

© 2010 г. О.О. Лукьянова

МИГРАЦИЯ В ЭСТОНИИ ПОСЛЕ ВСТУПЛЕНИЯ В ЕВРОПЕЙСКИЙ СОЮЗ

Расширение ЕС и открытие рынков труда для новых стран-участниц, повлекло за собой движение рабочей силы из менее развитых стран в более процветающие. Спрос на дешевую рабочую силу принимающих мигрантов стран породил предложение стран-поставщиков. В статье анализируются данные исследовательских и статистических источников, проведенные в период с 2000 по 2007 гг., касающихся миграционных процессов среди населения трудоспособного возраста. Особое место в статье отведено ситуации на рынке труда, причинах и следствиях миграционной активности в секторах экономики Эстонии и странах-реципиентах.

Ключевые слова: миграция, Европейский Союз, Эстония, миграция молодежи, мобильность, трудовая миграция, образовательная миграция, русскоязычные жители Эстонии.

Миграция открывает огромные возможности как для принимающих, так и для направляющих стран, если они обеспечивают ее регулирование с помощью политики и программ, которые защищают права мигрантов, запрещают дискриминацию и ксенофобию и поощряют интеграцию мигрантов в принимающее общество. Миграция населения – объективный социально-экономический процесс, экономической основой которого является развитие и размещение производительных сил и связанное с ним территориальное перераспределение населения и трудовых ресурсов [1]. Миграция рабочей силы это любая миграция, в которой участвует трудоспособное население, перемещающееся из одних населенных пунктов в другие вне зависимости от продолжительности, регулярности и конечной цели [2]. Одновременное вступление стран Восточной Европы (страны Евро-8) в Европейский Союз (страны Евро-15), начиная с 2004 г., значительно увеличило поток рабочих из стран Евро-8 в страны Западной Европы. Эстония, как и остальные семь стран, стала членом Европейского Союза 1-го мая 2004 г.

Свободное передвижение рабочей силы в Эстонии позиционируется как одна из четырех основных свобод ЕС. В преддверии вступления Эстонии в ЕС многие эстонские политики и эксперты активно высказывали мнения о том, что работа в иностранном государстве дает новые знания и опыт, от чего выигрывают как работник, так и работодатель. Противоположную точку зрения на приток новых мигрантов имели политики, экономисты, журналисты, профсоюзы, да и простые обыватели большинства стран «старой Европы», которые всерьез опасались, что после расширения ЕС сюда устремятся сотни тысяч выходцев из стран Восточной Европы, готовых работать за минимальную ставку и отнимающих рабочие места у местного населения. Вероятно поэтому 12 из 15 стран «старого ЕС» ввели ограничения на миграцию рабочей силы из новых стран-членов. Так, в 2004 г. свои рынки труда открыли лишь три страны – Великобритания, Ирландия и Швеция. Но спустя два года Финляндия, Испания, Португалия, Греция, Италия и Голландия открыли свои рынки. В свою очередь, Европейская комиссия назвала 2006 г. годом передвижения рабочей силы в Европе, что хорошо соответствовало главной цели Лиссабонского процесса – увеличению занятости населения в ЕС. Следующий год ознаменовался для Эстонии, как и для многих государств постсоциалистического блока, вступлением в Шенгенскую зону, что еще больше расширило границы трудовой миграции, позволив не только гражданам этих государств, но и всем остальным резидентам (в том числе гражданам Российской Федерации и лицам без гражданства) свободно передвигаться по территории Шенгенской зоны.

Статистические данные относительно миграционного потока из Эстонии показывают, что произошел существенный количественный скачок миграционной активности после расширения Евросюза. Так, согласно данным сравнительного исследования за 2007 г. [3, с. 5], миграционный поток из Эстонии в 2004 г. увеличился на 2,8 % пункта, составив 5,3 % от всего населения страны, в сравнении с предыдущим 2003 годом, когда он составлял 2,5 % от всего населения. В среднем за 2004-2007 гг. эмиграция из Эстонии составляла 5,3 %, а пик миграционной активности пришелся на 2006 г., когда общее число эмигрантов пересекло отметку в 6 % от общего числа жителей. Ряд теоретических подходов к определению миграционных факторов, начиная с теоретической концепции Э. Равенстайна [4], предложенной в конце XIX в., и заканчивая современными

теоретическими разработками, синтезирующими несколько подходов, детерминируют в качестве основных причин современной миграции экономические составляющие. Социологические опросы, проведенные эстонскими исследовательскими компаниями [5, с. 17] в период с 2000 по 2006 гг. выявили, что основополагающим фактором, влияющим на решение о миграции в Эстонии в первую очередь, являются разница в доходе, получаемом в стране происхождения, и ожидаемого дохода в стране, выбранной в качестве миграционной. Более низкие, хотя и не менее значимые, ступени занимают: желание получить новый опыт, увидеть мир; представления о более высоком уровне жизни в других странах Европейского Союза; наличие условий, способствующих карьерному и профессиональному развитию, а также в целом наличие таких рабочих мест, которые в Эстонии являются дефицитными или вообще отсутствуют. Часть респондентов, в качестве определяющих отметила причины личного или семейного порядка и в целом, разочарование по тем или иным причинам в жизни в Эстонии, проявившихся в желании покинуть эту страну.

Определяющее значение для исследования миграционных потоков отводится анализу стран принимающих трудовых мигрантов. Для Эстонии в рассматриваемый период основными странами-реципиентами были Финляндия, которая в общем и целом традиционно в случае Эстонии занимает лидирующие позиции в связи с культурной, территориальной и языковой близостью, а также Великобритания и Ирландия. Последние две страны приоритетны в результате 3-х основных факторов: языка, сравнительно высоких зарплат, открытия своего рынка труда для Эстонии в 2004 г. Поскольку факторами, детерминирующими эмиграцию из Эстонии, являются в большей степени экономические, то представляется логичным сравнить уровень заработной платы у рабочих разной квалификации основных принимающих стран. По данным Евростата на 2005-2006 гг. [6, с. 32], среди высококвалифицированных работников Ирландии, Финляндии, Великобритании и Эстонии самые высокие годовые заработки можно получить в Финляндии, где они почти в 2 раза превышали средний годовой уровень в данной квалификации, вторую и третью позиции разделяют Великобритания и Эстония, где зарплаты примерно одинаковые, меньше всего в данной категории работники получают в Ирландии. Профессионалы среднего звена в Эстонии получают в среднем более высокую годовую заработную плату, чем в других рассматриваемых странах,

исключение в этой группе составляют обслуживающий персонал и рабочие из числа технических профессий, работа которых в Финляндии и Ирландии оплачивается несколько выше, чем в Эстонии. Более уязвимой категорией является группа низкоквалифицированных и неквалифицированных рабочих, заработки которых в Эстонии являются самыми низкими в сравнении с остальными рассматриваемыми странами. Так, Ирландия и Финляндия для данной категории работников предлагает годовую оплату труда на 18 % больше Эстонии, а Великобритания – на 5 %.

Структурные особенности миграции из Эстонии

По данным Департамента статистики Эстонии [7] за 2007 г. миграционная активность была выше у занятых в частном секторе (0,7%) и сравнительно ниже в государственном секторе (0,2 %). В рамках частного сектора миграционные настроения более всего проявляются в таких сферах деятельности, как гостиничный и ресторанный бизнес (обслуживание), промышленность, строительство, торговля и торговое посредничество. В большей степени это объясняется наличием вакантных мест для этой категории работников на рынках труда в принимающих странах. В соответствии с теорией сегментации рынка труда, рабочие места в первичном секторе обеспечивают стабильную работу и высокую оплату труда для национальной рабочей силы, что хорошо видно на примере рынка труда Эстонии, где заработная плата высококвалифицированных кадров практически не отличается от оплаты в среднем на рынке в более развитых Европейских странах. В свою очередь, вторичный сектор предлагает низкую оплату труда, слабую стабильность и небольшие возможности продвижения, отталкивая тем самым национальную рабочую силу и порождая структурный спрос на рабочих мигрантов. Подобная ситуация является обоюдовыгодной в первую очередь для предпринимателей как принимающих, так и отправляющих мигрантов стран, заинтересованных в дешевой рабочей силе и контроле над уровнем зарплат.

Относительно половозрастной структуры миграции в случае Эстонии, как впрочем и в мировом опыте, можно сказать, что мужчины и молодежь более склонны мигрировать. По данным исследования рынка труда Эстонии за 2006 г. [8, с. 8], в гендерной структуре мигрантов мужчины составляют 69,7 % , а женщины 30,3 %. Молодежь более открыта для миграции в отличие от более старшего поколения: так, 76 % всех эмигрантов в 2007 г. составляла молодежь в

возрасте до 34 лет, среди которых наибольшая активность проявлялась в возрастной группе 24-34 года (51,8 %). Характеризуя этническую структуру миграции, на 2007 г. доля эстонцев в миграционном потоке почти в два раза превышала долю эмигрантов других национальностей (63,5 % и 36,5 % соответственно). На рынке труда неэстонцы составляют 32,4 % от всего трудоспособного населения, что более чем в два раза меньше чем доля эстонцев в том же возрасте (67,6%). Большое значение имеет структурированность рынка труда в рамках самой Эстонии, где неэстонцы в целом заняты в обслуживании, торговле, или, в лучшем случае, в частном предпринимательстве, создавая, таким образом, рабочие места для самих себя. Более того, правовой статус многих неэстонцев, помимо ограничения в политических правах, сужает права социальные, а именно для неграждан ограничен доступ к высоким государственным постам или работа на государственной службе и в органах местного самоуправления. У лиц без гражданства есть ограничения при приеме на работу как в Эстонии, так и в других странах ЕС, в результате они в большинстве своем могут рассчитывать лишь на низкоквалифицированную и, как правило, плохо оплачиваемую работу. Однако, несмотря на политические и экономические трудности миграционная активность среди русскоязычных жителей менее выражена, чем среди эстонцев. Можно предположить, что эстонцы оказались более интегрированными в Европейскую систему рыночных отношений и чувствуют себя увереннее на рынке труда ЕС в отличие от русскоязычных жителей.

Факторы, сдерживающие эмиграцию из Эстонии

Среди причин, определяющих желание остаться в стране, многие респонденты называют надежду на трудоустройство, независимо от того, какая эта будет работа – постоянная или временная. При этом 76% респондентов отказались бы от трудовой миграции с целью заработка, если бы была постоянная работа в собственной стране [9, с.17]. К барьерам, обуславливающим нежелание выезда за границу с целью заработка, можно также отнести: наличие семьи и друзей в Эстонии (60%), наличие дома в Эстонии (49%), опасение, что семья не сможет адаптироваться в другой стране (47%), языковой барьер (42%), высокая стоимость миграции (28%), перспективы устройства на работу в Эстонии (19%), большое количество бюрократических процедур (16%), недостаточный уровень образования (15%), недостаточные профессиональные навыки и отсутствие опыта (14%), незнакомая культура, обычаи (13%),

риск работать в плохих условиях и низкие заработки (12%), страхи, связанные с неспособностью найти новых друзей в другой стране (10%). Таким образом, социально-экономическая ситуация в эстонском обществе, прежде всего структурная безработица в определенных областях, а также низкие заработки в некоторых сферах обуславливают усиление миграционных движений среди населения с целью заработка, особенно в Великобританию и Финляндию. Наблюдается и временная миграция квалифицированных специалистов, которые надеются получить новые умения и профессиональный опыт вне границ своей страны. Можно предположить, что такие тенденции будут усиливаться до тех пор, пока за границей существует спрос на недорогую иностранную рабочую силу в некоторых сегментах рынка.

В Великобритании и Ирландии огромное количество вакансий не заполнялись на протяжении многих лет. Обычно это низкоквалифицированные виды работ – строители, водители автобусов, уборщики, сельскохозяйственные и сезонные рабочие. По данным британского Министерства труда, в гостиницах и ресторанах нашли работу 24% новых мигрантов, в сельском хозяйстве – 14%, в строительстве – 9%, в пищевой промышленности – 8% [10]. Минимальная ставка заработной платы в Соединенном Королевстве составляет 7,9 доллара в час, в то время как средний заработок мигранта составил 7,9-10,5 доллара, то есть чуть выше минимальной оплаты труда. И даже не смотря на небольшую по местному уровню оплату, люди готовы ехать в самые отдаленные уголки страны. Хотя работу удается найти не всем приехавшим. Около 15% приезжающих в Соединенное Королевство, Ирландию или Финляндию через несколько месяцев возвращаются домой [10]. Трудовая миграция в более развитые европейские страны, безусловно, сняла напряжение с рынка труда как в Эстонии, так и в остальных странах Балтийского региона. Благодаря оттоку рабочей силы практически везде на Востоке Европы, до мирового финансового кризиса, безработица сокращалась.

В заключение отметим, что по результатам исследований, проведенных до и после вступления Эстонии в Европейский Союз, оказалось, что желание ехать за рубеж в поисках работы по некоторым показателям уменьшилось после расширения ЕС. Небольшой спад в миграционных намерениях можно объяснить подъемом в экономическом развитии Эстонии и положительными тенденциями на локальном рынке труда в последние годы (до мирового кризиса).

Увеличение в оплате труда, а в некоторых областях уменьшение разницы в доходах в сравнении со старыми членами Европейского Союза исключили необходимость среди высококвалифицированных кадров искать работу за рубежом, и следовательно, сократили утечку ценных кадров за пределы своего государства. Однако не стоит игнорировать тот факт, что многие из тех, кто намеревался мигрировать, уже имели подобный опыт или сделали необходимые приготовления для того чтобы покинуть Эстонию. Можно сказать, что миграционные установки и желания различных групп населения в большой степени зависят от их уровня жизни. Таким образом, миграция может иметь как положительные, так и отрицательные последствия, которыми можно управлять с помощью продуманной и здравомыслящей миграционной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Рыбаковский Л.Л.* Миграция населения. Три стадии миграционного процесса // РГИУ 2001. // www.i-u.ru/biblio/archive/
2. *Заславская Г.И.* Миграция населения. М., 1987.
3. *Jarv K.* Migration intentions of working-age population in Estonia // Policy Analysis, Series of Ministry of Social Affairs № 8. 2007.
4. *Ravenstein E.G.* The Laws of Migration: Journal of the Royal Statistical Society. 1885. № 48.
5. Labour Policy Information and Analysis // Department of the Ministry of Social Affairs of Estonia 2007.
6. *Randver M. Room T.* The Structure of Migration in Estonia: Survey-Based Evidence // Working Paper Series 1.2009 // Bank of Estonia.
7. Emigration by ec. Sector 2007 // www.stat.ee
8. Labour Policy Information and Analysis // Department of the Ministry of Social Affairs of Estonia 2007.
9. *Jarv K.* Migration intentions of working-age population in Estonia // Policy Analysis, Series of Ministry of Social Affairs № 8. 2007
- 10 *Кокшаров А.* Миграция и ЕС // Demoscope weekly от 20.03.06 г. // www.demoscope.ru

Институт этнологии

и антропологии РАН

3 июля 2010 г.