the structural and institutional accounts that are different from the previous studies. The authors analyze the interview data of staffing agencies and the salary data in Singapore, Hong Kong, Thailand, Indonesia, and China, which the Japanese expatriate workers are likely to choose as destinations. From the qualitative analyses of the interview data, the authors find four dimensions relating to Japanese expatriate's labor market chances; market growth in the local society, the existence of Japanese community, legal restriction of issuing work permits, and the degree of localization of Japanese firms. According to these factors, it is possible to classify the five societies into two groups: one has a premium of Japanese self-initiated expatriate workers, and the other does not. The quantitative analyses using the salary data from a staffing agency also confirm the cross-society difference of economic remuneration. In China, Indonesia, and Thailand which are included in the former group, the salary of native Japanese workers is significantly higher than those of other worker types, but it is not in Singapore and Hong Kong. The authors discuss the differences between the present study and previous literature and the future research prospects in the concluding remarks.

Key words: self-initiated expatriate worker, local employment, career opportunity structure, staffing agencies, local Japanese firm, Asia.

Information about the Authors

Kenji Ishida – Doctor of Education, Associate Professor, Institute of Social Science, University of Tokyo (7-3-1, Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo, 1130033, Japan; e-mail: ishidak@iss.u-tokyo.ac.jp)

Shin Arita – Doctor of Philosophy, Professor, Institute of Social Science, University of Tokyo (7-3-1, Hongo, Bunkyo-ku, Tokyo, 1130033, Japan; e-mail: sarita@iss.u-tokyo.ac.jp)

Keiko Genji – Master of Sociology, Professor, School of Humanities, Meisei University (2-1-1, Hodokubo, Hino, Tokyo, 1918506, Japan; e-mail: keiko.genji@meisei-u.ac.jp)

Mei Kagawa – Master of Education, Lecturer, Faculty of Sociology, Daito Bunka University (560, Iwadono, Higashi-Matsuyama, Saitama, 3558501, Japan; e-mail: meika@ic.daito.ac.jp)

Статья поступила 16.09.2019.