

Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет
Юридичний факультет
Кафедра міжнародного та європейського права

Міждисциплінарна курсова робота на тему:
Європейська блакитна карта: переваги та виклики реалізації

Студента 1 курсу МПм-11 групи
Галузь знань 29 Міжнародні відносини
Спеціальність 293 Міжнародне право
Сухомлин Ю.А.

Науковий керівник:

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри міжнародного та
європейського права

Саванець Людмила Михайлівна

Національна шкала: _____

Кількість балів: _____

Оцінка: ECTS _____

Члени комісії:

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

Тернопіль - 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ БЛАКИТНОЇ КАРТИ	5
1.1. Сутність, поняття та призначення Європейської блакитної карти	5
1.2. Нормативно-правові основи запровадження Європейської блакитної карти в ЄС	7
1.3. Умови отримання, порядок оформлення та особливості правового статусу власників Європейської блакитної карти	10
РОЗДІЛ 2. ЗНАЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ БЛАКИТНОЇ КАРТИ ДЛЯ УКРАЇНИ	15
2.1. Європейська блакитна карта як інструмент трудової мобільності та професійної реалізації громадян України в державах ЄС.....	15
2.2. Переваги, ризики та перспективи використання Європейської блакитної карти для України в контексті євроінтеграції та збереження людського капіталу.....	18
РОЗДІЛ 3. ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ БЛАКИТНОЇ КАРТИ	23
3.1. Переваги Європейської блакитної карти для висококваліфікованих працівників та держав ЄС	23
3.2. Основні проблеми та виклики реалізації механізму Європейської блакитної карти	26
3.3. Перспективи вдосконалення системи Європейської блакитної карти в умовах сучасної міграційної політики ЄС	30
ВИСНОВКИ	35
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	37

ВСТУП

У сучасних умовах глобальної конкуренції за людський капітал питання залучення висококваліфікованих працівників набуває для Європейського Союзу особливого значення. Демографічне старіння населення, структурний дефіцит робочої сили, цифрова трансформація економіки, розвиток інноваційних галузей та потреба у зміцненні конкурентоспроможності європейського ринку праці зумовлюють зростання ролі керованих механізмів легальної трудової міграції. Одним із таких механізмів є Європейська блакитна карта, яка встановлює спеціальний режим в'їзду, проживання та працевлаштування висококваліфікованих громадян третіх країн у державах-членах ЄС. Чинна модель цього інструменту закріплена в Директиві (ЄС) 2021/1883, яка застосовується з 17 листопада 2021 року і мала бути імплементована державами-членами до 18 листопада 2023 року. За офіційною інформацією Європейської Комісії, режим Блакитної карти діє у 25 державах-членах ЄС, за винятком Данії та Ірландії.

Актуальність теми зумовлена тим, що Європейська блакитна карта перебуває на перетині міграційної, економічної, трудової та соціальної політики ЄС. З одного боку, вона розглядається як інструмент залучення талантів, здатний допомогти державам-членам реагувати на дефіцит кадрів у стратегічно важливих секторах. З іншого боку, практична реалізація цього механізму супроводжується низкою проблем: нерівномірністю застосування між державами-членами, конкуренцією з національними дозволами на працю, відмінностями в адміністративних процедурах, труднощами з визнанням кваліфікацій та загальними викликами інтеграції працівників і членів їхніх сімей. У березні 2024 року Європейська Комісія прямо зазначила, що дефіцит праці та навичок зростає в усіх державах-членах ЄС, 63 % малих і середніх підприємств не можуть знайти потрібних працівників, а на рівні Союзу ідентифіковано 42 професії з дефіцитом кадрів. У січні 2026 року Комісія

додатково наголосила, що ЄС має посилити політику залучення талантів, аби залишатися конкурентним у глобальному середовищі.

Практична значущість теми посилюється і статистичними показниками застосування Блакитної карти. За даними Eurostat, у 2024 році держави ЄС видали близько 78,1 тис. Блакитних карт після рекордних 89,1 тис. у 2023 році; водночас найбільшу кількість карт видала Німеччина, на яку припала основна частка всіх рішень. Така статистика свідчить, що Блакитна карта вже є реальним каналом легальної висококваліфікованої міграції, однак одночасно показує і дисбаланс у її використанні між різними державами-членами. Саме тому науковий аналіз переваг і викликів реалізації цієї програми є важливим як у теоретичному, так і в прикладному вимірі.

Метою курсової роботи є комплексний аналіз Європейської блакитної карти як інструменту міграційної політики Європейського Союзу, а також визначення її основних переваг і викликів реалізації в сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети у роботі ми передбачаємо розв’язання таких **завдань**:

- з’ясувати сутність, поняття та призначення Європейської блакитної карти; дослідити нормативно-правові засади її функціонування в ЄС;
- охарактеризувати умови отримання, порядок оформлення та особливості правового статусу її власників;
- визначити переваги Блакитної карти для висококваліфікованих працівників і держав-членів ЄС;
- проаналізувати основні проблеми та виклики реалізації цього механізму;
- окреслити перспективи вдосконалення системи Європейської блакитної карти в контексті сучасної міграційної політики ЄС.

Об’єктом дослідження є міграційна політика Європейського Союзу у сфері залучення висококваліфікованих працівників із третіх країн.

Предметом дослідження є правові засади, переваги, проблеми та перспективи реалізації програми Європейської блакитної карти як інструменту регулювання висококваліфікованої трудової міграції до ЄС.

Методологічну основу роботи становлять загальнонаукові та спеціально-юридичні методи дослідження. За допомогою діалектичного методу ми розглядаємо Блакитну карту як явище, що розвивається під впливом змін у міграційній та економічній політиці ЄС. Формально-юридичний метод дає можливість проаналізувати норми Директиви (ЄС) 2021/1883 та пов'язаних актів права Європейського Союзу. Порівняльно-правовий метод використовується для зіставлення спільноєвропейського режиму Блакитної карти з практикою його реалізації у державах-членах. Системно-структурний метод дає змогу дослідити місце цього інструменту в загальній системі легальної міграції ЄС. Статистичний метод застосовується для аналізу офіційних даних щодо кількості виданих Блакитних карт і загальних тенденцій висококваліфікованої міграції. Використання саме такого методологічного поєднання є виправданим, оскільки Блакитна карта одночасно є правовим механізмом, елементом економічної політики та інструментом регулювання міжнародної мобільності праці. Актуальність поєднання правового та практичного вимірів підтверджується і сучасними документами ЄС, які пов'язують політику залучення талантів із ширшими завданнями подолання дефіциту праці, розвитку інновацій та підвищення конкурентоспроможності Союзу.

Теоретичне значення роботи полягає в узагальненні сучасних підходів до розуміння Європейської блакитної карти як особливого правового інструменту регулювання трудової міграції. Практичне значення полягає в тому, що сформульовані в роботі висновки можуть бути використані для подальшого вивчення механізмів легальної міграції в ЄС, при підготовці навчальних матеріалів, а також для аналізу перспектив адаптації окремих європейських підходів у національній міграційній політиці.

Структура курсової роботи зумовлена метою, завданнями та логікою дослідження. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків і списку використаних джерел. У першому розділі досліджуються теоретико-правові засади функціонування Європейської блакитної карти, її сутність, нормативна база та правовий статус власників. У другому розділі аналізуються переваги програми, основні проблеми її реалізації та перспективи вдосконалення в умовах сучасної міграційної політики Європейського Союзу.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ БЛАКИТНОЇ КАРТИ

1.1. Сутність, поняття та призначення Європейської блакитної карти

Європейська блакитна карта є спеціальним правовим інструментом Європейського Союзу, створеним для залучення до держав-членів висококваліфікованих працівників із третіх країн. У сучасній міграційній політиці ЄС цей механізм виконує подвійну функцію. З одного боку, він відкриває легальний і відносно уніфікований канал трудової міграції для осіб, які мають вищу професійну кваліфікацію або, у визначених випадках, високий рівень професійних навичок. З іншого боку, він є інструментом економічної політики Союзу, спрямованим на посилення конкурентоспроможності європейського ринку праці, покриття дефіциту кадрів і підвищення інноваційного потенціалу держав-членів [1; 2; 3].

У правовому розумінні Європейська блакитна карта є дозволом на проживання і роботу для громадянина третьої країни, який прибуває або вже законно перебуває в одній із держав-членів ЄС з метою виконання висококваліфікованої праці. Чинна редакція механізму закріплена у Директиві (ЄС) 2021/1883, що замінила попередню Директиву 2009/50/ЄС. Саме ця нова редакція надала системі більш гнучкого характеру: знизила мінімальні пороги доступу, скоротила мінімальну тривалість трудового контракту, розширила можливості внутрішньоєвропейської мобільності та спростила правила для членів сім'ї [8].

Сутність Блакитної карти найкраще розкривається через поняття «highly qualified employment» — висококваліфікованої зайнятості. Законодавець ЄС виходить з того, що така праця передбачає не просто наявність диплома, а поєднання високого рівня компетентності працівника і такого змісту трудової функції, який об'єктивно вимагає спеціалізованих знань, складних професійних рішень та високого рівня відповідальності. У чинній моделі ця категорія

охоплює осіб, які мають вищу освіту рівнів ISCED 6–8 або еквівалентні професійні навички, а в окремих секторах допускається визнання професійного досвіду як рівноцінного формальній вищій освіті. Це особливо важливо для секторів, де ринок праці динамічний, а компетентність не завжди прямо збігається з формальною освітньою траєкторією, наприклад у сфері інформаційно-комунікаційних технологій [1; 3; 4].

Призначення Блакитної карти не зводиться лише до надання іноземцеві права на в'їзд і працевлаштування. Її ширша мета полягає у формуванні зрозумілого, передбачуваного та конкурентного європейського режиму легальної міграції, здатного конкурувати з аналогічними механізмами в інших центрах глобального тяжіння талантів. Європейська Комісія прямо пов'язує реформу Блакитної карти зі зростанням дефіциту навичок у ключових секторах економіки, а також із потребою зміцнення продуктивності, інноваційності та загальної стійкості економік держав-членів [3; 4].

У цьому контексті Блакитна карта є не лише міграційним документом, а й елементом стратегічного кадрового менеджменту на рівні Союзу. Її модель побудована на компромісі між уніфікацією та збереженням національної дискреції. З одного боку, Директива створює спільний мінімальний стандарт доступу та набору прав для висококваліфікованих працівників. З іншого боку, держави-члени зберігають право визначати обсяги допуску громадян третіх країн, встановлювати конкретні зарплатні пороги в межах директивних рамок і навіть підтримувати паралельні національні дозволи для висококваліфікованої праці [1; 3].

Важливим елементом сутності Блакитної карти є її відмінність від звичайних національних дозволів на роботу. Якщо національний дозвіл, як правило, обмежується правом працювати лише в одній державі та за одним правовим режимом, то Блакитна карта від початку задумувалася як наднаціональний інструмент з додатковими перевагами: полегшеною мобільністю між державами-членами, спрощеним доступом до довгострокового резидентства, посиленням захистом сімейного життя та ширшим стандартом

рівного ставлення. Саме ця наднаціональна складова надає їй особливого статусу в системі правових механізмів ЄС [7].

Отже, у теоретичному аспекті Європейська блакитна карта є комплексним правовим інститутом, що поєднує ознаки міграційного, трудового та інтеграційного інструменту. Її поняття охоплює спеціальний режим в'їзду, проживання, працевлаштування, мобільності й поступової інтеграції висококваліфікованого працівника та його сім'ї в межах правового простору ЄС. Її призначення полягає у формуванні керованого та привабливого каналу для залучення талантів, здатного відповідати як інтересам держав-членів, так і очікуванням самих мігрантів [4].

1.2. Нормативно-правові основи запровадження Європейської блакитної карти в ЄС

Нормативно-правова основа функціонування Європейської блакитної карти має багаторівневий характер. Її фундамент становлять установчі договори ЄС, насамперед положення Договору про функціонування Європейського Союзу, які надають Союзу компетенцію формувати спільну політику у сфері імміграції та визначати умови в'їзду і проживання громадян третіх країн. Водночас ця компетенція не є абсолютною: держави-члени зберігають право самотійно визначати обсяги допуску іноземців на свою територію з метою працевлаштування. Саме тому правове регулювання Блакитної карти поєднує спільноєвропейські стандарти з національною автономією у питаннях міграційного менеджменту [1; 9].

Першим спеціальним актом у цій сфері була Директива 2009/50/ЄС, яка започаткувала загальноєвропейську модель допуску висококваліфікованих працівників із третіх країн. Однак практика її застосування виявила низку проблем: надмірно високі пороги доступу, недостатню гармонізацію між державами-членами, слабку мобільність всередині ЄС та конкуренцію з національними режимами. Саме тому у 2021 році було ухвалено нову

Директиву (ЄС) 2021/1883, яка скасувала попередню директиву та заклала нову правову архітектуру механізму. Переглянута директива набула чинності 27 листопада 2021 року, а держави-члени мали імплементувати її до 18 листопада 2023 року [8].

Центральне місце в нормативній конструкції займає саме Директива (ЄС) 2021/1883. Вона визначає сферу застосування, критерії допуску, підстави для відмови, процедури подання й розгляду заяв, обсяг прав власника карти, правила мобільності між державами-членами, а також особливості правового становища членів сім'ї. Директива поширюється на громадян третіх країн, які претендують на висококваліфіковану зайнятість у державі-члені, але не застосовується до низки категорій осіб, зокрема до шукачів міжнародного захисту, окремих дослідників, деяких відряджених працівників та осіб, які вже користуються правом вільного пересування, еквівалентним праву громадян ЄС [1; 2].

Слід підкреслити, що Блакитна карта не є єдиним допустимим режимом допуску висококваліфікованих працівників у ЄС. Стаття 3 чинної директиви прямо дозволяє державам-членам видавати й інші, національні дозволи на проживання з метою висококваліфікованої праці. Проте такі національні дозволи не надають тих переваг, які закріплені за Блакитною картою, зокрема щодо мобільності між державами-членами. Ця норма показує, що правова модель ЄС не витісняє національні інструменти, а функціонує поряд із ними, створюючи своєрідну систему «паралельних каналів» допуску [1; 4].

Важливою складовою нормативної бази є акти, на які посилається Директива 2021/1883 і від яких вона в окремих випадках відступає. Насамперед це Директива 2003/86/ЄС про право на возз'єднання сім'ї. Для власників Блакитної карти ця директива застосовується з істотними пільгами: возз'єднання сім'ї не ставиться в залежність від мінімального строку попереднього проживання, від наявності річного дозволу чи від доведення перспектив постійного проживання; рішення щодо сім'ї, за можливості,

ухвалюються одночасно з рішенням щодо самої Блакитної карти, а доступ членів сім'ї до ринку праці не обмежується часовими рамками [1; 6].

Не менш значущим є зв'язок із Директивою 2003/109/ЄС про статус довгострокових резидентів. Чинна редакція Блакитної карти передбачає більш сприятливий шлях до набуття такого статусу. На відміну від звичайної моделі, де вирішальним є безперервне проживання в одній державі, власник Блакитної карти може кумулювати періоди законного проживання в різних державах-членах, якщо виконує встановлені директивою умови. Такий підхід логічно продовжує ідею єдиного європейського простору висококваліфікованої праці [1; 7].

Окреме місце в нормативній конструкції посідає право держав-членів визначати так звані «volumes of admission», тобто фактичні обсяги прийому громадян третіх країн для роботи. Директива прямо застерігає, що вона не обмежує відповідне право держав-членів, а отже, навіть за формальної відповідності заявника всім критеріям держава може зберігати контроль над масштабами трудової міграції. Додатково директива допускає можливість перевірки стану національного ринку праці або відмови з міркувань етичного рекрутингу, якщо йдеться про професії, критично важливі для країн походження працівників [1].

Нормативно-правова основа Блакитної карти також охоплює процедурний рівень. Директива встановлює гарантії належного адміністративного провадження: рішення за повною заявою має бути ухвалене й повідомлене заявнику не пізніше ніж за 90 днів, а у випадку визнаних роботодавців — не пізніше ніж за 30 днів. Крім того, держави можуть запроваджувати спрощені процедури для «recognized employers», якщо при цьому дотримуються вимог прозорості, пропорційності та захисту від зловживань [4].

Нарешті, слід враховувати територіальну сферу дії цього режиму. За офіційною інформацією Європейської Комісії та ЄС Immigration Portal, Блакитна карта функціонує у 25 із 27 держав-членів ЄС і не застосовується в Данії та Ірландії. Це означає, що, попри назву «європейська», вона не охоплює

весь Союз однаковою мірою. Така асиметрія є наслідком спеціальних правових режимів участі окремих держав у просторі свободи, безпеки та правосуддя [3; 4].

Отже, нормативно-правові основи Блакитної карти формують цілісну, але не повністю уніфіковану систему. Її ядром є Директива (ЄС) 2021/1883, а довкола неї функціонують інші акти міграційного права ЄС, передусім у частині возз'єднання сім'ї та довгострокового резидентства. Саме взаємодія цих актів забезпечує Блакитній карті характер комплексного правового режиму, а не просто технічного дозволу на працю [7].

1.3. Умови отримання, порядок оформлення та особливості правового статусу власників Європейської блакитної карти

Чинне законодавство ЄС визначає низку обов'язкових умов, без виконання яких особа не може претендувати на Європейську блакитну карту. Передусім заявник повинен мати дійсний трудовий договір або обов'язкову пропозицію роботи на строк щонайменше шість місяців у державі-члені, де він планує працювати. Це одна з ключових новацій переглянутої директиви, оскільки раніше вимоги були жорсткішими. Такий підхід зробив механізм доступнішим і краще пристосованим до сучасного ринку праці, на якому роботодавці не завжди готові одразу укласти довгострокові контракти з працівниками з-за меж ЄС [1; 3; 4].

Другою базовою умовою є підтвердження належної професійної кваліфікації. Для нерегульованих професій заявник подає документи, що підтверджують його вищу професійну кваліфікацію, релевантну до майбутньої роботи. Для регульованих професій необхідно довести виконання вимог національного законодавства, які застосовуються до громадян Союзу щодо допуску до відповідної професії. У визначених секторах, насамперед у ключових галузях на кшталт ІКТ, закон допускає врахування вищих професійних навичок як еквіваленту формальної освітньої кваліфікації, що

свідчить про прагнення ЄС зробити правовий режим більш функціональним і адаптованим до реальних потреб роботодавців [1].

Третьою суттєвою умовою виступає дотримання зарплатного критерію. Директива вимагає, щоб річна валова заробітна плата, передбачена договором або пропозицією роботи, не була нижчою за національний поріг, встановлений державою-членом. Цей поріг має перебувати в межах від 1,0 до 1,6 середньої валової річної зарплати у відповідній державі. Для окремих професій, у яких існує особлива потреба в працівниках із третіх країн, а також для осіб, які отримали вищу освіту не більше ніж за три роки до подання заяви, допускається нижчий поріг — щонайменше 80 % від звичайного національного порогу, але не нижче за саму середню валову річну зарплату країни. Таким чином, директива поєднує ідею висококваліфікованої міграції з більш реалістичними умовами доступу [1; 3; 4].

Окрім наведених матеріальних умов, заявник повинен подати дійсний проїзний документ, а за потреби — візу, дозвіл на проживання або довгострокову візу, а також докази наявності чи принаймні оформлення медичного страхування на ті періоди, коли таке покриття не забезпечується трудовим договором. Держава-член може вимагати вказати адресу проживання, але якщо на момент звернення особа ще не знає остаточної адреси, має прийматися тимчасова адреса з подальшим уточненням до моменту видачі карти [1].

Порядок оформлення Блакитної карти побудований на принципі гнучкості. Держави-члени самі визначають, хто саме подає заяву — сам працівник, роботодавець або обидва. Подання можливе як з-за меж держави-члена, так і, за загальним правилом, уже з її території, якщо особа перебуває там законно на підставі чинного дозволу на проживання чи довгострокової візи. У певних випадках національне законодавство може дозволити подання навіть особі, яка не має довгострокової візи чи посвідки, але перебуває в країні легально [1].

Щодо строків розгляду, то директива встановлює для адміністрації чіткі часові рамки. За загальним правилом компетентний орган повинен ухвалити й повідомити заявника про рішення не пізніше ніж через 90 днів після подання повної заяви. Якщо роботодавець має статус визнаного, строк скорочується до 30 днів. Водночас, коли документи є неповними, орган влади має право запросити додаткову інформацію, а перебіг строку в такому разі зупиняється. Така конструкція спрямована на забезпечення процесуальної визначеності без ігнорування потреб адміністративної перевірки [1].

У разі позитивного рішення особі видається Європейська блакитна карта. Стандартний строк її дії має становити щонайменше 24 місяці. Якщо ж трудовий договір укладений на коротший строк, карта видається щонайменше на строк дії договору плюс три місяці, але не довше стандартного строку, встановленого відповідною державою. Якщо строк дії проїзного документа коротший, дія карти може бути обмежена строком дії такого документа. Передбачено і можливість поновлення карти, причому на час розгляду заяви про поновлення особа не втрачає права законно перебувати в державі, де вона проживає [1; 4].

Важливим елементом правового статусу власника Блакитної карти є доступ до ринку праці. У перші 12 місяців законної роботи держава-член може вимагати повідомляти про зміну роботодавця або зміну обставин, що впливають на виконання критеріїв допуску, а також може піддати таку зміну перевірці стану ринку праці. Однак таке обмеження є тимчасовим. Після спливу 12 місяців держава може вимагати лише повідомлення про зміни, не зупиняючи право особи почати нову роботу. Директива також дозволяє, якщо це передбачено національним правом, займатися паралельно допоміжною самозайнятістю або іншою додатковою професійною діяльністю [1].

Особливого значення для правового статусу власника карти набуває регулювання періодів безробіття. Переглянута директива вже не виходить із логіки автоматичної втрати статусу при припиненні трудових відносин. Навпаки, вона дає власнику карти можливість шукати нову роботу. Карта не

підлягає відкликанню лише через факт безробіття, якщо сукупний період безробіття не перевищує трьох місяців для осіб, які володіли картою менше двох років, або шести місяців для тих, хто володіє нею щонайменше два роки. Крім того, перед відкликанням або відмовою у поновленні компетентний орган має надати особі розумний строк, не менше трьох місяців, для пошуку нового працевлаштування, а для більш стабільно інтегрованих осіб — не менше шести місяців [1].

Ще однією ключовою характеристикою правового статусу є право на рівне ставлення з громадянами держави, що видала карту. Це стосується умов праці, оплати, звільнення, робочого часу, відпусток, безпеки праці, свободи об'єднань, професійної освіти, визнання дипломів, соціального забезпечення, а також доступу до товарів і послуг, доступних для населення. Хоча директива допускає окремі обмеження щодо освітніх грантів чи житлових процедур, загальна логіка залишається інтеграційною: власник Блакитної карти розглядається не як тимчасовий «чужинець», а як особа, що включається до соціально-економічного простору приймаючої держави [1; 4].

Дуже істотною є також сімейна складова правового статусу. Для членів сім'ї власника Блакитної карти діє пільговий режим возз'єднання. Воно не залежить від попереднього мінімального строку проживання самого власника карти, а рішення щодо сім'ї, коли заяви подані одночасно, ухвалюються разом із рішенням про видачу карти. Якщо члени сім'ї приєднуються пізніше, рішення щодо них має бути прийняте не пізніше ніж за 90 днів після подання повної заяви. Строк дії їхніх дозволів, як правило, узгоджується зі строком дії Блакитної карти, а доступ до ринку праці надається без встановлення очікувального періоду [1; 6].

Окремою перевагою правового статусу є мобільність у межах ЄС. Власник дійсної Блакитної карти може перебувати в інших державах-членах до 90 днів протягом будь-якого 180-денного періоду для ділової діяльності без необхідності отримувати додатковий дозвіл. Після 12 місяців законного проживання в першій державі-члені він отримує право переїхати до другої

держави-члена для висококваліфікованої роботи за спрощеною процедурою. Це не означає повної автоматичності, оскільки в другій державі потрібно подати нову заяву на Блакитну карту, але правовий режим є значно сприятливішим, ніж звичайне первинне працевлаштування мігранта з третьої країни [4].

Нарешті, правовий статус власника Блакитної карти має виразну перспективу стабілізації в ЄС через механізм довгострокового резидентства. Чинна директива дозволяє кумулювати періоди законного проживання в різних державах-членах, якщо особа використовувала мобільність, а також передбачає більш гнучкі правила щодо допустимих періодів відсутності за межами Союзу. Це демонструє, що законодавець розглядає Блакитну карту не лише як тимчасовий трудовий титул, а як інструмент поступової інтеграції до європейського правового простору [7].

Отже, умови отримання та порядок оформлення Європейської блакитної карти побудовані на поєднанні об'єктивних критеріїв кваліфікації, трудового контракту та зарплатного порогу з достатньо гнучкою процедурою подання і розгляду заяв. Особливості правового статусу її власника виявляються у підвищеному стандарті рівного ставлення, полегшеному возз'єднанні сім'ї, розширеній мобільності в межах ЄС, захисті в разі тимчасового безробіття та спрощеному шляху до довгострокового резидентства. Саме тому Блакитна карта є значно ширшим за змістом явищем, ніж звичайний дозвіл на роботу: вона формує комплексний міграційно-правовий статус висококваліфікованого працівника в Європейському Союзі [4].

РОЗДІЛ 2. ЗНАЧЕННЯ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ БЛАКИТНОЇ КАРТИ ДЛЯ УКРАЇНИ

2.1. Європейська блакитна карта як інструмент трудової мобільності та професійної реалізації громадян України в державах ЄС

Європейська блакитна карта має особливе значення для громадян України, оскільки вона створює правовий механізм легального працевлаштування висококваліфікованих фахівців у державах Європейського Союзу. Для України це питання набуло ще більшої актуальності після початку повномасштабної війни, коли значна частина громадян була змушена виїхати за кордон, а частина кваліфікованих спеціалістів почала шукати можливості професійної реалізації в країнах ЄС. У цьому контексті Європейська блакитна карта не може розглядатися лише як звичайний дозвіл на проживання і роботу. Вона виступає інструментом організованої трудової мобільності, який дозволяє українським фахівцям інтегруватися до європейського ринку праці на законних, прогнозованих і соціально захищених умовах.

Відповідно до Директиви ЄС 2021/1883, Європейська блакитна карта призначена для громадян третіх країн, які мають високий рівень професійної кваліфікації та отримали пропозицію роботи або трудовий договір у державі-члені ЄС [1]. Цей документ поєднує в собі два основні правові елементи: дозвіл на проживання та дозвіл на працевлаштування. Саме тому для українських громадян Блакитна карта є важливою альтернативою короткостроковій або нестабільній трудовій міграції, адже вона забезпечує офіційний статус, доступ до ринку праці, соціальних гарантій і можливостей подальшої інтеграції в приймаючій державі. Європейська Комісія визначає Блакитну карту як інструмент залучення висококваліфікованих працівників до ЄС, зокрема через спрощеніші вимоги до строку трудового договору, нижчі пороги заробітної плати порівняно зі старою моделлю та можливість врахування професійного досвіду в окремих секторах, насамперед у сфері інформаційно-комунікаційних технологій [2].

Для громадян України практичне значення Європейської блакитної карти полягає передусім у тому, що вона відкриває доступ до якіснішого сегмента європейського ринку праці. Йдеться не про сезонну, низькооплачувану або тимчасову зайнятість, а про роботу за фахом у сферах, де потрібні спеціальні знання, диплом, професійний досвід або технічна компетентність. Насамперед це інформаційні технології, інженерія, медицина, фармацевтика, наукові дослідження, фінанси, аналітика, архітектура, освіта, промислове виробництво та інші напрями, де держави ЄС відчувають дефіцит кадрів. Для українських спеціалістів це означає можливість не просто фізично перебувати в Європі, а будувати професійну кар'єру, отримувати конкурентну оплату праці, підвищувати кваліфікацію та працювати в середовищі з високими стандартами організації праці.

Особливо важливо, що Європейська блакитна карта може стати для українців механізмом переходу від вимушеного або тимчасового перебування до стабільної трудової інтеграції. Станом на 2026 рік мільйони українців продовжують перебувати в Європейському Союзі під тимчасовим захистом, який був активований після початку повномасштабної війни. Рада ЄС зазначає, що механізм тимчасового захисту для осіб, які втекли з України, продовжено до 4 березня 2027 року, а станом на 14 квітня 2026 року під таким захистом у ЄС перебували близько 4,4 млн людей [3]. Водночас тимчасовий захист за своєю природою не є довгостроковою міграційною моделлю. Тому для тих українців, які вже інтегрувалися до ринку праці, мають кваліфікацію, мовні навички та пропозицію роботи, Блакитна карта може виконувати роль більш стабільного правового статусу після завершення або трансформації режиму тимчасового захисту.

Українці вже посідають помітне місце серед отримувачів дозволів на проживання та роботу в державах ЄС. За даними Eurostat, у 2024 році громадяни України отримали 295 623 перші дозволи на проживання в ЄС, що становило 8,4% від загальної кількості таких дозволів і було найвищим показником серед громадян третіх країн [4]. Окремо Eurostat фіксує і видачу

Європейських блакитних карт: у 2024 році в ЄС було надано 78 096 Блакитних карт, з яких 3 524 отримали громадяни України, тобто приблизно 4,5% від загальної кількості [5]. Ці дані свідчать про те, що українська трудова міграція до ЄС є не лише масовою, а й дедалі більше пов'язаною з кваліфікованою зайнятістю.

Значення Блакитної карти для професійної реалізації українців проявляється також у тому, що вона зменшує ризик професійної декваліфікації. Після вимушеного виїзду за кордон багато українців, навіть маючи вищу освіту та значний досвід, були змушені працювати не за спеціальністю через мовний бар'єр, складність визнання дипломів, відсутність локального досвіду або потребу швидко отримати дохід. Європейські аналітичні матеріали щодо ринку праці вказують, що українські біженці часто мають високий рівень освіти, але частина з них працює у сферах, які не відповідають їхній кваліфікації [6]. У такій ситуації Блакитна карта є інструментом повернення фахівця до професійного поля. Вона мотивує працівника підтвердити кваліфікацію, знайти роботу відповідного рівня, укласти офіційний договір і перейти від адаптаційної зайнятості до повноцінної кар'єрної траєкторії.

Крім того, Європейська блакитна карта покращує становище українського працівника у правовому та соціальному вимірі. Власник карти має більш передбачуваний статус, ніж особа, яка працює неофіційно або залежить від короткострокових дозволів. Це важливо з погляду захисту трудових прав, оплати праці, соціального страхування, медичного забезпечення, оподаткування та можливості возз'єднання сім'ї. Наприклад, у Німеччині Блакитна карта розглядається як дозвіл на проживання для випускників університетів і громадян третіх країн із відповідним професійним досвідом; вона видається, як правило, на строк до чотирьох років, а за коротшого трудового договору — на строк дії договору плюс три місяці [7]. Для українських фахівців це означає не лише право працювати, а й можливість планувати життя, оренду житла, навчання дітей, професійне зростання та подальше перебування в ЄС на більш стабільних умовах.

Важливим аспектом є і внутрішньоєвропейська мобільність. Однією з переваг Блакитної карти є те, що вона полегшує переміщення висококваліфікованих працівників між державами-членами ЄС, хоча конкретні процедури залежать від національного законодавства кожної країни. Для українців це має практичне значення, оскільки дозволяє орієнтуватися не лише на одну країну перебування, а на ширший європейський простір можливостей. Наприклад, український ІТ-фахівець, інженер або лікар може спочатку працевлаштуватися в одній державі, а згодом перейти до іншої країни ЄС, де є кращі умови для професійного розвитку, вища оплата праці або ширші можливості для спеціалізації. Таким чином, Блакитна карта підтримує не хаотичну міграцію, а впорядковану професійну мобільність.

2.2. Переваги, ризики та перспективи використання Європейської блакитної карти для України в контексті євроінтеграції та збереження людського капіталу

Європейська блакитна карта має для України подвійне значення. З одного боку, вона відкриває для українських висококваліфікованих фахівців легальний і соціально захищений шлях до професійної реалізації в державах Європейського Союзу. З іншого боку, активне використання цього механізму може посилювати ризики втрати людського капіталу, особливо в умовах війни, демографічної кризи та потреби у відновленні економіки. Тому в українському контексті Європейську блакитну карту доцільно розглядати не лише як індивідуальний міграційний інструмент, а й як чинник, що впливає на ринок праці, євроінтеграційні процеси, кадровий потенціал держави та майбутню політику повернення громадян.

Насамперед перевага Європейської блакитної карти полягає в тому, що вона легалізує трудову мобільність українців у межах чітко визначених правових процедур. Директива ЄС 2021/1883 встановлює умови в'їзду й проживання громадян третіх країн із метою висококваліфікованої зайнятості, тобто фактично створює загальноєвропейську правову рамку для залучення фахівців з-за меж ЄС [1]. Для України це важливо, оскільки легальна міграція є менш ризикованою, ніж неформальна зайнятість або робота за

короткостроковими дозволами. Власник Блакитної карти отримує не лише право працювати, а й більш стабільний правовий статус, соціальні гарантії та перспективу подальшого проживання в державі ЄС. Європейська Комісія прямо визначає Блакитну карту як інструмент залучення висококваліфікованих працівників до 25 держав-членів ЄС, за винятком Данії та Ірландії [2].

Для України позитивним наслідком цього механізму є також зменшення хаотичності міграційних процесів. Після початку повномасштабної війни мільйони українців опинилися в країнах ЄС у режимі тимчасового захисту. За даними Ради ЄС, станом на 14 квітня 2026 року майже 4,4 млн осіб, які виїхали з України, перебували під тимчасовим захистом у ЄС, а сам механізм продовжено до 4 березня 2027 року [3]. Однак тимчасовий захист не може залишатися основною моделлю правового перебування українців у Європі на невизначений строк. У цьому сенсі Блакитна карта може стати одним із шляхів переходу від вимушеного тимчасового перебування до стабільної трудової інтеграції для тих громадян України, які мають кваліфікацію, трудовий договір і відповідають вимогам держави перебування.

Окремою перевагою є те, що Блакитна карта сприяє професійному розвитку українських фахівців. Праця в європейських компаніях дає можливість здобувати новий досвід, працювати з сучасними технологіями, підвищувати мовну та управлінську компетентність, включатися до міжнародних професійних мереж. У перспективі це може бути корисним і для України, якщо такі фахівці повернуться або підтримуватимуть професійні, інвестиційні, освітні чи технологічні зв'язки з українським ринком. Тобто міграція за Блакитною картою не обов'язково має означати остаточну втрату спеціаліста. За правильної державної політики вона може перетворитися на модель «циркуляції знань», коли громадянин здобуває досвід у ЄС, але зберігає професійний зв'язок з Україною.

Водночас цей механізм має і суттєві ризики. Найбільш очевидним є ризик відтоку висококваліфікованих кадрів. Україна вже стикається з дефіцитом працівників у багатьох сферах, зокрема в медицині, освіті, інженерії,

інформаційних технологіях, будівництві, енергетиці та промисловості. Якщо значна частина фахівців закріпиться в державах ЄС, це може ускладнити післявоєнну відбудову та модернізацію економіки. Світовий банк у матеріалах щодо відновлення України підкреслює, що людський капітал є одним із центральних чинників реконструкції, а повернення біженців, реінтеграція ветеранів і участь жінок у ринку праці матимуть не менше значення, ніж фінансові потоки та відбудова інфраструктури [4].

Другий ризик пов'язаний із тим, що професійна інтеграція українців у ЄС може зменшувати мотивацію до повернення. За оцінками ОЕСР, обставини перебування за кордоном безпосередньо впливають на наміри повернення: особи, які вже інтегровані до ринку праці приймаючої країни, рідше висловлюють намір повернутися, ніж ті, хто не працює [5]. Це не означає, що працевлаштування українців у ЄС є негативним явищем. Навпаки, воно забезпечує самостійність, гідний рівень життя та зменшує соціальну залежність від допомоги. Проте з позиції України така інтеграція створює складне питання: як підтримати право громадян на вільний професійний вибір і водночас не допустити критичного ослаблення національного кадрового потенціалу.

Третім ризиком є нерівномірність втрати людського капіталу. Найчастіше Блакитну карту можуть отримати саме ті громадяни, які мають вищу освіту, досвід, знання іноземних мов, професійні сертифікати та здатність швидко адаптуватися до нових умов. Тобто мігрують не випадкові працівники, а найбільш конкурентоспроможна частина трудового ресурсу. За даними Eurostat, у 2024 році в ЄС було надано 78 096 Європейських блакитних карт громадянам третіх країн, і серед отримувачів були також громадяни України [6]. Це свідчить про реальну участь українських спеціалістів у загальноєвропейській конкуренції за таланти. Для ЄС це позитивний процес, оскільки він дозволяє заповнювати дефіцит кадрів, але для України він може означати послаблення окремих секторів, якщо держава не створюватиме умов для повернення або дистанційної співпраці таких фахівців з українською економікою.

У контексті євроінтеграції Європейська блакитна карта має ще одне значення: вона фактично привчає українських працівників, роботодавців і державні інституції до європейських стандартів трудової мобільності. Йдеться про прозорість працевлаштування, підтвердження кваліфікацій, дотримання трудових прав, належну оплату праці, податкову дисципліну та соціальний захист. Для України, яка рухається до членства в ЄС, цей досвід є важливим, оскільки майбутня інтеграція до європейського ринку праці вимагатиме не лише політичних рішень, а й практичної сумісності освітніх, професійних і трудових стандартів.

Перспективи використання Блакитної карти для України мають бути пов'язані не з обмеженням мобільності, а з формуванням політики збереження та повернення людського капіталу. По-перше, Україні доцільно розвивати програми підтримки зв'язку з фахівцями за кордоном: професійні реєстри, наукові мережі, програми дистанційного викладання, консультування українських компаній, участь у відбудовчих проєктах. По-друге, потрібні стимули для повернення: безпечне середовище, конкурентна оплата праці, доступне житло, підтримка підприємництва, прозорі умови роботи та мінімізація корупційних бар'єрів. По-третє, важливо розвивати механізми «циркулярної міграції», коли громадянин може працювати в ЄС, але водночас інвестувати, викладати, консулювати, відкривати бізнес або реалізовувати проєкти в Україні.

Також перспективним є узгодження української політики щодо людського капіталу з політикою ЄС щодо переходу українців із тимчасового захисту до інших правових статусів. Рада ЄС у 2025 році ухвалила рекомендацію щодо координованого переходу осіб з України з режиму тимчасового захисту до інших правових механізмів, зокрема пов'язаних із працевлаштуванням, освітою, навчанням або іншими підставами перебування [7]. Це означає, що Блакитна карта може стати частиною ширшої системи довгострокового врегулювання правового статусу українців у Європі. Для України важливо брати участь у такій дискусії, щоб міграційна політика ЄС не призвела лише до закріплення

українських громадян за кордоном, а також відкривала можливості для повернення, професійної співпраці та участі діаспори у відбудові держави.

Отже, Європейська блакитна карта має для України суперечливе, але стратегічно важливе значення. Її переваги полягають у легалізації трудової мобільності, захисті прав українських працівників, розширенні професійних можливостей і наближенні до європейських стандартів ринку праці. Водночас основні ризики пов'язані з відтоком кваліфікованих кадрів, зменшенням імовірності повернення частини мігрантів і посиленням дефіциту людського капіталу в Україні. Тому головне завдання державної політики полягає не в тому, щоб стримувати мобільність громадян, а в тому, щоб перетворити її на ресурс розвитку. За умови формування ефективної політики повернення, підтримки діаспори, циркуляції знань і створення гідних умов праці в Україні Європейська блакитна карта може бути не лише викликом, а й інструментом європейської інтеграції та майбутнього відновлення українського людського потенціалу.

РОЗДІЛ 3.

ПЕРЕВАГИ ТА ВИКЛИКИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ БЛАКИТНОЇ КАРТИ

3.1. Переваги Європейської блакитної карти для висококваліфікованих працівників та держав ЄС

Європейська блакитна карта в сучасній системі правового регулювання трудової міграції ЄС виступає не просто дозволом на роботу, а спеціалізованим інструментом залучення висококваліфікованих працівників із третіх країн. Її переваги доцільно аналізувати у двох взаємопов'язаних вимірах: по-перше, з позиції самого працівника, який отримує більш вигідний міграційно-правовий статус, ніж за багатьма звичайними національними дозволами; по-друге, з позиції держав-членів і Європейського Союзу загалом, які розглядають цю програму як механізм подолання кадрового дефіциту, зміцнення конкурентоспроможності економіки та підвищення привабливості ЄС у глобальній боротьбі за таланти.

Для висококваліфікованого працівника ключовою перевагою Блакитної карти є наявність уніфікованої європейської правової рамки. Хоча конкретні умови застосування директиви деталізуються на національному рівні, сам заявник отримує більш передбачуваний доступ до ринку праці: необхідними базовими умовами є наявність трудового договору або обов'язкової пропозиції роботи щонайменше на шість місяців, підтвердження вищої професійної кваліфікації або, за певних умов, вищих професійних навичок, а також дотримання встановленого зарплатного порогу. Для працівника це означає меншу правову невизначеність порівняно з різнорідними національними схемами, адже основна логіка допуску закріплена на рівні права ЄС.

Ще однією істотною перевагою є підвищений обсяг прав після отримання карти. Європейська Комісія прямо зазначає, що власник Блакитної карти користується рівним ставленням із громадянами держави перебування щодо умов праці, професійної освіти і навчання, визнання дипломів і кваліфікацій,

соціального забезпечення, свободи асоціації, а також доступу до товарів і послуг, відкритих для населення. Такий набір гарантій значно підвищує правову захищеність мігранта і робить його становище стабільнішим, ніж у разі вузько тимчасових або секторних дозволів на працю[17].

Окремої уваги заслуговує сімейний вимір програми. Блакитна карта пропонує більш сприятливі умови для возз'єднання сім'ї, а також кращий доступ до ринку праці для членів сім'ї, насамперед для подружжя. Якщо відповідні заяви подано одночасно, дозволи на проживання для членів сім'ї мають видаватися одночасно з самою Блакитною картою. Для потенційного працівника це має не лише соціальне, а й практичне значення: рішення про релокацію до іншої країни зазвичай приймається не ізольовано, а в межах сімейної стратегії, тому гарантії швидшого возз'єднання та більшої стабільності сімейного статусу істотно підсилюють привабливість програми.

Великою перевагою Блакитної карти є також полегшена внутрішньоєвропейська мобільність. Власник дійсної карти може подорожувати до інших держав-членів на короткий строк, а після 12 місяців законного проживання в першій державі-члені — переїхати до другої держави-члена для висококваліфікованої роботи за спрощеною процедурою, подавши там нову заяву на Блакитну карту. Хоча ця мобільність не є абсолютною свободою пересування за аналогією з громадянами ЄС, вона все ж створює суттєво гнучкіший режим, ніж більшість традиційних національних дозволів. Саме ця наднаціональна складова відрізняє Блакитну карту від типового дозволу на роботу в одній окремій державі.

Важливо і те, що програма підвищує довгострокову стабільність правового статусу мігранта. Європейська Комісія вказує, що для власника Блакитної карти діють більш сприятливі правила набуття статусу довгострокового резидента ЄС, оскільки періоди законного проживання можуть складатися з періодів, проведених у різних державах-членах, а не лише в одній країні. У практичному вимірі це означає, що висококваліфікований працівник не втрачає перспективу довгострокової інтеграції через зміну країни

працевлаштування в межах Союзу. Таким чином, програма орієнтована не тільки на первинне залучення кадрів, а й на їх утримання в європейському просторі [1; 2].

Ще одна суттєва перевага для працівника полягає у відносно м'якшому режимі на випадок втрати роботи. Якщо власник карти перебував у статусі менше двох років, він має три місяці для пошуку нового місця праці; якщо два роки або більше — шість місяців. Це означає, що втрата роботи автоматично не веде до негайного припинення законного перебування. Для висококваліфікованих спеціалістів, чия кар'єра часто пов'язана зі зміною роботодавця, реструктуризаціями або проектною зайнятістю, така гарантія є надзвичайно важливою, оскільки вона знижує міграційний ризик і підвищує впевненість у можливості професійної адаптації на новому ринку [2].

Із позиції держав ЄС Блакитна карта є механізмом відповіді на структурний дефіцит кадрів. У березні 2024 року Європейська Комісія констатувала, що дефіцит праці та навичок зростає в усіх державах-членах, що майже дві третини малих і середніх підприємств, а саме 63 %, не можуть знайти потрібних працівників, а також що Комісія ідентифікувала 42 професії, у яких фіксується нестача кадрів. У таких умовах залучення зовнішнього висококваліфікованого трудового ресурсу стає для ЄС не факультативною політикою, а елементом економічної стійкості та підтримки зростання [4].

Перевага Блакитної карти для держав-членів полягає в тому, що вона орієнтована саме на висококваліфіковану зайнятість, тобто на ті сегменти ринку праці, де заміщення нестачі кадрів є особливо важливим для продуктивності, цифрової трансформації, інноваційної економіки, охорони здоров'я, інженерних галузей та інших стратегічних сфер. Через прив'язку до кваліфікації, трудового договору та зарплатного порогу цей інструмент не просто розширює чисельність робочої сили, а спрямований на адресне залучення тих працівників, від яких найбільше залежить якість людського капіталу в економіці ЄС [5].

Статистичні дані підтверджують, що Блакитна карта реально використовується як канал легальної висококваліфікованої міграції. За даними

Eurostat, у 2023 році в ЄС було видано близько 89 тис. Блакитних карт, причому найбільшу кількість видала Німеччина — 69 тис., або 78 % від загальної кількості; далі йшли Польща та Франція. У 2024 році після рекордного 2023 року кількість виданих карт зменшилася до 78 096, що Eurostat пов'язує, зокрема, з переглядом директиви, однак загальна тенденція з 2016 року залишається позитивною, за винятком пандемійного спаду 2020 року. Це свідчить про те, що інструмент, попри наявні проблеми, закріпився в практиці трудової міграції до ЄС [6].

Покажемо і розподіл Блакитних карт за громадянством отримувачів. У 2024 році найбільше карт було видано громадянам Індії — 16 268, що становило 20,8 % від усіх виданих карт; далі йшли громадяни Росії, Туреччини, Китаю, Білорусі, України та Ірану. Для ЄС це означає, що Блакитна карта вже функціонує як механізм глобального залучення людського капіталу з різних регіонів світу. Для самих держав-членів така диверсифікація джерел висококваліфікованої міграції є перевагою, оскільки вона зменшує залежність від внутрішніх демографічно звужених резервів робочої сили [7].

Водночас перевага Блакитної карти для ЄС полягає не лише в кількісному залученні працівників, а й у формуванні більш легального, прозорого та керованого каналу міграції. У політичній логіці ЄС розвиток легальних шляхів в'їзду має зменшувати хаотичність міграційних потоків, посилювати відповідність між попитом роботодавців і наявними навичками та створювати передбачувані правила як для держав, так і для працівників. Саме тому Блакитна карта все частіше розглядається не ізольовано, а як складова ширшої політики *legal pathways* у сфері міграції [10].

3.2. Основні проблеми та виклики реалізації механізму Європейської блакитної карти

Попри очевидні переваги, реалізація механізму Європейської блакитної карти стикається з низкою суттєвих проблем. Частина з них має правову

природу і пов'язана з моделлю директивного регулювання, яка залишає державам-членам значну свободу у визначенні конкретних умов застосування. Інша частина має адміністративний, економічний або соціальний характер і проявляється вже на рівні практичної реалізації програми. Саме тому успішність Блакитної карти не можна оцінювати лише за формальною наявністю правової бази: необхідно враховувати, наскільки однаково й ефективно цей інструмент працює в різних державах-членах [1; 2; 3].

Перший фундаментальний виклик полягає у неповній гармонізації. Директива 2021/1883 створює спільний правовий каркас, однак не ліквідує національну дискретність у таких питаннях, як конкретний рівень зарплатного порогу, адміністративні процедури, перевірка ринку праці, обсяги допуску громадян третіх країн чи співіснування Блакитної карти з національними дозволами для висококваліфікованої праці. Сама Європейська Комісія на порталі EU Blue Card прямо застерігає, що в різних державах-членах діють різні правила, а деякі країни пропонують і додаткові національні дозволи для висококваліфікованих працівників. Це означає, що формально єдиний європейський інструмент на практиці продовжує функціонувати як набір частково різних національних режимів під спільною назвою [1; 2].

Саме з цієї причини в попередні роки Блакитна карта часто оцінювалася як недовикористаний або недостатньо привабливий механізм. Європейський парламент у своїх матеріалах щодо перегляду директиви прямо зазначав, що початкова схема виявилася недостатньою й малопривабливою, а її використання стримували надто обмежувальні умови допуску та існування паралельних національних схем. Хоча нова директива суттєво пом'якшила умови доступу, сама структурна проблема конкуренції між Блакитною картою та національними дозволами повністю не зникла. Для роботодавців і працівників це означає, що у багатьох випадках вибір робиться не на користь європейського режиму як такого, а на користь того дозволу, який конкретна держава зробила простішим або швидшим [3].

Другий виклик пов'язаний із нерівномірністю використання карти між державами-членами. За даними Eurostat, у 2024 році 72 % усіх Блакитних карт у ЄС видала Німеччина, а разом п'ять країн — Німеччина, Польща, Угорщина, Франція та Іспанія — забезпечили 89,5 % усіх виданих карт. Водночас шість країн видали менше ста карт, а Кіпр взагалі не видав жодної. Така концентрація свідчить, що Блакитна карта фактично не стала однаково дієвим інструментом по всьому Союзу. У практичному вимірі це означає, що європейський ринок висококваліфікованої міграції залишається сильно асиметричним, а привабливість механізму визначається радше можливостями окремих великих економік, ніж силою самого наднаціонального режиму [7].

Третім викликом є проблема імплементації та своєчасного приведення національного законодавства у відповідність до переглянутої директиви. На офіційному порталі Європейської Комісії зазначено, що держави-члени мали транспонувати нові правила до листопада 2023 року. Однак у 2024 році Комісія фіксувала випадки несвоєчасної або неповної транспозиції, про що свідчать *infringement packages*: зокрема, у січні 2024 року згадувалися держави, які не транспонували директиву вчасно, а в грудні 2024 року Комісія окремо констатувала подальші порушення з боку окремих країн щодо своєчасної транспозиції. Це означає, що навіть після формального оновлення правової бази реальна єдність режиму була послаблена затримками у впровадженні.

Четверта проблема стосується самого доступу до програми. Хоча нова редакція директиви знизилася бар'єри порівняно з режимом 2009 року, заявник усе одно повинен відповідати досить високим вимогам. Для значної частини потенційних працівників складність виникає вже на етапі доведення професійної кваліфікації, особливо в регульованих професіях. Додатковим бар'єром є необхідність проходження процедур визнання дипломів, підтвердження професійного досвіду або доведення відповідності національним умовам доступу до професії. У випадку медичних, технічних та інших регульованих сфер ці вимоги можуть уповільнювати фактичний доступ

працівника до зайнятості навіть після формального схвалення міграційного статусу.

П'ятим викликом є збереження зарплатного порогу як фільтра, що одночасно має захисну і обмежувальну функцію. З одного боку, поріг покликаний гарантувати, що інструмент застосовується до справді висококваліфікованої праці, а не використовується для дешевого імпорту робочої сили. З іншого боку, у деяких секторах, регіонах або для молодших спеціалістів цей критерій може звужувати коло потенційних кандидатів навіть тоді, коли їхні навички є потрібними для ринку праці. Оскільки держави-члени самі визначають конкретний поріг у межах директивної рамки, фактична доступність Блакитної карти може суттєво відрізнятися між країнами [12].

Шостий виклик має адміністративний характер. Навіть за наявності формально передбачених строків ухвалення рішення процедура залишається для багатьох заявників бюрократично складною: потрібно зібрати документи, підтвердити кваліфікацію, інколи пройти візові процедури, узгодити питання страхування, житла, переїзду сім'ї та податкового статусу. EMN-OECD у своєму огляді інноваційних способів залучення іноземних талантів показує, що держави-члени все активніше створюють one-stop shops, консультаційні служби, інструменти підтримки до та після прибуття. Сам факт поширення таких допоміжних механізмів свідчить, що без додаткового адміністративного супроводу залучення висококваліфікованих працівників лишається надто складним [8].

Сьомий виклик полягає в тому, що правовий дозвіл сам по собі не гарантує успішної інтеграції та утримання працівника. У лютому 2025 року EMN-OECD звернули увагу на те, що серйозними перешкодами для залучення іноземних талантів у низці країн залишаються труднощі з пошуком доступного житла, неясність правил сімейного возз'єднання, обмежений доступ до childcare і healthcare, а також мовні бар'єри. Це надзвичайно важливо для оцінки ефективності Блакитної карти: навіть якщо дозвіл видано, працівник може

відмовитися від релокації, змінити країну або не затриматися в ній надовго, якщо інфраструктура інтеграції виявиться слабкою [8].

Восьма проблема стосується ширшого економічного контексту. Європейська Комісія у плані дій щодо дефіциту праці та навичок наголошує, що зовнішнє залучення талантів є лише однією з п'яти ліній дії поряд із підвищенням участі недопредставлених груп у ринку праці, розвитком навичок, поліпшенням умов праці та справедливою внутрішньоєвропейською мобільністю. Це означає, що Блакитна карта не може самостійно вирішити проблему кадрового дефіциту. Якщо країна не інвестує у власну освіту, перекваліфікацію, продуктивність праці та якість робочих місць, імміграційний інструмент виконуватиме лише часткову компенсаторну функцію [4].

Дев'ятий виклик полягає у морально-політичній амбівалентності самої моделі залучення талантів. З одного боку, ЄС прагне виступати глобально привабливим простором для висококваліфікованих працівників. З іншого — надмірне переманювання фахівців із країн, які самі страждають від нестачі кадрів, може поглиблювати глобальну нерівність і стимулювати так званий brain drain. Не випадково офіційний портал Єврокомісії прямо передбачає, що національні органи можуть відмовити в заяві, якщо країна походження відчуває дефіцит кваліфікованих працівників у відповідній професії чи секторі. Отже, навіть у самій конструкції Блакитної карти вбудовано напруження між економічною доцільністю для ЄС і принципами відповідальної міжнародної мобільності [2].

Десятий виклик — це конкуренція ЄС з іншими глобальними центрами притягання талантів. У власній міграційній стратегії 2026 року Комісія прямо говорить про те, що в найближчі п'ять років дефіцит навичок і праці лише посилюватиметься і ЄС має стати найбільш привабливим місцем у глобальній боротьбі за таланти. Така постановка питання фактично є визнанням того, що нинішньої привабливості ще недостатньо. Якщо правовий режим, адміністративні процедури, швидкість прийняття рішень або інтеграційні умови

в ЄС будуть слабшими, ніж у конкуруючих напрямках, Блакитна карта не забезпечить очікуваного припливу людського капіталу [9; 10].

3.3. Перспективи вдосконалення системи Європейської блакитної карти в умовах сучасної міграційної політики ЄС

Перспективи вдосконалення системи Європейської блакитної карти потрібно розглядати в контексті ширшої трансформації міграційної політики Європейського Союзу. Станом на 2026 рік ЄС дедалі чіткіше пов'язує політику legal migration із проблемами конкурентоспроможності, демографічного старіння, нестачі робочої сили та потребами зеленого і цифрового переходів. У такій логіці Блакитна карта вже не є самодостатнім інструментом, а має бути інтегрована до більш широкої архітектури залучення талантів, де важливе місце належить Talent Partnerships, Talent Pool, цифровізації процедур і кращому інформуванню потенційних заявників [11].

Перший і найбільш очевидний напрям удосконалення — це подальша фактична гармонізація застосування переглянутої директиви. Формально нові правила діють із листопада 2023 року, однак сам Євросоюз уже побачив, що своєчасна та повна транспозиція не відбулася автоматично. Це означає, що наступним кроком має бути не лише формальний контроль імплементації, а й зближення адміністративної практики держав-членів: більш зрозумілі критерії, менше процедурних розбіжностей, уніфіковані стандарти інформування роботодавців і заявників та посилений моніторинг реального функціонування режиму. Без цього Блакитна карта ризикує залишатися юридично спільною, але фактично фрагментованою системою [2; 12].

Другий напрям удосконалення полягає у скороченні інформаційної асиметрії. У січні 2026 року Європейська Комісія у своїй рекомендації щодо залучення талантів для інновацій прямо вказала, що держави-члени мають забезпечувати легкодоступну інформацію про умови допуску, права заявників і часові рамки візових та дозвільних процедур. Комісія також наголосила на необхідності використовувати та просувати вже наявні національні та

європейські інструменти, серед яких EU Immigration Portal, EURAXESS, інші спеціалізовані платформи, а при розробці EU Talent Pool — забезпечувати конвергенцію та спрощення між цими інструментами. Це дуже важлива перспектива: привабливість Блакитної карти залежить не тільки від змісту прав, а й від того, наскільки легко потенційний працівник узагалі може зрозуміти шлях отримання статусу [11].

Третя перспектива пов'язана з цифровізацією та платформізацією відбору талантів. Європейська Комісія ще у 2023 році запропонувала Регламент про EU Talent Pool, а в листопаді 2025 року було досягнуто політичної згоди щодо цієї ініціативи; у березні 2026 року Європейський парламент ухвалив позицію щодо EU Talent Pool. За концепцією Комісії, ця система має стати першою загальноєвропейською платформою міжнародного рекрутингу, на якій непов'язані з ЄС шукачі роботи та роботодавці зможуть знаходити одне одного, а також отримувати чітку інформацію про правила в державах-учасницях. Для Блакитної карти це відкриває перспективу переходу від реактивної моделі, коли працівник самостійно шукає вакансію і потім розбирається з процедурами, до проактивної моделі європейського відбору та супроводу талантів [9].

Четверта перспектива стосується кращої ув'язки Блакитної карти з реальними потребами ринку праці. Сьогодні ЄС уже має офіційну рамку діагностики дефіцитних професій: Комісія у 2024 році заявила про 42 професії з дефіцитом кадрів, а EURES / European Labour Authority ведуть щорічні звіти та інтерактивні панелі щодо нестачі й надлишку робочої сили в Європі. У перспективі це означає, що Блакитна карта може дедалі більше переходити від загального правового інструменту до інструменту стратегічного, даними керованого добору кадрів — із гнучкішими умовами для тих секторів, де нестача праці є стійкою й доведеною [4; 5].

П'ятий напрям удосконалення — це подальше спрощення визнання кваліфікацій і професійних навичок. EMN-OECD показують, що значна частина практичних труднощів пов'язана саме з перевіркою іноземних дипломів, документів і професійного досвіду. Тому перспективною є розбудова швидших

процедур валідації кваліфікацій, ширше використання цифрових інструментів, розвиток партнерств між професійними органами різних країн і створення більш стандартизованих каналів доведення навичок, особливо в галузях, де компетентність не завжди повністю описується формальною освітою. Для Блакитної карти це критично важливо, оскільки саме на стику між формальною кваліфікацією та реальними потребами ринку найчастіше виникає бар'єр входу [18].

Шостий напрям — розвиток інфраструктури інтеграції та утримання працівника, а не лише його первинного допуску. З огляду на те, що EMN-OECD фіксують інтеграційні проблеми — житло, сімейні питання, childcare, healthcare, мовні бар'єри — ефективна політика вдосконалення Блакитної карти має охоплювати не тільки процедуру видачі дозволу. Перспективною є практика one-stop shops, до- і післяприбуттєвого супроводу, мовної підготовки, консультацій для роботодавців і членів сім'ї, а також кращого поєднання міграційної процедури з політикою соціальної інтеграції. Інакше навіть добре налаштований правовий режим не забезпечить довгострокового утримання потрібних кадрів [8].

Сьомий напрям пов'язаний із поєднанням зовнішнього залучення талантів із внутрішньою соціально-трудовою політикою. Комісія у плані дій 2024 року чітко визначила, що боротьба з дефіцитом праці має спиратися одночасно на п'ять блоків дій: залучення недопредставлених груп, розвиток навичок, поліпшення умов праці, внутрішньоевропейську мобільність і приваблення талантів ззовні. Це означає, що удосконалення Блакитної карти не повинно перетворюватися на заміник реформ внутрішнього ринку праці. Навпаки, перспективною є така модель, у якій Блакитна карта доповнює, а не підміняє інвестиції в освіту, перекваліфікацію, продуктивність та гідні умови праці [4].

Восьма перспектива полягає у посиленні зовнішнього виміру європейської політики талантів. У міграційній стратегії січня 2026 року Комісія прямо наголосила, що в найближчі п'ять років ЄС має масштабувати наявні та

запускати нові Talent Partnerships, а політику залучення талентів слід повністю інтегрувати до ширших партнерств із країнами-партнерами. Це означає, що Блакитна карта дедалі більше розглядатиметься не як ізольований внутрішній дозвіл, а як частина зовнішньої політики ЄС, де рекрутинг, навчання, розвиток навичок, партнерства з країнами походження та інструменти мобільності поєднуюватимуться в більш цілісну систему [10].

Дев'ятий напрям удосконалення — це підвищення прозорості та довіри до системи. На офіційному порталі Єврокомісії окремо наголошується, що лише держави-члени можуть видавати Блакитні карти, а інші сайти можуть містити недостовірну інформацію або вимагати оплати за послуги. Сам цей акцент показує, що навколо теми трудової міграції існує високий ризик інформаційних посередників, непрозорих практик та зловживань. Тому перспективним є розвиток офіційних цифрових каналів, стандартизація інформації, зменшення залежності від приватних посередників і кращий захист заявників від дезінформації та експлуатації [11].

ВИСНОВКИ

У ході дослідження ми встановили, що Європейська блакитна карта є одним із ключових інструментів легальної міграційної політики Європейського Союзу, спрямованим на залучення висококваліфікованих працівників із третіх країн. Її сутність полягає не лише у наданні права на в'їзд, проживання та працевлаштування, а й у формуванні спеціального правового статусу, який поєднує трудові, соціальні та інтеграційні гарантії. На відміну від звичайних національних дозволів на роботу, Блакитна карта має наднаціональний характер, оскільки передбачає ширші можливості для внутрішньоєвропейської мобільності, возз'єднання сім'ї та подальшого набуття статусу довгострокового резидента ЄС. Саме тому ми можемо розглядати її як комплексний механізм регулювання висококваліфікованої трудової міграції, який водночас виконує економічну, правову та соціальну функції.

Ми дійшли висновку, що нормативно-правова основа функціонування Європейської блакитної карти має багаторівневу структуру. Її ядром виступає Директива (ЄС) 2021/1883, яка модернізувала попередній режим і зробила його більш гнучким та адаптованим до сучасних потреб ринку праці. Водночас функціонування Блакитної карти тісно пов'язане з іншими актами права ЄС, зокрема з правовим регулюванням возз'єднання сім'ї та набуття статусу довгострокового резидента. Це дає підстави стверджувати, що Блакитна карта є не ізольованим правовим актом, а складовою ширшої системи правового регулювання імміграції в Європейському Союзі. Разом із тим ми встановили, що навіть після оновлення директиви держави-члени зберігають значну свободу розсуду у визначенні конкретних параметрів її застосування, що зумовлює помітну різницю між національними практиками.

У процесі аналізу умов отримання Блакитної карти ми з'ясували, що доступ до цього механізму базується на поєднанні трьох основних критеріїв: наявності трудового договору або обов'язкової пропозиції роботи, підтвердження високої кваліфікації чи професійних навичок і дотримання

встановленого зарплатного порогу. Така модель спрямована на те, щоб забезпечити адресне залучення саме тих працівників, які потрібні економіці ЄС. Водночас правовий статус власника Блакитної карти є суттєво вигіднішим, ніж статус звичайного трудового мігранта, оскільки передбачає рівне ставлення з громадянами держави перебування в низці соціально-трудовах сфер, полегшене сімейне возз'єднання, право на професійну мобільність і певний захист у разі тимчасового безробіття. Отже, ми можемо стверджувати, що Блакитна карта виконує не лише функцію допуску іноземного працівника на ринок праці, а й функцію його поступової правової та соціальної інтеграції.

Дослідження показало, що для висококваліфікованих працівників Блакитна карта має низку суттєвих переваг. Вона забезпечує більш передбачуваний правовий режим, доступ до ринку праці на вигідніших умовах, можливість перевезення сім'ї, зручнішу зміну держави працевлаштування в межах ЄС та перспективу довгострокового закріплення в європейському правовому просторі. Для держав-членів ЄС цей механізм є важливим інструментом реагування на дефіцит праці та навичок, особливо у стратегічно важливих галузях, пов'язаних із цифровізацією, інноваціями, інженерією, медициною та високотехнологічним виробництвом. Таким чином, ми робимо висновок, що Блакитна карта створює взаємовигідну модель: працівник отримує стабільніший і ширший правовий статус, а держави-члени — можливість залучити необхідний людський капітал.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мульська О. П. Міграційні процеси & економічне зростання: теорія каузальності та практика ефективного управління : монографія. Львів : ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього НАН України», 2022. 472 с.
2. Імміграція і транснаціоналізм : навч. посіб. / Т. М. Анакіна, П. П. Гай-Нижник та ін. ; за ред. П. В. Токаря. Ужгород : ДВНЗ «УжНУ», 2023. 372 с.
3. Tsourdi E., De Bruycker P., eds. Research Handbook on EU Migration and Asylum Law. Cheltenham ; Northampton : Edward Elgar Publishing, 2022. 542 p.
4. De Lange T., Vankova Z. The Recast EU Blue Card Directive: Towards a Level Playing Field to Attract Highly Qualified Migrant Talent to Work in the EU? *European Journal of Migration and Law*. 2022. Vol. 24, № 4. P. 489–515. DOI: 10.1163/15718166-12340138.
5. Oliynyk O. The Impact of Intellectual Migration on the Country's Innovative Development. *Social Economics*. 2023. № 65. P. 17–25. DOI: 10.26565/2524-2547-2023-65-02.
6. Олійник О. О., Торяник Т. В. Залучення інтелектуальних мігрантів: досвід країн Європейського Союзу. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. 2023. № 1(101). С. 91–97. DOI: 10.31713/ve120239.
7. Олійник О. Нормативно-правові механізми формування умов для інтелектуальної міграції в Україні. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2025. № 5. С. 203–207. DOI: 10.31891/2307-5740-2025-346-5-29.
8. Riemsdijk M. van. The Revised EU Blue Card Directive: A Study of Sweden's Migration Policy Regime for Highly Qualified Third Country Nationals. Stockholm : Delegation for Migration Studies, 2026. 103 p.

9. Fasani F. New Approaches to Labour Market Integration of Migrants and Refugees. Brussels : European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, 2024. 72 p. DOI: 10.2861/0750294.
10. Kosyakova Y. et al. Labour Market Integration of Ukrainian Refugees: An International Perspective. Nürnberg : Institute for Employment Research, 2024. 72 p. *IAB Research Report*. № 16/2024.
11. Bellini S. EU Blue Card: A promising tool among labour migration policies? A comparative analysis of selected countries. Working Papers – Institute for International Political Economy Berlin. 2016. No. 76. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/148414/1/873980875.pdf> (дата звернення: 28.03.2026).
12. Cerna L. The EU Blue Card: Preferences, policies, and negotiations between Member States. *Migration Studies*. 2014. Vol. 2, Issue 1. P. 73–96. DOI: <https://doi.org/10.1093/migration/mnt010>.
13. Cerna L. Towards an EU Blue Card? The delegation of national high skilled immigration policies to the EU level. COMPAS Working Paper. 2008. No. 65. Oxford : COMPAS. URL: <https://www.luciecerna.com/publications.html> (дата звернення: 28.03.2026).
14. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. Official Journal of the European Union. 2012. C 326. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT> (дата звернення: 28.03.2026).
15. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union. Article 79. Official Journal of the European Union. 2012. C 326. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:12012E079> (дата звернення: 28.03.2026).
16. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents. Official Journal of the European Union. 2004. L 16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj/eng> (дата звернення: 28.03.2026).

17. Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification. Official Journal of the European Union. 2003. L 251. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/86/oj/eng> (дата звернення: 28.03.2026).

18. 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. Official Journal of the European Union. 2009. L 155. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32009L0050> (дата звернення: 28.03.2026).

19. Council of the European Union. Legal migration: Council adopts blue card directive to attract highly-qualified workers [Електронний ресурс]. 2021. URL: <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/10/07/legal-migration-council-adopts-blue-card-directive-to-attract-highly-qualified-workers/> (дата звернення: 28.03.2026).

20. Directive (EU) 2021/1883 of the European Parliament and of the Council of 20 October 2021 on the conditions of entry and residence of third-country nationals for the purpose of highly qualified employment, and repealing Council Directive 2009/50/EC. Official Journal of the European Union. 2021. L 382. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj/eng> (дата звернення: 28.03.2026).

21. Eisele K. Why come here if I can go there? Assessing the ‘Attractiveness’ of the EU’s Blue Card Directive for ‘Highly Qualified’ Immigrants. CEPS Paper in Liberty and Security in Europe. 2013. No. 60. Brussels : CEPS. URL: https://cdn.ceps.eu/wp-content/uploads/2013/10/No%2060%20Eisele%20EU%20Blue%20Card%20Directive_0.pdf (дата звернення: 28.03.2026).

22. European Commission. EU Blue Card. EU Immigration Portal [Електронний ресурс]. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/eu-immigration-portal/eu-blue-card_en (дата звернення: 28.03.2026).

23. European Commission. EU Blue Card: Attracting Highly Qualified Talent to the EU [Електронний ресурс]. URL: <https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and->

resettlement/work/eu-blue-card-attracting-highly-qualified-talent-eu_en (дата звернення: 28.03.2026).

24. European Commission. EU Talent Pool [Електронний ресурс]. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/work/eu-talent-pool_en (дата звернення: 28.03.2026).

25. European Commission. European Asylum and Migration Management Strategy [Електронний ресурс]. 2026. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/european-asylum-and-migration-management-strategy_en (дата звернення: 28.03.2026).

26. European Commission. European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. COM(2020) 274 final [Електронний ресурс]. 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0274> (дата звернення: 28.03.2026).

27. European Commission. Recommendation on attracting talent for innovation [Електронний ресурс]. 2026. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/recommendation-attracting-talent-innovation_en (дата звернення: 28.03.2026).

28. European Commission. Tackling labour and skills shortages in the EU [Електронний ресурс]. 2024. URL: https://commission.europa.eu/news-and-media/news/tackling-labour-and-skills-shortages-eu-2024-03-20_en (дата звернення: 28.03.2026).

29. European Commission. Talent Partnerships [Електронний ресурс]. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-resettlement/talent-partnerships_en (дата звернення: 28.03.2026).

30. European Migration Network, OECD. New and innovative ways to attract foreign talents in the EU [Електронний ресурс]. 2024. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/document/download/3815a1dd-02e9-43ef-932e-f461eb7bc8e4_en?filename=2024_EMN-OECD_inform_attracting_foreign_talents.pdf (дата звернення: 28.03.2026).

31. European Parliament. EU Blue Card: new rules to attract more highly-skilled workers [Электронный ресурс]. 2023. URL: https://www.europarl.europa.eu/pdfs/news/expert/2021/9/story/20210902STO11113/20210902STO11113_en.pdf (дата звернення: 28.03.2026).
32. Eurostat. EU Blue cards (migr_resbcard) – metadata [Электронный ресурс]. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/migr_resbcard_esms.htm (дата звернення: 28.03.2026).
33. Eurostat. Migration and asylum in Europe – 2024 edition [Электронный ресурс]. 2024. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/migration-2024> (дата звернення: 28.03.2026).
34. Eurostat. Residence permits – statistics on authorisations to reside and work [Электронный ресурс]. 2025. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Residence_permits_%E2%80%93_statistics_on_authorisations_to_reside_and_work (дата звернення: 28.03.2026).
35. Kalantaryan S., Martín I. Reforming the EU Blue Card as a Labour Migration Policy Tool? Migration Policy Centre Policy Brief. 2015. No. 2015/08. Florence : European University Institute. URL: <https://cadmus.eui.eu/bitstreams/04f58375-5392-5caa-9f6e-14890f25f672/download> (дата звернення: 28.03.2026).
36. Martín I., di Bartolomeo A., de Bruycker P., Renaudiere G., Salamońska J., Venturini A. Exploring New Avenues for Legislation for Labour Migration to the European Union [Электронный ресурс]. Brussels : European Parliament, 2015. URL: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536452/IPOL_STU%282015%29536452_EN.pdf (дата звернення: 28.03.2026).
37. OECD. The Impact of EU Directives on the Labour Migration Framework in EU Countries [Электронный ресурс]. Paris : OECD, 2016. URL: <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2016/06/the-impact->

of-eu-directives-on-the-labour-migration-framework-in-eu-countries_g17a27ef/5jlwxbzpw33-en.pdf (дата звернення: 28.03.2026).

38. Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council establishing an EU Talent Pool. COM(2023) 716 final [Електронний ресурс]. 2023. URL: https://eur-lex.europa.eu/procedure/EN/2023_404 (дата звернення: 28.03.2026).