

Ганна Жовківська

ОСОБЛИВОСТІ НІМЕЦЬКОЇ ІМІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ
В КОНТЕКСТІ ГЛОБАЛЬНОГО ЗМАГАННЯ
ЗА «КРАЦІ УМИ»

Zhovkivska Hanna. Peculiarities of German immigration policy in the context of global competition for the «best brains». This paper carries out an analysis of the new approaches in high-skilled immigration policy in Germany. We take a closer look at the development and outcomes of the implementation of the «Green Card» program for IT experts. Also we try to evaluate the effects of the new Immigration law discussing the conditions under which highly qualified migrant can receive an unlimited settlement permit. In spite of many steps toward the liberalization of immigration policy there are still a lot of obstacles for working migrants. The federal government needs to lower the hurdles for potential highly-skilled migrants.

У статті коротко проаналізовані нові підходи німецької імміграційної політики в сфері легальної трудової міграції. Розглядається процес розвитку та результати впровадження програми «Green Card» для висококваліфікованих спеціалістів з третіх країн в області інформаційних технологій. Також дається оцінка положенням нового Закону про імміграцію, зосереджуючи при цьому увагу на критеріях надання дозволу на перебування кваліфікованим кадрам. Незважаючи на значні кроки в лібералізації імміграційної політики, Німеччина не стала привабливішою для кваліфікованих трудових іммігрантів країною, так як і досі існує багато бар'єрів у доступі до ринку праці.

Ще донедавна Німеччина вперто відмовлялася визнавати потребу в іммігрантах, однак дефіцит ринку праці на тлі неспинного старіння населення спонукав до перегляду підходів щодо імміграційної політики задля створення можливості для гнучкої трудової міграції. Намагаючись скласти конкуренцію США в боротьбі за «кращі умви», Німеччина зміцнює свої позиції на міжнародному ринку шляхом притягнення кваліфікованих кадрів з країн, що розвиваються. З розвитком науково-технічної та інноваційної сфери вирішальним фактором соціального та економічного поступу ХХІ століття стала наука. Дедалі більшого значення набувають галузі економіки, що генерують, використовують та поширюють знання. Внаслідок цього відбулися структурні зміни на світовому ринку праці, а саме: сформувався новий його сегмент — ринок науково-технічних кадрів, спеціалістів. Зростає роль інтелектуально-творчої праці науковців, конструкторів, програмістів, інженерів тощо. Наявність висококваліфікованих спеціалістів сприяє збільшенню конкурентноздатності у світових економічних відносинах, що все більше базуються на знаннях, інтелекті та інноваційно-інформативних технологіях. У цьому плані саме імміграція допомагає пристосуватися до таких структурних змін, спонукаючи до збільшення наявного людського ресурсу та стимулюючи економічний розвиток.

Метою дослідження є аналіз нових підходів в імміграційній політиці Німеччини, зокрема відхід від традиційної політики обмеження імміграційних потоків та початок активного залучення висококваліфікованих спеціалістів на німецький ринок праці. Вивчаючи програму «Green Card» та статті нового Закону про імміграцію, спробуємо визначити якісні зміни німецької концепції щодо трудової імміграції.

Інтелектуальна імміграція до ФРН відбувається в основному з країн, що розвиваються, та постсоціалістичних країн. Серед спеціалістів, які дістали можливість працювати в німецьких фірмах завдяки програмі залучення висококваліфікованих спеціалістів «Green Card», є зокрема, багато українських фахівців. Тому осмислення особливостей політики Німеччини щодо кваліфікованих трудових іммігрантів для нас є важливим, що і зумовлює **актуальність** вивчення цієї проблематики.

Наприкінці 90-х років почався неймовірно швидкий розвиток ринку високих технологій, який спричинив гостру нестачу працівників для досліджень та розробки нових продуктів у галузі

інформаційного та комунікаційного забезпечення в Німеччині. За даними міністерства освіти в сфері інформаційних технологій (ІТ) працювало 1,7 мільйонів осіб у ФРН¹. З кожним роком поставало 60 000 нових робочих місць. Німецькі вищі навчальні заклади не встигали за цей час підготувати чи перекваліфікувати фахівців таким способом забезпечити потребу в спеціалістах цієї галузі. Щорічно на ринку інформаційних технологій кількість вільних вакансій становила від 75 000 до 100 000. Відставання Німеччини в прогресуючій галузі високих технологій загрожувало подальшому загальному економічному зростанню країни. Політичною відповіддю на такий розвиток стала ініціатива федерального канцлера Німеччини Герхарда Шрьодера про відкриття німецького ринку праці для іноземних спеціалістів інформаційних технологій (ІТ) з країн поза ЄС в рамках програми «Green Card», проголошена 23 лютого 2000 року на відкритті Міжнародної виставки комп'ютерних технологій Cebit. Ця ініціатива була втілена у двох указах уряду — ІТ-АrGV та ІТ-АV² про надання дозволу на працю та перебування для висококваліфікованих іноземних фахівців інформаційних та комунікаційних технологій. У серпні 2000 року укази набрали чинності і становили виняток з положення про припинення вербування іноземної робочої сили, яке діяло з 1973 року. Програма «Green Card» впроваджувалася з метою швидкого та небюрократичного допуску іноземних фахівців на німецький ринок праці.

На початковому етапі передбачалося найняти на роботу 10 000 спеціалістів зі сфери інформаційних та комунікаційних технологій, які походили з країн, що не належали до ЄС. Згодом планувалося збільшити кількість іноземних фахівців до 20 000, перевіривши успішність процедури їх вербування та проаналізувавши стан ринку праці в країні³. Фахівцями, яких німецькі підприємства могли взяти на роботу, вважалися особи з відповідною вищою освітою зі спеціальності інформаційних та комунікаційних технологій, а також особи, що не мали академічної освіти, але отримали за свідчення роботодавця про укладання контракту на роботу та виплату зарплатні в розмірі не менше 100 000 марок (51 000 євро) річного доходу (§2, ІТ-АrGV). Крім того, «Green Card» не була лише допомогою у в'їзді до Німеччини для фахівців, але й надавала можливість іноземним випускникам зі спеціальностей інформаційних та комунікаційних технологій, які успішно закінчили німецькі вузи, залишитися з метою працевлаштування (§4, ІТ-АrGV). Для

всіх інших іноземних випускників зберігалось правило, за яким після закінчення навчання вони були зобов'язані повернутися на свою Батьківщину й звідти подавати документи на отримання дозволу на працю та перебування в Німеччині. Перед тим, як надати дозвіл на працю іноземному фахівцю, Федеральне відомство з питань праці ФРН повинно було перевірити його кваліфікацію й упевнитися в тому, що на це місце праці не претендують фахівці місцевого населення або мешканці з країн ЄС. Підприємці, які клопоталися про влаштування на роботу спеціаліста з-за кордону, отримували протягом тижня рішення Федерального відомства з питань праці про надання іноземному спеціалісту дозволу на перебування та працю і направляли ці документи безпосередньо майбутньому працівникові для складання подання для візи з метою в'їзду до Німеччини. Протягом перших трьох місяців перебування в Німеччині прибулим спеціалістам надавався дозвіл на перебування та працю терміном на п'ять років. До того ж, дозвіл на перебування отримували члени сім'ї спеціаліста, які прибули з ним. Дозвіл на працю члени сім'ї могли отримати лише після дворічного неперервного проживання в Німеччині. Щоб запобігти довготривалій міграції, п'ятирічний термін перебування спеціалістів не підлягав подальшому продовженню. В цьому контексті необхідно підкреслити відмінності між німецькою та американською програмою «Green Card». Саме США є країною походження поняття «Green Card» (відповідний документ був колись надрукований на папері зеленого кольору), в яке вкладено зовсім інший зміст та мету в зіставленні з її німецьким варіантом. Американська «Green Card» надає іноземцям право довготривалого перебування та працевлаштування в США. Її може отримати той, хто одружений з американським громадянином, має родичів в США чи засвідчення роботодавця або виграв у лотереї «Green Card»⁴. Разом з «Green Card» іноземцю надається так званий статус іммігранта, який дозволяє після п'ятирічного перебування в країні подавати документи на отримання громадянства⁵. Таким чином стає зрозумілим те, що німецька модель «Green Card» кардинально відрізняється від американської, маючи в основі лише короткострокові заходи подолання нестачі високкваліфікованих спеціалістів.

Рішення канцлера викликало в суспільстві сенсацію, обговорення та суперечки. Відновилися поживлені дебати щодо якості імміграційних процесів, у яких до цього часу переважали потоки низькокваліфікованих та некваліфікованих чужинців. Профспілки

та об'єднання роботодавців убачали в імміграції висококваліфікованих спеціалістів значні переваги для розвитку економіки Німеччини, тому виступали з підтримкою ініціативи канцлера. Такі політичні партії, як СПДН, ВДП та Союз зелених підтримали план залучення іноземних фахівців і не хотіли обмежуватися лише сферою високих технологій. Опозиція, представлена ХДС і ХСС, а також Федеральне відомство з питань праці висували свої контраргументи щодо перспективи нової трудової імміграції, звертаючи увагу на високий процент безробітних у країні й здатність освітньої системи вивчити та підготувати своїх місцевих ІТ спеціалістів. Міністр внутрішніх справ Баварії Гюнтер Бекштайн з ХСС застерігав щодо початку нової імміграційної хвилі, яка, з огляду на високий рівень безробіття, була б безвідповідальним кроком⁶. Усі політичні дебати зводилися до одного глобального питання — якою ж має бути в майбутньому німецька імміграційна політика.

Передбачалось, що програма «Green Card» мала діяти до прийняття Закону про імміграцію. Та оскільки через певні обставини закон не набрав чинності 1 січня 2003 року, уряд вирішив продовжити дію «Green Card» ще до 31 грудня 2004 року.

Поширене в медійному просторі та серед громадськості побоювання щодо нової імміграційної експансії не справдилось, очікуваного успіху не відбулося — трудова імміграція до ФРН не досягла прогнозованого обсягу. За рік після впровадження «Green Card» до Німеччини прибуло лише 8 500 іноземних ІТ експертів з-поміж очікуваних 10 000⁷. До 2003 року «Green Card» отримали 15 658 фахівців. Згодом фіксується помітний спад кількості прибулих іноземних спеціалістів, коли в 2003 році лише 2 285 фахівцям було надано «Green Card». Переважна більшість прибулих спеціалістів концентрувалась у західних федеральних землях, де розміщені найпотужніші фірми ІТ. На західнонімецькі федеральні землі припадало 14 494 найманих спеціалістів, що становило 92%, серед яких 3 941 було працевлаштовано в землі Гессен, 3 792 — у Баварії, 2 953 — у Баден-Вюртемберзі та 2 247 — у Північному Рейні/Вестфалії. Набагато менше спеціалістів знаходило працю у східних землях, де їх налічувалось 1 164 особи, що відповідало 7,4%⁸.

У період з 2000 до 2003 років найбільшу частку прибулих спеціалістів становили вихідці з Індії (2 801), за ними — представники Румунії (843), Російської Федерації (742), Польщі (660), Китаю (471), Словаччини (438), Угорщини (405), України (396)⁹.

Постає питання, чому ініціатива вербування іноземних фахівців, яка була очевидним свідченням початку лібералізації політики щодо іноземців, не мала успіху. Причинами цього можуть бути, з одного боку, перебільшені прогнози економічних спілок та об'єднань, а з іншого, не значна привабливість Німеччини як країни імміграції для висококваліфікованих працівників. Визначальними факторами в прийнятті рішення щодо імміграції для висококваліфікованих спеціалістів стали, насамперед, можливість довготермінового перебування в країні, а також умови працевлаштування членів сім'ї спеціаліста. Згідно з теорією людського капіталу* мігранти надають перевагу довготривалому перебуванню, ніж тимчасовій імміграції. Той, хто отримали Green Card, хотів би мати можливість вибирати, чи залишити Німеччину за декілька років, чи продовжити тривалість свого перебування (залежно від професійної ситуації та сімейних обставин). Обмеження перебування спеціалістів лише п'ятьма роками, яке встановлює положення про «Green Card», не дозволяє планувати їм кар'єрне зростання та мати можливість сталого професійного розвитку. До того ж, це часове обмеження є також причиною того, чому спеціалісти вагаються привозити з собою членів своїх родин до Німеччини. З огляду передовсім на власних дітей, для яких унаслідок короткострокового перебування теж немає забезпечених перспектив на майбутнє, наприклад, закінчити тут школу¹¹. На шляху до активного працевлаштування іноземців стоїть також визначена межа річної заробітної платні для тих, хто не має вищої освіти. Для малих фірм було досить проблематично виплачувати 51 000 євро не те що іноземцю, а й самому керівництву фірми. Великі фірми не мали труднощів з виплатою такої суми, однак встановлена обов'язкова ставка 51 000 євро вносила невідповідність у структуру оплати праці, коли за той самий вид діяльності місцевий працівник, який уже давно працював на фірмі, отримував нижчу зарплатню. Крім того, очевидною перешкодою для вербування іноземних

* Теорія людського капіталу (Humankapital theory) стверджує, що індивіди, приймаючи раціональні рішення, зважають насамперед на максимізацію їхньої економічної вигоди. Імміграція розглядається як інвестиція в людський капітал, тому, вибираючи місця імміграції, особи враховують усі пов'язані з тим витрати та доходи й надають перевагу імміграційним країнам, в яких є найсприятливіші умови для покращання їхнього фінансового становища¹⁰.

спеціалістів є мовні бар'єри. Фірми вибираючи працівників, зважали не лише на їхню кваліфікацію, але також і на рівень володіння німецькою мовою. Хоча мова не є визначальним чинником, адже у сфері ІТ існують багато завдань, що не пов'язані з мовою. Однак в організації робочого процесу керівники фірм надають перевагу спілкуванню німецькою мовою. До того ж, підтримка контактів з клієнтами також немислима без знання мови.

Обмеження контингенту допустимих мігрантів, встановлення мінімальної зарплатні (50 тисяч євро на рік), а також відсутність довгострокових перспектив та надійного правового статусу для них у Німеччині не сприяє процесові залучення висококваліфікованих спеціалістів із-за кордону. Правовий інструментарій у формі закону про статус іноземців у поєднанні з різноманітними винятками з постанови 1973 року про заборону прийняття іноземців на роботу виявився недостатнім, щоб ініціювати бажаний імміграційний рух спеціалістів. Не можна беззаперечно вважати програму «Green Card» зміною парадигм німецької імміграційної політики. З огляду на інституційне оформлення залучення спеціалістів із-за кордону простежується багато спорідненості із заходами, пов'язаних з вербуванням робочої сили в повоєнні роки. У цьому прослідковується традиція політики німецької трудової імміграції, яка орієнтується виключно на потреби ринку. Однак впровадження «Green Card» мало позитивний ефект, а саме: сталася зміна політичного клімату в Німеччині. Брак кваліфікованої робочої сили, а також процес старіння населення змусив країну змінити своє ставлення до іммігрантів. Поняття «імміграція» набуло більш позитивного звучання, а політичні угруповання остаточно відійшли від принципу невизнання Німеччини імміграційною країною. Актуальнішим стало питання підвищення конкурентоздатності ФРН у глобальних економічних відносинах. Німецькі політики виявили готовність приймати іноземних спеціалістів, розглядаючи їх як найважливіший економічний ресурс. Розуміючи, що наявність висококваліфікованих спеціалістів у світі обмежена, потрібно було активно долучитися до змагання провідних країн світу за «кращі уми». Саме імміграція фахівців є найкращим свідченням конкурентоздатності приймаючої країни щодо інших економічних територій, виявляючи власну привабливість у рамках змагання за мобільні виробничі фактори. Для того необхідно було розробити систему залучення іммігрантів до ФРН.

Політики, що представляли уряд і опозицію, прийшли до усвідомлення необхідності переходу від пасивної позиції до активного регулювання та створення політичних правил та меж проведення імміграційної політики. Всі розуміли, що імміграція має бути по-новому врегульована на законодавчій основі. До перегляду та вдосконалення законодавства у сфері імміграційної політики також спонукала перспектива майбутнього тоді розширення ЄС новими 10 членами. Декілька років у Німеччині тривали бурхливі політичні дебати щодо проекту першого німецького Закону про імміграцію між урядовою коаліцією Соціал-демократичної партії Німеччини й Партії зелених та опозиційним альянсом Християнсько-демократичним союзом і Християнсько-соціальним союзом, що завершилися перемогою перших. Уряду вдалося провести в бундестазі та бундесраті новий Закон ФРН про імміграцію, який шляхом компромісів був ухвалений 30 червня 2004 року і набрав чинності 1 січня 2005 року¹². Вважалося, що з прийняттям Закону про імміграцію настав поворотний пункт в імміграційній історії ФРН. Особливостями закону є те, що він включає чимало спрощень для трудових іммігрантів, насамперед, велике сприяння надається висококваліфікованим спеціалістам. Зупинимось детальніше на висвітленні нового підходу щодо трудової імміграції. Головне його завдання полягає в тому, щоб зміцнити науковий та освітній потенціал Німеччини, для цього необхідно створити привабливі умови залучення новачійних спеціалістів та студентів із-за кордону. Дефіцит на ринку праці може бути подоланий за рахунок проведення гнучкої трудової імміграції. Так, закон встановлює відмінності в питаннях зайнятості іноземців залежно від їхнього громадянства та виду кваліфікації. Для громадян країн ЄС на основі положення про вільне пересування в межах ЄС німецький ринок праці є доступним і для них не потрібно мати дозволу на працю. Від них, як і від німецьких громадян, вимагається лише обов'язкова прописка. Що стосується мігрантів з країн поза ЄС, то стаття 18 передбачає можливість їхнього працевлаштування за умови отримання дозволу на перебування, в якому вже одночасно міститься право на працю. Головною передумовою отримання дозволу на перебування є наявність конкретного місця праці. Для надання дозволу на перебування з метою трудової діяльності необхідна згода федерального відомства з питань праці. При цьому завдання відомства полягає у врахуванні потреб ринку та розгляді структури зайнятості, а також перевірі, чи на цю вакансію

не претендують німецькі громадяни або громадяни країн ЄС. Таким чином законодавчо захищено власний ринок праці через використання принципу першості в питаннях працевлаштування власних громадян. Вищеперелічені передумови не стосуються висококваліфікованих працівників (вчених, інженерів, спеціалістів комп'ютерних технологій) та іноземців, які мають власний бізнес, а також членів їхніх родин (§19). Висококваліфіковані спеціалісти, які отримали пропозицію щодо конкретного місця роботи, повинні допускатися до ринку праці без проведення перевірки за умови, якщо їх зайнятість відповідає положенням закону. Іноземні спеціалісти в окремих випадках отримуватимуть дозвіл на постійне поселення, якщо будуть підстави вважати, що адаптація та умови проживання у ФРН будуть забезпечені без надання державної допомоги. Такими висококваліфікованими спеціалістами вважаються:

- науковці, які володіють особливими професійними знаннями;
- викладачі або науковці, які займають високу посаду;
- спеціалісти або керівники з особливим професійним досвідом та встановленим окладом, який мінімум удвічі перевищує верхню межу для нарахування страхових внесків до обов'язкового медичного страхування (це становить приблизно 85 000 євро на рік).

Закон про імміграцію вперше чітко врегулює питання імміграції іноземців, які займаються самостійною трудовою діяльністю (§21). Іноземець може отримати дозвіл на проведення самостійної трудової діяльності на території ФРН, якщо виконуються такі умови:

- забезпечення вищих економічних інтересів або особливої регіональної потреби;
- очікування від діяльності позитивного впливу на економіку;
- здійснення фінансування реалізації діяльності на основі власного капіталу чи за рахунок отримання згоди на кредит.

Перші два пункти вважаються виконаними, якщо іноземний підприємець інвестує в країну суму не меншу 500 тис. євро та створює мінімум 5 робочих місць**. Існує додаткова вимога для отримання дозволу на перебування для осіб старших 45 років, які повинні подати підтвердження про наявність відповідного забезпечення на старість.

** До 19 серпня 2007 року вимога до інвесторів була вища — розмір інвестицій не менше 1 млн євро та створення 10 робочих місць.

Німеччина зацікавлена в тривалій імміграції закордонних інвесторів, однак що стосується закріплення їхнього правового статусу, то це відбувається не відразу. Лише після трьох років перебування в Німеччині підприємець може подати заяву на отримання дозволу на постійне поселення за умови успішної реалізації підприємницьких ідей та розвитку ефективного бізнесу.

З огляду на покращання позицій ФРН у світовому змаганні «за кращі умви» особливого значення в законі надається імміграції студентів. Встановлено сприятливіші умови для перебування та працевлаштування іноземних студентів (§ 16). З метою навчання в державних або визнаних державою вищих навчальних закладах Німеччини іноземним студентам надається дозвіл на перебування. Тривалість дозволу обмежується двома роками з можливістю його продовження. Якщо ціль навчання не була досягнута протягом того періоду, то дія дозволу продовжується згодом щоразу на 2 роки. Під час навчання студентам дозволено сумісну з навчанням трудову діяльність, яка не повинна перевищувати 90 робочих днів або 180 днів під час роботи протягом половини робочого дня. Після завершення навчання іноземні випускники мають право продовжити дозвіл на перебування на території Німеччини строком на 1 рік, протягом якого вони мають можливість пошуку роботи відповідно до їх професійної кваліфікації.

Незважаючи на суттєве пом'якшення імміграційних норм, зокрема полегшення доступу кваліфікованим іммігрантам на німецький ринок праці, потрібно також відзначити недоліки та недоопрацювання. Так, у законі жодним чином не врегульовано питання відбору необхідних країні фахівців. Запропонована в проекті закону модель активного залучення іноземних спеціалістів на основі системи пунктів була відкинута політичними силами консервативного табору. Вибір іноземних спеціалістів для тривалого перебування та працевлаштування в Німеччині мав здійснюватися на підставі загальноустановлених критеріїв, найголовнішими з яких є вік, кваліфікація, знання мови, сімейний стан, а також актуальні потреби ринку праці. Це могло бути ефективним інструментом залучення потрібних та недопущення небажаних іммігрантів. Крім того, умови отримання дозволу на поселення, що передбачені для висококваліфікованих фахівців, є досить завищеними, що може відлякувати, а не заохочувати їх до тривалої імміграції. Наприклад, вимога до підприємців щодо інвестицій в Німеччину на суму не менше 500 000 євро для отримання дозволу на поселення

є зависокою, особливо для тих, хто лише починає власну справу. Крім того, необхідно зменшити розмір мінімального річного доходу з 85 000 до 60 000 євро, який є однією з умов для отримання дозволу на поселення висококваліфікованим фахівцем. На думку міністра освіти Аннетти Шаван, це дозволить суттєво посприяти активнішій імміграції іноземних спеціалістів¹³. Спрощення потребує також процедура визнання іноземних дипломів. Згадані перешкоди не сприяють закріпленню за Німеччиною іміджу привабливої країни імміграції для кваліфікованої робочої сили з-за кордону.

Підводячи підсумки, треба сказати, що, на жаль, Німеччина не стала омріяною країною імміграції висококваліфікованих фахівців, для яких перспективнішими країнами надалі залишаються США, Канада та Австралія. Незважаючи на значні кроки в лібералізації імміграційної політики, досі спостерігаються численні бар'єри на шляху до німецького ринку праці для фахівців-іммігрантів. Німеччині потрібно переглянути свою стратегію імміграційної політики, не ставлячи питання, як обмежити імміграцію, а зосередитися на проведенні ефективних заходів, спрямованих на те, щоб залучити та зуміти довше втримати найкращих іноземних фахівців.

¹ Böttiger H. Migration in Deutschland. Analysen und Perspektiven. — Göttingen: Sierke, 2005. — S. 32.

² Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie vom 11. Juli 2000. — Режим доступу: http://www.aufenthaltstitel.de/it_argv.html. — Дата перегляду 20.10.2009.

³ Migrationsbericht 2004. — Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration. — 2004. — S. 64.

⁴ Steinfatt B. Die Green Card für IT-Fachkräfte. Bestandsaufnahme und Entwicklungsperspektiven arbeitsmarktbedingter Zuwanderung in Deutschland. — Режим доступу: <http://kops.ub.uni-konstanz.de/volltexte/2003/933/pdf/steinfatt.pdf>. — Дата перегляду 21.10.2009.

⁵ Martin P., Werner H. «Green Card» für IT-Spezialisten — Was läßt sich aus der Immigrationspolitik der USA lernen? // Arbeit und Sozialpolitik. — 2000. — № 9–10. — S.10–15.

⁶ Beckstein warnt vor «Dauereinwanderung». — Süddeutsche Zeitung. — 2000. — 26.02.

⁷ Kolb H. Ein Jahr «Green Card» in Deutschland: ein Blick zurück — ein Blick nach vorn. // Hunger U., Santel B. Migration im Wettbewerbsstaat. — Opladen: Leske + Budrich, 2003. — 186 S. 155.

⁸ Migrationsbericht 2004. — S. 64.

⁹ Ibid. — S. 65.

¹⁰ Molho I. Theories of migration — a review // Scottish journal of political economy. — 1986. — №33. — S. 396–419.

¹¹ Greifenstein R. Die Green Card: Ambitionen, Fakten und Zukunftsaussichten des deutschen Modellversuchs. — Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2001. — S. 50.

¹² Zuwanderungsgesetz vom 30. Juli 2004. — Режим доступу: http://www.migration-boell.de/downloads/migration/Zuwanderungsgesetz_gesamt.pdf. — Дата перегляду 1.07.2009.

¹³ El-Sharif Y. Streit um die besten Köpfe. — Режим доступу: [/wirtschaft/Zuwanderung-Arbeitskraefte;art271,2329532](#). — Дата перегляду 17.12.09.