



Степан Володимирович БУРАК,
аспірант Львівського національного університету
імені Івана Франка,
stepanburak@gmail.com

УДК 341

ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНІ СПЕЦІАЛІСТИ ЯК КАТЕГОРІЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ У ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Проаналізовано проблеми трудової міграції висококваліфікованих спеціалістів у Європейському Союзі. Досліджено правові ознаки висококваліфікованих спеціалістів як окремої категорії трудових мігрантів у праві Європейського Союзу. Обґрунтовано, що міграція висококваліфікованих спеціалістів є самостійним видом міграції. Виділяються окремі категорії цього виду трудових мігрантів. Описано системи відбору трудових мігрантів: бальну (класичну) і систему відбору на підставі заявок роботодавця. Визначено, які мінімальні вимоги може встановлювати держава до висококваліфікованих спеціалістів-мігрантів, а також можливості встановлення квот для залучення іноземних спеціалістів. Досліджено фактори, які сприяли змінам пріоритетів правового регулювання трудової міграції в ЄС. Проаналізовано законодавство ЄС стосовно висококваліфікованих спеціалістів та особливості правового регулювання їх міграції. Зроблено висновок, що міграція висококваліфікованих фахівців регулюється на двох рівнях: загальноєвропейському і національному. Охарактеризовано порядок видачі та анулювання Блакитної карти. На прикладі законодавства Німеччини, Австрії та Ірландії охарактеризовано особливості національного регулювання трудової міграції висококваліфікованих спеціалістів.

Ключові слова: законодавство ЄС, міграційна політика, трудовий мігрант, висококваліфікований спеціаліст, блакитна карта.

© Бурак С. В., 2016



Міжнародна міграція населення — складне соціально-демографічне явище, закономірності якого проявляються в постійному збільшенні масштабів, залученні в світовий міграційний оборот населення практично всіх країн світу, в швидкому зростанні трудової міграції. Разом з тим міжнародна трудова міграція набуває нових структурних характеристик, стаючи все більш диференційованою за кваліфікаційними, професійними, освітніми та іншими ознаками.

Зростання людської мобільності в умовах глобалізації зумовило необхідність нового підходу до управління міграційними потоками в ХХІ ст.

У міжнародній практиці державного регулювання трудової міграції відбувається розширення стратегічних інструментів, спрямованих на залучення фахівців високої кваліфікації з-за кордону.

Висококваліфіковані кадри є основою економіки, заснованої на знаннях. Сьогодні практично всі розвинені держави включилися в конкурентну боротьбу за залучення висококваліфікованих мігрантів, яка розглядається як ефективний шлях нарощування людського капіталу. Ця обставина, у свою чергу, веде до реформування міграційної політики і переходу від політики жорсткого контролю міграції до політики гнучкого управління міграційними процесами.

Якщо традиційно більша частина адміністративних і фінансових ресурсів приймаючих країн йшла на запобігання перетину кордону небажаними (незаконними) мігрантами, то сьогодні все більше зусиль спрямовано на активне залучення бажаних категорій мігрантів. Відповідно ефективність міграційного регулювання починає визначатися не лише в поняттях безпеки, але й у понятті економічної вигоди, спираючись на два ключові чинники: по-перше, наявність послідовної міграційної стратегії, яка позначила б конкретні мету і завдання міграційної політики з урахуванням специфічних соціально-економічних вимог держави; і, по-друге, наявність інструментів відбору саме тих категорій іммігрантів, які б сприяли досягненню поставлених завдань [1].

Це зумовлює розвиток нових тенденцій у міграційній політиці, а саме властивих сьогодні всім розвиненим країнам, які приймають щорічно велику кількість мігрантів, — перехід від обмежувальної до вибіркової міграційної політики. При цьому селективна політика орієнтується не стільки на потреби конкретних секторів промисловості або сільського господарства, скільки на загальні вимоги постіндустріальної економіки з її основою, яка полягає в інновації та інформаційних технологіях. В основу легальних рамок міграції вже сьогодні закладається уявлення про цінність праці кваліфікованого мігранта та його потенційної здатності до адаптації на ринку праці [2, с. 47].

Проблема міграції висококваліфікованих фахівців до цих пір мало вивчена, незважаючи на її важливість. Так, ще понад десять років тому в доповіді Організації економічного співробітництва та розвитку Д. Солта «Міжнародний рух фахівців» зазначалося, що «незважаючи



на велике значення міграції висококваліфікованого персоналу для розвитку і управління міжнародною економікою, ми дуже мало знаємо про схеми і процеси міграції» [3].

Критерії відбору трудових мігрантів відрізняються значною різноманітністю. Завдання, механізми й інструменти селективної імміграційної політики залежать від багатьох факторів.

Зростаюча конкуренція за залучення кваліфікованих трудових ресурсів стимулює керівництво держав, у тому числі членів держав членів ЄС, постійно розробляти нові підходи до регулювання трудової міграції з третіх держав.

Попри всю різноманітність інструментів відбору мігрантів, у їх основі лежать два базові порядки: бальний і система відбору на підставі заявок роботодавця. На практиці країни часто використовують поєднання елементів обох систем [4, р. 5].

При бальній системі відбору держава розробляє перелік якостей і характеристик, якими повинні володіти потенційні іноземні працівники. «Класична» бальна система дає іммігрантам право безпосередньо подавати заяву в відповідну державну установу, і ті, хто набирає необхідну кількість балів відповідно до необхідних критеріїв, можуть отримати робочу візу. Система заявок від роботодавців заснована на виборі працівників роботодавцями та виходить з конкретних потреб у залученні іноземної робочої сили. Вона дозволяє роботодавцям самим визначати, працівники яких спеціальностей їм необхідні. Незважаючи на те, що відбір мігрантів здійснюють роботодавці, держава встановлює низку загальних параметрів для відбору, наприклад, до мінімального рівня освіти і виплачуваних зарплат для потенційних працівників. Окрім цього, деякі держави, встановлюючи квоти на працівників-мігрантів, надають перевагу висококваліфікованим працівникам певних спеціальностей.

Єдиних критеріїв віднесення мігрантів до категорії висококваліфікованих фахівців не існує. Кожна країна визначає власні критерії відбору. Найчастіше базовими характеристиками виступають рівень освіти і кваліфікація, вимоги до яких значно варіюються.

Більшість робіт, присвячених міжнародній міграції фахівців високої кваліфікації, починається з дослідження питання, хто ж належить до категорії висококваліфікованих мігрантів (*highly skilled*). Дослідники сходяться на думці, що ключовими характеристиками є рівень освіти і кваліфікація [4, р. 2]. Важливими критеріями відбору також є професійна діяльність і досвід роботи. Таким чином, віднесення мігранта до висококваліфікованих фахівців залежить і від освітньої складової, і від встановленого рівня мінімальної компетентності в суспільстві, заснованому на знаннях. Однак, як відзначають самі дослідники і як показує проведений нижче аналіз зарубіжного законодавства, ці критерії застосовуються далеко не завжди.

Специфіка правового регулювання держав членів Європейського Союзу полягає в тому, що міграція висококваліфікованих фахівців регулюється тут на двох рівнях — загальноєвропейському і



національному. На рівні ЄС з 2011 року діє Блакитна карта ЄС, що регулює імміграцію висококваліфікованих спеціалістів із третіх країн. У той же час кожна держава має право реалізовувати власну політику, а відтак і здійснювати нормативне регулювання, щодо цієї категорії мігрантів.

У травні 2009 року Радою ЄС була прийнята Директива № 2009/50/ЄС, яка ввела в Європі так звану Блакитну карту ЄС (*Blue Card Scheme*). Ця схема була розроблена спеціально для спрощення умов в'їзду та проживання, а також безперешкодного пересування по території Європейського Союзу висококваліфікованих спеціалістів із третіх країн.

Директива 2009/50/ЄС від 25 травня 2009 р. про встановлення умов в'їзду і перебування громадян третіх країн з метою висококваліфікованої роботи [2] визначає умови в'їзду і проживання на строк більше, ніж три місяці на територію держав-членів громадян із третіх країн, які прибувають для висококваліфікованого працевлаштування і володіють Європейською блакитною картою, а також членів їх сімей. Крім того, положення Директиви визначають умови в'їзду і перебування вищезазначених громадян, а також членів їх сімей, в іншій державі-члені, ніж та, в яку видано Європейську Блакитну карту.

Під «висококваліфікованим працівником» Директива розуміє працівника, який незалежно від виду правового зв'язку користується в державі-члені захистом як працівник у межах національного законодавства про працю або відповідно до національної практики, з метою здійснення реальної та ефективної роботи за дорученням або під керівництвом іншої особи; отримує за вказану роботу заробітну плату і володіє професійними здібностями належного і спеціального характеру, які підтверджені високою професійною кваліфікацією.

Європейська блакитна карта — це дозвіл, який містить надпис «Європейська блакитна карта» і дозволяє його власнику проживати і працювати на території держави-члена відповідно до положень Директиви.

«Висока професійна кваліфікація» — це підтверджена дипломом про вищу освіту або, як виключення, якщо це передбачено національним законодавством, підтверджена не менше, ніж 5-тирічним професійним досвідом на рівні, який співвідноситься із дипломом про вищу освіту, і яка є доцільною в межах професії або сектору, вказаних в трудовому договорі або в пропозиції працевлаштування.

Умови Директиви 2009/50/ЄС не застосовуються до громадян із третіх країн:

а) яким дозволено перебувати на території держави-члена на умовах тимчасового захисту (до прийняття остаточного рішення про надання притулку або відмови в такому);

б) які користуються міжнародним захистом згідно із Директивою 2004/83/ЄС Ради від 29 квітня 2004 р. про мінімальні стандарти, яким повинні відповідати громадяни із третіх країн або апатриди, щоб



отримати статус біженця, або особи, які з тієї чи іншої причини потребують міжнародного захисту [3] або які звернулися за міжнародним захистом на підставі вказаної Директиви і за клопотанням яких ще не прийнято остаточного рішення;

в) які користуються захистом згідно з національним законодавством, міжнародними зобов'язаннями або практикою відповідної держави-члена або які звернулися за захистом відповідно до національного законодавства, міжнародних зобов'язань або практики держави-члена і за клопотанням яких ще не прийнято остаточного рішення;

г) які звернулися із клопотанням про перебування в державі-члені в якості наукового співробітника в значенні Директиви 2005/71/ЄС для здійснення там дослідницького проекту;

г) які є членами сім'ї громадян Союзу та здійснили або здійснюють своє право на вільне пересування всередині Співтовариства згідно із Директивою 2004/38/ЄС Європейського парламенту і Ради від 29 квітня 2004 р. про право громадян Союзу і членів їх сімей на вільне пересування і проживання на території держав-членів [4];

д) які користуються статусом довготермінового резидента ЄС у державі-члені згідно з Директивою 2003/109/ЄС [5] і використовують своє право на перебування в іншій державі-члені з метою здійснення там економічної діяльності в якості найманого або незалежного працівника;

е) які в'їжджають на територію держави-члена для виконання зобов'язань, що містяться в міжнародному договорі, який полегшує в'їзд і тимчасове перебування окремих категорій фізичних осіб у зв'язку із комерційною або інвестиційною діяльністю;

е) які допущені на територію держави-члена як сезонні працівники;

ж) видворення яких було призупинено з фактичних або юридичних підстав;

з) які підпадають під дію Директиви 96/71/ЄС Європейського парламенту і Ради від 16 грудня 1996 р. про відрядження працівників для надання послуг [6].

Крім того, Директива не застосовується до громадян із третіх країн і членів їх сімей незалежно від громадянства останніх, які на підставі угод, укладених між Співтовариством і його державами-членами і цими третіми країнами користуються правами у сфері вільного пересування, еквівалентними правам громадян Союзу.

Для того, щоб отримати Європейську блакитну карту, громадянин третьої країни повинен відповідати таким вимогам:

а) надати дійсний трудовий договір і, якщо це передбачено національним законодавством, гарантовану пропозицію висококваліфікованої роботи на строк не менше, ніж один рік у відповідній державі-члені;

б) надати документ, що він відповідає умовам, які національне законодавство ставить до роботи громадян Союзу з вказаної професії,



зазначеної в трудовому договорі або в гарантованій пропозиції роботи відповідно до того, як це передбачено національним законодавством;

в) якщо це стосується іншої професії, то надати документ, що він володіє високою професійною кваліфікацією, що сумісна із діяльністю або сектором, вказаним у трудовому договорі або в гарантованій пропозиції роботи відповідно до того, як це передбачено національним законодавством;

г) надати дійсний документ на проїзд, визначений національним законодавством, клопотання про надання візи або візу, якщо це необхідно, а також докази наявності (у випадку необхідності) виду на проживання або національної довготермінової візи. Держави-члени можуть вимагати, щоб строк дії документа на поїздку охоплював як мінімум початковий строк дії виду на проживання;

д) надати доказ того, що він уклав або, якщо це передбачено національним законодавством, звернувся для укладення договору медичного страхування стосовно всіх ризиків, по яких, звичайно, надається покриття громадянам відповідної держави-члена, на термін, протягом якого він внаслідок свого трудового договору або в зв'язку із останнім не буде забезпечений покриттям такого характеру і ніякими кореспондуючими допомогоюми;

є) не розглядатися як загроза суспільному порядку, суспільній безпеці або суспільній охороні здоров'я.

Держави-члени встановлюють для Європейської блакитної карти стандартний строк дії тривалістю від одного до чотирьох років. Якщо строк, на який укладається трудовий договір, менший вказаного терміну, то Європейська блакитна карта видається або продовжується на термін дії укладеного на період більше, ніж три місяці трудового договору.

Держави-члени відмовляють у задоволенні клопотання про надання Європейської блакитної карти у тих випадках, коли особа, яка подала клопотання, не відповідає вимогам, викладеним у ст. 5 Директиви, або подані документи були отримані шляхом обману, підроблені або іншим чином викривлені.

Перед прийняттям рішення про надання Європейської блакитної карти або продовження строку її дії протягом двох років здійснення законної діяльності як власника Блакитної карти держави-члени можуть проводити вивчення ситуації на своєму ринку праці і застосовувати свої національні процедури в тому, що стосується вимог для заміщення вакантної посади.

Претендентами на отримання Блакитної карти ЄС є особи, що володіють високою професійною кваліфікацією — дипломовані фахівці з вищою освітою (за умови, що тривалість навчання становила не менше 3 років), а також інші особи, які мають п'ятирічний професійний досвід роботи за фахом, що вимагає вищої освіти. Претенденти повинні надати підписаний трудовий договір або таку, що має юридичну силу, пропозицію роботи від європейського роботодавця, в якому чітко обумовлена річна брутто-зарплата. Її розмір встановлюється кожною державою окремо і зазвичай як мінімум у 1,5 рази перевищує середню



заробітну плату по країні, однак для дефіцитних професій це співвідношення може бути знижене.

Директиви ЄС виступають своєрідними «основами законодавства» на європейському рівні, залишаючи державам-членам право розробляти власні механізми їх виконання. Так, у квітні 2012 року парламентом Німеччини були внесені зміни в законодавство про імміграцію, згідно з якими іноземному громадянину може бути видана Блакитна карта ЄС з метою здійснення трудової діяльності на території Німеччини. До претендентів висуваються такі вимоги:

— наявність закінченої університетської освіти (німецького або призначеного зарубіжного еквівалента);

— наявність підписаного трудового договору або пропозиції роботи від роботодавця в Німеччині, що підтверджує: річна брутто-зарплата становить не менше 47 600 євро. Для професій групи MINT (математика, інформатика, природничі науки, технології) мінімальна річна брутто-зарплата становить 37 128 євро.

Австрія на додаток до Блакитної карти ЄС ввела в 2011 року Червоно-біло-червону карту (*RWR Karte*) — нову гнучку схему імміграції кваліфікованих працівників і їх сімей з третіх країн. Червоно-біло-червона картка видається на 1 рік і дає право її власникові на перебування і працевлаштування в певного роботодавця на певний термін. Претендувати на її отримання можуть такі групи осіб: висококваліфіковані працівники; кваліфіковані працівники в дефіцитних професіях; інші ключові працівники; випускники австрійських університетів і вищих спеціальних навчальних закладів; самозайняті ключові працівники. Відбір претендентів здійснюється на основі бальної системи. Для кожної категорії претендентів діють особливі правила щодо мінімальної зарплати, рівня освіти, знання мов, віку тощо.

Ірландія — одна з трьох країн, які не беруть участь у схемі «Блакитна карта ЄС». Держава проводить власну політику із залучення висококваліфікованих мігрантів певних професій. Особлива увага приділяється вченим і дослідникам. Критерієм відбору є в першу чергу, рівень річного доходу. Для більшості посад з річним доходом 60 000 євро і вище видається спеціальний вид дозволу на роботу — *Green Card*, що не вимагає отримання робочої візи. Отримати її можуть також працівники з річним доходом від 30 000 до 59 999 євро, якщо вони входять у список професій, з яких є дефіцит фахівців. До них, зокрема, належать хіміки, біологи, фізики, наукові співробітники в галузі природничих наук і матеріалознавства. Громадянам країн, що не входять в Європейську економічну зону, які виконують наукові дослідження для акредитованих дослідних організацій Ірландії, а також аспірантам вищих навчальних закладів, оформляти дозвіл на роботу не потрібно взагалі.

Визнання кваліфікації кадрів за межами національних кордонів — складний процес, так як системи класифікації видів занять і кваліфікаційних вимог у країнах призначення та походження іноді відрізняються один від одного, а роботодавці однієї країни зазвичай не



мають доступу до інформації, що стосується репутації та авторитету стаціонарних закладів інших країн і дипломів навчальних закладів. На сьогодні існує три основні типи систем визнання кваліфікації: односторонні системи, що застосовуються однією країною для визнання кваліфікації, направляють працівників з іншої країни; обопільні системи визнання кваліфікації кадрів між двома або кількома державами; регіональні інтеграційні основи всередині мереж напружених і приймаючих країн.

Прикладом односторонньої системи є законодавство Німеччини. У 2012 року в Німеччині був прийнятий закон, мета якого — полегшити процес визнання дипломів іноземних фахівців шляхом введення універсального підходу, єдиних критеріїв оцінки кваліфікації і створення інформаційної та консультативної інфраструктури для іноземців. У разі невизнання диплома його власник має право дізнатися, наскільки його кваліфікація відповідає німецьким стандартам. Для цього видається свідоцтво, яке буде містити перелік придбаних заявником професійних знань і навичок, а також рекомендації щодо підвищення кваліфікації, необхідної для визнання диплома в країні.

Поняття «висококваліфіковані фахівці» не є чітко усталеним поняттям навіть у Європейському Союзі. Якщо на рівні ЄС йдеться про «мігрантів-професіоналів», то на рівні держав-членів ЄС категорія «висококваліфіковані мігранти» отримала поділ на п'ять підкатегорій: старший управлінський персонал; інженери й техніки; вчені; підприємці; студенти [6, с. 109].

Можна підсумувати, що висококваліфіковані трудові мігранти є окремою категорією трудових мігрантів, оскільки законодавством ЄС передбачені окремі правила міграційної політики для певної категорії працівників. Окремі держави регулюють це на умовах Європейської Блакитної карти. Основною умовою отримання Європейської блакитної карти є наявність дійсної трудової угоди або пропозиції працевлаштування та диплома про освіту або іншого документа, що підтверджує високу професійну кваліфікацію працівника. Можливість працевлаштування працівника не ставиться в залежність від отримання дозволу на працевлаштування від компетентних органів державної влади, як це передбачено у вітчизняному законодавстві для працівників-мігрантів. У зв'язку із цим, українському законодавцю корисно було б застосувати передовий європейський досвід для врегулювання працевлаштування іноземних працівників, які володіють високою професійною кваліфікацією.

Список використаних джерел

1. Papademetriou, D. Efficient Practices for the Selection of Economic Migrants / Demetrios G. Papademetriou, Kevin O'Neil // Brussels, Belgium : European Commission, DG Employment and Social Affairs Paper Prepared for the European Commission, DG Employment and Social Affairs. — July, 2004 [Electronic Resource] / USAID Natural Resources Management and Development Portal. — URL : <https://rmportal.net/training/poverty-reduction-seminar/>



- speaker-biosketches/efficient-practices-for-the-selection-of-economic-migrants/at_download/file.
2. *Salt, J.* International Movement of highly skilled / John Salt. — Paris, 1997. — 45 p. [Electronic Resource] / OECD iLibrary: Organisation for Economic Co-operation and Development. — URL : <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5lgsjhvj7sxq.pdf?expires=1472158187&id=id&acname=guest&checksum=4857A663DFD5B0510EA4CA0F90C33CB1>.
 3. *Lowell, B.* Policies and regulations for managing skilled international migration for work [Text] / B. Lowell // United Nations expert group meeting on international migration and development. — UN/POP/MIG/2005/03. — 23 June 2005. — 21 p.
 4. Профессиональные навыки, способствующие росту производительности, занятости и развитию [Электронный ресурс] : Доклад V Международной конференция труда, 97-я сессия / Женева, 2008 ; International Labour Organization. — URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_092199.pdf.
 5. *Эпплеярд, Р.* Миграция квалифицированных кадров в глобализованном мире [Текст] / Р. Эпплеярд // Мир в зеркале международной миграции / гл. ред. В. А. Ионцев. — М. : МАКС-Пресс, 2002. — Вып. 10. — С. 98–116. — (Науч. серия «Международная миграция населения: Россия и современный мир»).
 6. *Кондратьев, Р. И.* Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений [Текст] : монограф. / Р. И. Кондратьев. — Львов : Вища школа, 1977. — 149 с.
 7. *Iredale, R.* The Migration of Professionals: Theories and Typologies [Text] / R. Iredale // International Migration. — 2001. — № 39 (5). — P. 7–26.
 8. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the Functioning of the European Union — Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union - Protocols — Annexes — Declarations annexed to the Final Act of the Intergovernmental Conference which adopted the Treaty of Lisbon, signed on 13 December 2007 [Text] // Official Journal. — 2012. — С 326. — 26/10/2012. — P. 0001–0390.
 9. Council Directive 2009/50/EC of 25 May 2009 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purposes of highly qualified employment [Text] // Official Journal. — 2009. — L 155. — 18.6.2009. — p. 0017–0029.
 10. Council Directive 2004/83/EC of 29 April 2004 minimum standards for the qualification and status of third-country nationals or stateless persons as refugees or as person who otherwise need international protection and the content of the protection granted [Text] // Official Journal. — 2004. — L 304. — 30.9.2004. — p. 0012–0023.
 11. Corrigendum to Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC (OJ L 158, 30.4.2004) [Text] // Official Journal. — 2004. — L 229. — 29.6.2004. — p. 0035–0048.
 12. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents [Text] // Official Journal. — 2004. — L 16. — 23.1.2004. — P. 0044–0053.



12. Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services [Text] // Official Journal. — 1997. — L 18. — 21.1.1997. — P. 0001–0006.
13. Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification [Text] // Official Journal. — 2003. — L 251. — 03.10.2003. — P. 0012–0018.
14. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents [Text] // Official Journal. — 2004. — L 16. — 23.1.2004. — P. 0044–0053.

Надійшла до редакції 13.08.2016

Бурак С. В. Высококвалифицированные специалисты как категория трудовых мигрантов в праве Европейского Союза

Проанализированы проблемы трудовой миграции высококвалифицированных специалистов в Европейском Союзе. Исследованы правовые признаки высококвалифицированных специалистов как отдельной категории трудовых мигрантов в праве Европейского Союза. Обосновано, что миграция высококвалифицированных специалистов является самостоятельным видом миграции. Выделяются отдельные категории этого вида трудовых мигрантов. Описаны системы отбора трудовых мигрантов: балльную (классическую) и систему отбора на основании заявок работодателя. Определено, какие минимальные требования может устанавливать государство к высококвалифицированным специалистам-мигрантам, а также возможности установления квот для привлечения иностранных специалистов. Исследованы факторы, которые способствовали изменениям приоритетов правового регулирования трудовой миграции в ЕС. Проанализировано законодательство ЕС о высококвалифицированных специалистах, и особенности правового регулирования их миграции. Сделан вывод, что миграция высококвалифицированных специалистов регулируется на двух уровнях: общеевропейском и национальном. Охарактеризован порядок выдачи и аннулирования Голубой карты. На примере законодательства Германии, Австрии и Ирландии охарактеризованы особенности национального регулирования трудовой миграции высококвалифицированных специалистов.

Ключевые слова: законодательство ЕС, миграционная политика, трудовой мигрант, высококвалифицированный специалист, голубая карта.



Burak, S. B. Highly Qualified Professionals as a Category of Migrant Workers in the European Union Law

The problems of labour migration of highly qualified specialists in European Union are analyzed. The author points out the legal attributes of highly qualified specialists as a separate category of migrant workers in the European Union. It is proved that the migration of highly skilled professionals is an independent kind of migration. Separate categories of this type of labor migrants are outlined. The article describes the system of selection of migrant workers: a rate (classical) and the system of selection based on the employer's application. It is determined that the minimum requirements can be set by the state to highly skilled workers, as well as the possibility of introducing quotas for foreign specialists. The factors that contributed to changes in the priorities of legal regulation of labour migration to the EU are investigated. The author analyzes the EU legislation on highly qualified professionals, and the peculiarities of the legal regulation of migration. It is concluded that the migration of highly skilled professionals is regulated at two levels: European and national. The article describes the procedure for the issuance and cancellation of the blue card. On the example of German, Austrian and Irish legislation the peculiarities of national regulation of labour migration of highly qualified specialists are characterized.

Keywords: EU legislation, migration policy, migrant worker, highly skilled, blue card.

