
МИРОВАЯ ХОЗЯЙСТВЕННАЯ СИСТЕМА WORLD ECONOMIC SYSTEM

© Жуликова О.В., Синотина Н.М., 2020
УДК 314.744
DOI 10.20310/1819-8813-2020-15-1(108)-65-74

Влияние высококвалифицированной миграции на принимающие страны на примере Швейцарии

Ольга Валентиновна ЖУЛИКОВА, Наталия Михайловна СИНОТИНА

ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации»

119606, Российская Федерация, г. Москва, пр-т Вернадского, 84

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7424-7247>, e-mail: ov.zhulikova@igsu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2328-2202>, e-mail: nasinotina@yandex.ru

Impact of highly skilled migration on host countries in Switzerland

Olga V. ZHULIKOVA, Nataliya M. SINOTINA

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration

82 Vernadsky Ave., Moscow 119606, Russian Federation

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7424-7247>, e-mail: ov.zhulikova@igsu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2328-2202>, e-mail: nasinotina@yandex.ru

Аннотация. В последние годы растет миграция высококвалифицированных специалистов. Современная экономика, образование и наука все больше полагаются на использование человеческого опыта для повышения эффективности своей деятельности. Иммиграционная политика многих стран направлена на привлечение большего числа высококвалифицированных специалистов, в том числе политика Швейцарии. При этом государство должно понимать, какие последствия несет за собой такая иммиграция. Определение последствий является целью данной работы. Для понимания феномена миграции высококвалифицированных специалистов необходимо рассмотреть подходы к его определению, теоретическое обоснование, включающее теорию «утечки мозгов», в которой объяснялись негативные последствия миграции высококвалифицированных специалистов в странах отправления, «привлечения мозгов», где были описаны положительные эффекты от данной миграции на принимающие страны, структурную теорию Д. Госса и Б. Линдквиста, в которой анализировалось участие государственных институтов в привлечении высококвалифицированных специалистов, теорию Р. Иредейла, включавшую влияние международных соглашений и интернационализации образования на миграцию данных специалистов, а также транснациональную теорию, в которой объяснялось влияние глобализации на перемещение людей, в том числе работников с высокой квалификацией. Также были описаны возможные последствия от привлечения высококвалифицированных специалистов к странам отправления и назначения. Для того чтобы наглядно отобразить все эффекты, вызванные миграцией данных специалистов, была взята Швейцария, которая занимает первое место в Глобальном индексе конкурентоспособности 2019 г. В результате было выяснено, что миграция высококвалифицированных специалистов несет положительные и отрицательные последствия. Особую обеспокоенность вызывают ксенофобные настроения, которые могут возникнуть в принимающем обществе. Дальнейшие исследования могут вестись в двух направлениях:

анализирование экономических и культурных угроз, которые несет собой данная миграция. Результаты работы могут быть использованы в дальнейших исследованиях на эту тему, в том числе в анализе влияния высококвалифицированных мигрантов на социально-экономическое положение России.

Ключевые слова: высококвалифицированные специалисты; миграция; интеграция; ксенофобия; угрозы

Для цитирования: Жуликова О.В., Синотина Н.М. Влияние высококвалифицированной миграции на принимающие страны на примере Швейцарии // Социально-экономические явления и процессы. 2020. Т. 15. № 1 (108). С. 65-74. DOI 10.20310/1819-8813-2020-15-1(108)-65-74.

Abstract. In recent years, the migration of highly qualified specialists has been increasing. Modern economics, education and science increasingly rely on the use of human experience to improve their performance. The immigration policy of many countries is aimed at attracting more highly qualified specialists, including the policy of Switzerland. At the same time, the State must understand the consequences of this immigration. The determination of these effects is the purpose of this work. In order to understand the phenomenon of migration of highly skilled professionals, it is necessary to consider approaches to its definition; a theoretical rationale, including “brain drain” theories, which explained the negative effects of migration of highly skilled professionals in sending countries; “brain gain”, where the positive effects of a given migration to host countries have been described; the structural theory of Goss and Lindqvist, which analyzed the participation of state institutions in attracting highly qualified specialists; Iredale's theory, which included the impact of international agreements and the internationalization of education on the migration of these professionals; and transnational theory, which explained the impact of globalization on the movement of people, including highly skilled workers. Authors also described the possible consequences of attracting highly qualified specialists to sending and destination countries. In order to demonstrate all the effects caused by migration of these specialists, Switzerland was taken, which ranks first in the 2019 Global Competitiveness Index. As a result, it was found that migration of highly qualified specialists has positive and negative consequences. The xenophobic attitudes that may arise in the host society is of particular concern. Further research can be conducted in two areas: the analysis of the economic and cultural threats posed by this migration. The results of the work can be used in further research on this topic, including in the analysis of the impact of highly skilled migrants on the social and economic situation of Russia.

Keywords: highly qualified specialists; migration; integration; xenophobia; threats

For citation: Zhulikova O.V., Sinotina N.M. Vliyaniye vysokokvalifitsirovannoj migratsii na primimayushchiye strany na primere Shvejtsarii [Impact of highly skilled migration on host countries in Switzerland] // *Sotsial'no-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy. – Social-Economic Phenomena and Processes*. 2020, vol. 15, no. 1(108), pp. 65-74. DOI 10.20310/1819-8813-2020-15-1(108)-65-74. (In Russian, Abstr. in Engl.)

Процессы высококвалифицированной миграции начались после Второй мировой войны и усилились в девяностые годы XX в. В настоящее время многие страны в своей иммиграционной политике уделяют большое внимание привлечению высококвалифицированных специалистов. Так, в Великобритании в 2018 г. был издан документ¹, в котором говорится, что приоритет среди мигрантов, не являющихся жителями стран Евросоюза, будет

отдан высококвалифицированным специалистам. В связи с этим встает вопрос, каковы могут быть последствия высококвалифицированной миграции на принимающие страны.

В науке отсутствует единый подход к определению высококвалифицированных специалистов. Большинство специалистов сходятся на том, что данные мигранты обладают высшим образованием или навыками, приобретенными через опыт работы. В одном из докладов Организации экономического сотрудничества и развития размер заработной платы также является тем, что определяет высококвалифицированного специалиста [1].

¹ The UK's future skills-based immigration system // HM Government. URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/766465/The-UKs-future-skills-based-immigration-system-print-ready.-pdf (accessed: 26.12.2019).

Европейский союз дает несколько определений данным мигрантам. В глобальном контексте высококвалифицированный мигрант – это лицо, имеющее квалификацию менеджера, руководителя, специалиста или технического специалиста, перемещающееся по внутренним рынкам труда транснациональных корпораций и международных организаций, или тот, кто ищет работу на международном рынке труда. В контексте Европейского союза – это гражданин третьей страны, который ищет работу в государстве-члене Евросоюза и обладает необходимой компетенцией и более высокой профессиональной квалификацией².

Согласно Международной организации по миграции, высококвалифицированный мигрант – это работник-мигрант, который благодаря своему высокому уровню образования или профессиональному опыту получил уровень навыков или квалификации, необходимый для высококвалифицированной профессии³.

Отсутствие общепризнанного определения отражается в проблемах, связанных с признанием квалификаций в разных странах. Так, страны используют различные методы отбора высококвалифицированных специалистов. Первый способ – система начисления баллов. В рамках данной системы индивидуальные характеристики заявителя имеют значение – возраст на момент подачи заявления, уровень образования, профессиональный опыт, знание языка назначения и другие критерии, связанные с высокой производительностью на рынке труда. При получении порогового количества баллов выдается виза.

Другим способом является иммиграция высококвалифицированного специалиста при условии наличия предложения о работе. Работодатели ходатайствуют от имени заявителя на получение визы и должны продемонстрировать, что заявитель обладает профессиональными навыками, которые необходимы для эффективной работы данного предприятия.

² Highly qualified migrant // European Commission. URL: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european-migration_network/glossarysearch/highly-qualified-migranten (accessed: 26.12.2019).

³ Glossary on migration // IOM. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf (accessed: 26.12.2019).

Во второй половине XX в. миграция трудовых ресурсов стала расти, что было вызвано различной заработной платой в разных странах. В 90-х гг. XX в. компьютерная, информационная и высокотехнологичная революции начали быстро распространяться по всему миру. Они способствовали росту спроса на высококвалифицированных работников в странах ОЭСР и мире [2]. Другой причиной увеличения высококвалифицированной миграции является глобализация мировой экономики, которая изменила международную специализацию в производстве. Это привело к росту спроса на высококвалифицированных работников в странах с развитой экономикой, но уменьшило спрос на низкоквалифицированных работников.

Среди теорий миграции высококвалифицированных специалистов особое место занимает теория «утечки мозгов» (“brain drain”). Понятие «утечки мозгов» было впервые разработано в Великобритании в 1963 г. для обозначения эмиграции британских ученых в Северную Америку. Впоследствии этот термин широко использовался и применялся для миграции из бедных регионов в западный мир. Согласно данной теории страны Севера привлекают квалифицированных специалистов из стран Юга, которые в последствии страдают от потери человеческого капитала. Таким образом, высококвалифицированная миграция в данной теории понимается как негативное и разрушительное явление для стран отправления [3].

Эта пессимистическая парадигма начала подвергаться сомнению в 90-х гг. XX в., был сделан акцент на возможные преимущества квалифицированной миграции для отправляющих стран. Возникла теория «привлечения мозгов» (“brain gain”), ключевыми позициями которой являются влияние денежных переводов мигрантов в страны-происхождения на развитие экономики государства; возвратная или «циркулярная» миграция и ее преимущества для стран-отправления; роль диаспор в экономическом и политическом развитии. В своей работе Ж.-Б. Мейер говорит о расширяющейся роли диаспор в развитии экономик отправляющих стран, создании формальных или неформальных сетей (таких как программы обмена студентами) или спо-

собствовании политических изменений в странах отправления [4].

Следующая теория высококвалифицированной миграции была разработана в 1995 г. Д. Госсом и Б. Линдквистом. Согласно их теории, данный вид миграции – комплекс индивидуальных действий и социальных структур. Особое внимание уделялось роли государства в привлечении высококвалифицированных специалистов и специальных институтов миграции. Государство вводит специальные меры для ограничения нежелательной миграции: тесты на проверку технических и лингвистических знаний, сертификацию навыков. Также существуют важные индивидуальные и организационные агенты, которые не только предоставляют возможности трудоустройства, но и напрямую нанимают работников и осуществляют косвенный контроль над наймом путем установления квалификации для работы [5].

В 1999 г. Р. Иредейл в своей работе написал о том, что политика государства по установлению международных отношений с другими странами путем заключения соглашений способствует увеличению потоков высококвалифицированных мигрантов. Особое внимание в его теории уделялось интернационализации высшего образования, которое способствует привлечению молодых специалистов в страну назначения. В своей работе он рассматривает вопрос, каким образом должна выстраиваться государственная иммиграционная политика: необходимо ли поощрение временной или постоянной высококвалифицированной миграции; какой должна быть минимальная оплата труда для таких специалистов; какой системы отбора следует придерживаться; каким образом можно защитить рабочие места для местных жителей; как обеспечить успешную интеграцию работников с высокой квалификацией в общество [6].

В начале XXI в. появилась новая теория миграции – транснациональная. Это может быть связано с улучшением технических возможностей мигрантов по поддержанию связей с местами своего происхождения через различные средства связи, а также переводом денег через глобальные банковские системы. Эти условия привели к формированию транснациональных социальных полей, которые соединяют взаимосвязанные территории и социальные пространства вне зависимости от национальных границ, что увеличивает потоки высококвалифицированной миграции [7].

Было предпринято несколько попыток классифицировать высококвалифицированных специалистов и их модели мобильности. В. Гулд в 1988 г. разработал типологию квалифицированной международной миграции, основанную на типах движения, связанных с уровнями экономического развития. Аналогичный подход был предложен И. Логаном в 1992 г., который подчеркнул географическое направление миграции между и внутри более и менее развитых стран. Специалист Д. Салт в своей работе дает классификацию высококвалифицированных мигрантов.

1. Корпоративные передвижения – перемещение в пределах крупных организаций-работодателей. Часто действия связаны с развитием карьеры и обучением или спецификой работы отдельных специалистов (специалисты по производству, маркетингу или исследованиям).

2. Инженеры, приезжие пожарные, строители – это люди, чей переезд связан с особыми профессиональными навыками, которыми они обладают. Миграция может происходить в рамках транснациональных корпораций в пределах конкретного проекта.

3. Специалисты, работающие в секторах здравоохранения, образования или неправительственных организациях. Набор персонала в данных сферах часто осуществляется на индивидуальном уровне и для срочных контрактов за рубежом.

4. Специалисты-консультанты – люди, занимающиеся консультированием для ряда бизнес-услуг.

5. Развитие личной карьеры и обучение – в данную группу входят многие молодые люди на самых ранних этапах своей карьеры, ищущие опыт работы за рубежом.

6. Духовенство и миссионеры – религиозные и квазирелигиозные ордена традиционно отправляют своих приверженцев за границу на разные промежутки времени. Эти специалисты могут совпадать с другими типами экспатриантов, особенно с медицинскими работниками и работниками в области образования.

7. Артисты, спортсмены – это очень разнообразная группа, ее представители перемещаются по всему миру, часто на короткие периоды.

8. Преподаватели, в том числе исследователи и студенты, высших учебных заведений – в настоящее время происходит значительный обмен учеными и исследователями из различных университетов и аналогичных учрежде-

ний. Все больше молодых людей обучаются за границей как на первом, так и на более высоком уровне.

9. Военнослужащие обычно исключаются из рассмотрения в качестве мигрантов. Тем не менее значительное количество офицеров и других специалистов, несомненно, войдет в определение высококвалифицированных военных.

Мотивы миграции каждого из этих типов различны. Для большинства из них переезд отражает приоритеты, которые работодатели используют при распределении своих кадровых ресурсов на международном уровне. В других случаях переезды связаны с частотой зарубежных проектов и необходимостью нанимать сотрудников по контракту на ограниченные периоды. Для некоторых людей мотивацией служат их индивидуальные решения и стремления [1].

Среди причин, по которым высококвалифицированные специалисты эмигрируют в другую страну, выделяют размер заработной платы. Группой людей, среди которых данный фактор – мотивирующий, являются выпускники университетов, медицинские работники, инженеры и специалисты в сфере компьютерного программирования [8].

Другой причиной можно назвать возможности трудоустройства. Не всегда высококвалифицированному специалисту удастся найти место работы, соответствующее его специализации или квалификации. Это может привести к решению о смене места жительства и переезде в другую страну.

Профессиональный рост – третья причина высококвалифицированной миграции. Для квалифицированного мигранта, который уже работает, доступ к возможностям профессионального развития, таким как повышение квалификации и более разнообразный опыт, может стать веской причиной для смены страны проживания.

Также выделяются существующие профессиональные и социальные сети. Так, для некоторых высококвалифицированных мигрантов наличие корпоративных сетей является поводом для переезда, для других – знакомые коллеги за границей, которые позволяют узнать о профессиональных возможностях той или иной страны.

Последней причиной выделяют социально-экономические условия в странах происхождения. Так, наличие более широкого социально-экономического и политического

климата в стране влияет на намерение человека эмигрировать (некоторые квалифицированные мигранты вынуждены покинуть свою страну происхождения в качестве просителей убежища или беженцев).

Среди последствий высококвалифицированной миграции на страны отправления можно выделить: приток в страну денежных поступлений от высококвалифицированных мигрантов своим семьям; снижение социальной напряженности, которая может быть вызвана невозможностью найти рабочее место работником высокой квалификации; экономический ущерб от потери части трудовых ресурсов и финансовых затрат на общеобразовательную и профессиональную подготовку.

Среди последствий высококвалифицированной миграции на принимающие страны выделяют приток человеческого капитала. Принимающие страны выигрывают от притока студентов или работников, которые часто имеют востребованные или уникальные навыки, необходимые в производстве или науке. Даже если иностранные студенты, научные работники или другие высококвалифицированные специалисты возвращаются на родину, результаты их исследований или работы остаются в стране назначения.

Также выделяется формирование «сети знаний». Высококвалифицированные мигранты обычно поддерживают контакты с бывшими коллегами, профессорами и соискателями в процессе формирования международных сетей. Сеть также расширяется за счет студентов, которые учатся за границей, а затем возвращаются домой после окончания учебного заведения. Это способствует развитию сотрудничества между специалистами разных стран. Примером такого международного взаимодействия является соавторство научных работ. Такие сети могут оказаться весьма плодотворными как для стран происхождения, так и для стран назначения с точки зрения обмена знаниями и полезных контактов.

Другими последствиями являются привлечение иностранных инвестиций, увеличение социальной напряженности из-за роста конкуренции на национальном рынке труда, возможные этнические конфликты.

В качестве примера, как высококвалифицированная миграция может влиять на принимающее общество, можно рассмотреть Швейцарию. Данная страна занимает первое место в 2019 г. по привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов в

Глобальном индексе конкурентоспособности, представляющим собой сравнительный отчет, в котором измеряется способность стран конкурировать за таланты [9].

Вскоре после Второй мировой войны в Швейцарии произошел экономический бум, что привело к росту спроса на рабочую силу. Основной капитал Швейцарии оставался в целом нетронутым во время войны, и нехватка рабочей силы начала ощущаться раньше, чем в других европейских странах. В 1948 г. Швейцария была одной из первых европейских стран, которая активно привлекла иностранных работников, подписав договор о найме с Италией. В отличие от других стран Западной Европы, в Швейцарии не было государственных агентств по подбору работы для иностранных работников. Вместо этого набор был организован самими работодателями. В 1963 г. Швейцария начала постепенно контролировать трудовую иммиграцию, установив ограничение по числу иностранных работников на одно учреждение. Уже в 1970 г. доля иностранцев среди населения Швейцарии была выше 16 %. В то время около трех четвертей иностранного населения были родом из соседних с Швейцарией стран: Италия, Испания, Германия, Франция и Австрия. В связи с быстрым экономическим развитием Италии, а также экономическим развитием и демократизацией в Испании иммиграция в Швейцарию стала менее привлекательной для иммигрантов из этих стран.

В 1991 г. швейцарское правительство ввело так называемую «модель трех кругов». Согласно этой концепции, иммигрантам из Европейской экономической зоны был предоставлен преференциальный статус (первый круг). Если спрос на рабочую силу не может быть удовлетворен иммигрантами из этих стран, на работу могут быть приняты работники из США, Канады, Австралии и Новой Зеландии (второй круг). Специалисты из других стран относились к третьему кругу. Наряду с изменением политики трудовая миграция из стран, не входящих в ЕЭЗ, постепенно ограничивалась высококвалифицированными иностранцами [10]. Эти иммигранты по большей части происходили из Северной и Западной Европы, а также из Северной Америки. Они имели более высокую квалификацию, чем швейцарцы, и более высокую заработную плату, поскольку работали в конкурентных секторах экономики, таких как банковское дело, страхование или фармацевтика.

В настоящее время в Швейцарии для граждан Евросоюза действует режим свободного перемещения. Иммиграционная политика в отношении граждан, происходящих не из Евросоюза, направлена на привлечение лишь квалифицированных мигрантов. К квалифицированным специалистам могут относиться руководители, специалисты и другие работники, которые, во-первых, должны иметь высшее образование, во-вторых, несколько лет профессионального опыта. Граждане третьих стран могут быть наняты только в том случае, если в Швейцарии или в стране-члене ЕС/ЕАСТ не найдется человек с эквивалентной квалификацией⁴.

Швейцарская политика нацелена на интеграцию высококвалифицированных мигрантов в общество. Заявленная цель политики интеграции иммигрантов – «существование постоянного швейцарского и иностранного населения на основе ценностей Федеральной конституции, взаимного уважения и терпимости»⁵. Федеральное правительство взяло на себя ведущую роль в интеграции иммигрантов с конца 1990-х гг., но делегировало большинство процессов интеграции и натурализации своим кантонам и муниципалитетам. Наиболее важными мерами интеграции являются владение швейцарским национальным языком (немецким, французским, итальянским или ретороманским). Другие меры включают в себя понимание швейцарской общественной жизни, швейцарских законов и правовой системы.

Также предусматривается, что иммигранты прилагают усилия для повышения своей квалификации и навыков. Местные органы власти, отвечающие за реализацию интеграционных политик, обязаны оказывать поддержку иммигрантам в выполнении этих требований, например, путем предоставления иностранцам информации о языковых и учебных курсах. В интеграции высококвалифицированных мигрантов также участвуют некоммерческие организации.

А. Афонсо утверждает, что Швейцария – интересный случай, поскольку на ее примере можно увидеть влияние массовой иммигра-

⁴ Non-EU/EFTA nationals // State Secretariat for Migration SEM. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/en/home/themen/arbeit/nicht-eu_efta-angehoerige.html (accessed: 26.12.2019).

⁵ Federal Act on Foreign Nationals and Integration // The Federal Council. URL: <https://www.admin.ch/opc/en/classified-compilation/20020232/index.html> (accessed: 26.12.2019).

ции на относительно небольшую принимающую страну и то, как правительство может со временем справиться с этим явлением и связанными с ним проблемами. Большинству стран, ориентированных на привлечение мигрантов, пришлось столкнуться с двумя антагонистическими динамиками – спрос на дешевую рабочую силу со стороны экономики и скрытая ксенофобия среди граждан. Эти черты были чрезвычайно обострены в Швейцарии. В то время, как очень высокий уровень экономической активности и структурная нехватка рабочей силы сделали иммиграцию жизненно важным элементом национальной экономики, народная ксенофобия нашла выражение через прямую демократию, оказав огромное давление на швейцарские власти в этой области [11].

В начале XXI в. иностранные рабочие в Швейцарии занимали две крайности на рынке труда. С одной стороны, низкоквалифицированные иммигранты, выполнявшие работу, которую швейцарцы не хотели делать; с другой стороны, высококвалифицированные и хорошо оплачиваемые иностранцы, выполнявшие работу, которую швейцарцы не могли сделать. Иммиграция имела важные культурные последствия: возник страх (“Überfremdung”) потерять мифическую швейцарскую идентичность.

Что касается отношения к высококвалифицированным мигрантам в обществе после 2010 г., в феврале 2014 г. швейцарские избиратели одобрили инициативу, которая направлена на контроль иммиграции между Швейцарией и странами ЕС. Специалисты К. Дил, Т. Хинц и К. Ауспург утверждают, что это может быть связано с несколькими причинами. Во-первых, это желание связано с экономической угрозой, во-вторых, с культурной угрозой.

С точки зрения экономической угрозы коренные жители могут в зависимости от их индивидуальных особенностей чувствовать, что крупномасштабная иммиграция усиливает конкуренцию за ресурсы, такие как рабочие места или заработные платы, особенно в период экономического кризиса. Экономическая угроза также может возникнуть, если местные жители считают, что иммиграция усиливает фискальное давление на системы социального обеспечения в целом. Опасения по поводу влияния мигрантов на и без того напряженные рынки жилья также могут способствовать возникновению такого рода угроз. Общий

размер групп мигрантов является важным фактором в потенциальном восприятии экономической угрозы.

Также мигранты могут восприниматься с точки зрения культурной угрозы. Антииммиграционные настроения усиливаются, когда иммигрируют культурно разнородные группы, им придается большая значимость в обществе, и эти группы воспринимаются как формирующие сегрегированные «сообщества». Зачастую культурная угроза улавливается, если посмотреть на долю мигрантов из стран, не входящих в Евросоюз. В исследовании М. Хелблинга говорится о том, что респонденты, считающие, что швейцарская культура находится в опасности, обычно имеют более враждебное отношение как к немецким, так и к сербским мигрантам, но этот эффект гораздо сильнее для последней группы [12].

Переходя к Швейцарии, что касается экономической угрозы, то большое количество высококвалифицированных мигрантов может вызывать опасения среди квалифицированных местных жителей, что их заработные платы могут снизиться или что их трудовая вертикальная мобильность будет заблокирована. Культурная угроза может исходить от слишком похожих групп, поскольку они могут восприниматься как угроза размывания собственной культуры. Например, сторонники инициативы жаловались, что дети в детском саду говорят на «стандартном немецком языке», а не на швейцарском немецком.

В 2013 г. в Швейцарию иммигрировали 167000 иностранцев, большинство из которых были европейцами (128000; из них 103000 из стран ЕС-17). Особенность швейцарской миграционной политики, как было сказано выше, заключается в том, что мигранты в Швейцарии имеют высокую квалификацию. В 2013 г. немцы были самой крупной группой: 26400 человек переехали в страну. Миграция из Восточной Европы была на гораздо более низком уровне (только 453 мигранта из Хорватии были зарегистрированы в 2014 г.). В 2019 г. в Швейцарию приехало 33245 трудовых мигрантов, из них 2/3 имеют паспорт Евросоюза/ЕАСТ⁶. На парламентских выборах 2019 г. большинство голосов получила Швейцарская народная партия, одной из целей которой является ограничение иммиграции. Это может

⁶ Immigration to Switzerland drops // SWI. URL: <https://www.swissinfo.ch/eng/foreigner-statistics-immigration-to-switzerland-drops/45116692> (accessed: 26.12.2019).

свидетельствовать о том, что антииммиграционные настроения в государстве сильны.

Результаты исследования К. Дил, Т. Хинц и К. Ауспург показали, что высококвалифицированные мигранты могут вызывать чувство экономической угрозы среди местных жителей, которые обладают аналогичным уровнем квалификации, когда иммиграция происходит в больших количествах. Что касается культурной составляющей, швейцарские респонденты с высоким уровнем национальной гордости готовы принять дальнейшую неограниченную иммиграцию высококвалифицированных специалистов, если те готовы принять швейцарский образ жизни [13].

После референдума 2014 г. Швейцария приняла несколько законов об иностранцах путем голосования по народной инициативе. В 2016 г. процесс получения гражданства для мигрантов третьего поколения был значительно упрощен, и в том же году были внесены поправки, расширяющие права просителей убежища. Период 2018–2019 гг. продолжает характеризоваться ксенофобной реакцией местного населения на влияние экономических и культурных угроз. Также обеспокоенность у местных жителей вызывают возможные ограничения в международных отношениях, что может быть связано с установлением более крепких связей с Европейским союзом в связи с большим количеством мигрантов из его стран-членов.

Несмотря на все угрозы, будущая иммиграционная политика Швейцарии будет зависеть от множества факторов, некоторые из которых, возможно, еще предстоит опреде-

лить. Существуют веские аргументы в пользу того, что Швейцарии нужны иностранные работники. Так, в связи со старением населения, государство может выиграть экономически благодаря притоку молодых иностранных работников. Также некоторые секторы рынка труда зависят от иностранных работников, например, больницы, банки и сфера строительства [14].

Таким образом, влияние миграции высококвалифицированных специалистов на принимающие страны может быть различно, включая позитивные и негативные последствия. Иммиграция была, есть и, вероятно, всегда будет тесно связана с социально-экономическим развитием Швейцарии. Без сомнения, эта страна не смогла бы достичь такого высокого уровня экономического развития без дополнительной рабочей иностранной силы, даже если у этого явления есть свои недостатки.

Швейцария многим обязана иностранцам, например, многие из крупнейших и наиболее известных швейцарских компаний, таких как Swatch или Nestlé, были первоначально основаны иностранцами. Что касается отношения, складывающегося по отношению к высококвалифицированным специалистам, несмотря на то, что в Федеральном законе об иностранных гражданах и интеграции говорится, что «интеграция требует готовности со стороны иностранных граждан и открытости со стороны населения Швейцарии», оно характеризуется ксенофобными настроениями, вызванными угрозами, которые несут с собой мигранты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Salt J.* International movements of the highly skilled // OCDE. URL: <http://www.oecd.org/migration/mig/2383909.pdf> (accessed: 26.12.2019).
2. *Chiswick B.R.* High skilled immigration in the international arena // Discussion Paper Series. 2005. № 1782. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/5029/ed589b8183f49fa3150ed22272f8652fbf19.pdf> (accessed: 26.12.2019).
3. *Freitas A., Levatino A., Pécaud A.* Skilled migration and the brain drain // UNESDOC Цифровая библиотека. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218151> (accessed: 26.12.2019).
4. *Meyer J.-B.* Network approach versus brain drain : lessons from the diaspora // International Migration. 2001. Vol. 39. № 5. P. 91-110. URL: <https://hal.ird.fr/ird-01730582/document> (accessed: 26.12.2019).
5. *Goss J.D., Lindquist B.* Conceptualizing international labor migration: a structuration perspective // International Migration Review. 1995. Vol. 29. № 2. P. 317-51. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/12319618> (accessed: 26.12.2019).
6. *Iredale R.* The need to import skilled personnel: factors favouring and hindering its international mobility // International Migration. 1999. Vol. 37. № 1. P. 89-123. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2435.00067> (accessed: 26.12.2019).

-
7. *Nedelcu M.* Migrants' new transnational habitus: rethinking migration through a cosmopolitan lens in the digital age // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2012. Vol. 38. № 9. P 1339-1356. URL: https://www.researchgate.net/publication/254306378_Migrants'_New_Transnational_Habitus_Rethinking_Migration_Through_a_Cosmopolitan_Lens_in_the_Digital_Age (accessed: 26.12.2019).
 8. *Glennie A., Chappell L.* Show me the money (and opportunity): why skilled people leave home – and why they sometimes return // MPI. URL: <https://www.migrationpolicy.org/article/show-me-money-and-opportunity-why-skilled-people-leave-home-%E2%80%94-and-why-they-sometimes-return> (accessed: 26.12.2019).
 9. *Withers N.* Global talent migration. Where are the most skilled workers going? URL: <https://www.fircroft.com/blogs/global-talent-migration-where-are-the-most-skilled-workers-going-97920134135> (accessed: 26.12.2019).
 10. *Liebig T. et al.* The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland // OECD. Social, Employment and Migration Working Papers. URL: <http://www.oecd.org/switzerland/49654710.pdf> (accessed: 26.12.2019).
 11. *Afonso A.* Immigration and its impacts in switzerland. URL: http://www.mwpweb.eu/1/80/resources/publication_709_1.pdf (accessed: 26.12.2019).
 12. *Helbling M.* Why Swiss-Germans dislike Germans // *European Societies*. 2011. 13(1). P. 5-27.
 13. *Diehl C., Hinz T., Auspurg K.* Who is afraid of skilled migrants from europe? exploring support for immigration control in Switzerland // *Swiss Journal of Sociology*. 2018. Vol. 44. No 1. P. 59-88. URL: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/sjs.2018.44.issue-1/sjs-2018-0004/sjs-2018-0004.pdf> (accessed: 26.12.2019).
 14. *Melarchy M.W.* Analysis of Swiss attitudes on migration and their impact on policy // Independent Study Project Collection. URL: https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4053&context=isp_collection (accessed: 26.12.2019).

REFERENCES

1. Salt J. International movements of the highly skilled. Available at: <http://www.oecd.org/migration/mig/2383909.pdf> (accessed: 26.12.2019).
2. Chiswick B.R. High skilled immigration in the international arena // Discussion Paper Series. 2005. № 1782. Available at: <https://pdfs.semanticscholar.org/5029/ed589b8183f49fa3150ed22272f8652fbf19.pdf> (accessed: 26.12.2019).
3. Freitas A., Levatino A., Pecaud A. Skilled migration and the brain drain // *UNESDOC Tsifrovaya biblioteka. - UNESDOC Digital library*. Available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218151> (accessed: 26.12.2019).
4. Meyer J.-B. Network approach versus brain drain: lessons from the diaspora // *International Migration*. 2001. Vol. 39. 5. P. 91-110. Available at: <https://hal.ird.fr/ird-01730582/document> (accessed: 26.12.2019).
5. Goss J.D., Lindquist B. Conceptualizing international labor migration: a structuration perspective // *International Migration Review*. 1995. Vol. 29 (2). P. 317-51. Available at: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/-12319618> (accessed: 26.12.2019).
6. Iredale R. The need to import skilled personnel: factors favouring and hindering its international mobility // *International Migration*. 1999. Vol. 37. P. 89-123. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-2435.00067> (accessed: 26.12.2019).
7. *Nedelcu M.* Migrants' new transnational habitus: rethinking migration through a cosmopolitan lens in the digital age // *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2012. Vol. 38. No 9. P 1339-1356. Available at: https://www.researchgate.net/publication/254306378_Migrants'_New_Transnational_Habitus_Rethinking_Migration_Through_a_Cosmopolitan_Lens_in_the_Digital_Age (accessed: 26.12.2019).
8. *Glennie A., Chappell L.* Show me the money (and opportunity): why skilled people leave home – and why they sometimes return // MPI. Available at: <https://www.migrationpolicy.org/article/show-me-money-and-opportunity-why-skilled-people-leave-home-%E2%80%94-and-why-they-sometimes-return> (accessed: 26.12.2019).
9. *Withers N.* Global talent migration. Where are the most skilled workers going? Available at: <https://www.fircroft.com/blogs/global-talent-migration-where-are-the-most-skilled-workers-going-97920134135> (accessed: 26.12.2019).
10. *Liebig T. et al.* The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland // OECD. Social, Employment and Migration Working Papers. Available at: <http://www.oecd.org/switzerland/49654710.pdf> (accessed: 26.12.2019).

11. Afonso A. Immigration and its impacts in Switzerland. Available at: http://www.mwpweb.eu/1/80/-resources/-publication_709_1.pdf (accessed: 26.12.2019).
12. Helbling M. Why Swiss-Germans dislike Germans // *European Societies*. 2011. 13(1). P. 5-27.
13. Diehl C., Hinz T., Auspurg K. Who Is Afraid of Skilled Migrants From Europe? Exploring Support for Immigration Control in Switzerland // *Swiss Journal of Sociology*. 2018. Vol. 44. No. 1. P. 59-88. Available at: <https://www.degruyter.com/downloadpdf/j/sjs.2018.44.issue-1/sjs-2018-0004/sjs-2018-0004.pdf> (accessed: 26.12.2019).
14. Melarthy M.W. Analysis of Swiss attitudes on migration and their impact on policy // Independent Study Project Collection. Available at: https://digitalcollections.sit.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4053&context=isp_collection (accessed: 26.12.2019).

Информация об авторах

Жуликова Ольга Валентиновна, кандидат социологических наук, доцент, зам. декана Факультета международного регионоведения и регионального управления Института государственной службы и управления. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: ov.zhulikova@igsu.ru

Вклад в статью: научное консультирование исследования, написание и редактирование текста статьи, окончательное утверждение текста статьи.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7424-7247>

Синотина Наталия Михайловна, студент Института государственной службы и управления. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва, Российская Федерация. E-mail: nasinotina@yandex.ru

Вклад в статью: поиск и анализ литературы, перевод литературных источников, дизайн исследования, написание текста статьи.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2328-2202>

Конфликт интересов отсутствует.

Для контактов:

Жуликова Ольга Валентиновна
E-mail: ov.zhulikova@igsu.ru

Поступила в редакцию 11.12.2019 г.
Поступила после рецензирования 29.01.2020 г.
Принята к публикации 20.02.2020 г.

Information about the authors

Olga V. Zhulikova, Candidate of Sociology, Associate Professor, Deputy Dean of International and Native Regional Studies and Regional Management Faculty of Institute of Public Service and Management. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation. E-mail: ov.zhulikova@igsu.ru

Contribution: scientific advice on research, writing and editing of the article text, final approval of the article text.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7424-7247>

Nataliya M. Sinotina, Student of Institute of Public Service and Management. Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation. E-mail: nasinotina@yandex.ru

Contribution: search and analysis of literature, translation of literary sources, design of research, writing of article.

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2328-2202>

There is no conflict of interests.

Corresponding author:

Olga V. Zhulikova
E-mail: ov.zhulikova@igsu.ru

Received 11 December 2019
Reviewed 29 January 2020
Accepted for press 20 February 2020