

EU KÉK KÁRTYA

- Az EU Kék Kártya olyan tartózkodási engedély, amely magas szintű képzettséggel rendelkező birtokosát valamely tagállam területén történő tartózkodásra és egyúttal magas szintű képzettséget igénylő, jogszabályban foglalt feltételek szerinti munkavállalásra jogosítja.
- A tehetségek, a képzett munkaerő, a felsőoktatási hallgatók, a start-upok bevonása egy adott országba ismét előtérbe került a fejlett országokban ([OECD 2022](#)).
- Az EU új migrációs és menekültügyi paktuma céljai között szerepel a legális beutazási feltételek fejlesztése és a tehetséges munkaerő Európába vonzása.
- A Készségek és Tehetség Csomag (Skills and Talent Package) célja a demográfiai trendekből és a megfelelő készségekkel rendelkező munkaerő hiányából fakadó európai uniós munkaerőpiaci problémák kezelése, valamint felkészülés a jövőbeli szükségletek kielégítésére.
- Az EU tagállamaiban 2021-ben összesen 33 322 fő kapott új vagy megújított EU Kék Kártyát. Magyarországon ez a szám évente néhány tucat főt tesz ki.

A kormány által [T/3757](#) számon benyújtott törvényjavaslat egyik célja a [2021/1883/EU](#) irányelv végrehajtásához szükséges szabályok megalkotása. Az irányelv a magasan képzett harmadik országbeli állampolgárok és családtagjaik beutazására és tartózkodására vonatkozó feltételeket határozza meg, módosítva a korábbi szabályozást. Az Infojegyzet a módosítás hátterét mutatja be.

Az Európai Unió népessége 2070-re mintegy öt százalékkal, 447 millió főről 424 millió főre fog csökkeni 2019-hez képest. A munkaképes korú lakosság száma ugyanezen éveket tekintve nagyobb arányban (18 százalékkal), 265 millió főről 217 millió főre csökken majd ([EC, 2021](#)).

Az európai demográfiai folyamatok kihívásaira – mint a társadalom elöregedése, a munkavállalási korú népesség létszámának csökkenése, a munkaerőhiány, különösen a magasabb képzettséget igénylő szakmákban és nem utolsósorban a 2015-ös menekülthullámmal kapcsolatos kihívásokra is – válaszul az Európai Bizottság részéről kezdeményezés született a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való belépésének és tartózkodásának feltételeiről szóló [2009/50/EK irányelv](#) módosítására. Ennek elsődleges célja az EU tagállamokba érkező bevándorlók közül a magasan képzett harmadik országbeli dolgozók munkavállalásának és az EU-n belüli mobilitásának megkönnyítése.

MIGRÁCIÓ ÉS MUNKAERŐ

Az Európai Bizottság 2020 szeptemberében **új migrációs és menekültügyi paktumra** tett javaslatot ([COM\(2020\) 609 final](#)). A paktum elsődleges célja, hogy az EU menekültügyi és migrációs eljárásainak rendszere hatékonyabbá és gyorsabbá váljon. Emellett **egyik eleme a legális beutazási feltételek lehetőségének fejlesztése és a tehetséges munkaerő Európába vonzása**. Utóbbi tekintetében Európa lemaradásban van a globális versenyben. Míg kontinensünkre inkább a fiatalabb és kevésbé képzett, vagy képzetlen munkaerő érkezik munkavállalás céljából, addig Észak-Amerika, Ausztrália, Ú-Zéland vagy Ázsia egyes országai sokkal vonzóbbak a képzett munkaerő számára. Amíg az EU tagállamokba évente 80 ezer képzett munkavállaló érkezett harmadik országból, addig Kanadába és Ausztráliába 60-60 ezer fő ([OECD, 2016](#)). Az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete szerint 2019-ben 169 millió migráns munkavállaló dolgozott, ami a globális munkaerő 4,9 százalékát tette ki. Több mint 66 százalékuk a szolgáltató szektorban és több,

mint kétharmaduk magas jövedelmű országokban (Észak-Amerika, Észak-, Dél- és Nyugat-Európa ill. az arab régió) dolgozott ([ILO, 2021](#)).

2021 végén az Európai Unió lakosságának 5,3 százaléka (23,7 millió fő) volt nem EU-s állampolgár és 8,4 százaléka (37,5 millió fő) született az EU-n kívül ([EC, 2022](#)). Az EU országaiba évente 2,25–3 millió bevándorló érkezik legálisan, az illegális csatornákon érkezők száma ennél alacsonyabb. Ez utóbbi, és elsősorban a nyugati-balkáni útvonalon érkezők száma 2022-ben emelkedett. A Frontex kb. 330 ezer főre becsüli az EU külső határait tavaly illegálisan átlépők számát ([Frontex, 2023](#)).

A Bizottság 2022 áprilisában közleményt ([COM\(2022\) 657 final](#)) adott ki a **képzett és tehetséges munkavállalók Európába vonzásáról** ([Skills and Talent Package](#)). A közlemény meghatározza az ambiciózus és fenntartható **jogszerű migrációs politika három pillérét** (jogalkotási, operatív és jövőorientált szakpolitikai intézkedések), amelyek rövid és hosszú távon segítenek kezelni az EU előtt álló legfontosabb kihívásokat a képzett és tehetséges munkavállalók vonzása terén.

A **jogalkotási** pillér keretében átdolgozzák a huzamos tartózkodási engedéllyel rendelkező személyekről szóló ([2003/109/EK](#)), és az ösztönyt engedélyről szóló irányelveket ([2011/98/EU](#)). Ezek célja a különböző képzettségi szintű munkavállalók EU-ba történő befogadására vonatkozó eljárások egyszerűsítése, és a már az EU-ban tartózkodó nem uniós országokból származó munkavállalók EU-n belüli mobilitásának segítése. Tavaly áprilisban e két irányelv módosítására vonatkozó javaslatok is benyújtásra kerültek ([COM\(2022\) 650 final](#)) illetve ([COM\(2022\) 655 final](#)).

Az **operatív pillér** a kulcsfontosságú partnerországokkal való **tehetség partnerségek** ([Talent Partnership](#)), valamint az uniós tehetségbázis ([EU Talent Pool](#)) fő jellemzőinek kialakítására irányuló konkrét lépéseket határozza meg. A tehetség partnerség program keretében első körben Marokkó, Egyiptom és Tunézia vonatkozásában kívánják azt a munkaerőmobilitást növelni, amely mindkét félnek, az országoknak, a vállalatoknak és az egyéneknek is az előnyét szolgálná; és amelyet a folyamatos

kölcsönös együttműködéssel, a migráció teljes spektrumát kezelve valósítanának meg ([C\(2023\) 219 final](#)).

A **tehetségbázis** célja a munkaerő-szükségletek kielégítése és a keresett készségekkel rendelkező munkavállalók EU-ba történő vonzása. Az egész EU-ra kiterjedő munkaerőtoborzási platform lehetővé tenné a szakképzett nem uniós munkavállalók kínálatának és az irántuk meglévő vállalati kereslet egymásra találását. Az OECD megvalósíthatósági tanulmánya számos előfeltételt és több modellt is felvázolt a platform működésére vonatkozóan ([OECD 2022](#)). Jelenleg az átmeneti jogi védelemben részesülő ukrán menekültek számára működik egy tehetségbázis az [Eures](#) (Európai Foglalkoztatási Szolgálat) pilot programja keretében. ([EU Talent Pool Pilot](#))

A harmadik, **jövőbe tekintő pillér** elemei három cselekvési terület köré csoportosulnak; a gondozás, az ifjúság és az innováció területein nyújtanak további iránymutatást a jogszerű migrációval kapcsolatos uniós politika számára.

A **Készségek és tehetség csomag** részeként a [Készségek Európai Éve 2023](#) kezdeményezés (induló napja 2023. május 9.) kiindulópontja az a felismerés, hogy a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő képzettséggel rendelkező munkaerő elengedhetetlen feltétele a fenntartható fejlődésnek, a további innovációnak és a vállalkozások versenyképessége növelésének. A meghirdetett keretben biztosítani kívánják a vállalkozások és különösen a kis- és középvállalkozások számára a megfelelő készségekkel rendelkező munkaerőt. Emellett a Bizottság célja a harmadik országbeli végzettségek és szakképzések elismerésének javítása is.

A népesség idősödése strukturális nyomás alá helyezi Európa munkaerőpiacát. Számos olyan ágazatban (pl. egészségügy, orvosi ellátás, gondozás, információ-technológia stb.) munkaerőhiány van, ami speciális készségeket, szaktudást igényel. A **képzett munkaerő Európába vonzásának egyik eszköze a kék kártya irányelv módosítása**, ami a harmadik országból érkező képzett munkavállalók munkavállalásának és tartózkodásának megkönnyítését szolgálja.

Mi az az EU Kék Kártya?

A Bizottság 2016-ban nyújtotta be a 2009-es régi irányelv [2009/50/EK irányelv](#)) módosítására vonatkozó javaslatát, amiről a Tanáccsal folytatott többkörös egyeztetések után 2021 májusában született meg a [politikai megállapodás](#) és az Európai Parlament októberben fogadta el a jogszabályt ([2021/1883/EU irányelv](#)). A jogharmonizációt a tagállamoknak 2023. november 18-áig kell elvégezni, s a régi, a kék kártyáról szóló eredeti irányelv ekkortól veszti hatályát.

Az [EU Kék Kártya](#) olyan **tartózkodási engedély**, amely magas szintű képzettséggel rendelkező birtokosát valamely tagállam területén történő tartózkodásra és egyúttal magas szintű képzettséget igénylő, jogszabályban foglalt feltételek szerinti munkavállalásra jogosítja. Kék kártyát alapvetően az a harmadik országbeli állampolgár igényelhet, aki magasan

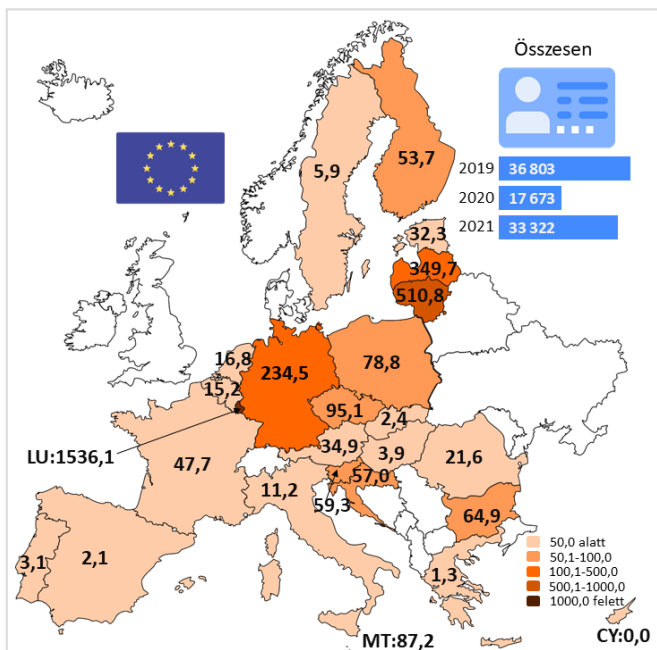
kvalifikált, (pl. egyetemi végzettséggel rendelkezik, de vannak tagállamok, amelyek legalább öt év szakmai tapasztalatot is elfogadnak), rendelkezik alkalmazási szerződéssel, vagy az adott országban átlagos fizetésnél magasabb fizetést kínáló kötelező érvényű állásajánlattal bír. A tagállamok közül 25 alkalmazza ezt a rendszert, Dánia és Írország kivétel képeznek.

1. ábra: Az EU Kék Kártya feltételeinek változása

2009/50/EK irányelv		2021/1883/EU irányelv (Hatályos 2023. XI. 19-től)
érvényes útiokmány, szükség esetén vízum	Személyes okmány	érvényes útiokmány, szükség esetén vízum
érvényes szerződés minimum egy évre vagy kötelező érvényű állásajánlat	Magas szintű képzettséget igénylő munkakörre szóló munkaszerződés	érvényes munkaszerződés minimum hat hónapra vagy kötelező érvényű állásajánlat
igazolás a munkához szükséges képzésekről, felsőfokú végzettségről	Képzések	igazolás a munkához szükséges képzésekről, felsőfokú végzettségről; egyes szakmák esetén megfelelő időtartamú gyakorlati tapasztalat is megfelelő lehet
a bruttó éves átlagbér legalább 1,5-szerese (kivéve, ha ennél alacsonyabb küszöböt határoznak meg)	Bér	a bruttó éves átlagbér minimum egyszerese, de maximum annak 1,6-szorosa ; hiányszakmák esetén a legfeljebb 3 éve végzett diplomások esetén 0,8-szorosa
igazolás érvényes biztosításról	Egészségbiztosítás	bizonyíték arra, hogy az érintett kérvényezett biztosítást, amennyiben a szerződés azt nem tartalmazza
általánosan egy és négy év között, vagy ha a munkaszerződés ennél rövidebb, akkor annak időtartama plusz három hónap	A kék kártya érvényessége	minimum 24 hónap vagy, ha a munkaszerződés ennél rövidebb, akkor annak időtartama plusz három hónap

Forrás: [Infoszolg/ EU Immigration Portal](#)

1. ábra: Egy millió lakosra jutó kiadott új és megújított kék kártyák száma 2021-ben



Forrás: [Infoszolg/Eurostat \[MIGR_RESBC1; TPS00001\]](#)

Az irányelv hatálya nem terjed ki azokra a nem uniós állampolgárokra, akik:

- nemzetközi védelmet kérnek;
- kutatási projektben vesznek részt;
- huzamos uniós tartózkodási engedéllyel rendelkező jogállást élveznek valamely tagállamban;
- az átmeneti tartózkodást lehetővé tevő nemzetközi megállapodás hatálya alá tartoznak, rendelkeznek a szabad mozgáshoz kapcsolódó jogokkal vagy akiknek kiutasítását felfüggesztették.

Az irányelv nem érinti az uniós jog (beleértve a két- vagy többoldalú megállapodásokat) által biztosított kedvezőbb rendelkezéseket és a tagállamok azon jogát, hogy eldöntsék, hány nem uniós állampolgár léphet be a területükre.

Az irányelv meghatározza az elutasításra, a visszavonásra és a megújítás megtagadására vonatkozó feltételeket is.

KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÓK ITTHON

A magyarországi munkaerőpiacot jelenleg ismét egyre inkább a **munkaerőhiány** jellemzi, ami mennyiségi és minőségi (a munkaerőkereslet és -kínálat közti meg nem felelés) hiányként is jelentkezik. A közelmúltban számos kormányzati intézkedés született a hiány enyhítésére és a harmadik országokból érkező külföldi munkavállalók, akik korábban a szomszédos államokból (Szerbia, Ukrajna), az utóbbi években ázsiai országokból is (Vietnám, Kína, Dél-Korea, India stb.) érkeztek, illetve érkezők. (A munkaerőhiányról és a harmadik országbeli munkavállalókról lásd korábbi Infojegyzeteinket: [2022/3](#); [2016/4](#).)

A magasabb iskolai végzettséggel rendelkező, képzett harmadik országbeli munkavállalók száma Magyarországon alacsony, **az EU Kék Kártyával itt dolgozók száma egy-egy évben néhány tucat**. A Nemzeti Foglalkozási Szolgálat (NFSZ) által közölt adatok szerint 2021-ben 42 darab EU Kék Kártyát adtak ki: 9–9 fő orosz és indiai, 6 fő kínai, 2–2 fő amerikai,

egyiptomi, dél-koreai, szír és 1–1 engedélyt további 12 különböző állampolgárságú személy részére. A 2018 végén érvényes 35 EU Kék Kártya tulajdonosai három foglalkozási főcsoportban dolgoztak ([NFSZ Külföldiek foglalkoztatási Magyarországon](#)):

- gazdasági, igazgatási vezető: 12fő;
- felsőfokú képzettség önálló alkalmazását igénylő foglalkozás: 22 fő;
- irodai, ügyviteli (ügyfélkapcsolati) foglalkozás: 1 fő.

Az **OECD** különböző ismérvek alapján rangsort állít tagállamai között, hogy **milyen mértékben képesek a tehetséget** (magasan képzett munkaerő, vállalkozás, egyetemi hallgató, startup alapító) **bevonítani** ([Talent Attractiveness 2023](#)). A magasan képzett munkaerő tekintetében az első tíz helyen szereplő ország közül csak négy uniós tagállam (SE, LU, NL, DK). Magyarország a 27. helyen szerepel az OECD tagok közül, amellyel többek között négy uniós tagországot (LT, IT, PL, LV) előz meg.

Források:

- [The 2021 Ageing Report Economic & Budgetary Projections for the EU Member States \(2019–2070\)](#) Institutional paper 148, EC, 2021
- A Bizottság Közleménye az új migrációs és menekültügyi paktumról ([COM\(2020\) 609 final](#))
- Az Európai parlament és a Tanács (EU) [2021/1883](#) irányelve (2021. október 20.) a harmadik országbeli állampolgárok magas szintű képzettséget igénylő munkavállalás céljából való beutazásának és tartózkodásának feltételeiről és a 2009/50/EK tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről
- [Skills and Talent Package](#)
- [Legal migration: Attracting skills and talent to the EU](#), Factsheet, 27 April 2022
- [International Migration Outlook 2022](#), OECD, 2022
- [ILO Global Estimates on International Migrant Workers](#), Results and Methodology, Third Ed., ILO, 2021
- [Recruiting Immigrant Workers: Europe 2016](#), OECD, 2016
- [European Year of Skills 2023](#)
- [Külföldi munkavállalók Magyarországon](#), Munkaerőpiaci statisztikák – nfsz.hu