

TALLINNA TEHNIKAÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Rahvusvaheliste suhete instituut

Euroopa uuringute õppetool

Sviatlana Zaitsava

**ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ МИГРАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ
ЭСТОНИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

Magistritöö

Juhendaja: lektor Vladimir Sergejev PhD

Tallinn 2014

Olen koostanud töö iseseisvalt.

Töö koostamisel kasutatud kõikidele teiste autorite töödele,
olulistele seisukohtadele ja andmetele on viidatud.

Sviatlana Zaitsava

(allkiri, kuupäev)

Üliõpilase kood: a114288

Üliõpilase e-posti aadress: sviatlana.zaitsava@gmail.com

Juhendaja : lektor Vladimir Sergejev PhD:

Töö vastab Magistritööle esitatud nõuetele

.....

(allkiri, kuupäev)

Kaitsmiskomisjoni esimees:

Lubatud kaitsmisele

.....

(ametikoht, nimi, allkiri, kuupäev)

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|--|-----------|
| АННОТАЦИЯ | 4 |
| ВВЕДЕНИЕ | 5 |
| 1. ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ МИГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ И ЭСТОНИИ | 7 |
| 1.1.Регулирование миграционных потоков европейским законодательством..... | 7 |
| 1.2.Учреждения и программы Эстонии, регулирующие вопросы миграции..... | 9 |
| 1.3.Программа правительства Эстонии по привлечению иностранных высококвалифицированных работников и талантов..... | 12 |
| 2. ОБЗОР СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ О НАСЕЛЕНИИ ЭСТОНИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ | 16 |
| 2.1.Краткая история миграции населения Эстонии со времен восстановления Эстонской республики..... | 16 |
| 2.2.Статистические данные о населении Эстонии на современном этапе..... | 18 |
| 2.3.Иммиграция населения Эстонии на современном этапе..... | 20 |
| 3.АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ЭМИГРАЦИИ ЭСТОНИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ | 24 |
| 3.1.Экономические тенденции, оказывающие влияние на миграцию Эстонии..... | 24 |
| 3.2.Анализ проблем на основе опросов разного периода времени, эмигрирующих из Эстонии в целях поиска работы..... | 29 |
| 3.3.Обзор эмиграции населения и работающих за рубежом..... | 33 |
| 3.4.Намерения покинуть Эстонию в целях заработка за границей | 35 |
| 3.5.Социально-демографический профиль людей желающих работать за рубежом..... | 41 |
| 3.6 Уровень образования и проблема «утечки мозгов» в контексте эмиграции..... | 46 |
| 3.7.Результаты исследований..... | 52 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 56 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ | 61 |
| SUMMARY | 65 |

АННОТАЦИЯ

Данная работа представляет собой анализ современного миграционного потенциала Эстонии. После вступления Эстонии в Европейский Союз, произошли значительные перемены не только в различных секторах производства и экономики, но также отразились на миграционном потенциале страны.

Эмиграция быстро выросла в 2004 году, но стабилизировалась уже в 2007 году, что напомнило ситуацию в других странах Восточной и Центральной Европы, которые испытали подобную волну после присоединения к Европейскому Союзу. Однако даже на сегодняшний день в Эстонии наблюдается отрицательный миграционный потенциал.

В данной работе рассматривается состояние миграционного потенциала Эстонии на современном этапе. Также автор предоставляет статистические данные и результаты опросов населения из первоисточников, которые позволяют определить факторы и причины перемещения людей в Эстонии и за ее пределы.

К главным факторам перемещения людей (иммиграции) является возможность перемещения людей из небольших городов в крупные, возвращение бывших эмигрантов на родину, а также приезд новых людей в Эстонию из других стран. К главным причинам эмиграции людей из Эстонии относятся: низкая заработная плата, безработица и высокие цены в стране, а также другие факторы, влияющие на перемещение людей в другие страны.

Это исследование будет полезно, в первую очередь для тех, кто изучает проблемы эмиграции Эстонии на современном этапе, политику страны в отношении иммигрантов, а также статистические данные по разным миграционным вопросам. В данной работе проведен анализ причин отрицательного миграционного потенциала, изучены архивы статистических данных и опросов населения, исследованы проблемы миграции на современном этапе.

Ключевые слова: Миграционный потенциал, Эмиграция, Иммиграция, Эстония, Работа за границей, Статистика, Безработица, Анализ проблем эмиграции

ВВЕДЕНИЕ

Миграция людей на сегодняшний день - это новая эра многогранности интеграции движения людей по всему миру. Цели и факторы, влияющие на передвижение людей разнообразны: образование, повышение доходов, вынужденное передвижение, родственные связи, поиск нового места проживания и т.д. Все это - движение людей из одного места в другое с целью урегулирования своего временного или постоянного нахождения по разным причинам - на новом месте.

Движение на большие расстояния и из одной страны в другую можно определить как внешнюю интеграцию (эмиграцию), а внутренняя миграция - внутри самой страны, из небольших городов в крупные и наоборот (иммиграция). Нужно отметить, что временное перемещение людей с целью путешествия, туризма, паломничества и тому подобное, не рассматривается как миграция, поскольку отсутствует конкретное намерение обосноваться на новом месте.

В соответствии с договорами Европейской Комиссии – граждане Европейского Союза (ЕС) имеют право работать в любой стране Союза. С присоединением к ЕС Эстонии, граждане страны также имеют право свободного передвижения и в других странах ЕС.

Эмиграция быстро выросла после вступления в Европейский Союз в 2004 году, но стабилизировалась уже в 2007 году, что напоминает ситуацию в других странах Восточной и Центральной Европы, которые испытали подобную волну после присоединения к ЕС.

Актуальность работы обоснована тем, что в Эстонии наблюдается отрицательный миграционный потенциал, то есть уезжает из страны больше, чем приезжает. Конечно, эмиграция людей из Эстонии вызвана разными причинами, но в основном, различием в оплате труда между Эстонией и старых европейских государств-членов. Отток рабочей силы из Эстонии увеличился за счет свободы передвижения. Ослабление миграционных барьеров содействовало усилению эмиграции из Эстонии, в основном, высококвалифицированных рабочих на рынки труда в Великобританию, Ирландию, Швецию и Финляндию.

Целью данного исследования является анализ причин и вопросов, связанных с эмиграцией, а также анализ данных, характеризующих иммиграцию и законодательства Эстонии в отношении миграционных процессов в стране. Конечно, потеря трудоспособного населения является серьезной проблемой, которая нуждается в решении, но свободное

передвижение работников должно оставаться основным правом, как указано в Лиссабонском договоре.

Можно сказать, что политика Эстонии состоит в воздержании от протекционистского подхода к миграции, который мог бы привести к ограничению эмиграции. Существующий на настоящий момент режим эмиграции способствует тому, что определенные преимущества получают как те, кто остается в стране, так и те, кто эмигрируют из Эстонии.

Свободное передвижение работников, однако, не означает, что страна не может способствовать возвращению мигрантов в определенных секторах. Эстония также на сегодняшний день предпринимает меры для возвращения квалифицированной рабочей силы обратно, но эффективной эта политика может стать только тогда, когда разрыв в заработной плате с такими странами, как Финляндия, Швеция и Великобритания сократится достаточно заметно. Политика Эстонии направлена также и на нынешний режим иммиграции для восполнения постоянных потерь рабочей силы и привлечения новых кадров в различных секторах.

Большое количество выезжающих из Эстонии на работу за границу и сохраняющийся высокий миграционный потенциал автор предполагает рассматривать в контексте неоклассической макроэкономической теории, согласно которой, рынок труда изменяется, так как безработица и заработная плата являются основными факторами миграции и они могут регулироваться только с помощью правительственного вмешательства.

В своей работе автор рассматривает основные причины эмиграции и иммиграции населения Эстонии, нормативные акты и программы в области миграции, а также статистические данные и выводы о миграции населения Эстонии на современном этапе, используя данные тематических исследований, опросов, проведенных в Эстонии и других европейских странах Балтии и Восточной Европы.

Предмет исследования – анализ миграционных потоков населения в Эстонии на современном этапе.

Задачи работы:

1. Проанализировать состояние миграционного потенциала Эстонии на современном этапе,
2. Кратко изучить законодательство и программы по политике миграции в Эстонии,
3. Выявить данные иммиграции в Эстонии,
4. Выявить причины роста эмиграции населения из Эстонии,

5. Проанализировать факторы, содействующие эмиграции рабочей силы из Эстонии за рубеж, в поисках работы.

Объектом исследования являются особенности роста отрицательного миграционного потенциала Эстонии. Хронологические рамки работы включают в себя анализ миграционных процессов в Эстонии в период с 2006 года по 2013 год, поскольку изучение данного периода времени достаточно, чтобы анализировать особенности миграционного потенциала Эстонии.

Эмпирическую и источниковедческую базу исследования составили:

1. архивы Департамента Статистики Эстонии по данной теме,
2. данные Департамента Полиции и Погранохраны Эстонии,
3. данные опросов населения и данные, предоставленные Министерством Социальных Дел Эстонии,
4. специальная литература, публикации по данной теме.

1 ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОПРОСОВ МИГРАЦИИ В ЕВРОПЕЙСКОМ СОЮЗЕ И ЭСТОНИИ

1.1 Регулирование миграционных потоков европейским законодательством

Вопросы миграции продолжают оставаться в центре политических дебатов в Европе на протяжении довольно длительного периода времени и являются одним из стратегических приоритетов в области внешних связей Европейского Союза. Это может быть положительным фактором для роста и успеха Союза и стран. Миграция в Европе регулируется с помощью комбинации национальных законодательств, законодательства ЕС, решений Европейского Суда по Правам Человека, и другими международными обязательствами, принятыми на себя европейскими государствами (Handbook on European law relating to asylum, borders and immigration 2013, 47).

Европейский пакт об иммиграции и предоставлении убежища, принятый 16 октября 2008 года на саммите Европейского совета в Брюсселе лидерами 27 стран-членов Евросоюза Европейским советом, стал основой для выработки общей комплексной политики в области иммиграции и убежища для всего Европейского Союза (European Pact on Immigration and Asylum 2008).

Вместе с тем, проблемы, связанные с вопросами миграции и убежища, стали неотъемлемой составной частью политики сотрудничества и программ внешних связей с третьими странами. Включение проблем, связанных с миграцией и предоставлением

убежища во внешнюю политику и программы ЕС - является частью всеобъемлющих усилий по разрешению проблем миграции в последовательной и эффективной политике на уровне ЕС.

Все чаще ЕС ставит вопросы миграции в повестку дня своих политических, экономических и социальных диалогов с третьими странами. Такие диалоги позволяют шире рассматривать различные аспекты миграции, например такие, как миграция и развитие взаимосвязей, пресечение нелегальной миграции, реадмиссия, торговля людьми, интеграция мигрантов в принимающих обществах и т.д.

В соответствии с мнением Европейским судом по Правам Человека (ЕСПЧ), общие принципы регулирования миграции должны согласовываться с принципами защиты прав человека, которые содержатся в национальных конституциях и договорах по правам человека (European Court of Human Rights).

Национальные и региональные программы, такие как МЕДА, ТАСИС или Энея (финансовая и техническая помощь в третьих странах в сфере миграции) обеспечивают основное финансирование для устранения коренных причин миграции в приграничных с ЕС странах, в частности, содействуя проектам реализации различных форм трансграничного и прочего сотрудничества в приграничных регионах России, Беларуси, Украины и Молдовы, стран Средиземноморья.

Для многих мигрантов, отсутствие статуса или документов в качестве доказательства их положения в стране может привести к различным проблемам, таким как, например, как отказ в доступе к государственным или частным услугам, или на рынке труда. Законодательство ЕС включает в себя подробные обязательные положения, касающиеся как статуса, так и документации, и несоблюдение этих положений будет означать нарушение законодательства ЕС (Free movement of persons, asylum and immigration).

За 2007-2010 годы Тематической программе сотрудничества со странами, не являющимися членами ЕС, в сфере миграции и предоставления убежища, целью которой является поддержание в странах, не являющихся членами ЕС, проектов, направленных на улучшение управления миграционными потоками был выделен бюджет в € 205 млн. Также предусмотрено, что в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, связанных с миграцией, ей будет выделен специальный бюджет в € 20 млн. Для второго этапа программы на период 2010-2013 годов были предусмотрены дополнительные средства в размере €175 млн (Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States, 2009, 19).

Во время председательства Швеции в ЕС в 2009 году, ЕС принял план работы на пять

лет - Стокгольмскую программу, которая устанавливает приоритеты Европейского Союза (ЕС) для пространства правосудия, свободы и безопасности на период 2010 - 2014 годов.

Данная программа устанавливает руководящие принципы для углубления сотрудничества в ЕС в области правоохранительной деятельности, вопросам убежища и миграции. В разделе программы, названном Европа солидарности, предусмотрено, что ЕС, Основываясь на Европейском пакте по иммиграции и убежищу, должен разработать всестороннюю и гибкую миграционную политику, учитывающую потребности стран ЕС и мигрантов. Программа должна учитывать потребности рынков труда стран ЕС и при этом сводить к минимуму «утечку мозгов» из не входящих в ЕС стран, вводить в действие активные стратегии интеграции, гарантирующие права мигрантов. Вместе с тем, она должна предусматривать меры по предотвращению, ограничению и противодействию незаконной иммиграции (The Stockholm Programme).

1.2. Учреждения и программы Эстонии, регулирующие вопросы миграции

Учрежденная в 1951 году Международная организация по миграции (МОМ) является ведущей межправительственной организацией в области миграции. Она работает в тесном сотрудничестве с правительственными, межправительственными и неправительственными партнерами. В организацию входят 132 государства, еще 17 государств имеют статус наблюдателя, ее офисы находятся в более чем 100 странах. МОМ занимается продвижением гуманной и правильно организованной миграции на пользу всех заинтересованных сторон (Global Approach to Migration and Mobility).

Деятельность МОМ направлена на то, чтобы помочь регулированию должным образом организованной и гуманной миграции, способствовать международному сотрудничеству по проблемам миграции, помогать в поиске практических решений проблем миграции и обеспечивать гуманитарную помощь нуждающимся мигрантам, включая беженцев и внутреннему перемещению лиц.

Устав МОМ принимает во внимание связь между миграцией и экономическим, социальным и культурным развитием, а также право людей на свободу передвижения.

Как лидирующая международная организация по миграции, МОМ, совместно со своими партнерами в международном сообществе действует с целью:

- оказания помощи в решении растущих функциональных проблем управления миграцией;
- опережающего понимания миграционных проблем;
- поощрения социально-экономического развития посредством миграции;

- защиты человеческого достоинства и благосостояния мигрантов.

Задача МОМ состоит в поиске гуманных, последовательных, справедливых схем решения миграционных проблем, которые учитывают суверенное право государств на контроль над перемещением населения и ожидание государств, что мигранты будут уважать культуру и законы принимающей страны, и в то же время основаны на древнем стремлении людей мигрировать с целью улучшения своей жизни и на ожидании мигрантов, что их права будут соблюдены.

Эстония имеет статус страны-наблюдателя с 1998 года, а Миссия МОМ в Эстонии была открыта в 2004 году. В течение прошедших лет деятельность представительства организации в Эстонии была сфокусирована на проведении кампаний против незаконного трафика людей, интеграционных проектах, укреплении потенциала МОМ, обучении специалистов и обеспечении помощи мигрантам. С 2011 года к основным сферам деятельности Миссии МОМ в Эстонии относятся в первую очередь:

- помощь в добровольном возвращении на родину и реинтеграции;
- техническое сотрудничество и укрепление потенциала;
- ознакомительные, информационные кампании.

В течении с июля 2013 года по июнь 2014 года эстонское представительство международной организации по миграции в сотрудничестве с партнерами осуществляет проект ПАРЕМ-2, главной целью которого является поднятие роста осведомлённости общественности в области оказания убежища, предоставляя обзор данной тематики и разъясняя особые потребности беженцев, просящих убежище и международную защиту (Рост осведомленности общественности в Эстонии...).

Через непрерывную разъяснительную работу и распространение информации, данный проект надеется повысить общее понимание и терпимость по отношению к беженцам, просящим убежище и международную защиту в Эстонии.

В рамках проекта ПАРЕМ-2 планируется регулярное обновление, дополнение и распространение информации на тему беженцев (Рост осведомленности общественности в Эстонии...). В добавление к этому в плане есть разработка соответствующих инфоматериалов и распространение их среди целевых групп. Эстонское представительство международной организации по миграции организует в рамках данного проекта, как минимум, десять инфочасов и две выставки, посвящённые беженцам, в разных частях Эстонии.

Проект финансируется Европейским фондом беженцев и министерством внутренних дел Эстонской республики.

Программа помощи в добровольном возвращении и реинтеграции (ППДВР) - это ключевой инструмент регулирования миграции, имеющий целью должным образом организованное, гуманное и экономичное возвращение мигрантов, желающих добровольно уехать в свои страны происхождения.

МОМ Таллинна приступила к осуществлению данной программы в Эстонии в 2010 году. Услуги по возвращению и реинтеграции оказываются мигрантам, добровольно желающим уехать в свои страны происхождения. К числу тех мигрантов, которым оказывается содействие, относятся соискатели статуса беженца и нелегальные мигранты. Эстонская программа помощи в добровольном возвращении и реинтеграция (ППДВР) имеет целью содействие правительству Эстонии в развитии систематического подхода к организации возвращения мигрантов на родину, в укреплении и внедрении системы добровольного возвращения и реинтеграции мигрантов в странах их происхождения. Услуги, оказываемые мигрантам, добровольно возвращающимся из Эстонии на родину, включают информирование и консультацию, предотъездное содействие, помощь в получении проездных документов, организации поездки, помощь при отъезде, в пути и по прибытии.

Фонд интеграции и миграции Наши люди (MISA) - фонд, созданный Министерством культуры и Министерством внутренних дел Эстонии (Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed). Это основная организация, ответственная за реализацию интеграционных стратегий, в частности:

- для стимулирования и поддержки деятельности, направленной на достижение интеграции эстонского общества среди эстонцев и неэстонцев;

- для стимулирования и поддержки мероприятий, связанных с миграцией и иммиграцией;

- поддержка адаптации неэстонцев в культурное пространство Эстонии и включение их в активную общественную жизнь.

Фонд также работает в качестве гранта дистрибьютора, аутсорсинга, связанных с интеграцией, например, в организации языкового обучения и поддержки в конкретных условиях (например, в летних лагерях, профессиональных училищах, высших учебных заведениях, НПО, частных школах, или в детских садах для учителей), и подготовительные курсы для сдачи экзамена по конституции Эстонии. Фонд также предоставляет гранты для определенных событий и для журналистов, связанных с интеграцией, воскресных школ меньшинств и культурных объединений, фондов-организаций, проведения тематических конференций, создает информационные материалы и учебные пособия, а также организует курсы и семинары (например, по вопросам сотрудничества или управления в

мультикультурной среде), экскурсии, и другие различные проекты.

Innove - фонд, созданный Министерством образования и науки Эстонии. Организует экзамены по эстонскому языку для получения гражданства с 2013 года, а также осуществляет программы языкового погружения. Innove также будет организатором программы адаптации для новых мигрантов в 2015-2020 годах (Sihtasutus Innove).

В целом, не существует никаких мер, которые строго обязательны для иммигрантов. Интеграция также считается добровольной стратегией интеграции. Исключение составляют отдельные группы, как люди в сфере услуг (например, школы, больницы, магазины), которые направляются для сдачи экзамена по языку. Исключение составляют программы адаптации, которые ориентированы только на новых иммигрантов (т.е. людей, которые подают заявку на продление вида на жительство в Департамент полиции и погранохраны), нет практически никаких различий между группами мигрантов. Другими словами, новые иммигранты могут участвовать во всех мероприятиях интеграции - хотя иногда языковой барьер может быть препятствием, так как многие из этих мероприятий направлены на русскоязычное население, но группы новых иммигрантов также включают в себя людей, которые не говорят по-русски, но чей общий язык английский.

Много прямой деятельности в поддержку интеграции передаётся на аутсорсинг эстонским государственным учреждениям. Есть различные виды инструментов политики интеграции в настоящее время, которые относительно недавно стали применяться на практике. Конкретные примеры включают языковые курсы, интеграцию через систему образования, программы по обмену, интеграцию путем натурализации, интеграцию посредством медиа-сферы, предоставления финансовых стимулов, а также защита прав меньшинств, в том числе, права на культурную автономию.

1.3. Программа правительства Эстонии по привлечению иностранных высококвалифицированных работников и талантов

«Глобальная акция Талант» началась некоторое время назад и только сейчас Эстония делает свои первые шаги, чтобы принять участие в конкурсе по разработке мер для привлечения и удержания талантов из-за границы. До сих пор, стратегические обсуждения экономической политики в Эстонии в основном направлены на привлекательность хороших условий для ведения бизнеса, науки и деятельности в области развития, а также стимулирование инноваций (Newly-arrived immigrants in Estonia: Policy Options and Recommendations for a Comprehensive and Sustainable Support System, 2).

Основная цель привлечения иностранных специалистов заключается в поощрении предпринимательства и экономической конкурентоспособности Эстонии. Тем не менее, в то же время, меньше внимания было уделено наличию высококвалифицированных иностранных работников в Эстонии. В плане действий Правительства Эстонии на 2011-2015 годы предусмотрено создание благоприятной среды для иммиграции иностранных студентов и талантливых работников с целью повышения конкурентоспособности экономики страны. Правительство заявило в 2014 году в своем плане действий о том, что иммиграционные правила должны быть проанализированы и пересмотрены в целях поддержки высококвалифицированных и высокооплачиваемых рабочих позиций.

Программа стратегии конкурентоспособности Эстонии «Eesti 2020» также уделяет первостепенное внимание увеличению иммиграции высококвалифицированных работников и талантов в страну (Konkurentsivõime kava 'EESTI 2020' 2014, 13).

Цель правительства Эстонии - участвовать в так называемой «умной» миграционной политике – то есть экономика Эстонии может продвигаться и дальше, если она также нацелена на селективный спрос в области применения миграционной политики. Такой подход будет способствовать иммиграции высококвалифицированных работников для привлечения к деятельности в частном и государственном секторах, включая университеты.

Первый этап этого процесса был начат в 2013 году, когда процедура получения вида на жительство была адаптирована к тому, чтобы поддержать и признать важность иммиграции для экономического развития. Сложилось понимание необходимости создания иммиграционной стратегии с более конкретными целями, в том числе мер по формированию соответствующей политики поддержки талантов, способствующей адаптации и закреплению иностранцев. Хотя Эстония только недавно начала устанавливать цели данной политики, эстонские университеты и работодатели активно набирают иностранных студентов и высококвалифицированных рабочих из-за пределов Эстонии и Европейского Союза уже в течение некоторого времени. Это важный момент, потому что до сих пор, в проведении политики Global Talent, Эстония была дарителем, а не получателем. Подобная «умная» миграционная политика содержит не только элементы привлечения, но и удержания и поддержки иностранных специалистов.

Также необходимо для Эстонии добиться повышенной конкурентоспособности экономики. Для того, чтобы наметить системы поддержки и формирования предложений в области политики, были проведены интервью с людьми из целевой группы и заинтересованных сторон (осенью и зимой 2013-2014 гг.). Интервью, проведенные с иностранцами в процессе организации их вербовки, показали, что одним из основных

препятствий в наборе иностранцев оказалось отсутствие услуг, предоставляемых для их интеграции, в том числе отсутствие программы адаптации, а также неравномерность в предоставлении услуг. Неадекватность в отношении вспомогательных услуг обходится дорого для работодателя при привлечении и удержании иностранных талантов. Таким образом, необходимо разработать систему услуг для поддержки и адаптации высококвалифицированных рабочих и иностранных студентов.

Анализ показал, что в настоящее время Эстония следует модели «распределения нагрузки», в результате чего ответственность за вербовку и адаптацию лежит на работодателях, в то время как роль государства заключается в разработке общей опорной конструкции для привлечения иностранных талантов.

Однако есть ряд недостатков этой модели, в том числе в области предоставления услуг, сотрудничества между работодателями и государственным сектором и др.

Информация о государственных услугах, предоставляемых государственными и местными органами власти в целом, а также о более конкретных мероприятиях, направленных на поддержку иностранцев, малодоступны. Основная проблема с доступом к государственным услугам лежит в отсутствии информации на различных иностранных языках об этих важных государственных услугах, например, о том, как зарегистрироваться у врача общей практики, или как найти место для ребенка в детском саду, и т.д.

Департамент полиции и погранохраны (Politsei- ja Piirivalveamet, PPA) был подвергнут критике в отношении процедур оформления разрешений на жительство. Информация, предоставляемая заявителями, как правило, недостаточна, и отсутствовали услуги направленные на привлечение заинтересованности клиента.

Иностранные рабочие и студенты считали, что адаптация потребует владения эстонским языком, но мотивация к изучению эстонского языка была низкой, потому что курсы по изучению языка, представленные на открытом рынке, отличаются уровнем качества преподавания, а адекватную информацию о подходящих курсах трудно найти соответствующую информацию. Главную трудность для иностранных студентов и членов семей иностранных работников составляет сложность в поиске работы в Эстонии. Причины включают в себя не только незнание эстонского языка, но и плохое знание рынка труда Эстонии. По состоянию на сегодняшний день никаких конкретных служб поддержки для этой целевой группы, которые могли бы систематически помогать им адаптироваться и войти на рынок труда страны, не было создано.

Существует потребность в национальной целевой и скоординированной политике привлечения талантов. Университеты, предприятия и их организации согласны в том, что

правительство Эстонии не имеет ясной и подробной стратегии для привлечения иностранной рабочей силы и талантов. Организации, которые в настоящее время набирают иностранцев, чувствуют потребность в том, чтобы правительстве взяло на себя координирующую роль и создало систему поддержки для привлечения, найма, а также удержания иностранных специалистов (Newly-arrived immigrants in Estonia: Policy Options and Recommendations for a Comprehensive and Sustainable Support System, 3-4).

Эстония сделала только первые шаги в направлении создания единой политики мер, запланированных в рамках стратегии роста эстонских предприятий в течение 2014-2020 годов. На основании анализа консультаций с представителями рекрутинговых организаций, и с самими иностранцами, выработаны конкретные предложения по развитию системы поддержки иностранных специалистов в Эстонии. Для обеспечения успеха политики привлечения талантов необходимо создать институциональную сеть сотрудничества, которая объединяла бы заинтересованные стороны на различных уровнях. Следует принимать во внимание возможности различных заинтересованных сторон, количество иностранцев, приезжающих в Эстонию и их потребностей в поддержке и процессе адаптации. Таким образом, наиболее оптимальным решением для Эстонии является разработка системы поддержки на основе сетевой модели. В этой модели, услуги, предназначенные для иностранных талантов, объединены в четыре витка спирали: бизнес-сектор и услуги предпринимательства, услуги в академическом секторе, государственный сектор (включая органы местного самоуправления) и услуги третьего сектора. Эти услуги должны быть объединены в одну сервисную платформу, которая опирается на сети сотрудничества различных заинтересованных сторон. Для того, чтобы услуги стали более доступными, все существующие и ожидаемые услуги должны быть объединены в один информационный портал, который поддерживает сервисную платформу. Департаменту полиции и погранохраны (PPA) следует постоянно уделять больше внимание обеспечению иностранцев информацией о предоставлении услуг, связанных с получением вида на жительство.

Процент услуг, предоставляемых в электронном виде на сайте, должен быть увеличен. PPA следовало бы ввести систему для онлайн-приложений и отслеживания процесса получения вида на жительство. Следует рассматривать введение более последовательной системы информирования работодателей об изменениях в процессе получения вида на жительство. Государственные и муниципальные услуги, которые необходимы для адаптации иностранцев, должны быть доступны на сайте в виде электронных услуг в максимально возможной степени, т. е. эти услуги должны быть доступны на английском, русском и финском языках, как минимум.

Государственные и местные органы власти должны брать на себя большую роль в организации обучения эстонскому языку. Стоит учесть, что нужно предлагать бесплатные курсы эстонского языка на базовом уровне для иностранцев по всей Эстонии. Это будет способствовать изучению эстонского языка и далее использованию эстонского вместо английского.

Необходимо рассмотреть вопрос о предоставлении бесплатного консультирования по вопросам карьеры и языковой подготовки для иностранных студентов и супругов / партнеров иностранных работников. Также важно развивать социальную сеть иностранцев, запустив различные проекты в сотрудничестве различных заинтересованных сторон на местном уровне и в то же время, привлекая все больше НПО.

Эффективные сети сотрудничества и общая платформа службы должна быть разработана на местном уровне по аналогии с государственным уровнем. Здесь инициатива может исходить от местных органов власти, университетов, а также предпринимателей. Например, создание определенных свободных мест для практики и временной стажировки в университетах, предприятиях, фирмах и учреждениях образования в целях обмена опытом работы и усвоения первых навыков эстонского языка.

2. ОБЗОР СТАТИСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ О НАСЕЛЕНИИ ЭСТОНИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

2.1. Краткая история миграции населения Эстонии со времен восстановления Эстонской республики

На современную численность населения Эстонии оказали влияние два основных фактора: 1. интенсивная миграция после Второй мировой войны; 2. открытие её границ после восстановления независимости страны, что содействовало эмиграции из страны.

После Второй мировой войны, Эстония пострадала от интенсивной иммиграции относительно больше, чем другие регионы Советского Союза. Уже в 1990 году, ещё до восстановления независимости, был принят закон об иммиграции, который установил квоту иммиграции на уровне 0,1% от постоянного населения, и установил значительные ограничения на иммиграцию в Эстонии. Условия квоты были позже неоднократно изменены, и в 2010 году многие граждане западных стран были освобождены от квоты (*Välismaalaste seadus*).

Во время пребывания Эстонии в составе СССР было практически невозможно для граждан Эстонии выехать за пределы Советского Союза. Когда была восстановлена

Эстонская Республика, такие ограничения на передвижение людей исчезли. Период между 1945 и 1989 годов характеризовался обширной иммиграцией в Эстонию, которая заметно превысила эмиграцию. Тем не менее, в 1989 году число иммигрантов и эмигрантов было примерно равным. В последующие годы, число иммигрантов сократилось, в то время как число эмигрантов оставалось высоким.

Когда иммиграционная квота была введена в 1990 году, сальдо миграции стало отрицательным, а на 1992 год пришелся пик особенно активной эмиграции. Причиной резкого увеличения стал вывод российских войск из Эстонии, завершившийся в 1994 году. Вместе с рядовыми, сержантами, офицерами страну покидали и члены их семей. Большинство государственных служащих, связанных с армией, также оставили Эстонию. Люди, связанные с советской армией, в основном переезжали на восток, в то время как совершенно новым явлением в 1990-е годы стали миграционные связи с западными странами. Сальдо миграции с Запада было отрицательным.

Ряд эстонцев, которые вынуждены были покинуть страну во время войны или их потомки возвращались в Эстонию, но в это же время из Эстонии в западные страны выехало в четыре раза больше людей, чем въехало. В последние годы XX века эмиграция несколько уменьшилась, но снова увеличилась после вступления Эстонии в Европейский Союз в 2004 году, когда передвижение между странами стало проще. В 2005 году эстонцы выделялись среди жителей других европейских стран с точки зрения их готовности к эмиграции (Bräuningер 2014).

Когда Эстония только присоединилась к Женевской конвенции о беженцах, то число беженцев, прибывавших в Эстонию, было скромным. В период с 1997 по 2008 годы только 148 человек обратились за предоставлением убежища, 10 из которых получили статус беженцев, а 12 – дополнительную защиту. Основными странами, из которых происходили просители убежища, были Россия, Ирак и Турция. Во многих случаях их действительной целью являлась другая страна Европейского союза, зачастую ходатайство о предоставлении убежища подавалось после задержания лица внутри страны, а не на границе государства (Katus, Kupiszewski и др., 1999).

С 2009 года число лиц, ходатайствующих об убежище возрастало, главным образом, потому, что Эстония присоединилась к безвизовой Шенгенской зоне и государственные границы практически исчезли, побочным следствием чего стала нелегальная миграция. Поэтому в большинстве случаев заявление о предоставлении убежища подавалось уже после задержания ходатайствующего.

2.2. Статистические данные о населении Эстонии на современном этапе

Статистика миграции Департамента статистики основана на информации о месте жительства, имеющейся в регистре народонаселения. Чистая миграция представляет собой разницу между иммиграцией и эмиграцией в течение года. (Положительный миграционный прирост показывает, что иммиграция превышает эмиграцию; отрицательное сальдо миграции показывает, что эмиграция превышает иммиграцию) (Statistics Estonia 2014).

По состоянию на 1 января 2014 года население Эстонии составило 1315819, а по состоянию на 1 января 2013 года население Эстонии составляло 1286479 – это на 8007 человек меньше, чем в 2012 году (Migration and Asylum Policy 2012, 10). В 2013 году естественный прирост был отрицательным, а число умерших превысило число родившихся на 1700. Причиной этого стало резкое снижение числа рождений - по сравнению с 2010 годом было на 2000 меньше рождений в 2013 году. Из-за внешней миграции численность населения сократилась на 2600. В 2012 году естественный прирост был отрицательным, а число умерших превысило число родившихся на 1400. Причиной этого стало резкое снижение числа рождений - по сравнению с 2010 годом в 2012 году было почти на 2000 рождений меньше. В связи с внешней миграцией, численность населения сократилась на 6600 (Tammur, Noorkõiv и др. 2014, 49-53).

Естественный прирост жителей Эстонии стал положительным в период 2008-2012 годов, но стал отрицательным в 2013 году - было зарегистрировано почти на 400 больше смертей, чем рождений. Среди уездов, Харьюмаа стал единственным, где был рост населения (на 4136), в то время как наибольшее снижение было зарегистрировано в Ида-Вирумаа (-2426) и Тартумаа (-1069). Население в Харьюмаа увеличилось за счет населения города Таллинна (Statistics Estonia 2014, Population).

Миграция является основным фактором, влияющим на изменения в численности населения в большинстве стран, но в некоторых южных и западных уездах Эстонии отрицательный естественный прирост имел наибольшее влияние на численность населения (имеется в виду, что число смертей превысило отток населения).

Во внешней миграции произошло увеличение как иммиграции так и эмиграции в 2013 году - почти 4100 человек иммигрировали и 6700 человек эмигрировали из Эстонии. Основными странами назначения для эмигрантов стали Финляндия (5120) и Великобритания (394). Многие из иммигрантов на самом деле являются репатриантами и, таким образом, наибольший процент иммигрантов прибыл из Финляндии (1067). В иммиграции второе

место принадлежит России (955) и третье – Украине (340), которые являются, в основном, странами-источниками новых иммигрантов (Statistics Estonia 2014, Immigration).

Если сравнить с 2012 годом, то во внешней миграции было увеличение как иммиграции – более 4000 человек иммигрировали, так и эмиграции – 11000 человек эмигрировали из Эстонии. Основными странами назначения для эмигрантов являются Финляндия и Великобритания (**рисунок 1**). Большинство иммигрантов на самом деле являются репатрианты - в основном из Финляндии (Kangasniemi, Kauhanen 2013, 14). Второе место принадлежит России, но выходцы из России, в основном, новые репатрианты.

В 2012 году внутренняя миграция в Эстонии составила около 36000 человек. Основным направлением миграции стал Таллинн и волости вокруг Таллинна, а также волости, расположенных вокруг других крупных городов (Тарту, Пярну и др.). В меньшей степени люди из столичных или уездных центров переезжают в сельские поселения вокруг городов (Peterson 2013). В 2013 году объем внутренней миграции в Эстонии был немного меньше, чем раньше. Основным направлением миграции по-прежнему оставался Таллинн и сельские муниципалитеты вокруг Таллинна, большинство уездов имеют отрицательную миграцию с Таллинном и Харьумаа. Тартуский уезд является основным местом для мигрантов из Йигева и Ида-Вирумаа.

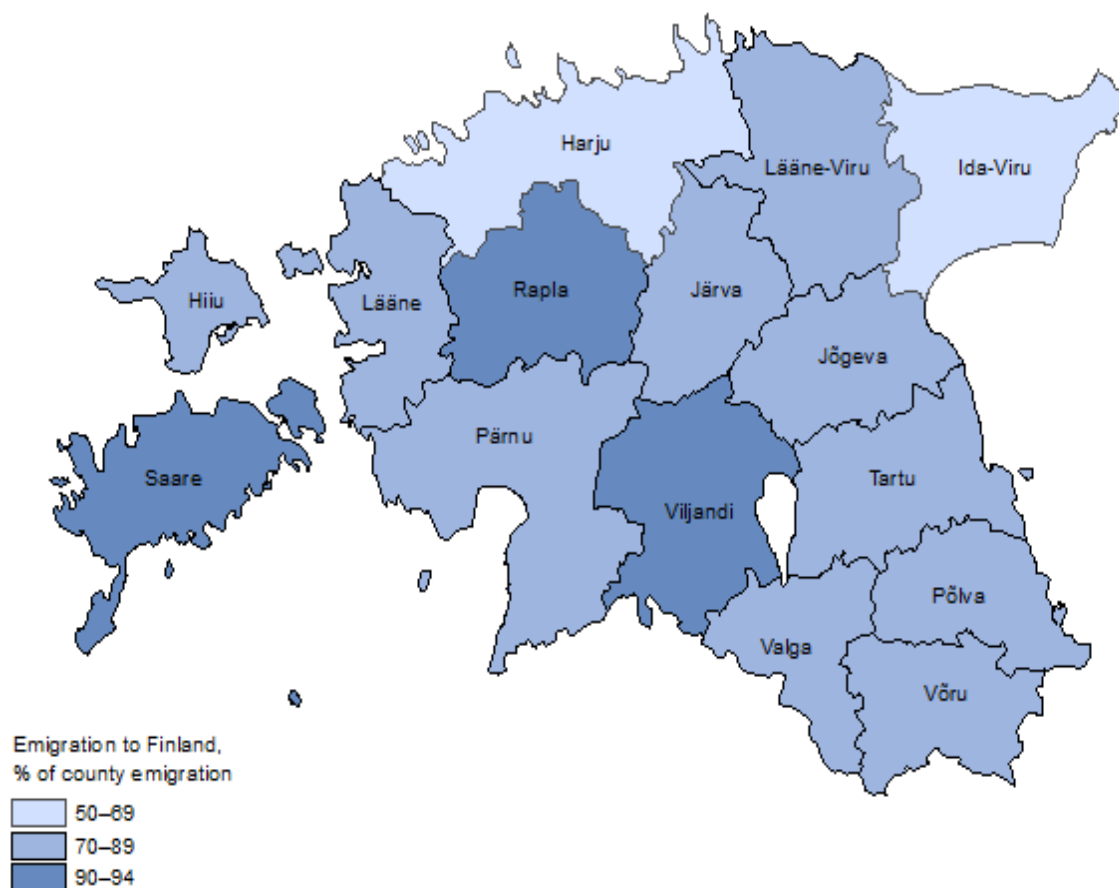


Рисунок 1. Эмиграция в Финляндию

Источник: (Statistics Estonia 2014, Population)

2.3. Иммиграция населения Эстонии на современном этапе

Как было ранее сказано, в 2013 году 4098 человек иммигрировали в Эстонию и 6740 человек эмигрировали из Эстонии, то есть, на 1459 иммигрантов больше, чем в 2012 году. Чистая миграция остается отрицательной (т.е. эмиграция превысила иммиграцию). Чистая миграция была -2642 в 2013 году и -3682 в 2012 году, если в процентах, то 95% эмигрантов и 60% иммигрантов были граждане Эстонии (Statistics Estonia 2014, Population).

Количество жителей Эстонии, которые поменяли свое место жительства на другую страну, было относительно стабильным в течение последних трех лет. Основными странами назначения являются в основном те же - три четверти эмигрантов переехали в Финляндию и 6% в Великобританию. Германия, Россия и Швеция также находятся среди популярных стран назначения.

В 2013 году иммиграция в Эстонию увеличилась. Большинство иммигрантов приезжают из Финляндии, но в 2013 году только четверть всех иммигрантов прибыла из Финляндии, что составляет около одной пятой от лиц, которые эмигрировали в Финляндию.

Значительный процент иммигрантов прибыли из России (23%) и Украины (8%) (Statistics 2014, Emigration). По сравнению с предыдущими годами, большее количество иммигрантов прибыли из Великобритании и Ирландии - это, вероятно, связано с тем, что была волна эмиграции в эти страны несколько лет назад.

Большинство иммигрантов, прибывающих из стран Европы, являются репатриантами, что объясняет, почему иммиграция имеет тенденцию к увеличению через несколько лет после подъема эмиграции.

Иммиграция из Украины также увеличилась в 2013 году, но Украина и Россия являются странами-источниками новых иммигрантов - таким образом, это увеличение не может быть объяснено с помощью предыдущей эмиграции. Как правило, чистая миграция в Эстонии является отрицательной. Но чистая миграция с Россией, Украиной и многих неевропейских стран была положительной в течение большей части времени (New immigrants in Estonia, Latvia and Lithuania, 2010)

Сравнение по уездам показывает различия в основных странах назначения и источника. Например, в случае Ида-Вирумаа, только половина эмигрантов направляется в Финляндию и большой процент эмигрантов (по сравнению с другими уездами) едет в Великобританию, Германию и другие страны ЕС, а также в Россию. Причиной этого является то, что большая часть населения в Ида-Вирумаа является лингвистически более далекой от финнов и им легче найти русскоговорящее сообщество в других европейских странах. Распределение стран-источников также отличается в Ида-Вирумаа: половина иммигрантов из России и только 10% приходится на Финляндию. Харьюмаа и Тартуский уезд также отличаются от других областей. Иммигранты, которые приезжают из стран за пределами Европы, в основном оседают в Таллинне или Тарту, двух самых больших городах Эстонии. В остальных уездах Финляндия занимает гораздо большую долю в иммиграции и особенно в эмиграции (**рисунок 2**).

По половому признаку распределения эмигрантов можно было отметить увеличение в обеих группах: и мужчин и женщин (как иммигрантов в 2013 году), по сравнению с 2012 годом. Количество женщин больше среди эмигрантов, а число женщин среди репатриантов меньше, чем число мужчин. Наиболее активные участники эмиграции – лица в возрасте 20-44 лет. В последние два года наблюдается увеличение эмиграции детей в возрасте от 1 до 9-лет. Поскольку иммиграция детей в возрасте от 1 до 4 лет была высокой в течение последнего десятилетия и остается высокой, то отмечено снижение числа детей в возрастном интервале от 5 до 9 лет в чистой миграции в 2012 и 2013 годах, что было связано

с тем, что увеличилось количество эмигрировавших семей (Tammur, Noorkõiv и др. 2014).

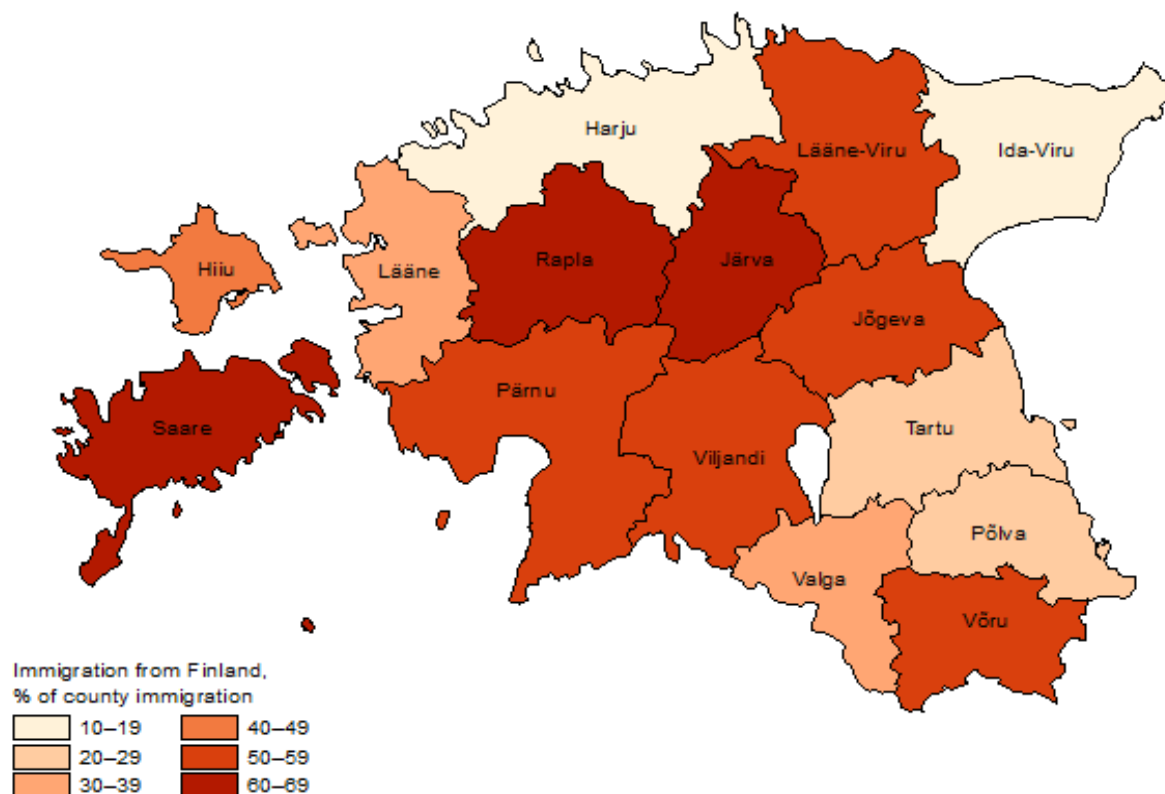


Рисунок 2. Иммиграция из Финляндии

Источник: (Statistics Estonia 2014, Immigration)

Если коротко подытожить, то можно сделать небольшой расчет в соотношении естественного прироста населения и за счет миграции, и получится, что население Эстонии уменьшилось на 2614 человека за счет внешней миграции и на 1741 человека в связи с отрицательным естественным приростом.

Естественный прирост в 2013 году был – 1740 (13575 человек родились и умерли 15 316 человек). Чистая миграция также была отрицательной: на – 2614 (было 4110 иммигрантов и 6724 эмигрантов).

В 2013 году эмиграция осталась на том же уровне, что и в предыдущие два года, но было небольшое увеличение иммиграции. Ожидалось увеличение иммиграции, так, как эмиграция стала быстро расти 2-3 года назад - эти процессы следуют друг за другом с интервалом в несколько лет. В результате, уменьшение количества населения вследствие внешней миграции была ниже на 1000 по сравнению с 2012 годом (Puur, Sakkeus и др. 2013,

13-20).

Харьюмаа был единственным уездом, где был рост населения (более чем на 4100) - увеличение произошло за счет Таллинна. Вместе с тем наблюдалось небольшое снижение численности населения в самом уезде Харьюмаа. Снижение численности было самым большим в уездах Ида-Вирумаа и Ярвамаа - эти уезды потеряли более 1,5% населения из-за отрицательного естественного прироста и миграции. Процент убыли населения был меньше - в Сааремаа, Тартумаа и Пылвамаа. Если учесть Тартумаа без Тарту, можно отметить небольшое увеличение численности населения в этом уезде.

На сегодняшний день Эстония выделяется необычно низким притоком иностранного населения и лиц, ищущих убежище. Зарегистрированные иностранные граждане составляют 15,7 % от общего населения Эстонии, 85,3 % из которых являются либо гражданами Российской Федерации или являются лицами без гражданства. Из прибывшего населения - большинство родились на территории Российской Федерации, а затем Украины, Беларуси и Латвии.

В 2012 году Эстония предоставила гражданство 173 бывшим гражданам Российской Федерации, 24 – Украины, пяти – Беларуси и пяти – Индии. В то же время 521 эстонец отказался от своего гражданства для того, чтобы приобрести гражданство Финляндии.

Число граждан ЕС в Эстонии возросло на 14,5 % в 2013 году, что насчитывает около 20 600. Наиболее представленные национальности – финны (5700), латыши (3300) и литовцы (2000). Согласно данным Департамента Статистики, ведущими странами по притоку иностранцев в 2009 году были Российская Федерация, Финляндия, Украина, Германия, Латвия, Китай, Швеция, США, Италия и Франция (Statistics Estonia 2014, Immigration).

Число заявок на получение разрешений на жительство, однако, падает. С 1 января 2014 года, Департамент полиции и погранохраны (PPA) выдал 178 800 долгосрочных видов на жительство и 22600 из них являются временными – на 4000 меньше, чем в 2013 году. Основной причиной в заявлениях людей, не являющихся гражданами ЕС, о выдаче временных разрешений, как правило, указывается семейная миграция и занятость. Количество выданных виз выросло на четверть в 2013 году и достигло 680.

Число лиц, ищущих убежища немного выросло за последние несколько лет, хотя число запросов о предоставлении убежища в Эстонии по-прежнему небольшое по сравнению с большинством других стран ЕС. Согласно данным PPA, 97 человек попросили убежища в 2013 году по сравнению с 77 в 2012 году и 67 в 2011 году (Politsei- ja Piirivalveamet).

3. АНАЛИЗ ПРОБЛЕМ ЭМИГРАЦИИ ЭСТОНИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

3.1. Экономические тенденции, оказывающие влияние на миграцию Эстонии

Глобальный экономический рост замедлился в 2013 году и по известным оценкам рост валового мирового внутреннего продукта (ВВП) составил около 2,8%. Это продолжило нисходящий тренд в экономике, который был начат в 2012 году, в основном, связанный с изменениями в развитых странах мира, начиная с того, что экономический рост в Соединенных Штатах Америки замедлился до 1,9%. Экономика выглядела довольно слабой в первой половине года и в нескольких странах произошло снижение, но были некоторые признаки восстановления во второй половине года. Тем не менее, уровень безработицы растет (9% в глобальном масштабе в 2013 году), что свидетельствует о том, что экономическая среда по-прежнему нестабильна. Кроме того, замедление в мировой торговле продолжается и является угрозой для всей мировой экономики.

В 2012 году экономика Европейского союза пережила короткий спад, в то время как в 2013 году было отмечено некоторое восстановление, и экономика показала минимальный рост (0,1%). Наиболее быстро растущими экономиками были Латвия (4,1%), Румыния (3,5%), Литва (3,3%) и Исландия (3,3%). Наихудшие результаты в экономике продемонстрировали страны Средиземноморья: Кипр (-5,4%), Греция (-3,9%) и Италия (-1,9%). Экономика все еще нестабильна в Италии и других странах Южной Европы, и также нет существенных признаков восстановления среди остальных крупных экономик Европы. Напротив, как и остальной мир, Европа сталкивается с экономическим застоем (Internal Market, 2013).

В предыдущие годы Эстония была одной из наиболее быстро растущих экономик в Европе, но в 2013 году эстонская экономика пережила существенный спад. Рост ВВП в реальном выражении составил только 0,8%. Квартальные данные показывают, что темпы роста экономики неуклонно снижались в течение года. Наиболее впечатляющими были показатели в торговле, которые выросли на 10,3%, а также область информации и связи (которая включает в себя телекоммуникации). Энергетический сектор вырос скромно – на 3,7%. Тем не менее, это является самым высоким показателем за всю историю для энергетического сектора (Hänilane, Kusma 2014, 165-170).

Строительный сектор показал сильный рост в предыдущие годы, но продемонстрировал спад в 2013 году. Снижение на 5,7% указывает, что период восстановления после кризиса закончился.

Благосостояние потребителей значительно улучшилось в 2012 году, в то время как в 2013 году потребительского доверия больше не показали каких-либо улучшений (Statistics Estonia 2014). Хотя потребительские расходы увеличились в прошлом году, цены на продукты питания на мировом рынке фактически снизились. Это также нашло свое отражение в Эстонии. Индекс потребительских цен в первую очередь 8,8% выше расходов жилья и высоких цен на потребительские товары. Цены также выросли в строительстве (на 5,2%), хотя стоимость строительства снизилась.

Валовое накопление основного капитала выросло на 1% в 2013 году. Нежелание вкладывать больше и неуверенность ощущается у предпринимателей, что отражается в индексе экономических настроений, опубликованном Европейской комиссией (Enterprise and Industry). Так же, как индекс потребительской уверенности, он упал в начале года, но затем снова начал подниматься. Несмотря на то, что экономический рост в ЕС был почти незаметен, индекс экономических настроений вырос до исторического среднего. Это означает, что предприниматели в Европе довольно осторожны при планировании на будущее. Это, вероятно, оказывают влияние на экономику Эстонии (Peterson 2013).

Слабость зарубежных торговых партнеров влияет на Эстонию также. Замедление внешней торговли в Европе и в остальном мире в 2013 году оказало негативное влияние на экономику Эстонии – эстонский экспорт в 2013 году вырос всего на 1,8%, и в конце года экспорт уже начал снижаться. Это было вызвано падением продаж услуг нерезидентами, хотя экспорт товаров по-прежнему показал некоторый рост. С другой стороны, импорт услуг вырос на 4,9%, что означает рост на 2,6% в общем объеме импорта. Это привело к отрицательному сальдо торгового баланса за 2013 год. Пока зарубежные рынки продолжают бороться, нет оснований ожидать каких-либо серьезных улучшений в этой области.

Замедление экономического роста оказало влияние на государственный сектор Эстонии, и расходы государственного сектора в очередной раз превысили доходы. Эти показатели и отрицательное состояние госбюджета привело к увеличению государственного долга, а его отношение к ВВП выросло с 9,8% до 10%. В годы, предшествовавшие кризису 2008 года, государственный долг не составил более 6% от ВВП, в то время как этот уровень не был достигнут снова с 2009 года (Leetma, Võrk 2013, 152-156). Уровень государственного долга Эстонии был близок к этому значению в 2011 году, но снижение остановилось из-за дополнительной финансовой нагрузки после применения ЕС мер финансовой стабильности.

Перспективы экономики являются неопределенными. В 2012 году Эстонии удалось добиться хорошего экономического роста, несмотря на слабые показатели европейской экономики, но в 2013 году негативные последствия были также ощутимы в Эстонии.

Снижение международной торговли влияет на открытую экономику Эстонии и вызывает падение внешней торговли Эстонии. Экономический рост в предыдущие годы показал, что Эстония хорошо восстановилась после кризиса. Однако, похоже, что эта тенденция в настоящее время потеряла импульс. 2013 год показал, что слабость экономик соседних стран в определенной мере сдерживает и развитие экономики Эстонии.

Экономические процессы отражают тенденции на рынке труда - то есть, в структуре занятости экономически активного населения и уровня сотрудников. Число людей, которые потенциально могли бы внести свой вклад в экономику снижается из года в год, и 2013 год не стал исключением.

С 1991 года чистая миграция сохранила негативную тенденцию, по-прежнему число эмигрантов превысило число иммигрантов на 2614 (Katus, Kupiszewski и др. 1999). Не все события были отрицательными. Например, по аналогии с 2012 годом, у значительной части иммигрантов было эстонское гражданство, а это значит, что эти иммигранты были фактически репатрианты. Кроме того, более 300 из них были в возрасте до 5 лет, к сожалению, возвратная миграция детей не компенсируется низким числом рождений, потому что было более 500 детей в возрасте до 5 среди тех, кто эмигрировал в 2013 году (Statistics Estonia 2014, Population).

Важно рассмотреть внешнюю миграцию, а также внутреннюю миграцию (хотя тенденции во внутренней миграции не изменились по сравнению с предыдущими годами). Таким образом, в 2013 году численность населения выросла только в Харьюмаа (если исключить город Тарту, население также выросло в Тартуском уезде) - этот рост был прямо или косвенно обусловлен притоком населения из других уездов (Puur, Sakkeus и др. 2013, 16-18).

Одним из наиболее важных факторов в миграции является желание достичь более высокого уровня экономического благосостояния. В связи с этим не было никаких существенных изменений в 2013 году, которые могли бы стать побуждающими факторами для миграции.

Тенденции на рынке труда и в уровне доходов были весьма положительными. Средний уровень безработицы в 2013 году был 8,6%, что на 1,4 процентных пункта ниже, чем в 2012 г. (10,0%), это означает, что число безработных снизилось до 59,000 (Tammagi, Viies 2012). До экономического кризиса (в первом полугодии 2008 года) уровень безработицы был даже ниже естественного уровня безработицы (4-6%). В 2013 году уровень безработицы не смог приблизиться к естественному уровню безработицы, но он снизился в два раза по сравнению с пиком безработицы в 2010 году. Особенно примечательно, что

число тех, кто долгое время находился без работы, снизилось на 11,000 по сравнению с 2012 годом и составило 26,000 (International Migration Outlook 2012, 2012).

Во время кризиса соотношение безработных между мужчинами и женщинами изменилось не в пользу мужчин. Основная причина в том, что те сферы занятости, где большинство сотрудников являются традиционно мужчинами (например, строительство), пострадали сильнее всего в период экономического кризиса. К 2013 году разрыв между количеством безработных мужчин и безработных женщин снизился лишь на один процентный пункт.

Важной причиной безработицы среди молодежи является не столько отсутствие образования, сколько отсутствие опыта. Во время рецессии это может особенно затруднить положение молодых людей на рынке труда, так как спрос на сотрудников с небольшим опытом (или отсутствием его) быстро уменьшается. Можно сказать, что молодые люди сейчас имеют несколько лучшие возможности для выхода на рынок труда, что демонстрирует некоторое снижение уровня безработицы среди молодежи (15-24-летних). Тем не менее, в 2013 году, уровень безработицы среди молодежи (18,7%) по-прежнему в два раза выше, чем средний уровень безработицы (8,6%) (Leetma, Võrk 2013, 156).

Занятость не гарантирует экономического благополучия. По данным опросов в 2013 году около 70% лиц, чьи зарплаты были меньше средней заработной платы, по их мнению справились с экономическими проблемами без особых трудностей. Среди тех, чьи зарплаты были меньше средней заработной платы, меньше половины справились без особых трудностей. Это связано с занятиями людей, которые работают за рубежом и заработной платы для тех же рабочих мест в Эстонии. Например, средняя заработная плата для неквалифицированных рабочих и, следовательно, процент неквалифицированных рабочих был больше за рубежом, чем в Эстонии (Hänilane, Kusma 2014, 169).

Заработная плата также различается по видам экономической деятельности. В 2013 году среднемесячная брутто-зарплата была 949 евро, а средняя почасовая брутто-зарплата была 5,73 евро. В 3-м квартале 2014 года среднемесячная брутто-зарплата и оклады были 977 евро, а средняя почасовая брутто-зарплата и зарплата была 5,89 евро. По сравнению с 3-м кварталом 2013 года, среднемесячная брутто-зарплата выросла на 5,0% и средняя почасовая брутто-зарплата - на 5,6%. Средние брутто-зарплата и оклады были 984 евро в июле, 956 евро в августе и 990 евро в сентябре (рисунок 3).

Среднемесячная начисленная заработная плата без бонусов и премий в 3-м квартале увеличилась на 5,7%. По сравнению с 3 кварталом 2013 года, нерегулярные бонусы и премии

уменьшились на 20,4% на одного работника, и сократился рост среднемесячной брутто заработной платы на 0,7 процентных пункта.

Среднемесячная начисленная заработная плата, 1-й квартал 2010 - 3 квартал 2014 (в евро)

| | Год | 1 квартал | 2 квартал | 3 квартал | 4 квартал |
|------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 2010 | 792 | 758 | 822 | 759 | 814 |
| 2011 | 839 | 792 | 857 | 809 | 865 |
| 2012 | 887 | 847 | 900 | 855 | 916 |
| 2013 | 949 | 900 | 976 | 930 | 986 |
| 2014 | | 966 | 1 023 | 977 | |

Рисунок 3. Среднемесячная начисленная заработная плата, 1-й квартал 2010 - 3 квартал 2014 году (в евро)

Источник: (Statistics Estonia 2014, Salary)

Например, в конце 2013 года, средняя почасовая брутто-зарплата в информации и коммуникации и в финансовой и страховой деятельности была близка к 10 евро. В то же время, в сфере образования, например, средняя заработная плата составила менее 6 евро в час. Разрыв в оплате труда остается высоким и не проявляет никаких признаков снижения по сравнению с 2012 годом (Masso, Eamets и др. 2013, 26).

Доходы населения увеличились. Размер заработной платы зависит от профессии, экономической активности и даже пола работника. Был отмечен значительный рост заработной платы в 2013 году, брутто-зарплата продемонстрировала стремительный рост - 10% по сравнению с 2012 годом. Но рост зарплаты не обязательно означает рост уровня благосостояния, если цены товаров растут с той же скоростью. Индекс потребительских цен вырос почти на 3% в 2013 году по сравнению с 2012 годом, что фактически означало

довольно хороший рост реальной заработной платы в 2013 году, особенно по сравнению с годами рецессии, когда реальная заработная плата снизилась.

Для большинства работников заработная плата – их основной источник дохода. Тем не менее, не все люди являются наемными работниками, есть и другие виды доходов. Данные за 2012 год показывают увеличение доходов домашних хозяйств, за исключением роста индекса потребительских цен, средний доход членов домохозяйств в 2012 году был немного больше, чем в 2008 году.

Основные группы риска в обществе не изменились. Несмотря на относительное улучшение благосостояния народа, есть еще группы риска в обществе и некоторые социальные группы с плохим экономическим благосостоянием, которые нуждаются в помощи. Результаты опросов в 2013 году были очень похожи на результаты аналогичных опросов в 2012 году. Почти половина опрошенных ответили, что справились с экономическими проблемами без особых трудностей, 38% опрошенных отметили, что справились с некоторыми трудностями и 15% смогли преодолеть эти проблемы с большими трудностями.

Число удовлетворенных прошений на пособия по бедности, которые гарантируют прожиточный минимум, снизилась в 2013 году и составило 118 000 (Puur, Sakkeus и др. 2013). Этот показатель не может считаться маленьким. Например, по сравнению с 2007 годом, число удовлетворенных заявок было в два раза больше (Järv 2007, 10). В рисках бедности ставка заработной платы является хорошим показателем для определения групп риска в обществе. По этому показателю, люди считаются бедными, если их предполагаемый доход ниже порога бедности. В 2012 году на риске бедности ставка была 18,7% - это немного больше, чем в 2011 году (17,5%). В случае Эстонии в целом, относительная бедность показывает степень неравенства доходов.

3.2. Анализ проблем на основе опросов разного периода времени, эмигрирующих из Эстонии в целях поиска работы

Результаты многих исследований были использованы в качестве исходных данных для данного анализа, чтобы определить:

- миграционный потенциал;
- серьезность намерений работать за границей;
- планирование продолжительности пребывания за границей;
- признаки, характеризующие лиц, потенциально готовых эмигрировать за границу в поисках работы;

- причины выезда за границу;
- основные барьеры на пути миграция.

По результатам опроса в 2010 году выяснилось, что число лиц трудоспособного возраста Эстонии, намеревающихся работать за рубежом, выросло, по сравнению с предшествующим 2006 годом. В 2006 году миграционный потенциал трудоспособного населения Эстонии составил по оценкам 3,9% от трудоспособного населения (около 35 900 человек), а в 2010 году эта цифра выросла до 8,5% (около 76 400 человек). С учетом изменений на рынке труда, этот результат не удивителен, потому что в 1-м квартале 2010 года уровень безработицы достиг исторического максимума. Таким образом, было очевидно, что интерес населения к работе за рубежом был исключительно высоким в период экономического кризиса.

Ситуация на рынке труда улучшилась в 2013 году и результаты этого опроса свидетельствуют, что в 2013 году миграционный потенциал упал по сравнению с 2010 годом до 5,9% - это означает, что 51 600 лиц трудоспособного возраста в Эстонии твердо были намерены работать за границей и готовились к этому (Tarum 2014, 10).

Также были отмечены основные факторы, влияющие на миграцию:

1. Разрыв в доходах - разница между доходами в стране происхождения и стране назначения;
2. Ожидания относительно уровня жизни в стране и за рубежом;
3. Ситуация на рынке труда Эстонии – возможности для нахождения работы на родине и за рубежом;
4. Спрос на услуги – спрос на определенные услуги в иностранном государстве;
5. Географическая близость – расстояние между родиной и страной назначения;
6. Традиции – традиционные направления миграции и число граждан государства в стране назначения;
7. Этнические и политические проблемы – политическая стабильность в Эстонии;
8. Культурные и языковые барьеры – культурные и языковые различия между Эстонией и страной назначения, например, возможности для изучения языка.

Уменьшение численности рабочей силы в Эстонии усилило общественный интерес к двум причинам, связанным с этим явлением. Во первых, в Эстонии растет количество стареющего населения, как и во многих других европейских странах, что означает, большую заполненность на рынке труда. Во-вторых, число занятых на эстонском рынке труда зависит от эмиграции и работающих за границей. Нехватка рабочей силы вызвана перемещением рабочей силы за границу. И очень скоро этот вопрос станет более заметным.

Присоединение к Европейскому Союзу открыло доступ к зарубежным рынкам труда и для эстонского населения - это путь людям начать работу за пределами Эстонии. Это повлекло за собой рост числа лиц, работающих за рубежом. В первую очередь, существуют два источника данных, которые используются в Эстонии, чтобы определить число людей, живущих и работающих за границей: информация о статистике миграции собрана в Департаменте статистики Эстонии и в Эстонском Исследовательском Центре Труда (Eesti Migratsioonifondi poolt tehtud rändealased uuringud ja analüüsid).

Статистика миграции в Департаменте статистики Эстонии основывается на Добровольной регистрации людей об их месте жительства в регистре народонаселения в сочетании с информацией от Налогового и Таможенного департамента, и других данных (Statistics Estonia 2014).

Тем не менее, следует отметить, что некоторые граждане Эстонии, эмигрировавшие за границу, не уведомляют Регистр населения о своем новом месте жительства, что означает, что число жителей Эстонии фактически проживающих за рубежом может быть гораздо больше. Записи статистики данных людей, которые работают за рубежом, но имеют постоянное место жительства в Эстонии, занижены. Общее число мигрантов из опроса признает только лица, находящиеся за пределами Эстонии. Таким образом, это позволяет определить приблизительное число лиц, работающих за рубежом, но не конкретное количество эмигрантов.

В этом контексте, следует также отметить, что фактическое количество людей, работающих за границей, могло быть больше, чем указано в обзоре, потому что выборка исследования не могут включать в себя всех представителей количества людей, работающих за рубежом.

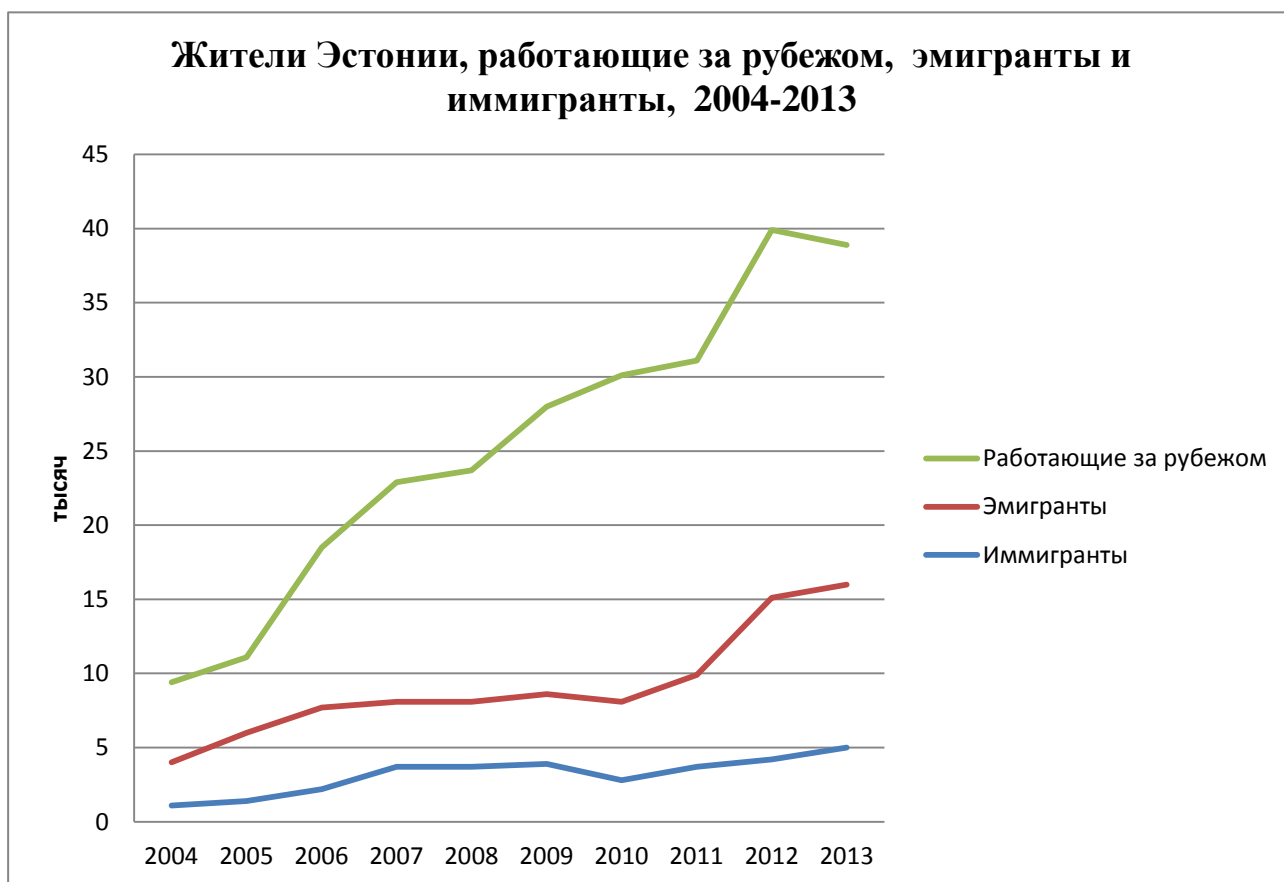


Рисунок 4. Жители Эстонии, работающие за рубежом, эмигранты и иммигранты, 2004-2013

Источник: (Statistics Estonia 2014, Estonian Labour Force Survey)

В кризисные годы миграционный потенциал населения трудоспособного возраста в Эстонии составил, по оценкам, 8,5%, что означает, что около 76 400 лиц трудоспособного возраста твердо намерены работать за границей, и начали подготовку к достижению этой цели заранее. В 2013 году исследование миграции показало, что в последние пять лет 8,5% населения трудоспособного возраста в Эстонии работало за границей. То есть опрос за 2013 год дает те результаты, которые прогнозировались в 2010 году.

Результаты опросов показывают, что в 2013 году 15% трудоспособного населения Эстонии в возрасте старше 15 лет работали или работают в настоящее время за рубежом. В 2013 году среднее значение этого показателя для всего ЕС составило 9%, что означает, что жители Эстонии гораздо более склонны работать за границей, чем среднестатистический гражданин ЕС (Krusell 2013, 136).

Кроме того, в исследованиях отмечается, что Эстония – одна из основных стран

происхождения для поездок работников в Европе – на тысячу населения в Эстонии приходится 15,8 пересекающих границу (рисунок 4).

3.3. Обзор эмиграции населения и работающих за рубежом

За последнее десятилетие процессы трудовой миграции жителей Эстонии находятся под сильным влиянием двух событий – вступления Эстонии в ЕС в 2004 году и глобального экономического кризиса, который начался в 2008 году.

В результате вступления в ЕС все государства-члены ЕС открыли свои рынки труда, которые позволили населению Эстонии, работать за границей без ограничений. Экономический кризис повлиял на ситуацию на рынке труда Эстонии – за два года (с 1-го квартала 2008 года по 1-й квартал 2010 года), численность занятых на рынке труда сократилось примерно на 108 000 и число безработных увеличилось на 106 000 (Anniste, Tammaru и др. 2012b, 15). Экономический кризис повлек за собой сокращение заработной платы и рост безработицы.

Таким образом, был нанесен ощутимый значительный ущерб перспективам эстонского населения в обретении желаемых рабочих мест в соответствии с их квалификацией на рынке труда Эстонии. Рабочая сила была вынуждена искать работу вдали от дома, прежде всего, в Финляндии или странах Скандинавии.

Экономический кризис послужил причиной для роста числа людей, которые эмигрировали в поисках работы за рубежом в 2009-2012 годах. Их число заметно увеличилось в 2012 году. По данным статистики, в 2011 году 21 000 человек работала за границей, что в среднем составляет 3,5% от всех занятых в возрасте 15-74 лет, а в 2012 году число людей, работающих за рубежом выросло на 17%, что означает, что 24 800 человек, или 4,0% от общей численности занятого трудоспособного населения работало за пределами Эстонии. В 2013 году показатель численности работающих за рубежом немного упал – 22 900 человек работали за границей, что составило 3,7% от общего числа занятых (Tammaru, Noorkõiv и др. 2014, 51-52).

В 2012 году число эмигрантов значительно выросло – на 76%. Департамент статистики Эстонии, анализируя эту ситуацию в 2014 году, объясняет рост численности тем, что данные миграции за 2012 год завышены из-за тех, кто на самом деле покинули Эстонию еще ранее (т.е. были зафиксированы как эмигранты) (Statistics Estonia 2014, Emigration).

Тем не менее, в последние годы возросла возвратная миграция – параллельно эмиграции. Например, поток возвратной миграции в Эстонии превышает поток эмиграции из Эстонии, отмечавшийся десять лет назад. В 2012 году 70% иммигрантов были граждане Эстонии или лица, рожденные в Эстонии и их дети, рожденные за границей.

По статистике Департамента статистики Эстонии (2013 год), 30-40% эстонских граждан, которые эмигрировали, вернулись в Эстонию в последние годы (Krusell 2013, 135). В результате, увеличилась эмиграция и увеличилась иммиграция, чистая миграция была относительно стабильной на протяжении последних лет, оставаясь отрицательной. То есть больше людей эмигрировали из страны, чем иммигрировали в Эстонию.

Данные Евростата по Эстонии позволяют сделать демографический прогноз по поводу анализа миграции, что миграция не останется отрицательной до 2030 года, пик предполагается в 2020 (Internal Market, 2013).

Эмиграция усугубляется также нехваткой квалифицированной рабочей силы. На данный момент нужно лучше использовать существующий потенциал рабочей силы для эстонского бизнеса, или увеличить иммиграцию.

Интересная тенденция вырисовывается, если посмотреть с точки зрения основных социально-демографических характеристик людей, которые эмигрировали из Эстонии и работают за рубежом. Из Эстонии выезжает больше женщин, чем количество мужчин эмигрантов. В 2012 году женщины составляли 54% (5800 человек) эмигрирующих из Эстонии и 46% мужчин-эмигрантов (5100 человек) (Tagum, 2014, 4).

Нужно отметить, что высокая эмиграция в 2000-х годах была не только из-за присоединения к ЕС Эстонии, но и из-за низкого уровня жизни. Еще одним фактором было то, что в 2000-е годы многочисленное поколение 1980-х годов рождения достигло трудоспособного возраста, а, значит, и роста эмиграции. Поэтому потенциал эмиграции населения был высок из-за большого числа людей в расцвете трудоспособного возраста. Таким образом, в 2012 году, 31% эмигрантов были в возрасте 25-34 лет и 40% людей, работающих за границей были в возрасте 25-34 лет (Randveer, Rõõm 2009, 35-39).

С 2000-х годов, основной страной назначения для эмиграции и работы за рубежом стала Финляндия – в течение текущего десятилетия, половина эмигрантов отправились в Финляндию. В 2012 году люди, которые переехали в Финляндию составили 59% от всех эмигрантов (6400 из 10 900) и люди, работающие в Финляндии, составили 65% всех людей, работающих за рубежом, но проживающих в Эстонии (16 200 из 24 800). За короткий период, Финляндия стала страной с наибольшей эстонской общиной по всему миру (Tammaru, Kumer-Naukanõmm и др. 2010, 1157-1163).

Тем не менее, миграция – не может считаться характерной только для Эстонии. Наступила новая эра миграции, где распространяется новая парадигма мобильности. Это означает, что Европа находится в большей степени интеграции. Работа или учеба за рубежом стало уже нормальным явлением и жизнь современных людей часто пересекает национальные границы.

3.4. Намерения покинуть Эстонию в целях заработка за границей

На сегодняшний день, шансы трудоспособного населения найти работу в Эстонии значительно улучшились по сравнению с периодом экономического кризиса 2008 года. Как было отмечено ранее, миграционный потенциал эстонского населения оставался на высоком уровне и в предыдущие годы. Тем не менее, следует отметить, что заработная плата в Эстонии еще не на таком уровне, как в других государствах-членах ЕС, и эта причина по-прежнему будет главной выезда на работу за границей.

Большое количество выезжающих из Эстонии на работу за границу и сохраняющийся высокий миграционный потенциал должны быть рассмотрены в контексте неоклассической макроэкономической теории. Крусель подвёл сущность неоклассической макроэкономической теории, согласно которой, рынок труда изменяется, так как безработица и заработная плата являются основными факторами миграции и они могут регулироваться только с помощью правительственного вмешательства (Krusell 2013, 129). Также причиной мобильности рабочей силы является разница в заработной плате между странами.

Основываясь на неоклассической теории макроэкономики, одна из причин, почему люди хотят работать за границей - это безработица. Отсутствие подходящей работы подталкивает работать за границей, хотя в течение последних трех лет, ситуация на рынке труда улучшилась, и в этом контексте народный оптимизм в отношении нахождения работы улучшился.

В 2010 году, 15% людей, которые желали бы работать за рубежом - в состоянии найти работу в Эстонии, которая отвечает их квалификации. Однако уже к 2013 году эта цифра возросла до 43%. Кроме того, возросло мнение людей (намеревающихся работать за рубежом), которые считают, что они смогут найти работу, которая соответствует их квалификации как в европейской стране, так и за пределами Европы. Следовательно, вывод таков, что эстонские резиденты чувствуют себя более уверенно, чем когда-либо прежде, в том, что в состоянии найти работу за рубежом и на родине (Tarum 2014, 7).

В целом, в 2013 году, люди, желающие работать за границей утверждали, что их шансы найти работу в Эстонии лучше, чем в 2010 году. Тем не менее, некоторые эстонские работники, которые считают, что они найдут работу, которая отвечает их квалификации в области, где они в настоящее время работают, несколько меньше. В 2010 году 12% людей, желающих работать за границей и 11% людей, желающих жить в Эстонии, рассчитывали на то, что они найдут работу, которая соответствует их квалификации в регионе, где они в настоящее время живут и работают. Однако, в 2013 году эти показатели составили 26% и 21%, соответственно. Тем не менее, в 2006 году люди были более оптимистичны по поводу поиска работы в регионе, где они в настоящее время живут или работают, чем в 2010 и 2013 годах (Leetma, Võrk 2013, 155-158).

Результаты последнего опроса показывают, что люди, которые намерены работать за границей и жить в Таллинне, гораздо больше убеждаются (36%) в том, что они смогут найти работу, которая соответствует их квалификации в регионе, где они в настоящее время живут и работают, по сравнению с теми, кто проживают в сельской местности (16%). Кроме того эстонцы, намеревающиеся работать за границей более убеждены (28%), чем неэстонцы (20%), что они смогут найти работу, которая отвечает их квалификации в области, где в настоящее время они живут и работают (Tagum 2014, 7-8).

Параллельно с ростом уверенности в поиске работы, отвечающей их требованиям за рубежом, осознание населения Эстонии по возможности работы за рубежом, увеличилось. Так, в 2010 году 47% людей, которые имели твердое намерение работать за границей, были весьма хорошо или достаточно хорошо информированы о возможностях найти работу за рубежом, но в 2013 году уже 57% людей, намереваясь уехать за границу были убеждены, что они очень хорошо информированы.

В 2013 году, 33% всех людей, желающих работать за границей считали, что они не нуждаются в какой-либо информации о возможностях работы за рубежом, в то время как в 2010 году этот показатель был 21%. В 2010 году, люди искали наибольшую потребность в информации на заработную плату и вакансии (24%), но в 2013 году тех, кто собирался работать за границей, интересовала информация о документах и об административных процедурах (19%).

Эстонцы - по сравнению с неэстонцами – гораздо лучше осведомлены о возможностях работающих за рубежом. В 2013 году 65% эстонцев желающих работать за рубежом считали, что они очень хорошо или очень хорошо осведомлены о возможностях работы за границей, но и у неэстонцев этот показатель составил только 39%. 40% эстонцев обнаружили, что им

не нужна информация о работе за рубежом, в то время как только 19% эстонцев, желающих работать за рубежом, были того же мнения (Viira 2010, 9).

Работа за рубежом является скорее временным явлением. Людей, работающих за рубежом, но проживающих в Эстонии, не следует рассматривать как постоянно эмигрировавших. Однако, работая за границей, некоторые обстоятельства могут поспособствовать решению о постоянном жительстве за рубежом. Таким образом, крайне важно выяснить, предполагаемую продолжительность работы за рубежом.

Например в 2006 году, 43% людей, желающих работать за границей заявили, что они хотели бы работать за границей на срок до одного года, в то время как в 2010 году эта цифра снизилась до 36% и опустилась до 26% в 2013 году. Таким образом, за последние годы, количество людей, намеревающихся покинуть Эстонию и работать за рубежом более, чем год и остаться за границей после устройства на работу, заметно увеличилась.

В 2010 году по сравнению с 2006 годом, намерение работать за границей более года, увеличилась на 6 процентных пункта, а в 2013 году, по сравнению с 2010 годом, на 4 дополнительных процентных пункта. Однако цель остаться за рубежом на постоянное жительство после нахождения там работы выросла еще быстрее. В 2013 году 23% людей, желающих работать за границей, заявили, что они хотели бы остаться за границей навсегда.

Вызывает тревогу то, что количество людей, желающих работать за границей, находится больше среди тех жителей Эстонии, которые выразили твердое намерение работать за пределами Эстонии. Следовательно, предполагается, что 37% людей с твердым намерением работать за рубежом, скорее всего останутся там навсегда, в то время как только 19% людей, работающих за рубежом, еще в сомнениях, что они готовы остаться за границей навсегда.

Намерение работать за границей постоянно – намного выше среди людей в расцвете трудоспособного возраста (25-44) и среди людей в старшей возрастной группе (45- 64), тогда как (15-24) намерения молодых людей, работающих за рубежом, имеют более временный характер (Veidemann 2010, 13).

Намерение уехать и работать за границей тем больше, чем выше уровень образования. Следовательно, в 2013 году, 30% людей, имеющих третий уровень образования, кто желает работать за границей считали, что они хотели бы остаться за границей. И напротив, среди людей, имеющих только первый уровень образования, которые хотели работать за рубежом, этот показатель был только 11%.

Финляндия наиболее популярная страна назначения среди людей Эстонии, желающих работать за границей. Основываясь на данных Департамента статистики, в 2013 году - 68%

всех людей, работающих за рубежом, работали в Финляндии. Также, 49% респондентов, которые хотели бы работать в Финляндии в 2013 году, по сравнению с 2010 годом, количество таких людей увеличилось на 6 процентных пунктов (Statistics Estonia 2014). Финляндия, как страна назначения является более популярной (рисунок 5) среди людей Эстонии с более низким уровнем образования. 59% людей, имеющих первый уровень образования, кто желает работать за границей, уезжает в Финляндию, в то время как среди людей, имеющих третий уровень образования, этот показатель составляет 39%. Люди Эстонии, желающие работать в Финляндии, утверждают, что они предпочитают эту страну назначения из-за ее хорошего расположения, более высокой заработной платы, знакомого языка и того факта, что многие его друзья и знакомые уже работают там (Enamik Eestist väljarändajaid läheb endiselt Soome, 2013).



Рисунок 5. Страны, которые предпочли люди Эстонии, работающие за границей, 2013 год

Источник: (Statistics Estonia 2014)

После Финляндии следуют и другие скандинавские страны: 11% людей, намеревающихся работать за рубежом, едут в Норвегию (тот же процент как и в 2010 году) и 8% в Швецию (7% в 2010 году). По сравнению с 2010 годом, популярность Великобритании и Ирландии в качестве потенциальной страны назначения снизилась больше всего. В 2010 году, 12% людей, желающих работать за границей предпочли Великобританию и Ирландию, но в 2013 году этот процент был только 7% (Eesti Migratsioonifondi poolt tehtud rändealased uuringud ja analüüsid).

Хотя миграционный потенциал населения трудоспособного возраста сократился в 2013 году, эстонские жители не стали более избирательны, что касается работы за рубежом (по сравнению с предыдущими исследованиями) (National Research Report 2009, 10).

Во время экономического кризиса 2008 года, возможности трудоустройства в Эстонии ухудшились, и ожидания, связанные с работой за рубежом, были снижены и в 2013 году эти ожидания остались на том же уровне, что и во время кризиса. Таким образом, около трети (30% в 2013 году и 29% в 2010 году) людей, желающих работать за границей, были готовы принять работу, требующую уровень квалификации.

Кроме того, один из пяти люди, желающие работать за границей, готов принять любую работу (21% в 2010 году и 22% в 2013 году), тогда как в 2006 году этот показатель был намного меньше (16%). Как и следовало ожидать, среди людей с низким уровнем образования, которые хотят работать за рубежом, есть те, кто согласен принять там любую работу. Такие люди составили 32% от тех, которые имеют первый уровень образования, которые намеревались ехать за границу, и 13% тех, кто имеет третий уровень образования (Kangasniemi, Kauhanen 2013, 5-8).

Однако, есть и предпочтительные сферы деятельности у эстонцев за рубежом. В 2010 году, 39% людей, желающих работать за границей считали, что они найдут работу в строительном секторе, но в 2013 году количество таких упала до 23%. Кроме того снизилось количество людей, полагающих, что они могут найти работу в секторе проживания и питания (28% в 2010 году и 17% в 2013 году), в сельском и лесном хозяйстве (21% в 2010 году и 12% в 2013 году), а также в сфере транспортировки и хранения (15% в 2010 году и 9% в 2013 году).

В 2010 году жители Эстонии, кто имел твердое намерение работать за рубежом, заявили, что они были бы готовы работать за границей, если их среднемесячная заработная плата нетто будет 1400 EUR (в среднем 1300 EUR). Однако в 2013 году, люди, желающие работать за границей, искали работу со среднемесячной чистой заработной платой EUR 1900 (в среднем 1500 EUR). Это означает, что в 2013 году ожидания по заработной плате

увеличились на 36% по сравнению с 2010 годом.

Рост чистой заработной платы в Эстонии в период 2010-2013 годов можно охарактеризовать по данным статистики Эстонии: в 2010 году, средняя чистая заработная плата была 637 EUR и во 2-м квартале 2013 года она выросла на 22% и составила 778 EUR. Таким образом, понятно, что главная причина, почему некоторая часть населения Эстонии хотела бы работать за рубежом - высокая заработная плата за рубежом (Hänilane, Kusma 2014, 165-169).

Когда дело доходит до ожидания к заработной плате по работе за рубежом, то мужчины гораздо более требовательны, чем женщины,. Также, ожидания по заработной плате у мужской части населения Эстонии выросли быстрее, чем у женщин. Например, в 2010 году, мужчины искали работу с чистой заработной платой в 1600 EUR (в среднем 1600 EUR), а женщины - 1100 EUR (в среднем 1000 евро). Например, в 2013 году мужчины искали, чтобы заработать на 44% больше, или 2300 EUR (в среднем 2000 евро), а женщины – на 27% более или 1400 EUR (в среднем 1500 евро).

Ожидания к заработной плате для работы за рубежом не зависят от уровня образования или национальности, но ожидания по заработной плате у представителей молодежи ниже, чем в других возрастных группах. Так, в 2013 году, 15-24-летние люди Эстонии искали работу, чтобы заработать чистую заработную плату в 1600 EUR (в среднем 1200 EUR) на работе за рубежом. В то время как представители возрастной группы 25-44 лет искали, чтобы заработать EUR 2000 в месяц (в среднем 1800 евро) и возрастная группа 45-64 лет - 1800 EUR в месяц (в среднем 2000 евро) (Leetma, Võrk 2013, 165-167).

Кроме того, люди, намеревающиеся работать за границей, отличаются ожиданиями по заработной плате, основываясь на текущем или прошлом в Эстонии – чем выше профессиональная группа, тем больше их ожидания по заработной плате, связанных с работой за рубежом.

Люди, которые намерены уехать за границу, кто работает как предприниматель или руководитель, хотели бы заработать среднемесячный заработок в 3400 EUR, в то время как работники сферы торговли или обслуживания ищут, чтобы заработать в месяц чистую заработную плату в EUR 1600.

Что касается других профессий, например, люди, работающие в качестве установок или операторы машин, также водители автотранспортных средств, то их зарплатные ожидания выше, чем у профессионалов.

3.5. Социально-демографический профиль людей, желающих работать за рубежом

Намерение работать за границей, может варьироваться в зависимости от групп населения. Чтобы получить более полное представление о профиле людей, намеревающихся работать за рубежом, важно определить их пол и возраст, их национальность и бытовой тип, а также обеспечить обзор их образования и уровень квалификации.

Зарегистрированные данные статистики миграции Эстонии показывают, что незначительное большинство людей, эмигрировавших из Эстонии – женщины, в то время как в соответствии с данными статистики, большинство из людей, работающих за границей, но проживающие в Эстонии, это мужчины. Таким образом, это приводит к выводу, что занятость мужчин Эстонии за рубежом носит более временный характер, тогда как женщины более склонны жить за границей постоянно (Statistics Estonia 2014).

В 2006 году, еще до экономического кризиса, миграционный потенциал из женщин и мужчин Эстонии не отличался, но к 2010 году он значительно увеличился среди мужчин больше, чем среди женщин. Это потому, что экономический кризис привел к сжатию в тех отраслях, где мужская рабочая сила доминировала (например, в строительстве и производстве), и мужчины начали искать работу за рубежом. С другой стороны, экономический кризис 2008 года особенно не повлиял на женские намерения работать за границей. Таким образом, миграционный потенциал женщин меньше, чем у мужчин в 2006-2013 годов. Миграционный потенциал мужчин, которые были в твердом намерении работать за рубежом снизилась с 12,7% в 2010 году до 8,3% в 2013 году, но потенциал миграции женщин стал гораздо меньше - с 4,5% до 3,7% (Hänilane, Kusma 2014).

В 2013 году количество женщин и мужчин, которые намерены работать за границей в течение более длительного периода, то есть в течение более, чем год, увеличилась. Среди всех мужчин, которые хотят работать за границей на долгосрочной перспективе, выросла с 48% в 2009-2010 годы до 62% в 2013 году, а для женщин рост был от 43% до 58%. Среди мужчин, которые хотят работать за границей, самым популярным является сектор строительства (42%), далее следуют производство (18%), транспорт и хранение (16%).

Женщины, с другой стороны, предпочли работать за границей в гостиничных типах работ и сфере общественного питания (29%), других секторах услуг (20%), секторах здравоохранения и социального обеспечения (15%). Судя из всего, мужские ожидания в трудоустройстве за границей выше, чем у женщин (Tarum 2014, 12).

Что касается ожиданий по зарплатам, то ожидания женщин Эстонии к зарплате, полученных за границей меньше, чем для мужчин. Несколько больше женщин (69%), чем мужчин (62%) считают, что во время работы за рубежом их зарплата должна быть равной доходу, которое получает местное население.

В 2010 году, несколько больше мужчин (44%) Эстонии, чем женщин (35%), которые искали работу за рубежом, предпочли работать в Финляндии. Хотя и в 2013 году Финляндия была самой популярной страной назначения среди мужчин (44%) и женщин (44%). Также и другие скандинавские страны пользовались интересом со стороны людей Эстонии по поиску работ. Тем не менее, Великобритания как страна назначения трудовой миграции была более популярнее среди женщин (8%), чем среди мужчин (3%) Эстонии.

Именно высокий уровень заработной платы является основной причиной выбора страны назначения при поиске работы за границей (Krusell 2013, 134).

Молодые люди всегда были более мобильными на рынке труда, чем в других возрастных группах. Следовательно, нет ничего удивительного в том, что все чаще и чаще молодежь предпочитает работать за границей. Например, в 2012 году в среднем 3400 молодых людей Эстонии (в возрасте 15-24 лет) работали за границей, что даже немного больше, чем во время экономического кризиса (в 2009-2010 годах было 3100 молодых людей, работающих за рубежом) (Randveer, Rõdm 2009, 33-35).

Примечательно, что количество молодых людей, которые взяли на себя конкретные задачи для работы за рубежом, например, выехали специально для заработка, изучения языка, и т.д. увеличилось. В 2010 году 19% 15-24-летних, желающих работать за границей, до выезда вели серьезную подготовку, но в 2013 году этот показатель составил 24%. В 2013 году, планы тех, кто хотел работать за границей, оказались гораздо более долгосрочными во всех возрастных группах по сравнению с 2009-2010 годами. И даже несколько удивительно, что люди в возрасте 45-64 лет планируют работать за границей в долгосрочной перспективе. В частности, 70% (47% в 2010 году) людей в возрасте 45-64 лет, ищущих работу за рубежом думают, что они хотели бы остаться за границей более чем на год, тогда как аналогичный показатель в 25-44 возрастной группе 60% (49% в 2010 году) и 55% среди лиц в возрасте 15-24 лет (42% в 2010 году) (Tarum 2014, 14).

Молодежь предпочла работать за границей в секторах, которые обеспечивают сезонную работу. Так, один из четырех молодых людей, намеревающихся работать за рубежом, предпочитает работать в сфере проживания или секторе общественного питания. Кроме того, строительство (17%), другие секторы услуг (15%) и сельское хозяйство (13%) являются популярными секторами среди молодежи (Anniste, Tammaru и др. 2012a, 219-227).

25-44-летние люди Эстонии предпочли работать в сфере строительства (27%) и производства (19%), и 45-64-летних хотели бы работать в сфере строительства (20%), здравоохранения и социального обеспечения (13%). Более половины (52%) 45-64-летних, которые хотят работать за границей, предпочли работать в Финляндии, в то время как почти каждый третий (33%) молодых людей, желающих работать за границей, хотели бы работать в Финляндии.

США является самой популярной страной назначения трудовой миграции среди молодежи Эстонии, в отличие от других возрастных групп - 11% всех молодых людей, желающих работать за границей, хотели бы поехать именно туда (Enamik Eestist väljarändajaid läheb endiselt Soome).

Ситуация неэстонцев на эстонском рынке труда является более сложной, чем для эстонцев. С одной стороны, это способствует их трудоустройству за границей. А с другой стороны есть и другие факторы, которые восприпятствуют этому движению.

Причина в том, что неэстонцы имеют самый высокий процент людей, не имеющих эстонского гражданства, которое ограничивает их свободу передвижения в ЕС по сравнению с эстонцами. В 2010-2012 годах, неэстонцы составили примерно 20-25% всех людей, работающих за рубежом и около 30% всех людей занятых в Эстонии. Кроме того, количество эстонцев, работающих за рубежом среди эстонского сообщества больше, чем количество неэстонцев, работающих за рубежом среди неэстонской рабочей силы. В 2012 году эстонцы, работающие за рубежом составили 3,9% от всей эстонской рабочей силы и неэстонцы, работающие за рубежом, составили 2,8% всех неэстонцев рабочей силы (Tagum 2014, 7).

Миграционный потенциал неэстонцев превышал миграционный потенциал эстонцев еще после вступления Эстонии в ЕС и до экономического кризиса, то есть в 2006 году. Во время экономического кризиса в 2009-2010 годах, миграционный потенциал или количество людей Эстонии, которые имели твердое намерение работать за рубежом и уже готовились к этой цели, значительно возрос среди эстонцев, в то время как среди неэстонцев - снизился.

В 2008 году, 11 200 эстонцев и 4500 неэстонцев работали за границей, в то время как в 2010 году численность эстонцев, работающих за рубежом выросла на 16 900 и число неэстонцев упала до 4200. Что касается результатов миграции, то в 2013 году эстонцы и неэстонцы показали эквивалентное число людей, ищущих работу за рубежом (34% и 33%, соответственно), но потенциал миграции эстонцев (6,4%) несколько превышает потенциал неэстонцев (4,8%) в связи с тем, что эстонцы провели больше подготовки для работы за рубежом, чем неэстонцы (Kangasniemi, Kauhanen 2013, 7).

И в 2013 году, готовность работать за рубежом, была выше среди неэстонской молодежи, чем эстонской. Опросы показали, что треть молодежи, окончив русскоязычные гимназии, намерены продолжать свое обучение за пределами Эстонии. Хотя в этом случае, исследование мотивации молодежи уехать за границу (вместо работы), предполагает, что молодые неэстонцы уезжали за границу из-за какой-то степени разочарования жизни в Эстонии и отсутствия перспектив карьерного роста в Эстонии.

В 2010 году эстонцы и неэстонцы призвались работать за границей в течение более года, после принятия там на работу (48% среди эстонцев и 46% среди неэстонцев). Хотя в 2013 году эстонцы планировали работать за границей больше, чем неэстонцы: 63% эстонцев, которые хотели работать за границей, по сравнению с 54% неэстонцев, утверждали, что они хотели бы остаться за границей более года, и остаться там на работу.

Эстонцы - в отличие от неэстонцев, предпочитают больше работать за границей в таких секторах, как проживание и питание (19% против 12%), сельское хозяйство (14% против 5%), другие сферы обслуживания (14% против 9%), и искусство и развлечения (8% против 1%). В то время как неэстонцы предпочитают больше работать в секторе строительства (27% против 21%), финансов и страхования (6% против 1%). Также нет существенных различий между эстонцами и неэстонцев в отношении выбора стран назначения для работы за рубежом (Tagum 2014, 8).

Хотя для эстонцев, а также неэстонцев, основной причиной для работы за рубежом, является более высокий уровень заработной платы, для неэстонцев, по сравнению с эстонцами, более важным фактором в выборе страны назначения, является простота поиска подходящей работы (17% против 6%), в то время как для эстонцев более важным фактором является знание языка страны назначения (22% против 14%).

Наличие детей может существенно повлиять на готовность работать за рубежом. С одной стороны, дети могут быть препятствием для работы за границей, потому что родители должны решать вопрос ухода за ребенком (или детьми) во время работы за границей. С другой стороны, существование детей может способствовать работе за рубежом, потому что содержание детей обходится дорого в Эстонии, и шансы зарабатывать больше - за границей, чем в Эстонии. Главной причиной населения Эстонии трудоспособного возраста, для поиска работы за границей - это необходимость зарабатывать больше, что может быть связано с наличием большой семьи.

В 2013 году, по сравнению с 2010 годом, количество жителей Эстонии, кто бы мог взять с собой своего супруга, или сожителя, или детей, если собирается работать за границей, значительно увеличилось. Если работа за границей стала более долгосрочной, чем

ожидалось, то это очевидно, что они хотят взять с собой свои семьи (например, предложение о постоянной работе с хорошим выгодным контрактом).

В 2010 году около 63% всех жителей Эстонии, имеющих твердое намерение работать за границей, по крайней мере, имели как минимум одного ребенка. 44% из указанных лиц устроилось на работу за рубежом, взяв с собой своих детей, и 56% оставили своего ребенка (детей) в Эстонии. Из всех детей, которые оставались в Эстонии, 63% было поручено супругу (сожителю лица, выехавшего за рубеж, и 28% оставлено родителям или бабушке и дедушке человека. Что касается остальных 9% детей, то они были возложены на родственников или друзей (знакомых) (Veidemann 2010).

Тем не менее, в связи с вопросом по уходу за детьми во время работы за границей, опрос показал, что на самом деле 94% трудоспособного населения, которые работали за рубежом, оставили своего ребенка (детей) в Эстонии во время работы за границей. 70% всех детей, оставшихся в Эстонии, были на попечении супруга (сожителя) человека, работающих за рубежом, и 30% были под присмотром родителей, бабушек и дедушек, родственников, друзей, знакомых лиц. Это позволило сделать вывод, что готовность взять своего ребенка (детей) вместе, принимаясь на работу за рубежом, на самом деле больше, чем текущая практика показывает, то есть родители часто не в состоянии принять своих детей с собой, и поэтому они возложили на супруга или сожителя.

С другой стороны, в 2013 году 17% родителей, которые работали за рубежом заявили, что они посещали Эстонию по крайней мере, один раз в неделю, работая за рубежом, тогда как в 2010 году этот показатель составил всего 7% (Tarum 2014, 15).

Таким образом, можно сделать вывод, что хотя родителям часто не удается взять их несовершеннолетнего ребенка за границу с ними, тем не менее, они посещают своего ребенка в Эстонии чаще, чем раньше. Кроме того, следует отметить, что в 2013 году почти половина родителей утверждали, что они общались со своими детьми почти каждый день во время работы за рубежом.

Что касается детей, влияющих на готовность родителей работать за границей, то опрос показывает, что в 2010 и 2013 годы число жителей Эстонии, работающих за рубежом имеют твердое намерение продолжать работу за рубежом. Тем не менее, можно сказать, что потенциал миграции или количество людей, которые имеют твердое намерение ехать за границу и сделали соответствующую подготовку, достигла своего пика в 2012 году, особенно среди людей, кто имел по крайней мере, одного несовершеннолетнего ребенка. Таким образом, можно сделать вывод, что экономический кризис 2008 года и связанные с этим трудности на рынке труда, способствовали выезду жителей Эстонии на работу за

границу, которые должны были обеспечить их выживание, а также благосостояние своих детей.

3.6 Уровень образования и проблема «утечки мозгов» в контексте эмиграции

В контексте эмиграции и работы за рубежом, особое внимание нужно уделить образовательной сфере и уровню квалификации эмигрантов, поскольку она тесно связана с так называемой проблемой «утечки мозгов».

В странах, где прогрессирует эмиграция, существует проблема, что люди с более высоким уровнем квалификации покидают страну и устраиваются на работу за рубежом, что приводит к дефициту высококвалифицированных кадров в направляющей стране. В связи с этим, нужно отметить, что на мобильность людей с низкой квалификацией и уровнем образования, влияют прежде всего правила и директивы стран назначения. Например, до вступления Эстонии в ЕС указанной группе населения было трудно в поиске работы за границей. Таким образом, вступление в единую европейскую систему рынка труда, поспособствовало трудоустройству за рубежом среди людей с низким уровнем образования и имело меньший эффект на подвижность высококвалифицированных кадров.

Очевидно, что после вступления Эстонии в ЕС, вероятность эмиграции населения Эстонии трудоспособного возраста с более низким уровнем образования выше, чем у людей с более высоким уровнем образования. Это означает, что люди с низким уровнем образования более склонны к эмиграции, чем люди, которые имеют высшее образование. Это подтверждается статистикой миграции, согласно которым, число эмигрантов без высшего образования увеличилось после того, как Эстония присоединилась к ЕС (Statistics Estonia 2014).

Что касается предыдущего 2013 года, среди жителей Эстонии, которые намерены работать за рубежом, по-прежнему самый высокий показатель у жителей с низким уровнем образования и низким, среди лиц с высшим образованием. Хотя сложно утверждать, что в ближайшие несколько лет Эстония не столкнется с непропорционально высоким уровнем «утечки мозгов» (Hannula, Radošević и др. 2006, 260-263).

Однако, поставив намерение работать за рубежом по шкале образования показывает некоторую тенденцию. В 2010 году процент людей, которые планировали работать за границей в долгосрочной перспективе, значительно возросла среди жителей, которые имеют образование второго или третьего уровня. В 2013 году 24% людей с образованием второго уровня и 30% людей с образованием третьего уровня, которые намерены работать за рубежом считают, что на данный момент они хотели бы остаться за рубежом навсегда.

Более детальный анализ показывает, что среди людей с первым уровнем образования, наиболее популярны секторы (при поиске работы за границей) строительства (33% думают, что они могли найти работу в этом секторе), проживания и питания (23%) и сельского хозяйства (18%). Кроме того, среди людей, с образованием второго уровня наиболее популярным является сектор строительства (22%), далее следуют проживание и питание (18%), а также производство (16%). Строительство (16%) является самым популярным сектором даже среди тех людей, которые имеют третий уровень образования. В отличие от последних, второй и третий самые популярные секторы среди лиц, имеющих образование третьего уровня образования (15% здравоохранение и социальное обеспечение (12%) (Peterson 2013).

Сравнение между предпочтительными сферами занятости людей, желающих работать за границей в 2013 году и предпочтений людей, записанных в 2010 году, показывает, что предпочтения людей Эстонии с образованием третьего уровня сейчас гораздо более равномерно распределены между секторами и с особым акцентом на сезонную работу в активных секторах (строительство, сельское хозяйство, проживание и питание). Это означает, что жители Эстонии с высшим образованием ищут работу за границей, даже если приходится работать в секторах, предлагающих временную занятость, которое может быть более прибыльным, чем у себя на родине, но не отвечают их квалификации.

В 2010 году 19% людей с образованием третьего уровня, которые хотели бы работать за границей утверждали, что они были бы готовы принять любую работу за рубежом, но в 2013 году их количество снизилось до 13%.

Как и ожидалось, независимо от уровня образования, наиболее популярной страной назначения для работы за рубежом, остается Финляндия. Тем не менее, число людей с низким уровнем образования, ищущих работу в Финляндии, значительно выросло в 2013 году по сравнению с 2010 годом. В 2010 году, 43% людей с образованием первого уровня, которые хотели бы работать за границей заявили, что они предпочли бы работать в Финляндии, но к 2013 году их количество возросло до 59%. Популярность Финляндии выросла среди людей с низким уровнем образования, но готовность к работе в России и Великобритании уменьшилась (Tarum 2014, 31).

По оценкам руководителей местных эстонских компаний, Эстония находится среди последних стран в рейтинге по наличию рабочей силы. Проблемы включают в себя:

- низкую доступность квалифицированной рабочей силы;
- отсутствие сотрудников с финансовыми знаниями;
- отсутствие компетентных руководителей;

-риск «утечки мозгов»;

-низкая привлекательность для иностранной квалифицированной рабочей силы.

Таким образом, при исследовании потенциала миграции, следует изучить уровень квалификации людей, желающих работать за границей.

В 2013 году количество людей, ищущих работу за рубежом, увеличилось на несколько процентных пунктов среди офисных сотрудников и людей, делающих элементарные занятия (от 25% до 29% и от 27% до 31%, соответственно). Среди специалистов и менеджеров, количество населения трудоспособного возраста, которые намерены работать за рубежом, осталось на том же уровне (28%) по сравнению с 2010 годом. Хотя количество квалифицированной рабочей силы, выезжающих на работу за границу снизилось в 2013 году (по сравнению с 2010 годом), квалифицированная рабочая сила Эстонии по-прежнему является группой с самым высоким процентом лиц, намеревающихся работать за рубежом.

Что касается предпочтительных секторов предпочтений выбора работы за рубежом, то результаты исследований 2013 года свидетельствуют о том, что отрасли, которые обычно активны (строительство, оптовая и розничная торговля, производство, проживание и питание) стали менее популярными среди эстонского населения. Например, в 2009 году 28% специалистов и менеджеров надеялись получить работу в строительном секторе, но в 2013 году это число составило только 15%. С другой стороны, в 2013 году в секторе образования (15%) стала одинаково популярной сферой среди специалистов (менеджеров) (Statistics Estonia 2014, Labour Market).

В 2013 году работники, направленные на физический труд, имели значительно меньшую долю тех, кто хочет работать в секторах сельского хозяйства, лесоводства и рыболовства. В 2009-2010 годы, указанные секторы были привлекательны для 23% квалифицированной рабочей силы и 28% людей, которые делают элементарные занятия, но в 2013 году эти показатели составили только 11% и 20%, соответственно. Наряду с сельским хозяйством, в сфере строительства, транспорта (хранения), размещения и питания стали менее популярными среди квалифицированной рабочей силы.

Интересное наблюдение можно сделать о квалифицированной рабочей силе – их самый популярный сектор – это строительство (строительство предпочли 38% и производство - 27% квалифицированной рабочей силы).

Тем не менее, следует подчеркнуть, что как в 2010 и 2013 годы квалифицированная рабочая сила Эстонии, при поиске работы за рубежом, главными критериями были - эквивалентная заработная оплата труда и подходящий уровень квалификации. Если

поточнее, в 2013 году 55% квалифицированной рабочей силы, уезжая на работу за границу, утверждали, что они будут наниматься только на ту работу, которая требует по крайней мере, эквивалентную квалификацию, в то время как это число было 44% среди средних специалистов (менеджеров) (Tarum 2014, 10-11).

Таким образом, можно сделать вывод, что специалисты (менеджеры) стали более избирательны к трудоустройству за рубежом, а квалифицированная рабочая сила и люди, делающие элементарные занятия, более склонны соглашаться на работу за границу, только если она соответствует их квалификации.

Помимо того, что намерение работать за рубежом может отличаться в разных группах населения, решение уехать на работу за границу, безусловно, имеет профессиональный оттенок. В связи с этим, решающие факторы могут включать:

- трудоспособный возраст резидентов;
- уровень удовлетворенности в работе;
- сектор экономики, занятый резидентом.

Люди, ищущие работу за рубежом, по состоянию рынка труда в 2009-2010 годы - это люди, потерявшие свои рабочие места во время экономического кризиса 2008 года. И они были более склонны работать за границей, чем например в предыдущем 2013 году, когда рынок труда восстановился.

В 2010 году один из четырех жителей Эстонии, которые отправлялись работать за границу, был безработным, но в 2013 году - безработные составляли 10% от всех людей, намеревающихся эмигрировать. Это привело к увеличению числа занятых среди трудоспособного населения, а также среди людей, желающих работать за границей - в результате, в 2013 году 64% всех людей Эстонии, которые хотят работать за границей, были заняты.

Так же, в 2010 году среди студентов была высок процент тех, кто с твердым намерением работали за границей или которые думали уехать (58% в 2010 году и 56% в 2013 году). Тем не менее, миграционные намерения уменьшились среди безработных в 2013 году. В 2010 году 51% безработных подтвердили, что у них есть твердое намерение работать за рубежом, но в 2013 году эта переменная составила 42% сокращением миграционных намерений безработных. Это подтверждается еще и тем фактом, что по сравнению с 2010 годом количество жителей Эстонии, которые готовились уехать на работу за рубеж, снизилась с 33% до 22% среди безработных.

В 2010 году 40% людей временно занятых Эстонии, имели твердое намерение работать за рубежом или готовились к этому, но в 2013 году количество людей,

намеревающихся эмигрировать было 47% среди временно занятых. Кроме того, готовность работать за рубежом увеличилась среди жителей Эстонии, которые не работают или ищут работу (не включая пенсионеров и студентов) (Veidemann 2010, 4).

В 2013 году 32% людей, которые не работали или ищущие работу заявили, что они имеют твердое намерение работать за рубежом или его рассматривали. Тем не менее, больше внимания следует уделять использованием неактивных людей на рынке труда Эстонии, а также их готовность работать за рубежом.

Удовлетворенность своей текущей работой может заметно повлиять на готовность населения Эстонии трудоспособного возраста работать за рубежом. Людей, которые в настоящее время работают или были заняты в последние 12 месяцев спросили, как они довольны с различными аспектами их работы. Опрос показывал, что люди, намеревающиеся мигрировать, менее довольны своей работой по сравнению с людьми, которые не намеревались работать за границей. Хотя ситуация на рынке труда улучшилась с 2010 года, неудовлетворенность многих людей их текущей работой осталась на том же уровне (Statistics Estonia 2014, Labour Market).

Тем не менее, люди, намеревающиеся работать за границей, стали более удовлетворены гарантией занятости, предлагаемой на рынке труда Эстонии. В результате, разница между людьми, которые хотят работать за границей и людьми, которые не намерены уезжать, возросла, потому что в 2013 году те, кто желал остаться в Эстонии в целом более удовлетворены различными аспектами своей работы, чем например, в 2010 году. Удовлетворенность своей нынешней работой возросла под влиянием гарантиями договора, то есть чувством безопасности, что они могут держать свою работу в течение следующих 12 месяцев.

В 2013 году, по сравнению с более ранними годами, страх потерять их текущую работу спал среди трудящихся. Но и наоборот, страх определенного числа людей потерять работу, может спровоцировать идею работать за рубежом.

В 2013 году люди, ищущие работу за рубежом, были менее удовлетворены их заработной платой, условиями труда и рабочим временем, а также организацией работы в целом. Основным показателем недовольства является рабочая среда, например, в 2010 году, 84% людей, желающих работать за границей заявили, что они довольны своей рабочей средой, но к 2013 году эта цифра упала до 77% (Krusell 2013, 131-133).

90% людей, работающих в Эстонии заявили, что они очень или достаточно удовлетворены содержанием своей работы и 90% из них были очень довольны или вполне довольны своим рабочим временем и организацией работы. Те, кто хочет работать за

границей были очень довольны или вполне удовлетворены содержанием своей работы - в 78% и 77% случаях, соответственно (Tarum 2014, 21).

Во время экономического кризиса, то есть в 2008-2009 годы, жители Эстонии, работающие в строительном секторе за рубежом, составили 29% всех людей, работающих за границей, но к 2013 году составило 18%. С другой стороны, число людей, занятых на производстве, возросла среди всех жителей, желающих работать за границей. В 2010 году люди, занятые в производстве и промышленности, составили 10% всех потенциальных эмигрантов, но в 2013 году их количество составило 17%, что почти равно количеству работников строительной отрасли, которые хотят работать за границей. Среди людей, ищущих работу за рубежом, процент тех, кто работает в сфере проживания и питания, здравоохранения и социального обеспечения, несколько выше, чем фактический процент людей, занятых в этих же секторах в Эстонии (**рисунок 6**).

Люди, работающие в строительном секторе по-прежнему имеют наибольший удельный вес среди тех, кто ищет работу за рубежом, но по сравнению с ранними годами, их число заметно снизилось. Например, в 2010 году 66% людей были заняты в строительстве за рубежом, но в 2013 году эта переменная составила 47%.

С другой стороны, намерение работать за рубежом увеличилась среди людей, работающих в секторах образования, проживания и питания, здравоохранения и социального обеспечения: в 2010 году это было 27% людей, но в 2013 году их количество увеличилось до 37%. Кроме того, намерение работать за рубежом, значительно выросло среди жителей Эстонии, работающих в сфере образования. В 2013 году, почти каждый третий человек, занятый в сфере образования рассмотрел перспективу работать за рубежом.

Процент людей, желающих работать за границей увеличился в нескольких секторах, намерение населения Эстонии в работе за рубежом не так твердо, как во время кризиса в 2009 году. Это означает, что число людей, которые считают работу за рубежом или имеют твердое намерение работать стало больше, чем во времена кризиса 2008 года в нескольких секторах. С другой стороны, количество людей, которые сделали подготовку для работы за рубежом, снизилась.

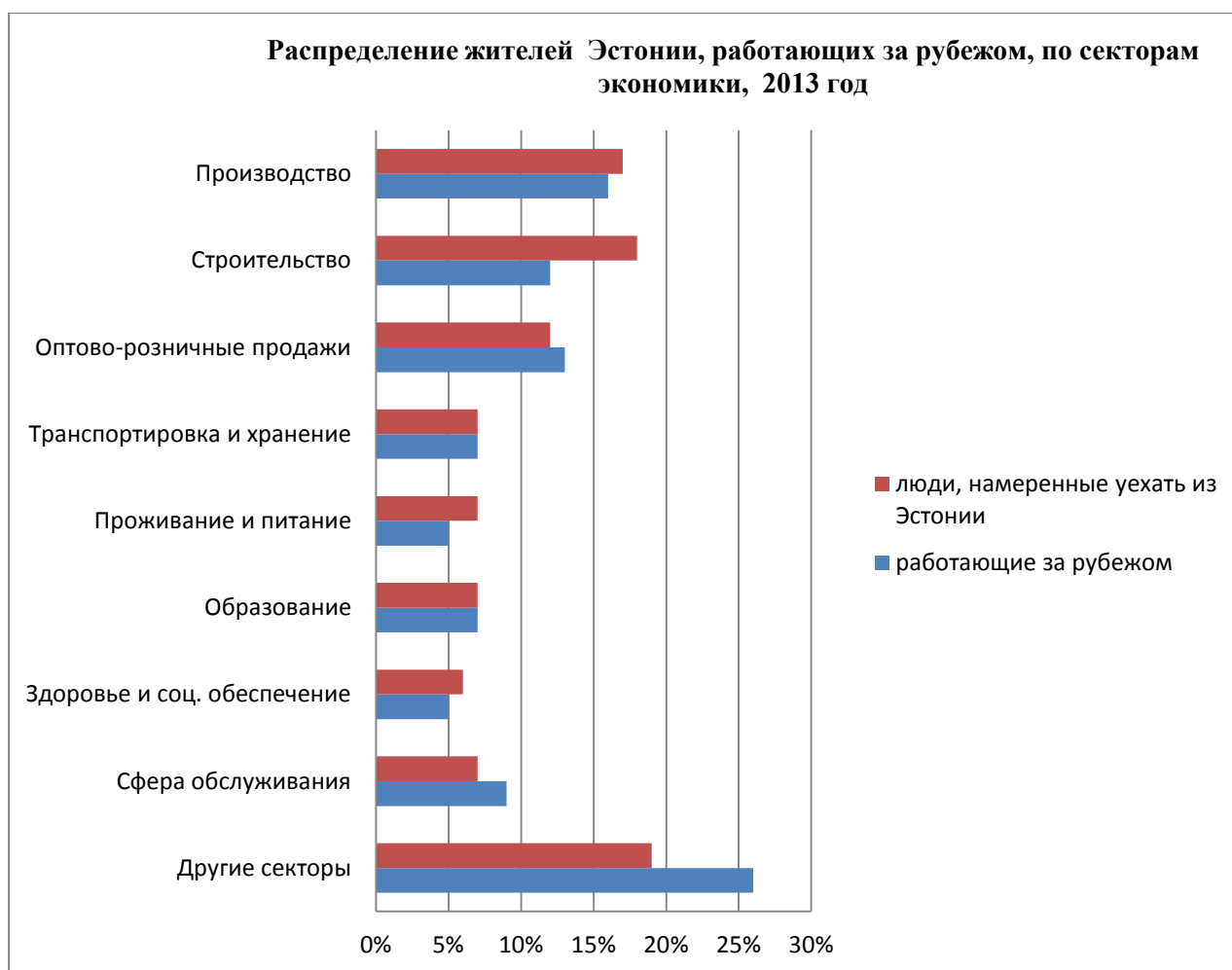


Рисунок 6. Люди Эстонии, занятые в разных секторах экономики за рубежом, 2013 год

Источник: (Statistics Estonia 2014, Labour Market)

3.7. Результаты исследований

Почему жители Эстонии заинтересованы в работе за границей, и какие ограничения могут ограничить их эмиграцию? В соответствии с неоклассической макроэкономической теории цитируемой выше, в факторы миграции входит экономическое благосостояние, безработица и уровень заработной платы (Krusell 2013, 130). Тем не менее, научная литература по вопросам миграции обычно признает только те факторы, которые означают, что, с одной стороны, людей, готовых работать за границей, толкают факторы, относящиеся к направляющей стране (например, безработица и экономический спад), а с другой стороны, подталкивают факторы, относящиеся к месту назначения (например, в другой стране более высокие заработные платы, лучше условия труда, возможностей больше для профессионального развития и т.д.).

В 2013 году, когда был проведен последний Миграционный статистический опрос, рынок труда восстанавливается от последствий экономического кризиса 2008 года, который привел к тому, что воздействие факторов, сложившихся в Эстонии, ослабило миграционный потенциал жителей Эстонии (Hänilane, Kusma 2014, 165-168).

По последним данным жителей Эстонии, когда их просят назвать наиболее важные причины для принятия решения уехать на работу за границу, получаются такие данные:

- заработная плата в Эстонии низкая, по мнению людей, намеревающихся работать за рубежом, а также тех, кто уже работает за границей (45% людей, намеревающихся работать за рубежом утверждают, что главная причина для выезда за границу является низкая заработная плата в Эстонии);

- вторая причина заключается в более высоком уровне жизни и социальных гарантиях в стране назначения, по опросам людей, которые работали за рубежом (25%), чем тех, кто ищет работу за рубежом (18%). Люди, ищущие работу за рубежом уже упоминали в качестве основных причин движущих факторов в Эстонии, как низкая заработная плата (45%), безработица (7%) и разочарование в жизни в Эстонии (2%), а также факторы притяжения в стране назначения, как лучшие социальные гарантии (18%), открытие новых перспектив (9%) и более широкие возможности развития (8%) (Tarum 2014, 25).

Как показывает статистика, на протяжении многих лет, среди людей, намеревающихся работать за границей, главная причина для этого всегда было желание заработать более высокую заработную плату. В связи с этим, жители Эстонии, которые хотят работать за рубежом, не отличаются от жителей других стран Восточной Европы. В частности, в 2013 году Евробарометр-исследование показало, что высокая заработная плата, является основной причиной для работы за рубежом среди людей, ищущих работу за рубежом, которые приехали из Восточной Европы (Internal Market 2013).

Согласно опросам миграционного потенциала, вторая причина заключалась в готовности найти работу (49% считают ее очень важной), но к 2013 году уровень безработицы в качестве причины для работы за рубежом, значительно снизился среди людей, ищущих работу за рубежом (26% опрошиваемых считают очень важным).

Важно также, что безработица в качестве причины для работы за рубежом является основной, среди женщин, желающих работать за границей, чем у мужчин. В 2013 году 31% женщин заявили, что считают желание найти работу очень важной причиной для работы за рубежом, в то время как только 20% мужчин, желающих работать за границей разделяли это мнение (Statistics Estonia 2014).

| Наиболее важные причины, по которым население Эстонии покидает страну (2013) | Люди, которые работали за рубежом | Люди, которые открыли фирмы за рубежом |
|--|-----------------------------------|--|
| | Низкие зарплаты в Эстонии | 46% |
| Более высокий уровень жизни и лучшие социальные гарантии в другой стране | 25% | 18% |
| Саморазвитие | 6% | 9% |
| Более широкие возможности развития | 8% | 8% |
| Безработица | 1% | 7% |
| Близкие / Семья / родственники за границей | 1% | 3% |
| Разочарование в жизни в Эстонии | 0% | 2% |
| Изменение среды проживания | 0% | 1% |
| Языковая практика, исследования | 0% | 1% |
| Другие причины | 13% | 5% |

Рисунок 7. Наиболее важные причины, по которым население Эстонии покидает страну, 2013

Источник: (Statistics Estonia 2014, Labour Market)

Что касается перечня всех причин для работы за рубежом, то считать поиск работы, соответствующий квалификации очень важной причиной - стала менее актуальной в 2013 году (снижение с 29% до 22%), в дополнение к безработице, в качестве причины для работы за рубежом (рисунок 7).

Что касается других причин, работающих за рубежом, число людей, считающих другие причины более важными, увеличился в 2013 году. В 2013 году потенциальные

мигранты, считают важными причинами для работы за рубежом, систему лучшего социального страхования страны назначения (55 %), желание расширить свой опыт и набраться новых впечатлений (54%). Также, причина лучшего отношения к работникам за рубежом - считалась очень важной для 38% людей, желающих работать за границей, а к 2013 году их количество возросло до 50% (Tarum 2014, 26).

Что касается возрастной категории, на основе анализа причин эмиграции показывает, что в отличие от других возрастных групп, молодежь (15-24-лет) рассматривает вопрос о расширении их опыта за границей, а не в Эстонии (66% считают очень важным), и более высокая зарплата в стране назначения. Кроме того, молодежь не жалуется на безработицу, чем люди в других возрастных группах. 31% 25-44-летних и 26% 45-64-летних потенциальных мигрантов считают, что поиск более лучшей работы - сама по себе очень важная причина перемещения за рубеж (Statistics Estonia 2014, Labour Market).

Хотя миграционный потенциал и намерения выше среди молодежи, причины, почему они покидают Эстонию и уезжают на работу за границу, несколько отличаются от других, более старшей возрастной группы. Для молодежи, намеревающихся покинуть Эстонию и работать за рубежом, причиной является готовность открыть для себя мир и развиваться профессионально, а не быть разочарованным в жизни в Эстонии или отсутствие профессиональной перспективы. В частности, 42% от представителя старшего возраста и 30% людей в расцвете трудоспособного возраста, желающих работать за границей утверждают, что очень важная причина для работы за границей - отсутствие перспектив трудоустройства в Эстонии. Таким образом, высокая готовность молодежи к работе за границей, не следует рассматривать катастрофически - вместо этого, нужно согласиться с тем, что с открытием границ, наступила новая миграционная эра, где работать и учиться за границей становится более и более распространенным.

Различия по национальному признаку возникают при анализе причин, почему люди покидают Эстонию или временно едут на работу за границу. Это известный факт, что уровень безработицы всегда был выше среди неэстонцев, чем эстонцев. В этих сложных обстоятельствах на рынке труда Эстонии, с которыми сталкиваются неэстонцы попадают в причины переезда или поиска работы за рубежом. 20% эстонских и 39% неэстонцев работают за границей и считают безработицу важной причиной. Кроме того, 36% неэстонцев, желают работать за границей, и 21% эстонцев считают, что очень важная причина для работы за границей - отсутствие перспектив трудоустройства в Эстонии. Кроме того, причины для работы за рубежом различаются в разных профессиональных группах людей, намеревающихся покинуть Эстонию и искать работу за рубежом.

В частности, квалифицированные рабочие быстрее находят работу с высоким доходом, чем офисные работники. 96% людей элементарных профессий и 80% квалифицированной рабочей силы, при поиске работы за границей, но среди офисных сотрудников и специалистов (менеджеров и т.п.) эти показатели составляют 67% и 49%, соответственно. Кроме того, все больше рабочие (52% людей элементарных профессий и 32% квалифицированной рабочей силы), чем офисные работники (13% сотрудники или должностные лица и 14% специалистов (менеджеров и т.п.)) считают безработицу в Эстонии очень важной причиной для эмиграции для работы за рубежом.

Как вывод, и для квалифицированных рабочих и для офисных сотрудников разного уровня, очень важная причина эмиграции из Эстонии - отсутствие перспектив трудоустройства в Эстонии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Экономический кризис, который начался в конце 2008 года, повлиял на эмиграцию и иммиграцию населения Эстонии. Предыдущий опрос миграционного потенциала по заказу Министерства социальных Дел в 2010 году, то есть во время последствий кризиса, показал, что 8,5% населения трудоспособного возраста - населения Эстонии или 76 400 человек имели твердое намерение покинуть страну для работы за границей.

Во время экономического кризиса 2008 года, трудоустройство за рубежом было единственным шансом для многих жителей Эстонии поднять свое материальное состояние. В условиях экономического кризиса, один из четырех жителей Эстонии, покинул страну и уехал работать за границу, в то время как в прошлом 2013 году, количество безработных людей, намеревающихся работать за рубежом, снизилось - и в результате, многие желающие покинуть страну, все-таки стараются прежде всего найти работу в Эстонии. Тем не менее, основной фактор - страх потерять работу не исчез среди людей.

В 2013 году, по сравнению ранними годами, страх потерять свою нынешнюю работу утихла среди работников, кто желает остаться в Эстонии, в то время как люди, ищущие работу за рубежом по-прежнему, убеждены, как и во времена кризиса, что они могут потерять свою работу в ближайшем будущем. Таким образом, можно сделать вывод, что сложность трудоустройства в Эстонии одна из причин, побуждающих людей к изучению возможностей трудоустройства за рубежом.

К 2013 году ситуация на рынке труда Эстонии улучшилась, и шансы трудоспособного возраста населения в поиске работы в Эстонии значительно улучшились по сравнению с послекризисными условиями.

Поэтому в 2013 году иммиграция в Эстонию увеличилась. Большинство иммигрантов приезжают из Финляндии. В 2013 году только четверть всех иммигрантов прибыли из Финляндии, что составляет около одной пятой от лиц, которые эмигрировали в Финляндию. Значительное количество иммигрантов прибыло из России (23%) и Украины (8%). По сравнению с предыдущими годами, большее количество иммигрантов прибыли из Великобритании и Ирландии – это связано с тем, что была волна эмиграции в эти страны несколько лет назад.

Большинство иммигрантов, прибывающих из стран Европы являются репатрианты, что объясняет, почему иммиграция имеет тенденцию к увеличению через несколько лет после подъема эмиграции.

Миграционный потенциал был сокращен намного больше среди мужчин, чем женщин в 2013 году. Кроме того, миграционный потенциал снизился больше всего среди людей в расцвете трудоспособного возраста (25-44) и старшей возрастной группы (45-64), но среди молодежи она оставалась на том же уровне, что и в 2009-2010 годах. Следовательно, можно предположить, что скорость принятия на работу за границу вряд ли упадет среди молодежи в ближайшие несколько лет.

Анализ миграционных намерений молодежи по национальности указывает, что готовность молодых неэстонцев покинуть страну и уехать на работу за границу несколько выше, чем среди молодых эстонцев, поскольку для неэстонцев найти работу в Эстонии является более сложным, чем для эстонцев.

В 2013 году среди жителей Эстонии с низким уровнем образования до сих пор сохранились высокие темпы покинуть страну и устроиться на работу за границей. А среди жителей с высоким уровнем образования сохранилась тенденция в первую очередь искать работу на родине. Таким образом, результаты этого исследования не подтверждают заявление, что в ближайшие несколько лет Эстония столкнется с непропорционально высокой «утечкой мозгов». Тем не менее, в ближайшие годы, дефицит квалифицированной рабочей силы может быть усилен.

В 2013 году число квалифицированных работников, желающих работать за границей, снизилось по сравнению с 2010 годом, но когда дело доходит до профессиональных групп квалифицированных рабочих, то среди них по-прежнему самый высокий уровень тех, кто собирается работать за границей. Тем не менее, профессиональная подготовка жителей

Эстонии, которые хотят работать за границей стала более разнообразной. В результате, сотрудники в строительном секторе уже не преобладают среди всех потенциальных мигрантов, несмотря на то, что люди, работающие в строительном секторе до сих пор сохранились высокие темпы тех, кто ищет работу за рубежом.

С другой стороны, намерение работать за рубежом увеличилось среди людей, работающих в секторах образования, проживания и питания, оптовой и розничной торговле, здравоохранения и социального обеспечения.

Это исследование показывает, что планы жителей Эстонии покинуть страну для работы за границей, стали более долгосрочные, по сравнению кризисным периодом 2008-2009 годов, то есть намного больше тех, кто хочет остаться за границей более чем на год или постоянно, после принятия на работу.

Как указывалось ранее, люди хотят эмигрировать из Эстонии вместе с их семьями, когда занимают долгосрочную занятость за рубежом. Следовательно, это исследование показало, что в 2013 году количество жителей Эстонии, кто бы взять с собой своего супруга / сожителя и / или детей, когда собираются работать за границей на постоянной основе, значительно увеличилось.

Так же, как среди людей, работающих за границей, в 2013 году, Финляндия - по-прежнему наиболее популярная страна среди людей, желающих работать за границей. Финляндия как потенциальная страна является предпочтительнее, особенно среди людей с низким уровнем образования. Однако ожидания жителей Эстонии в вопросах, связанных с заработной платой выросли по сравнению с периодом экономического кризиса 2008 года. Во время экономического кризиса, жители Эстонии были в большей степени готовы согласиться на более низкую заработную плату на работе за рубежом.

Но наряду с восстановлением экономики от кризиса, количество жителей Эстонии, считают, что во время работы за границей, они должны заработать зарплату, намного превосходящей, чем на родине.

В 2013 году желающие покинуть Эстонию и работать за границей искали, чтобы заработать среднемесячную заработную плату 1900 EUR (в среднем 1500 евро). Зарплатные ожидания населения Эстонии выросли быстрее, чем реальная чистая заработная плата в Эстонии, очевидно, что высокая заработная плата - основная причина намерения эстонских жителей покинуть страну и уехать на заработки за границу.

Кроме того, следует отметить, что по многим исследованиям и опросам жителей Эстонии, важной причиной для работы за рубежом является тот факт, что за границей работники ценятся больше, чем в Эстонии. В 2013 году главным препятствием

предотвращения жителей Эстонии от трудоустройства за границей по-прежнему сыграли такие факторы как семья и друзья, живущие в Эстонии.

Можно предположить, что до тех пор, как заработная плата в Эстонии по-прежнему остается низкой, чем в других государствах-членах ЕС, и особенно наш близкий сосед Финляндии, население Эстонии по-прежнему будет очень мотивировано, чтобы работать за границей или эмигрировать на постоянное место жительства. Потому что миграционная политика в развитых странах регулирует иммиграцию, но не эмиграцию, а правительству Эстонии не хватает эффективных политических мер по ограничению эмиграции. Кроме того, такие меры не в коей мере не совместимы с понятиями ЕС, связанных с единым экономическим пространством.

В целом, намерения неэстонцев покинуть страну и работать за границей, не отличаются от намерений эстонцев работать за границей, но работа показала, что молодые неэстонцы (15-24-летних) в большей степени готовы работать за границей, чем молодые эстонцы. Ситуация неэстонцев, в том числе неэстонской молодежи, на рынке труда Эстонии всегда была немного в более сложной, чем положение эстонцев, особенно из-за экономического кризиса 2008 года безработица увеличилась более среди неэстонской молодежи, чем эстонской молодежи. Таким образом, больше внимания следует уделять улучшению возможностей на рынке труда для неэстонской молодежи, потому что согласно данным этого исследования, они в большей степени готовы покинуть Эстонию и найти работу за рубежом.

С другой стороны, более высокую готовность молодежи к работе за рубежом не следует рассматривать катастрофической - вместо этого, нужно согласиться с тем, что сейчас новая миграционная эра, где работать и учиться за границей, становится все более и более распространенным явлением. Очевидно, что группы молодежи с наибольшей склонностью испытывают и распознают возможности, предоставляемые Европой без границ. Опрос показывает, что для молодежи, которые намерены работать за рубежом, причина покинуть Эстонию - готовность открыть для себя другой мир и развиваться профессионально, а не быть разочарованным в жизни в Эстонии или в отсутствии профессиональных перспектив.

Таким образом, желание молодых людей развивать себя за границей не должно быть видно из точки зрения правительства, как потеря людских ресурсов. Вместо этого, акцент должен быть сделан на поиске путей оказания поддержки возвращению молодежи на родину. Семья и друзья, проживающие в Эстонии по-прежнему составляют основную преграду к работе за рубежом жителей Эстонии. Еще одним важным препятствием является

необходимость заботиться о детях и близких. Таким образом, с учетом факторов, препятствующих покинуть страну и поиска работы за границей, можно сделать вывод, что, нужно предоставить благоприятную среду для воспитания детей именно в Эстонии. Таким образом, меры семейной политики имеют важное значение для смягчения намерения жителей Эстонии покинуть страну и привлечь эмигрантов вернуться.

Хотя по результатам этой работы, Эстония не должна быть обращена в повышенную «утечку мозгов» в ближайшие несколько лет, так как готовность работать за границей выше среди жителей Эстонии с низким уровнем образования, и готовность работать за рубежом остается высоким среди квалифицированной рабочей силы. Для квалифицированной рабочей силы, в отличие от офисных работников, безработица в Эстонии, так и отсутствие перспектив занятости остаются более важными факторами покинуть страну и искать более удачные перспективы за рубежом.

На сегодняшний день, существуют различные программы правительства Эстонии по привлечению эстонских граждан на родину. Эстонская программа помощи в добровольном возвращении и реинтеграция (ППДВР) имеет целью содействие правительству Эстонии в развитии систематического подхода к организации возвращения мигрантов на родину, в укреплении и внедрении системы добровольного возвращения и реинтеграции мигрантов в странах их происхождения. Услуги, оказываемые мигрантам, добровольно возвращающимся из Эстонии на родину, включают информирование и консультацию, предотъездное содействие, помощь в получении проездных документов, организации поездки, помощь при отъезде, в пути и по прибытии.

Фонд интеграции и миграции Наши люди (MISA) - фонд, созданный Министерством культуры и Министерством внутренних дел Эстонии. Это основная организация, ответственная за реализацию интеграционных стратегий, в частности:

- для стимулирования и поддержки деятельности, направленной на достижение интеграции эстонского общества среди эстонцев и неэстонцев;

- для стимулирования и поддержки мероприятий, связанных с миграцией и иммиграцией;

- поддержка адаптации неэстонцев в культурное пространство Эстонии и включение их в активную общественную жизнь.

Также правительство Эстонии активно участвует в международной программе Global Talent, которая способствует привлечению новых высококвалифицированных иностранных работников в страну, что отлично помогает развитию, сотрудничеству и обмену опытом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Anniste, K., Tammaru, T., Pungas, E., Paas, T. (2012a). Dynamics of educational differences in emigration from Estonia to the old EU member states. *Journal of the Humanities and Social Sciences*, 16(1), 219 – 235

Anniste, K., Tammaru, T., Pungas, E., Paas, T. (2012b). Emigration after EU Enlargement: Was There a Brain Drain Effect in the Case of Estonia? *University of Tartu Faculty of Economics and Business Administration Working Paper Series*. Issue 86, 3-20

Bräuning, D. (2014). The dynamics of migration in the euro area. Deutsche Bank Research Frankfurt am Main .Germany. www.dbresearch.com (29.10.2014)

Enamik Eestist väljarändajaid läheb endiselt Soome. (2013) [Most Estonian emigrants still go to Finland.] Statistics Estonia <https://www.stat.ee/65185> (25.10.2014)

Enterprise and Industry. <http://ec.europa.eu/enterprise/dg/> (27.10.2014)

European Court of Human Rights. <http://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home> (25.10.2014)

European Pact on Immigration and Asylum. (2008) http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/jl0038_en.htm (20.10.2014)

Free movement of persons, asylum and immigration. http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/free_movement_of_persons_asylum_immigration/index_en.htm (20.10.2014)

Global Approach to Migration and Mobility. http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/global-approach-to-migration/index_en.htm (24.11.2014)

Handbook on European law relating to asylum, borders and immigration. (2013). European Union Agency for Fundamental Rights, 2013. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2013. http://fra.europa.eu/sites/default/files/handbook-law-asylum-migration-borders_en.pdf

Hannula, H., Radosevic, S., Von Tunzelmann, N. (2006). Estonia, the New EU Economy, Building a Baltic Miracle? Surrey, UK. Ashgate Publishing. 258 – 284

Hänilane, B., Kusma, M. (2014). Wages and Salaries. Eesti statistika aastaraamat 2014 [Statistical yearbook of Estonia 2014]. Tallinn. 165-170

Integratsiooni ja Migratsiooni Sihtasutus Meie Inimesed. [The Integration and Migration Foundation Our People (MISA)] Eesti Migratsioonifondi poolt tehtud rändealased uuringud ja analüüsid. [The Migration Fund's migration studies and analyzes]. <http://www.meis.ee/about-the-foundation> (27.10.2014)

Internal Market. (2013). Special Eurobarometer 398. European Commission 2013. http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_398_en.pdf (7.01.2014)

International Migration Outlook 2012. (2012) OECD http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2012-en (26.10.2014)

Järv, K. (2007). Migration intentions of working-age population in Estonia. Policy analysis. *Series of the Ministry of Social Affairs*, No. 8. Ministry of Social Affairs. Tallinn. <http://digar.nlib.ee/digar/show/?id=18690>

Kangasniemi, M., Kauhanen, M. (2013). Who leaves and who stays? Outmigration of Estonian immigrants from Finland and its impact on economic assimilation of Estonian immigrants in Finland. NORFACE MIGRATION Discussion Paper No. 2013-01

Katus, K., Kupiszewski, M., Rees, Ph., (1999). Internal migration and regional population dynamics in Estonia Tallinn. Eesti Kõrgkoolidevaheline Demouuringute Keskus [Estonian Higher Education Research Centre for Demografiv Centre] <http://www.popest.ee/sites/default/files/RU37B.pdf>

Konkurentsivõime kava 'EESTI 2020'. (2014). [Competitiveness Plan 'Estonia 2020'] (Kinnitatud Vabariigi Valitsuses 08.05.2014) [Approved by the Government on 08.05.2014] <https://valitsus.ee/sites/default/files/content-editors/arengukavad/eesti2020.pdf> (1.11.2014)

Krusell, S. (2013). Eesti elanike töötamine välismaal. [Estonian citizens working abroad.] Statistics Estonia, Tallinn

Laws for Legal Immigration in the 27 EU Member States. (2009) International Migration Law. №16. Comparative Study of the Laws in the 27 EU Member States for Legal Immigration. http://publications.iom.int/bookstore/free/IML_16.pdf (27.10.2014)

Leetma, R., Võrk, A. (2013). Labour Market. *Estonian Human Development Report 2012/2013*. Estonian Cooperation Assembly, Tallinn. 152-158.

Masso, J., Eamets, R., Mõtsmees, P. (2013) The effect of migration experience on occupational mobility in Estonia. Tartu. University of Tartu. <http://www.mtk.ut.ee/sites/default/files/mtk/dokumendid/febawb92.pdf>

Migration and Asylum Policy 2012. Estonian Report. (2012) Tallinn. http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/annual-policy/2012/07.estonia_annual_policy_report_2012_final_december2013.pdf

National Research Report (NRR). (2009). European country reports on VET research. Estonia <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2010/73283.pdf> (28.10.2014)

New immigrants in Estonia, Latvia and Lithuania. (2010). Legal Information Centre for Human Rights, Tallinn www.lichr.ee (28.10.2014)

Newly-arrived immigrants in Estonia: Policy Options and Recommendations for a Comprehensive and Sustainable Support System. Executive Summary 2014. https://www.siseministerium.ee/public/TOF_-_executive_summary.pdf (1.11.2014)

Peterson, L. (2013). Emigration and its Effect on the Estonian Labor Market. <http://www.e-ir.info/2013/05/06/emigration-and-its-effect-on-the-estonian-labor-market/> (25.10.2014)

Politsei- ja Piirivalveamet. [Police and Border Guard Board]. <https://www.politsei.ee/en/organisatsioon/> (1.11.2014)

Puur, A., Sakkeus, L., Tammaru, T. (2013). Population. *Estonian Human Development Report 2012/2013*. Estonian Cooperation Assembly, 13-26

Randveer, M., Rõõm, T. (2009). The Structure of Migration in Estonia: Survey-Based Evidence. *Working Paper of the Bank of Estonia, Issue 1*, 7-46

Statistics Estonia 2014 <http://www.stat.ee/en> (23.10.2014)

Sihtasutus Innove [Foundation Innove]. <http://www.innove.ee/et/organisatsioonist> (2.11.2014)

Tammur, A., Noorkõiv, K., Plakk, M. (2014) Population. Eesti statistika aastaraamat 2014. [Statistical yearbook of Estonia] Tallinn, 49-66

Tammaru, T., Kumer-Haukanõmm, K., Anniste, K. (2010). The Formation and Development of the Estonian Diaspora. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Vol. 36, No. 7, 1157-1174

Tammaru, T., Viies, M. (2012). Social Impact of Emigration and Rural-Urban Migration in Central and Eastern Europe. Executive Summary. Estonia. file:///C:/Users/Sveta/Downloads/FCR_EE_ExSumm_EN.pdf

Tarum, H. (2014). Migration potential of working-age population in Estonia in 2013. *Policy Analysis Series of the Ministry of Social Affairs* No 2/2014 eng. http://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/Ministeerium_kontaktid/Valjaanded/migration_potential_of_working-age_population_in_estonia_in_2013_final_1.pdf (26.10.2014)

The Stockholm Programme. [Official Journal C 115 of 4.5.2010]. http://europa.eu/legislation_summaries/human_rights/fundamental_rights_within_european_union/j10034_en.htm (2.11.2014)

Veidemann, B. (2010). Migration potential of working-age population in Estonia in 2010. *Policy analysis. Series of the Ministry of Social Affairs*, No. 8. Tallinn <http://digar.nlib.ee/digar/show/?id=109173>

Viira, A. (2010). Kui mehed on kaugel tööl ehk piiriüleste pendeltöötajate pered Eestis. TLÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut. 52 lk. (Bakalaureusetöö)

Välismaalaste seadus. [Law on Aliens] <https://www.riigiteataja.ee/akt/VMS> (23.10.2014)

Рост осведомлённости общественности в Эстонии: беженцы и мигранты – 2 (ПАРЕМ-2). IOM Office in Estonia. <http://www.iom.ee/eng/> (21.10.2014)

SUMMARY

THE MAIN TENDENCIES OF POPULATION MIGRATION IN ESTONIA AT PRESENT STAGE

Sviatlana Zaitsava

Migration of people today - this is a new era of multifaceted integration movement of people around the world. Goals and factors affecting the movement of people are diverse: education, higher incomes, forced movement, family ties, searching for a new place of residence, etc. All this - the movement of people from one place to another to resolve their temporary or permanent location for various reasons - in a new location.

Movement over long distances and from one country to another can be defined as an external integration and internal migration - from within the country, from small towns to large.

In accordance with the agreements of the European Commission - EU citizens have the right to work in any country of the Union. With the accession of Estonia to the EU, estonian citizens also have the right to free movement in other EU countries. Starting from the 1990s, emigration Estonia had steadily lower trend.

Emigration has grown rapidly after joining the European Union in 2004, but has stabilized in 2007, which resembles the situation in other countries of Eastern and Central Europe who have experienced a similar wave after joining the EU. During the economic crisis, employment abroad was the only chance for many residents of Estonia to raise their financial condition. During the economic crisis, one of the four residents of Estonia have left the country and went to work abroad, while in the past 2013, the proportion of unemployed people who intend to work abroad declined - and as a result, many who wish to leave the country, after all first of all try to find a job in Estonia. However, the main factor - the fear of losing their jobs disappeared among the people.

Relevance of the work based on the fact that in Estonia there is a negative migration potential, ie, leaving the country more than arrive. Of course, the emigration of people from Estonia induced by different reasons, but mainly by the difference in wages between Estonia and the old European Member States. It is the outflow of labor in Estonia increased at the expense of freedom of movement. Along with the weakening of migration barriers, emigration from Estonia consisted mainly of highly skilled workers in the labor markets in the UK, Ireland, Sweden and Finland.

The purpose of this study - is to analyze the causes and issues related to emigration, and to identify characteristics of the immigration, and Estonian legislation in relation to the migration processes in the country. Of course, the loss of the working population is a serious problem that needs to be addressed, but the free movement of workers should remain a fundamental right, as stated in the Lisbon Treaty.

But the current regime emigration works well and takes advantage of both sides of the population who remain and those who emigrate from Estonia.

Free movement of workers, however, does not mean that the country can not contribute to the return of migrants in certain sectors. Estonia also today promotes circulation of labor and the return of skilled labor back, but in reality this can happen only when the wage gap with countries such as Finland, Sweden and the UK will shrink enough. Politics Estonia is also directed to the current regime of immigration to fill the permanent loss of labor and attracting new personnel in various sectors.

A large number of people leaving Estonia to work abroad and continued high migration potential will be considered in the context of neoclassical macroeconomic theory, according to which the labor market changes, as unemployment and wages are the main factors of migration and they can be regulated only through government intervention.

In this work, the author examines the underlying causes of emigration and immigration population of Estonia, as well as statistical data and conclusions about the migration of Estonia at the present stage, using case studies, surveys conducted in Estonia and other European countries, the Baltic States and Eastern Europe.

According to recent data of the Estonian people, when asked to name the most important reasons for the decision to work abroad, obtained the following data:

- Wages in Estonia is low in the opinion of the people, intending to work abroad, as well as those who are already working abroad;

- The second reason is the higher standard of living and social security in the country of destination indicated several more people who worked abroad than those who are looking for a job abroad.

Statistics show that over the years, among the people, intending to work abroad, the main reason for this has always been a desire to earn higher wages. In this regard, the people of Estonia, who wish to work abroad, are no different from people in other countries of Eastern Europe. On the other hand, a higher willingness of people to work abroad should not be considered catastrophic - instead, you need to accept the fact that now is a new era of migration, where to work and study abroad is becoming more and more common. It is obvious that a group of young people with the

greatest tendency to experience and recognize the opportunities offered by a Europe without borders.