

Karrierhaszon-dilemmák: magyar nők lehetőségei az osztrák munkaerőpiacon

Career dilemmas: opportunities for Hungarian women in the Austrian labour market

Balogh Eszter¹ – Mikó Fruzsina² – Csanády Márton³

<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2022.2.2>

Beérkezés: 2021. 11. 12.

Átdolgozott változat beérkezése: 2022. 04. 08.

Elfogadás: 2022. 06. 19.

Összefoglaló: A tanulmány az Ausztriában élő magyar nők munkaerőpiaci integrációjának sikereiről ad áttekintést. Az írás alapját egy nem reprezentatív kvantitatív kutatás eredményei adják. Az integrációs sikereket a munkaerőpiaci státusz és a dequalifikáció mértékéből képzett mutató, egy ún. karrierhaszon-mutató segítségével mutatjuk be, amelyet ez a tanulmány alkalmaz először a migrációkutatásban. A kutatási adataink azt mutatják, hogy a magyar nők Ausztriában jellemzően el tudnak helyezkedni, ám jelentős mértékben dequalifikálódnak, amittől döntően a magas szintű nyelvtudás jelenthet védelmet. A nyelvtudás erős hatása mellett a kor, a migrációban töltött idő hossza, valamint a gyermekkel való rendelkezés ténye nem játszik jelentős szerepet a dequalifikáció esélyében. A karrierveresztés esélyét azonban a nyelvtudás mellett a migrációban töltött évek száma is befolyásolja.

Kulcsszavak: migráció, dequalifikáció, munkaerőpiac, női migráció, karrier

Abstract: The study provides an overview of the successes of the labour market integration of Hungarian women living in Austria. The paper is based on the results of a non-representative quantitative survey. The integration success is presented using an indicator of labour market status and the degree of disqualification, a so-called career benefit indicator, which is used for the first time in migration research. Our research data show that Hungarian women in Austria are typically able to find a job, but are significantly de-skilled, which is mainly protected by a high level of language skills. Apart from the strong effect of language skills, age, length of time spent in migration and the fact of having children do not play a significant role in the chances of disqualification. However, in addition to language skills, the number of years spent in migration also influences the chances of losing a career.

1 Károli Gáspár Református Egyetem, email: balogh.eszter@kre.hu

2 Budapesti Corvinus Egyetem, Károli Gáspár Református Egyetem, email: miko.fruzsina@gmail.com

3 Károli Gáspár Református Egyetem, email: csanady.marton.tamas@kre.hu

I. Bevezetés

A 2004-es csatlakozás és a 2011-es munkaerőpiaci nyitás egy új fejezetet nyitott a magyar munkavállalók előtt, az EU teljes jogú állampolgáraként, a szabad mozgáshoz való jog gyakorlójaként vállalhatnak munkát az Európai Unió tagállamaiban. Magyarországról a kivándorlás látványosan a 2007 és 2011 közötti időszakban indult el, míg 2015-re már komoly elvándorlási hullám volt tapasztalható, ami egy kevésbé intenzív, de növekvő visszavándorlási kedvvel azóta is mérsékelten zajlik. A fékezett indulásra (Szilasi–Halász 2018) valószínűleg a 2008-as válság gazdasági és munkaerőpiaci következményei hatottak. Ausztria a magyarok egyik legkedveltebb célországa, bevándorlásuk 2004 és 2013 között közel ötszörösére nőtt (Gödri 2015), majd a stagnálás mellett máig fontos célország maradt (Gödri 2015, Hárs–Simon 2015).

A migrációban élő magyarokról szűkös információk állnak rendelkezésre, amit a statisztikák pontatlansága (Sik 2013, Golovics 2019, Hárs 2009, Hárs 2020, Kapitány–Rohr 2013) és az alanyok nehéz elérhetősége indokol. A kelet-európai mobil munkavállalókról nagyrészt kvalitatív adatok állnak rendelkezésre, és a 2000-es évekig kifejezetten nőkről kevés kutatás született a témában (Gulich 2017). A keletről nyugatra irányuló mozgás motivációját a szakirodalom két nagyobb csoportba rendszerezi. A kutatások egy része a gazdasági, munkaerőpiaci célokat helyezi a középpontba, amelyben a mozgás célja a munka, a jobb karrierlehetőségek (Sjaastad 1962,) és a magasabb jövedelem (Lansing–Morgan 1967, Hárs 2020). Ezek kiindulópontja, hogy a képzett és képzetlen munkaerő vándorlását gazdasági kényszer hajtja. A kutatások másik vonulata Smith és Favell (2008) munkáihoz köthető, akik elsők között vetették fel a kutatások fókuszpontjának a változtatását, javasolva a migrációs politikákkal való megküzdés, a gender és a munkaerőpiaci feltételek dimenzióinak a vizsgálatát, amivel a nemcsak a gazdasági, hanem a társadalmi motivációkra is fény derülhet.

A magyar migrációs szakirodalom (Hárs 2020, Gödri 2016, Mikrocenzus 2016) szerint a magyar migráció elsősorban munkaerőpiaci okokkal magyarázható, ami alapján a kiindulópontunk, hogy az Ausztriába irányuló migráció motivációja döntően gazdasági.⁴ Kutatásunk az Ausztriában élő magyarok munkaerőpiaci integrációjáról, karriersikereiről ad nem reprezentatív áttekintést. Az írás arra keresi a választ, hogy a kérdezettek karrierjét mennyiben és hogyan befolyásolja nyelvtudásuk szintje, a gyermekkel való rendelkezés vagy annak hiánya, az életkor és a migrációban töltött idő hossza. Az eredmények hiánypótlók, mivel kvantitatív genderfókuszú adatok, a magyar nők ausztriai helyzetéről alkotnak képet. Továbbá az elemzés módszertani szempontból is újszerű: az iskolai végzettséget és munkaerőpiaci státuszt figyelembe véve generált „karrierhaszon-mutató” számítási módja egy új adatfelvétel esetén ismét leképezhető, különböző időpontban készült mérések összehasonlítását teszi lehetővé. Az eredmények megmutatják, hogy a magyar nők karrierútját milyen tényezők befolyásolják Ausztriában, és a fogadó országban képesek-e karrierhaszonra szert tenni.

4 Fontos megjegyezni, hogy a hivatkozott, migrációt magyarázó megközelítések mellett léteznek a problémát magyarázó más modellek is, lásd erről részletesen például Melegh és Sárosi (2015) tanulmányát.

II. Elméleti áttekintés

II.1. A mobil munkavállalók a fogadó országok munkaerőpiacán

A mobil munkavállalók munkaerőpiaci integrációjának a vizsgálatok a fogadóországban megvalósuló munkaerőpiaci mobilitást vizsgáljuk, amelyben egyrészt a munkaerőpiaci státusz, másrészt a foglalkozás képzettséghez való viszonyát elemezzük.

A munkaerőpiacon való részvételt a munkaerőpiaci státusszal mérjük, ahol sikeres integrációról beszélhetünk, amikor a migrációval a munkaerőpiaci státusz inaktívból aktívra válik. A magyar és a régiós migráns munkavállalókat összehasonlító vizsgálatok szerint a magyarok foglalkoztatottsága az iskolai végzettségtől függetlenül kiemelkedően magas a fogadó országok munkaerőpiacán (Hárs 2020), ami a magyarok körében alkalmazott sikeres integrációs stratégiákra utal a munkaerőpiacon. Az osztrák kutatások ugyanakkor ennek némileg ellentmondva arra mutatnak rá, hogy az osztrák munkaerőpiacon a külföldi munkaerő részvétele nem egyértelmű, amit döntően a képzettség határoz meg. Az európai irreguláris és képzetlen munkaerő komoly nehézségekkel küzd a lehetőségekhez való hozzáférésben (Jandl et al. 2008).

Az integráció a képesítéseknek megfelelő elhelyezkedéssel is mérhető. A képzett munkaerő áramlásáról szóló elméletek arra az alapvetésre épülnek, hogy a hozzáértés és a képzettség egyik országból a másikba a jobb gazdasági lehetőségek céljából vándorol.⁵ A migrációval kapcsolatos gazdasági és anyagi várározások ugyanakkor sok esetben ellentmondásosan teljesülnek, és a mobil munkavállalók jelentős része valamilyen formában marginalizálódik, alulfizetetté válik vagy dequalifikálódik a fogadó ország munkaerőpiacán (Muhirwa 2012). A szakirodalom a kelet-európai munkavállalók jelentős mértékű dequalifikációjára hívja fel a figyelmet (Dumont et al. 2007a, Anderson et al. 2008, Ciupijus 2011). Dumon és Monso OECD-vizsgálatai egyértelműen mutattak rá a migrációs háttérű emberek dequalifikációjára és lefelé irányuló mobilitására. Például Olaszországban a migrációs háttérű nők 27 százaléka, míg a férfiak 20 százaléka pozíciójához túlképzett, amivel szemben az olasz nőknek csak 7 százaléka végez a végzettsége alatt munkát.⁶ A 2007-es német mikrocenzus a diplomaszerezés helyének a jelentőségére világított rá. A külföldön szerzett diplomával rendelkező migránsok fele nem a végzettségnek megfelelő pozícióban dolgozik (Guhlich 2017). Angliában a lengyel munkavállalók jelentős aránya is dequalifikálódik és lefelé irányuló karriermobilitást szenved el (Ciupijus 2011). A 2016-os magyar mikrocenzus is kiemeli a problémát. A külföldön élő, 16–64 éves magyarok 34 százaléka képzettségi szintjénél alacsonyabb szintű munkát végez, 51 százalék a szaktudásától eltérő pozícióban dolgozik, továbbá kiemeli, hogy a nőket mindezek a problémák jobban sújtják, mint a férfiakat.

A mobil munkavállalók beilleszkedése a fogadó ország munkaerőpiacán tehát nem egyértelmű, és munkavállalóknak egyenlőtlen és nehéz munkaerőpiaci feltételek között kell érvényesülniük külföldön, amely kihívásokra a nemi különbségek is hatnak.

5 Lásd erről bővebben a brain-drain (British Royal Society), brain-gain (Fortney 1970), brain circulation (Gaillard–Gaillard 1997) elméleteket.

6 Fontos megjegyezni, hogy a vizsgálat az OECD-országokon belüli és azokon kívülről érkező mozgást is vizsgálta.

II.2. A nyelvtudás szerepe a munkaerőpiacon

Az integráció sikerét és a célország megválasztását alapjaiban határozza meg a munkavállalók nyelvtudásának a szintje (Anghel 2013). A kutatások a nyelvismeret munkaerőpicon betöltött szerepét együttesen vizsgálják, elsősorban az életkorral, a képzettséggel a migrációban töltött idő hosszával és a nemmel. A megfelelő nyelvtudás a „belépőjegy” a fogadóország munkaerőpiacára és fontos szerepet játszik a képzettségnek megfelelő munka megtalálásában (Carnevale et al. 2001, Dustmann – Van Soest 2002). A képzettség és a nyelvtudás lineárisan viszonyul egymáshoz, magasabb képzettséghez nagyobb valószínűséggel kapcsolódik magasabb szintű nyelvtudás (Van Tubergen – Kalmijn 2005), amely valószínűsíti a képességeknek megfelelő munkavégzést is. A magasabb iskolai végzettséget igénylő munkákban ugyanakkor különösen nagy szerepe van a fogadó ország nyelve magas színvonalú ismeretének (Braun 2010). A nyelvtudás és az életkor közötti összefüggésben nem meglepő módon a fiatalabb migrációs csoportok nyelvi kompetenciái magasabb színvonalúak, amiből következik, hogy a fiatalabb, jó nyelvtudással rendelkező munkaerő kisebb eséllyel kerül kedvezőtlen munkaerőpiaci helyzetbe, míg az életkor előrehaladásával a nyelvi kompetenciák és a munkaerőpiaci lehetőségek is csökkennek. A nyelvtudás szintje és a migrációban töltött idő hossza szintén lineáris viszonyban áll egymással, a letelepedés éveinek a számával a nyelvi kompetencia folyamatosan nő (Jasso–Rosenzweig 1990, Van Tubergen – Kalmijn 2005), ami kedvezően befolyásolhatja a munkaerőpiaci lehetőségeket. A migrációban élő nők nyelvi kompetenciáit sajátos migrációs helyzetük is befolyásolja. A nők jelentős része – különösen a letelepedés első szakaszában – nem tud részt venni a nyelvtanfolyamokon, mert lehetőségei a családi viszonyaiba ágyazottak, családi szerepe felértékelődik, ami a továbbképzési rendszertől átmenetileg eltávolítja. Ugyanakkor, ha a migráns munkavállalók nem a professzionális nyelvtanfolyamokon sajátítják el a fogadó ország nyelvét, annyiban a nyelvtudásuk csak szűken a pillanatnyi munkájuk és a hétköznapi életük szókincséhez kötődik, amelyet nem tudnak konvertálni a munkaerőpiac más területeire (Liapi–Vouyioukas 2009a), és a munkaerőpiaci lehetőségeik beszűkülnek.

A nyelvtudás tehát döntő fontosságú a munkaerőpiaci részvétel és a képességeknek megfelelő elhelyezkedés tekintetében, és szintjét meghatározza a mobil munkavállalók képzettsége, életkora, letelepedésüknek a hossza és a nemük.

II.3. A képességeket igazoló dokumentumok a munkaerőpiacon

A fogadó országban az első munkahely(ek)nek hosszú távon meghatározó szerepe van a munkaerőpiaci integrációban, így a letelepedés első fázisában különösen fontos a képességeknek és a végzettségnek megfelelő munkavégzés (Diehl et al. 2016), amire elsősorban az addig megszerzett és igazolható munkatapasztalatok, papírok jelentik a belépőt. A kvalifikációnak megfelelő munkához való hozzáférés a képességeket igazoló dokumentumok segítségével ugyanakkor nem magától értetődő.

A kvalifikációalapú szelekció egy bináris kategóriarendszer által történik meg. Azokat a foglalkozásokat, amelyek iránt a nemzetközi kereslet magas, és a multinacionális, globális gazdasági folyamatok eredményeképpen nemzetköziesednek, magas képzettséget igénylő foglalkozásoknak tekintik – például mérnöki, IT, telekommunikációs, informatikai szakmák (Iredale 2001). Ezzel szemben azokat a foglalkozásokat, amelyek ennek a kategóriának nem képezik a részét, a rendszer képzettséget nem igénylő vagy közepes képzettségű szakmának tekinti, aminek következtében bizonyos diplomákat és dokumentumokat a munkaerőpiac leminősít és kizár a magas végzettséget igénylő szakmák csoportjából. Ebben a logikában az alapvetően humán tudományokhoz tartozó gondozói, pedagógusi, bölcsész és bizonyos egészségügyi foglalkozások közepes képzettséget igénylő vagy képzettséget nem igénylő munkának minősülnek.⁷ A fogadó országok a munkavállalókat ennek megfelelően szelektálják és a munkaerőpiac különböző színtereire irányítják (Sassen 2007). Migrációban a végzettséget igazoló dokumentumoknak és az elfogadtatásuknak tehát különösen nagy szerep jut a munkaerőpici integrációban, ugyanakkor a mobil munkavállalók jelentős része nem tudja használni a papírjait a munkaerőpiacon, mivel a bináris foglalkozásbesorolásban nehezen jutnak át a fogadó országok szelektív rendszerén, ami a karrierútban valamilyen mértékű, meghatározott ideig tartó törést eredményez, és munkanélküliségként vagy az önéletrajzban dequalifikációs szakaszként nyilvánul meg (Iredale 2001). Az európai migrációra ennek megfelelően ma már inkább középosztályi jelenséggént tekinthetünk, mert a társadalmi hierarchia közepén elhelyezkedő diplomások tömegével vesznek részt benne, akiknek a többsége a fogadó országokban erőteljes lefelé irányuló mobilitást szenved el (Verwiebe 2008). A dequalifikációt különböző szelekciós intézmények segítik. Németországban a karriertörést elszenvedő nők már a munkaerő-toborzás és a pályázati szakasz legelején kiesnek, mert a munkáltató a nem lineáris fejlődést mutató önéletrajzzal rendelkező migráns munkavállalókat szelektálja (Kontos–Voswinkel 2010). A holland kutatások (Liversage 2009 a, b) ezt kiegészítették azzal, hogy kimutatták, az alkalmazás fontos feltétele a fogadóország területén szerzett szakirányú munkatapasztalat. A dequalifikációt elősegítő intézménynek tekinthető a munkaerőpiaci információk elérésének a nehézsége is (Kontos 2009).⁸

Következésképpen a fogadó országok munkaerőpiacán a képesítéseknek megfelelő elhelyezkedést foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-szelekciós tényezők befolyásolják, ami a magas képesítéssel rendelkező munkavállalók jelentős részét dequalifikálja a munkaerőpiacon, aminek következtében a munkaerőpiaci folytonosság megtörésével a munkavállalók munkaerőpiaci kudarcokkal néznek szembe.

7 A diploma elsősorban az egészségügyi szektorban ad módot arra, hogy a migrációval megvalósuljon a munkaerőpiaci folytonosság és a képzettségnek megfelelő elhelyezkedés (Nohl et al. 2006, 2014).

8 A dequalifikáció legszembetűnőbb színtere a tömegeket vonzó ápolói, gondozói munka (carework), aminek a kelet-európai nők aktív szereplőivé és a nyugati társadalmak olcsó árucikkeivé váltak (Liang 2011). Ennek ellenére kutatásunkban ezzel külön nem foglalkozunk, mivel a magyar ápolók karriercéljai nem kötődnek szorosan Ausztriához (Gábrriel 2016, Turai 2016, 2018), jellemzően időskorúak (Gábrriel 2019), nem karrierépítési céllal érkeznek Ausztriába és nem telepednek le (Gendera 2011, Turai 2017).

II.4. A családi és anyagi tényezőkbe ágyazott munkaerőpiaci részvétel

A fogadó országban a karrierutat nem önmagában a végzettség határozza meg, hanem abban az egyéb társadalmi tényezők is szerepet játszanak, mint például a családi és anyagi viszonyok (Nohl et al. 2006, 2014).

Kutatások rámutattak, hogy a kelet-európai diplomás nők a munkaerőpiaci kudarcokat többféle, a családi és anyagi helyzetükbe ágyazott pozícióvédő vagy reorientációs stratégiával kezelik. Ilyen stratégia a lassú felemelkedés útja, amikor a nők átképezik magukat és a képzés ideje alatt képzettséget nem igénylő munkát vállalnak; a szakmaváltás, a fogadó országban elismert képzettség megszerzése; a hazatérés, amely visszatérés a korábbi társadalmi pozícióba (Liversage 2009a, b); az önfoglalkoztatás vagy egyéni vállalkozás (Kontos–Apitczsch 2003); és az önkéntesen vállalt inaktív státusz (családanya, háztartásbeli) (Boyle et al. 2009), mint menekülő út a magasan képzett nők számára.

Ezen stratégiákban a közös, hogy költségesek és időigényesek, ezáltal a migránsok jelentős része számára nem elérhetőek, akik ezáltal tartós marginalizációt szenvednek el a munkaerőpiacon. Ők általában azok a nők, akiknek a munkaerőpiaci jelenlétük családi helyzetükbe és anyagi lehetőségeikbe ágyazódik. Ilyen helyzet, mikor a gyerekek anyagi biztonságban való felnevelése elsőbbséget élvez a karrier-célokkal szemben, így nincs lehetőség a jobb munkahely kiváráására, az átképzésre vagy munkanélküliségre, mivel a családnak rendszeres és kiszámítható jövedelemre van szüksége (Pusch 2010). Mindezek mellett az anyák munkaerőpiaci integrációjának az akadályai számos esetben kulturális tényezőkkel magyarázhatóak meg. Az anyák tradicionális szerepe a családban távol tart az integrációt segítő intézményekben – nyelvi képzések, továbbképzések stb. – való részvételtől, mert a gyermekek nevelése és a családi ügyek menedzselése a figyelmüket és az idejüket elviszi. Ezek az anyák nagyobb eséllyel szenvednek el a professzionális életútjukban törést, és a karrierjük újrakezdése vagy a munkaerőpiaci reorientációjuk komoly nehézségekbe ütközik (Pusch 2010, Boyle 2003, Femage Project, Shihadeh 1991). Végül, a nők migrációs célja lehet, hogy külföldön feleségként a férj sikereit támogassák (Shihadeh 1991, Gühlich 2017, Boyle et al. 2009).

Összességében a kutatások a nők speciális migrációs helyzetére világítanak rá, miszerint anyaként és feleségként az egyéni karriercélok helyére a család integrációjának és a férj érvényesülésének a támogatása kerül, amely a nőket anyaként és feleségként felértékeli, míg munkavállalóként leértékeli külföldön.

III. Vizsgálati kérdések és a kutatás módszere

A fentiek alapján látható, hogy a fogadó ország munkaerőpiacán való érvényesülést együttesen több tényező határozza meg. A munkaerőpiaci részvételt és a képzettségnek megfelelő elhelyezkedést a nyelvtudás szintje, az életkor, a képzettség, a migrációban töltött idő és a munkavállaló neme jelentős mértékben befolyásol-

ja. A kutatások ugyanakkor rávilágítottak, hogy a nők munkaerőpiaci helyzetét a fogadóországok munkaerőpiaci bináris szelekciós rendszere és családi viszonyai is jelentős mértékben határozzák meg. A nők könnyen sodródhatnak ki a munkaerőpiacnak abból a részéből, amihez a végzettségük által kötődniük kellene, így egy olyan térben találják magukat, ahol a kilépés stratégiáját döntően családi viszonyaik és anyagi helyzetük határozza meg. A kutatásunk ezekre a korábbi eredményekre alapozva a karrierhaszon és a munkaerőpiaci érvényesülés értékeléséhez ezeknek a változóknak a szerepét vizsgálta meg.

III.1. Munkaerőpiaci státuszváltozás: a magyar és az osztrák munkaerőpiaci státusz változása a fizetett munka alapján

A státuszváltozás mérésével arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a nők Ausztriában be tudnak-e lépni az osztrák munkaerőpiacra. Ehhez megvizsgáltuk az utolsó magyarországi és a kérdezés időpontjában jellemző ausztriai munkaerőpiaci státusz közötti eltérést. A munkaerőpiaci státuszra vonatkozó kérdések esetében részletes kategóriák között választhattak a megkérdezettek. A kategóriákat első lépésben a munkaerőpiacon való jelenlét szempontjából az „aktívak” és a „munkanélküliek vagy inaktívak” kategóriájába vontuk össze. Aktívként azonosítottunk minden különböző munkaviszonyt, illetve önfoglalkoztatást, tehát minden válaszadót, aki valamilyen fizetett munkával rendelkezett. Az anyasági (vagy egyéb szociális) ellátást, háztartásbeli státuszt, munkanélküliséget (regisztrált / nem regisztrált, álláskeresői járadékban részesül / nem részesül), tanulói státuszt, illetve nyugdíjas státuszt pedig a „munkanélküli vagy inaktív” kategória részeként értelmeztük. A munkanélküli státuszt együtt kezeltük tehát az inaktív státuszokkal, az elemzés szempontjából ugyanis azt tekintettük mérvadónak, hogy az egyén szert tesz-e keresetre, nem a munkaerőként való elérhetőségét. A magyarországi és az ausztriai státusz eltérése értelmében -1 és +1 közötti pontszámokkal ruháztuk fel a válaszadókat. A lenti táblázat szemlélteti, hogy milyen irányú változás esetén milyen értékkel számoltunk.

1. táblázat: A munkaerőpiaci státusz változása (fizetett munka alapján)

| Munkaerőpiaci státusz | | |
|---------------------------|---------------------------|----------|
| Magyarország | Ausztria | Pontszám |
| Aktív | Munkanélküli vagy inaktív | -1 |
| Munkanélküli vagy inaktív | Munkanélküli vagy inaktív | 0 |
| Munkanélküli vagy inaktív | Aktív | +1 |
| Aktív | Aktív | 0 |

III.2. Dekvalifikáció: az iskolai végzettség és az utolsó munkában elvárt végzettség viszonya

A dequalifikáció mérésével arra a kérdésre kerestük a választ, hogy a kérdezett nők az iskolai végzettségüknek megfelelő munkát tudnak-e végezni Ausztriában. Ehhez megvizsgáltuk, hogy a kérdés időpontjában betöltött pozíció mennyiben felel meg a válaszadó iskolai végzettségének.

A válaszadók kilenc iskolai végzettség (nyolc osztálynál alacsonyabb végzettségtől az egyetemi végzettségig) között jelölhették, hogy melyik a legmagasabb iskolai végzettség, amellyel rendelkeznek, továbbá milyen iskolai végzettség elvárt az Ausztriában betöltött munkaerőpiaci pozíciójukban. A két változó különbsége megmutatta, hogy a válaszadók saját iskolai végzettségükhöz képest hány „lépéssel” alacsonyabb/magasabb végzettséget igénylő pozícióban dolgoznak Ausztriában. Az iskolai végzettség és az elvárt végzettség eltérése tekintetében ennek megfelelően -7 és +3 közötti pontszámokkal ruháztuk fel a válaszadókat.

A dequalifikáció esélyének vizsgálatához a fenti változóból létrehoztunk egy kétértékű változót, amelynek egyik kategóriájába soroltuk a -7 és -1 közötti visszalépést, másik kategóriájába pedig a végzettségnek megfelelő elvárás (0) és az előrelépéseket.

III.3. Karrierhaszon: a munkaerőpiaci státusz és a dequalifikáció viszonya Ausztriában

A karrierhaszon mérésével arra kerestük a választ, hogy a válaszadók mekkora karriernyereséget termelnek az osztrák munkaerőpiacon, és az milyen társadalmi tényezőkkel magyarázható meg. Ehhez a karrierhaszon alakulását és az ezt befolyásoló tényezők elemzését végeztük el. A karrierhaszon-mutató a következő két szempont együttes kezelésével mutatja, hogy az Ausztriába migrált nők hazai státuszukhoz képest szert tettek-e karrierhaszonra:

- a) státuszváltozás: a hazai munkaerőpiaci státuszhoz viszonyított változás
- b) dequalifikáció: az iskolai végzettség és az aktuális munkában elvárt végzettség közötti negatív különbség.

A fentiekben bemutatott változókat, tehát a rendelkezésre álló és elvárt iskolai végzettség eltérését, valamint a magyarországi és ausztriai munkaerőpiaci státusz eltérését jelölő változókat standardizáltuk, értékeiket átlagoltuk, majd két főkategóriába soroltuk a válaszadókat: (1) akik esetében karriervesztésről beszélhetünk, valamint (2) akiket sem lényegi veszteség, sem haszon nem ér, vagy karrierhaszonra tesznek szert. A karrierhaszon mutatóként való leképezése újszerű, a mögöttes módszertan különböző időpontban készült mérések eredményeinek összehasonlítását teszi lehetővé.

A karrierhaszon szempontjából semleges vagy pozitív csoportba a következő jellemzőkkel kerültek a válaszadók (2. táblázat).

2. táblázat: A karrierhaszon szempontjából semleges/pozitív kategória tartalma

| Munkaerőpiaci státusz változása | Iskolai végzettség és az ausztriai munkahelyen elvárt iskolai végzettség eltérése |
|--|---|
| változatlan (0) | megfelelő (0) VAGY előrelépés (+1 VAGY +2) |
| munkanélküliből vagy inaktívból aktív (+1) | nincs adat VAGY dequalifikáció (–3 VAGY (–2 VAGY (–1) VAGY megfelelő (0) VAGY előrelépés (+1 VAGY +2 VAGY +3) |
| nincs adat | megfelelő (0) VAGY előrelépés (+1) |

A karrierveszteség esélyét vizsgáló modellekbe a migráció ideje, az iskolai végzettség, az ausztriai háztartásban a gyermekkel való rendelkezés, valamint a német nyelvtudás⁹ került beépítésre.

III.4. A minta bemutatása és az elemzés módszere

A kutatásban a tartósan¹⁰ Ausztriában élő nőket¹¹ vizsgáltuk, akik 2004 és 2018 közötti időszakban migráltak a célországba és a kérdezés időpontjában tartósan, életvitelszerűen Ausztriában is éltek.

Kifejezetten a magyar nők csoportjáról, összetételükről nem áll rendelkezésre olyan bontásban és részletességben statisztikai adat,¹² amely lehetővé tenné a reprezentatív mintavételt. A jelen kutatásban vizsgált célcsoport magában foglalja a munkaerőpiacon jelen nem lévő nőket, továbbá a fekete foglalkoztatásban dolgozó nőket is. A mintavétel módja hólabdás mintavétellel történt. A mintavételnek e módja torzításhoz vezethet, mivel a hólabdamódszer hátránya, hogy egy-egy válaszadó ismeretségi körét fedi le. Ugyanakkor jelen kutatás célcsoportja egy olyan populáció, amelynek pontos méretéről, demográfiai összetételéről nem rendelkezünk megbízható információval. Az önkitöltős online kérdőív minél több online csatornán való elindítása, terjesztése bizonyult tehát megfelelő eszköznek a célcsoport minél nagyobb részének lefedéséhez. A hólabda-kiindulópontok voltak a kint élő nők Facebook-csoportjai és levelezőlistái (anyák levelező listái: egy csoport; egyéb női listák: két csoport, egy Facebook-csoport), az Ausztriában élő emberek társkezeső oldalai (három közösségi oldal), a magyar szervezetek taglistái (két szervezet). Összességében kilenc hólabda indult el, és a hólabdák körülbelül két hónap múlva álltak meg. A hólabda mellett egy Facebook-kampányt is indítottunk, amellyel célzottan kerestük meg az Ausztriában élő magyar nőket.

Az adatfelvétel online önkitöltős kérdőívvel, ún. CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) módszerrel történt 2019–2020-ban. A kérdőívet összesen 1259-en

9 A kutatás más munkanyelvek – például angol – ismeretének a munkaerőpiaci hatását nem vizsgálta meg. A migrációs kutatások arra mutatnak rá, hogy az integrációs és a munkaerőpiaci sikereket elsősorban a fogadó ország anyanyelvének az ismerete befolyásolja (lásd erről bővebben például, Carnevale et al. 2001, Dustmann – Van Soest 2002 munkái).

10 A mintából kizártuk az ingázókat.

11 Fontos hangsúlyozni, hogy a kutatás fókusza a nőkre irányult, a férfiakról adatfelvétel nem történt.

12 A Statistik Austria 2017-es adatai szerint az Ausztriában élő magyar nők között mindössze 8% a munkanélküliek aránya, átlagéletkoruk 41 év. A jelen kutatás során vizsgált minta, amint későbbiekben látható lesz, szintén tükrözi a jelentős mértékű foglalkoztatottságot, valamint az átlagéletkor tekintetében is egyezik az említett adattal. E tekintetben az adatok bár közelítenek egymáshoz, de értelemszerűen az eredményeink ettől nem lesznek általánosíthatóak.

töltötték ki valamekkora részben, a teljes kitöltések (N=687) aránya 54,6 százalék. Jelen tanulmányban kizárólag a teljes kitöltéseket elemeztük. Ezen a ponton fontos említést tenni a módszer korlátairól. A kérdőív kizárólag az internet-hozzáféréssel rendelkező válaszadókat képes célozni, kérdezőbiztos hiányában a kérdések pontosítására, a kitöltő célcsoportba való illeszkedésének ellenőrzésére nincs mód.

A válaszadók (N=687) legfontosabb jellemzőit az alábbi táblázat mutatja be.

3. táblázat: A kutatás szempontjából legfontosabb változók adatai

| Életkor | átlagéletkor 41 év | 30 év alatt: 15,3% | 31–45 év: 55,6% | 45 évnél idősebb: 29,1% |
|--------------------------------|--|--------------------|--------------------|-------------------------|
| iskolai végzettség | alapfokú: 9,8% | középfokú: 49,9% | felsőfokú: 40,4%-a | |
| német nyelvtudás | legfeljebb A1–A2: 22,4% | B1–B2: 39% | C1–C2: 38,7% | |
| háztartásban eltartott gyermek | rendelkezik eltartott gyermekkel: 44,1% | | | |
| migrációban töltött idő hossza | válaszadók átlagosan 7 éve élnek Ausztriában | 1–5 éve: 38% | 6–10 éve: 43,5% | több mint 10 éve: 18,5% |

Az elemzés első fázisában leíró statisztikák, kétváltozós elemzések készítésére került sor. A dekvalifikáció, valamint a karriervesztés esélyét bináris logisztikus regresszioelemzés segítségével vizsgáltuk.

IV. A kutatási eredmények bemutatása

IV.1. A munkaerőpiaci státusz változása

Az első kutatási kérdésünk megválaszolásához elsőként megvizsgáltuk a hivatalos osztrák statisztikai adatokat. A Statistic Austria (Stewart–Hoegl 2018) szerint az Európai Unióhoz 2004-ben csatlakozott országokból érkező nők foglalkoztatottsági rátája (68 százalék) közel azonos az osztrák nők foglalkoztatási rátájával (69 százalék), vagyis a tagországból származó nők elhelyezkedési lehetőségei közel állnak az osztrák származású nők elhelyezkedési lehetőségeihez. Stewart és Hoegl (2018) munkanélküliségi adatai rámutatnak, hogy az Ausztriában élő aktív korú magyar nők 8 százaléka volt regisztrált munkanélküli. Összességében a magyar nők munkaerőpiaci helyzete közelíti az osztrák nők helyzetét. A jó elhelyezkedési arányokat a kutatásunk adatai is alátámasztják. A kiköltözést követő hat hónapban a válaszadók 83 százaléka végzett valamilyen formában és időtartamban kereső tevékenységet (beleértve a fekete foglalkoztatást is). Az 4. táblázat a válaszadók magyarországi és az adatfelvétel időpontjában érvényes osztrák munkaerőpiaci státuszát és a státuszváltozást ismerteti. A válaszadókat az „aktív” és „munkanélküli vagy inaktív” kategóriákba a fizetett munkával való rendelkezés függvényében csoportosítottuk.

4. táblázat: A munkaerőpiaci státusz változása (fizetett munka alapján)

| Munkaerőpiaci státusz | | | Abszolút gyakoriság (fő) | Relatív gyakoriság (%) |
|---------------------------|---------------------------|----------|--------------------------|------------------------|
| Magyarország | Ausztria | Pontszám | | |
| Aktív | Munkanélküli vagy inaktív | -1 | 89 | 13,7 |
| Munkanélküli vagy inaktív | Munkanélküli vagy inaktív | 0 | 45 | 6,9 |
| Munkanélküli vagy inaktív | Aktív | +1 | 130 | 20,1 |
| Aktív | Aktív | 0 | 384 | 59,3 |
| Összesen | | | 648 | 100,0 |

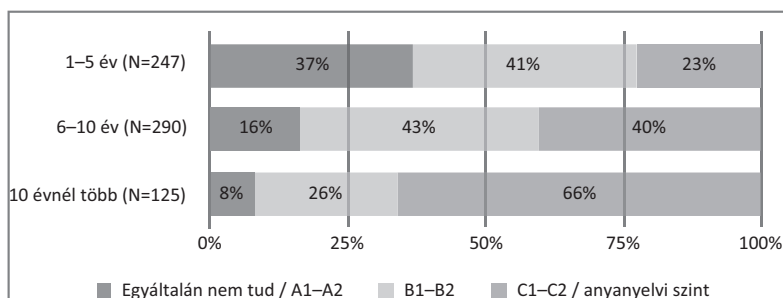
A kérdezettek többsége sikeresen lépett be az osztrák munkaerőpiacra, a kérdezés időpontjában a nők 80 százaléka rendelkezett valamilyen fizetett munkával. A válaszadók körülbelül 60 százalékanak a munkaerőpiaci pozíciója változatlan, további körülbelül 20 százalékanak a magyarországi munkanélküli vagy inaktív státuszából Ausztriában aktív státusza lett, ők döntően vagy gyesen/gyeden (36 százalék) voltak, vagy tanuló státusszal (32,5 százalék) rendelkeztek Magyarországon, csak körülbelül harmaduk volt munkanélküli vagy álláskereső (28,4 százalék). Ennek a csoportnak tehát csak kisebb része, körülbelül harmada tekinthető ebben az értelemben olyan nyertesnek, aki a hazai munkaerőpiaci kudarcait tudta korrigálni Ausztriában. Nagyobb részük (kb. 60 százalékuk) inaktivitása az élethelyzetükből ered, ami azt jelenti, hogy a megváltozott élethelyzetükből adódóan váltak munkanélküliből vagy inaktívból aktívvá Ausztriában.

A válaszadók egy kisebb része tekinthető a foglalkoztatottság szempontjából sikertelennek. A kérdezetteknek csak 14 százalékanak változott a költözéssel aktívról munkanélküli vagy inaktívról a státusza, további 7 százalék pedig sem Magyarországon, sem Ausztriában nem rendelkezett fizetett munkával. Az aktív státuszról munkanélküli vagy inaktívról váltó nők 50 százaléka munkanélküli, 25 százaléka valamilyen anyasági vagy ápolási ellátásban részesült, 13,5 százaléka háztartásbeli, 8 százaléka pedig nyugdíjas volt. Ugyanakkor a munkanélküliek vagy inaktívak 79 százaléka költözést követő első hat hónapban még valamilyen formában dolgozott, így valószínűsíthető, hogy az inaktivitás az életükben átmeneti állapot, mert érkezésükkor jellemzően ők is sikerrel léptek be az osztrák munkaerőpiacra. A nem reprezentatív adatok összességében tehát arra utalnak, hogy a belépés sikeres, a kérdezett magyar nők képesek Ausztriában jövedelemszerző tevékenységet végezni.

Megvizsgáltuk, hogy a sikeres munkaerőpiaci részvételt mennyiben magyarázzák a kérdezettek nyelvi kompetenciái. A kérdezett nők németnyelv-tudása meglehetősen alacsony szintű és a migrációban töltött idő hosszának a növekedésével is csak lassan fejlődik. Az 1. ábra mutatja, hogy azon válaszadóknak, akik legfeljebb öt éve élnek

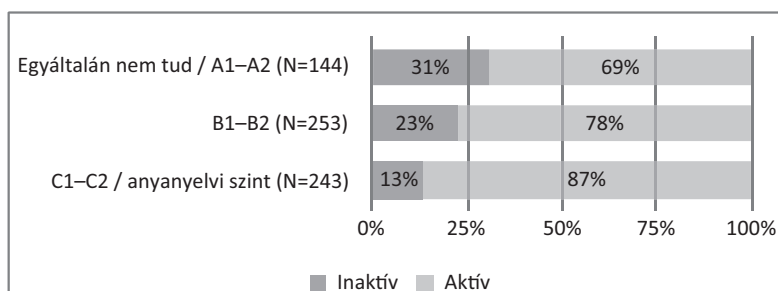
Ausztriában, majdnem a 40 százaléka legfeljebb alapszinten beszél németül. Csupán a több mint tíz éve Ausztriában élő válaszadókról mondható el, hogy többségük (66 százalék magas szinten (C1–C2 vagy anyanyelvi szinten) beszéli a nyelvet.

1. ábra: A nyelvtudás szintje az Ausztriában töltött évek függvényében (N=662)



A nem reprezentatív adatok alapján az látható, hogy az alapszinten beszélő válaszadók között is körülbelül 70 százalék azoknak a nőknek az aránya, akik beléptek a munkaerőpiacra (2. ábra). A kérdezett magyar nőket az osztrák munkaerőpiacon az alacsony nyelvismeretük tehát nem rekeszti ki, munkaerőpiaci részvételük sikeres.

2. ábra: Az ausztriai munkaerőpiaci státusz a német nyelvtudás függvényében (N=640)



IV.2. Dekvalifikáció: az iskolai végzettség és az osztrák munkahelyen elvárt iskolai végzettség viszonya

A második kutatási kérdés megválaszolásához azt vizsgáltuk meg, hogy a nők a munkaerőpiacon a képességeiknek megfelelően tudnak-e elhelyezkedni (5. táblázat). A táblázat első oszlopa az „előrelépés magasságáról” és a „visszalépés mélységéről” ad információt. A táblázat értelmezéséhez fontos kiemelni, hogy a megszerzett és a munkahelyen elvárt iskolai végzettséget egyaránt kilenc szinten mérte a kérdőív: a befejezetlen általános iskolától az egyetemi / MA diplomától magasabb végzettség-

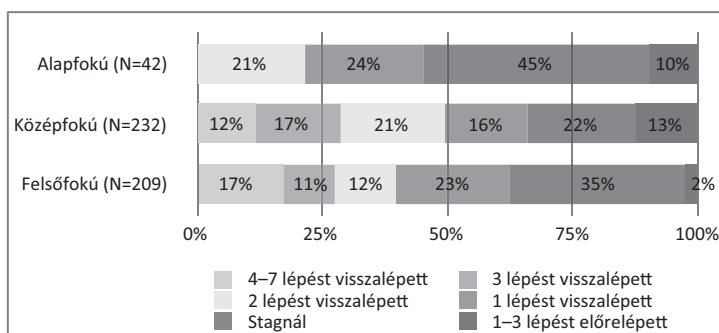
gig. Az előre-/visszalépések száma tehát nem feltétlen jelent alap-, közép- vagy felsőfokú végzettség közötti váltást. Például két „visszalépés” ugyanúgy mutathatja a felsőfokú szakképzés és a szakközépiskolai érettségi, technikum közti eltérést (köztes kategória: gimnáziumi érettségi), vagy az egyetemi/MA diploma és a felsőfokú szakképzés közti eltérést (köztes kategória: főiskolai/BA diploma).

5. táblázat: A válaszadó legmagasabb iskolai végzettségéhez viszonyítva az ausztriai munkahelyen elvárt iskolai végzettség eltérése

| Előre-/visszalépések száma | Abszolút gyakoriság (fő) | Relatív gyakoriság (%) | Kumulált gyakoriság (%) |
|----------------------------|--------------------------|------------------------|-------------------------|
| -7,00 | 4 | ,8 | ,8 |
| -6,00 | 12 | 2,5 | 3,3 |
| -5,00 | 20 | 4,1 | 7,5 |
| -4,00 | 27 | 5,6 | 13,0 |
| -3,00 | 62 | 12,8 | 25,9 |
| -2,00 | 82 | 17,0 | 42,9 |
| -1,00 | 96 | 19,9 | 62,7 |
| ,00 | 142 | 29,4 | 92,1 |
| 1,00 | 26 | 5,4 | 97,5 |
| 2,00 | 10 | 2,1 | 99,6 |
| 3,00 | 2 | ,4 | 100,0 |
| Összesen | 483 | 100,0 | |

Ahogy a fenti táblázat mutatja, a válaszadók több mint felét (62,7 százalék) valamilyen mértékben érintette a dequalifikáció, tehát az iskolai végzettségüknél legalább egy szinttel alacsonyabb végzettséget vártak el ausztriai munkahelyükön. A válaszadók közel harmada (29,4 százalék) pontosan a végzettségének megfelelő pozícióban dolgozott munkahelyén, közel 8 százalék pedig felfelé mobil. Összességében a válaszadók közel 40 százaléka legalább a végzettségének megfelelő munkát végez, míg közel 63 százaléka az iskolai végzettségéhez képest alacsonyabb végzettséget igénylő munkát folytat. Mindez arra világít rá, hogy bár a kérdezett nők képesek belépni az osztrák munkaerőpiacra, de jelentős részüknek „kapun belül” már korlátozottabbak a lehetőségeik, jó eséllyel valamilyen mértékben dequalifikálódnak, a képességeiket kevésbé tudják jól használni Ausztriában. A dequalifikáció mélysége meghatározó, hiszen például nem mindegy, hogy egy MA végzettséggel rendelkező nő érettségit vagy általános iskolai végzettséget igénylő munkát végez-e Ausztriában. Az iskolai végzettség és a dequalifikáció mértékének összefüggését a 3. ábra ismerteti.

3. ábra: A dequalifikáció mértéke az iskolai végzettség függvényében (N=483)



Az alapfokú iskolai végzettséggel rendelkező válaszadók 45 százaléka helyezkedett el a végzettségének megfelelően, 10 százalék felfelé mobil, 45 százalék pedig lefelé mobil, tehát például szakmunkásvégzettséggel olyan pozícióban helyezkedett el, ahol csupán általános iskola nyolc osztály vagy ennél is alacsonyabb végzettség az elvárás. A középfokú végzettséggel rendelkező válaszadók kevesebb mint negyede tudott a végzettségének megfelelően elhelyezkedni, és csak 13 százalékvolt felfelé mobil, tehát kicsit több mint harmaduk tudja a képesítését használni Ausztriában, míg 50 százalék legfeljebb szakmunkás végzettséget igénylő munkát végzett a kérdés pillanatában Ausztriában. A diplomás kérdezettek alig több mint harmada végzett az adatfelvételkor a végzettségének megfelelő munkát, és körülbelül negyedük legfeljebb középiskolai végzettségnek megfelelő munkát végzett. Az egyetemi végzettséggel rendelkező kérdezettek körében két szélsőséges helyzetben lévő csoport rajzolódik ki: akik a képességeikből profitálnak (37 százalék), és akik alacsonyabb végzettséget vagy képzettséget nem igénylő munkát végeznek (63 százalék). Az eredményekben nem a dequalifikáció ténye, hanem annak a mélysége döbbentés. A Mikrocenzus (2016) a dequalifikáció jelenlétére már felhívta a figyelmet, de annak a mértékéről, mélységéről kevés információval rendelkezünk.

Bináris logisztikus regresszioelemzés segítségével megvizsgáltuk, hogy a kor, a migrációban töltött évek száma, az iskolai végzettség, az ausztriai háztartásban gyerekekkel való rendelkezés, valamint a nyelvtudás milyen szerepet játszanak a dequalifikáció esélyében. Feltételezve a nyelvtudás jelentős hatását, az 1. modell esetében ennek bevonása nélkül vizsgáltuk a hatásokat, majd a 2. modell esetében a nyelvtudás is bevonásra került (6 táblázat).

6. táblázat: A dekvalifikáció esélye – bináris logisztikus regressziós modell (referenciakategória: munkahelye az iskolai végzettségének megfelel vagy annál magasabb végzettséget vár el)

| Változók | 1. modell (Exp(B)) | 2. modell (Exp(B)) |
|--|---------------------|--------------------|
| Constant | 0,428 | 0,662 |
| Kor | 1,03* | 1,02 |
| Migrációban töltött évek száma | 0,91*** | 0,97 |
| Alapfokú iskolai végzettség | Referenciakategória | |
| Közép fokú iskolai végzettség | 2,94** | 3,45** |
| Felső fokú iskolai végzettség | 2,71** | 5,19*** |
| Nincs gyerek az ausztriai háztartásban | Referenciakategória | |
| Van gyerek az ausztriai háztartásban | 0,96 | 0,98 |
| Nem tud / A1–A2 nyelvtudás | Referenciakategória | |
| B1–B2 nyelvtudás | | 0,68 |
| C1–C2 / anyanyelvi szint | | 0,17*** |
| Nagelkerke R ² | 0,067 | 0,175 |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

A dekvalifikáció esélyét vizsgáló 1. modellben a migráció idejének hatása mutatkozik meg. A kint töltött évekkal 9 százalékkal csökken a dekvalifikáció esélye. Az ausztriai háztartásban kiskorú gyermekkel való rendelkezés meglepő módon nem befolyásolja a dekvalifikáció esélyét. A gyermekekkel járó plusz terhek, a gyerekek eltartásából eredő nyomás, a családi létből eredő nagyobb egzisztenciális kockázatok nem indokolják, hogy a kérdezett nők Ausztriában felvállaljanak egy dekvalifikációs karrierutat. A kérdezettek életkora ezzel szemben már jelentőséggel bír. Minél idősebb a kérdezett, annál (3 százalékkal) nagyobb eséllyel vállal az iskolai végzettségének nem megfelelő munkát. Végül, a magasabb iskolai végzettséggel rendelkezők körében nagyobb az esélye, hogy nem tudnak végzettségüknek megfelelő pozícióban elhelyezkedni.

A nyelvtudás bevonásával a modellbe a nyelvismeret mindent felülíró hatása jelenik meg. A nyelvtudás bevonása után a migrációs idő hatása és az életkor hatása már nem szignifikáns. A magas szintű (C1–C2 vagy anyanyelvi szintű) nyelvtudással rendelkezők esetében 83 százalékkal kisebb a dekvalifikáció esélye, mint a legrosszabb nyelvtudással rendelkezők körében. Az eredmények tehát arra utalnak, hogy hiába él a kérdezett hosszú ideje Ausztriában, ha a nyelvtudása nem felsőfokú vagy anyanyelvi szintű, ki van téve a dekvalifikáció veszélyének. Azok a nők, akik nem képesek anyanyelvi szinten elsajátítani a németet, tartósan dekvalifikálódhatnak és szakmai karrierjükben komoly veszteséget szenvedhetnek el.

IV.3. Karrierhaszon: a munkaerőpiaci státusz és a dekvalifikáció viszonya

Az utolsó kutatási kérdésünk a karrierhaszon/karrierveszteség, tehát a munkaerőpiaci státuszban bekövetkezett változás és a dekvalifikáció összehangolt vizsgálatára vonatkozik. Az adatok azt mutatták, hogy 244 válaszadót (37 százalék) ért karrierhaszon, tehát az iskolai végzettség és a munkaerőpiaci státusz szempontjából tartotta vagy javította helyzetét, míg 412 válaszadót (63 százalék) ért karrier-

veszteség, tehát az iskolai végzettsége és munkaerőpiaci státusza tekintetében egy kevésbé előnyös pozíciót foglalt el Ausztriában, mint Magyarországon.

A bináris logisztikus regressziós modellek alapján a karrierveszteség esélyében szignifikáns szerepet játszik a migrációban töltött évek száma, a nyelvtudás, valamint az iskolai végzettség, míg az ausztriai háztartásban kiskorú gyerekekkel való rendelkezés hatása ebben az esetben sem mutatkozik jelentősnek (4. táblázat).

7. táblázat: A karrierveszteség esélye – bináris logisztikus regressziós modell (referenciakategória: stagnál vagy karrierhaszonra tett szert)

| Változók | 1. modell (Exp(B)) | 2. modell (Exp(B)) |
|--|---------------------|--------------------|
| Constant | 0,987 | 1,802 |
| Kor | 1,02* | 1,01 |
| Migrációban töltött évek száma | 0,88*** | 0,93** |
| Alapfokú iskolai végzettség | Referenciakategória | |
| Középfokú iskolai végzettség | 1,81* | 2,15* |
| Felsőfokú iskolai végzettség | 1,41 | 2,36* |
| Nincs gyerek az ausztriai háztartásban | Referenciakategória | |
| Van gyerek az ausztriai háztartásban | 1,22 | 1,23 |
| Nem tud / A1–A2 nyelvtudás | Referenciakategória | |
| B1–B2 nyelvtudás | | 0,55* |
| C1–C2 / anyanyelvi szint | | 0,2*** |
| Nagelkerke R ² | 0,081 | 0,164 |

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

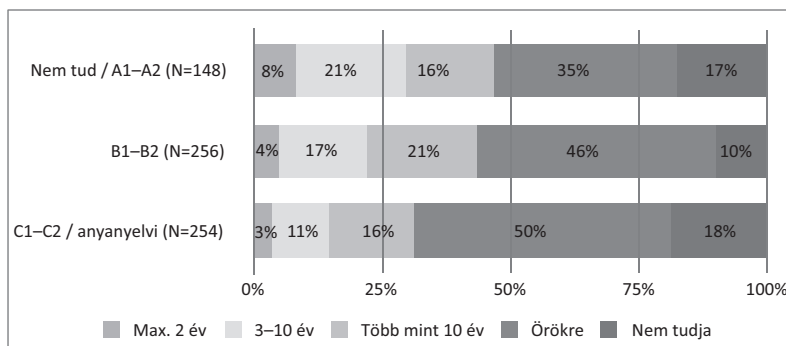
Az 1. modellbe a válaszadók kora, a migráció ideje, az iskolai végzettség, valamint a gyerekekkel való rendelkezés került beépítésre. Az eredmények azt mutatják, hogy a migráció idejével évente 12 százalékkal csökken, míg az életkor előrehaladtával évente 2 százalékkal nő a karrierveszteség esélye. A gyermekkel való rendelkezés a karrierhaszon-mutatóval nem mutat szignifikáns összefüggést, vagyis azt látjuk, hogy a nem reprezentatív adatok alapján a háztartásban nevelt gyermek önmagában nincsen hatással a nők munkaerőpiaci lehetőségeire. Az iskolai végzettség hatása szintén szignifikáns a karrierhaszon szempontjából, az alapfokú végzettséggel rendelkezőkhöz képest a karrierveszteség esélye az 1. modell szerint 81 százalékkal nagyobb a középfokú és 41 százalékkal nagyobb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében.

A 2. modell esetében már a nyelvtudás is beépítésre került, ami az adatokra itt is jelentős hatást gyakorolt. A migráció idejének szignifikáns hatása a nyelvtudás bevonásával is megmaradt, de csökkent: a költözést követően évente 7 százalékos a veszteség esélye a karrierhaszon szempontjából. Az életkor veszteség esélyét növelő hatása a nyelvtudás bevonásával csökkent, és már nem szignifikáns. A nyelvtudás bevonása tovább erősíti az iskolai végzettség hatását: több mint kétszeres eséllyel szenvednek el karrierveszteséget a középfokú és a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkezők, mint az alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezők. A jó nyelvtudás csökkenti a karrierveszteség esélyét: a németül nem beszélő vagy A1–A2 nyelvtu-

dással rendelkező nőkhez képest a B1–B2 nyelvtudású nők körében 45 százalékkal, a C1–C2 vagy anyanyelvi szintű nyelvtudással rendelkező nők körében 80 százalékkal. A migrációban töltött idő hossza önmagában nem jelentős védőfaktor, ha a nyelvtudás szintje nem nő meg jelentős mértékben. A felsőfokú végzettségűek esetében vélelmezhető leginkább, hogy felsőfokú vagy anyanyelvi szintű tudás szükséges ahhoz, hogy a karrierveszteség nélkül lépjenek be a fogadó ország munkaerőpiacára.

Mindezek az adatok felvetik a kérdést, hogy a kérdezettek felismerik-e nehéz munkaerőpiaci helyzetüket és milyen jövőképpel rendelkeznek Ausztriában. Jelen kutatás a munkaerőpiaci stratégiákról nem, de a letelepedési szándékokról rendelkezik adatokkal. A letelepedési szándék és a németnyelv-tudás közötti kapcsolatot megvizsgálva megállapítható, hogy a németnyelv-tudás szintje és a hazaköltözési szándék között nincsen szignifikáns kapcsolat, ugyanakkor a tervezett kint töltött évek számát (letelepedési szándék) tekintve a nyelvtudás meghatározó szerepet játszik. Ahogyan a 4. ábra rámutat, még a németül alapfokon beszélő kérdezetteknek is több mint harmada tervezi, hogy tíz évnél többet tölt Ausztriában vagy végleg kint marad.

4. ábra: Körülbelül hány évre tervezi, hogy Ausztriában marad? – A nyelvtudás függvényében (N=558)



Mindez arra enged minket következtetni, hogy vélelmezhetően a kérdezettek a karrierveszteséget valamilyen itt nem vizsgált cél érdekében tudatosan vállalják fel.

V. Összefoglalás és konklúzió

Jelen tanulmány egy nem reprezentatív kérdőíves adatfelvétellel vizsgálta meg az Ausztriában letelepedett magyar nők munkaerőpiaci helyzetét. A magyar nők külföldi munkaerőpiaci lehetőségeiről nem állnak rendelkezésre részletes kvantitatív adatok, jelen kutatás eredményei így hiánypótlók és további kutatások számára tűznek ki kérdéseket. Az elemzés során használt új, karrierhaszon/karrierveszteség mutatóval mérhetővé vált, hogy a dekvalifikáció és a munkaerőpiaci státusz válto-

zása alapján a nők mekkora eséllyel szenvednek el veszteséget/szereznek nyereséget a migrációjuk következtében Ausztriában.

A kutatásunk adatai a kelet-európai migráns nők munkaerőpiaci helyzetéről szóló kutatási eredményeket (Dumont 2007a, Anderson et al. 2008, Drinkwater et al. 2006, Ciupijus 2011, Guhlich 2017, Mikrocenzus 2016) abból a szempontból megerősítik, hogy a válaszadók jelentős része, több mint 60 százaléka dekvalifikálódik az osztrák munkaerőpiacon, ám az adataink rácsífolnak arra, hogy a dekvalifikáció a háztartásban eltartott gyermekkel való rendelkezéssel, a migrációban töltött idő hosszával és az életkorral is összefügg. A kutatási adataink a dekvalifikációban egyértelműen a németnyelv-ismeret mindent felülíró szerepére mutattak rá. A kérdezett nők nyelvtudástól függetlenül többnyire képesek valahogyan belépni az osztrák munkaerőpiacra, jövedelemszerző tevékenységet végeznek, ugyanakkor a karrierjükben a mozgás lehetősége valószínűleg csekély. A felsőfokú végzettséggel rendelkező nők nehezebb kihívásokkal néznek szembe, mert valószínű csak magas szintű nyelvtudással tudnak érvényesülni és felfelé kapaszkodni, ami még az évek múlásával sem változik meg. Összességében a kutatás rávilágít, hogy válaszadóink többnyire elszenvednek valamilyen mértékű karrierveszteséget, amit elsősorban nyelvtudásuk szintje magyaráz, és nem egyéb társadalmi jellemzőjük, mint a koruk, gyermekkel való rendelkezésük vagy a migrációban töltött idő hossza. A jelenség megértéséhez megvizsgáltuk a letelepedési szándék és a nyelvtudás szintjének az összefüggését is, magyarázatként arra, hogy a kérdezettek felismerik-e munkaerőpiaci kudarcaikat. Az elemzés azt mutatta, hogy a németnyelv-tudás szintje és a hazaköltözési szándék között nincsen szignifikáns kapcsolat, és a németül alig beszélő nők egy jelentős része is a tartós letelepedést latolgatja.

Az eredmények számtalan kérdést vetnek fel. Amennyiben a mintába került, gyenge német nyelvtudással rendelkező magyar nők jellemzően dolgoznak, letelepedési szándékaik komolyak, feltételezhetjük, hogy a karrierveszteséget tudatosan, valamilyen, e kutatásban nem vizsgált cél érdekében vállalják fel. A kérdezetteink körében a három legfontosabb migrációs cél a szegénységből való kiútkeresés, a gyerekek szebb jövője vagy a férj támogatása volt. A tudatosan felvállalt karrierveszteség magyarázatához az adataink és a szakirodalom alapján négy irányban érdemes további vizsgálatokat végezni. Az egyik irány a jövedelmi migráció mélyreható elemzése, amelyben a munkaerőpiaci veszteséget a jövedelmi és életszínvonalbeli nyereséggel magyarázzuk. A másik irány genderproblémák vizsgálata, amelyben a nők családi migrációban vállalt anyai és házastársi szerepeit tárjuk fel. Ebben a kontextusban a munkaerőpiaci veszteséget a családi dimenzióban képzett nyereséggel magyarázzuk. A harmadik irány a nem racionális, szubjektív tényezők vizsgálata, például életmóddal, értékrenddel összefüggő vizsgálatok (Verwiebe 2008 Favell–Recchi 2011, Trevena 2011, Freitas et al. 2012), amelyekben a karrierveszteséget a nyugati szabad élethez való hozzáférés nyerségével magyarázzuk meg. A negyedik kutatási irány a munkaerőpiaci veszteségek szociálpszichológiai, intuitív magyarázatainak megértése, ahol a külföldi és a hazai

lehetőségek és tendenciák közötti eltérések szubjektív megítélését elemezzük (Hárs 2020). Ebben a kontextusban a nehéz munkaerőpiaci helyzetet intuitív benyomások és elképzelések beazonosításával magyarázzuk meg. Zárásként, a kutatási eredményeink felvetik annak a kérdését is, hogy elképzelhető-e, hogy a magyar mobil munkavállalók hagyományos mobilitási csatornákhöz és hatalmi struktúrákhoz való viszonya változáson ment keresztül, és a munkaerőpiacon vállalt szerepeik, a mozgásuk célja nem a hatalommal, a hierarchiában való mozgással, az érvényesüléssel függ össze, vagyis az ő szempontjukból a társadalmi struktúra újraértelmezéséről van szó. A magyar migrációs kutatásokban megfontolandó, hogy a munkaerőpiaci célok vizsgálata mellett vagy helyett az egyéb, társadalmi és szubjektív motivációkat is górcső alá vegyük, továbbá a migrációban részt vevőket egy olyan külön társadalmi csoportként vizsgáljuk, amelynek megkeressük azokat a közös társadalmi jellemzőit, amelyek – a gazdasági és munkaerőpiaci motivációikon túl – külföldön tartják őket. A kutatások egy másik iránya a fogadó országok munkaerőpiacának strukturális vizsgálata, hogy milyen módon csoportosulnak a magyar nők a primer és másodlagos munkapiacra (Piore 1979). A duális munkaerőpiac elmélete strukturális magyarázatot adhat a megtapasztalt dequalifikáció volumenére és vélelmezhető elfogadásának az okaira migrációban.

Irodalom

- Anderson, B. – Clark, N. – Parutis, V. (2008): *New EU Members? Migrant workers' challenges and opportunities to UK trades unions: a Polish and Lithuanian case study*. Oxford: Trade Union Congress.
- Anghel, R.M. (2013): Romanians in Western Europe. Migration, status dilemmas and transnational connections Central and Eastern European Migration Review 2(2): 117-121
- Boyle, P. (2003): The effect of long-distance family migration and motherhood on partnered women's labour-market activity rates in Great Britain and the USA. *Environment and Planning*, 35 (12): 2097–2114. <https://doi.org/10.1068/a35138>
- Boyle, P. – Zhiqiang, F. – Vernon, G. (2009): A New Look at Family Migration and Women's Employment Status. *Journal of Marriage and Family*, 71 (2): 417–431. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00608.x>
- Braun, M. (2010): Foreign Language Proficiency of Intra-European Migrants: A Multilevel Analysis. *European Sociological Review*, 26 (5): 603–617. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp052>
- Carnevale, A. P. – Fry, R. A. – Lowell, B. Lindsay (2001): Understanding, Speaking, Reading, Writing, and Earnings in the Immigrant Labor Market. *American Economic Review*, 91 (2): 159–163. <https://doi.org/10.1257/aer.91.2.159>
- Ciupijus, Z. (2011). Mobile central eastern Europeans in Britain: successful European Union citizens and disadvantaged labour migrants? *Work Employment and Society*, 25 (3): 540–550. <https://doi.org/10.1177/0950017011407962>

- Diehl, C. – Lubbers, M. – Mühlau, P. – Platt, L. (2016): Starting out: New migrants' socio-cultural integration trajectories in four European destinations. *Ethnicities*, 16 (2): 157–179. <https://doi.org/10.1177/1468796815616158>
- Drinkwater, S. – Eade, J. – Garapich, M. (2006): Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the United Kingdom. *International Migration*, 47(1):161–190. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2008.00500.x>
- Dumont, J. – Christophe, J. P. – Monso, O. (2007): *Matching Educational Background and Employment: A Challenge for Immigrants In Host Countries*. International Migration Outlook: SOPEMI 2007 Edition. OECD. ISBN 978-92-64-03285-9
- Dustmann, C. – Van Soest, A. (2002): Language and the Earnings of Immigrants. *ILR Review* 55 (3): 473–492. <https://doi.org/10.2307/2696052>
- Favell, A. – Recchi, E. (2011): Social Mobility and Spacial Mobility. In Favell, A. – Guiraudon, V. (eds.): *Sociology of the European Union* Palgrave Macmillan Basingstoke London pp. 50–72.
- Fortney, J. A. (1970): International Migration of Professionals. *Population Studies*, 24 (2): 217–232. <https://doi.org/10.1080/00324728.1970.10406125>
- Freitas, A. et.al (2012): Introduction: New perspectives of skilled migration in.: Freitas. A.-Pécoud, A. (eds): *Skilled migration and the brain drain Diversities* 14 (1):1-8
- Gábel, D. (2016): A migráns házi idősgondozás gyakorlata – Ausztria mint befogadó ország példáján keresztül. *Demográfia*, 59(2–3): 231–254. <https://doi.org/10.21543/Dem.59.2-3.4>
- Gábel, D. (2019): *A Magyarországról Ausztriába irányuló idősgondozói migráció. Egy kvalitatív kutatás eredménye a dél-baranyai térségből induló idősgondozói migráció mechanizmusáról*. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet. <https://doi.org/10.21543/Kut.2019.101>
- Gaillard, J. – Gaillard, A. M (1997): Introduction: The International Mobility of Brains: Exodus or Brain Circulation? *Science, Technology and Society*, 2 (2): 195–228. <https://doi.org/10.1177/097172189700200202>
- Gendera, S. (2011): Gaining an insight into Central European transnational care spaces: Migrant live-in care workers in Austria. In Bommers, M. – Sciortino, G. (eds.): *Foggy Social Structures Irregular Migration, European Labour Markets and the Welfare State*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 91–116. ISBN 978 90 8964 341 4
- Golovics, J. (2019): Migrációs statisztikák: kihívások és dilemmák. *Statisztikai Szemle*, 97(10): 933–948. <https://doi.org/10.20311/stat2019.10.hu0933>
- Gödri, I. (2015): Nemzetközi vándorlás. In Monostori, J. – Őri, P. – Spéder, Zs. (szerk.): *Demográfiai portré*. Budapest: KSH Népeségtudományi Kutatóintézet, 187–211.
- Gödri, I. (2016): Elvándorlási szándékok – álmok és konkrét tervek között. A migrációs potenciál jellemzői és meghatározó tényezői. A 18–40 évesek körében Magyarországon. *Kutatási jelentések*, 98. <https://doi.org/10.21543/Kut.2016.98>

- Guhlich, A. (2017): Research on highly skilled migration in Europe: state of the art. In *Migration and Social Pathways Biographies of Highly Educated People Moving East-West-East in Europe*. Verlag Barbara Budrich, 42–84. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0ddg> https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/65637/ssoar-2017-guhlich-Migration_and_Social_Pathways_Biographies.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2017-guhlich-Migration_and_Social_Pathways_Biographies.pdf (utolsó letöltés: 2022.06.24.)
- Hárs, Á. (2009): Nemzetközi migráció a számok és a statisztika tükrében. *Statisztikai Szemle*, 87 (7–8): 683–711.
- Hárs, Á. (2020): Elvándorlás, visszavándorlás, bevándorlás. In Kolosi, T. – Szelényi, I. – Tóth, I. Gy. (szerk.): *Társadalmi Riport*. Budapest: Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Hárs, Á. – Simon, D. (2015a): *A munkaerő-migráció változása a kétezres években Magyarországon. Vizsgálat a munkaerő-felmérés adatai alapján*. Budapest: MTA KRTK Munkagazdaságtani Füzetek, BWP 2015/2. ISBN 978-615-5447-75-4
- Hárs, Á. – Simon, D. (2015b): Munkaerő-migráció, ingázás, kivándorlás. A magyarok munkavállalási célú emigrációját magyarázó tényezők hatása és változása az uniós csatlakozás óta. In Blaskó, Zs. – Fazekas, K. (szerk.): *Munkaerőpiaci tükrök*. Budapest: MTA KRTK, 72–85.
- Iredale, R. (2001): The Migration of Professionals: Theories and Typologies. *International Migration*, 39(5): 7–26. <https://doi.org/10.1111/1468-2435.00169>
- Jandl, M. – Hollomey, C. – Gendera, S. – Stepien, A. – Bilger, V. (2008): Empirical results from migrant interviews. In *Migration and Irregular Work in Austria. Book a Case Study of the Structure and Dynamics of Irregular Foreign Employment in Europe at the Beginning of the 21st Century*. Amsterdam University Press.
- Jasso, G. – Rosenzweig, M. R. (1990): *The new chosen people: Immigrants in the United States*. USA: Russel Sage Foundation. ISBN 978-0-87154-404-9
- Kapitány, B. – Rohr, A. (2013): A Magyarországon állandó lakcímmel rendelkező 18–49 éves magyar állampolgárok mintegy 7,4 százaléka tartózkodik jelenleg tartósan külföldön *Korfa*, 13(3).
- Kontos, M. (2009): Executive Summary. In Kontos, M. (ed.): *Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. A coparative Analysis. Summary, Results and Recommendations*. Frankfurt am Main: Institute of social research at the Goethe University, 5–14.
- Kontos, M. – Apitzsch, U. (2003): Self-Employment, Gender and Migration. Women in Non-Privileged Self-Employment. *International Review of Sociology*, Special Issue, 13 (1): 67–76. <https://doi.org/10.1080/0390670032000086989>
- Kontos, M. – Voswinkel, S. (2010): Ungenutzte Kompetenzen. Probleme und Chancen der Beschäftigung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 2 (33): 212–241.
- Lansing J.B. – Morgan J.N. (1967): The effect of georgaphical mobility on *income Journal of Human Resources* 2 (4): 449–460.

- Liang, L. F. (2011): The making of an 'ideal' live-in migrant care worker: recruiting, training, matching and disciplining. *Ethnic and Racial Studies*, 34(11): 1815–1834. <https://doi.org/10.1080/01419870.2011.554571>
- Liapi, M. – Vouyioukas, A. (2009a): Language Skills, Educational Qualifications and Professional Skills. In Kontos, M. (ed.): *Integration of Female Immigrants in Labour Market and Society. A comparative Analysis. Summary, Results and Recommendations*. Frankfurt am Main: Institute of social research at the Goethe University, 18–33.
- Liapi, M. – Vouyioukas, A. (2009b): Policy gaps in integration and reskilling strategies of migrant women. *Social Cohesion and Development*, 4 (2): 159–171. <https://doi.org/10.12681/scad.8913>
- Liversage, A. (2009a): Finding a path. Investigating labour market trajectories of high-skilled immigrants. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35 (2): 203–226. <https://doi.org/10.1080/13691830802586195>
- Liversage, A. (2009b): Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work. *Work, employment and society*, 23 (1): 120–141. <https://doi.org/10.1177/0950017008099781>
- Melegh, A. – Sárosi, A. (2015): Magyarország bekapcsolódása a migrációs folyamatokba: történeti-strukturális megközelítés. *Demográfia*, 58 (4): 221–265. <https://doi.org/10.21543/Dem.58.4.1>
- Mikrocenzus 2016: 10. Nemzetközi vándorlás. Budapest: KSH.
- Nohl, A. M. – Schittenhelm, K. – Schmidtke, O. – Weiss, A. (2014): *Work in transition: cultural capital and highly skilled migrants' passages into the labour market*. Toronto: University of Toronto Press.
- Muhirwa J.M. (2012): Funnelling talents back to the sources: can Distance education help to mitigate fallouts of brain drain in sub-Saharan Africa? in.: Frietas A.-Pecoud A. (eds) *Skilled Migration and the brain drain* *Diversities* 14 (1): 45–62.
- Piore, M. J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor in Industrial Societies*. New York: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511572210>
- Nohl A.M. et.al. (2006): Cultural capital during migration – a multilevel approach to the empirical analysis of labor market integration amongst highly skilled migrants in.: *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research* 7(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-7.3.142>
- Pusch, B. (2010): Familiäre Orientierungen und Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten MigrantInnen in Deutschland, Kanada und der Türkei. In Nohl, A. M. – Schittenhelm, K. – Schmidtke, O. – Weiß, A. (eds.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeits-*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91936-2>
- Sassen, S. (2007): *A sociology of globalisation*. New York – London: W. W. Norton & Company. ISBN 978-0-393-92726-9
- Sik, E. (2013): Migráció a mai Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 174: 242–298.

- Sjaastad L.A. (1962): The costs and returns of human migration *Journal of Political Economy* 70: 80-93
- Smith, M P.; Favell, A (Eds.) (2008): The human face of global mobility. International highly skilled migration in Europe, North America and the Asia Pacific. 2nd ed. New Brunswick, NJ: Transaction Press (Comparative urban and community research, 8). <https://doi.org/10.4324/9781315132501>
- Stewart, B. – Hoegl, S. (2018): *Frauen Zahlen, Daten und Fakten Zu Migration & Integration*. Wien: Österreichischer Integrationsfonds Statistik Austria.
- Trevena, P. (2011): A question of class? Polish graduates working in low-skilled jobs in London. *Studia Migracyjne: Przegląd Polonijny*, 37 (1): 71–96.
- Tubergen, F. – Kalmijn, M. (2009): Language Proficiency and Usage among Immigrants in the Netherlands: Incentives or Opportunities? *European Sociological Review*, 25 (2): 169–182. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn043>
- Turai, T. (2016): Globális szerveződés, otthoni ápolás. A migráns gondozói szektor belső rendszere. *Demográfia*, 59 (2–3): 201–230. <https://doi.org/10.21543/Dem.59.2-3.3>
- Turai, T. (2017): Beilleszkedés és kiilleszkedés, otthon és otthontalanság. A társadalmi beágyazottság újraszerveződése a kelet- és közép-európai házi ápolók migráns életútjában. *Socio.hu Társadalomtudományi Szemle*, (3): 1–24. <https://doi.org/10.18030/socio.hu.2017.3.1>
- Turai, T. (2018): *Hierarchiák fogságában. Kelet- és közép-európai nők a globális idősgondozói ellátórendszerben*. Budapest: Balassi Kiadó.
- Van Tubergen F.- Kalmijn M. (2005): Destination – language proficiency in cross-national perspective: A study of immigrant – groups in nine westend countries *American Journal of Sociology* 110 (5): 1412-1457. <https://doi.org/10.1086/428931>
- Verwiebe, R. (2008): Migration to Germany: Is a middle class emerging among intra-European migrants? *Migration Letters*, 5 (1): 1–19. <https://doi.org/10.33182/ml.v5i1.55>