



ДЕМОГРАФІЯ, ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ І СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ПОЛІТИКА

УДК 314:331

DOI: 10.37332/2309-1533.2022.1.12

JEL Classification: F22, J10, J61, N34, O15

Брик М.М.,
канд. екон. наук, доцент кафедри
фундаментальних та спеціальних дисциплін,
Західноукраїнський національний університет,
м. Тернопіль

ВПЛИВ МІГРАЦІЇ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ НА ПРИЙМАЮЧІ КРАЇНИ (ДОСВІД ШВЕЙЦАРІЇ)

Bryk M.M.
cand.sc.(econ.), associate professor at the department
of fundamental and special disciplines,
West Ukrainian National University, Ternopil

THE IMPACT OF HIGHLY SKILLED LABOUR MIGRATION ON HOST COUNTRIES (SWISS EXPERIENCE)

Постановка проблеми. Процеси міграції висококваліфікованої робочої сили розпочалися після Другої світової війни та посилилися у дев'яності роки ХХ ст. На даний час багато країн у своїй імміграційній політиці приділяють велику увагу залученню висококваліфікованих спеціалістів. Для прикладу, у Великій Британії у 2018 р. було видано документ, у якому йдеться, що пріоритет серед мігрантів, які не є жителями країн Євросоюзу, буде відданий саме висококваліфікованим спеціалістам. У зв'язку з цим постає питання, якими можуть бути наслідки висококваліфікованої міграції на країни, що приймають.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням міграційних процесів займалися ряд зарубіжних та вітчизняних науковців. Серед яких варто виділити наукові праці Дж. Борхаса, Ж.-Б. Маєра, Б. Ліндквіста, Д. Госса, А. Вінтерса, Д. Салта, С. Дрінквотера, О. Старка, А. Гайдуцького, О. Резнікової, В. Новицького, О. Малиновської, І. Івахнюка, І. Абрамової та інших.

Однак, беручи до уваги результати вказаних досліджень, актуальними залишаються питання оцінки впливу міграційних процесів для окремих країн світу, зокрема Швейцарії.

Постановка завдання. Метою дослідження є систематизація теоретичних підходів до сутності міжнародних міграційних процесів висококваліфікованої робочої сили, а також з'ясування впливу міграції висококваліфікованої робочої сили на приймаючі країни на прикладі економіки Швейцарії.

Виклад основного матеріалу дослідження. У другій половині ХХ ст. міграція трудових ресурсів стала зростати, що було викликано різною заробітною платою у різних країнах. У 90-х роках ХХ ст. комп'ютерна, інформаційна та високотехнологічна революції почали швидко поширюватися у всьому світі. Вони сприяли зростанню попиту на висококваліфікованих працівників у країнах ОЕСР та світі [7]. Іншою причиною збільшення висококваліфікованої міграції є глобалізація світової економіки, яка змінила міжнародну спеціалізацію у виробництві. Це призвело до зростання попиту на висококваліфікованих працівників у країнах із розвинутою економікою, проте зменшило попит на низькокваліфікованих працівників.

Разом із тим, у науці відсутній єдиний підхід до визначення висококваліфікованих спеціалістів. Більшість фахівців сходяться на тому, що дані мігранти мають вищу освіту або навички, здобуті через досвід роботи. В одній із доповідей ОЕСР розмір заробітної плати також є тим чинником, що визначає висококваліфікованого спеціаліста [17].

Європейський Союз дає кілька визначень таким мігрантам. У глобальному контексті висококваліфікований мігрант – це особа, яка має кваліфікацію менеджера, керівника, спеціаліста або

технічного спеціаліста, що переміщається внутрішніми ринками праці транснаціональних корпорацій та міжнародних організацій, або той, хто шукає роботу на міжнародному ринку праці. У контексті практики Європейського союзу – це громадянин третьої країни, який шукає роботу в державі-члені Євросоюзу та має необхідну компетенцію і вищу професійну кваліфікацію.

Згідно з Міжнародною організацією з міграції, висококваліфікований мігрант – це працівник-мігрант, який завдяки своєму високому рівню освіти чи професійному досвіду отримав рівень навичок чи кваліфікації, необхідний для висококваліфікованої професії.

Відсутність загально визнаного визначення відбивається у проблемах, пов'язаних із визнанням кваліфікацій у різних країнах.

Так, країни використовують різноманітні методи відбору висококваліфікованих спеціалістів. Перший спосіб – система нарахування балів. В рамках даної системи мають значення індивідуальні характеристики заявника – вік на момент подання заяви, рівень освіти, професійний досвід, знання мови країни приймання мігрантів та інші критерії, пов'язані з високою продуктивністю на ринку праці. При отриманні порогової кількості балів видається віза.

Іншим способом є імміграція висококваліфікованого спеціаліста за умови наявності пропозиції щодо роботи. Роботодавці клопочуть від імені заявника на отримання візи та повинні продемонструвати, що заявник має професійні навички, які необхідні для ефективної роботи цього підприємства.

Серед теорій міграції висококваліфікованих спеціалістів особливе місце займає теорія «відпливу мізків» (brain drain).

Поняття «відпливу мозку» було вперше розроблено у Великій Британії в 1963 р. для позначення еміграції британських учених до Північної Америки. Згодом цей термін широко використовувався для міграції з бідних регіонів у західний світ.

Відповідно до цієї теорії, країни Півночі залучають кваліфікованих фахівців із країн Півдня, які згодом страждають від втрати людського капіталу. Таким чином, висококваліфікована міграція в даній теорії сприймається як негативне та руйнівне явище для країн відправлення [8].

Ця песимістична парадигма почала піддаватися сумніву в 90-х роках ХХ ст., було наголошено на можливих перевагах кваліфікованої міграції для відправляючих країн. Тоді виникла теорія «залучення мізків» («brain gain»), ключовими позиціями якої є вплив грошових переказів мігрантів у країни-походження на розвиток економіки держави; зворотна чи «циркулярна» міграція та її переваги для країн-відправлення; роль діаспор в економічному та політичному розвитку. У роботі [15] Ж.-Б. Мейер говорить про роль діаспор у розвитку економік країн, що відправляють, створенні формальних або неформальних мереж (таких як програми обміну студентами) або сприяння політичних змін у країнах відправлення.

Наступна теорія висококваліфікованої міграції була розроблена в 1995 р. такими вченими, як Д. Госс та Б. Ліндквіст. Згідно з цією теорією, даний вид міграції – комплекс індивідуальних дій та соціальних структур. Особлива увага приділялася ролі держави у залученні висококваліфікованих спеціалістів та спеціальних інститутів міграції. Держава запроваджує спеціальні заходи для обмеження небажаної міграції: тести на перевірку технічних та лінгвістичних знань, сертифікацію навичок. Також існують важливі індивідуальні та організаційні агенти, які як надають можливості працевлаштування, а й безпосередньо наймають працівників і здійснюють опосередкований контроль за наймом шляхом встановлення кваліфікації до роботи [11].

У 1999 р. Р. Іредейл у своїй роботі написав про те, що політика держави щодо встановлення міжнародних відносин з іншими країнами шляхом укладання угод сприяє збільшенню потоків висококваліфікованих мігрантів. Особливу увагу в його теорії приділялося інтернаціоналізації вищої освіти, що сприяє залученню молодих фахівців у країну призначення. У своїй роботі він розглядає питання, яким чином має вибудовуватися державна імміграційна політика: чи потрібне заохочення тимчасової чи постійної висококваліфікованої міграції; якою має бути мінімальна оплата праці для таких спеціалістів; якої системи відбору слід дотримуватися; як можна захистити робочі місця місцевих жителів; як забезпечити успішну інтеграцію працівників із високою кваліфікацією у суспільство [13].

На початку ХХІ ст. виникла нова теорія міграції – транснаціональна. Це може бути пов'язано з поліпшенням технічних можливостей мігрантів щодо зв'язків з місцями свого походження через різні засоби зв'язку, а також переказом грошей через глобальні банківські системи. Ці умови призвели до формування транснаціональних соціальних полів, які поєднують взаємопов'язані території та соціальні простори незалежно від національних кордонів, що збільшує потоки висококваліфікованої міграції [18].

Варто також зазначити, що було зроблено кілька спроб класифікувати висококваліфікованих спеціалістів та їх моделі мобільності.

В. Гулд у 1988 р. розробив типологію кваліфікованої міжнародної міграції, засновану на типах руху, пов'язаних із рівнями економічного розвитку. Аналогічний підхід був запропонований І. Логаном у 1992 р., який підкреслив географічний напрямок міграції між і всередині більш і менш розвинених

країн. Фахівець Д. Салт у своїй роботі пропонує наступну класифікацію висококваліфікованих мігрантів:

1. Корпоративні пересування – переміщення у межах великих організацій роботодавців. Часто дії пов'язані з розвитком кар'єри та навчанням або специфікою роботи окремих фахівців (фахівці з виробництва, маркетингу чи досліджень).

2. Інженери, приїжджі пожежники, будівельники – це люди, чий переїзд пов'язаний з особливими професійними навичками, які вони мають. Міграція може відбуватися у межах транснаціональних корпорацій у межах конкретного проекту.

3. Фахівці, які працюють у секторах охорони здоров'я, освіти чи неурядових організаціях. Набір персоналу в даних сферах часто здійснюється на індивідуальному рівні та для строкових контрактів за кордоном.

4. Спеціалісти-консультанти – люди, які займаються консультуванням для низки бізнес-послуг.

5. Розвиток особистої кар'єри та навчання – до цієї групи входять багато молодих людей на ранніх етапах своєї кар'єри, які шукають досвід роботи за кордоном.

6. Духовенство та місіонери – релігійні та квазірелігійні ордени традиційно відправляють своїх прихильників за кордон на різні проміжки часу. Ці фахівці можуть співпадати з іншими типами експатріантів, особливо з медичними працівниками та працівниками в галузі освіти.

7. Артисти, спортсмени – це дуже різноманітна група, її представники переміщуються у світі, часто у короткі періоди.

8. Викладачі, у тому числі дослідники та студенти, закладів вищої освіти. На даний час відбувається значний обмін вченими та дослідниками з різних університетів та аналогічних установ. Дедалі більше молодих людей навчаються за кордоном як на першому, так і на вищому рівні.

9. Військовослужбовці, зазвичай, виключаються з розгляду як мігранти. Проте значна кількість офіцерів та інших фахівців, безсумнівно, увійде до визначення висококваліфікованих військових.

Мотиви міграції кожного з цих типів є різними. Для більшості з них переїзд відображає пріоритети, які роботодавці використовують під час розподілу своїх кадрових ресурсів на міжнародному рівні. В інших випадках переїзди пов'язані з частотою зарубіжних проектів та необхідністю наймати співробітників за контрактом на обмежені періоди. Для деяких людей мотивацією служать їх індивідуальні рішення та прагнення [17].

Серед причин, через які висококваліфіковані фахівці емігрують до іншої країни, виділяють розмір заробітної плати. Групою людей, серед яких цей фактор – мотивуючий, є випускники університетів, медичні працівники, інженери та спеціалісти у сфері комп'ютерного програмування [9].

Іншою причиною можна назвати можливості працевлаштування. Не завжди висококваліфікованому фахівцю вдається знайти місце роботи, яке відповідає його спеціалізації чи кваліфікації. Це може призвести до рішення про зміну місця проживання та переїзд до іншої країни.

Професійне зростання – третя причина висококваліфікованої міграції. Для кваліфікованого мігранта, який вже працює, доступ до можливостей професійного розвитку, таких як підвищення кваліфікації та різноманітніший досвід, може стати вагомим причиною зміни країни проживання.

Також виділяються існуючі професійні та соціальні мережі. Так, для деяких висококваліфікованих мігрантів наявність корпоративних мереж є приводом для переїзду, для інших – знайомі колеги за кордоном, які дозволяють дізнатися про професійні можливості тієї чи іншої країни.

Останньою причиною виділяють соціально-економічні умови у країнах походження. Так, наявність ширшого соціально-економічного та політичного клімату країни впливає на намір людини емігрувати (деякі кваліфіковані мігранти змушені залишити свою країну походження як прохачі притулку або біженці) [4].

Серед наслідків висококваліфікованої міграції на країни відправлення можна назвати: приплив у країну грошових надходжень від висококваліфікованих мігрантів своїм сім'ям; зниження соціальної напруженості, що може бути викликана неможливістю знайти робоче місце працівником високої кваліфікації; економічні збитки від втрати частини трудових ресурсів та фінансових витрат на загальноосвітню та професійну підготовку.

Серед наслідків висококваліфікованої міграції на країни, що приймають, виділяють приплив людського капіталу. Приймаючі країни виграють від припливу студентів або працівників, які часто мають затребувані або унікальні навички, необхідні у виробництві або науці. Навіть якщо іноземні студенти, науковці чи інші висококваліфіковані фахівці повертаються на батьківщину, результати їх досліджень чи роботи залишаються в країні призначення.

Також виділяється формування «мережі знань». Висококваліфіковані мігранти зазвичай підтримують контакти з колишніми колегами, професорами та здобувачами у процесі формування міжнародних мереж. Мережа також розширюється завдяки студентам, які навчаються за кордоном, а потім повертаються додому після закінчення закладу освіти. Це сприяє розвитку співпраці між фахівцями різних країн. Прикладом такої міжнародної взаємодії є співтворство наукових праць. Такі мережі можуть бути дуже плідними як для країн походження, так і для країн призначення з точки зору обміну знаннями та корисних контактів [2].

Іншими наслідками є залучення іноземних інвестицій, збільшення соціальної напруги через зростання конкуренції на національному ринку праці, можливі етнічні конфлікти.

В якості прикладу, як висококваліфікована міграція може вплинути на приймаюче суспільство, можна розглянути Швейцарію. Дана країна посідає перше місце у 2019 р. із залучення та утримання висококваліфікованих фахівців у Глобальному індексі конкурентоспроможності, що є порівняльним звітом, в якому вимірюється здатність країн конкурувати за таланти [10].

Так, після Другої світової війни у Швейцарії стався економічний бум, що призвело до зростання попиту на робочу силу.

Основний капітал Швейцарії залишався загалом недоторканим під час війни і нестача робочої сили почала відчуватися раніше, ніж у інших країнах. У 1948 р. Швейцарія була однією з перших європейських країн, яка активно залучила іноземних працівників, підписавши договір про наймання з Італією. На відміну від інших країн Західної Європи, у Швейцарії не було державних агентств з підбору роботи для іноземних працівників. Натомість набір був організований самими роботодавцями. У 1963 р. Швейцарія почала поступово контролювати трудову імміграцію, встановивши обмеження за кількістю іноземних працівників однією установою. Вже 1970 р. частка іноземців серед населення Швейцарії була вищою 16%. На той час близько трьох четвертих іноземного населення були родом із сусідніх зі Швейцарією країн: Італія, Іспанія, Німеччина, Франція та Австрія. У зв'язку зі швидким економічним розвитком Італії, а також економічним розвитком та демократизацією в Іспанії імміграція до Швейцарії стала менш привабливою для іммігрантів із цих країн.

У 1991 р. швейцарський уряд запровадив так звану «модель трьох кіл». Відповідно до цієї концепції, іммігрантам з Європейської економічної зони було надано преференційний статус (перше коло). Якщо попит на робочу силу не може бути задоволений іммігрантами з цих країн, на роботу можуть бути прийняті працівники із США, Канади, Австралії та Нової Зеландії (друге коло). Фахівці з інших країн належали до третього кола. Поряд із зміною політики, трудова міграція із країн, які не входять до ЄС, поступово обмежувалася висококваліфікованими іноземцями [14]. Ці іммігранти, здебільшого, походили з Північної та Західної Європи, а також із Північної Америки. Вони мали вищу кваліфікацію, ніж швейцарці, і вищу заробітну плату, оскільки працювали у конкурентних секторах економіки, таких як банківська справа, страхування чи фармацевтика.

Наразі у Швейцарії для громадян Євросоюзу діє режим вільного переміщення. Імміграційна політика щодо громадян, що походять не з Євросоюзу, спрямована на залучення лише кваліфікованих мігрантів. До кваліфікованих фахівців можуть належати керівники, фахівці та інші працівники, які, по-перше, повинні мати вищу освіту, по-друге, декілька років професійного досвіду. Громадяни третіх країн можуть бути найняті лише в тому випадку, якщо у Швейцарії чи в країні-члені ЄС/ЄАВТ не знайдеться людина з еквівалентною кваліфікацією. Швейцарська політика спрямована на інтеграцію висококваліфікованих мігрантів у суспільство. Заявлена мета політики інтеграції іммігрантів – «співіснування постійного швейцарського та іноземного населення на основі цінностей Федеральної конституції, взаємної поваги та терпимості». Федеральний уряд взяв провідну роль в інтеграції іммігрантів з кінця 1990-х рр., але делегував більшість процесів інтеграції та натуралізації своїм кантонам і муніципалітетам [2].

Найбільш важливими заходами інтеграції є володіння швейцарською національною мовою (німецькою, французькою, італійською або ретороманською). Інші заходи включають розуміння швейцарського суспільного життя, швейцарських законів та правової системи.

Також передбачається, що іммігранти докладають зусиль для підвищення своєї кваліфікації та навичок. Місцеві органи влади, відповідальні за реалізацію інтеграційних політик, зобов'язані надавати підтримку іммігрантам у виконанні цих вимог, наприклад шляхом надання іноземцям інформації про мовні та навчальні курси. В інтеграції висококваліфікованих мігрантів також беруть участь некомерційні організації. А. Афонсо стверджує, що Швейцарія – цікавий випадок, оскільки на її прикладі можна побачити вплив масової імміграції на відносно невелику країну, що приймає, і те, як уряд може з часом впоратися з цим явищем і пов'язаними з ним проблемами. Більшості країн, орієнтованих на залучення мігрантів, довелося зіткнутися з двома антагоністичними динаміками – попитом на дешеву робочу силу з боку економіки та прихованою ксенофобією серед громадян. Ці риси були надзвичайно загострені у Швейцарії. У той час, як дуже високий рівень економічної активності та структурний брак робочої сили зробили імміграцію життєво важливим елементом національної економіки, народна ксенофобія знайшла вираз через пряму демократію, зробивши величезний тиск на швейцарську владу в цій галузі [6].

На початку XXI ст. іноземні працівники у Швейцарії займали дві крайності на ринку праці. З одного боку, низькокваліфіковані іммігранти, які виконували роботу, яку швейцарці не хотіли робити; з іншого боку, висококваліфіковані і добре оплачувані іноземці, які виконували роботу, яку швейцарцям неможливо було зробити. Імміграція мала важливі культурні наслідки: виник страх (*Überfremdung*) втратити міфічну швейцарську ідентичність.

Щодо ставлення до висококваліфікованих мігрантів у суспільстві після 2010 р., то у лютому 2014 р. швейцарські виборці схвалили ініціативу, яка спрямована на контроль імміграції між

Швейцарією та країнами ЄС. Фахівці К. Діл, Т. Хінц та К. Ауспург стверджують, що це може бути пов'язано з декількома причинами. По-перше, це бажання пов'язане з економічною загрозою, по-друге, із культурною загрозою. З погляду економічної загрози корінні жителі можуть, в залежності від їх індивідуальних особливостей, відчувати, що великомасштабна імміграція посилює конкуренцію за ресурси, такі як робочі місця чи заробітні плати, особливо у період економічної кризи. Економічна загроза також може виникнути, якщо місцеві жителі вважають, що імміграція посилює фіскальний тиск на системи соціального забезпечення загалом. Побоювання щодо впливу мігрантів на і без того напружені ринки житла також можуть сприяти виникненню таких загроз [5].

Загальний розмір груп мігрантів є важливим чинником потенційного сприйняття економічної загрози.

Також мігранти можуть сприйматися з погляду культурної небезпеки. Антиімміграційні настрої посилюються, коли іммігрують культурно-різномірні групи, їм надається велика значущість у суспільстві, і ці групи сприймаються як формуючі відокремлені «спільноти». Найчастіше культурна загроза вловляється, якщо подивитися на частку мігрантів із країн, які не входять до Євросоюзу. У дослідженні М. Хелблінг говориться про те, що респонденти, які вважають, що швейцарська культура перебуває в небезпеці, зазвичай мають більш вороже відношення як до німецьких, так і до сербських мігрантів, але цей ефект набагато сильніший для останньої групи [12].

Що стосується економічної загрози, то велика кількість висококваліфікованих мігрантів може викликати побоювання серед кваліфікованих місцевих жителів Швейцарії, що їхні заробітні плати можуть знизитися або що їхня трудова вертикальна мобільність буде заблокована.

Культурна загроза може виходити від схожих груп, оскільки вони можуть сприйматися як загроза розмивання власної культури. Наприклад, прихильники ініціативи скаржилися, що діти в дитячому садку говорять «стандартною німецькою мовою», а не швейцарською німецькою. У 2013 р. до Швейцарії іммігрували 167000 іноземців, більшість з яких були європейцями (128000; з них 103000 з країн ЄС-17). Особливість швейцарської міграційної політики, як було зазначено вище, полягає в тому, що мігранти у Швейцарії мають високу кваліфікацію. У 2013 році німці були найбільшою групою: 26400 людей переїхали до країни. Міграція зі Східної Європи була на значно нижчому рівні (лише 453 мігранти з Хорватії були зареєстровані у 2014 р.). У 2019 р. до Швейцарії приїхало 33245 трудових мігрантів, з них 2/3 мають паспорт Євросоюзу/ЕАСТ. На парламентських виборах 2019 р. більшість голосів здобула Швейцарська народна партія, однією з метою якої є обмеження імміграції [1; 3].

Це може свідчити, що антиімміграційні настрої у державі сильні.

Результати дослідження К. Діл, Т. Хінц і К. Ауспург показали, що висококваліфіковані мігранти можуть викликати почуття економічної загрози серед місцевих жителів, які мають аналогічний рівень кваліфікації, коли імміграція відбувається у великих кількостях. Щодо культурної складової, швейцарські респонденти з високим рівнем національної гордості готові прийняти подальшу необмежену імміграцію висококваліфікованих фахівців, якщо ті готові прийняти швейцарський спосіб життя [13].

Після референдуму 2014 року Швейцарія ухвалила кілька законів про іноземців шляхом голосування з народної ініціативи.

У 2016 р. процес отримання громадянства для мігрантів третього покоління був значно спрощений, і того ж року було внесено поправки, що розширюють права прохачів притулку. Період 2018–2019 рр. продовжує характеризуватись ксенофобною реакцією місцевого населення на вплив економічних та культурних загроз. Також стурбованість у місцевих жителів викликають можливі обмеження у міжнародних відносинах, що може бути пов'язане із встановленням більш міцних зв'язків з Європейським Союзом через велику кількість мігрантів з його країн-членів.

Незважаючи на всі загрози, майбутня імміграційна політика Швейцарії залежатиме від багатьох факторів, деякі з яких, можливо, ще доведеться визначити. Існують вагомі аргументи на користь того, що Швейцарії потрібні іноземні працівники. Так, у зв'язку зі старінням населення держава може виграти економічно завдяки припливу молодих іноземних працівників. Також деякі сектори ринку праці залежать від іноземних працівників, наприклад, лікарні, банки та сфера будівництва [16].

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, вплив міграції висококваліфікованих фахівців на приймаючі країни може бути різним, включаючи позитивні та негативні наслідки. Імміграція була, є і, ймовірно, завжди буде тісно пов'язаною із соціально-економічним розвитком Швейцарії. Без сумніву, ця країна не змогла б досягти такого високого рівня економічного розвитку без додаткової робочої іноземної сили, навіть якщо це явище має свої недоліки. Швейцарія зобов'язана своїм економічним розвитком багатьом іноземцям, наприклад, багато найбільших і найвідоміших швейцарських компаній, таких як Swatch або Nestlé, були засновані іноземцями. Що стосується відносин, що складаються щодо висококваліфікованих фахівців, незважаючи на те, що у Федеральному законі про іноземних громадян та інтеграції говориться, що «інтеграція вимагає готовності з боку іноземних громадян та відкритості з боку населення Швейцарії», відносини характеризуються ксенофобними настроями, спричиненими загрозами, які несуть із собою мігранти.

Література

1. Звіт про міграцію в світі в 2020 р. *Міжнародна організація з міграції (ІОМ)*. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr_2020-ru.pdf (дата звернення: 04.02.2022).
2. Малиновська О. А. Міграційна політика: глобальний контекст та українські реалії : монографія. Київ : НІСД, 2018. 472 с.
3. Портал глобальних даних про міграцію. URL: <https://www.migrationdataportal.org/> (дата звернення: 06.02.2022).
4. Пуригіна О. Г., Сардак С. Е. Міжнародна міграція : навч. посіб. Донецьк : Вид-во ДНУ, 2009. 352 с.
5. Цевух Ю. О. Ринок праці, міграція та соціально-економічний розвиток Європейського Союзу та України : навч.-метод. посіб. Одеса : Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, 2021. 140 с.
6. Afonso A. Immigration and its impacts in Switzerland. URL: https://www.mwpweb.eu/1/80/resources/publication_709_1.pdf (дата звернення: 08.02.2022).
7. Chiswick B. R. High skilled immigration in the international arena. *Discussion Paper Series*. 2005. № 1782. URL: <https://repec.iza.org/dp1782.pdf> (дата звернення: 09.02.2022).
8. Freitas A., Levatino A., Pécaud A. Skilled migration and the brain drain. *UNESDOC*. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218151> (дата звернення: 14.02.2022).
9. 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-and-why-they-sometimes-return> (дата звернення: 16.02.2022).
10. Global talent migration. Where are the most skilled workers going? URL: <https://www.nesfircroft.com/blog/2020/02/global-talent-migration-where-are-the-most-skilled-workers-going> (дата звернення: 18.02.2022).
11. Goss J. D., Lindquist B. Conceptualizing international labor migration: a structuration perspective. *International Migration Review*. 1995. Vol. 29. № 2. P. 317-51. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12319618/> (дата звернення: 19.02.2022).
12. Helbling M. Why Swiss-Germans dislike Germans. *European Societies*. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/254281091_Why_Swiss-Germans_dislike_Germans (дата звернення: 20.02.2022).
13. 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/10.1111/1468-2435.00067> (дата звернення: 20.02.2022).
14. Liebig T. et al. The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland. *OECD. Social, Employment and Migration Working Papers*. URL: <https://www.oecd.org/migration/49654710.pdf> (дата звернення: 21.02.2022).
15. 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> (дата звернення: 22.02.2022).
16. Murray W. M. 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 (дата звернення: 21.02.2022).
17. Salt J. International movements of the highly skilled. *OCDE*. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019791839502900201> (дата звернення: 22.02.2022).
18. Schiller N. G. From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration. URL: <https://www.jstor.org/stable/3317464> (дата звернення: 23.02.2022).

References

1. International Organization for Migration (2021), "Report on migration in the world in 2020", available at: https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr_2020-ru.pdf (access date February 04, 2022).
2. Malynovska, O.A. (2018), *Mihratsiina polityka: hlobalnyi kontekst ta ukraïnski realii* [Migration policy: global context and Ukrainian realities], monograph, NISD, Kyiv, Ukraine, 472 p.
3. "Global migration data portal", available at: <https://www.migrationdataportal.org/> (access date February 06, 2022).
4. Puryhina, O.H. and Sardak, S.E. (2009), *Mizhnarodna mihratsiia* [International migration], tutorial, Vyd-vo DNU, Donetsk, Ukraine, 352 p.
5. Tsevukh, Yu.O. (2021), *Rynok pratsi, mihratsiia ta sotsialno-ekonomichnyi rozvytok Yevropeiskoho Soiuzu ta Ukrainy* [Labor market, migration and socio-economic development of the European Union and Ukraine], educational and methodical textbook, Odes. nats. un-t im. I.I. Mechnykova, Odesa, Ukraine, 140 p.

6. Afonso, A. "Immigration and its impacts in Switzerland", available at: https://www.mwpweb.eu/1/80/resources/publication_709_1.pdf (access date February 08, 2022).
7. Chiswick, B.R. (2005), "High skilled immigration in the international arena", *Discussion Paper Series*, no. 1782, available at: <https://repec.iza.org/dp1782.pdf> (access date February 09, 2022).
8. Freitas, A., Levatino, A. and Pécaud A. "Skilled migration and the brain drain", *UNESDOC*, available at: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000218151> (access date February 14, 2022).
9. Glennie, A. and Chappell, L. S"how 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-and-why-they-sometimes-return> (access date February 16, 2022).
10. Global talent migration. Where are the most skilled workers going?, available at: <https://www.nesfircroft.com/blog/2020/02/global-talent-migration-where-are-the-most-skilled-workers-going> (access date February 18, 2022).
11. Goss, J.D. and Lindquist, B. (1995), "Conceptualizing international labor migration: a structuration perspective", *International Migration Review*, Vol. 29, no.2, pp. 317-51, available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12319618/> (access date February 19, 2022).
12. Helbling, M. (2011), "Why Swiss-Germans dislike Germans", *European Societies*, available at: https://www.researchgate.net/publication/254281091_Why_Swiss-Germans_dislike_Germans (access date February 20, 2022).
13. Iredale, R. (1999), "The need to import skilled personnel: factors favouring and hindering its international mobility", *International Migration*, Vol. 37, no. 1, pp. 89-123, available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1468-2435.00067> (access date February 20, 2022).
14. Liebig, T. et al. The labour market integration of immigrants and their children in Switzerland, *OECD. Social, Employment and Migration Working Papers*, available at: <https://www.oecd.org/migration/49654710.pdf> (access date February 21, 2022).
15. Meyer, J.-B. (2001), "Network approach versus brain drain: lessons from the diaspora", *International Migration*, Vol. 39, no. 5, pp. 91-110, available at: <https://hal.ird.fr/ird-01730582/document> (access date February 22, 2022).
16. Murray, W.M. "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 (access date February 21, 2022).
17. Salt, J. "International movements of the highly skilled", *OCDE*, available at: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/019791839502900201> (access date February 22, 2022).
18. Schiller, N.G. "From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration", available at: <https://www.jstor.org/stable/3317464> (access date February 23, 2022).