
Маркку Сиппола

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ ИЗ ЭСТОНИИ И КЫРГЫЗСТАНА: РАЗОЧАРОВАНИЕ В ВОЗМОЖНОСТЯХ НА РОДИНЕ

Рассматривается положение эстонских и кыргызских трудовых мигрантов на эстонско-финском и кыргызско-российском рынках труда соответственно. Между двумя этими случаями существует множество параллелей. Так, Кыргызстан находится в процессе вступления в Евразийский союз (ЕАС), частью которого уже является Россия, а Эстония является членом Европейского союза (ЕС), куда также входит Финляндия. Разница между средним уровнем заработной платы в стране исхода и принимающей страны в обоих случаях значительна. Наблюдается определенная нехватка «голоса» трудящихся: условия на рынке труда в странах исхода подразумевают возможность «выхода», что подрывает «верность» родной стране. Кроме того, с точки зрения политики стран исхода, трудовые мигранты – это рациональные агенты, стремящиеся к максимизации выгоды; недооценивая социальную природу миграции, правительства фактически выталкивают граждан из страны. Механизм, посредством которого это происходит, варьируется от государства к государству (в зависимости от изменения контекстов стран исхода и принимающих стран), но результат остается тем же: планы на долгосрочную миграцию или стремление уехать навсегда формируются в связи с разочарованием в собственных жизненных перспективах на родине.

Ключевые слова: разочарование, homo economicus, рынок труда, трудовая миграция, Кыргызстан, Эстония

Маркку Сиппола – научный сотрудник факультета социальных наук и философии, Университет Ювяскюля, Финляндия. Электронная почта: markku.m.sippola@juu.fi

Введение

В последние годы наблюдается непрерывный поток из Эстонии на работу в Финляндию, а из Кыргызстана – в Россию. Несмотря на растущее признание, что уменьшение квалифицированной рабочей силы создает сложности для Эстонии и Кыргызстана, власти мало что делают для решения этой проблемы. Может показаться, что рабочие справляются с этой ситуацией самостоятельно и оставляют попытки улучшить положение на рынке труда на родине, выбирая трудовую деятельность за рубежом. Данное исследование показывает связь между отсутствием политических протестов в условиях экономического и социального кризиса при наличии возможностей выхода – эмиграции. Теория Хиршмана (Hirschman 1970), основанная на триаде «выход-голос-верность», добавляет новое измерение к тщательному изучению социальных и политических условий трудовой миграции. Эта модель уже долгое время является классикой для исследований международной миграции (Hoffmann 2010). Согласно теории, «выход» связан с ухудшением производительности и качества продуктов и услуг, что приводит к увольнению членов организации, которые их непосредственно производят. «Голос» является выражением недовольства среди клиентов или членов организации и заставляет правление или лидеров искать причины и возможные методы ликвидации этого недовольства. «Верность» взаимодействует и с «выходом» (сдерживает перспективы выбора данной стратегии), и с «голосом» (активизирует его): например, «верность» подействует в том случае, когда работник или потребитель имеет значительную привязанность к организации или продукту и стремится стать более влиятельным, чтобы снизить вероятность использования сценария «выхода» (Hirschman 1970: 4, 77–78).

Хотя Хиршман говорит, в первую очередь, о фирмах, их управленческом аппарате и клиентах (Allen, Tüselmann 2009), он расширяет объект исследования до наций, органов государственной власти и граждан, что становится наиболее очевидно в его более поздних работах (Hirschman 1993). Существуют также сравнительно недавние исследования, в которых концепты «выхода», «голоса» и «верности» Хиршмана используются применительно к рынкам труда (Ottati 2003; Moses 2005).

Данная статья также опирается на классические аргументы Пиоре (Piore 1979) о миграции. Прежде всего, следуя логике Пиоре, можно утверждать, что престиж определенных профессий является социально – не экономически – сконструированным: другими словами, «накопление и поддержание социального статуса, а не доход, побуждает людей работать» (Piore 1979: 33). Второй тезис Пиоре (Piore 1979: 50) гласит, что большинство миграций носит временный характер, а намерение остаться свидетельствует об изменении жизненных планов мигрантов. Таким образом, большинство социальных конфликтов и политических проблем, обусловленных миграцией, возникают

в момент перехода от временной миграции к переселению на постоянное место жительства. Третий – социальная идентичность индивида связана с местом его происхождения, в то время как трудовая миграция – это, как правило, чисто инструментальное действие. В этом отношении, мигрант является «истинно экономически движимым человеком, возможно, наиболее близким к воплощению существующего в экономической теории homo economicus» (Piore 1979: 54). Эти аргументы, по моему мнению, соотносятся с триадой «выход-голос-верность» Хиршмана таким образом: Пиоре подчеркивает, что перемещение на постоянное место жительства – это крушение личных жизненных планов, что по аналогии с Хиршманом является кризисом верности.

Если теория Хиршмана может быть применена и к организациям, и к странам, то могут существовать параллели и между поведением работников и граждан. Есть две школы исследования организаций: неоклассическая «логика обмена» рассматривает организации как системы стимулов; бихевиористская «логика целесообразности» представляет организацию как общую культуру, которая сохраняется за счет сильных социальных норм, касающихся мотивации, труда и профессиональной этики (Rothstein 1998: 87). Первая школа, основанная на неоклассической экономике, видит задачей руководителя создание такой экономической структуры, которая позволит индивидуально заинтересованным агентам достигать их личных целей. Второй подход, в свою очередь, рассматривает в качестве задачи органов управления вдохновение людей на достижение общих целей и добровольную кооперацию. Если говорить о лояльности граждан своей стране, те же различия будут работать в отношении логики индивидуальных действий. Вопрос о том, какая из логик – логика обмена или логика целесообразности – избрана, должен быть особо подчеркнут в отношении оснований государственной миграционной политики (см. March, Olsen 1989).

Нами утверждается, что несмотря на стремительные экономические реформы и позитивные демократические сдвиги в рассматриваемых странах, рабочие все еще имеют недостаточно влияния, а их нелояльность правительствам выражается в форме трудовой миграции. Последняя в основном предполагает скорее краткое, чем продолжительное пребывание, а изменение временной миграции на постоянную – сбой в первоначальных планах (Piore 1979: 50). Наличие эффектов вытеснения в странах исхода (ухудшение социальных условий, низкий уровень заработной платы, недостаток «голоса» рабочих) делает такие сбои более вероятными. Это создает проблему лояльности среди тех, кто эмигрировал. Поэтому вопрос, на который отвечает данная статья, звучит так: можно ли ожидать лояльности от бесправных и разочарованных? Статья построена следующим образом. В первой части описаны основания отбора случаев и источники данных. Затем дается представление об эстонском и кыргызском рынках труда. Специфические черты положения работников на рынке труда рассматри-

ваются с точки зрения понятий «выхода» и «голоса». Далее следует раздел, посвященный роли государства в вопросах регулирования рынков труда и трудовой миграции.

Отбор случаев и источники данных

В центре внимания данной статьи – два случая, разворачивающихся на постсоветском пространстве; оба они тестируют понятия выхода, голоса и верности в контексте трудовой миграции. Общей чертой между двумя рассматриваемыми случаями является очевидность пути эмиграции (и трудовой миграции в частности), преимущественно направленной в Финляндию (в случае Эстонии) или в Россию (в случае Кыргызстана). В то время как Финляндия подчиняется директивам Европейского Союза, позволяя рабочей силе свободно перемещаться в пределах ЕС, Россия, со своей стороны, облегчила административные процедуры для мигрантов (Badalov 2011), обеспечивая рабочие места во вторичных секторах с низкой оплатой труда – в строительстве или сфере клининга (*ibid*).

Миграция оказывается важным фактором формирования эстонского и кыргызского рынков труда: квалифицированные рабочие в массовом порядке покидают свои страны, что создает проблемы и для организаций, которые не способны поддерживать уровень квалификации кадров, и для государства, которое теряет человеческий капитал. И Эстония, и Кыргызстан являются примерами государств, пребывающих в процессе экономических и демократических преобразований, начавшихся после распада Советского Союза. Целые отрасли экономики (горнодобывающая и обрабатывающая промышленность, сельское хозяйство) претерпели серьезные изменения, так как теперь они должны соответствовать стандартам западного производства. В 1990-е гг. Эстония принадлежала к группе стран, названной «Балтийские тигры», развитие которых характеризовалось понятием «шоковая терапия», связанным с реализацией рыночных реформ, большим притоком иностранных инвестиций и повышением уровня жизни. Кыргызстан, в свою очередь, был среди «быстрых реформаторов» в Центральной Азии, что заложило основу для демократических преобразований и развития рыночной экономики в регионе (Pelkmans 2005). В аналитическом смысле, и эстонские, и кыргызские правительства, по всей видимости, одобряют такой тип политики в отношении трудовых мигрантов, который продиктован «логикой обмена», а не «логикой целесообразности» (March, Olsen 1989). Они создают и поддерживают экономические условия, которые заставляют граждан вести себя, как рациональные агенты, стремящиеся к максимизации выгоды и принимающие обоснованные решения по поводу мобильности при поездках эстонцев в Финляндию или при отправлении денежных переводов из России кыргызстанцами.

Основной ресурс анализа составили национальные и международные статистические данные о тенденциях занятости, безработицы и потребительских цен. Обзор эстонской и кыргызской научной литературы обеспечил информацию, необходимую для изучения социальных тенденций и последних изменений в экономиках этих стран. Для понимания изменений в общественных настроениях и переживаниях людей в период кризиса были использованы опросы общественного мнения и обзор материалов СМИ.

Эстонский рынок труда

Финансовый кризис 2007–2009 гг. оказал существенное воздействие на состояние эстонского рынка труда. Исходя из показателей уровня занятости, Эстония вернулась к докризисному уровню. Однако колебания показателей занятости позволяют предположить, что рынок труда по-прежнему несбалансирован по сравнению с финским. Можно сказать, что если бы эстонцы не имели возможности найти работу в Финляндии, то показатели безработицы в Эстонии составили бы в 2011-м г. 15,6% вместо 12,5%. Около 57 тыс. эстонцев, работавших в Финляндии в течение 2013 г., сделали отчисления в пенсионный фонд (ЕТК 2014). Более того, согласно статистике, основанной на интервью на пограничных пунктах Финляндии, около 30 тыс. человек в 2012 г. работали в Финляндии, но жили на территории Эстонии (Tilastokeskus 2014).

Экономический подъем в Эстонии был быстрее (в 2011 г. уровень заработной платы превысил показатели 2008 г.), чем в Латвии и Литве, а падение заработных плат было не таким радикальным (только на 5% в 2008–2010 гг. по сравнению с 8% в Латвии и Литве). При сравнении эффектов кризисной турбулентности, характеризующейся изменениями заработной платы, в Эстонии с аналогичными процессами в Финляндии или в Европейском союзе в целом, можно заметить устойчивую тенденцию к росту в последних, в то время как в Эстонии наблюдается резкое снижение уровня зарплат в 2008–2010 гг. Данные свидетельствуют о том, что условия жизни в Эстонии в реальном выражении ухудшились в эти годы, в то время как в Финляндии они остаются стабильными. Важно отметить, что рост потребительских цен в Эстонии отличался большими темпами, чем в Финляндии и в странах ЕС. Не только политика в отношении заработной платы, но и снижение окладов, а также сокращения в государственном секторе имели отрицательное воздействие на мотивацию сотрудников и на общее качество государственных услуг в странах Балтии (Vaughan-Whitehead 2011: 16). Такая политика, наряду с давлением со стороны частных компаний в их стремлении снизить расходы на оплату труда, повлияла на снижение уровня заработной платы в Эстонии в 2009–2010 гг. Протесты профсоюзов имели незначительное влияние на государственную политику и решения работодателей в годы жесткой экономии, что частично связано с низкими темпами создания профсоюзов

в Эстонии (уровень распространенности профсоюзов составил в 2010 г. только 8%). Согласно статистическим данным Организации экономического сотрудничества и развития (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD), 2010 г. является последним годом, в котором официально сообщается о данных плотности профсоюзов в Эстонии.

По сравнению с другими странами Балтии, граждане Эстонии более оптимистично высказываются о своей жизни. Эстонцы демонстрируют высокую удовлетворенность жизнью по сравнению с латышами и литовцами в течение последних десятилетий, а Латвия со времени финансового кризиса 2007–2008 гг. вообще осталась далеко позади обеих соседней (Ainsaar 2011: 87). Хотя разница может объясняться политическими факторами (которые, в случае Эстонии, означают самую радикальную приватизацию и «шоковую терапию» в экономике, связанную с успешными кампаниями по привлечению прямых иностранных инвестиций после распада СССР), географические причины также имеют место. Процветающее государство на севере – Финляндия – помогает эстонцам справиться с кризисом, предлагая краткосрочную работу в строительстве, сфере услуг и других отраслях.

Рынок труда Кыргызстана

Ситуация в Кыргызстане значительно отличается от эстонской и в социальном, и в экономическом плане, но во многом – например, в отношении трудовой миграции – напоминает Эстонию. Оценка ВВП на душу населения и покупательной способности позволяет назвать Кыргызстан одной из беднейших стран Центральной Азии и СНГ (Baumann et al. 2013: 8). В 2011 г. ВВП был почти в семь раз меньше, чем в России, на одном уровне с соседним Таджикистаном, но значительно ниже, чем в Узбекистане, а минимальный размер оплаты труда составил 690 кыргызских сомов (около 12 евро), в то время, как средняя заработная плата – около 2612 кыргызских сомов (144 евро). В 2010–2011 гг. рост потребительских цен составил 20%, что превышает рост заработной платы (17%) за тот же период (ibid: 17). Уровень безработицы в 2011 г. был оценен в 59%, однако этот показатель не позволяет выявить реальную ситуацию занятости: около половины городской трудовой деятельности и четыре пятых сельской являются неофициальными (ibid: 11). Особенность системы социального обеспечения в Кыргызстане состоит в том, что критерии приписывания статуса безработного связаны с владением землей. Если площадь пахотных земель в собственности одного человека превышает 500 квадратных метров, то он не имеет право на получение пособия по безработице. Поскольку большинство людей живут в сельской местности и владеют землей, большая часть населения лишена социальных выплат. В любом случае размер социального пособия, составляющий 4–13 евро в течение 12 месяцев, является ничтожным и не соответствующим нуждам (ibid: 16).

Существует риск роста социальной нестабильности из-за ухудшения качества образования, медицинских услуг и культуры в Кыргызстане (Schwegler-Rohmeis et al. 2013: 18; ICG 2011). Кризис в этих сферах способствовал росту числа протестов и свержению правительства (ICG 2011). Также вызывают озабоченность крайняя бедность и социальная поляризация. Каждый третий гражданин Кыргызстана в 2008 г. жил в бедности, более 75% бедного населения проживают в сельской местности (Schwegler-Rohmeis et al. 2013: 18–19). Разрушение системы социального обеспечения в настоящее время компенсируется за счет индивидуальных действий (в основном денежных переводов, которые эмигранты регулярно отчисляют на родину). Подсчитано, что объем необлагаемых налогами средств, отправляемых кыргызскими мигрантами из-за рубежа, составляет 30–50% ВВП страны (BTI 2012: 14; Schwegler-Rohmeis et al. 2013: 20). Несмотря на то что приток денег в домохозяйство временно повышает его уровень благосостояния (Schwegler-Rohmeis et al. 2013: 10), это оказывает негативное влияние на развитие человеческого капитала в Кыргызстане в целом (Kroeger, Anderson 2011).

Охват работников профсоюзами составляет около 30%, и это самый высокий показатель на постсоветском пространстве, хотя коллективные договоры работников и работодателей в основном заключаются в государственном секторе, в то время как частный сектор достаточно плохо организован и неконтролируем (Baumann et al. 2013: 16). Кроме того, одной из самых серьезных проблем в сфере трудовых отношений остается задержка или невыплата заработной платы, связанная с халатностью, отсутствием должного управления и недостатком оборотных средств в организациях. В Кыргызстане систематически нарушаются трудовые права. Комментируя это, Вячеслав Брейво, заведующий отделением правовой защиты трудящихся Федерации профсоюзов Кыргызстана, назвал три наиболее распространенных случая: перевод с постоянной работы на временную, нарушения прав работников в правительственном секторе и нелегальный найм рабочих в серые сектора экономики (K-News 2014).

Эмиграция как стратегия «выхода»

Как следствие открытия границ, в последние годы сформировался массовый поток эмигрантов из стран Балтии в Западную Европу, из Кыргызстана – в Россию и Казахстан. Если мы добавим число временно занятых к числу постоянных трудовых мигрантов, получим, что Эстония направила за рубеж больше работников, чем Латвия (Nazans, Philips 2011: 8), – примерно 10% рабочей силы (см. Тиграк 2007). Число эмигрантов из Кыргызстана составляет около одного млн человек, хотя официальные цифры на 2011 г. составили 457 тыс. человек, из которых 416 тыс. работали в России (ЕАБР 2013: 8).

Существуют «выталкивающие» и «притягивающие» факторы, определяющие решение покинуть страну. В 2004 г. Эстония стала членом Евросою-

за, что сделало поиск работы за рубежом более доступным для ее граждан. Когда в 2006 г. Финляндия отменила все ограничения на свободное передвижение рабочей силы, возможности работать за границей расширились (The Estonian Economy 2008: 28). Кыргызстан находится в зависимости от соседей – Казахстана и России – как стран, принимающих трудовых мигрантов (Schwegler-Rohmeis et al. 2013: 20). По словам исследователя Асель Мурзакуловой, вступление Кыргызстана в Таможенный союз будет стимулировать отток 50% населения из страны (Шамшиев 2014).

Притеснение эстонских рабочих, связанное с политикой жесткой экономики после кризиса 2007–2009 гг., сказалось на миграционных настроениях. Желание искать вакансии за границей связано с недостатком работы и пессимистичными ожиданиями относительно заработной платы в Эстонии. По словам профессора Рейна Ахаса, у большинства неквалифицированных эстонских рабочих, занятых в Финляндии, не было другого выбора (Ahas 2012). Этот аргумент подтверждается опросом, проведенным среди эстонцев в 2010 г.: 40% граждан трудоспособного возраста боялись увольнений и 49% из них были недовольны своим продвижением по службе и перспективами, которые им предлагала организация (Кõge 2011). Такие оценки могут быть связаны с высокой численностью людей, долгое время остающихся безработными, этот показатель в Эстонии достигает максимума среди стран-членов ЕС. По показателям безработицы ситуация на рынке труда Эстонии хуже, чем в Греции, Ирландии, Латвии, Литве, Испании и Словакии, где безработными в течение более, чем одного года, остаются около 7% экономически активного населения. Эстонский случай демонстрирует, что вертикальная мобильность, основанная на иерархических отношениях, управляемых другими, является менее привлекательной для трудового мигранта, хотя и работа за рубежом часто является «последним шансом» для индивида (Ahas 2012).

Как и в случае с Эстонией, условия, стимулирующие трудовую миграцию из Кыргызстана, связаны с быстрыми экономическими реформами 1990-х гг. (Pelkmans 2005). Согласно отчету, выполненному по заказу Евразийского банка развития, основными факторами для мобильности граждан Кыргызстана были низкий уровень доходов и безработица в стране, демографический кризис в России и увеличение спроса на рабочую силу в Казахстане (ЕАБР 2013: 9). Причины трудовой миграции из Кыргызстана прослеживаются в характеристиках системы социального обеспечения страны исхода, особенно в южной части Кыргызстана. Роль правительства в решении некоторых социальных проблем бесспорна. Однако многие факторы, лежащие в основе социальных проблем, обусловлены реструктуризацией промышленности, урбанизацией и ростом населения, связаны с неспособностью правительства решать проблемы в условиях безработицы и неравномерности экономического развития регионов, что имеет решающее значение (Lukashova, Makenbaeva 2009: 32–33).

Отсутствие «голоса»

В Эстонии отправной точкой для трудовых отношений является относительная слабость или сила обеих сторон производственных отношений – и представительных органов работников (профсоюзы, советы рабочих), и работодателей. Гражданское движение, которое привело к новому обретению независимости в 1991 г., было связано с антикоммунистической политической мобилизацией (Ruutsoo 2003: 250). Сегодня слабость балтийского рабочего движения связывается с рядом причин (Crowley 2002: 5; Woolfson, Beck 2004: 227–228), в том числе с использованием стратегии индивидуального «выхода» вместо коллективных протестных акций.

Можно интерпретировать это отсутствие коллективного голоса, ссылаясь на советское наследие, которое до сих пор обуславливает содержание «выхода» и «голоса» в постсоветском обществе. Советские рабочие выражали свое недовольство индивидуально, а не коллективным способом: это могли быть спор, письма с жалобами, но чаще проявлялось в алкоголизме, прогулах, безделье или смене рабочего места (Clarke et al. 1993: 110). Сегодня такие индивидуальные средства выражения своего голоса все еще можно найти в странах Балтии, особенно – использование сценария «выхода», проявляющегося в оттоке рабочих с балтийского рынка труда посредством эмиграции из-за чрезмерного ухудшения условий труда.

В последние два года были осуществлены две крупных «атаки» правительства Кыргызстана на профсоюзы. В 2012 г. правительство приняло решение прекратить работу Фонда оздоровления трудящихся (ФОТ). Фонд, который с советских времен обеспечивал санаторно-курортный отдых для работников, был закрыт ради сохранения конкурентоспособности кыргызских предприятий, поскольку отчисления в него налагали определенное «бремя» на работодателей (Сколышева 2012). Фактически кыргызские предприниматели не испытывали излишнего давления в связи с социальными выплатами: размер страховых взносов составлял около 17,25% заработной платы, в то время как работники должны были заплатить 10%. Для сравнения, в других странах-членах СНГ соответствующие цифры составили 22% против 36,2% и один к девяти (ibid). Ударом по правам трудящихся стал так же инициированный в 2014 г. законопроект, отказывающий работникам «стратегических» отраслей¹ в праве на забастовку (Корнеев 2014).

Для объяснения этой ситуации подходит термин «двойного провала голоса» (*a double failure of voice*), который Вульфсон (Woolfson 2010) использовал для анализа кризиса в Литве, подразумевая, во-первых, уничтожение

¹ Предприятие может считаться стратегическим, если оно обеспечивает 2% ВВП страны. Международная конфедерация профсоюзов (The International Trade Union Confederation, ITUC) выразила свою озабоченность по поводу законопроекта, предполагающего ограничение права на забастовку.

и дискредитацию правительством «легитимных» каналов социального диалога о формировании национальной политики и, во-вторых, неспособность властей распознавать и реагировать на «дискурс недовольства», возникающий в низах в виде протеста и даже бунта. Схожая ситуация актуальна для Кыргызстана, где существует законопроект, предусматривающий запрет на забастовки для работников «стратегических» предприятий. С другой стороны, «провал» характеризует и действия самих граждан. Как выразился Эпп Калласте, одно из объяснений отсутствия забастовок в Эстонии состоит в неспособности граждан признать, что существуют проблемы, которые руководство организаций и правительство страны не готово решать (цит. по Ratt 2010).

Решающая роль государства

Эстония и Кыргызстан демонстрируют отношение к мигрантам как к автономным экономическим акторам, которые принимают рациональные решения, основываясь на собственных ресурсах (доходах, навыках и т.п.). Такое отношение со стороны государства даже не предполагает рассмотрение мигрантов в виде «человеческого капитала», они понимаются, скорее, как потоки людей. Хотя правительство Кыргызстана предпринимает усилия по оказанию помощи кыргызским трудовым мигрантам за границей (в виде юридических консультаций или предоставления возможностей профессиональной переподготовки), на деле оказывается, что в основном оно заинтересовано в денежных переводах мигрантов и снижении социального недовольства (Ormonbekova 2011: 287). Политика, проводимая в Эстонии и Кыргызстане, могла бы покончить с исходом граждан этих стран. Однако, несмотря на разные подходы к данному вопросу, логика действий правительств остается одинаковой. Финляндия привлекает эстонских мигрантов на работу. Присоединение к финской системе социального обеспечения – достаточно простая процедура для эстонских мигрантов. Например, в 2013 г. размер социальных пособий, полученных эстонскими семьями от администрации финской столицы, превысил объем выплат со стороны администрации эстонской столицы (Lotila 2013). В случае с Кыргызстаном Россия предлагает высокий спрос на разнорабочих и обеспечение им прожиточного минимума. Кроме того, Россия фактически запустила программу по превращению мигрантов из Центральной Азии в российских граждан: получить гражданство России стало проще, чем разрешение на работу (Kalybekova 2014).

В какой степени выход работников с рынка труда привлек внимание правительств Эстонии и Кыргызстана? В Кыргызстане существует молчаливый консенсус между правительством и оппозицией не поднимать вопрос эмиграции (Мурзакулова 2014). В то время как кыргызские политики избрали стратегию молчания, эстонская администрация пытается не придавать проблеме большого значения. Министр социальных дел Эстонии

Ханно Певкур не считает, что намерение 77 тыс. эстонцев покинуть страну в поисках работы, является проблемой (Raus 2010). По его словам, потенциал для эмиграции находится в прямой зависимости от текущей экономической ситуации, и стремление эмигрировать пойдет на спад, как только кризис будет преодолен. Случай Кыргызстана свидетельствует о том, что эмиграция может временно облегчить проблемы занятости в стране, но не является устойчивым стабилизатором рынка труда (Schwegler-Rohmeis et al. 2013: 10). Кроме того, хотя граждане Кыргызстана уже непосредственно сталкиваются с государственной властью, организуя акции протеста, неспособность администрации обеспечить население необходимыми товарами и услугами подрывает их готовность выполнять такие гражданские обязанности, как законопослушание, уплата налогов и служба в армии (Ruget, Usmanalieva 2007). Асель Мурзакулова (2014) выразила обеспокоенность по поводу развития гражданского общества в Кыргызстане. Тот факт, что 17–29-летние граждане составляют почти половину мигрантов, влечет за собой их неучастие в политической жизни государства. Это блокирует развитие нового типа демократического суверенного государства, которое не может функционировать из-за отсутствия, пожалуй, наиболее демократически настроенной части населения.

Заключение

Какие уроки можно извлечь из теории выхода, голоса и верности Хиршмана в связи с рассмотренными случаями? Согласно теории, ухудшение определенного продукта или, например, «качества жизни», связано со следующим парадоксом: «Быстрый выход клиентов с высоким уровнем сознания – ситуация, которая парализует голос, лишая его основных агентов – связан с наличием заменителей более высокого качества, имеющих более высокую цену» (Hirschman 1970: 51). Если мы продолжим мысль Хиршмана о высококвалифицированных и сознательных клиентах, которые выступают действующими лицами на рынке труда, то окажется, что те, кто имеет лучшие возможности для артикуляции проблем и требований, уходят первыми, а те, что остаются, вряд ли поднимут голову в результате ухудшения ситуации, даже если они действительно находятся в бедственном положении. В свете рассмотренных случаев это означает, что не-граждане ЕС в Эстонии, бедные и пожилые люди в Эстонии и Кыргызстане – это те, кто остается, когда страну покидают «высококвалифицированные и сознательные потребители», способные артикулировать проблемы.

Что касается верности, показательны заявления главы Министерства социальных дел Эстонии Ханно Певкура о склонности людей искать удачу по всему миру в конечном итоге возвращаясь домой, которое основано на принятии желаемого за действительное: министр считает, что эмигранты останутся верными своей стране. Такая логика мышления основывается

на понятии верности Хиршмана: верность выступает фактором снижения вероятности «выхода» и увеличения вероятности «голоса» (Hirschman 1970: 77). Следовательно, лояльный гражданин может оставаться таковым, не будучи влиятельным до тех пор, пока он или она ожидает, что кто-то будет действовать или произойдет что-то, улучшающее ситуацию. Однако трудно поверить, что, например, кыргызские мигранты остаются верными своей родине в условиях, когда слабость государства оказывает негативное воздействие на чувство коллективного членства, а субнациональные идентичности укрепляются (Rugot, Usmanalieva 2007).

Тем не менее, массовый отток населения может содержать предпосылки для перемен, по крайней мере, когда мы говорим о такой выгодно расположенной стране, как Эстония. По словам Хиршмана (Hirschman 1993: 176), «выход влечет за собой износ организации, чтобы повысить ее конкурентоспособность», то есть чтобы повысить качество услуг и объем получаемой выгоды. Это соответствует идеям Мозеса (Moses 2005) о том, что увеличение мобильности повышает скорость реагирования правительства на требования граждан. Можно утверждать, что в мышлении эстонских и кыргызских правительств наметился парадигмальный сдвиг в сторону логики обмена (March, Olsen 1989), формирующий такую экономическую структуру, которая представляет мигрантов в виде «истинно экономических людей» в большей степени, чем вовлекает мобильных граждан в процесс принятия решений на родине. Это укрепляет узы лояльности вне зависимости от «глобальной национальной политики» (Levitt, de la Dehesa 2003) и «транснационализма мигрантов» (Bauböck 2003) из стран со значительным оттоком людей.

Выражения признательности

Финансирование данного исследования осуществлялось Академией наук Финляндии в рамках гранта № 265572 «Индустриальное гражданство и трудовая мобильность в Евросоюзе: Центр исследования мигрантов на эстонско-финском и албано-итальянском рынках труда». Руководитель проекта – Натан Лилли.

Список источников

ЕАБР. *Последствия вступления Кыргызстана в Таможенный союз и ЕЭП для рынка труда и человеческого капитала страны*. Санкт-Петербург: Евразийский банк развития, 2013.

K-news. *Три слабых звена защиты прав трудящихся*, 2014 // <http://www.knews.kg/society/47850/> (дата обращения: 01.11.2014).

Корнеев С. *Трудящихся Киргизии хотят лишить права на забастовку*, 2014 // <http://comstol.info/2014/03/politika/8733> (дата обращения: 1.11.2014).

Мурзакулова А. *Три мифа о пользе трудовой миграции для Кыргызстана*, 2014 // <http://goo.gl/Vg7ZyU> (дата обращения: 20.08.2014).

Сколышева М. *В Кыргызстане ликвидирован Фонд оздоровления трудящихся*, 2012 // <http://goo.gl/ODhm0M> (дата обращения: 10.09.2014).

- Шамшиев С. Асель Мурзакулова: *После вступления Кыргызстана в Таможенный союз может уехать половина населения страны*, 2014 // <http://goo.gl/thoHLM> (дата обращения: 20.08.2014).
- Ahas R. *Rein Ahas: kellele on kasulik Soomes töötamine?* 2012 // <http://goo.gl/tMi9z2> (дата обращения: 01.11.2014).
- Ainsaar M. Changes in the Well-being of Social Groups in the Baltic States from 1990 to 2009 // M. Lauristin (ed.) *Estonian Human Development Report 2010/2011*. Tallinn: AS Eesti Ajalehed, 2011: 82–87.
- Allen M., Tüselmann H-J. All Powerful Voice? The Need to Include "Exit", "Loyalty" and "Neglect" in Empirical Studies Too // *Employee Relations*. 2009. 31 (5): 538–552.
- Badalov U. *Kyrgyzstan's Emigration Challenge*, 2011 // <http://goo.gl/ЮКС9n> (дата обращения: 05.11.2014).
- Vauböck R. Towards a Political Theory of Migrant Transnationalism // *International Migration Review*. 2003. 37 (3): 700–723.
- Baumann A., Jansova E., Saar E. *Transition from School to Work in Kyrgyzstan: Results of the 2011/12 Transition Survey*. Turin: European Training Foundation, 2013.
- BTI 2012: Kyrgyzstan Country Report*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 2012.
- Clarke S., Fairbrother P., Burawoy M., Krotov, P. *What about the Workers? Workers and the Transition to Capitalism in Russia*. London: Verso, 1993.
- Crowley S. Explaining Labor Quiescence in Post-Communist Europe: Historical Legacies and Comparative Perspective // *Center for European Studies Central and Eastern Europe Working Paper*. 2002. (55).
- The Estonian Economy: Current Status of Competitiveness and Future Outlooks*. Tallinn: Estonian Development Fund, 2008.
- ETK. Suomi ja Viro: Sosiaaliturvamaksut maksetaan usein väärään maahan, 2014 // <http://goo.gl/cLJDcn> (дата обращения: 03.11.2014).
- European Commission. *Employment and Social Developments in Europe 2012*. Brussels: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, 2012.
- Hazans M., Philips K. The Post-Enlargement Migration Experience in the Baltic Labor Markets // *IZA Discussion Paper 5878*, 2011.
- Hirschman A. O. *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1970.
- Hirschman A. O. Exit, Voice, and the Fate of the German Democratic Republic: An Essay in Conceptual History // *World Politics*. 1993. 45 (2): 173–202.
- Hoffmann B. Bringing Hirschman Back In: "Exit", "Voice" and "Loyalty" in the Politics of Transnational Migration // *The Latin Americanist*. 2010. 54 (2): 57–73.
- ICG. Central Asia: Decay and Decline // *International Crisis Group Asia Report N201*, 2011.
- Kalybekova A. *Kyrgyzstan Ponders the Impact of Russia's Citizenship Law Amendments*, 2014 // <http://goo.gl/IJdTm> (дата обращения: 10.09.2014).
- Kroeger A., Anderson K. Remittances and Children's Capabilities: New Evidence from Kyrgyzstan, 2005–2008 // *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Discussion Papers 1170*, 2011.
- Kõre J. Euroopa Liidu proletaarlased ühinevad, 2011 // <http://goo.gl/7gtXTz> (дата обращения: 01.11.2014).
- Levitt P., de la Dehesa R. Transnational migration and the redefinition of the state: Variations and explanations // *Ethnic and Racial Studies*. 2003. 26 (4): 587–611.

- Lotila S. *Suomelta menee miljoonia virolaisten sosiaalitukiin*, 2013 // <http://goo.gl/Yo9ztw> (дата обращения: 01.11.2014).
- Lukashova I., Makenbaeva I. *Impact of the Global Financial Crisis on Labour Migration from Kyrgyzstan to Russia: Qualitative overview and quantitative survey*. Bishkek: OSCE/ACTED, 2009.
- March J. G., Olsen, J. P. *Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics*. New York: The Free Press, 1989.
- Moses J. W. Exit, Vote and Sovereignty: Migration, States and Globalization // *Review of International Political Economy*. 2005. 12 (1): 53–77.
- Ormonbekova L. Equivocal Claims: Examining Labour Migration Regimes with Ambivalent Control Claims – Central Asian States' Policies on Migration Control // E. Guild, S. Mantu (eds.) *Constructing and Imagining Labour Migration: Perspectives of Control from Five Continents*. Farnham: Ashgate, 2011: 277–292.
- Ottati G. D. Exit, Voice and the Evolution of Industrial Districts: The Case of the Post-World War II Economic Development of Prato // *Cambridge Journal of Economics*. 2003. 27 (4): 501–22.
- Pelkmans M. On Transition and Revolution in Kyrgyzstan // *Focaal*. 2005. (46): 147–157.
- Piore M. J. *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press, 1979.
- Ratt K. Analüütik: eestlased ei pea streikimist efektiivseks, 2010 // <http://goo.gl/wOvx74> (дата обращения: 01.11.2014).
- Raus L. Pevkur: tuhandete soov Eestist lahkuda pole problem, 2010 // <http://goo.gl/ewYsOR> (дата обращения: 01.11.2014).
- Rothstein V. *Just Institutions Matter. The Moral and Political Logic of the Universal Welfare State*. Cambridge: Cambridge University Press, 1998.
- Ruget V., Usmanalieva B. The impact of state weakness on citizenship: a case study of Kyrgyzstan // *Communist and Post-Communist Studies*. 2007. 40 (4): 441–468.
- Ruutsoo R. Kansalaisyhteiskunta ja sen rooli Baltian maiden lähihistoriassa // H. Melin, J. Nikula (eds.) *Yhteiskunnallinen muutos*. Tampere: Vastapaino, 2003: 245–252.
- Schwegler-Rohmeis W., Mummert A., Jarck K. *Study "Labour Market and Employment Policy in the Kyrgyz Republic"*. Bonn: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, 2013.
- Tilastokeskus, 2014 // <http://www.stat.fi/> (дата обращения: 01.11. 2014).
- Tirpak M. *Migration in EU8 countries*. Warsaw: International Monetary Fund, Regional Office for Central Europe and Baltics, 2007.
- Vaughan-Whitehead D. Introduction: Has the Crisis Exacerbated Work Inequalities? // D. Vaughan-Whitehead (ed.) *Work Inequalities in the Crisis: Evidence from Europe*. Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2011: 1–37.
- Woolfson C. "Hard times" in Lithuania: Crisis and "Discourses of Discontent" in Post-Communist Society // *Ethnography*. 2010. 11 (4): 487–514.
- Woolfson C., Beck M. The End of Labor Quiescence? Industrial Unrest in Contemporary Lithuania // *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 2004. 20 (2): 227–251.

Перевод с английского: Дарья Скибо