

DOI: 10.31857/S086904992201004X

Оригинальная статья / Original Article

Стратегии европейских по привлечению высококвалифицированных мигрантов¹

© Ю.Д. КВАШНИН

Квашнин Юрий Дмитриевич, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений им. Е.М. Примакова Российской академии наук (Москва, Россия), ykvashnin@gmail.com

В условиях глобализации и технологических изменений сохранение человеческого капитала и его преумножение становятся все важнее для экономического развития. Перед странами Европейского союза и Великобританией, которые последние десятилетия постепенно теряют конкурентные позиции в мировой экономике, данные вызовы стоят особенно остро. В этом контексте большое значение приобретает политика стимулирования высококвалифицированной миграции, которая проводится в том числе – и чем дальше, тем активнее – городскими администрациями. Несмотря на свои ограниченные компетенции в сфере регулирования миграции, администрации способны влиять на ее динамику и структуру, формируя комфортную городскую среду и жилищную политику, повышая транспортную доступность, содействуя в трудоустройстве выпускникам местных вузов, поддерживая обратную миграцию и с помощью других «мягких мер» привлечения высококлассных специалистов и представителей креативного класса. В данном процессе, однако, есть победители и проигравшие. Многие города – в первую очередь в периферийных странах ЕС – не выдерживая конкуренции, сталкиваются с усиливающейся проблемой утечки мозгов, которая требует комплексных решений при участии не только городских администраций, но также центральных органов власти и наднациональных европейских институтов.

¹ Финансирование. Работа выполнена при финансовой поддержке Российского научного фонда (проект № 19-18-00251 «Социально-экономическое развитие крупных городов Европы: влияние иностранных капиталовложений и трудовых миграций») в Московском государственном институте международных отношений (университете) Министерства иностранных дел Российской Федерации.

Funding. This study was financially supported by the Russian Science Foundation (project no. 19-18-00251 “Social and Economic Development of Large European Cities: the Impact of Foreign Investment and Labor Migration”) at the Moscow State Institute of International Relations (University) of the Ministry of Foreign Affairs of the Russian Federation.

Ключевые слова: Европейский союз, глобальные города, рынок труда, трудовая миграция, высококвалифицированная миграция, миграционная политика, утечка мозгов

Цитирование: Квашнин Ю.Д. (2022) Стратегии европейских городов по привлечению высококвалифицированных мигрантов // *Общественные науки и современность*. № 1. С. 48–59. DOI: 10.31857/S086904992201004X

European Urban Strategies for Attracting High-Skilled Migrants

© Yu. KVASHNIN

Yury D. Kvashnin, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences, ykvashnin@gmail.com

Abstract. In the era of globalization and rapid technological changes, human capital preservation and development are becoming an increasingly important factor of economic growth. These challenges are particularly acute for the European Union and the United Kingdom, which have faced declining competitiveness in the global economy in recent decades. In this context it's particularly important to analyse policies aimed at stimulating highly skilled migration carried out at different levels – including the municipal one. Having limited competencies in the field of migration policies, city authorities, nevertheless, are able to influence the dynamics and structure of migration by creating a comfortable urban environment, implementing housing policies, increasing transport accessibility, promoting employment of local universities' graduates, supporting return migration and providing other «soft measures» aimed at attracting highly qualified specialists and representatives of the creative class. This process, however, has both winners and losers. Many cities, primarily those located in the peripheral EU countries, unable to withstand competition face the growing problem of brain drain, which requires complex solutions involving not only city administrations, but also central authorities and supranational European institutions.

Keywords: European Union, global cities, labor market, labor migration, highly skilled migration, migration policy, brain drain

Citation: Kvashnin Yu. (2022) European Urban Strategies for Attracting High-Skilled Migrants. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no.1, pp. 48–59. DOI: 10.31857/S086904992201004X (In Russ.)

Постановка вопроса

В современном мире привлечение и удержание высококвалифицированных мигрантов (ВКМ)² – непереносимое условие конкурентоспособности. «Борьба за таланты» становится все более серьезным вызовом, особенно для тех стран, которые сталкиваются с проблемой воспроизводства человеческого капитала. Для Европейского союза (ЕС) данный вызов наиболее актуален из-за неблагоприятных демографических тенденций: старения населения, увеличения нагрузки на системы социального обеспечения и сокращения ква-

² У концепта «высококвалифицированный мигрант» нет общепринятого определения. В данной статье, в соответствии с распространенной (но далеко не единственной) в европейской научной литературе классификацией автор относит к ВКМ пять категорий мигрантов – 1) старших менеджеров и руководителей 2) инженеров и технических специалистов 3) научных работников и преподавателей 4) предпринимателей 5) студентов [Mahroum 2001].

лифицированных кадров, усугубленного утечкой мозгов из менее благополучных стран и регионов – и, как следствие, растущего отставания в сфере науки и технологий [Kahanec, Zimmermann 2010]. Ситуация осложняется тем, что в миграционных потоках в ЕС (в меньшей степени в Великобританию) преобладают мигранты средней и низкой квалификации, в то время как ВКМ отдают предпочтение другим странам – США, Австралии, Канаде и др. [Global Talent Risks... 2011].

Мнение о том, что власти должны активнее содействовать приему и интеграции ВКМ в принимающие сообщества, разделяют не только ученые и эксперты стран ЕС, но и политические партии и движения различной идеологической направленности – от левых радикалов до правых популистов [Потемкина 2019]. Основные различия в их взглядах состоят в том, какие конкретно меры должны приниматься и на каком уровне.

В настоящее время главными акторами, которые регулируют миграционные процессы, остаются национальные правительства стран-участниц интеграционного объединения. Именно они, как отмечает Н.Н. Большова, «разрабатывают специальные программы для привлечения лучших талантов, которые фактически уравнивают ВКМ в социально-экономических правах с собственными гражданами: вводят преференциальные иммиграционные режимы, упрощают правила предоставления вида на жительство, открывают доступ к национальным рынкам труда, системам социального страхования» [Большова 2017].

В то же время на протяжении последних десятилетий в ЕС все отчетливее прослеживаются два новых тренда. С одной стороны, часть соответствующих функций перетекает с национального уровня на наднациональный. С другой стороны – региональные и особенно муниципальные органы власти стремятся использовать ВКМ как ресурс развития и осуществлять меры, которые создают максимально благоприятные условия для их проживания и трудовой деятельности.

Вопросы управления высококвалифицированной миграцией на уровне европейских институтов детально рассматриваются как в зарубежной, так и в российской научной литературе – в первую очередь в контексте введения в ЕС «голубой карты», предоставляющей гражданам третьих стран право на трудоустройство на территории большинства стран ЕС [Burmatt et al. 2018; Трофимова, Четверикова 2019; Биссон 2020 и др.]. Также обширный пласт работ посвящен национальным подходам к привлечению ВКМ [Романова 2015; Berkhout et al. 2016; Годованюк 2020].

Тем не менее, городские стратегии в данной сфере и конкретные меры муниципальных властей изучены достаточно слабо. Научные статьи по данной тематике, как правило, анализируют примеры отдельных городов или сопоставляют городские практики в рамках одной из стран ЕС (чаще всего в Германии и Нидерландах). В рамках данной статьи автор попытается заполнить исследовательскую лауну и выяснить, какими возможностями располагают европейские города, чтобы предотвратить утечку мозгов и повысить собственную привлекательность в глазах ВКМ, а также какие инструменты наиболее востребованы в рамках политики, направленной на достижение данной цели.

Управление миграцией на городском уровне: ограничения и возможности

Возрастание роли высококвалифицированной рабочей силы как ключевого фактора развития экономики – общемировой вектор развития, который больше всего ощущается на городском уровне, поскольку города стали центральными узлами глобализирующейся экономики и, как следствие, ключевыми участниками конкуренции за инвестиции и таланты. Вместе с тем муниципальные органы власти в большинстве европейских городов

пока сравнительно мало участвуют в привлечении и удержании ВКМ в связи с двумя обстоятельствами.

Во-первых, миграционные процессы в целом и миграция высококвалифицированных специалистов в частности сильно зависят от траектории предшествующего развития («эффект колеи»). Как правило, ВКМ переезжают в те города, которые уже притягивают рабочую силу, и покидают населенные пункты, в которых отсутствуют достаточные возможности для трудоустройства, тем самым способствуя снижению конкурентоспособности последних. Иными словами, европейские города могут становиться магнитами для иммигрантов в силу целого комплекса факторов – экономических условий, ситуации на рынке труда, качества жизни, институциональной среды и стабильности, географического расположения города, наличия сформировавшейся диаспоры и пр. [Study on the Movement... 2018] – при полном отсутствии целенаправленной политики городских администраций по привлечению высококвалифицированной рабочей силы. Особенно ярко данная тенденция проявилась в глобальных европейских городах, которые на многие годы вперед обеспечили себе приток ВКМ благодаря своему положению международных финансовых центров (Лондон, Франкфурт-на-Майне, Амстердам), центров сосредоточения высокотехнологичных производств и развития науки и инноваций (Париж, Вена) или своему административному значению (Брюссель, Страсбург).

Очевидно, что при наличии неоспоримых конкурентных преимуществ городские администрации могут не придавать особого значения данному направлению политики. В частности, во Франкфурте городская стратегия ориентирована на повышение уровня образования и компетенции самих немцев, в то время как привлечение ВКМ из-за рубежа «является последней по приоритетности задачей» [Булатов, Габарта, Сергеев 2021]. Будучи вторым по значению международным финансовым центром в Европе (после Лондона), город и так привлекает десятки тысяч высококлассных специалистов (экспатов) и не испытывает необходимости в дополнительных мерах. Другой яркий пример – Лимассол (Республика Кипр), который всего за несколько десятилетий из второстепенного порта превратился во второй по численности населения в греческой части острова город и в первый – по притоку ВКМ. Статус города повысился в результате сочетания трех обстоятельств – турецкой оккупации бывшего главного порта Кипра Фамагусты; гражданской войны в Ливане, вследствие которой Бейрут утратил роль «финансовой столицы» Восточного Средиземноморья (соответственно, международный капитал эмигрировал на Кипр); благоприятной для бизнеса национальной налоговой политики. В силу чрезвычайно высокой по европейским меркам налогово-бюджетной централизации муниципальные органы власти почти никак не влияли на данный стихийный процесс³.

Во-вторых, как уже отмечалось, компетенции городских администраций в миграционном управлении, хотя и варьируют по странам, в целом существенно уступают компетенциям национальных правительств и общеевропейских органов власти. Фактически муниципалитеты играют вспомогательную роль в регулировании миграции. Они вынуждены действовать в строго очерченных юридических рамках, как правило, не имея права законодательной инициативы⁴, и – довольно часто – в условиях жестких финансовых ограничений (например, в 2020 г. для поддержки населения правительства ряда стран сократили местные налоги, что крайне негативно сказалось на наполняемости муниципальных бюд-

³ City of Limassol: Intercultural Profile. Intercultural Cities: Building the Future on Diversity. (<https://rm.coe.int/1680482a41>).

⁴ Исключение – не входящая в ЕС Швейцария, где отдельные законодательные решения в миграционной сфере могут приниматься посредством референдумов на муниципальном уровне.

жетов). Кроме того, многие из них сталкиваются с более насущной проблемой притока низкоквалифицированной рабочей силы, из-за чего муниципалитетам приходится уделять основное внимание экономической и социокультурной интеграции беженцев и экономических мигрантов, откладывая привлечение ВКМ до лучших времен [Квашнин 2020].

Есть и еще один важный момент: «борьба за таланты» – не обязательное, а скорее «факультативное» направление городской политики, которое муниципальные администрации в принципе могут игнорировать. В данной ситуации большое значение приобретают такие преходящие факторы, как заинтересованность муниципальных руководителей в разработке соответствующих стратегий, способность мобилизовать необходимые для их имплементации финансовые ресурсы и устоявшиеся контакты с городскими предпринимателями, которые ищут таланты. Последнее особенно важно: специалисты отмечают, что «муниципалитеты, являясь государственными учреждениями, не могут формулировать миграционные стратегии собственнически» и должны работать в тесной связке с компаниями и бизнес-ассоциациями [Kühn 2018].

Несмотря на перечисленные выше ограничения, в последние десятилетия все больше городских администраций считают важной задачей удерживать и привлекать высококвалифицированную рабочую силу. Речь идет как о тех городах, для которых сохранение человеческого капитала стало экзистенциальной проблемой из-за утечки мозгов, так и о тех, которые рассматривают «борьбу за таланты» как дополнительную возможность развиваться на основе построения экономики знаний.

Первые акцентируют внимание на удержании талантов и возвращении мигрантов, которые покинули город в поисках лучшей жизни, через широкий диапазон мер – от информирования ВКМ о доступных вакансиях до прямой финансовой поддержки высококвалифицированных работников. Такой подход преимущественно характерен для городов Восточной Германии после объединения страны, Центральной и Восточной Европы, многие из которых обезлюдели из-за массовой эмиграции, и Южной Европы, где аналогичный процесс развернулся в период долгового кризиса и рецессии (конец 2000-х – первая половина 2010-х гг.). К этой же группе относятся университетские города Европы, которые привлекают множество студентов из ЕС и третьих стран, но не могут удержать их после получения дипломов.

Вторая группа обычно делает упор на улучшении качества городской среды, в частности транспортной доступности, жилищной инфраструктуры, поощрении культурного разнообразия и толерантности и пр. В отдельных случаях подходы дополняют друг друга, и политика городов в данной сфере приобретает комплексный характер, охватывая различные группы ВКМ, для каждой из которых используется свой инструментарий.

Городские практики привлечения высококвалифицированных мигрантов

Анализ городских практик показывает, что при всей кажущейся ограниченности компетенций муниципальных органов власти возможностей влиять на приток ВКМ у них больше, чем представляется на первый взгляд. Некоторые из направлений такой политики заслуживают особого внимания.

Информационная поддержка для ВКМ. Информирование мигрантов о порядке легализации пребывания и труда, доступных вакансиях, специфике услуг образования и здравоохранения, а также об особенностях повседневной жизни в городе – пожалуй, самая распространенная практика, которую реализуют при непосредственном участии муниципальных администраций. Во многих европейских городах действуют информационные

центры для мигрантов, функционируют специальные интернет-сайты. В социальных сетях размещают специальные сведения, которые могут быть предназначены как для уже обосновавшихся городе, так и для ВКМ, которые лишь размышляют о будущем трудоустройстве. Эффективность данного инструмента в значительной мере зависит от координации усилий миграционных служб и бизнеса, а также спроса со стороны последнего на высококвалифицированную рабочую силу. Интересно то, что через информационное содействие городские власти могут влиять на структуру притока ВКМ в зависимости от стоящих перед городом задач. Так, в германском городе Аахен соответствующие службы направляют свои усилия на учащихся и выпускников местных вузов, а в Бонне – на представителей научного сообщества и потенциальных сотрудников ТНК⁵.

Устранение бюрократических преград. Несмотря на то, что разрешения на проживание и работу выдают национальные власти, городское руководство может ускорить данный процесс. В частности, администрация города Кельн (ФРГ) оптимизировала работу ответственных учреждений таким образом, что решение данных вопросов стало занимать не более четырех недель. Известны случаи, когда муниципальные органы власти выступали поручителями при получении мигрантами необходимых документов (в основном речь идет о ВКМ, которые занимают руководящие должности) [*Fobker, Temme, Wiegandt 2014*].

Создание специализированных служб для поиска талантов. Такого рода инициативы наиболее распространились в городах, которые специализируются на высокотехнологичных производствах и испытывают нехватку высококвалифицированной рабочей силы. Проблема особенно остро стоит перед городами Северной Европы, положению которых как лидеров в IT-сфере угрожает кадровый голод (по оценкам, в 2022 г. дефицит специалистов в этой области составит 70 тыс. человек⁶).

Первопроходцем в данном направлении стала столица Дании, где в 1994 г. была создана организация Copenhagen Capacity⁷. Ее учредителями выступили три амта (областные правительства, упразднены административной реформой 2007 г.) и два муниципалитета – Копенгагена и Фредериксберга – при содействии национального инвестиционного агентства Invest in Denmark. Организация регулярно проводит рекрутинговые мероприятия как внутри, так и за пределами страны, помогает зарубежному бизнесу открывать филиалы и дочерние компании в Большом Копенгагене, предоставляет им рыночные обзоры, содействует в поиске партнеров.

Схожая политика проводится в Тампере – второй по величине городской агломерации Финляндии, где действует пятилетняя Стратегическая программа по привлечению международных талантов и миграции, которая отличается беспрецедентной для европейских городов детализацией [*Raunio 2019*].⁸ Среди конкретных мер муниципальных властей особое значение отводится проведению ежегодных «саммитов талантов», созданию сайтов вакансий, а также консультированию местных компаний в вопросах трудоустройства

⁵ Die offizielle Webseite der Stadt Aachen (<https://www.aachen.de/index.html>); Foreigners Authority in Bonn (https://www.auslaenderaemter.de/info/info_foreigners_authority_in_bonn.php).

⁶ The Nordics are Struggling with a Tech Talent Shortage. Emerging Europe. November 21, 2019. (<https://emerging-europe.com/news/the-nordics-are-struggling-with-a-tech-talent-shortage>).

⁷ Find the Right Talents. Copenhagen Capacity. (<https://www.copcap.com/how-we-help/finding-talent>).

⁸ Следует отметить, что в американских, канадских и австралийских городах (Питтсбург, Детройт, Балтимор, Ванкувер, Торонто, Сидней и многие другие) разработка подобных стратегий началась гораздо раньше, чем в европейских, что в значительной мере предопределило их успехи в привлечении высококвалифицированной рабочей силы.

иностранных граждан. Основная ставка делается на привлечение талантов в те отрасли экономики, где город уже имеет сильные конкурентные позиции. Так, для поддержки игровой индустрии в городе создали специальную структуру Tampere Startup Hub – бизнес-инкубатор, который объединил несколько десятков молодых компаний и зарубежных специалистов в области геймдизайна⁹.

Удержание талантов. Данное направление политики наиболее развито в городах, которые страдают от утечки мозгов, но располагают возможностями для воспроизводства человеческого капитала благодаря сильным университетам. Исследования показывают довольно большой разброс в показателях удержания студентов не только в целом по Европе, но и в рамках отдельных стран.¹⁰ Городские администрации не способны воспрепятствовать отъезду выпускников, но в координации с руководством университетов они могут сделать так, чтобы система образования максимально учитывала сформировавшийся в городе спрос на те или иные вакансии. Отметим, что такой опыт не всегда бывает удачен. Так, власти финского города Оулу на базе местного университета начали программу по подготовке психологов¹¹ в расчете на то, что ее выпускники потом пойдут работать в муниципальный сектор. Однако большинство специалистов уехали в другие регионы или устроились на работу в частный сектор.

Некоторые городские администрации не ограничиваются взаимодействием с университетами, поддерживая молодые таланты, которые недавно окончили вуз и находятся перед выбором, где продолжить трудовую деятельность. Подходы здесь различны и сильно зависят от городской специфики и доступных муниципалитету средств. Так, в Сан-Себастьяне (Страна Басков) – одном из самых дорогих городов Испании – власти делают акцент на предоставлении жилья молодым ученым со степенью PhD. В рамках данной задачи в городе был построен «Дом для талантов» с льготными ценами на проживание. Кроме того, при участии муниципальных властей внедрена стипендиальная программа для талантов (выплаты составляют до 750 евро), которая позволяет приехать в город на срок от 15 дней до двух месяцев. Более бедные города Европы (Салоники в Греции, Загорье-об-Сави в Словении, Надьканижа в Венгрии и др.) также разрабатывают стратегии удержания талантов, но они включают в себя в основном малозатратные мероприятия, направленные на установление связей между молодыми талантами и работодателями [Cavallini et al. 2018].

Стимулирование обратной миграции. Данное направление политики характерно для городов, которые теряют квалифицированную рабочую силу. В его рамках наибольшую эффективность демонстрируют меры прямой финансовой помощи вернувшимся предпринимателям. Так, муниципальные власти Варшавы совместно с Высшей школой управления и финансов при поддержке европейских фондов в начале 2010-х гг. реализовали проект «Стань сам себе начальником», направленный на помощь решившим вернуться в страну эмигрантам, которые заинтересованы в открытии своего бизнеса в польской столице. Его целевые группы – граждане в возрасте старше 45 лет, поляки, трудовой стаж которых прервался по причине рождения ребенка, граждане, которые потеряли работу за границей не по своей вине. Заявку на участие можно было подать через интернет-сайт, на-

⁹ About. Tampere Game Hub. (<https://tampere.games/about>).

¹⁰ Например, в Великобритании доля оставшихся в городе выпускников составляет 51% в Эдинбурге и Глазго (что считается очень хорошим показателем), в то время как в Норвиче и Саутгемптоне после обучения остаются менее трети студентов. См.: Graduate Retention: Best UK Cities at Keeping Students After Graduation. (<https://www.whatuni.com/advice/news/graduate-retention-best-uk-cities/82588>).

¹¹ Psychology Graduates Shun Municipal Sector. Yle.fi. (<https://yle.fi/news/3-120616>).

ходясь за пределами Польши. Участники проекта по результатам оценки представленных ими бизнес-планов и пройденных профессиональных тренингов получали безвозвратную финансовую помощь на сумму до 40 тыс. злотых на создание собственной компании и дополнительно по 1,1 тыс. в месяц на ее развитие [Evers, Ewert, Brandsen 2014]. Схожая политика – но на региональном уровне – проводится в итальянской Умбрии, где вернувшиеся предприниматели могут получить 20 тыс. евро. [Cavallini et al. 2018].

Использование транспортной связности с городами – крупными центрами притяжения ВКМ. Многие европейские города с обширными возможностями для трудоустройства отталкивают мигрантов высокими ценами, отсутствием развитой инфраструктуры для досуга и отдыха, негостеприимным отношением к иностранцам и т. д. Бенефициарами сложившейся ситуации становятся близлежащие населенные пункты, которые способны предложить ВКМ более комфортные условия проживания. Самый яркий пример такой динамики – «мятниковая миграция» в Люксембург, богатейшую страну ЕС, где до пандемии коронавируса 46% рабочей силы составляли люди, которые постоянно проживают в небольших городах Бельгии, Франции и Германии¹² (Арлон, Мец, Трир).

Улучшение городской среды. Администрации европейских городов, как правило, обладают значительными компетенциями (но далеко не всегда финансовыми ресурсами) в создании дружелюбного для ВКМ городского пространства – рекреационной инфраструктуры и обустроенных районов для постоянного проживания – и в продвижении культуры толерантности и космополитизма. Соответствующие меры способствуют привлечению всех категорий ВКМ. Однако в наибольшей степени они ориентированы на так называемый креативный класс (ученые, журналисты, писатели, специалисты PR, инженеры, артисты, художники), занятый в постиндустриальных сегментах экономики. Выбирая город для переезда, он руководствуется не критерием наличия рабочих мест, а удобством проживания, качеством досуга, отсутствием языкового барьера, наличием англоязычных школ и пр. В таких мерах зачастую прослеживается влияние американской урбанистической мысли, популяризированной Р. Флоридой, суть которой сводится к тому, что города могут изменить парадигму собственного развития (преодолеть «эффект колеи») при помощи инвестиций в человеческий климат и среду обитания, которые считаются непреложным условиям привлечения талантов и создания высокотехнологичных производств [Florida 2005].

В европейских странах интерес к таким подходам растет, однако не следует преувеличивать их влияние на городскую политику. Как правило, городское пространство улучшают не с целью привлечь ВКМ: соответствующие меры предназначены для всех обитателей города. Более того, некоторые муниципалитеты строго придерживаются концепции «правильного котла», стремясь минимизировать имущественную и этническую сегрегацию и не допустить появления «хороших» районов для ВКМ и «плохих» для низкоквалифицированных мигрантов, так как подобная ситуация будет угрожать социальной стабильности в городе. Целенаправленное создание кварталов для компактного проживания экспатов в целом нехарактерно для стран ЕС и Великобритании; если таковые и возникают, то, как правило, стихийно, вопреки воле муниципальных властей. Есть, однако, исключения, и самое яркое из них – Барселона, где при содействии местных властей происходит «транснациональная джентрификация» и создание анклавов «только для иностранцев» [Cocola-Gant, Lopez-Gay, 2020].

¹² Luxembourg: the Little-Known Covid-19 Hotbed. The New Statesman. 23 March 2020. (<https://www.newstatesman.com/world/2020/03/luxembourg-coronavirus-covid-19-cases-testing-crossborder>).

* * *

Завершая обзор политики европейских городов по стимулированию высококвалифицированной миграции, следует еще раз подчеркнуть, что их возможности в данной сфере ограничены, основные prerogatives сосредоточены в руках центральных органов власти. Вместе с тем активность городских администраций в данной отрасли растет, что в целом подтверждает мнение о происходящем в последние десятилетия «локальном развороте» в управлении миграционными процессами, которое высказывают ряд специалистов [*Zapata-Barrero, Caponio, Scholten* 2017; *Bernt* 2019]. Увеличивается количество инструментов привлечения ВКМ на городском уровне, появляются новые подходы к взаимодействию с различными акторами – национальными правительствами, деловым сообществом, соискателями рабочих мест и, конечно, самими мигрантами. В ряде случаев меры муниципалитетов носят проактивный характер и направлены на использование ВКМ как дополнительного ресурса экономического развития. Однако лишь немногие европейские города могут гордиться комплексными стратегиями в данной сфере. Чаще всего соответствующие меры носят запоздалый характер и принимаются в крайне неблагоприятных условиях массовой утечки мозгов, которая угрожает конкурентным позициям города.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Биссон Л.С. (2020) Регулирование легальной миграции в Европейском союзе. М.: Ин-т Европы РАН. С. 53–70. DOI: 10.15211/report42020_371.

Большова Н. (2017) Высококвалифицированная миграция как ресурс конкурентоспособности государств // *Мировая экономика и международные отношения*. Т. 61. № 8. С. 67–77. DOI: 10.20542/0131-2227-2017-61-8-67-77.

Булатов А., Габарта А., Сергеев Е. (2021) Международные финансовые центры как каналы притока иностранных трудовых мигрантов в города Европы // *Мировая экономика и международные отношения*. Т. 65. № 10. С. 122–132. DOI: 10.20542/0131-2227-2021-65-10-122-132.

Годованюк К. (2020) Проблемы регулирования иммиграции в Великобритании после Брекзита // *Научно-аналитический вестник ИЕ РАН*. № 2. С. 76–82. DOI: 10.15211/vestnikieran220207682.

Квашнин Ю. (2020) Европейские города как акторы миграционной политики // *Современная Европа*. № 7. С. 101–112. DOI: 10.15211/soveurope72020101112.

Потемкина О. (2019) После кризиса: новый старт миграционной политики ЕС // *Современная Европа*. № 6. С. 26–29. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope620191829>.

Романова Е.В. (2015) Смена миграционной парадигмы в Германии в XXI веке // *Миграционные проблемы в Европе и пути их решения*. Под ред. Н.Б. Кондратьевой, О.Ю. Потемкиной. М.: Ин-т Европы РАН. С. 28–45.

Трофимова О.Е., Четверикова А.С. (2019) Наднациональный формат и национальные особенности миграционной политики стран ЕС // *Южно-Российский журнал социальных наук*. Т. 20. № 1. С. 6–23. DOI: 10.31429/26190567-20-1-6-23.

Berkhout E., Heyma A., Volkerink M., Werff S. (2015) *Attracting and Retaining Highly Skilled Migrants in the Netherlands*. Amsterdam: SEO Economic Research. 77 p.

Bernt M. (2019) *Migration and Strategic Urban Planning: the Case of Leipzig* // *DISP – The Planning Review*. Vol. 55. № 3. Pp. 56–66. DOI: 10.1080/02513625.2019.1671002.

Burmam M., Perez M., Hoffmann V., Rhode C., Schworm S. (2018) Highly Skilled Labour Migration in Europe. ifo DICE Report. München: Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München. Vol. 16. № 1. Pp. 42–52.

Cavallini S., Soldi R., Matteo L., Utma M., Errico B. (2018) Addressing Brain Drain: The Local and Regional Dimension. Brussels: Commission for Social Policy, Education, Employment, Research and Culture. Pp. 41–70.

Cocola-Gant A., Lopez-Gay A. (2020) Transnational Gentrification, Tourism and the Formation of 'Foreign Only' Enclaves in Barcelona // *Urban Studies*. Vol. 57. Iss. 15. Pp. 3025–3043. DOI: 10.1177/0042098020916111.

Evers A., Ewert B., Brandsen T. (2014) Social Innovations for Social Cohesion: Transnational Patterns and Approaches from 20 European Cities. Liege: EMES European Research Network. Pp. 257–258.

Florida R. (2005) *Cities and the Creative Class* New York: Routledge. 208 p.

Fobker S., Temme D., Wiegandt C. (2014) A Warm-Welcome to Highly-Skilled Migrants: How Can Municipal Administrations Play their Part? // *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*. Vol. 105. № 5. Pp. 542–557. DOI: 10.1111/tesg.12112.

Global Talent Risk – Seven Responses (2011) Geneva: World Economic Forum. 48 p.

Kahanec M., Zimmermann K. (2010) High-Skilled Immigration Policy in Europe // IZA Discussion Paper No. 5399. Bonn: Institute for the Study of Labor. 40 p.

Kühn M. (2018) Immigration Strategies of Cities: Local Growth Policies and Urban Planning in Germany // *European Planning Studies*. № 26 (9). Pp. 1747–1762. DOI: 10.1080/09654313.2018.1484428.

Mahroum S. (2001) Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour // *International Migration*. Vol. 39. Iss. 5. Pp. 27–43. DOI: 10.1111/1468-2435.00170.

Raunio M. (2019) Strategic Programme on International Talent Attraction and Migration. Tampere: International Talent Attraction and Migration service Unit. 39 p.

Study on the Movement of Skilled Labour (2018) Luxembourg: Publications Office of the European Union. 77 p.

Zapata-Barrero R., Caponio, Scholten P. (2017) Theorizing the 'Local Turn' in a Multi-Level Governance Framework of Analysis: A Case Study in Immigrant Policies // *International Review of Administrative Sciences*. Vol. 83(2). Pp. 241–246. DOI: 10.1177/0020852316688426.

REFERENCES

Berkhout E., Heyma A. Volkerink M., Werff S. (2015) *Attracting and Retaining Highly Skilled Migrants in the Netherlands*. Amsterdam: SEO Economic Research. 77 p.

Bernt M. (2019) Migration and Strategic Urban Planning: the Case of Leipzig. *DISP – The Planning Review*. vol. 55, no. 3, pp. 56–66. DOI: 10.1080/02513625.2019.1671002.

Bisson L.S. (2020) *Regulirovanie legal'noj migracii v Evropejskom soyuze* [Legal migration governance in the European Union] Moscow: Institute of Europe. pp. 53–70. DOI: 10.15211/report42020_371.

Bol'shova N. (2021) Vysokokvalificirovannaya migraciya kak resurs konkurentosposobnosti gosudarstv [Highly Skilled Migration as a Source and a Challenge for Competitiveness of State]. *World Economy and International Relations*. vol. 61, no. 8, p. 67–77. DOI: 10.20542/0131-2227-2017-61-8-67-77.

Bulatov A., Gabarta A., Sergeev E. (2021) Global Financial Centers as Channels for International Labor Migrant Inflow into Cities of Europe. *World Economy and International Relations*. vol. 65, no. 10, pp. 122–132. DOI: 10.20542/0131-2227-2021-65-10-122-132.

Burmam M., Perez M., Hoffmann V., Rhode C., Schworm S. (2018) *Highly Skilled Labour Migration in Europe*. ifo DICE Report. München: Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München. vol. 16, no. 1, pp. 42–52.

Cavallini S., Soldi R., Matteo L., Utma M., Errico B. (2018) *Addressing Brain Drain: The Local and Regional Dimension*. Brussels: Commission for Social Policy, Education, Employment, Research and Culture. pp. 41–70.

Cocola-Gant A., Lopez-Gay A. (2020) Transnational Gentrification, Tourism and the Formation of ‘Foreign Only’ Enclaves in Barcelona. *Urban Studies*. vol. 57, issue 15, pp. 3025–3043. DOI: 10.1177/0042098020916111.

Evers A., Ewert B., Brandsen T. (2014) *Social Innovations for Social Cohesion: Transnational Patterns and Approaches from 20 European Cities*. Liege: EMES European Research Network asbl. pp. 257–258.

Florida R. (2005) *Cities and the Creative Class* New York: Routledge. 208 p.

Fobker S., Temme D., Wiegandt C. (2014) A Warm-Welcome to Highly-Skilled Migrants: How Can Municipal Administrations Play their Part? *Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie*. vol. 105, no. 5, pp. 542–557. DOI: 10.1111/tesg.12112.

Global Talent Risk – Seven Responses (2011) Geneva: World Economic Forum. 48 p.

Godovanyuk K. (2020) Problemy regulirovaniya immigracii v Velikobritanii posle Brekzita [Immigration Regulation Issues in the UK after Brexit]. *Scientific and Analytical Herald of the Institute of Europe RAS*. no. 2, pp. 76–82. DOI: 10.15211/vestnikieran220207682.

Kahanec M., Zimmermann K. (2010) High-Skilled Immigration Policy in Europe. *IZA Discussion Paper No. 5399*. Bonn: Institute for the Study of Labor. 40 p.

Kühn M. (2018) Immigration strategies of cities: local growth policies and urban planning in Germany. *European Planning Studies*. no. 26 (9), pp. 1747–1762. DOI: 10.1080/09654313.2018.1484428.

Kvashnin Yu. (2020) Evropejskie goroda kak aktory migracionnoj politiki [European Cities as Migration Policy Actors]. *Sovremennaya Evropa*. no. 7, pp. 101–112. DOI: 10.15211/soveurope72020101112.

Mahroum S. (2001) Europe and the Immigration of Highly Skilled Labour. *International Migration*. vol. 39, issue 5, pp. 27–43. DOI: 10.1111/1468-2435.00170.

Potemkina O. (2019) Posle krizisa: novyj start migracionnoj politiki ES [After the Crisis: “A New Start” of the EU Migration Policy]. *Sovremennaya Evropa*. no. 6, pp. 26–29. DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/soveurope620191829>.

Raunio M. (2019) *Strategic Programme on International Talent Attraction and Migration*. Tampere: International Talent Attraction and Migration service Unit. 39 p.

Romanova E.V. (2015) Smena migracionnoj paradigmy v Germanii v XXI veke [Migration Paradigm Shift in Germany in the XXI Century]. In: *Migration in Europe: Problems and Remedies*. Ed(s): N.B. Kondrat’eva, O.Yu. Potemkina. Moscow: Institute of Europe. pp. 28–45.

Study on the Movement of Skilled Labour (2018) Luxembourg: Publications Office of the European Union. 77 p.

Trofimova O.E., Chetverikova A.S. (2019) Nadnacional’nyj format i nacional’nye osobennosti migracionnoj politiki stran ES [Supranational Format and National Specifics of the Migration Policy of the EU Countries]. *South-Russian Journal of Social Sciences*. vol. 20, no. 1, pp. 6–23. DOI: 10.31429/26190567-20-1-6-23.

Zapata-Barrero R., Caponio, Scholten P. (2017) Theorizing the ‘Local Turn’ in a Multi-Level Governance Framework of Analysis: A Case Study in Immigrant Policies. *International Review of Administrative Sciences*. vol. 83(2), pp. 241–246. DOI: 10.1177/0020852316688426.

Информация об авторе

Квашнин Юрий Дмитриевич, кандидат исторических наук, руководитель Центра европейских исследований Национального исследовательского института мировой экономики и международных отношений им. Е.М. Примакова РАН. Адрес: Профсоюзная ул., д. 23, Москва, 117997. E-mail: ykvashnin@gmail.com

About the author

Yury D. Kvashnin, Candidate of Sciences (History), Head of Center for European Studies, Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations of the Russian Academy of Sciences. Address: 117997, Moscow, Profsoyuznaya street, 23. E-mail: ykvashnin@gmail.com

Статья поступила в редакцию / Received: 15.11.2021

Статья поступила после рецензирования и доработки / Revised: 28.01.2022

Статья принята к публикации / Accepted: 04.02.2022