

Кортукова Т. О. – старший викладач кафедри міжнародного, цивільного та комерційного права Київського національного торговельно-економічного університету, м. Київ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3376-0159>

Правові аспекти працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі

У статті проаналізовано ключові зміни у вторинному праві Європейського Союзу у сфері правового регулювання працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів. **Мета** статті – на підставі наукових здобутків, правових актів та інших джерел проаналізувати правові аспекти працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі. Це потребує виконання низки завдань, зокрема: з'ясувати специфіку правових аспектів працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі; висвітлити суть Директиви ЄС 2009/50 про блакитні карти та Директиви 2016/801 про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою проведення досліджень, навчання, підвищення кваліфікації, волонтерства, обміну учнями або освітніх проєктів і роботи за програмою *aui raig*; визначити сучасні тенденції розвитку правового регулювання працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі. **Методологічна основа** статті передбачала використання методів аналізу й синтезу, дедукції та індукції, прогнозування та моделювання. Дослідження правових аспектів працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі було б також неможливим і без використання спеціальних методів пізнання, які охоплюють порівняльно-правовий, історико-правовий, формально-юридичний та структурно-функціональний методи. **Наукова новизна.** З огляду на потребу Європейського Союзу в залученні висококваліфікованих мігрантів, реформування законодавства, що регулює імміграцію висококваліфікованих мігрантів, має бути спрямоване на зниження бар'єрів для в'їзду, а також спрощення та гармонізація процедури прийому висококваліфікованих громадян третіх країн. Крім того, блакитна карта не повинна бути виключно тимчасовим дозволом на роботу. У цьому контексті можна запропонувати подовження терміну надання блакитної карти із трьох до п'яти років, що дасть змогу висококваліфікованим працівникам-мігрантам згодом отримати дозвіл на постійне проживання відповідно до законодавства Європейського Союзу. **Висновки.** У межах Європейського Союзу однією з реформ у сфері правового регулювання працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів стало прийняття Директиви про блакитну карту. Завдання цієї Директиви передбачали впорядкування міграційних процесів висококваліфікованих іммігрантів у Європейському Союзі та запровадження єдиної процедури подання заявок для висококваліфікованих іммігрантів. Проте національна імміграційна політика держав – членів Європейського Союзу щодо висококваліфікованих працівників істотно різниться. Тому, попри те, що блакитна карта була запроваджена з метою залучення висококваліфікованих мігрантів до Європейського Союзу, більшість держав-членів не готові делегувати рішення в цій сфері на наднаціональний рівень інституціям Європейського Союзу. У цьому контексті важливими також є перенесення правового регулювання висококваліфікованої імміграції на наднаціональний рівень Європейського Союзу та гармонізація цієї сфери з національним законодавством держав – членів Європейського Союзу.

Ключові слова: міграція; трудова міграція; громадянин; треті країни; блакитна карта; висококваліфікований мігрант.

Вступ

У сучасному світі управління міграційними процесами є ключовим питанням законодавчих, політичних і наукових дебатів як на універсальному, так і на регіональному рівнях. Регулювання міграційних процесів набуває особливої актуальності в Європейському Союзі, який, з одного боку, запроваджує політику з протидії нелегальній міграції, шукає шляхи подолання чисельного напливу шукачів притулку, а з іншого боку, у Європейському Союзі зростає також попит на висококваліфікованих працівників, оскільки вони стають рушійною силою розвитку та інновацій, що дає змогу країнам ефективно позиціонувати себе в конкурентному глобальному середовищі (Přivara, 2019).

Сучасний ринок праці Європейського Союзу вже не задовольняє попит на працівників, зокрема і висококваліфікованих. До цього додаються ще такі проблеми, як вихід Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії з Європейського Союзу, поширення коронавірусу COVID-19, закриття кордонів та обмеження на поїздки тощо.

Наприклад, демографічні зміни прогнозовано призведуть до того, що частка громадян ЄС у працездатному віці зменшиться з 67,2 % у 2004 році до 56,7 % у 2050 році ("Communication from the Commission"). Такі показники засвідчують, що демографічні зміни та брак кваліфікованої робочої сили в Європейському Союзі зумовлять необхідність активного залучення економічних

мігрантів, зокрема і висококваліфікованих робітників.

2016 року в Європейському Союзі відбулося найбільше скорочення висококваліфікованих робітників з 2007 року. У Греції близько 59 % компаній повідомили про проблеми із заповненням кадрами висококваліфікованих посад, за ними – 49 % у Німеччині, 45 % – у Польщі, 40 % – в Австрії. Очевидно, що внутрішньої робочої сили в деяких країнах недостатньо для забезпечення висококваліфікованих посад (Přivara, Rievajová, & Barbulescu, 2020).

Відповідно до завдань Європейської міграційної мережі ("Understanding Migration", 2018), залучення студентів і висококваліфікованих робітників залишається важливим вектором для Європейського Союзу. Пріоритетність залучення висококваліфікованих мігрантів закріплено також у «Стратегії Європа – 2020» ("Europe 2020 Strategy") та низці інших документів.

Попри те, що останніми роками Європейський Союз запровадив політику, спрямовану на залучення висококваліфікованих робітників із третіх країн, реалізація цих завдань залежатиме від стійких інвестицій в освіту, професійну підготовку та забезпечення здатності іммігрантів успішно інтегруватися на ринок праці, що може виявитися складним в умовах пандемії COVID-19 (Hogarth, 2021).

Мета і завдання дослідження

Мета статті – на підставі наявних наукових здобутків, правових актів та інших джерел проаналізувати правові аспекти працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі. Для цього необхідно виконати низку завдань, зокрема:

- з'ясувати специфіку правових аспектів працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі;

- висвітлити суть Директиви ЄС 2009/50 про блакитні карти від 25 травня 2009 року та Директиви 2016/801 про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою проведення досліджень, навчання, підвищення кваліфікації, волонтерства, обміну учнями або освітніх проєктів і роботи за програмою au pair;

- визначити сучасні тенденції розвитку правового регулювання працевлаштування висококваліфікованих працівників-мігрантів у Європейському Союзі.

Виклад основного матеріалу

Висококваліфіковані трудові мігранти є окремою категорією трудових мігрантів, оскільки законодавством Європейського Союзу передбачені окремі правила міграційної політики для певної категорії працівників (Burak, 2016).

У широкому значенні висококваліфіковані мігранти – це мігранти, які мають вищу освіту. Своєю чергою ОЕСР визначає висококваліфікованих мігрантів за трьома ознаками, такими як освіта, професія та рівень заробітної плати (Chaloff, & Lemaitre, 2009).

Однією з перших держав – членів Європейського Союзу, яка почала розробляти законодавство щодо залучення висококваліфікованих мігрантів, була Німеччина, яка започаткувала систему «зелених карт» на початку 2000-х років, унаслідок чого інші європейські держави долучилися до розроблення схожих програм (Shachar, 2006).

Згодом на наднаціональному рівні Європейського Союзу було прийнято Директиву ЄС 2009/50 про блакитні карти від 25 травня 2009 року. Слід зауважити, що її прийняття відбулося в умовах економічної кризи та зростання рівня безробіття в Європейському Союзі (Triandafyllidou, & Isaakyan, 2014).

Блакитна карта ЄС дозволяє висококваліфікованим громадянам третіх країн працювати й жити в державі – члені ЄС строком до трьох років з можливістю поновлення такої карти.

Для того, щоб особа могла отримати блакитну карту, вона повинна мати дійсний трудовий договір або обов'язкову пропозицію на працевлаштування на строк не менше ніж рік, дійсний проїзний документ, медичне страхування. Крім того, особа не повинна становити загрози державній політиці, громадській безпеці чи охороні здоров'я. Особа також має отримувати заробітну плату щонайменше в 1,5 раза вищу за середньорічну валову річну заробітну плату, хоча для певних професій, які є високо затребуваними, показники можуть сягати і 1,2 раза.

Відповідно до Директиви 2009/50 про блакитні карти, держави – члени ЄС можуть запроваджувати процедуру перевірки ринку праці щодо можливості обійняти цю ж посаду громадянином держави – члена ЄС або громадянином ЄС. Такі питання переважно вирішують спеціальні бюро зайнятості. З одного боку, такі заходи спрямовані на захист працівників, які є громадянами ЄС, з іншого боку – вони призводять до бюрократичного навантаження та затягування процесу працевлаштування висококваліфікованих працівників громадян третіх країн у Європейському Союзі.

Слід також зазначити, що така процедура не є обов'язковою. Наприклад, відповідно до Закону Німеччини про кваліфіковану імміграцію від 2020 року, Федеральне агентство зайнятості вже не проводить перевірку наявності кандидата на певну посаду з Німеччини або Європейського Союзу загалом.

Крім того, блакитна карта також сприяє мобільності в межах ЄС, надає доступ до ринку праці та соціальну підтримку. Громадяни третіх

країн, які отримали блакитну карту, мають право на возз'єднання сім'ї. Це означає, що, відповідно до Директиви 2009/50/ЄС про блакитні карти, громадяни третіх країн, які відповідають певним кваліфікаційним вимогам, мають особливі права на в'їзд, возз'єднання сім'ї та рівне ставлення до них.

Наприклад, власники блакитної карти ЄС є рівними в правах із громадянами держави – члена, яка видала блакитну карту ЄС, щодо: 1) умов праці, зокрема умови щодо заробітної плати та звільнення, а також здоров'я та безпеки на робочому місці; 2) свободи об'єднання; 3) освіти та професійного навчання; 4) визнання дипломів, сертифікатів тощо відповідно до належних національних процедур; 5) положень національного законодавства щодо сфер соціального забезпечення; 6) без шкоди чинним двостороннім угодам виплат у разі переїзду в третю країну накопичень у сфері законного пенсійного забезпечення; 7) доступу до товарів і послуг і придбання товарів і послуг, пропонованих громадськості, а саме процедур придбання житла, а також інформаційні та консультаційні послуги, пропоновані службами зайнятості; 8) вільного доступу до всієї території відповідної держави – члена в межах, передбачених національним законодавством. Хоча слід зазначити, що держава-член може обмежувати рівність у правах у сфері освітніх стипендій або інших видів допомоги, що стосується середньої та вищої освіти, професійного навчання, а також у галузі забезпечення житлом ("Council Directive").

Прийняття остаточного рішення щодо надання блакитної карти належить до компетенції держав – членів ЄС. Зокрема, вони мають виключне повноваження визначати кількість висококваліфікованих мігрантів, яких можуть прийняти, тобто встановлювати квоту. Це призвело до формування ліберальної політики щодо висококваліфікованих іммігрантів в одних країнах, водночас до жорсткої політики в інших державах – членах Європейського Союзу.

Згідно із Глобальним індексом конкурентоспроможності 2020, більшість держав – членів Європейського Союзу посідають провідні місця серед країн світу в рейтингу щодо здатності до залучення та утримання висококваліфікованих працівників. Зокрема, лідерами серед усіх країн світу є такі держави – члени ЄС: Швеція (4-те місце), Данія (5-те місце), Нідерланди (6-те місце), Фінляндія (7-ме місце), Люксембург (8-ме місце) ("Global Talent", 2020).

Проте під час отримання блакитної карти іммігранти можуть постати перед складною процедурою, спричиненою високим рівнем бюрократії в цій сфері. У деяких країнах паралельно з Директивою про блакитні карти було прийнято національні програми щодо залучення висококваліфікованих працівників із третіх країн, які знизили привабливість загальноєвропейської схеми. Також Директива про блакитні карти

залишає за країнами-членами право вводити додаткові вимоги до претендентів на отримання блакитних карт. Крім того, якщо іммігрант захоче переїхати в іншу країну ЄС з метою працевлаштування, то він знову повинен буде подавати заявку на отримання карти.

Саме тому 2014 року президент Європейської комісії Жан-Клод Юнкер заявив про намір утверджувати нову європейську політику щодо легальної міграції для подолання браку висококваліфікованих робітників і з цією метою переглянути блакитну карту Європейського Союзу.

7 червня 2016 року Комісія представила законодавчу пропозицію щодо реформування схеми блакитної карти для висококваліфікованих робітників. Метою переглянутої схеми блакитної карти ЄС було полегшення для висококваліфікованих громадян третіх країн процедури переїзду та працевлаштування в Європейському Союзі. Для цього встановлено менш жорсткі критерії прийому, а саме нижчий поріг заробітної плати та коротша необхідна тривалість трудових контрактів, кращі умови возз'єднання сім'ї, полегшена мобільність і скасування паралельних національних схем ("Proposal for a Directive", 2016).

Також запропоновано скорочення мінімальної тривалості контракту з нинішніх 12 до 6 місяців. Це дасть змогу роботодавцю запропонувати короткий контракт (щонайменше на 6 місяців) з можливістю продовження, якщо кандидат відповідає вимогам для запропонованої посади.

Висловлено пропозицію пропонується також зробити схему блакитної карти обов'язковою для всіх держав – членів Європейського Союзу, що означає перехід регулювання питання щодо імміграції висококваліфікованих мігрантів на наднаціональний рівень і відмову від регулювання його на національному рівні.

Того самого року було прийнято Директиву 2016/801 про умови в'їзду та проживання громадян третіх країн з метою проведення досліджень, навчання, підвищення кваліфікації, волонтерства, обміну учнями або освітніх проєктів і роботи за програмою au pair, яка гармонізувала правила в'їзду та проживання в ЄС для громадян третіх країн, які збираються навчатися чи проводити дослідження в університетах ЄС.

Зокрема, її нововведеннями є такі: по-перше, для студентів, які є громадянами третіх країн, тривалість права на роботу під час навчання було збільшено з 10 годин на тиждень до 15 годин на тиждень, хоча держави-члени можуть дозволити студентам працювати й більшу кількість годин (раніше держави-члени мали можливість обмежити право на працю протягом першого року проживання студентів). По-друге, науковці, крім дослідної діяльності, можуть займатися викладацькою діяльністю. Держави-члени можуть встановити максимальну кількість годин або днів для викладання. По-третє, після завершення досліджень або

навчання дослідники й студенти мають можливість перебувати на території держави-члена протягом принаймні дев'яти місяців з метою пошуку роботи або започаткування бізнесу. По-четверте, члени родини дослідників дістають право працювати в ЄС. Вони також мають право супроводжувати дослідника в різних державах-членах (Kortukova, 2019; Kortukova, Kaminska, Dei, & Blahodarnyi, 2020; Kolesnikova, 2019; Dakhova, 2018; Samoilenko, 2020; Shyshkina, 2019; Smyrnova, & Fedorova, 2019).

Ураховуючи всі виклики, перед яким постав Європейський Союз, слід зазначити, що імміграція висококваліфікованих працівників стала важливою складовою спільної імміграційної політики ЄС. Реформування цієї сфери має ґрунтуватися на комплексному підході, який ураховуватиме інтереси як держав – членів Європейського Союзу, так і мігрантів. Дослідивши аспекти висококваліфікованої імміграції до ЄС, слід зауважити, що лібералізація політики щодо залучення висококваліфікованих мігрантів до ЄС сприятиме частковому розв'язанню проблем у цій сфері.

Наукова новизна

З огляду на потребу Європейського Союзу в залученні висококваліфікованих мігрантів, реформування законодавства, яке регулює імміграцію висококваліфікованих мігрантів, має бути спрямоване на зниження бар'єрів для в'їзду, а також спрощення та гармонізацію процедури прийому висококваліфікованих громадян третіх країн. Крім того, блакитна карта не повинна бути виключно тимчасовим дозволом на роботу. У цьому контексті можна запропонувати підвищення терміну надання блакитної картки із трьох до п'яти років, що дасть змогу висококваліфікованим працівникам-мігрантам згодом отримати дозвіл на постійне проживання відповідно до законодавства Європейського Союзу.

Висновки

У сучасному світі тенденції до інтенсифікації міграційних процесів висококваліфікованих працівників простежуються на національному, регіональному та міжнародному рівнях. У межах Європейського Союзу однією з успішних реформ у цій сфері стало прийняття Директиви про блакитну карту. Завданнями цієї Директиви стало впорядкування міграційних процесів висококваліфікованих іммігрантів у Європейському Союзі та запровадження єдиної процедури подання заявок для висококваліфікованих іммігрантів. Проте сучасна національна імміграційна політика держав – членів Європейського Союзу щодо висококваліфікованих працівників істотно різниться. Тобто, попри те, що блакитну карту було запроваджено з метою залучення висококваліфікованих мігрантів до Європейського Союзу, більшість держав-членів не готові делегувати рішення в цій сфері на наднаціональний рівень інституціям Європейського Союзу.

Крім того, 2016 року Європейська комісія представила нову Пропозицію щодо реформування Директиви про блакитну карту з метою підвищення її ефективності в залученні висококваліфікованих працівників. Зокрема, у ній запропоновано підвищення мобільності всередині Європейського Союзу; зниження витрат на отримання блакитної карти; обмеження бюрократичних перешкод і посилення прав, що надають блакитній карті, тощо. Важливими також є перенесення правового регулювання висококваліфікованої імміграції на наднаціональний рівень Європейського Союзу та гармонізація цієї сфери з національним законодавством держав – членів Європейського Союзу.

REFERENCES

- Boswell, C., & Geddes, A. (2011). *Migration and Mobility in the European Union*. New York: Palgrave Macmillan. doi: https://doi.org/10.1111/j.1478-9302.2011.00255_3.x.
- Burak, S. (2016) Vysokokvalifikovani spetsialisty yak katehoriia trudovykh mihrantiv u pravi Yevropeiskoho Soiuzu [Highly qualified specialists as a category of migrant workers in the law of the European Union]. *Universytetski naukovi zapysky, University scientific notes*, 59, 310-320 [in Ukrainian].
- Chaloff, J., & Lemaitre, G. (2009). Managing HighlySkilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, 79. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/225505346577>.
- Communication from the Commission - Policy Plan on Legal Migration {SEC(2005)1680}/COM/2005/0669final/. (n.d.). *eur-lex.europa.eu*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex:52005DC0669>.
- Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents. (n.d.). *eur-lex.europa.eu*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0109>.
- Dakhova, I.I. (2018). Obmezhenia realizatsii prav i svobod liudyny: konstytutsiine rehuliuвання ta praktyka Yevropeiskoho Sudu z prav liudyny [Restrictions on the exercise of human rights and freedoms: constitutional regulation and case law of the European Court of Human Rights]. *Forum Prava, Forum Rights*, 4, 17-25. doi: <http://doi.org/10.5281/zenodo.1467599> [in Ukrainian].
- Europe 2020 Strategy. (n.d.). *ec.europa.eu*. Retrieved from <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>.
- Global Talent Competitiveness Index (2020). (n.d.). *gtcistudy.com*. Retrieved from <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/>.

- Hogarth, T. (2021). COVID-19 and the Demand for Labour and Skills in Europe Early evidence and implications for migration policy. *Migration Policy Institute*. Retrieved from <https://www.migrationpolicy.org/research/covid-19-labor-skills-europe-migration-policy>.
- Kolesnikova, V.V. (2019). Osoblyvosti adaptatsii molodykh fakhivtsiv do zdiisnennia profesiinoi diialnosti [Features of adaptation of young professionals to the implementation of professional activities]. *Ekspert, Expert*, 3(5), 235-246. doi: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2019-3\(5\)-235-246](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2019-3(5)-235-246) [in Ukrainian].
- Kortukova, T. (2019). Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання YeS u sferi lehalnoi mihratsii ta intehtatsii mihrantiv [Features of EU legal regulation in the field of legal migration and integration of migrants]. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*, 4, 79-86.
- Kortukova, T., Kaminska, N., Dei, M., & Blahodarnyi, A. (2020). COVID-19: Regulation of Migration Processes in The European Legal Area. *Cuestiones Políticas*, 38, 321-332. Retrieved from <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/34328>.
- Přivara, A., Rievajová, E., & Barbulescu, A. (2020). Attracting High Skilled Individuals in the EU: The Finnish Experience. *Migration letters*, 17(2), 369-377. doi: <https://doi.org/10.33182/ml.v17i2.927>.
- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment (2016). (n.d.). *expat-elan.fr*. Retrieved from https://expat-elan.fr/images/10-textes-de-lois/commission-europeenne/2016/comm-eu_2016-06-07_COM-378_conditions-entry-third-country-nationals.pdf.
- Samoilenko, O. (2020). Etychni zasady formuvannya sluzhbovoho prava [Ethical principles of formation of service law]. *Yurydychnyi chasopys Natsionalnoi akademii vnutrishnikh sprav, Law Magazine of the National Academy of Internal Affairs*, 1(19), 68-72. doi: <https://doi.org/10.33270/04201901.68> [in Ukrainian].
- Shachar, A. (2006). The Race for Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes. *New York University Law Review*, 81, 148-206.
- Shyshkina, E. (2019). Povaha do liudskoi hidnosti v konteksti viiny: kompensatsiia za zavdanu shkodou [Respect for human dignity in the context of war: compensation for damage]. *Ukrainskyi chasopys mizhnarodnoho prava, Ukrainian Journal of International Law*, 1, 61-68. doi: <https://doi.org/10.36952/uail.2019.1.61-68> [in Ukrainian].
- Smyrnova, K., & Fedorova, A. (2019). Implementatsiia Uhody pro asotsiatsiiu mizh Ukrainoiu ta YeS u sferi trudovykh vidnosyn: problemy ta perspektyvy [Implementation of the Association Agreement between Ukraine and the EU in the field of labor relations: problems and prospects]. *Ukrainskyi chasopys mizhnarodnoho prava, Ukrainian Journal of International Law*, 1, 69-78. doi: <https://doi.org/10.36952/uail.2019.1.69-78> [in Ukrainian].
- Triandafyllidou, A., & Isaakyan, I. (2014). EU Management of High-skill Migration. *RSCAS Global Governance Programme Policy Briefs*, 04. Retrieved from http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/34706/RSCAS_GGP_2014_04_PolicyBrief.pdf?sequence=1.
- Understanding Migration in the European Union: Insights from the European Migration Network (2008-2018). *Site "European Migration Network"*. Retrieved from http://emn.ie/cat_publication_detail.jsp?clog=1&itemID=3144&t=6.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

- Boswell C., Geddes A. Migration and Mobility in the European Union. New York: Palgrave Macmillan, 2011. doi: https://doi.org/10.1111/j.1478-9302.2011.00255_3.x.
- Бурак С. Висококваліфіковані спеціалісти як категорія трудових мігрантів у праві Європейського Союзу. *Університетські наукові записки*. 2016. № 59. С. 310–320.
- Chaloff J., Lemaitre G. Managing HighlySkilled Labour Migration: A Comparative Analysis of Migration Policies and Challenges in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2009. No. 79. doi: <http://dx.doi.org/10.1787/225505346577>.
- Communication from the Commission – Policy Plan on Legal Migration {SEC(2005)1680}/COM/2005/0669final/. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=celex:52005DC0669>.
- Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0109>.
- Дахова І. І. Обмеження реалізації прав і свобод людини: конституційне регулювання та практика Європейського Суду з прав людини. *Форум Права*. 2018. № 4. С. 17–25. doi: <https://doi.org/10.5281/zenodo.1467599>.
- Global Talent Competitiveness Index, 2020. URL: <https://gtcistudy.com/the-gtci-index/>.
- Europe 2020 Strategy. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/europe-2020-indicators>.
- Hogarth T. COVID-19 and the Demand for Labour and Skills in Europe Early evidence and implications for migration policy. *Migration Policy Institute*. 2021. URL: <https://www.migrationpolicy.org/research/covid-19-labor-skills-europe-migration-policy>.
- Колеснікова В. В. Особливості адаптації молодих фахівців до здійснення професійної діяльності. *Експерт*. 2019. № 3 (5). С. 235–246. doi: [https://doi.org/10.32689/2617-9660-2019-3\(5\)-235-246](https://doi.org/10.32689/2617-9660-2019-3(5)-235-246).
- Кортукова Т. Особливості правового регулювання ЄС у сфері легальної міграції та інтеграції мігрантів. *Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools*. 2019. № 4. С. 79–86.
- Kortukova T., Kaminska N., Dei M., Blahodarnyi A. COVID-19: Regulation of Migration Processes in The European Legal Area. *Cuestiones Políticas*. 2020. Vol. 38. P. 321–332. URL: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/34328>.
- Přivara A., Rievajová E., Barbulescu A. Attracting High Skilled Individuals in the EU: The Finnish Experience. *Migration letters*. 2020. No. 17 (2). P. 369–377. doi: <https://doi.org/10.33182/ml.v17i2.927>.

- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly skilled employment, 2016. URL: https://expat-elan.fr/images/10-textes-de-lois/commission-europeenne/2016/comm-eu_2016-06-07_COM-378_conditions-entry-third-country-nationals.pdf.
- Самойленко О. Етичні засади формування службового права. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2020. № 1 (19). С. 68–72. doi: <https://doi.org/10.33270/04201901.68>.
- Shachar A. The Race for Talent: Highly Skilled Migrants and Competitive Immigration Regimes. *New York University Law Review*. 2006. Vol. 81. P. 148–206.
- Шишкіна Е. Повага до людської гідності в контексті війни: компенсація за завдану шкоду. *Український часопис міжнародного права*. 2019. № 1. С. 61–68. doi: <https://doi.org/10.36952/uail.2019.1.61-68>.
- Смирнова К., Федорова А. Імплементация Угоди про асоціацію між Україною та ЄС у сфері трудових відносин: проблеми та перспективи. *Український часопис міжнародного права*. 2019. № 1. С. 69–78. doi: <https://doi.org/10.36952/uail.2019.1.69-78>.
- Triandafyllidou A., Isaakyan I. EU Management of High-skill Migration. *RSCAS Global Governance Programme Policy Briefs*. 2014. No. 04. URL: http://cadmus.eui.eu/bitstream/handle/1814/34706/RSCAS_GGP_2014_04_PolicyBrief.pdf?sequence=1.
- Understanding Migration in the European Union: Insights from the European Migration Network 2008–2018. *European Migration Network* : [site]. URL: http://emn.ie/cat_publication_detail.jsp?clog=1&itemID=3144&t=6.

Стаття надійшла до редколегії 22.12.2020

Kortukova T. – Senior Lecturer of the Department of International, Civil and Commercial Law of the Kyiv National University of Trade and Economics, Kyiv, Ukraine
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3376-0159>

Legal Aspects of Employment of Highly Qualified Migrant Workers in the European Union

The article analyzes the key changes in the secondary law of the European Union in the field of legal regulation of employment of highly qualified migrant workers. The **purpose** of the article is to analyze the legal aspects of employment of highly qualified migrant workers in the European Union on the basis of existing scientific achievements, legal acts and other sources. This sets a number of tasks, in particular: to clarify the specifics of the legal aspects of the employment of highly qualified migrant workers in the European Union; to reveal the essence of the EU Directive 2009/50 on blue cards and Directive 2016/801 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of research, training, retraining, volunteering, student exchange or educational projects and work on the au pair program; to identify current trends in the legal regulation of employment of highly qualified migrant workers in the European Union. The **methodological basis** of the article is marked by the use of the method of analysis and synthesis, the method of deduction and induction, the method of prediction and the method of modeling. Research of the legal aspects of the employment of highly qualified migrant workers in the European Union would also be impossible without the use of special methods, which include comparative law, historical law, formal law and structural-functional methods. **Scientific novelty.** Given the need for the European Union to attract highly qualified migrants, the reform of legislation governing the immigration of highly qualified migrants should be aimed at reducing barriers to entry and simplifying and harmonizing the admission procedure for highly qualified third-country nationals. In addition, a blue card does not have to be a temporary work permit. In this context, it is possible to propose an increase in the period of issuance of a blue card from three to five years, which will allow highly skilled migrant workers to obtain a permanent residence permit later in accordance with European Union law. **Conclusions.** Within the European Union, one of the reforms in the field of legal regulation of employment of highly qualified migrant workers was the adoption of the Blue Card Directive. The objectives of this Directive have been to regulate the migration processes of highly qualified immigrants in the European Union and to introduce a single application procedure for highly qualified immigrants. However, today the national immigration policies of the Member States of the European Union towards highly qualified workers differ significantly. That is, despite the fact that the Blue Card was introduced to attract highly qualified migrants to the European Union, most Member States are not ready to delegate decisions in this area to the supranational level of the European Union institutions. In this context, it is also important to transfer the legal regulation of highly qualified immigration to the supranational level of the European Union and to harmonize this area with the national legislation of the Member States of the European Union.

Keywords: migration; labor migration; third-country nationals; blue card; highly qualified migrants.