



Vezető: Prof. Dr. Rechnitzer János egyetemi tanár

Kovács Előd Péter

okleveles közgazdász

Nyugat-Magyarország Ausztria vonzásában: az ausztriai magyar munkavállalás példáján

Doktori értekezés

Témavezető: Barta Györgyi, prof. emerita, DsC.

Győr

2018. november

Széchenyi István Egyetem
Regionális- és Gazdaságtudományi Doktori Iskola

Kovács Előd Péter

Nyugat-Magyarország Ausztria vonzásában: az ausztriai magyar munkavállalás példáján

Doktori értekezés

Győr, 2018

Tartalomjegyzék

Tartalomjegyzék.....	3
Táblázatok jegyzéke.....	6
Ábrák jegyzéke.....	8
Köszönetnyilvánítás.....	9
I. Bevezetés.....	11
1. A dolgozat célja, felépítése.....	14
2. A kutatási kérdések és a kutatás hipotézisei.....	15
II. A módszertan.....	22
III. A migráció fogalmi rendszerének áttekintése.....	25
1. A migráció definíciója.....	25
2. A munkaerő-migránsok meghatározása.....	31
3. A munkaerő migráció hatásai.....	32
4. A nemzetközi migráció motivációi és jellemzői.....	36
5. Elérhető adatforrások.....	36
6. A migrációs potenciál.....	38
IV. A migrációs modellek jelentősége.....	40
1. Migráció elméletek, migrációs modellek.....	41
2. Tradicionális elméletek.....	43
2.1 A push-pull elmélet (gravitációs modell).....	43
2.2 A neoklasszikus közgazdaságtan.....	44
2.3. A migráció egyensúlyi modellje.....	46
2.4. A duális gazdaság modellje.....	47
2.5. A kettős munkapiac elmélete.....	47
2.6. A világszisztéma elmélet.....	49
3. Mikro-behaviorista elméletek.....	51
3.1. Az emberi tőke elmélet.....	51

3.2. A szociális vagy kapcsolati tőke modellje	52
3.3. Hálózatelmélet.....	53
3.4. A kumulált okság elmélete	55
3.5. Az intézményelmélet.....	58
4. Az új gazdaságtan elméletei	58
4.1. A migráció új közgazdaságtana.....	58
4.2. Brain drain, brain gain, brain waste, brain exchange	59
5. Pluralista elméletek	63
5.1. A társadalmi struktúra elmélete.....	63
5.2. Migrációs rendszerek és migrációs csatornák	64
6. A migrációs elméletek összefoglalása.....	64
V. Táguló világ a magyar munkavállalók számára	66
1. Szabad munkaerő áramlás az Európai Unióban	66
1.1. Az Európai Unió.....	66
1.2. Ausztria mint migrációs fókuszpont.....	67
2. Demográfiai kilátások Magyarországon és Ausztriában.....	71
3. Magyar ingázók és tartós munkavállalók Ausztriában.....	75
3.1. Ausztria és Magyarország korai munkaerőpiaci együttműködése	77
3.2. Magyarok az osztrák munkaerőpiacon.....	80
3.3. A magyar ingázás	81
3.3.1. Az ingázás története Magyarországon	81
3.3.2. Ingázás az osztrák magyar határon.....	83
3.3.3. Az Ausztriába ingázó magyarok jellemzői.....	84
VI. Az empirikus kutatás folyamata.....	91
1. A kvantitatív kutatás módszertana	92
1.1. A reprezentativitás kérdésköre	92
1.1.1. Az 'Ausztriai Álláslehetőségek – Friss' facebook csoport bemutatása.....	93
1.2. Kérdőív kialakítása, fejlesztése	94
1.3. A kérdőívezés eredménye	97
1.4. A kérdőívek feldolgozása.....	97

1.4.1. Faktorelemzés.....	98
1.4.2. Keresztáblák.....	99
1.4.3. Klaszterelemzés.....	99
VII. Eredmények	102
1. A kérdőívek válaszaiból leszűrhető eredmények	102
1.1. Populáció jellemzése	102
1.2. A válaszadók jellemzése a külföldi munkavállalással kapcsolatos hozzáállásuk alapján.....	109
1.3. A válaszadók ausztriai munkavégzéssel kapcsolatos tervei és információi	115
2. Válasz a kutatási kérdésekre és a hipotézisek bizonyítása	119
2.1 A kutatási kérdések megválaszolása	119
2.1.1. Faktorelemzés eredménye	122
2.1.2. Keresztábla-elemzés eredménye	126
2.1.3. Klaszterelemzés eredménye	129
2.2. A kutatás hipotéziseinek bizonyítása	143
2.3. A disszertáció új tudományos eredményeinek bemutatása	145
VIII. Hogyan tovább? Ötletek az empirikus kutatás folytatására.....	147
Irodalomjegyzék.....	150
I. A kérdőív elérése és a hivatkozásokattintások számának igazolása	161
II. Összesített demográfiai adatok az oldalt kedvelőkről a felhasználói profiljukon megadott életkor- és nem adatok alapján	162
III. Az oldal kedvelőinek lakhely szerinti bontása	162
IV. Ausztriai munkavállalással kapcsolatos felmérés kérdőíve	163
V. A klaszterek demográfiai ismérvek alapján történő jellemzésének alátámasztó táblázatai	168

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat Kutatási kérdések és hipotézisek áttekintése	21
2. táblázat A disszertáció módszertani eszközeinek rendszere	22
3. táblázat A munkaerő migráció lehetséges előnyei és hátrányai a küldő- és a fogadó országok szemszögéből	34
4. táblázat A migrációs elméletek vizsgálati szintjei és a hozzájuk kapcsolódó főbb elméletek	42
5. táblázat A brain drain kiváltó okai a push vs. pull tényezők alapján	62
6. táblázat A külföldre ingázók számának és arányának változása Magyarországon a településhierarchia egyes szintjein	77
7. táblázat Összesített statisztika a Határ menti Ingázó Egyezményről	79
8. táblázat Az osztrák foglalkoztatottak tartományonkénti megoszlása 2018. októberben	81
9. táblázat Az ingázók száma és aránya Magyarországon 1960-2011 között	82
10. táblázat Az ingázók demográfiai jellemzői a kutatások alapján	88
11. táblázat Az ingázók motivációi és időtávja a kutatások alapján	89
12. táblázat A kutatási kérdések és a hipotézisek bemutatása	91
13. táblázat a facebook.com/ausztria oldal kedvelőinek megoszlása	93
14. táblázat A NYDR nagyvárosai, Budapest és a magyar összesített kedvelési megoszlás	94
15. táblázat A primer kutatás kérdőívének struktúrája	96
16. táblázat A válaszadók nem szerinti megoszlása	105
17. táblázat A válaszadók életkor- csoportok szerinti megoszlása	105
18. táblázat A válaszadók állampolgárság szerinti megoszlása	105
19. táblázat A kérdőívet kitöltők családi állapota	105
20. táblázat A családos válaszadók gyermekeinek száma	106
21. táblázat A NYDR-ban állandó lakhellyel rendelkezők megyénkénti megoszlása	106
22. táblázat A munkahellyel rendelkezők aránya	106
23. táblázat A válaszadók ideiglenes lakhelye szerinti megoszlás	107
24. táblázat A munkahellyel rendelkezők munkahelyének területi megoszlása	107
25. táblázat A válaszadók megoszlása a legmagasabb iskolai végzettségük szerint	108
26. táblázat A válaszadók megoszlása a német nyelvismeretük szerint	108
27. táblázat A válaszadók megoszlása a munkahelyváltási hajlandóságuk szerint	109
28. táblázat A válaszadók külföldi munkavállalás iránti attitűdje	110
29. táblázat A válaszadók ausztriai munkavállalási hajlandósága	111
30. táblázat A külföldi munkavállalás preferált időtávja	112
31. táblázat A munkavállaláshoz kapcsolódó kivándorlási hajlandóság	112
32. táblázat A válaszadók tájékozottsága a külföldi álláslehetőségek vonatkozásában	113
33. táblázat A válaszadók végzettsége vs. a munkakör	114
34. táblázat A válaszadók végzettsége vs. a külföldi munkakörrel szembeni elvárások	114
35. táblázat A válaszadók véleménye a munkaviszonyuk szabályszerűségéről	115
36. táblázat Az Ausztriában dolgozó válaszadók munkavégzési módja	116
37. táblázat A jelenleg is Ausztriában dolgozók további tervei	117
38. táblázat A válaszadók osztrák munkavállalási feltételeinek ismerete	117
39. táblázat Az ausztriai szociális juttatások tervezett korlátozásának ismerete	118
40. táblázat Ausztriai munkavállalási hajlandóság a tervezett korlátozások tükrében	119
41. táblázat A válaszadók környezetében, családi- baráti körében Ausztriában dolgozók aránya	119
42. táblázat Az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők értékelése	120
43. táblázat KMO és Bartlett teszt	123
44. táblázat Teljes magyarított variancia	124
45. táblázat Rotált faktorsúlymátrix	124
46. táblázat A munkahelyváltási szándék és a külföldi munkavállalási hajlandóság	126
47. táblázat Khi-négyzet teszt	127
48. táblázat Szimmetrikus mutatók szignifikanciája	127
49. táblázat A válaszadók életkora és a külföldi munkavégzés tervezett időtávja	128

50. táblázat Khi-négyzet teszt	129
51. táblázat Szimmetrikus mutatók szignifikanciája.....	129
52. táblázat értékek 2 klaszter esetén	130
53. táblázat értékek 3 klaszter esetén	130
54. táblázat értékek 4 klaszter esetén	131
55. táblázat Az egyes változók csoportok szerinti és összesített átlaga	132
56. táblázat Klaszterek	135
57. táblázat Klaszterek jellemzése	136
58. táblázat Az egyes klaszterek összevont meghatározó jellemzői	140
59. táblázat Hipotézisek értékelése	145

Ábrák jegyzéke

1. ábra Ausztria migrációs szaldója 1961-2017 között	68
2. ábra A migrációs háttérrel rendelkezők és az 'öslakosok' munkával kapcsolatos megelégedettsége	69
3. ábra A foglalkoztatottak elégedettsége a 2017/2018 időszakban.....	70
4. ábra Az Ausztriában élő külföldi állampolgárok rangsora számuk szerint.....	70
5. ábra A magyar népesség számának alakulása főbb korcsoportok szerint (1960-2016)	72
6. ábra A népesség számának alakulása főbb korcsoportok szerint Ausztriában..... (1961-2016).....	73
7. ábra A népesség számának előrejelzett alakulása főbb korcsoportok szerint Ausztriában	74
8. ábra A népesség előrejelzett alakulása a két ország esetében	75
9. ábra A magyar népesség számának alakulása főbb korcsoportok szerint	84
(1960-2016).....	84
10. ábra Az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők.....	122

Köszönetnyilvánítás

Egészen kicsi koromtól kezdve kényszerpályán mozogtam. Nem volt más választásom, törekednem kellett arra, hogy doktori fokozatot szerezzek. Történt ugyanis, hogy dadám még kisbaba koromban elvitt a kőszegi arborétumba babakocsival, és a sétánk végén beírta a nevemet a vendégkönyvbe: Dr. Kovács Előd. Édesapám ugyanis akkor már a Berzsenyi Dániel Tanárképző Főiskola kandidátusi fokozattal rendelkező oktatója volt, és így a doktor előtag szerepelt a neve előtt, amiről a dadám azt gondolta, hogy nyilván az én nevem elé is dukál. Hát ez a teher nyomta végig az én vállamat tanulmányaim rögzös útja során...

2012 szeptemberével kerültem be a SZE RGDI miliójébe, ami gyökeresen megváltoztatta az oktatásról addig kialakult szemléletemet, és úgy érzem, hogy személyiségemben is nagyon pozitív változásokat hozott. Köszönöm hallgatótársaimnak, hogy a megfelelő hangulat biztosítására mindig nyitottak voltak! Szeretném megköszönni a Doktori Iskola valamennyi tanárának, hogy tudását és tapasztalatait megosztotta velünk, hogy formáltak minket!

Külön köszönettel tartozom Rechnitzer János professzor úrnak a megelőlegezett bizalmáért, a szűnni nem akaró támogatásáért! Neki köszönhetem, hogy az „europäer fazon” kifejezés mögöttes tartalmát felfedve új szemlélettel tudtam vizsgálni és értékelni dolgokat, eseményeket, az életet! Öröm volt az óráira járni!

Örök hálával tartozom témavezetőmnek Barta Györgyi professzor asszonynak, aki komoly kihívóra akadt személyemben: Györgyi nem csak mentorom volt az elmúlt hat esztendőben, hanem tudásbázisom, lelkiismeretem, legfőbb motivátorom is egyben! Tudása, szeretete, kifogyhatatlan energiája átsegített a legnehezebb időszakokon is. Nélküle biztosan nem jutottam volna el idáig!

Az ember legfőbb támasza azonban minden esetben a Családja. Édesapám a gyermekkorom korai szakaszában történt válását követően egyedül nevelt fel, anyám helyett anyám is volt, mindenben segített és én voltam neki a legfontosabb. Köszönöm Édesapám, hogy vagy nekem! Maradj még nagyon sokáig mellettünk!

Feleségem, Klaudia az igazi társ. Nem lehetne nála jobbat kívánni. A maga „makrancos hölgy” modorával az utolsó vérig védi a vélt vagy valós igazát, kiváló vitapartner. De mindenekelőtt remek feleség és tökéletes családanya! Köszönöm, hogy a Jóisten mellém terelt és megismerttetted velem a Család fogalmát!

Gyermekeimnek, Jázminnak, Bencének és Elődnek nem köszönettel tartozom, hanem bocsánatkéréssel: a mai rohanó világban sok szülő karrierista, vagy a családi kötelék erősítése helyett más dolgokkal foglalkozik. Nos, jól beleválogattok velem! De tudnotok kell, hogy mindennél jobban szeretlek Titeket és Ti vagytok nekünk a legfontosabbak!

És köszönettel tartozom a leendő bírálóknak, hogy veszik a fáradságot, és elolvassák munkámat!

I. Bevezetés

Hazánk 2004-es európai uniós csatlakozását követően Magyarországon is megindult a határon átnyúló régiók kialakulása, jelentősen csökkent – és a schengeni övezetben tulajdonképpen megszűnt – a határok elválasztó szerepe (Hardi et al 2009), melynek eredményeképpen az unió nagy részében a tagországok állampolgárai szabadon mozoghatnak, vándorolhatnak. Az Európai Unió kibővítésének alapvető célja a tőke, az áru, az információ és főleg a munkaerő szabad áramlásának megteremtése. Erőteljes munkaerő-vándorlás indult meg és tart mind a mai napig az EU országai között, elsősorban a fejletlenebb gazdaságokból a fejlettebbek felé. Ez természetesen Magyarországra is vonatkozik, ahonnan egyre nagyobb számban megy el rövidebb-hosszabb időre az aktív népesség, hogy munkát vállaljon Európa fejlettebb országaiban. Az elmúlt években – többnyire váratlanul – új kihívások előtt állt és áll Európa. Elsősorban a háborús okok következtében az európai határokon túlról jelentős menekült tömegek vártak bebocsáttatásra, de megsokszorozódott a gazdasági migránsok száma is, akik a szegény fejlődő országokból (főleg Afrikából) igyekeznek Európa felé. Az európai országok politikusai eltérően értékelik ezt a helyzetet. A migráció ellenes politika épít a jogos és alaptalan félelmekre, és az elzárkózást, bezárkózást támogatja. Számos tagállam politikájában erős jobbra tolódás tapasztalható. Ugyanakkor az Európai Bizottság és az OECD (2014) közös jelentése a munkaerő migrációban rejlő gazdasági potenciál kihasználására hívja fel a figyelmet. Az elemzés megállapítása szerint a 2008-ban kirobbant gazdasági világválságból kifelé tartó Európai Unió sokkal stabilabb lábakon állna, ha kiaknázná a migráns munkaerő készségeit, tudását. Az uniós munkaerőpiac jövőbeli legnagyobb kihívásaira, a népesség elöregedése és a képzett munkaerő hiánya okozta problémák megoldására jelenthet részleges megoldást a munkaerő-migráció célzott kihasználása. Magyarország is csatlakozott a bevándorlás-ellenes politikához. Ehhez adódóan, a jelentős elvándorlás (gazdasági migráció, tanulás, családi-személyes okokból) nálunk is egyre fojtogatóbb munkaerőhiányt eredményezett. Pillanatnyilag ukrán vendégmunkások több tízezres fogadásával próbálják enyhíteni a munkaerőpiacon jelentkező feszültségeket.

Nem kétséges, hogy Európában a nemzetállamok döntő többségében a társadalmak öregedése a jellemző, ami kihívás elé állítja a nemzetgazdaságokat. A magyar népesség is az elöregedő társadalmak közé tartozik, az ország munkaerőpiacának zavarai különböző okokra vezethető vissza. Kiemelten fontos ezért Magyarországon (és a hazánkhoz hasonló

országok számára) az időskori foglalkoztatás kérdésköre is. (Barta – Kovács 2017). Magyarország munkaerőpiaci folyamatait a 2011-ben bekövetkezett teljes osztrák nyitás is jelentős mértékben befolyásolta, az elmúlt években drasztikusan növekedett az Ausztriában dolgozó magyarok száma. Az elmúlt évben - Ausztriában viták alakultak ki a külföldi, sőt, kifejezetten a magyar munkavállalók munkakörülményeinek korlátozására vonatkozóan, de az alapjában véve politikai indíttatású vita jelenleg nyugvópontra jutott. Mindenesetre ez a rövidre zárt konfliktus is mutatta, hogy a politika jelentősen befolyásolhatja pozitív vagy negatív irányban, az EU-n belül is, a gazdasági migráció folyamatát. A több mint 90 ezer magyar honfitársunk ausztriai munkavállalása már érezhetően befolyásolja a magyar foglalkoztatási szint alakulását. (Barta – Kovács 2017; Hauptverband 2018). Összességében, az osztrák munkaerőpiac alapvetően fontos a magyar munkavállalók és a magyar makrogazdaság szempontjából is.

Természetes, hogy az osztrák munkaerőpiac vonzása fokozottan érinti az ország nyugati térségeit. Kutatásom a munkavállalói oldalt vizsgálja: a Nyugat-dunántúli régióban élő, Ausztriában legálisan munkát vállalni szándékozó, vagy adott esetben már ott dolgozó magyar állampolgárok motivációit, munkaerőpiaci helyzetét, családi körülményeit, perspektíváit. Feltételezhető, hogy bizonyos vonatkozásokban (képzettség, nyelvtudás, külföldi munkavállalás gyakorlata, az osztrák-magyar tradicionális kapcsolatok stb.) mutatkoznak különbségek a Nyugat-dunántúli régióban élők és az országos jellemzők között, ezért fontosnak tartom hangsúlyozni, hogy vizsgálati eredményeim kifejezetten a figyelembe vett térségben élőkre vonatkoznak. 2018. április 16-án került sor a műhelyvitára, melyen az opponensek több javaslatot fogalmaztak meg a disszertációm első verziójában leírtakkal kapcsolatosan:

- i. A kutatási kérdések és a hipotézisek vonatkozásában:
 - Pontositást, azok újragondolását, esetleges összevonását kérték. Az opponensi vélemények alapján a K1 kérdést és a H1 hipotézist újradefiniáltam, illetve a H3 hipotézis korábbi al-hipotézisei az opponensi javaslatoknak megfelelően önálló hipotézisként jelennek meg.
 - Javasolták az opponensek a kutatási kérdések és a hipotézisek összevonásának lehetőségét. Ezt a megoldást elvettem, véleményem szerint a kérdés megfogalmazása és ennek alapján a hipotézisek felállítása a gondolkodási folyamat egymást követő részei.
- ii. Az általam elvégzett kérdőíves felmérés nem tekinthető reprezentatívnak. Korábbi kísérletemet a reprezentativitás elérésére bírálat érte, amit elfogadtam.

A nem-reprezentatív felmérés eredményeinek általánosíthatóságára más megoldásokat kerestem. Az egyik ilyen megoldásnak kínálkozott, hogy más, korábban végzett felmérésekkel vessem össze saját kutatásomat. Az összehasonlítás megerősítette vagy éppen megcáfolta kérdőíves felmérésem eredményeit, és felhívta a figyelmet további célirányos vizsgálatok elvégzésének szükségességére.

- iii. Tekintettel arra, hogy az empirikus kutatásom mintájában szereplő, a kutatás lefolytatásakor Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók több mint kétharmada valamilyen gyakoriságú ingázással végzi a munkáját Ausztriában, az opponensi javaslatok alapján ezért kiegészítettem a disszertációt az osztrák-magyar határ menti ingázás helyzetének átfogó vizsgálatával.
- iv. Az opponensi javaslatok is kiemelték, és magam is szükségesnek tartottam, hogy a gazdasági migrációra vonatkozóan, elsősorban az osztrák-magyar viszonylatban, frissítsem a statisztikai adatokat. Nem kétséges, hogy a magyar munkavállalás Ausztriában dinamikusan bővült, összetételében látványosan változott az elmúlt években.

A téma saját kutatása és főleg a szakirodalmi források már arra is lehetőséget adnak, hogy a statikus, egy időpontra vonatkozó felmérés eredményeit nagyobb időszakot átfogó folyamatba helyezzem. Dolgozatomnak ez nem volt célja, de látnom kell, hogy az Ausztriában munkát vállaló magyaroknak nem csak a száma, hanem összetétele is változott az elmúlt időszakban. *Észre kell venni a minőségi változást* is, vagyis a magyaroknak azt a törekvését – a nyelvtudás és a szakképzettség emelkedésével, valamint az ausztriai munkakörülmények jobb ismeretével –, hogy igyekeznek és képesek egyre jobb pozíciókat elfoglalni az osztrák munkaerőpiacon. A hosszabb időszakra (teljesen szabadon az elmúlt 8 évre, de részlegesen a rendszerváltozás utáni közel 3 évtizedre) vonatkozó *magyar munkavállalás gyakorlatára* Ausztriában már érdemes úgy is tekinteni, hogy ez hogyan felel meg (vagy éppen miben különbözik) a sokféle elméletnek, elméleti modellnek. Az már nyilvánvaló, hogy az erőteljes és még jelenleg is növekvő elvándorlás munkavállalás céljából munkaerőhiányt generált Magyarországon. Mivel a bért kiegyenlítő hatás (a fogadó országok csökkenő és a küldő országok növekvő bérei között) gyorsabb folyamat, mint a soktényezős gazdasági kiegyenlítő hatás az országok között, a gazdasági migráció tovább folytatódik, és ennek csökkenése még nem tudni, mikor következik be.

1. A dolgozat célja, felépítése

Mint a bevezetőben leírtam, a külföldi munkavállalás nem csak jelentős – a makrogazdaságot is alapvetően befolyásoló – tényezővé vált Magyarországon, de az elmúlt években a külföldi munkavállalás növekvő ütemű is volt. Ráadásul, nem új keletű folyamatról van szó, így a külföldön tartózkodás tartóssága minőségi változást is jelenthet (vagyis a kinn dolgozók egyre nagyobb hányada nem tervezi a hazatérést). Annak vizsgálata tehát, hogy milyen elképzelések vannak a potenciális magyar munkavállalók fejében, terveiben, fontos szempont lehet a makro- és regionális gazdaságpolitikusok, tervezők, fejlesztők döntéseiben.

Számos neves hazai kutató vizsgálta az elmúlt néhány évtizedben a magyar munkavállalók migrációs aktivitását. Felhasználva e kutatások jelentős eredményeit, saját empirikus kutatásommal szeretném az új körülmények friss hatásait, illetve a korábbi kutatásokban rögzített eredményekhez képest az eltéréseket feltárni, valamint utalni a jövőben várható változásokra. Kutatásom így új tudományos eredményekkel gazdagíthatja a magyar munkavállalók migrációs folyamatainak bemutatását.

A doktori disszertációm felépítése követi a hagyományos struktúrát:

- *Az első részben* (bevezetés, a dolgozat célja) megindokolom a kutatás fontosságát,
- rendszerezem a kutatási kérdéseket és a hipotéziseimet,
- bemutatom a dolgozat felépítését, struktúráját,
- áttekintem a hazai és nemzetközi megelőző kutatásokat és szakirodalmat,
- ismertetem a téma elméleti alapjait.
- *A második nagy részben* részletezem az empirikus kutatásomat: a mintavételt, a feldolgozás módszereit, magát a mintát jellemzem, bemutatom a feldolgozás konkrét, számszerű eredményeit, valamint az abból levonható következtetéseket.
- A kutatás eredményeinek alapján megvizsgálom a hipotéziseim igazát vagy éppen érvénytelenségét,
- a jövőre vonatkozó megállapításaimat és az új tudományos eredményeimet összegzem.

2. A kutatási kérdések és a kutatás hipotézisei

A kutatási célokat alapul véve 7 kutatási kérdést határoztam meg, amelyek megfogalmazásakor figyelembe vettem a disszertáció elméleti fejezeteiben tanulmányozott hazai és nemzetközi szakirodalom kutatásainak eredményeit és megállapításait is. Hangsúlyt fektettem a napjainkban végbemenő politikai és munkaerőpiaci változásokra, az azokból fakadó aktuális kérdésekre.

A disszertációm kutatási kérdései a következőek:

- K1: Vannak-e jellemző differenciáló tényezők a már Ausztriában dolgozó vagy dolgozni szándékozó magyar munkavállalók között?
- K2: Igaz-e napjainkban is, hogy az ausztriai munkavállalás elsődleges célja honfitársaink körében a magasabb jövedelem megszerzése?
- K3: Jelentős-e azon magyar munkavállalóknak a száma, akik a szociális juttatások – a hazainál jóval magasabb mértéke – miatt döntenek az ausztriai munkavállalás mellett?
- K4: Van-e más domináns indok a bérezésen és esetleg a szociális juttatásokon kívül, ami miatt honfitársaink az ausztriai munkavállalás mellett teszik le a voksukat?
- K5: A képzett/tanult magyar munkaerő hajlandó-e a képzettségéhez képest alacsonyabb beosztásban vagy munkakörben dolgozni?
- K6: Igaz-e, hogy a bátor magyarok a német nyelv ismerete nélkül is nekivágnak Ausztriának, hogy magasabb jövedelmet érhessenek el?
- K7: Tisztában vannak vajon a magyarok a célország munkajogi szabályozó környezetével?

A kutatás fő kérdéseihez kapcsolódva meghatároztam a hipotéziseimet, melyek a következőek:

H1

A magyar munkavállalók markánsan eltérő csoportokba sorolhatóak ausztriai munkavégzésük során demográfiai jellemzőik és munkavállalásuk módja szerint.

Hazánk és Ausztria kapcsolatát, a határmentiségből fakadó előnyöket, az együttműködések változatait és potenciális alakulásukat, a munkaerő-migrációt és annak tényezőit több hazai és osztrák kutató vizsgálta és értékelte az elmúlt évtizedekben (Csapó 1999, Rechnitzer 2005, Hárs 2009; Hardi 2009). Az Európai Unió bővülése és a munkaerő szabad áramlása új lehetőségeket biztosított az újonnan csatlakozó tagországok számára, így 2004. május 1.

után hazánk számára is. Az ausztriai munkavállalás lehetőségének valamennyi korlátja 2011-ben hárult el honfitársaink elől, de a gazdasági világválság kirobbanását követően a korlátozásmentes szakmákban már drasztikusan növekedett az Ausztriában munkát vállaló magyarok száma. A kutatások fókuszában ekkor a kivándorlók számának becslése (Kapitány – Rohr 2013) és a migrációs aktivitás karaktere (Blaskó 2014), valamint az elérhető adatforrások alapján a migrációban érintett – egy évnél nem régebb óta – külföldön élők és dolgozók vizsgálata (Blaskó et al. 2014, Hárs 2012, Bodnár- Szabó 2014) állt. A kutatók vizsgálatai érintették ugyan az egyes munkavállalók csoportosíthatóságának témakörét, de kutatásomban alaposabban vizsgálnám a jellegzetesen elkülöníthető csoportokat nem, életkor, képzettség, a munkavállalás módja (ingázik vagy sem) és családi állapot szerint, valamint attól függően, hogy első munkavállalók vagy már Ausztriában dolgoznak jó ideje. Az eltérő csoportokban a munkavállalás motivációi, céljai is különbözőek lehetnek, melyet a kutatásommal kívánok bizonyítani.

H2

A munkavállalás indítéka elsődlegesen a magasabb jövedelem megszerzése, magasabb annál, mint amit Magyarországon el tudna érni a munkavállaló.

H2a

A szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból.

H2b

Az egyéb indítékok másodlagosak: kevésbé jellemző indíték, hogy nincs Magyarországon munkahely, vagy az, hogy a munkavállaló nyelvtanulási céllal vagy letelepedési szándékkal érkezne a célországba.

A jövedelemszerzést, mint kiemelt és elsőrendű motivációs elemet, célszerű a szociális juttatásoktól különválasztanunk, mert egyrészt a közelmúltban fokozottan ez utóbbi miatt érte támadás a közép-kelet-európai - így a magyar munkavállalókat is (hogy valójában csak erre „utaznak”, dolgozni nemigen szeretnek); illetve a fogadó munkaadó ország politikusai ezzel fejezik ki nacionalista és EU ellenes érzéseiket. A kutatás időpontjában (2018. január) már ismert volt az osztrák kormány azon szándéka, mely szerint az országban dolgozók, illetve legálisan tartózkodók külföldön élő gyerekei után járó szociális juttatások mértékét drasztikusan csökkenteni fogják. A tervzetben azon gyermekek után folyósított családtámogatási ellátásokról volt szó, akik olyan küldő országokban élnek, ahol az osztráknál alacsonyabbak a megélhetési költségek. A kérdéssel már az Európai Bizottság is foglalkozott, és a kezdetektől nyilatkoztak arról, hogy a jelenleg hatályos uniós

szabályozás szerint az unió állampolgárainak ott jár a szociális juttatás, amelyik tagországban dolgozik és ahol járulékokat is fizet, és ezen az alapon nem is kívánják változtatni. Az osztrák kormány szándékát nem az ottan munkaadók motiválták, inkább politikai jellegű szándék volt, de a tények és a jövőbeni ezzel kapcsolatos esetleges lehetőségek miatt - az akkori tudásunk szerint - is valóban fontosnak tartottam megtudni, hogyan vélekednek erről a kérdéstről a magyar munkavállalók. A tervek szerencsére tervek maradtak, és jelenleg ez a program lekerült az osztrák politikai napirendről. Minden esetre ez az eset is felhívja a figyelmet arra, hogy a politikai indíttatású – a vendégmunkát korlátozó – kezdeményezések jelentősen befolyásolhatják a küldő országok munkavállalóinak helyzetét.

A neoklasszikus elméletek szerint a küldő és a fogadó országok (régiók) közötti jövedelmi különbségek, – amelyek a tőke és a munka relatív mennyiségét és a termelékenység eltéréseit okozzák – jelentős mértékben befolyásolhatják a munkaerő migrációs döntését, mely adott esetben hozzájárulhat az országok közötti bérek kiegyenlítődéséhez (Bodnár- Szabó 2014), de legalábbis a bérkülönbségek mérséklődéséhez. A neoklasszikus közgazdaságtan a migrációra globálisan úgy tekint mint az egyén döntésére – saját bevételeinek maximalizálása érdekében, melynek során a munkaerő-migráció célja a lehető legnagyobb jövedelem elérése. A vélelmezhető pozitív egyenleg az elvándorlás irányába tereli az egyént, aki gazdasági helyzetének javítására törekszik (Massey et al 1993). A határmentiség tényéből adódóan a Nyugat-Dunántúl régióban élők – és az ausztriai munkavállalási céllal ide költözők – abban a speciális helyzetben vannak, hogy Ausztriában a magyar bérek többszörösét kereshetik meg (például Ausztriában egy évben 14 alkalommal kapnak bért). A bérezésben tapasztalható jelentős különbség azonban nem az egyetlen eltérés, hiszen a szociális juttatások, társadalombiztosítási ellátások terén is meghatározó – és adott esetben migrációs döntést megalapozó – különbségek tapasztalhatóak.

Első al-hipotézisem szerint a szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból, vagyis nem jelentős azon magyar munkavállalók száma, akik csupán azért vállalnak Ausztriában munkát, hogy a szociális ellátórendszernek köszönhetően többlet-forráshoz jussanak. Az ezzel kapcsolatos helyzet feltárása azért is fontos, mert az utóbbi időben több vád is érte a kelet-közép-európai országokból érkező, ezen belül a magyar, munkavállalókat, hogy fő motivációjuk a szociális juttatások lehetőségeinek kiaknázása migráns munkavállalóként, ami teret adott a célország politikusainak, hogy nacionalista és EU ellenes nézeteiket erre alapozva terjesszék. A

magyar munkavállalók különböző csoportokba sorolhatósága e téren még dominánsabban jelenhet meg, hiszen a szociális juttatások máshogy érintenek egy családos munkavállalót, mint egy egyedülállót.

A kutatás eredménye abból a szempontból is érdekes lehet, hogy a korábbi hazai kutatások, mint például Hardi (2005) vizsgálata is, a legfontosabb motivációs tényezőnek a magyarok ausztriai munkavállalása során a magas jövedelmet mutatta ki, és a szociális juttatások megszerzése – mint motivációs tényező – elhanyagolható volt. Így a friss empirikus kutatással – a valamivel több, mint egy évtizeddel – azelőtti állapot fennmaradását igazolni vagy cáfolni tudjuk, egyúttal láthatjuk, hogyan változtak motivációink. Wasserbacher és Michenthaler (2007) kutatása a hazánkból Burgenlandba irányuló munkaerő-migrációt kutatva megállapította, hogy egyértelműen – a válaszadók 74%-a számára – az Ausztriában megszerezhető magasabb jövedelem a legfőbb motivációs tényező.

Második al-hipotézisem szerint az egyéb indokok másodlagosak, vagyis a migrációs döntés meghozatalakor kevésbé meghatározó az, hogy az adott személynek Magyarországon lenne-e állása, illetve nyelvtanulási szándékkal vállal-e munkát külföldön, vagy a tartós letelepedés lehetősége miatt. Természetesen e tényezők munkavállalói csoportonként eltérők lehetnek. Cseres-Gergely (2003, 2005) az 1990-es évek teljes időszakát vizsgálva megállapította, hogy a költözési szándékban szerepet játszik a munkanélküliség és a bérkülönbség, viszont csak kismértékben magyarázza a migrációt.

Kertesi és Köllő (1997), akik az 1990-es évek elején a területi mobilitást és a belső migrációt ösztönző tényezők kapcsolatát vizsgálták, kimutatták a területi vándorlási statisztikák alapján, hogy a migrációt nem az alacsony munkanélküliség és a nagyobb elhelyezkedési valószínűség befolyásolja, hanem sokkal inkább a prosperáló gazdasági régió vonzó hatása. Juhász (2006) kutatásai alapján a kelet-közép-európai vendégmunkások jelentős részénél a küldő ország taszító faktorai mellett motiváló tényezőként a politikai (26%) és a családi (15%) okok jelentek meg. Kacmarczyk és Okólski (2005) tanulmánya szerint Közép-Kelet-Európában a jelenlegi „migrációs viselkedés” adott országokban vagy országok között három fajta egyensúlyhiány kölcsönhatásainak köszönhető: demográfiai, gazdasági és politikai.

H3

Közepes vagy magas képzettséggel is hajlandóak a magyar munkavállalók képzettségüknél alacsonyabb beosztásban dolgozni.

A Magyar Tudományos Akadémia 2008-as kutatása (Csanády et al. 2008) a képzett magyar munkaerő migrációját vizsgálta tudományterületenként. A tanulmány szerint hazánk uniós csatlakozása jelentősen felerősítette a kivándorlást, ám a kutatóknak úgy tűnt, hogy ez csak egyszeri hatással volt a képzett migrációra. *Én azt feltételezem ezzel szemben, hogy ez a folyamat megállíthatatlanul folytatódik, mégpedig oly módon, hogy a képzett munkaerő célországban végzett tevékenysége – a magasabb anyagi javak megszerzése érdekében – sok esetben akár a képzettségétől eltérő és alacsonyabb kategóriájú feladatok elvégzésében is testet ölthet.*

Bodnár- Szabó (2014) kutatása kimutatta, hogy a kivándorlók száma 2008 óta a korábbi trendnél jóval gyorsabban növekszik, és kizárólag az ingázók vonatkozásában megállapítják, hogy a munkaerő migráció növekedése elsősorban a középfokú szakképesítéssel rendelkezők, valamint az építőiparban, és a vendéglátás- szálláshelyszolgáltatás ágazatban dolgozók között jellemző.

H4

A magyar munkavállalók nem tulajdonítanak fontosságot a megfelelő német nyelvtudásnak.

Egy idegen országban a célország nyelvének ismerete adott esetben elengedhetetlen lehet az érvényesüléshez. Mégis mindenki számos példát tudna hozni a környezetében élőkől itt nálunk az osztrák határ mentén olyan személyekről, akik minimális nyelvtudással, vagy akár a nélkül is megállják a helyüket Ausztriában. Számos kutatás (Hárs 2002, Fassman et al. 2008, Sik 1999) foglalkozik a rendszerváltás utáni helyzettel, a magyar munkavállalók Ausztriában történő helyzetével, képzettségével és nyelvtudásával, de a kutatásom eredményeképpen friss információkat nyerhetek a rendkívül gyorsan változó munkaerőpiacon a magyar munkavállalók nyelvtudásának mostani szintjéről.

H5

A magyar munkavállalók nem tájékozottak az osztrák munkajogi tárgykörben, nincsenek tisztában jogaikkal és lehetőségeikkel.

Wasserbacher és Michenthaler (2007) kutatása a hazánkból Burgenlandba irányuló munkaerő-migrációt kutatva megállapította, hogy a válaszadóknak csupán 37%-a gondolja úgy, hogy mindent megkap a munkaadójától, ami jár neki. A H4 és a H5 hipotézis szoros összefüggésben is van egymással, hiszen a megfelelő szintű nyelvtudás hiányában a migráns magyar munkavállalónak jelentősen korlátozott lehetőségei vannak információhoz

jutni a foglalkoztatásuk jogi, pénzügyi egyéb szabályozórendszerével és tényezőivel kapcsolatosan, így csak az egymás közötti információcsere révén lehetnek sejtéseik arról, hogy mindent megkapnak-e, ami részükre a törvény által biztosított. Az 1. táblázat a kutatási kérdéseim és hipotéziseimet rendszerezi.

1. táblázat Kutatási kérdések és hipotézisek áttekintése

Kutatási kérdések	Hipotézisek	Kapcsolódó elméleti háttér	Empirikus kutatási módszer
K1: Vannak-e jellemző differenciáló tényezők a már Ausztriában dolgozó vagy dolgozni szándékozó magyar munkavállalók között?	H1: A magyar munkavállalók markánsan eltérő csoportokba sorolhatóak ausztriai munkavégzésük során demográfiai jellemzőik és munkavégzésük módja szerint.	Csapó 1999, Rechnitzer 2005, Hárs 2009, Hardi 2009, Kapitány – Rohr 2013, Blaskó 2014, Blaskó et al. 2014, Hárs 2012, Bodnár- Szabó 2014	Kvantitatív kérdőíves adatfelvétel
K2: Igaz-e napjainkban is, hogy az ausztriai munkavállalás elsődleges célja honfitársaink körében a magasabb jövedelem megszerzése?	H2: A munkavállalás indítéka elsődlegesen a magasabb jövedelem megszerzése, mint amit Magyarországon el tudna érni a munkavállaló.	Bodnár- Szabó 2014, Massey et al 1993	Kvantitatív kérdőíves adatfelvétel
K3: Jelentős-e azon magyar munkavállalóknak a száma, akik a szociális juttatások – a hazainál jóval magasabb mértéke – miatt döntenek az ausztriai munkavállalás mellett?	H2a: A szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból.	Hardi 2005, Wasserbacher és Michenthaler 2007	Kvantitatív kérdőíves adatfelvétel
K4: Van-e más domináns indok a bérezésen és esetleg a szociális juttatásokon kívül, ami miatt honfitársaink az ausztriai munkavállalás mellett teszik le a voksukat?	H2b: Az egyéb indítékok másodlagosak: kevésbé jellemző indíték, hogy nincs Magyarországon munkahely, vagy az, hogy a munkavállaló nyelvtanulási céllal vagy letelepedési szándékkal érkezne a célországba.	Cseres-Gergely 2003, 2005, Kertesi és Köllő 1997, Juhász 2006	Kvantitatív kérdőíves adatfelvétel
K5: A képzett/tanult magyar munkaerő hajlandó-e a képzettségéhez képest alacsonyabb beosztásban vagy munkakörben dolgozni?	H3: Közepes vagy magas képzettséggel is hajlandóak a magyar munkavállalók képzettségüknél alacsonyabb beosztásban dolgozni.	Csanády et al 2008, Hárs 2002, Fassman et al 2008, Sik 1999	Kvantitatív kérdőíves adatfelvétel
K6: Igaz-e, hogy a bátor magyarok a német nyelv ismerete nélkül is nekivágnak Ausztriának, hogy magasabb jövedelmet érhessenek el?	H4: A magyar munkavállalók nem tulajdonítanak fontosságot a megfelelő német nyelvtudásnak.	Bodnár- Szabó 2014	Kvantitatív kérdőíves adatfelvétel
K7: Tisztában vannak vajon a magyarok a célország munkajogi szabályozó környezetével?	H5: A magyar munkavállalók nem tájékozottak az osztrák munkajogi tárgykörben, nincsenek tisztában jogaikkal és lehetőségeikkel.	Wasserbacher és Michenthaler 2007	Kvantitatív kérdőíves adatfelvétel

Forrás: Saját szerkesztés (2017)

II. A módszertan

Disszertációm középpontjában az empirikus vizsgálat áll, ezt alapozza meg a szakirodalom áttekintése és feldolgozása, valamint a statisztikai elemzés. A másodelemzés adott elég ismeretet az empirikus vizsgálatban feltett kérdések és hipotézisek megfogalmazásához. Az empirikus vizsgálat célja a migrációs hajlandóság vizsgálata egy mintavétellel kiválasztott populációban, kérdőíves felméréssel. Az empirikus vizsgálatban gyűjtött információk (válaszok) feldolgozása révén az empirikus vizsgálat eredményét kaptuk meg, amelynek segítségével a hipotézisek igazolását vagy cáfolatát adhattuk meg, valamint olyan új ismeretekhez is jutottunk, amelyek a téma alapirodalmát is gazdagítják. A folyamat során állandó oda- és visszacsatolás volt szükséges az eredmények értékeléséhez, az előzmények magyarázatához, felülvizsgálatához vagy adott esetben további szakirodalmak bevonásához a kutatásba. A 2. táblázat a disszertációm módszertani eszközeinek rendszerét mutatja be:

2. táblázat A disszertáció módszertani eszközeinek rendszere

Kutatás alapstruktúrája	Kutatási területek	Kutatási feladatok	Módszerek
Megalapozó ismeretek (másodelemzés)	Szakirodalom	Történelmi-politikai-társadalmi-gazdasági folyamatok. Elméletek.	Kiválasztás, hólabda, internet
	Statisztikai adatok	Fő témakörök kijelölése, tér és idő lehatárolása	Adatmerítés és feldolgozás módszerei, illusztrálás (táblázatok, ábrák, térképek)
KIINDULÓPONT	AZ EMPIRIKUS KUTATÁS KÉRDÉSEI ÉS HIPOTÉZISEI		
Empirikus vizsgálat	Migrációs hajlandóság vizsgálata	Mintavétel Kérdőívezés Feldolgozás	Fókuszcsoport Kérdőív kérdései SPSS, keresztábrák, faktor-és klaszter analízis
VÉGEREDMÉNY	Kérdőívek adatainak eredményei. Válasz a feltett kérdésekre és a hipotézisek bizonyítása/elvetése. Új ismeretek a magyar munkavállalókról Ausztriában.		

Forrás: Saját szerkesztés, 2018

Hangsúlyoznom kell, hogy *a módszertani rész kétszer szerepel a dolgozatomban*. Jelen részben átfogóan összefoglaltam a dolgozat felépítéséhez, a téma kibontásához alkalmazott módszereket.

A másodelemzéshez szükséges szakirodalom gyűjtése a témaválasztást követően folyamatos volt: egyrészt a kutatást megalapozó szakirodalmak, korábbi kutatási eredmények megismerésére volt szükség annak érdekében, hogy a tárgykörben szükséges alapvető ismeretanyag a rendelkezésemre álljon, másrészt a publikálások során is az ott aktuális kutatásokhoz szükségesek voltak. A disszertáció megírása során a korábban feldolgozott szakirodalom bővítése valósult meg, fókuszban a saját kutatási kérdéseimmel és hipotéziseimmel. A szakirodalmi merítéseket főként *hólabda módszerrel* valósítottam meg, vagyis az olvasott szakirodalmakban hivatkozott további, számomra érdekes irodalmat vettem kézhez, vagy olvastam el az interneten anyanyelvem mellett németül és angolul. Szombathelyi voltomra tekintettel elsősorban a Berzsenyi Dániel Megyei és Városi Könyvtár székeit koptattam, de természetesen a Széchenyi István Egyetem Egyetemi Könyvtárában is sok időt töltöttem. Az interneten a fontos folyóiratokra és az egyéb szakirodalomra kutattam rá, általában mindig egy-egy témakör feldolgozásához kerestem anyagokat.

A másodelemzés során számos hazai és nemzetközi statisztikát dolgoztam fel magyar, angol és német nyelven, melyeket különböző publikációk megírása során is felhasználtam, illetve integráltam a disszertációmba. Ezek főbb merítési forrásai a következők:

- Központi Statisztikai Hivatal adatbázisai
- TÁRKI adatbank
- EUROSTAT statisztikák
- SEEMIG projekt eredményei
- Arbeitsmarktservice Österreich statisztikái
- Statistik Austria statisztikái
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger statisztikái
- Österreichischer Integrationsfonds statisztikái
- Wirtschaftskammern Österreich statisztikái
- Arbeiterkammer Österreich statisztikái

A statisztikai adatok feldolgozása *egyszerű statisztikai módszerekkel* történt, céljuk elsődlegesen a hazai és osztrák/nemzetközi statisztikák releváns adatainak kinyerése,

továbbá azok önálló és összehasonlító vizsgálata, egyezőségek vagy ellentmondások feltárása volt. A statisztikai adatok feldolgozására, illusztrálására táblázatokat, grafikonokat készítettem.

A dolgozat *empirikus részéhez tartozó módszertani fejezetben* a 2. táblázat megfelelő ablakai ki lesznek „nagyítva” a módszertani elemek részletezéséhez. Erre azért van szükség, mert egyrészt a dolgozat terjedelméből és felépítéséből adódóan tartalmilag túl messze került volna az empirikus résztől, másrészt mert a módszertan az empirikus részben fontos magyarázó erővel is bír. Kevésbé fontos indok, de tény, hogy a módszertan 2. táblázatában való részletesebb ismertetése túlzottan kitágította, egyúttal torzította volna az összképet. Az empirikus kutatást *primer kvantitatív kérdőíves kutatással* valósítottam meg, melynek eredményei számszerűsíthetőek és általánosíthatóak a vizsgált alapsokaságra. A kapott adatokat statisztikai módszerekkel elemeztem. A *mintavételi technika kvótás mintavétel* volt, az elemzés során az *SPSS 22.0 statisztikai programcsomag* segítségével kódoltam az adatokat és végeztem el a releváns statisztikai elemzéseket. A kvantitatív kutatás esetében *faktorelemzést és klaszterelemzést* alkalmaztam.

III. A migráció fogalmi rendszerének áttekintése

A migráció mint fogalom számos tényezőből tevődik össze, melyből kifolyólag osztályozása és csoportosítása nem rendelkezik egy általánosan elfogadott tudományos modell rendszerrel. A különböző tudományágak különböző szempontok alapján vizsgálják és értékelik a vándorlást. A földrajztudomány szociál- és közlekedés geográfiai megtámasztással kutatja, a demográfia a népességek összetételének változásai alapján értékeli, míg a szociológia az ok-okozati összefüggéseket boncolgatva elemzi a migráció eredményeképpen kapott értékeket. A különböző megközelítések mindegyike azonban a migráció fogalmi- és célrendszeréhez lakóhely változtatási szándékot és motivációs/kényszerűségi szempontot társít. A migráció dimenzióit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy nem csak a diszciplínák megközelítése sokrétű, de maga a migráció mint cselekmény is több elemre bontható. A migráció eltérő típusokkal, kiváltó okokkal, szándékkal, szabályszerűséggel, gyakorisággal stb. rendelkezik, melyek adott esetben választ adnak a vándorlási aktus megvalósulásának miértjére is. *Disszertációmban kizárólag a munkaerő migrációval foglalkozom, azon belül is a Nyugat-Magyarországról Ausztriába irányuló vándorlással, és csak a legális munkavállalással.*

A migráció napjainkban az egyes nemzetgazdaságok teljesítőképességét befolyásoló tényezővé vált, hiszen adott ország makrogazdaságát a migráció – annak irányától függetlenül – különböző mértékben és irányban befolyásolja (Roman 2012). Josifidis és kutatótársai (2012) szerint a migráció olyan komplex jelenség, amit kiválasztott keretrendszerre alapozva lehet csupán vizsgálni. A migráció növelheti, vagy adott esetben csökkentheti az adott ország gazdasági teljesítményét, a munkaerő-migráció Európában sokszoros szociális és gazdasági hatású, mely pozitív és negatív hatást is kifejthet (Roman 2012). A nemzetközi migráció okai igen széles körűek lehetnek, de napjainkban a munkahely-kereséssel összefüggő migráció dominál.

1. A migráció definíciója

A migráció adott népesség térbeli mozgása, melynek különböző *dimenziói vannak. Térbeli szempontból*, amikor a népességmozgás részeként egy adott országon belüli vándorlásról beszélünk, – mint példának okáért egy alföldi városból egy Vas megyei városba való költözésről – akkor belső (intern) migrációs aktivitást láthatunk, szemben például a magyar honból Ausztriába való elvándorlás esetében, ami külső (extern) típusú migrációs cselekmény. Vagyis utóbbi esetében beszélünk nemzetközi migrációról, ahol a küldő (coo – country of origin) és a fogadó (cod - country of destination) országok esetében

valósulnak meg a vándorlások. Ez jogi szempontból sokkal problematikusabb, hiszen míg egy adott országon belüli szabad mozgás a világ legtöbb nemzetállamában alkotmányos alapjog, addig a határokat átlépő vándorlás sok esetben bonyolult folyamat (az EU-n belül egyike a négy alapszabadságnak). Az extern típusú migráció esetében további részletezést jelent térbeli szempontból a kontinentális vs. interkontinentális kategória (Cseresnyés 1996). Egyes kutatók szerint a belső migráció igazából csak az első lépés a nemzetközi elvándorlás felé, és társadalmi, szociológiai szempontból sem szembesülünk jelentős eltérésekkel ezen migránsok között (DeWind, Holdaway 2005), a térbeli megoszlás közötti éles határ hiánya pedig megfelelően alátámasztható a Szovjetunió szétszakadásával jelentkező migrációs folyamatokkal (Han 2000). Logan (1992, in Rédei, Kobilka 2003) a migrációs mozgás négy változatát határozta meg, melynek során az egyén a fejlettből a fejlett vagy a kevésbé fejlett régióba, a fejlődőből a fejlettbe vagy a fejletlen régiók között vándorol. A vándorlás fő célja a jobb életminőség elérése, mely adott esetben több lépcsőben valósulhat meg. A mozgás térbeli iránya folyamatosan változhat.

Az időtartam dimenzió kapcsán a tervezett migrációs időtáv meghatározásában hazánk 2004-es uniós csatlakozásának, a 2008-as gazdasági világválság kirobbanásának, Ausztria 2011-es teljes munkaerőpiaci nyitásának, a globalizációnak és a turbulenssé vált mindennapjainknak köszönhetően csupán két évtizeden belül is jelentős különbségek figyelhetők meg a hazai kutatók megítélésében. Cseresnyés 1996-ban még két idősíkra bontotta a migrációt: az első a korlátozott vagy időszakos vándorlás esete - ide sorolva a szezonmunkát is-, míg a másik a tartós avagy folyamatos elvándorlás - ide sorolva a ki-, illetve bevándorlást és a letelepedést (Cseresnyés 1996). Napjainkban a szakirodalom három részre bontva megkülönböztet rövid távú tartózkodást, hosszú távú tartózkodást és végleges szándékú letelepedést vagy elvándorlást. A rövid távú migráció esetében egy adott – többnyire előre eltervezett rövid – időre megy például a munkavállalási céllal a migráns egy célországba munkát vállalni, mely időtáv nem haladja meg az egy évet. Természetesen itt is több nézet ütközik, Cholewinski (1997) a munkavállalók mellett a tanulási céllal érkezőket és a szakértőket is ide sorolja. A hosszú távú külföldi munkavállalás esetében a kint tartózkodás időtartama meghaladhatja a 12 hónapot, azonban a munkavállaló eltökélt a hazatérésben, és azt pár éven belül meg is valósítja. Végleges szándékú elvándorlás esetében a küldő ország állampolgára nem tér haza az anyaországába, hanem a fogadó országba emigrál. Rédei és Kobilka (2003) a nemzetközi migrációs folyamatokat az alábbi idősíkokon kezelik:

- a) rövid tartózkodás: a termelés nemzetközi jellegének megfelelően a személy egy másik országban rövidebb ideig, - adott helyen tartózkodik.
- b) huzamos tartózkodás: egy adott célnak megfelelő tartózkodás teljesülése esetén a személy a célországban tartózkodhat szerződéses munkavállalási alapon meghatározott időszakban; vagy átmenetileg, kiküldetésben lévő munkavállaló; vagy illegálisan valahol tartózkodó, adott esetben 'időn túl tartózkodó' személy, aki a tartózkodási engedélyben rögzített időtartam lejáratát követően nem tér vissza a küldő országba.
- c) végleges szándékú letelepedés, bevándorlás vagy 12 hónap időtartamot meghaladó célországi tartózkodás.

A *tartózkodás hosszúsága és gyakorisága* alapján Boden és Rees (2008) három kategóriát különböztet meg. Az első kategóriába tartoznak a látogatók, akik három hónapnál rövidebb ideig tartózkodnak a célországban. A második kategória a rövidtávon célországban tartózkodóké, akik nem turisztikai, gyógyászati, látogatási vagy vallási célból költöznek a tartózkodási helyüktől eltérő országba, és a célországban tartózkodási idő meghaladja a három hónapot, de nem haladja meg az egy évet. A harmadik kategóriába azok tartoznak, akik legalább 12 hónapra megváltoztatják a szokásos tartózkodási helyüket. Rosemann (1971) a térbeliség és az időtényező kombinációja révén két kategóriát határoz meg: a részleges- és a teljes elmozdulásos migránsok kategóriáját. A részleges elmozdulások esetében az adott nap egy részében kerül csak sor térbeli mobilitásra, míg teljes elmozdulás esetében napi vagy heti rendszerességgel.

Terjedelem szempontjából – vagyis a migráció folyamatában részt vevő személyek száma szerint – egyéni, csoportos vagy tömeges migrációról beszélhetünk. A munkaerő-vándorlás leggyakoribb formája az egyéni migráció, a csoportos munkaerőmozgások ritkábbak, de nem példa nélküliek, főleg bizonyos gazdasági szegmensekben, amelyek munkaerőhiányát oldják meg külföldi munkaerővel. A tömeges migráció szinte mindig valamely külső kényszerítő tényező hatására megy végbe.

A *kiváltó okok kényszerűsége vs. önkéntessége* is meghatározhatja az egyén döntését. Előbbi esetében saját elhatározásból kerül sor a vándorlásra, és napjainkban elsősorban valamely gazdasági előny megszerzése készteti rá az egyéneket, míg utóbbi kapcsán az egyén vagy közösség kényszerűségéből – rajta kívülálló okok miatt – kényszerül migrációra. A kényszerűség kapcsán a szakirodalom számos válfajt említ. Cseresnyés (1996) szerint ide elsősorban az eltérő háttérű üldözések és a negatív diszkrimináció

tartozik, melyek lehetnek vallási, etnikai és politikai okok, továbbá háborúk. Petersen (1964) tovább megy, és a kiváltó okok esetében 3 fajtát különböztet meg: a szabad elhatározásból született elvándorlást, az ösztökélt (impelled) migrációt és a kényszerítettet. Rédei és Kobolka (2003) humanitárius befogadásnak definiálja a kényszerített migráció eredményeképpen a célországban menedéket kérők (politikai diszkrimináció alapján kérik befogadásukat) és a menekültek (vallási- politikai- háborús okok miatt) befogadását.

A migrációt kiváltó okok kényszerűsége vs. saját önkéntes döntés alapján történő megvalósítása több esetben természetesen keveredhet egymással – Sik (1999) ezt a kényszer és lehetőség sajátos kombinációjának nevezi –, és az eredeti migrációs szándék vagy motiváció is megváltozhat az idők folyamán, példának okáért valaki politikai hatásra valósíthatja meg az elvándorlást, majd gazdasági okok miatt dönt a maradás mellett a célországban. Az önkéntes migráció szándékának háttérében döntő többségben a tanulás és a munkavállalás áll. Richmond (1993) proaktív és reaktív migránsok közötti különbségtételt alkalmaz a strukturáló (gazdasági, társadalmi, politikai stb.) hatások alapján, melyek vagy előmozdítják, vagy korlátozzák a migrációs aktivitást.

Jogi aspektusból a migráció lehet legális vagy illegális, annak tükrében, hogy a migrációs aktivitásban érintett személy az országok közötti határok átlépéséhez rendelkezik-e az adott ország területére történő belépéshez és az ott tartózkodáshoz, vagy adott esetben a munkavégzéshez szükséges okmányokkal és engedélyekkel. Taran (2000) a belépés és a munkavállalás illegalitása alapján nem-dokumentált vagy irreguláris migránsoknak, illetve legálisan munkát vállaló külföldieknek titulálja az érintetteket. Meissner (1992) a jogi és munkaerőpiaci státuszt is figyelembe veszi a kategorizálásnál, melynek során a jogilag befogadott személyek között a bevándorlókat és a nem bevándorlókat különbözteti meg, amikor a nem bevándorlók közé sorolja a diákokat, kutatókat, szakértőket.

Migráción – a dimenzióktól függetlenül – azokat a vándorlásokat értjük, melyek lakhelyváltoztatással járnak. A lakhelyváltoztatás tényének hangsúlyozása azért meghatározó eleme a migráció fogalomkörének, mivel egy adott országhatár átlépése turisztikai céllal is történhet, szemben a migrációval, ahol Rédei és Kobolka (2003) szerint a legjellemzőbb célok a munkavállalás és jövedelemszerzés, a tanulás, családi élet stb. Treibel (1993) definíciója a lakókörnyezet változtatása mellett társadalom-váltásról is beszél, illetve beemeli az időtartam dimenziót, mely szerint a váltás időlegesből tartóssá

válí. Ez a definíció – álláspontom szerint – csak extern migráció esetében alkalmazható, tekintettel arra, hogy intern migráció esetén adott országon belül nem kerül sor társadalomváltásra. Továbbá, véleményem szerint, időleges lakókörnyezet változtatás is tekinthető migrációnak mindkét térbeli dimenzió esetében, noha Treibel nézete megegyezik az ENSZ migránsokkal kapcsolatos 1981-es ajánlásával. Mivel az ENSZ olyan személyt definiál migránsnak, aki több mint egy évet tartózkodik külföldön; és külön csoportba sorolja a rövidtávú munkaerő migránsokat, akik például turisztikai céllal vagy idegenmunka kapcsán váltanak átmenetileg lakhelyet.

Nézetemet támasztja alá a Magyar Tudományos Akadémia migrációs munkacsoportjának elemzésében (2015) használt definíció is, ami szerint migránsok azok a személyek, akik hosszabb (általában három hónapot meghaladó) tartózkodás céljával érkeznek külföldről egy adott országba. Az MTA definíciója már három hónapra redukálja a célországban való tartózkodás időkorlátját, ráadásul hosszabbnak tekinti az ezt elérő és/vagy meghaladó időszakot. Az ENSZ azokat az egyéneket tekinti nemzetközi migránsoknak, akik eltérő országban élnek, mint ahol születtek (ENSZ 2015), miközben a letelepedési célú – nem kényszerített – bevándorlás során napjainkban a migránsok nagy része családgyesítéssel érkezik a célországba (Stalker 1994). Bálint és Gödri (2015) definíciója szerint a vándorlás különböző távolságú és tartósságú elmozdulásokat jelentő, ismétlődő jellegű esemény, mely egyszerre érint két földrajzi helyet, a kibocsátó és a fogadó célterületet. A migráció révén szerintük megváltozhat a népesség térbeli eloszlása, valamint ezzel összefüggésben egy adott terület társadalmi, demográfiai összetétele és potenciális erőforrásai is. Úgy gondolom, hogy definíciójuk hiányos, tekintettel arra, hogy a vándorlás adott esetben kettőnél több földrajzi helyet is érinthet, hiszen a küldő és fogadó ország földrajzi adottságaitól függően több tranzitország is közéjük ékelődhet, ahol a migráns adott esetben csak minimális vagy rövid időt tölt el, akár vállal munkát, akár menekültként vesz részt a migrációs cselekményben, vagyis legalább két földrajzi helyet érinthet. Salt (2001) is háromszereplős folyamatnak definiálja a migrációs aktivitást, melyben maga az egyén, illetve a küldő és a fogadó ország érintett. Ekéné, Dövényi (2010) meghatározása szerint akkor beszélhetünk migrációról, ha a földrajzi mobilitás lakóhelyváltogatással jár együtt, mely alapján a migráció a térbeli mobilitás egy formája, de különbözik az ingázástól, mely ebben a vonatkozásban olyan fajta térbeli mobilitás, mely munkába járás céljából a településhatár átlépésével valósul meg (vagyis szintén beszélhetünk extern és intern típusról).

Definíciójuk, álláspontom szerint, csak nemzetközi migráció esetén érvényes, hiszen intern vándorlás esetén (országhatáron belül) nem merül fel célországba költözés, ebben a helyzetben viszont számos földrajzi helyszín érintése megtörténhet. Definíciójuk további hibája, hogy mivel nemzetközi migráció esetén a küldő és a fogadó országot is érinti, mindkét területén végbe mehetnek változások. Illés (2000) szerint négy feltétele van az ingázás kialakulásának: a szabad munkaerő rendelkezésre állása adott településen (küldő), betöltetlen állás a céltelepülésen, megfelelő közlekedési kapcsolat a két érintett település között, mely révén a munkaerő képes elérni a munkahelyét a céltelepülésen, míg az utolsó feltétel, hogy a települések közötti távolság miatti utazási időkénszner elviselhető legyen az ingázó számára. Úgy gondolom, hogy Illés feltételrendszere túlzottan optimista, hiszen az utolsó eleme csak ideális esetben lehet feltétele az ingázási folyamat létrejöttének, a kényszerből ingázó munkavállaló sok esetben nem mérlegelheti egy számára felkínált pozíció betöltését, amennyiben azon a megélhetése múlik. /Az ingázást részletesen disszertációm elméleti részének végén tárgyalom./

Böhm és Pál (1985) leegyszerűsített közgazdaságtani definíciója a rendszerváltozás előtt még teljes mértékben helytálló volt, hiszen álláspontjuk szerint a munkaerő kereslet és kínálat területi egyenlőtlensége váltja ki az ingázást. Barta (1994) elmélete szintén a szocialista időszak lehetőségeit és korlátait számba véve deklarálja, hogy a munkaerő gyakorlatilag részben mobilizálható tényező, - mely nagymértékben függ a munkát keresők és a felkínált munkahelyek számának az arányától -, ugyanakkor kijelenti, hogy a munkát keresőknek egy nem elhanyagolható része semmilyen körülmények között nem mobilizálható. Barta álláspontja, Böhm és Pál definíciójával együtt, az adott kor szellemiségét hűen tükrözi, de úgy gondolom, hogy napjainkban nem felelnek meg a valóságnak. A multinacionális vállalatok telephelyválasztási döntéseiben továbbra is meghatározó fontosságú ugyan a feladat ellátásához szükséges szabad vagy akvirálható munkaerő rendelkezésre állása, de azok nem kizárólagos szempontok, és véleményem szerint egyre kisebb arányban beszélhetünk olyan munkavállalókról, akik egyáltalán nem mobilizálhatóak. Ebben a vonatkozásban kiválóan alkalmazható Rédei (2010) meghatározása, aki szerint a globalizációval a migráció jelentősége tovább növekedett, hiszen mivel a célország a migráns munkaerőt (és a migrációt globálisan) a gazdaság új forrásának tekinti, amely révén a termelés rugalmasabbá válhat, a hatékonyság növekedhet. Borjas (2000) definíciója szerint a migráció fogalma a népesség mozgását, vándorlását jelenti valamely országon belül, illetve átköltözést, áttelepülést egy adott országból egy

másikba, vagyis a migráció – szűkebb értelemben véve – a földrajzi helyváltoztatással egyenlőnek tekinthető.

2. A munkaerő-migránsok meghatározása

Munkaerő-migráns minden olyan személy, aki valamilyen tevékenységet ellenszolgáltatásért cserébe végzett, végez vagy fog végezni egy olyan államban, amelynek ő nem állampolgára (ENSZ 1990). Az ENSZ meghatározás a migráns munkavállalókra további alábontást is tartalmaz:

- a) határ menti ingázók azok a munkaerő-migránsok, akik megőrzik állandó lakóhelyüket egy szomszédos államban, ahová rendszerint naponta vagy legalább hetente egy alkalommal hazatérnek.
- b) idénymunkás az a migráns munkavállaló, akinek a munkája annak természeténél fogva időszakos feltételektől függ, és azt csak az év bizonyos időszakában tudja elvégezni.
- c) tengerész (seafarer) – ami magában foglalja a halászokat – az a munkaerő-migráns, aki olyan hajó fedélzetén alkalmazott, amely hazájától eltérő államban van bejegyezve.
- d) a nyílt tengeren lévő létesítményen dolgozó migráns munkavállaló olyan személy, aki egy olyan állam fennhatósága alá tartozó tengeri létesítményen dolgozik, melynek nem állampolgára.
- e) vándorló vagy kóborló (itinerant worker) migráns munkavállaló az a személy, akinek állandó lakóhelye egy bizonyos államban van, azonban egy másik államba vagy államokba kell többször rövidebb időre utaznia a foglalkozásának köszönhetően.
- f) projekthez kötött migráns munkavállaló az a személy, akit a munkaadója egy adott államban meghatározott időig foglalkoztat, annak érdekében, hogy kizárólag egy bizonyos projekten dolgozzon abban az államban.
- g) a célzott munkakörű (specified employment) migráns munkavállaló meghatározás olyan személyre vonatkozik, aki:
 - i. a munkaadója által korlátozott és meghatározott időre egy adott államba kerül, hogy ott speciális feladatot lásson el, vagy töltsön be tisztséget; vagy
 - ii. aki korlátozott és meghatározott ideig részt vesz valamilyen munkában, amihez professzionális, kereskedelmi, technikai vagy más magasszintű szakképzettség kell; vagy

- iii. a munkaadója kérésére a munkavállalás államában korlátozott és meghatározott időre részt vesz egy munkában, melynek természete ideiglenes vagy rövid, és akinek az engedélyezett ott-tartózkodás lejáratakor el kell hagynia az országot, ahol a munkát végezte, vagy adott esetben még korábban, amennyiben a munkavállaló már nem látja el azt a speciális feladatot vagy nem tölti be a tisztséget, vagy nem vesz részt a munkában.
- h) az önfoglalkoztató migráns munkavállalók olyan személyek, akik az alkalmazotti státuszú kereső tevékenységtől eltérő tevékenységet folytatnak, és aki a jövedelmét alap esetben önállóan, vagy családtagjaival közösen dolgozva keresi meg, illetve minden olyan migráns munkavállaló, aki a foglalkoztatás államában a vonatkozó törvények vagy bilaterális vagy multilaterális egyezmények alapján önfoglalkoztatónak minősülnek.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO 2007) definíciója szerint a munkaerő-migráció az emberek azon – egyik helyről a másikra – történő vándorlása, melynek során céljuk munkavállalási célból vagy annak érdekében, hogy munkát találjanak. A nemzetközi migrációban érintett országok vonatkozásában megkülönböztetik a küldő és a fogadó- vagy más néven célországokat. A szervezet migránsok jogairól szóló kézikönyve szerint azóta létezik a munkaerő-migráció, – mely aktivitás során az emberek hazájukat elhagyták annak érdekében, hogy máshol találjanak munkát – amióta a munka ellenértékeként fizetség jár. A szervezet a munkaerő-migráns fogalmát úgy definiálja, mint olyan személyt, aki egyik országból a másikba vándorol - vagy vándorolt – abból a megfontolásból, hogy ott nem önfoglalkoztatottként munkát vállaljon, ide értve minden olyan személyt is akit jogszerűen migráns munkavállalóként azonosítottak (ILO 2007).

3. A munkaerő migráció hatásai

A munkaerő vándorlásának a küldő és a fogadó országok vonatkozásában különböző hatásai és eredményei lehetnek, a migráció áramlásától, összetételétől és karakterisztikájától, valamint a migráns munkavállalók képességeitől, életkorától, nemétől és a fogadó országban fennálló munkaerőpiaci helyzettől függően (ILO 2007). Álláspontom szerint a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet definícióját ki kell egészíteni egy igen fontos elemmel, mégpedig a migránsok motiváltságának fokával, hiszen lehet valaki fiatal és életerős megfelelő képességekkel, ha kevésbé motivált teljesen más outputtal számolhatunk részéről, mint azon személy esetében, aki adott esetben idősebb, kevésbé képzett, de mindent elkövet annak érdekében, hogy megfeleljen az elvárásoknak.

A migrációs cselekményben érintett mindkét ország profitálhat a munkaerő vándorlásából adott körülmények között, főleg az olyan képzett munkaerő érkezésével, amely hiányszakmákba történő pótlást jelent. Függetlenül a migránsok képzettségétől, a képzetlen munkaerő is lehet keresett, hiszen például a mezőgazdaságban bizonyos államokban elkerülhetetlen a külföldi munkaerőre való támaszkodás. A bevándorlás az előregedő társadalmak problematikájára is részleges megoldást jelenthet, annak érdekében, hogy a munkaerőpiac stabilitása fenntartható maradjon. Taylor (2006) a nemzetközi migrációt és a gazdasági fejlődést vizsgáló elemzésében kifejti, hogy a kérdéskör ellentmondásokkal tarkított és puzzle-jellegű, melynek részeként a sorrendiség kapcsán a tyúk és a tojás kérdésköre is előtérbe kerül: a fejlődés formálja a migrációt, a migráció pedig befolyásolja a fejlődést oly módon, mely sok esetben teljesen elkerüli a kutatók figyelmét. A migráció fejlődésre gyakorolt hatásának elemzése kapcsán a kutatók számára komoly problémaként értékeli azt a tényt, hogy a gazdasági fejletlenség is migrációra ösztönöz.

Nem szabad a migráció multiplikátor hatásairól illetve a hozadékaról sem megfeledkeznünk, hiszen a külföldön dolgozó állampolgárok hazautalásai javítják a folyó transzferek egyenlegét, továbbá tudás-átadásra kerül sor, tudományos- és üzleti kapcsolatok épülnek ki (Beine et al. 2008). Számos migráns gazdagodik külföldi munkahelyén, munkájából kifolyólag új tapasztalatokkal vesz részt továbbképzéseken vagy szerez üzleti- tárgyalástechnikai rutint. Mindezt a tudást hazájába visszatérve alkalmazni és kamatoztatni tudja, noha Kwok, Leland (1982) szerint a hazatérők aránya alacsony, melynek legfőbb oka a kevés munkalehetőség a kibocsátó országban, a fizetések alacsonyabbak a külföldön megszerezhető jövedelemhez képest, a jobb életminőség és egyéb nem gazdasági tényezők is szerepet játszanak. A gazdasági motiváció annyira erős, hogy a hazatérők aránya annak ellenére alacsony általában, hogy a bevándorló a célországban – egész életútját tekintve – munkabére vonatkozásában csak felzárkózni tud, de még saját munkavállalói életútja végén sem éri utol bérben a hazai „benntulott” fizetési szinteket (Magas 2007). A brain drain – brain gain jelenséggel a későbbiekben részletesebben is foglalkozom. A 3. táblázat a munkaerő migráció lehetséges előnyeit és hátrányait szemlélteti a küldő- és a fogadó ország szemszögéből.

3. táblázat A munkaerő migráció lehetséges előnyei és hátrányai a küldő- és a fogadó országok szemszögéből

ÉRINTETT	KIVÁNDORLÁS (küldő ország)		BEVÁNDORLÁS (fogadó ország)	
	lehetséges előnyök	lehetséges hátrányok	lehetséges előnyök	lehetséges hátrányok
Migránsok vagy egyének	<ul style="list-style-type: none"> · foglalkoztatás · nagyobb bevétel · képzés, tanulás · új kulturális tapasztalatok · új emberek megismerése 	<ul style="list-style-type: none"> · folytonosság megszakad; · rangidősség eltűnik · rossz munkahelyi- vagy életkörülmények · alacsonyabb tisztség; képességek elvesztése · rasszizmus és/vagy diszkrimináció · elszakadás a családtól; káros hatás a gyerekekre 	<ul style="list-style-type: none"> · Működő szolgáltatások; lehetőség, hogy a nők ne térjenek vissza a munkaerőpiacra · olcsóbb áruk és szolgáltatások · gazdagabb kulturális élet · Tapasztalatszerzés lehetősége más országokról 	<ul style="list-style-type: none"> · Verseny az állásokért · a kevésbé képzettek elszigetelődése · alacsonyabb helyi bérek · telített iskolák · idegen nyelvek és szokások
Cégek	<ul style="list-style-type: none"> · hazatérő migránsok készségei · hasznos termelő üzletág a HR cégeknek · extra üzleti lehetőség a telcom és a turizmusban érdekelt vállalatoknak 	<ul style="list-style-type: none"> · képzett munkaerő elvesztése · munkaerőhiány ami béremelést indukál 	<ul style="list-style-type: none"> · olcsóbb és rugalmasabb munkaerő · változatos munkaerő kínálat · nagyobb piacok és méretgazdaságosság 	<ul style="list-style-type: none"> · kevésbé tartós munkaerő · bizonyos munkakörökben külföldi munkaerőtől való függőség
Az egész ország vonatkozásában	<ul style="list-style-type: none"> · csökkenő nyomás a népességszám vonatkozásában · alacsonyabb munkanélküliség · devizában történő hazautalások · a visszatérők tudása és készségei · transznacionális közösségek építése 	<ul style="list-style-type: none"> · fiatalabb korosztály elvesztése · visszatérőkkel való törődés · potenciális termelésbeni- és adóbevétel kiesés · agyészívás és a jobb munkaerő elvesztése · szociális szakadás és elvándorlási kultúra · növekvő egyenlőtlenségek 	<ul style="list-style-type: none"> · népesség fiatalítása · nagyobb munkaerő-állomány · alacsonyabb infláció · magasabb GDP · migráns befektetők által behozott tőke · agygyarapodás · változatosabb és energikusabb népesség · fiatalabb munkavállalók adóbevételei 	<ul style="list-style-type: none"> · szociális törés · a technológia fejlődésének késedelme · növekvő bevétel egyenlőtlenségek · integrációs programok költsége · több szociális rétegződés · bevándorlók gettói · növekvő szociális- és jóléti juttatások

Forrás: ILO (2007): Migrant Worker's Rights alapján saját szerkesztés és fordítás

Magas (2007) egy egyszerű példán keresztül mutatja be a migrációt és a jóléti hatásokat a munkaerőpiacon. Egy adott alacsonyabb jövedelmű keleti és egy adott magasabb jövedelmű nyugati országot, valamint a migrációs hatások vonatkozásában jól

leírható kiindulási pontot alapul véve megállapítja, hogy a küldő országból a munkaerő a jóval magasabb bérkülönbséget észlelve útra kel, hogy a célországban munkát vállaljon. A migráció eredménye az lesz, hogy a küldő országban a munkaerő-kínálat csökkenésével nő a munkabér, a fogadó országban viszont a bevándorló migráns munkavállaló megnöveli a munkaerő-kínálatot, ezért ott lenyomja a bérszínvonalat – ami elsősorban az alacsony hozzáadott értékű ágazatokban igaz. A migráció nyomán a küldő országban maradottaknak megnő a munkabére a kínálat csökkenésével. A fogadó ország csökkent munkabére és a küldő ország megemelkedett munkabére közötti különbséget mint a migráció szinte kivédhetetlen és mindenképpen jelentkező tranzakciós, pszichikai és az útiköltséget is tartalmazó vonzerőként definiálhatjuk (Magas 2007).

A migráció nyertes csoportjai így – elmélete szerint – az otthon maradó munkások lesznek munkabérük emelkedése miatt, illetve a célország munkaadói, tekintettel arra, hogy a migráns munkaerő beáramlása révén a munkaerő-kínálat megnövekszik, ami az ottani bérszínvonalat lefelé mozdítja el. A modell szerint a küldő ország munkaadói vesztesnek tekinthetők, hiszen csökkenő kínálat mellett nagyobb munkabért kell kifizetniük. Bratsberg és kutatótársai (2010) szintén megállapították, hogy amennyiben egy adott iskolai végzettség és életkor által meghatározott „kvázi” munkaerőpiacon megnő a migráns munkavállalók aránya, akkor a hazai munkavállalók bére és foglalkoztatottsága is csökken. Több kutató szerint, akik egyes nemzetek bevándorlási hatásait vizsgálták (Borjas et al. 1997, Abowd-Freeman 1991, Bloom et al. 1994), a szabadabb munkaerőmozgás az országok közötti bérszínvonalat kiegyenlítettebbé teszi, és a migráns munkaerő megjelenésével szembesülő hazai (bennszülött) munkavállalók nem szenvednek el bérszínvonal-csökkenést, mert a fogadó országba érkező migráns munkavállalók többnyire olyan munkákat vállalnak el, amelyeket a hazaiak nem vagy csak ritkán.

A migráns munkavállalók által betöltendő álláshelyek minőségét Piore (1979) is a hazai lakosság számára kevésbé vonzóan minősítette. Hong és McLaren (2015) a bevándorlás munkaerőpiaci és gazdasági kérdéseit vizsgálva rögzítik, hogy a migráció a fogadó országban munkahelyeket generál, a bevándorlás által indukált szolgáltatás iránti kereslet révén. Hárs (2015) publikációja is ezt támasztja alá, mely szerint a bevándorlás révén a közszolgáltatások iránt megnő a kereslet, felpörög az építőipar, ami javítja a hazai munkavállalók elhelyezkedésének esélyeit. Az intern migráció révén is tompíthatóak a bevándorlók által potenciálisan generált rövid távú negatív hatások, hiszen a bevándorlókkal való 'versenynek' leginkább kitett területekről a hazai munkaerő olyan helyekre vándorol országon belül, ahol kereslet van a munkájára, közép- és hosszú távon

pedig a bevándorlás már neutrális vagy pozitív hatással van a hazai munkavállalók munkaerőpiaci helyzetére (Hárs 2015).

4. A nemzetközi migráció motivációi és jellemzői

Az egyén vándorlási döntésének meghozatalánál számos tényezőt vesz figyelembe, és mérlegeli a körülményeit, helyzetét, lehetőségeit, pro és kontra. A terület kutatói több aspektusból vizsgálták a migrációs motivációs tényezőket, melyek közül Carr és kutatótársai (2005) az alábbiakat emelték ki:

- a. Gazdasági tényezők: komoly motivációs tényező a küldő- és a fogadó országok közötti gazdasági, jövedelmi különbségek,
- b. Politikai tényezők: mivel a gazdasági és a politikai tényezők között szoros összefüggés van, az adott ország gazdaságát fejlesztendő politika hiányos vagy gyér aktivitása adott országban szintén jelentős motivációs faktor lehet. Push faktorként értékelhető adott országban a jogbiztonság hiánya, a kedvezőtlen üzleti-adózási szabályozási környezet jelenléte, a mozgás korlátozása stb.
- c. Kulturális tényezők: a migránsok igen gyakran a nyelvben, kultúrában, tradíciókban hozzájuk legközelebb álló célországokat részesítik előnyben migrációs célországuk megválasztásakor.
- d. Családi tényezők: nagyon gyakori, hogy miután az egyén kivándorolt a célországba, áttelepíti a családját is, ami vagy egyszerre történik, vagy bizonyos idő elteltével, amikor már az egyén bevándorlóként 'gyökeret vert' a célországban.
- e. Karriertényezők: tanulási és munkavégzési célból történő migráció kiváltó motivációja.
- f. Időtényező: a korábbi tényezők kombinált változatai.

5. Elérhető adatforrások

Adott küldő- vagy fogadó országok tényleges migrációs állapota igen nehezen mérhető, tekintettel arra, hogy egyrészt hiányzik egy egységes – akár csak EU-szintű – nyilvántartása a migrációs aktivitásoknak. Ennek következtében a küldő- és fogadó országok csak a saját adatbázisuk alapján informálódnak, és nincs rálátásuk egy adott állampolgár valós migrációs tevékenységére. Másrészt viszont az egyes fogadó országok adatbázisai is csupán a ténylegesen bejelentett migrációt tartalmazzák, miközben például az illegális foglalkoztatás természetesen nem jelenik meg egyik ország statisztikáiban sem.

Mindennek eredményeképpen két nemzetgazdaság összehasonlításában teljesen eltérő statisztikai adatok szerepelhetnek.

Abel és Sander kutatása azt állapítja meg, hogy a kétirányú migrációval kapcsolatos elérhető adatok nem teljeskörűek és nem vethetők össze [Abel, Sander 2014]. Ennek fényében a nemzetközi migráció jellege és tényleges volumene pontosan nem állapítható meg, azonban még így is vizsgálni szükséges annak érdekében, hogy az adott országok várható gazdasági teljesítményét megbecsüljük, a demográfiai előrejelzés alapján humán-, család- és szociálpolitikai eszközöket találjunk a migrációs folyamatok kezelésére, migrációs stratégiák kialakítására. Az adatforrások legfőbb típusai egy hazai migrációs adatforrásokkal foglalkozó tanulmány (Juhász et al 2009) szerint:

- a) adminisztratív adatforrások
- b) határstatisztikák
- c) népszámlálások
- d) kérdőíves adatgyűjtések
- e) intézményi és más statisztikai adatfelvételek

Az *adminisztratív adatforrásokhoz* elsődlegesen adminisztratív célokat szolgáló adatrendszerek tartoznak, és nyilvántartásokon alapuló statisztikákban összegeződnek. Ide tartoznak például az idegenrendészeti nyilvántartások, menekültügyi nyilvántartások, személyi adat- és lakcímnnyilvántartások, munkaügyi nyilvántartások, népességnnyilvántartás, egészségbiztosítási – társadalombiztosítási regiszterek, gazdasági kamarák adatbázisai - az adott nemzetállamok saját belső szabályozórendszerének megfelelően. A *határstatisztikák* a valós, aktuális határmozgásokat rögzítik, azonban alkalmatlanok önmagukban arra, hogy a fogadó ország vonatkozásában bármilyen pontos statisztika alapjául szolgálhassanak. Az Európai Unióban, a Schengeni Egyezményben érintett nemzetek esetében teljesen alkalmatlanok adatok gyűjtésére. A *népszámlálás* 10 évenként ismétlődő 'adatgyűjtés', mely átfogó ismeretekkel szolgálhat a migránsokról. A kérdőíves adatgyűjtéseknek számos fajtája létezik, megkérdezéses módszereken alapulnak. A kérdőívek általában célzottabb és részletesebb információkat nyújtanak a nemzetközi migrációs aktivitásokról. Az intézményi statisztikai adatfelvételek pontos információkkal szolgálhatnak például egy adott felsőoktatási intézményben hallgató külföldi hallgatóikról.

Az információs társadalom vívmányainak is köszönhetően, továbbá az unión belül a tagállamok állampolgárainak a munkaerő szabad mozgását biztosító alapszabadságnak köszönhetően, a migráció természetes jelenségként fogható fel. A gyorsan és ellenőrzési

pontok nélkül zajló változásokat a migrációs statisztikák és azok adatforrásai nem képesek követni, nem tartalmaznak megbízható eredményeket. Az adatbázisok, statisztikák, kutatási eredmények és jelentések között drasztikus eltérések mutatkozhatnak, hiszen maguk a küldő- vagy fogadó országok definíciói és ezzel kapcsolatos eljárásrendje is egymástól eltérő lehet. Annak ellenére, hogy az ENSZ már 1998-ban ajánlást fogalmazott meg a nemzetközi migrációval kapcsolatos statisztikai adatok gyűjtésével és azok feldolgozásával összefüggésben (Lemaitre 2005), nincs sem egységes definíció sem egységes metodika a migránsok statisztikai nyilvántartásával összefüggésben. Így egy adott ország – küldő és fogadó minőségében egyaránt – nem rendelkezik pontos adatokkal. A fent leírt adatforrásokon túlmenően, bizonyos fokú információval szolgál a külföldön dolgozó migráns munkavállalók hazautalásainak összege is. Összességében láthatjuk, hogy a migrációt gyakorlatilag nem lehet pontosan mérni, főleg egy olyan térségben, ahol a személyek mozgása nincs korlátozva bizonyos közösségen belül (Honvári 2014).

6. A migrációs potenciál

A szándékot magát, mely az egyén döntése alapján külföldi munkavállalást vagy kivándorlást eredményez(het), migrációs potenciálnak nevezzük. A potenciál mértéke azt fejezi ki, hogy a vándorlási szándék mennyire erős, akár egyénre, akár a társadalom egy adott – vizsgálat alá vont – csoportjára vetítve. Az egyes tudományágak vonatkozásában természetesen itt is vannak eltérő szempontok, és az eredményeket eltérően lehet értékelni.

A migrációs potenciál kutatásakor azt vizsgáljuk, hogy adott népességen (vagy egy részén) belül mekkora azok száma, akik migrációs aktivitást terveznek a korábban leírtak szerint, illetve milyen tényezők alakíthatják döntésüket. A migrációs potenciál két fő típusa: az általános migrációs potenciál, mely a teljes népességre az adott pillanatban jellemző mértéket mutatja be, valamint a speciális migrációs potenciál, amely korlátozza az elemzés érvényességi körét, ezáltal megbízhatóbb kutatási eredményekhez jutunk, mivel adott esetben a társadalom egy kisebb szeletének migrációs szándékait kutatja. A mérés biztonsága alapján nyers és tisztított migrációs potenciálról beszélhetünk. Előbbi esetében a válaszadótól kapott választ minden további módosítás és javítás nélkül elfogadjuk és feldolgozzuk. A tisztított migrációs szándék vizsgálatokor a kérdező a válaszadónak több 'rejtett' kérdést is feltesz egy adott kérdésre begyűjtendő válasz megszerzése során, hogy minél jobban feltárja a válaszadó tényleges szándékait.

A teljes népesség migrációs potenciáljának kutatása során olyan társadalmi csoportokra is ki kell terjednie a kutatásnak, amelyek sem empirikus adatok alapján, sem

fizikai, jogi, élettani vagy bármilyen egyéb korlátok alapján képtelenek migrációs cselekmény megvalósítására, mint például az idősek, képzetlenek, gyermekek stb. Ezt hivatott kizárni a releváns népesség fogalma, melynek alkalmazása során a kutatás valóban csak a népesség migrációs potenciál szempontjából szóba jöhető részére vonatkozik (Sik 1999; Háblicsek, Tóth 2001).

IV. A migrációs modellek jelentősége

A migrációkutatás önálló tudományágként főbb elméletekkel és modellekkel rendelkezik. A modellek különböző aspektusaiból vizsgálják a vándorlási folyamatokat, de összességében elmondható, hogy mindegyik a migráció kiváltó okaira – motivációira, illetve a vándorlás kapcsán bekövetkező hatásokra fókuszál. Korábban már deklaráltuk, hogy a vándorlást kiváltó tényezők – azok önkéntességétől illetve a kényszerűségtől függően – igen eltérőek lehetnek. Ahogy azt a későbbiekben látni fogjuk, a migrációs modellek többsége a gazdasági tényezőket helyezi a középpontba a társadalmi és kulturális tényezők előtt, mely álláspontom szerint a munkavállalási célú migráció meghatározó többségét figyelembe véve teljesen megalapozott.

A migrációkutatás korai szakaszában az elméletek főként az intern migrációra helyezték a hangsúlyt, ami Európában is a globalizáció, az EU bővülése, a munkaerő szabad áramlása a négy alapszabadság részeként, a határok feloldása, és nem utolsósorban a 2008-ban kirobbant gazdasági világválság kelet-közép-európai országokra gyakorolt gazdasági hatása miatt nemzetközi migrációra szélesedett ki. A motivációk illetve a kiváltó okok vizsgálatával összefüggésben jelentkező érveket Massey és kutatótársai (1993) csoportosítása alapján célszerű megközelítenünk, mely csoportosítás a migrációs aktivitás kialakulásának és kiteljesedésének válaszait is feltárja. A motivációkra illetve a kiváltó okokra alapuló megközelítések mellett Ravenstein egyensúlyi tradíció elmélete és Wallerstein történeti- strukturális iskola koncepciója emelkedik ki, melyek két fő ágként egyértelműen különválnak a migrációkutatásban, mivel az elméleti és empirikus a kutatások egy része az egyensúlyelmélet axiomatikus feltételezéseivel él, más részük pedig pont ezeknek a cáfolatára törekszik (Hárs 1992).

A migrációs modellek segítségével elemezhető és értékelhető a migrációs aktivitás, kiváltó okai, velejárói, és becsléseket lehet készíteni a küldő és a fogadó ország szociológiai, kulturális és gazdasági folyamatainak további várható alakulásáról. A különböző modellek eltérő analitikával és módszerekkel közelítik meg a vándorlási témakört, az eltérő megközelítések pedig lehetővé teszik, hogy a migrációkutatók a valós folyamatokhoz a leginkább közelítő percepciókat dolgozzanak ki. Nincs tehát egy egységes általánosan elfogadott migrációs elmélet, hiszen a migrációs folyamat és az abban részt vevők száma, tulajdonságai, motivációi, a folyamat eredménye számos lehetséges válasszal bír, a kérdést kutató társadalomtudományi diszciplínák inkább elemeiben próbálják megvizsgálni és értékelni a migrációt. Vári (2002) rögzíti, hogy a

külföldön történő munkavállalás, – még ha csak egy határ menti térségben kerül is rá sor és csupán néhány kilométeres napi távolság megtételét teszi szükségessé – mindenképpen nagyobb áldozatot kíván a munkavállalótól, mintha otthon helyezkedne el. A migrációs modellek választ adhatnak többek között arra a kérdésre is, hogy Vári megállapítása helytálló-e, és amennyiben igen, úgy miért valósítanak meg az egyének mégis migrációs aktivitást, de a kérdést az ingázás elemzésekor magam is megvizsgáltam, annak eredményét a disszertációm elméleti részének végén az ingázás részletes tárgyalásakor ismerttettem.

1. Migráció elméletek, migrációs modellek

Akárcsak a migráció fogalmának, a nemzetközi migrációnak sincs egységes, átfogó elmélete. Desbarats (1983) a vándorlási elméletek három csoportját különbözteti meg a kiváltó tényezők alapján: az objektív, a magatartás-orientált és a kényszermodelleket. Faist (2000) a migrációs elméleteket három elemzési szintre osztotta, melyek a mikro, mezo és makro szintek, melyeket Faist kiindulópontnak gondolt. Nézetei szerint egy potenciális migráns autonómiájának vagy békéjének szintje az egyéni vagy más néven mikro szint. Ez az a szint amelyen az egyén maga dönt a 'menni vagy maradni' kérdésben. A makroszintet a nemzetállamok szintjén, a küldő és fogadó országok szintjén a politikai, gazdasági, kulturális struktúrák alkotják. Ezen a szinten az elemzés átfordul a nemzetközi vagy transznacionális struktúrák és a nemzetállamok közötti kapcsolatok szintjére. A mezo-szintet a vándorlók és a csoportok közötti szociális és szimbolikus kötelékek alkotják. Ez egyrészt a szociális kapcsolatok erejére, struktúrájára utal, másrészt pedig ezek tartalmára. Ez a kapcsolati dimenzió a maradók és a migránsok közötti szociális és szimbolikus köteléket írja le, a küldő és a fogadó országban meglévő egységek és hálózatok révén, valamint a releváns szereplők – háztartások, vallási csoportok, etnikai közösségek, nemzetek - közötti kapcsolatokat. Szintén tartalmazza a kötelékben szükséges forrásokat, amik az együttműködést biztosítják, vagyis a társadalmi tőkét. A 4. táblázat a migrációs elméletek három vizsgálati szintjét és a hozzájuk kapcsolódó főbb elméleteket szemlélteti.

4. táblázat A migrációs elméletek vizsgálati szintjei és a hozzájuk kapcsolódó főbb elméletek

SZINT	MIKRO szint vágyak és várakozások	MEZO szint csoportok és szociális hálózatok	MAKRO szint makro szintű lehetőség- struktúrák
SZEMPONTRENDSZER	<p><i>egyéni értékek és várakozások:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> fejleszteni és biztosítani a túlélést, jólét, státusz, komfort, autonómia, erkölcs 	<p><i>szociális kötelek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> családok és háztartások közötti erős kötelék, gyenge kötelék a potenciális elvándorlók, közvetítők és maradók között; <p><i>szimbolikus kötelek:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> etnikai, nemzeti, politikai és vallási szervezetek; szimbolikus közösségek <p><i>A kötelek tartalma - tranzakciók:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> kötelezettségek, szolidaritás, információ, ellenőrzés, mások erőforrásaihoz való hozzáférés 	<p><i>gazdaság:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> bevétel és munkanélküliségi különbségek <p><i>politika:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> térbeli mobilitás szabályozása nemzetállamokon és nemzetközi rezsimeken keresztül politikai elnyomás, etnikai-, nemzeti-, és vallási konfliktusok <p><i>kulturális beállítódás:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> domináns normák és diskurzusok <p><i>földrajz és ökológia:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> népességszám-növekedés termőföld elérhetősége technológia fejlettségi szintje
FŐBB ELMÉLETEK	<ul style="list-style-type: none"> push vs. pull elmélet neoklasszikus közgazdaságtan mikro elmélet mikro behaviorista modellek társadalmi rendszerek elmélete 	<ul style="list-style-type: none"> szociális tőke elmélet intézményelmélet kumulatív okság elmélete a migráció új közgazdaságtana 	<ul style="list-style-type: none"> neoklasszikus közgazdaságtan makro elmélet világrendszer elmélet szegmentált munkaerőpiac elmélete migrációs csatornák elmélete

Forrás: Faist (2000) alapján saját szerkesztés

Hárs (1992) gazdasági-társadalmi kiváltó okokra, a munkaerőpiacok eltéréseire fókuszál, és a következő migrációs elméleti bontást alkalmazza: behaviorista és egyensúlyi tradíció, történeti strukturális megközelítés, szekunder munkaerőpiacok, bevándorló enklávék és etnikai alapon szerveződő vállalkozások, immigráns foglalkoztatási

alternatívák, informális hálók. A migrációs elméletek és modellek tehát rendkívül sokszínűek, rendszerezésük is többféleképpen lehetséges. Számos elméleti modellt alkottak a kutatók a nemzetközi migráció kiváltó okaival összefüggésben, - és noha végtére is mindegyik ugyanazon magyarázatra törekszik -, radikálisan eltérő felfogásokat, feltételezéseket és vonatkozási kereteket alkalmaznak (Massey et al 1993). A nemzetközi migráció első elméletét Todaro (1970) szerint azért alkották meg, hogy magyarázatot adjanak a gazdasági fejlődés folyamatát kísérő munkaerő migrációra. A következőkben a főbb migrációs modelleket veszem górcső alá a teljesség igénye nélkül.

2. Tradicionális elméletek

2.1 A push-pull elmélet (gravitációs modell)

A push- pull elmélet megalkotása Ravenstein (1885) nevéhez kötődik, mely a taszítás és vonzás relációira és folyamataira fókuszálva vizsgálja a migráció ok-okozati összefüggéseit. Megállapítja, hogy nincs alapvető különbség az intern és az extern migráció között, az embereket a kedvezőtlen adottságú területek taszítják és migrációs aktivitásra készítetik (push), a kedvezőbb adottságúak pedig vonzzák (pull). A személyek bármely mozgását egyetlen jelenség részeként kezelte, melyet a gazdasági lehetőségeknek térbeli megoszlása alapvetően determinál (Sík, 2012).

Ravenstein 1881-es egyesült királyságbeli statisztikai adatokat feldolgozó migrációkutatója megállapítja, hogy azok a migránsok, akik hosszabb távú vándorlásra vállalkoznak, elsődlegesen nagy kereskedelmi vagy ipari központokat vesznek célba. Amellett, hogy kutatásai alapján bizonyítottan látta, hogy a nők hajlamosabbak a migrációra, mint a férfiak, álláspontja szerint a vándorlás mindig vidékről városba történő jelenséget takar, vagyis a szegényebb területekről a gazdagabbakba. Ravenstein az alábbiakat látta bizonyítottan:

- a) A migránsok többsége csak rövid távolságra vándorol.
- b) A migráció lépcsőről- lépésre zajlik.
- c) A migránsok nagy távolságra elsősorban ipari-kereskedelmi vonzási központokba hajlandóak menni.
- d) Minden migráció kiegyenlítő hatású.
- e) A születési hely szerint nézve a városi térségekből történő elvándorlás kisebb, mint a vidéki területekről történő.
- f) A nők inkább hajlandóak vándorolni, mint a férfiak.

- g) A migránsok többsége már felnőtt. Családok ritkábban mennek országhatáron túlra.
- h) A migráció a közlekedés és a gazdaság fejlődésével növekszik.
- i) A migráció fő iránya a mezőgazdaságból halad az ipar felé.
- j) A vándorlás fő oka gazdasági indíttatású.

Tobler (1995) szerint Ravenstein (1885) elmélete alapján egyedi döntéseket kell és lehet vizsgálni, Ravenstein figyelmen kívül hagyja a munkaerőpiaci szituációkat, a lehetőségeket tartja a pull tényezőknek, a gazdasági problémákat pedig a push tényezőknek. A push-pull modell alapja, hogy a potenciális migrálót a fogadó ország felé taszítják az otthoni gazdasági feltételek, és oda csábítja az előnyösebb gazdasági környezet. A taszító- és vonzó erők egymásra hatásában a gazdasági motiváció a kulcs (Hárs 1992), miközben a vándorlás az élet és fejlődés lehetősége, az egy helyben maradás pedig stagnálás (Treibel 1993). A push-pull modell gravitációs modellként is ismert, a newtoni fizika gravitációs törvényét alapul véve pontok közötti interakciókat vizsgál.

Ravenstein a gravitációs vonzást modellezte le a migrációra, álláspontja szerint állandó tényezők mellett a nagyobb városok között nagyobb mozgás mutatható ki, mint kisebb városok esetében. Elméleti modellje azt vélelmezi, hogy nincs jelentős eltérés egy nemzetállamon belüli migráció és a nemzetközi migráció között. Stewart (1948) szerint a nagyobb városokba azért valósul meg nagyobb vándorlás, mert egyfajta demográfia gravitációnak vannak kitéve. Stewart egy lépcsőzetes egyszerűsítési folyamat eredményeképpen jutott el a társadalmi tömegként értelmezhető jelenségekhez valamint a távolság, az egymáshoz viszonyított helyzet kapcsolatát legegyszerűbben szemléltető formulához (Tagai 2007). A gravitációs modell szerint a tömegszerű térbeli aktivitások szabályok és rendező elvek szerint formálódnak, mely rendező elvek az ezekben részt vevő személyek cselekvéseire egyaránt kifejtenek támogató és korlátozó hatásokat is. A modellt eltérő térbeli áramlások intenzitásának becslésére, valamint vonzáskörzeti elméleti lehatárolásra lehet használni, azonban felhasználásának alapfeltétele a térbeli áramlással járó tömegszerű jelenség léte, továbbá a vizsgálandó jelenség tartalmi elemzése is szükséges annak eldöntéséhez, hogy a modell alkalmazható-e az adott térbeli áramlás leírására (Dusek 2003).

2.2 A neoklasszikus közgazdaságtan

A neoklasszikus közgazdaságtan mikro- és makroszintű elméletet alkotott a migráció vonatkozásában, melyek kapcsán a nemzetgazdaságok közötti jövedelmi- és a

munkafeltételek közötti különbségekre, az eltérő mértékű munkaerő keresletre- és kínálatra helyezi a hangsúlyt, illetve a migráció költségeire. A neoklasszikus közgazdaságtan a migrációra globálisan úgy tekint, mint az egyén döntésére saját bevételeinek maximalizálása (Massey et al 1993), és/vagy jólétük maximalizálása (de Haas 2010) érdekében. Az elmélet szerint az intern és az extern migráció is a munkaerő-kereslet és munkaerő-kínálat területi egyenlőtlenségeire vezethető vissza. Azon országokban, ahol jelentős munkaerő áll rendelkezésre a tőkéhez képest, ott alacsonyak az egyensúlyi piaci bérek, ahol pedig munkaerő korlátozottan áll rendelkezésre, esetleg abszolút vagy strukturális munkaerőhiány van jelen, magas piaci bérek érvényesülnek.

Massey és szerzőtársai (1993) szerint a munkavállalók a bérkülönbségek hatására vándorolnak át a magasabb jövedelem elérését lehetővé tevő országba, melynek következményeként a küldő tőkeszegény országban csökken a munkaerő-kínálat és egyúttal növekednek a bérek, míg a tőkeintenzív célországban nő a munkaerő-kínálat a bérek pedig csökkennek. Ez a folyamat vezet a piaci egyensúly kialakulásához, ahol a nemzetközi bérkülönbségek az országok közötti mozgás anyagi és pszichés költségeit jelentik. Schultz (1964) deklarálja, hogy azt követően, hogy a vándorlás révén a munkaerő felesleg eltűnik, a városi béreknek nőniük kell, hogy újabb vidéki munkaerőt legyen képes felszívni. Szemben több kutató álláspontjával – mely csupán a bérkülönbséggel magyarázta a migráció kiváltó okát – Harris és Todaro (1970) rámutat, hogy közvetlenül a munkanélküliségi ráta is meghatározó elem a döntéshozatalnál, hiszen egy munkaerőpiac két mutatóval is jellemezhető, a bérral és a munkanélküliségi rátával. A makro-szintű elmélet a munkaerő-vándorlás indukcióját a területenként eltérő mértékű munkaerő keresletben- és kínálatban látja.

A neoklasszikus mikrogazdasági migrációs elmélet szerint a nemzetközi migráció értékelésekor a potenciális migráns számításokkal próbálja eldönteni, hogy az elvándorlás vélelmezhető anyagi és nem anyagi költségei szembeállítva a vándorlás hozadékával mekkora eredménnyel (nyereséggel) járhat számára. A munkaerő-migráció célja a lehető legnagyobb bevétel és eredmény elérése. A vélelmezhető pozitív egyenleg az elvándorlás irányába tereli az egyént, aki gazdasági helyzetének javítására törekszik. Öncü (1990) szerint a munkavállalók azon foglalkoztatási lehetőségek felé veszik az irányt, melyek a lehető legnagyobb elérhető hozadékot jelentik a számukra, és ahol egyúttal hosszú távú gazdasági és foglalkozási előrelépésük jobb kilátásokkal rendelkezik. Hárs (1992) szerint a migráció tehát az egyén önkéntes és racionális számításainak az eredménye azzal a céllal, hogy gazdasági pozícióját javítsa, a költség-haszonelemzést követően a várható nettó

haszon miatt hozza meg a migrációs döntését. Az irányzat szerint nemzetközi migráció az emberi tőkeberuházás egyik formája, ahol a célország kiválasztása a szerint történik, hogy meglévő képzettségükkel hol tudják a legmagasabb jövedelmet megszerezni.

Szemben a makrogazdasági elmélettel, amely teljes foglalkoztatást feltételez, a mikrogazdasági elmélet szerint a nemzetközi munkaerő migrációt a bérekben és a foglalkoztatási rátákban jelentkező országokénti eltérések egyaránt befolyásolják. Azok a képességek és egyéni jellemzők, melyekkel a migráns rendelkezik – például a képzettség, a nyelvtudás szintje, a szociális körülményei –, mind befolyásolják az egyes országok lakosainak migrációs hajlandóságát, miközben a migrációs döntések kizárólag a munkaerőpiaci egyensúly hiányára vezethetők vissza. Bördös és kutatótársai (2015) a bére és foglalkoztatásra vonatkozó kutatásaik során megállapították, hogy a migráció hatásai a különböző csoportokra nagymértékben függenek attól, hogy a bevándorlók milyen kompetenciákkal rendelkeznek, vagyis, hogy képzettségük mellett szaktudásuk és idegen nyelvtudásuk milyen. Mikrogazdasági szinten a migráció úgy határozható meg, mint egy önkiválasztási folyamat, amelyben a migráns egyéni képességei nemzetközi elvárások közé helyeződik (Rédei 2007). A neoklasszikus közgazdaságtan nem foglalkozik a migrációs cselekményben érintett személyek társadalmi, szociológiai motivációival, ugyanakkor főleg az állami beavatkozás alacsony szinten tartását tartja helyesnek, kialakulása Bekker (2000) szerint az optimalizálási-eredménymaximalizálási elmélet egyre szélesebb spektrumú gazdasági vonatkozásainak folyamata.

2.3. A migráció egyensúlyi modellje

Borjas (1989) egy új fogalmat vezetett be annak leírására, amikor az egyén a költségek és a hasznok mérlegelésével dönt a helyzete változtatásáról, amit immigrációs piacnak nevezett el. Ebben az értelemben a migrációra mint kiegyenlítődési mechanizmusra lehet tekinteni, mivel szerinte az egyének országok közötti allokációja az állások közötti allokáció problematikájára hasonlít, ahol az egyik oldalon a térben egyenlőtlen népességeloszlás áll, míg a másik oldalon a jövedelmek, a javak, álláslehetőségek. Így a vándorlás egyfajta allokációs szerepet is ellát a rendszerben (Póczik et al 2008). Borjas (1989) úgy vélte, hogy a migránsok hatása igen alacsony a fogadó ország lakosainak béreire és foglalkoztatási lehetőségeire, viszont nagyobb hatású lehet a küldő országéira.

2.4. A duális gazdaság modellje

A modell megalkotása W. Arthur Lewis nevéhez kötődik, aki a klasszikus hagyománynak megfelelően a klasszikus feltevással élve teszi fel a klasszikus kérdést művének elején. Smith és Marx munkásságából kiindulva, a neoklasszikus elméletet értékelve, Keynesen keresztül vezet az út a modelléhez, mely a zárt és a nyitott gazdaság összefüggéseit vizsgálja 17 lépésben, majd 18. lépésként 15 pontban összefoglalja kutatási eredményeit (Lewis 1954). Művében Lewis rögzíti, hogy számos országban a munkaerő korlátlanul rendelkezésre áll a klasszikus modell szerint, az önfenntartáshoz szükséges bérért. A gazdaság fejlődésekor a fő humán erőforrások: a mezőgazdaság, kiskereskedelem, háztartásbeli feleségek és lányaik, és a népességszám növekedése. Lewis úgy látta, hogy a mezőgazdasági szektor felesleges munkaereje vándorol annak érdekében, hogy kielégítse a kapitalista rendszer ipari szektorának emelkedő munkaerő igényét. Lewis a duális gazdaság modelljét – mezőgazdaság és ipar – kizárólag a fejlett országok vonatkozásában vizsgálta és értelmezte.

2.5. A kettős munkapiac elmélete

A kettős munkaerőpiac elmélete nem osztja a neoklasszikus közgazdaságtan és az új közgazdaságtan gondolatait a nemzetközi migráció kialakulásáról és a folyamatokról, azok okairól, így nem ért egyet azzal sem, hogy egyéni döntéshozatali folyamatot kell tovább kutatni. Az elmélet azt próbálja bizonyítani, hogy a nemzetközi migráció a modern ipari társadalmak fokozatosan és stabilan növekvő munkaerő-szükségletének kielégítését szolgálja. Az elmélet gyökerei - a Ravenstein 1885-ös kutatásainak évével azonos évben megjelentetett - Mill (1885) amerikai kutató nevéhez és művéhez kötődik, melyben a közgazdász a neoklasszikusok tökéletes piacelméletét veszi górcső alá, és tesz kísérletet annak cáfolatára. Egy új csoport jelenlétét konstatálja a munkaerőpiacon, akik alacsony presztízsű és alulfizetett munkaköröket is kénytelenek elvállalni, és mivel képzettségük és/vagy lehetőségeik hiányában, továbbá személyiségjegyeik miatt más feladatok ellátására alkalmatlanok, a nem kompetitív csoportba sorolja őket. Amennyiben a tökéletes verseny feltételei és helyzete állna fenn, úgy nem lenne munkavállaló ezen munkakörök betöltésére. A nem kompetitív csoporthoz való tartozás örökletes, hiszen adott családi háttérrel rendelkező egyének életmódjának megváltoztatására irányuló törekvések lehetőség, képzettség, anyagi háttér hiányában csak igen ritka esetben realizálhatók.

A szegmentált munkapiac – vagy más néven kettős munkaerőpiac – elmélete Piore (1969, 1979) nevéhez fűződik. Műveiben Piore alternatívát kíván állítani a 'szegény országból gazdag országba' irányuló migráció konvencionális közgazdasági teóriáinak. Elmélete szerint a migráció nem a küldő ország push faktorainak (alacsony bérek vagy magas munkanélküliség) köszönhető, hanem a fogadó ország pull (krónikus vagy elkerülhetetlen szükséglet külföldi munkaerő iránt) faktorainak (Massey et al 1993). Piore (1979) úgy gondolja, hogy a migránsok nem csak úgy maguktól (saját elhatározásból) vándorolnak, hanem a gazdag országok ipara „vadássza le őket”, és csak korlátozott időre vándorolnak el, pénzt gyűjtenek, aztán hazamennek, melynek részeként az esetleges letelepedésük és beilleszkedésük a célország kultúrájába kudarc (hiszen nem sikerült megvalósítani eredeti terveiket) és nem siker. Piore álláspontjával lehet vitatkozni, hiszen egyáltalán nem elvárható, hogy egy adott személy egész életében egy adott helyen éljen és dolgozzon, nem valószínű, hogy kudarcot jelent számára azon tény, hogy egy másik országban 'ragad', csakúgy, mint a fogadó ország számára sem tekinthető kudarcnak, hogy integrálnia kell tartósan ott dolgozó külföldieket, hiszen ezek természetes folyamatok, még ha időnként problémákat is okozhatnak.

Piore (1979) álláspontja szerint a célország ipari tevékenységei folytatásához olyan munkásokat „vadászik le”, akik elvégeznek olyan munkákat, amit a fogadó ország állampolgárai nem hajlandóak. Nézetei szerint tehát nem indokolható a nemzetközi migráció a küldő ország aktív „toló” erőivel, a munkanélküliséggel vagy az alacsony bérekkel, hanem a célországban működő húzó erők hatására történik a migrációs cselekmény, amely a külföldi munkavállaló iránti keresletet jelenti. A munkaerőpiac problémáit kutatva ezt támasztja alá Cseresnyés (1996) álláspontja is, amikor deklarálja, hogy a népességfejlődés születési arányaitól és a hosszú távú egyenlőtlenségeitől eltekintve az egyik fő probléma a gazdag ipari országok számára, hogy munkavállalókat akviráljanak olyan állásokra, ahol a munkafeltételek kemények, vagy a fizetés relatíve nagyon kevés. Hárs (1992) kutatásai alapján az ipari társadalmakban mindig van olyan állás, melyet a hazai munkások nem, vagy csak nagyon ritka esetben hajlandóak elvállalni, melyek elsősorban kvalifikációt nem igénylő ipari- vagy mezőgazdasági munkákat jelentenek, vagy alacsonyabb szintű feladatok ellátását, mint például a mosogatás, melyeket aztán bevándorlók végeznek el. Piore (1979) elmélete szerint ez két egymást kiegészítő kettősség (complementary dualities) eredménye, a biztonságos szervezett munkaerőpiacé (unionized labor) és a vándorló (transient) munkaerőé az egyik oldalról, másik oldalról pedig a nagy, monopol helyzetben lévő vállalatoké és a kis cégeké. A migráns munkavállalók azáltal,

hogyan elvállalnak "nem kedvelt" munkákat is, hozzájárulnak ahhoz, hogy ezek hatása beágyazódjon a gazdasági körforgásba, ezért őket nem csak az ipar preferálja, hanem a szervezett munkaerőpiac is, melyet kiegészítenek. Amikor a migránsoknak nem sikerül megvalósítaniuk tehát a terveiket és maradnak a célországban, akkor ők és gyermekeik probléma forrásaivá válnak: részlegesen integrálódnak kulturálisan, nem hajlandóak már rossz állásokat elvállalni, és az őslakosság szempontjából versenytársakká válnak kiegészítő segítség helyett (Piore 1979). Okfejtése eredményeképpen két alapvető szegmensre osztja a munkaerőpiacot: a nagyvállalatokat is magába foglaló és stabil munkahelyet biztosító primer szegmensre és szekunder szegmensre. Amíg a primer szegmensben magas bérek, előnyös munkafeltételek, előrelépési lehetőségek, egyenlőség és szabályozott munkajogi környezet jellemzi a munkaerőpiacot, addig a szekunder szegmensben rossz munkakörülmények és feladatok, alacsony bérezés, magas fluktuáció, önkényes vezetők és számos további bizonytalansági tényező van jelen (Piore 1969). Álláspontja szerint a szekunder munkaerőpiacon megjelenő munkavállalókra a szegénységkultúra jellemző. Piore (1979) szerint a külföldi munkások azon gyermekei, akik már letelepedtek, a hazai munkaerőhöz tartoznak, különbséget tesz tehát a szülők – mint bevándorló munkaerő, vagyis a migránsok első generációja, akik munkavállalási és tartózkodási céllal érkeznek a fogadó országba – és a gyerekek között. A hazai és a migráns munkavállalók között több különbséget lehet felfedezni az érintett munkakörökkel összefüggésben. A külföldiek elsősorban földrajzilag jóval kevésbé kötöttek, vagyis mobilabbak, mint a célország lakosai, jelentősen rugalmasabbak, sokkal motiváltabbak arra, hogy a változó munkaerőpiac igényeihez alkalmazkodjanak. A piaci dualitás tehát a termelés szerkezeti átalakulásából generálódó munkaerőigény növekményéből és átalakulásából következik, a külföldi munkaerő foglalkoztatása az iparosodáshoz köthető. Álláspontja szerint a bevándorlás a gazdaságilag fejlettebb országokba természetes folyamatnak tekinthető, mivel a kettős piaci rendszer részeként alacsony bérezésű és magasabb bérezésű állások is elérhetőek.

2.6. A világrendszer elmélete

Wallerstein (1974) művére alapozva számos kutató kötötte a nemzetközi migráció okait a világpiac XIX. század óta kifejlődött és elterjedt világrendszer struktúrájához (Petras 1981; Portes és Walton 1981; Castells 1989; Sassen 1989, 1991; Morawska 1990) a munkaerőpiac bizonyos nemzetek gazdaságainak kettéválása – mint kiváltó ok helyett (Massey et al 1993). Ebben az értelemben a kapitalista gazdasági relációk beékelődése a

nem kapitalista társadalmakba a lakosság egy részének mobilitásához vezet, amely hajlamos a migrációra. A kapitalista cégek tulajdonosai a nagyobb profit és jólét reményében megjelennek a világgazdaság perifériáján elhelyezkedő szegény országokban, termőföld, alapanyag, munkaerő és új felvevőpiac után kutatva (Massey et al 1993).

A világrendszer elmélet szerint a migráció természetes eredménye azoknak a szétbomlásoknak (disruption) és eltolódásoknak (dislocation), melyek szükségszerűen bekövetkeznek a kapitalista fejlődés folyamán. A kapitalizmus tovább terjeszkedett a nyugat-európai, észak-amerikai, óceániai és japán magtól, a Föld más részeit és egyre nagyobb számban a népeiséget is bevonta a világpiacon gazdaságába (Massey 1989). Az elmélet szerint a migráció a perifériából a centrumba irányul. Elsősorban nem makrogazdasági, hanem sokkal inkább politikai- történelmi kontextusban vizsgálja a munkaerő migrációs folyamatokat. A *kettős munkapiac elmélete és a világrendszer-elmélet* mellőzi a mikroszintű döntési folyamatokat, inkább a magasabb szinten aggregált gazdasági globalizáció és a nemzetközi határokon átlépő piac természetes következményeinek tekinti a migrációt (Sik 2001). Wallerstein (1974) a nemzetközi migrációt a XVI. században kialakult világgazdasághoz kötötte. Nézetei szerint a világgazdasági rendszer három fő egységre bontható, a centrum, a periféria és a félperiféria egységeire. A területek közötti munkamegosztás és a különböző munkaszervezési módok jelentik a rendszer alapstruktúráját. Elméletében a kapitalista termelési mód nem csak a szabad munkán és a termőföldön alapszik, hanem ezeket a munkabér kifizetésével és a földbirtoklással kombinálja. Elsősorban a világgazdaság centrum területein – de máshol is ahol az állam tekinthető a tőkés rend legfőbb támaszának – kimagaslóan fontosnak tartja az állam szerepét a kapitalizmus kialakulása kapcsán, ahol a kapitalista világrendszer hármassztruktúráját az egyenlőtlen fejlődés lehetőségeiben rejlő profit elérése működteti. A modern világgazdasági rendszer ezen alapulva a centrum, periféria és félperiféria területekre épül, ahol a centrum szakosodik a nagyobb tőkeigényű feladatokra, a magasabb szintű mezőgazdasági termelésre, a textiliparra, hajógyártásra stb. A periféria a nyersanyag- és élelmiszertermelésre szakosodik, valamint a gabonafélék, arany- és ezüsttrudak, fa, cukor, gyapot exportjára, a félperiféria pedig nagy költségű iparcikkekre, mint a selyem, illetve fémpénztranzakciókra. Látható tehát, hogy a centrum és periféria között függőségi viszony van, amely Kincses és Rédei (2010) szerint egyfajta dinamikus közvetítésként fogható fel, amely egy vagy többirányú áramlás is lehet, és amely vonzó és taszító elméleteken alapul. A vonzás mértéke és iránya szorosan összefügg a térbeli-földrajzi helyzettel és elérhetőséggel, gazdasági adottságokkal és potenciállal, valamint a

helyi erőviszonyokkal. A fejlett kapitalista országok vállalatai a fejlődő országokban hoznak létre gyárat, kiaknázva ezzel a helyi munkaerő alacsony bérszínvonalát. A gyárak betelepüléséhez ideális esetben a helyi kormányok is hozzájárulnak különböző kedvezmények biztosításával, célzottan az exportra termelő kedvezményes övezetek kialakításával. A helyi munkaerő iránti kereslet erősíti ugyan a helyi munkaerőpiacokat, azonban kontra produktív módon gyengíti a tradicionális termelési állapotokat. A rendszerben annak ellenére, hogy a nők nem vállalnak megerőltető és rosszul fizetett gyári munkákat hosszú távon, mégis a munkaerő- kínálat döntő többségét ők adják, korlátozva ezzel a férfiak munkalehetőségét. A periférikus térségekben megjelenő külföldi tulajdonú gyárak ugyanakkor tönkreteszik a helyi gazdaságot, hiszen egyrészt az általuk előállított versenyképes árucikkek helyettesítő terméket jelentenek, másrészt pedig a helyi termékek kiszorulnak, a munkaerő-állomány elnöiesedik. A nemzetközi migráció már mindezek következménye, hiszen a férfiak drasztikusan visszaszoruló foglalkoztatási lehetősége miatt olyan népesség alakul ki, amely társadalmilag és gazdaságilag is kirekesztetté válik, ami migrációra való motivációs faktort jelent.

Massey (1989) szerint a kapitalizmus gyorsan növekvő térhódításával a világ népességének egyre nagyobb részét olvasztja be a világgazdaságba, mely következményeként a periféria földje, nyersanyaga és munkaereje is részesévé válik a körforgásnak, mely szükséges velejárója a belső és a nemzetközi migrációnak. A tőkés gazdasági viszonyok a periférikus társadalmakba gyökeret eresztenek, és olyan vándorlásra nyitott népességet alakítanak ki, amely adott esetben hajlandó külföldre is vándorolni. Ebben a felfogásban a migráció a tőkés fejlődés természetes velejárója.

3. Mikro-behaviorista elméletek

3.1. Az emberi tőke elmélet

Az emberi tőke (human capital) kifejezést elsőként William Petty használta a XVII. században, annak kapcsán, hogy az elsők között kutatta az emberi tőke mértékének és a fiskális problémáknak az összefüggéseit, és a nemzeti vagyon értékének megállapítása során az emberi erőforrás értékét is figyelembe vette (van Leeuwen, Földvári 2007). Az emberi tőke elmélet rendszerében az egyén áll a középpontban, az általa felhalmozható tőke maga a tanulással elért saját tudása. Az elmélet feltételezése szerint az oktatás és a képzés révén az egyének a saját termelőképességükbe eszközölnek beruházásokat, melyek

aztán növelik termelékenységüket, ami munkájuk piaci értékének növekedéséhez vezet, és végső soron az általuk elérhető jövedelmi szint magasabb lehet.

Schultz (1983) álláspontja szerint a munkaerő gazdasági szerepében domináns az emberi tudás, melyhez hosszú és költséges folyamat révén vezet az út, és ez legjobban a fizikai tőke beruházási folyamataihoz hasonlítható. Schultz (1961) a humántőke növekedésére ható tényezőket 5 fő csoportba sorolja, melyek a következők: egészségügyi szolgáltatások, munkavégzés közbeni képzések, formálisan szervezett alap-, közép-, és felsőfokú oktatás, felnőttképzési programok, intern migráció a változó munkalehetőségekhez való alkalmazkodás részeként. Az emberi tőke elmélet alapfeltevése, hogy a munkavállalók racionális döntéseket hoznak, és tanulmányaikat addig folytatják, amíg az azokkal kapcsolatos költségek kevesebbek, mint az elvárható bér. Ebben a vonatkozásban a tanulás tulajdonképpen átmeneti lemondás egy adott pillanatban realizálható bértömegről, egy majdani elért emberi tőkeszinthez kapcsolódó elvárt bérért. Mivel a szegényebbek és kevésbé képzettek vonatkozásában a megtérülési ráta alacsonyabb, ők hamarabb kötelezik el magukat a munkaerőpiacon, mint a magasabb megtérülési rátával bíró, jobb anyagi körülmények között lévő képzettebb munkavállalók (Mincer 1974). Fontos szempont, hogy az elmélet előfeltételezi, hogy a migrációs szándék megfogalmazódása az egyénben eleve a humán tőke fejlődéséhez vezet, mivel a migrációs szándéktól vezérelve az érintett munkavállaló képzés(ek)nek veti alá magát annak érdekében, hogy realizálni tudja migrációs célkitűzéseit. Az elmélet rávilágít arra is, hogy első lépcsőben a képzett és fiatal személyek kivándorlása következik be jó eséllyel, az erősebb motivációs tényezők, a könnyebben felszívható tudás és más tényezők miatt.

3.2. A szociális vagy kapcsolati tőke modellje

A migrációs döntések meghozatalakor a szociális, avagy kapcsolati tőke sokszor meghatározó lehet. Sik (2006) a kapcsolati tőkét a társadalmi tőke egyik elemeként aposztrofálja, amely alkalmas termékek és szolgáltatások létrehozására anélkül, hogy közben önmaga átalakulna. Álláspontja szerint a kapcsolati tőke kockázatos beruházás, mivel az előállításához a később remélt – de nem garantált – siker reményében befektetést kell hozni. A kapcsolati tőke a kezdeti 'kvázi befektetésen' túlmenően bizalmat is igényel, és felmerül az egymásra utaltság kérdésköre is. Adott helyzetben a migrációs aktivitást fontolgató személy több társával közösen, egymás döntését kiegészítve- befolyásolva hozza meg a végső döntést, míg a célországban nem ismervén a jogi- társadalmi- kulturális

lehetőségeket és korlátokat, sok esetben családi- baráti- ismerősi információkra alapozva tud egyáltalán tájékozódni.

Szintén a kapcsolati tőke befolyása alatt is áll a láncmigráció kialakulása, amikor néhány személy a vándorlás mellett teszi le voksát, majd az adott régióból többen is hasonló döntést hoznak és követik társaikat (Lengyel, Rechnitzer 2004). A láncmigráció fogalmát már MacDonald és MacDonald (1964) is használták majdnem teljesen azonos értelemben, fókuszálva arra, hogy olyan vándorlást jelent, amikor a migrációs aktivitásban érintett személy egy tapasztalt migránstól értesül a lehetőségről, ő intézi neki a szállítást, biztosít szállást számára, adott esetben munkát is szerez neki, ami a primer szociális kapcsolatának köszönhető. A láncmigráció (MacDonald és MacDonald 1964) fogalmát megkülönböztetik a 'személytelenül megszervezett migrációtól' (impersonally organized migration), mint például a hivatalosan jóváhagyott gyarmatosítással vagy az iparosítással kapcsolatos migráció, vagy ilyen a menekültek esete, bár megjegyezték, hogy a láncreakció gyakran egy támogatott folyamat (sponsorship process) része egy adott országba való bevándorláskor. Choldin (1973) álláspontja szerint is az 'impersonally organized migration' egyfajta rokonsági hálóval van összefüggésben, ahol a legtipikusabb migráns személy egy legelső, vagyis kiinduló (initial) migráns személy házastársa, és nézetei szerint a testvérekből fog állni a migránsok következő legnagyobb csoportja. Fawcett (1989) szerint a láncmigráció lényegében egy visszacsatolási kör, amit más tényezők befolyásolnak, és egyre növekvő ösztönzést jelent a migrációs cselekmény megvalósításához. Ezt támasztják alá Huntington (1993) kutatásai is, aki szerint a migráció jórészt öngerjesztő folyamat, köszönhető annak, hogy a kivándoroltak az otthon lévőknek azt üzenik, hogy a fogadó országban előnyös élni. Tilly (2001) szintén használja a láncmigráció fogalmát, egymással rokoni kapcsolatban álló egyének vagy házastársak kapcsolatához fűződő helyváltoztatással összefüggésben. A kapcsolati tőke komoly problémája a mérésével függ össze, hiszen inkább csak becsülhető, Boyd (1989) szerint a migrációs döntésben mégis ez a meghatározó tényező az egyéni szándék, a gazdasági- társadalmi- politikai tényezők mellett.

3.3. Hálózatelmélet

A kapcsolati tőke gondolatvilágát meghaladó modell a migrációs hálózatelmélet, amely jórészt etnikai, vallási, nemzetiségi szerveződésű, és migrációs szempontból magában foglalhat kockázat- és költségcsökkentő, a vándorlási folyamatot és a munkakeresést segítő tényezőket. A hálózat olyan kapcsolati rendszert takar, amely a migrációs cselekményben

érintett valamennyi személy (vándorló, korábbi vándorló, maradó) között valósul meg a küldő és a fogadó országban, minden meglévő kapcsolaton (család, barátok stb.) keresztül. Malecki és Tootle (1996) szerint a hálózati együttműködést több elemre lehet bontani, a kommunikációs tartalomra, a cseretartalomra és a normatív tartalomra, de a hálózatok az interperszonális kapcsolatok láncolatát jelentik. A kapcsolatok átalakulnak társadalmi tőkévé, ami hozzájárul ahhoz, hogy a migráns a célországban megismerje a munkavállalási lehetőségeit és a körülményeket, a szabályozó környezetet, és a költözéssel kapcsolatos tudnivalókat.

Salt (2001) álláspontja szerint a migránsok döntő többségben azokat a célországokat választják, ahol azonos küldő országból érkezett társaik már jelen vannak, amiből levonható az a következtetés, hogy a kapcsolati hálók – befogadó és segítő hálózatok – komoly szerepet töltenek be az egyén migrációs döntéseinek meghozatalakor. A befogadásnak és a segítségnek köszönhetően a migrációs költségek csökkenhetnek, hiszen a hálózatok a migrációs cselekmény során segítik az egyéneket a fogadó ország megismerésében, a beilleszkedésben és az érvényesülésben minden többletköltség nélkül, vagy adott esetben egy nem a hálózat közreműködésével vándorló személy fix költségeit is megspórolva. Itt is érvényes Fawcett (1989) feltételezése, hiszen azok a személyek, akik a célországból bizonyos időközönként hazatérnek hazájukba, életvitelüket, lehetőségeiket és kereseti viszonyaikat előadva további potenciális migránsokat képesek vonzani a hálózaton keresztül a célországba. Az idő előrehaladtával a kezdeti 'társadalmi célú' segítő szándékú és szociális keretek között zajló együttműködés a hálózat részéről átalakul, és szervezett kereteket ölthet a vándorlás, melyet Castles (2004) migrációs iparnak nevez. Elmélete szerint a folyamat végére a hálózatok olyan transznacionális közösségeket teremtenek, amelyek határokon átnyúló jelleggel folytatnak gazdasági, kulturális, szociális tevékenységeket. A hálózati kapcsolatok egy idő után 'önműködővé' válhatnak, hiszen a migrációs költségek fokozatosan csökkennek, illetve a munkahelyhez jutás révén a migráns növekvő jövedelemre tesz szert, mely a kockázatait is csökkenti.

Tilly (2001) a szerint differenciálja a migrációs hálózatokat, hogy milyen a küldő és fogadó ország közötti kapcsolat, mely alapján öt – egymást azonban átfedni is képes – csoportot hoz létre. Ezeket a hálózati kapcsolatokat két szempont alapján vizsgálja attól függően, hogy a kivándorlók milyen fókig őrzik meg a küldő ország hálózatában betöltött pozíciójukat, illetve, hogy milyen mértékben végleges a migrációjuk. Amennyiben a migrációjuk nem végleges – vagyis a migrációs cselekményben érintett egyén nem veszíti el kapcsolatát a küldő ország hálózatával –, úgy nem kivándorlásról, hanem mobilitásról

beszélhetünk, hiszen az egyén a küldő ország hálózatában betöltött pozícióját képes megtartani. Tilly (2001) öt típusa a következő:

- a) telepes migráció: kiszélesíti az adott népesség földrajzi korlátait azáltal, hogy olyan területeket von fennhatósága alá, ahol a népcsoport azt megelőzően még nem volt jelen.
- b) kényszermigráció: a migráció kényszerített változata, melynek során a kapcsolatok külső nyomás hatására szakadnak meg, és az nem lesz fenntartható a későbbiekben a küldő és a fogadó ország népessége között.
- c) körkörös migráció: A migránsok megtartják a küldő országban meglévő kapcsolataikat, bizonyos időszak után visszamennek a küldő országba.
- d) láncmigráció: egymással rokoni kapcsolatban álló egyének vagy házastársak láncolatai mentén történő helyváltoztatás.
- e) karriermigráció: olyan személyiségjegyekkel bíró egyénekre jellemző, akik karrierépítési céltól vezérelve egy kínálkozó munkalehetőség esetén döntenek földrajzi helyzetük megváltoztatása mellett.

A hálózatelmélet tanai szerint a nemzetközi migráció a küldő és fogadó országok között fennálló hálózati kapcsolatoknak köszönhetően mindaddig nőhet, amíg minden egyén, akit migrációs szándék vezérel, azt sikerrel megvalósítja, ám ezt követően a vándorlás kényszerből csökkenni kezd, vagyis maguk a hálózati kapcsolatok válhatnak végül a migráció egyik korlátozó tényezőjévé.

3.4. A kumulált okság elmélete

A kumulált okság fogalmi megalkotása Myrdal (1958) nevéhez fűződik. Nézetei szerint miközben a migráció egyéb tényezői lassan kiegyenlítődnek, a migrációs hullám az idő előrehaladtával egyre csak növekszik. Ennek az az oka, hogy egy adott földrajzi helyről kiinduló vándorlás rendelkezik azzal a társadalmi tőkével, amelynek segítségével a migráns célországban történő megérkezése a családtagokhoz, barátokhoz stb. azonnali segítséget jelent az egyénnek a fogadó országban történő tájékozódáshoz, beilleszkedéshez és az álláskereséshez. A migrációs hálózat erősségének fokozódása egyenesen arányos az áramlás növekedésével.

Massey és kutatótársai (1998) továbbfejlesztették Myrdal (1958) elméletét, és egyik legfontosabb megállapításuk, hogy minden migrációs aktivitás riasztja a szociális hálót, melyben a migrációs döntések megszületnek, ami még valószínűbbé teszi az újabb

migrációs cselekmények bekövetkeztét, mivel a pozitív feedback a küldő országban olyan hatásokat fejt ki, melyek révén a migrációs szándék erősödik és maga a folyamat dinamizálódik (Massey et al 1990). Massey és kutatótársai (1990) továbbá azt is megállapították, hogy a hálózatok számának bővülése mellett a nemzetközi migrációs aktivitások ismétlődése az idő múlásával egyre csak növekszik, ez a kumulált okság elméletének lényege. Amikor mindegyik migrációs aktivitás módosítja azt a társadalmi relációt, amelyben a következő migrációs cselekménnyel kapcsolatos döntést meghozzák, akkor a migrációt generáló tényezők összeadódnak, és nő a további vándorlás valószínűsége. A migrációra ebben a kumulált formában potenciálisan hatást kifejtő tényezők a következők: a jövedelem eloszlása, a termőföld eloszlása, a mezőgazdasági termelés szerkezete, a migrációs kultúra, a humán tőke regionális eloszlása és a munka társadalmi megbélyegzése a következők szerint:

- a) Jövedelem eloszlás: ez a tényező a háztartásokat érintő gazdasági szegmentáltság tényezője, nem az egyén önálló döntésén alapszik. Ahogy azt a korábbi elméletek ismertetésekor láthattuk, a családok/háztartások kettős célrendszerében – az abszolút jövedelem növelés és a háztartást fenyegető kockázatok minimalizálása – kapcsán a jövedelmezőbb célországban megvalósuló munkavállalási célú migráció a megoldás. A kivándorlásra való hajlam jelentősen megnő az által, hogy a közösségből az egyik tag külföldre megy munkát vállalni, majd a keresete egy részének hazaküldésével jelentősen megnöveli az otthon maradt család/ otthoni háztartás jövedelmét, csökkentve azok anyagi és megélhetési kockázatait. Ez a hazaküldött jövedelem pozitív irányba tereli az adott háztartás körülményeit. Ezt a változást környezetük is látja, ami a többi háztartás/család tagjait is kivándorlásra buzdítja hasonló anyagi előnyök elérése érdekében.
- b) A termőföld eloszlása: a falusi közösségekből történő elvándorlásoknak és a jövedelem eloszláshoz kapcsolódóan leírt szcenárióban részletezett folyamatoknak komplex hatásai generálódnak, melynek során, a külföldön megszerzett és a küldő országban megtakarításra kerülő magasabb jövedelem lehetővé teszi akár otthon föld vásárlását. A föld vásárlása technológiai fejlődést is hozhat, ami élénkítheti a termelés outputját. A termőföld eloszlását leíró tényező szerint a külföldön dolgozó migráns munkavállaló az otthon megvásárolt földet elsősorban befektetésnek szánja, azt távolléte miatt megművelni nem tudja, és az nem is célja, mivel külföldi munkája magasabb jövedelem elérését teszi lehetővé számára. Az otthoni háztartás számára viszont a föld megművelése új jövedelemszerzési lehetőséget biztosíthat,

ha viszont nem művelik meg, az hozzájárulhat a mezőgazdasági munkaerő keresletcsökkenéséhez, ami ismét a migráció irányába tereli a népességet (Massey et al. in. Sik 2001). A folyamat spillover hatása még drasztikusabb kivándorláshoz vezethet, amennyiben a migráns külföldi jövedelméből újabb földeket vásárol, amely földeket szintén nem művelnek meg, ezért a szektor leépülése miatt újabb elvándorlásokra kerül sor.

- c) A mezőgazdasági termelés szerkezete: A földvásárlás folyamatoként eszközölt technológiai fejlődés lehetővé teszi a migráns háztartások fejlettebb mezőgazdasági termelését. A tőkeintenzív termelési módok olyan új eszközök és korábban nem alkalmazott – adott esetben nem is ismert – módszerek használatát teszik lehetővé, melyek révén megindulhat a gépesített termelés, a fejlettebb földművelési eljárások bevezetése, és nő a kibocsátás volumene és minősége. A hagyományos termelési módszerekkel dolgozó – külföldön dolgozó migráns taggal nem rendelkező – családok versenyhátrányt szenvednek. A fejlettebb eszközök és technológiák kevesebb munkaerőt igényelnek, az így munka nélkül maradókat a mezőgazdasági termelés szerkezetének megváltozása még inkább a migráció irányába sodorja (Massey et al. in Sik 2001).
- d) A migrációs kultúra: minél nagyobb szerepet játszik a közösség életében a migráció, annál elfogadottabbá válik társadalmilag. A migrációt követően az egyének képe jelentősen megváltozik a jobb körülményeknek köszönhetően a célországi tapasztalataik révén, így aki részt vett valaha migrációs cselekményben, az jó eséllyel nyitott arra, hogy újfent vándoroljon. A migráció közös kulturális tényezővé válik, és az otthon maradó egyének lassan lemaradnak, majd teljesen elszigetelődnek korábbi sorstársaiktól.
- e) Az emberi tőke eloszlása: A migrációs folyamatok kezdeti stádiumában leginkább azok vesznek részt, akik képzetesebb tagjai a közösségnek, és motiváltabbak-nyitottabbak, mint társaik. A migrációs aktivitások az emberi tőke regionális eloszlásának változását indukálják, a gazdaságilag fejlettebb – és jövedelmezőbb munkákkal kecsegtető – országok munkaerőpiacai elszívják más régiók munkavállalóit.
- f) A munka társadalmi megbélyegzése: A munka társadalmi megbélyegzése a befogadó ország munkaerőpiacán lévő migránsok által betöltött állásokat érinti. A megbélyegzés kiváltó oka az, hogy két fajta munka létezik a társadalmi normák alapján: a nagy presztízsű és értékű munkák, valamint a magas fluktuációt

felvonultató, rosszabbul fizető és alacsonyabb státuszú munkakörök. Utóbbiakat a fogadó ország állampolgárai nem szívesen és alacsony számban vállalják el, viszont a migráns munkavállalók nyitottak az ilyen munkakörök betöltésére is. Emiatt a fogadó ország társadalmában minél több migráns munkaerő van jelen egy munkakörben, annál inkább rávetül arra a munkakörre a társadalmi bélyeg, mivel a migránsok által betöltött munkakörök sokkal negatívabb társadalmi megítélésben részesülnek.

3.5. Az intézményelmélet

Az intézményelmélet lényege, hogy a migrációs hálók elterjedésével megjelennek profitorientált vagy non profit vállalkozások, szervezetek, magánintézmények is, hogy közreműködjenek a migrációs aktivitás terjesztésében, elősegítésében. A migráns munkavállalók hatékony és jól működő információs hálót hoznak létre, ezzel is elősegítve a migrációs folyamatok kibontakozását. Az elmélet szerint a nemzetközi migrációt elősegítő szervezetek fejlődésével és elterjedésével a migráció is egyre gyakoribbá és kézen fekvőbbé válik. A migrációs folyamatok elősegítése nem csak a legális munkavállalást segíti elő, hanem a feketemunka is bővül.

4. Az új gazdaságtan elméletei

4.1. A migráció új közgazdaságtana

A migráció új közgazdaságtan elmélete kétségbe vonja a neoklasszikus elmélet számos tézisének és következtetését. Harbison (1981) ugyan már egy komplexebb kérdésnek tekinti a migrációs döntést, azonban nem tekinti a család döntésének, szemben Mincer (1974) és Massey és kutatótársai (1993) elméletével, akik a migrációt már családi döntésként aposztrofálják. A migráció új közgazdaságtana (the new economics of migration) Massey és szerzőtársai (1993) szerint a neoklasszikus elmélettel szemben nem csak a munkaerőpiac feltételeit rendeli a migrációs döntésekhez, hanem a piacokat szélesebb körben vizsgálja. Az új gazdaságtan a migrációra úgy tekint, mint egy "a háztartás stabilitását biztosítandó döntésre", a családi kassza bevételeinek kockázatcsökkentése végett (Massey et al 1993). És mivel a döntés a háztartásra vonatkozik, a mikroszintű neoklasszikus közgazdaságtan elméletével szemben a migráció új közgazdaságtana a döntéshozatalt a család illetve a háztartások szintjére emeli, miközben hangsúlyozza, hogy a migrációs döntés meghozatalánál fontos szempont az érintett család relatív helyzete más

hasonló gazdasági helyzetben lévő családhoz képest (Taylor 1986). Ez azt jelenti, hogy a háztartások és/vagy családok nem kizárólag azért küldik külföldre (család)tagjaikat, hogy bevételüket maximalizálják, hanem, hogy más családokhoz/háztartásokhoz képest javítsanak pozícióikon, illetve, hogy csökkentsék esetleges lecsúszásukat a közösség többi tagjához képest (Stark 1991).

A migráció valószínűsége tehát nőhet, ha változás megy végbe más háztartások vagyoni helyzetében. Az új megközelítés központjában tehát nem a migrációs döntést – mérlegelést követően – önállóan meghozó egyének állnak, hanem családok, háztartások, amelyek célja immáron nem csupán a bevételük maximalizálása, hanem kockázataik csökkentése és az esetlegesen felmerülő kudarcok következményeinek minimalizálása (Taylor 1986, Stark 1991). A kockázatok minimalizálásának biztosítéka adott esetben a családtagok munkavállalási helyének szétválasztása, mely lehetőséget biztosít arra, hogy amennyiben például valamely családtag külföldön dolgozik, míg mások otthon maradnak, a hazai gazdaságban bekövetkező problémák esetén, a külföldön dolgozó családtag képes legyen pénzügyi segítséget nyújtani az otthon maradtaknak. Ebben a megközelítésben a nemzetközi migráció és az anyaországban történő munkavállalás kiegészíthetik egymást, a háztartások mindkettőben érdekelték lehetnek.

A nemzetközi migráció tehát nem szűnik meg a migrációs aktivitásban érintett egyes országok közötti bérkülönbségek felold(ód)ásával, a folyamat továbbra is fennmarad, ha az egyéb piacok hiányosak vagy nem kiegyensúlyozottak az anyaországban. A folyamat végeredményben egy többlépcsős migrációs cselekményben csúcsosodhat ki, melyet Lengyel és Rechnittzer (2004) családi migrációnak nevez. Az elméletben a küldő ország gazdasági kockázati elemei és az állami szociális támogatási rendszerek hangsúlyozottan gyenge ereje mellett domináns szerepet kap a migráns munkavállalók hazautalásainak jelentősége, ami a nemzetközi migráció egyik lényeges gazdasági következménye.

4.2. Brain drain, brain gain, brain waste, brain exchange

A – nem is annyira magával az aggyal, mint inkább a – tudással kapcsolatos 'kvázi árucseré' fogalmi köre több mint fél évszázada képezi kutatás témáját kulturális, szociológiai, közgazdaságtani és egyéb szempontokból. A migráció hasznosságát a kutatók igen eltérő módon ítélik meg a küldő és a fogadó országok szempontjából, hiszen nagyon nehéz annak a mérése, hogy adott ország teljesítményét miképpen befolyásolják adott időtávon az általa küldött vagy fogadott migránsok tudásátadással (brain drain) vagy tudás

megszerzésével (brain gain) kapcsolatos folyamatai. Az új elméletekben az 1980-as évektől már az ismert két fogalom mellett megjelent a tudás elvesztése (brain waste) és a tudás-csere (brain exchange) fogalompáros is. A legelső terminus technikusba öntött elem a brain drain kifejezése volt, melyet a Brit Királyi Akadémia fogalmazott meg annak a folyamatnak a bemutatására, mellyel tudósainak az 1960-as és 1970-es években a Kanadába és az Amerikai Egyesült Államokba történő kivándorlását kívánta szemléltetni. A hazai szakirodalomban számos variációban nevesítik a kutatók a brain drain fogalmát, mint például 'agyak elrablása' (Vas-Zoltán 1973), vagy 'agyelvonás' (Berényi 1993), vagy a leginkább használatos agyelszívás. A brain kifejezés pozitív értelemben az agy hasznos megszerzett tudását jelképezi, míg a drain ezen tudás birtokosának adott országból való kivándorlását, vagy adott esetben más ország képzett, avagy hasonló nagyságrendű tudást birtokló állampolgárainak a fogadó országba történő alacsony szintű bevándorlását.

Ezeket túlmenően a kutatók alkalmazták a kifejezést az emberi tőke kivándorlására, kutatói mobilitásra, tudományos- és technológiai emberi erőforrás migrációjára, magasan képzett személyek kivándorlására és a felsőfokú végzettséggel rendelkezők migrációjára, melyeket az elmúlt mintegy három évtizedben, már összevontan, képzett migrációként is használnak (Csanády et al 2008). A folyamat hétköznapi értelemben vett jelentése, amikor egy megfelelően képzett munkaerő külföldön vállal munkát, ott hasznosítva ezzel a küldő országban megszerzett tudását, előnyhöz juttatva ezzel a fogadó országot. Korábban általánosan elfogadott elmélet volt (Özden – Schiff 2006) a brain drain folyamatának negatív kihatása a küldő országokra, hiszen még az ENSZ (2002) definíciója szerint is az országok közötti egyenlőtlenségeket növeli, mivel a szegény országok jelentős szakember állományt veszítenek.

Az 1990-es évek végétől és főként a 2000-es évek elejétől számos kutató próbálta meg bebizonyítani (Mountford 1997, Stark et al 1997, Vidal 1998, Docquier et al. 2001, Stark – Wang 2002, Lucas 2005), hogy több előny is származik ebből a folyamatból, úgymint a növekvő kereskedelem, a hazautalások, tudásgyarapodás, külföldi működőtőke-befektetések növekedése, valamint a hazatérő migráns munkavállalók célországban felszívott új képességei, készségei. Ezt Özden és Schiff (2006) a brain drain által indukált brain gain-nek nevezte el, mely az új brain drain kutatások központi tényezője álláspontjuk szerint, és melyet a következőkre alapoznak:

- a) a brain drain növeli a tanulás várható megtérülését,
- b) ez további befektetéseket gerjeszt a tanulásba, ami brain gain-hez vezet,
- c) a brain gain nagyobb lehet mint a brain drain,

d) a nagyobb brain gain növeli a jólétet és a növekedést.

Berényi (1993) arra is rávilágít, hogy adott esetben az agyelszívás akkor is pozitívumként értékelhető, amikor egy kutató olyan országba vándorol, ahol tudományos kutatásaihoz a kiinduló ország munkakörülményeinél kedvezőbbekhez juthat, hiszen rendelkezésére állhatnak a fogadó országban olyan eszközök és anyagi háttér, ami nélkül megragadna egy szinten vagy adott esetben nem is tudná folytatni kutatásait. Ezt támasztják alá Murakami (2010) kutatásai, aki az Amerikai Egyesült Államok és Japán közötti tehetségáramlás vizsgálata során arra jutott, hogy annak a legfőbb okai között szerepel az elérhető kutatási környezet, a személyzet és a felszereltség kiváló minősége, az emberi erőforrás sokszínűsége. Mahroum (1998) kutatásai is ezt igazolják, aki szerint a fiatal kutatók azokba az országokba vándorolnak, ahol a vezető kutatók vannak. A brain gain értelemszerűen ebben az esetben a fogadó ország helyzeti előnye, vagy adott esetben a külföldön munkát vállaló migráns tudásának gyarapodása.

Groizard és Llull (2006) kutatásaival azt próbálta bebizonyítani, hogy az agyelszívás mégsem generál agygyarapodást. Álláspontjukat egy 170 országot vizsgáló kutatásra alapozták, és kimutatták, hogy a jelentősebb mértékű agyelszívással szembesülő országokban – egyéb változókat figyelembe véve (úgy mint FDI, beruházások, etnikai homogenitás, a népesség növekedése) – a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya nem emelkedik, és a regressziós vizsgálatuk kimutatta, hogy 10 %-kal nagyobb agyelszívás átlagosan 0,8 %-kal alacsonyabb GDP-növekedést eredményez. Láthatjuk tehát, hogy a különböző kutatások eredményét összevetve, a mai napig komoly vita van a brain drain vs. brain gain témakörben a kutatók között, és álláspontom szerint itt sem szabad általánosítani az egyes küldő és fogadó országokkal kapcsolatos eredményekből kiindulva. Az 5. táblázat a brain draint kiváltó okokat szemlélteti a push vs. pull tényezők függvényében a szerint, hogy objektív okok váltják-e ki a migrációs cselekményt – azaz az érintett országoktól független külső hatások révén -, illetve szubjektív okok, melyek az állam szerepvállalásától függenek.

5. táblázat A brain drain kiváltó okai a push vs. pull tényezők alapján

csop.	Taszító tényezők		Vonzó tényezők	
	Általános	Speciális	Általános	Speciális
Objektív	<ul style="list-style-type: none"> - küldő ország gazdasági elmaradottsága - relatív túlnépesedés - bizonytalan belpolitikai viszonyok - munkanélküliség foka - alacsony fizetések 	<ul style="list-style-type: none"> - nem megfelelő munkafeltételek - rossz munkahelyi légkör - előrelépési lehetőség korlátozottsága 	<ul style="list-style-type: none"> - magasabb életszínvonal elérésének lehetősége - magasabb jövedelem - modernebb oktatási rendszerek - vonzóbb munkalehetőségek 	<ul style="list-style-type: none"> - karrierfokozatok lehetősége adott - kulturális tényezők - tudományos partnerség
Szubjektív	n.a.	<ul style="list-style-type: none"> - túlzott bürokrácia - megfelelő képzés hiánya - túltermelés az oktatásban - társadalmi helyzet 	n.a.	<ul style="list-style-type: none"> - megfelelő munkahelyi légkör - motiváló munkakör - külföldi továbbképzés lehetősége - több álláslehetőség - moder oktatási rendszer

Forrás: Vas- Zoltán (1973, pp. 41-43 alapján, saját szerkesztés)

Magas (2007) a munkaerő nemzetközi áramlását vizsgálva megállapítja, hogy a migrációs aktivitás során a fő nyertesek maguk a migránsok, illetve az ő új külföldi munkaadójuk, valamint az otthon maradó munkások. Leegyszerűsített modellje szerint a fogadó ország összességében nyer a migráció révén, míg a küldő ország összességében veszít. Felveti a képzett munkaerő elvándorlása ellen ható „brain-drain adó” gondolatát, melyet teljesen jogosnak és közgazdaságilag megalapozottnak tart. A brain exchange fogalma azt jelenti, amikor azonos szintű képzettségű munkaerő vonatkozásában egy adott ország migrációs egyenlege egyensúlyt mutat, vagyis a képzett kivándorló munkaerő száma egyenlő arányban van a bevándorló képzett munkaerő számával, így tulajdonképpen nem veszít humán tőkét a küldő ország, bár nem is nyer a bevándorlók révén. A leginkább negatív jelentéstartalommal bíró fogalom a brain waste, melynek során adott migráns munkavállaló a célországban nem a szakmájának megfelelő pozícióban tud elhelyezkedni, és ennek megfelelően annál alacsonyabb szintű munkakörben dolgozik, így veszítve el folyamatosan a korábban a küldő országban megszerzett tudást és/vagy gyakorlatot. A brain waste kifejezést Mahroum (2000) a talent waste fogalom szinonimájaként használja, mivel elmélete szerint a képzett szakember a célországban nem tudja ekkor magas szintű kompetenciáit felhasználni, ezért tehetségvesztésről is beszélhetünk. Amellett, hogy a főbb kutatási területeken a fenti négy ismertett fogalom vált elfogadottá, más fogalmak is bekerültek a tudományos vérkeringésbe, mint például az 1990-es évek közepétől a brain circulation (tudás körforgás), amikor is az adott migráns néhány év elteltével hazatért, és

adott esetben az új migránsok is csak egy bizonyos időszakra vándoroltak külföldre munkát vállalni (Csanády et al 2008).

Amikor egy adott ország állampolgára munkaerő-migránsként adott időszakra külföldre vándorol, az otthonról vitt tudás átadásával gyarapítja a célország tudásbázisát, míg külföldről hazatérve az ott megszerzett tudást válik képessé átadni honfitársainak, így a nemzetközi migráció a különböző országok állampolgárai által lehetőséget kínál a gazdasági fejlődéshez (Abramitzky et al 2012). Abramitzky és szerzőtársainak állítása véleményem szerint nem alkalmazható általánosságban, hiszen óriási különbségek vannak és lehetnek a célországok gyakorlatai, azon belül az adott munkaadó gyakorlatai között. A folyamatok eredményessége vagy éppen kudarca nagymértékben függ a migráns munkavállaló képességeitől, motivációjától, lehetőségeitől, korlátaitól és legfőképpen attól is, hogy szakmáján belül helyezkedik-e el, és amennyiben igen, úgy milyen szintű kihívást jelent számára az adott feladatok ellátása. Ezen álláspontomat támasztják alá Bratsberg és kutatótársai (2010) Norvégiában végzett kutatásukkal, melyben ugyan a migráció rövid távú hatásait vizsgálták meg 13 év vonatkozásában a férfi munkavállalók között, de rögzítették, hogy a hatást a bevándorlók származási helye szerint becsülik meg, ami azért fontos mert a migráns csoportok mind képzettségük, mind letelepedésük motivációját tekintve jelentősen eltérnek egymástól.

5. Pluralista elméletek

5.1. A társadalmi struktúra elmélete

Az elmélet megalkotása Giddens (1984) nevéhez fűződik, aki szerint a társadalmak rendeződési folyamatai végtelenek, folyamatosan változnak, mozgásban vannak, és a kialakult társadalmi változások struktúrát alkotva mintába rendeződnek. Elmélete nem tekinthető igazi migrációs modellnek, viszont nagymértékben hozzájárult a migrációs tevékenység gazdasági és politikai összefüggéseinek megértéséhez. A társadalomra mint egyfajta viszonyrendszerre tekint, amelyben körvonalazódnak a társadalom elvárásai tagjai iránt. Az egyének ezeknek a szabályoknak, normáknak megfelelően élik mindennapjaikat. Maga a társadalmi struktúra és a benne élő egyének kapcsolatai befolyásolják adott esetben az egyént migrációs döntésének meghozatalakor is.

5.2. Migrációs rendszerek és migrációs csatornák

Az elmélet Mabogunje (1970) nevéhez köthető, aki a nemzetközi migrációs aktivitást nemzetállamok közötti termékként határozta meg, melynek gazdasági, geopolitikai és szociokulturális tényezői vannak. Elmélete szerint bizonyos adatokat összevetve, úgymint a küldő és a fogadó országok nemzetközi migrációval kapcsolatos adatállományai – amelyek nehezen hozzáférhetőek, és nem alkalmasak pontos adatok kinyerésére – segítségével a nemzetközi migráció mérhetővé válik. Findley (1990) álláspontja szerint a migrációs döntéseket a migrációs csatornák milyensége nagymértékben befolyásolja, a migrációs csatornákat egyfajta biztonsági tényezőként aposztrofálja, mely szerint valószínűbb a migráció melletti döntéshozatal az egyén részéről akkor, ha tudja nagyjából, hogy mi vár rá a fogadó országban. Ehhez természetesen kapcsolatokra van szükség a célországban, amit részben már a hálózatelmélet is hangsúlyozott korábban.

6. A migrációs elméletek összefoglalása

A neoklasszikus elméletek az egyes országok közötti bérkülönbséggel magyarázzák a migrációs aktivitás megvalósulását, ahol a vándorlás mint egyfajta kiegyenlítődési mechanizmus szerepel. Az elméletek figyelembe veszik a mozgás költségét az országok közötti földrajzi távolság alapján. A neoklasszikus elméletek második szakaszában már nem a meglévő bérek közötti abszolút eltérés a döntő migrációs kiváltó ok, hanem az elérhető és realizálható különbség. Az elméletek alaptézise, hogy a migrációt kiváltó ok alapvetően a bérkülönbség, melyek közelednek majd kiegyenlítődnek, ami meg is állíthatja a migrációt. Nem kerülne sor nemzetközi migrációra abban az esetben, ha nem lenne eltérés a két országban elérhető bérek között. A migrációs cselekményben érintett egyén szakmai tapasztalata, képzettsége alapvetően befolyásolja az általa a célországban megszerezhető bér nagyságát. A migráció új közgazdaságtana már nem az egyént helyezi a migrációs döntéshozó szerepkörébe, hanem a családot, a háztartást, és nem kizárólag a bérkülönbséget fogadja el mint kiváltó okot, hanem a piaci kockázatokat és kudarcokat is figyelembe veszi, csakúgy, mint a migrációs aktivitással érintett háztartás helyi jövedelemelosztásban foglalt helyét és státuszát. Az elmélet deklarálja, hogy nem csak a munkaerőpiaci helyzet befolyásolja a migrációt. A vilárendszer elmélet azt teszi világossá, hogy a munkaerő nemzetközi vándorlása a nemzetközi tőke mozgásokkal ellentétes irányban megy végbe, a vándorlás a perifériákból a centrumok felé indul el. A hálózatelmélet szerint ismétlődő migrációs mozgásokról beszélhetünk, mivel az az egyén, aki korábban már vállalkozott migrációs aktivitásra, nagyobb valószínűséggel valószínűsíti

meg azt újra, illetve azon egyének esetében, akik kapcsolatban állnak korábban már migrációs tevékenységet megvalósító személyekkel, nagyobb a valószínűsége a vándorlásnak. Az intézményelmélet szerint fontos szereplőkké nőttek ki magukat azok a munkaközvetítő szervezetek és vállalkozások, amelyek a migrációs aktivitása megvalósításában segítő kezet nyújtanak a migránsoknak, jelenlétük tovább fokozza a vándorlás mértékét. A fent ismertetett elméletekkel szemben megfogalmazható kritika lényege, hogy azok többsége a 19. és 20. század társadalmi-gazdasági viszonyaiból indul ki, azt tükrözi, holott a technika forradalmi és töretlen fejlődése, az informatika, az internet, a robottechnika stb. térnyerése következtében fokozatosan csökken az igény a pótlólagos munkaerő iránt. Ez a töretlen technológiai fejlődés egyelőre meg nem becsülhető pozitív és negatív hatásokat is gyakorolhat a munkaerő migrációra. (Például már fejlesztés utáni – piacra bevezetés előtti szakaszban – van egy olyan kisméretű fülhallgató, ami azonnal fordít egy célnyelvről a másikra, ami tulajdonképpen csökkenthetné az egyik legproblematisabb tényezőt a külföldi munkavállalás során: az idegen nyelvtudást.) Ugyanakkor a fejlődés egyre inkább a gépesítés felé tereli a gyártó cégeket, a fizikai munkaerő szükséglete folyamatosan csökken több ágazatban.

Az is nagy probléma, hogy a fejlett technológia működtetéséhez már speciális tudásra van szükség. Már nem vándorol a munkaerő a fejlettebb térségekben a mezőgazdaságból az iparba, hanem az iparból a szolgáltatás szférájába, ami ugyanakkor nem növeli a termelékenységet. A világméretű munkamegosztás következménye, hogy a tőke megy a fejlett világból a fejlődő térségekbe, ezért strukturális munkanélküliség alakul ki a fejlett világban, több ágazatban, mint például a gépiparban, a bányászatban, kohászatban. A jelen kor gazdasági- társadalmi összefüggéseit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a migrációra a különböző pozitív és negatív tényezők együttesen hatnak, nem tudjuk milyen időtávon és milyen mértékben halmozódnak, illetve egészítik ki egymást ezek a tényezők. Az iparban nő a termelékenység, de az emberi munkaerő kiváltása a fokozott gépesítéssel és a robottechnológiákra való átállással nagyon költséges folyamat. Egyelőre sokkal kifizetőbb a befektetőknek a tőkét a fejlődő országokba kihelyezniük, – ahol olcsó munkaerő áll rendelkezésükre –, mint a saját országuk gazdaságában a robottechnológiát vezetni be nagyobb mértékben. A szolgáltatások munkaerőigénye is növekszik egyrészt a társadalmak gazdagodása, másrészt e társadalmak előregedése révén. A szociális és egészségügyi ellátás munkaerőigényét pótolja a bevándorló munkaerő jelentős része a fejlett nyugati országokban, így Ausztriában is.

V. Táguló világ a magyar munkavállalók számára

1. Szabad munkaerő áramlás az Európai Unióban

1.1. Az Európai Unió

Az Európai Unióhoz 2004-ben csatlakozhattak a balti államok, valamint Csehország, Lengyelország, Szlovákia, Szlovénia és hazánk - az EU8-ak, Máltával és Ciprussal együtt EU10-ként szoktak emlegetni -, majd 2007-ben vált taggá Bulgária és Románia. Az új tagállamok gazdasági helyzete, versenyképességi rangsorokban elfoglalt helyük, a népesség életszínvonala számos területen jelentősen elmaradt a régi tagállamokétól, miközben többségük komoly munkanélküliséggel küzdött (Kovács 2015b). A bizonyos korlátozásokat fenntartó taggá válás jelentősen megkönnyítette az új tagállamok állampolgárai számára a többi tagállamban történő munkavállalást. A KKE országok uniós taggá válása nagyban megnövelte az Európai Unión belüli migrációt, azonban a taggá vált küldő országok tekintetében jelentős eltérésekkel mentek végbe a migrációs folyamatok. Míg Lettország, Litvánia, Románia, Bulgária és Lengyelország a csatlakozásukat követően rövid időn belül jelentős migrációs aktivitást valósítottak meg küldő országgént, addig Csehországból és a világgazdasági válság kirobbanásáig Magyarországról sem könyvelhettünk el nagyszámú migrációs tevékenységet. Annak ellenére nem, hogy az egyes nemzetgazdaságok között fennálló bér és GDP különbségek alapján neves tudósok már az 1990-es évek elején jelentős migrációt prognosztizáltak ezekből az országokból Európa fejlettebb régiói felé (Layard et al. 1992). Részben a várható nagyfokú munkaerő migrációnak tulajdoníthatóan a korábban szigorúan korlátozott kivándorlást a célországokba történő bevándorlás korlátozása váltotta fel. Az Európai Unió bővítési folyamata – munkaerő migrációs szempontból – a munkaerő szabad áramlásának lehetővé tételét jelentette, mivel az unió négy alapelve az áruk, a szolgáltatások, a tőke és a munkaerő szabad áramlásának biztosítása. *Hazánk esetében meghatározó tényező volt – a migráció dinamizmusának és szintjének drasztikus emelkedésében – a 2011 májusában bekövetkezett teljes osztrák munkaerőpiaci nyitás (Kovács 2017).*

Az egyes európai országokban a születések és halálozások száma, valamint a migrációs egyenleg határozza meg a korösszetételben végbemenő változásokat (Európai Bizottság 2014). Európában az államok döntő többségében a társadalmak öregedése jellemző, az idősebb generációk aránya a teljes népességen belül egyre növekszik. A következő évtizedekben ez a trend várhatóan folytatódik, ami komoly kihívás elé állítja a

nemzetgazdaságokat (Barta-Kovács 2018; Kovács 2018). Az Európára vonatkozó népességszám előrejelzések jelentős mértékű elöregedéssel, valamint az aktív munkaképes korosztály számának visszaesésével számolnak (Van der Gaag – Van der Erf 2008; EU 2012). Ez nyilvánvalóan növeli a külső forrásból, vagyis bevándorlás révén fedezhető munkaerő szükségletet. Az újonnan csatlakozott kelet-európai országok – köztük Magyarország – ilyen forrásnak számítottak, számítanak.

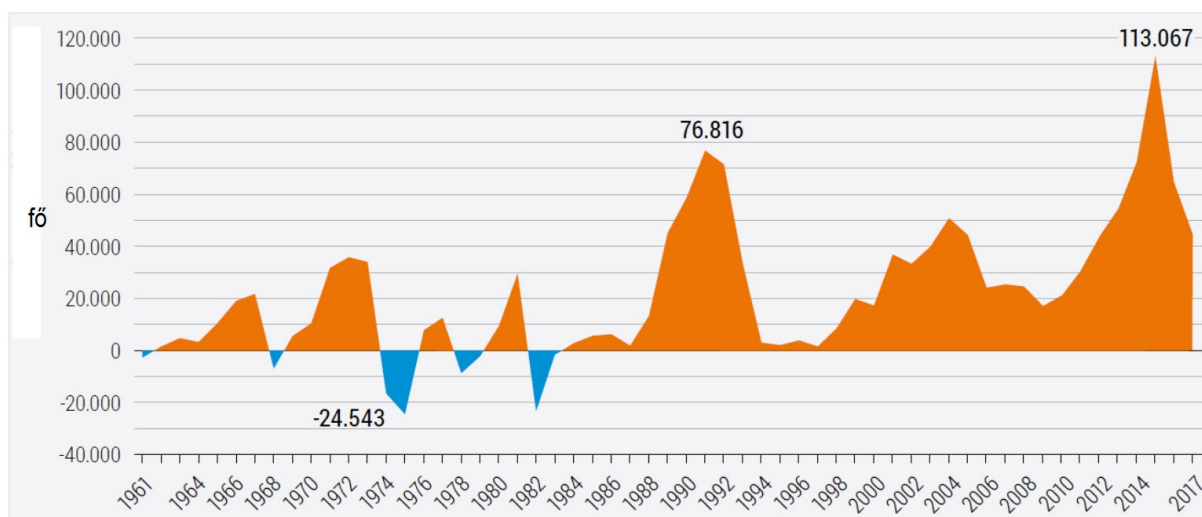
1.2. Ausztria mint migrációs fókuszpont

Ausztria társadalmi- gazdasági helyzetének alakulását és Európa-politikáját az elmúlt mintegy három évtizedben négy meghatározó történelmi esemény és azok következményei befolyásolták: az 1989-1990. évi közép- és kelet-európai rendszerváltás, az 1995. évi EU-csatlakozás, a GMU létrehozása és az euró bevezetése, valamint az EU keleti irányú kibővítései. Ausztria a közép-európai rendszerváltással és a vasfüggöny lebontásával a Nyugat peremállamából a közép-európai térség centrumába került (Körösi 2013). Ausztriában az ott élő népesség statisztikai lehatárolása több szempont szerint történik. Azokat az embereket, akik nem rendelkeznek osztrák állampolgársággal külföldi állampolgárként tartják számon. Számuk az ÖIF (2018) adatai alapján 2018. január elsején 1 395 880 fő volt, a teljes lakosság 15,8%-a. Az összes Ausztriában élő külföldi állampolgár 39%-a már több mint 10 éve élt Ausztriában, további 18% legalább 5 éve. Az ÖIF (2018) adatai alapján 2018. január elsején 1 697 123 főt élt Ausztriában, akik nem Ausztriában születtek, arányuk a teljes lakosság 19%-át tesz ki. 30%-uk már osztrák állampolgár volt.

Migrációs háttérrel rendelkező személyek azok, akiknek mindkét szülője külföldön született, állampolgárságtól függetlenül. 1961-ben alig több mint 100 ezer ember rendelkezett migrációs háttérrel Ausztriában, a teljes lakosság 1,4%-a. Számuk az 1960-as évek végére, 1970-es évek elejére célzott munkaerő-felszívási aktivitásuk hatására az egykori Jugoszlávia és Törökország területéről érkező vendégmunkások miatt 311 700 főre ugrott, a teljes lakosság 4%-át érve el 1974-re. Az ezt követő 15 évben a migrációs háttérrel rendelkezők száma és aránya csak minimálisan változott. Az 1990-es években ment végbe ismét jelentős népesség beáramlás, amikor arányuk elérte a 8%-ot, amit az osztrák kormány szigorú intézkedésekkel próbált szabályozni (ÖIF 2018). 1997-re 10 év alatt több mint 100%-kal nőtt a vendégmunkások száma, az 1987. évi 158 ezer főről 326 ezer főre, miközben a migráns munkavállalók aránya az osztrák munkaerő-állomány 5,4%-áról 9,9%-ra nőtt (OECD 1999). 2010 óta tapasztalható ismét jelentős – és tendenciózus –

emelkedés. 2017 évi átlagban a migrációs háttérrel rendelkezők száma 1 970 337 fő volt, ami a teljes osztrák lakosság 22,8 százalékát tette ki (ÖIF 2018). Érdekességképpen: 2012-ben ez 1 518 000 fő volt, ami akkor a teljes osztrák lakosság 18 százalékát tette ki (ÖIF 2014; Kovács 2016b), vagyis 5 év alatt a migrációs háttérrel rendelkezők aránya a teljes lakosságon belül csaknem 30%-kal emelkedett. A migrációs háttérrel rendelkezők 63%-a külföldi állampolgár, 37%-uk pedig már osztrák állampolgársággal rendelkezik. A migrációs háttérrel rendelkezők 69%-a, míg a migrációs háttérrel nem rendelkezők csupán 60%-a tartozik az aktív 20-64 közötti korcsoportba, vagyis a migránsok átlagéletkora sokkal alacsonyabb (ÖIF 2018).

Ausztria tehát több évtized óta migrációs célország Európában (ÖIF 2014; Kovács 2016a). Az előrejelzések szerint a nettó beáramlásnak (évi 32 000 fő beáramlással számolnak), és a KSH által is előrevetített növekvő élettartam-elvárásoknak köszönhetően a jelenlegi osztrák lélekszám 8,5 millió főről 2050-re 9,4- 9,7 millió főre nőhet (Bad Ischler Dialog 2011; ÖIF 2018). Az ÖIF (2018) statisztikái alapján 2017-ben 44 580 fő volt a nettó beáramlás. Ez 12 580 fővel több, mint a 2014-ben becsült évenkénti növekmény adat, miközben az áramlás egyenlege 2016-ban 64 676 fő volt (ÖIF 2017), vagyis duplája az előzetesen becsült növekménynek. Ausztria migrációs szaldója 1961 és 2017 között mintegy 1 264 ezer fő, a külföldről érkező mintegy 1 602 ezer emberrel szemben mindössze 338 500 fő hagyta el az országot. Az 1. ábra Ausztria migrációs egyenlegének alakulását mutatja éves bontásban 1961 és 2017 között.

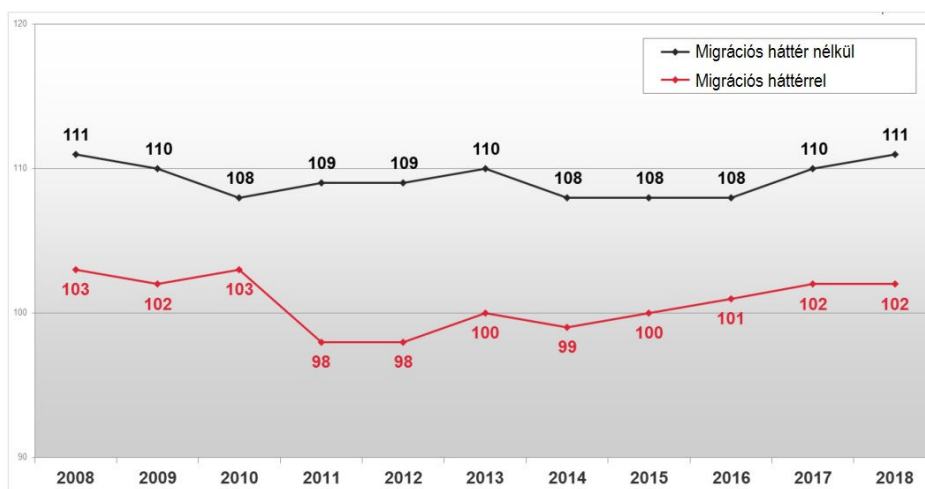


1. ábra Ausztria migrációs szaldója 1961-2017 között

Forrás: ÖIF (2018)

Ausztriában 21 éve vizsgálja az Arbeiterkammer (AK; Munkavállalói kamara) a munkavállalók szemszögéből a munkaerőpiacot az Arbeitsklima Index (AKI) segítségével.

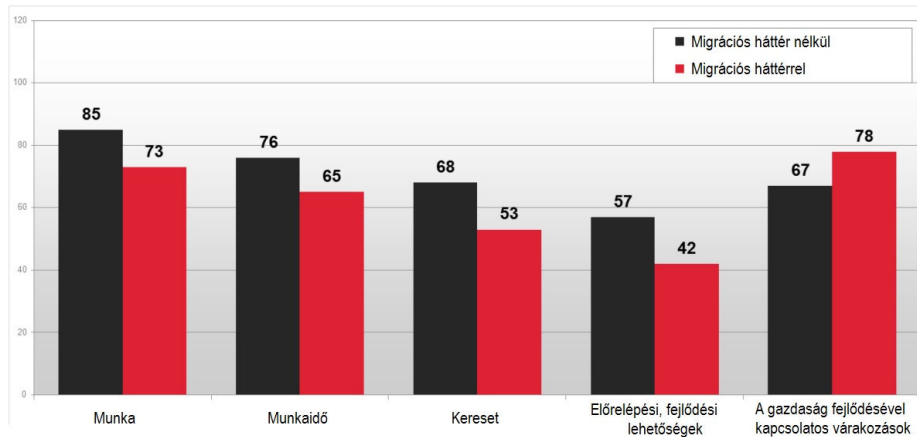
Az Arbeiterkammer (2018b) szeptemberi adatai alapján a migrációs háttérrel rendelkező Ausztriában dolgozók kortól, képzettségétől és a lakóhelyük régiójától függetlenül sokkal elégedetlenebbek a többiekénél. Az AKI értékük 102 az elmúlt években, ami az elmúlt öt év mindegyikében 8-10 indexponttal alacsonyabb a migrációs háttér nélküli foglalkoztatottakénál. Az AKI szerint ennek az az oka, hogy a migráns munkavállalók hátrányt szenvednek el az osztrák munkaerőpiacon, és ezért sokszor olyan pozícióban dolgoznak, amelynél képzettségük sokkal magasabb. A 2. ábra a migrációs háttérrel rendelkezők és az 'öslakosok' munka-megelégedettségét mutatja 2008-2018 között.



2. ábra A migrációs háttérrel rendelkezők és az 'öslakosok' munkával kapcsolatos elégedettsége

Forrás: Arbeiterkammer (2018c)

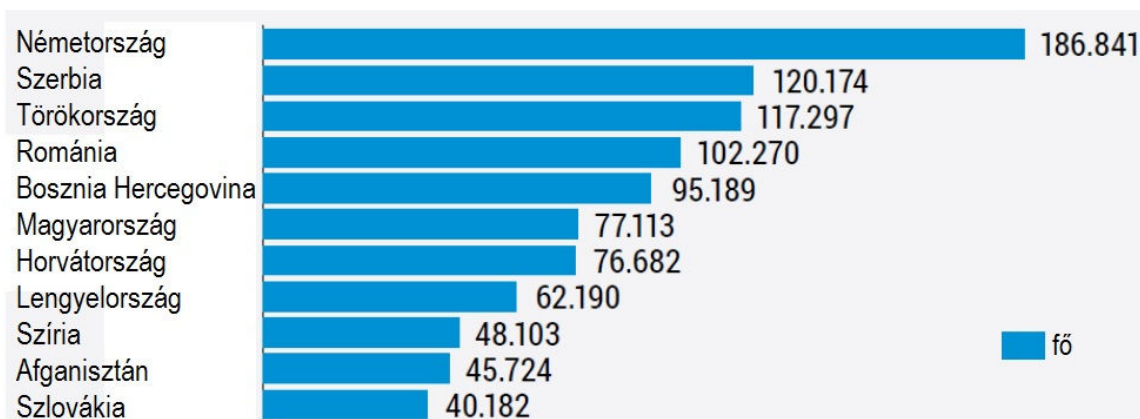
A migráns munkavállalók nem meglepő módon jóval elégedetlenebbek a munkájukkal/hivatásukkal, a munkaidővel és a keresetükkel, az előrelépési és fejlődési lehetőségeikkel is. A kereset vonatkozásában a migrációs háttérrel rendelkezők 9%-a mondja azt, hogy nem jön ki a fizetéséből. Az AKI adatai szerint a fizikai és pszichés leterheltségük is magasabb. Mindazonáltal a migráns munkavállalók optimistábbak: 78%-uk gondolja úgy, hogy az osztrák gazdaság még jobban fog teljesíteni, miközben az 'öslakos' osztrák munkavállalók csupán 67%-a (Arbeiterkammer 2018b). A 3. ábra a foglalkoztatottak elégedettségét mutatja 2017-2018-as adatok alapján.



3. ábra A foglalkoztatottak elégedettsége a 2017/2018 időszakban

Forrás: Arbeiterkammer (2018c) alapján saját fordítás

Az Ausztriában élő külföldi állampolgárokat nemzetiségük alapján megkülönböztetve az állapítható meg, hogy 2018. január elsején legtöbben közülük német állampolgárok, közel 187 ezer fő. Őket követik a szerbek, és a törökök 120- 117 ezer fővel. Az Ausztriában élő magyar állampolgárok száma meghaladja a 77 ezer főt, ezzel a hatodikak vagyunk a rangsorban (ÖIF 2018). A 4. ábra a 2018. január elseji állapotot mutatja az Ausztriában élő külföldi állampolgárok vonatkozásában.



4. ábra Az Ausztriában élő külföldi állampolgárok rangsora számuk szerint

Forrás: ÖIF (2018) alapján saját fordítás és szerkesztés

A szír és az afgán állampolgárok száma a 2015/2016-os menekülthullámnak köszönhetően nőtt meg drasztikusan, így kerültek a top10-be. Az életkor összehasonlítás alapján elmondható, hogy az Ausztriában élő külföldi állampolgárok átlag életkora sokkal alacsonyabb az osztrákokénál: 34,8 év a 44,1 évvel szemben. A legfiatalabbak az afgánok

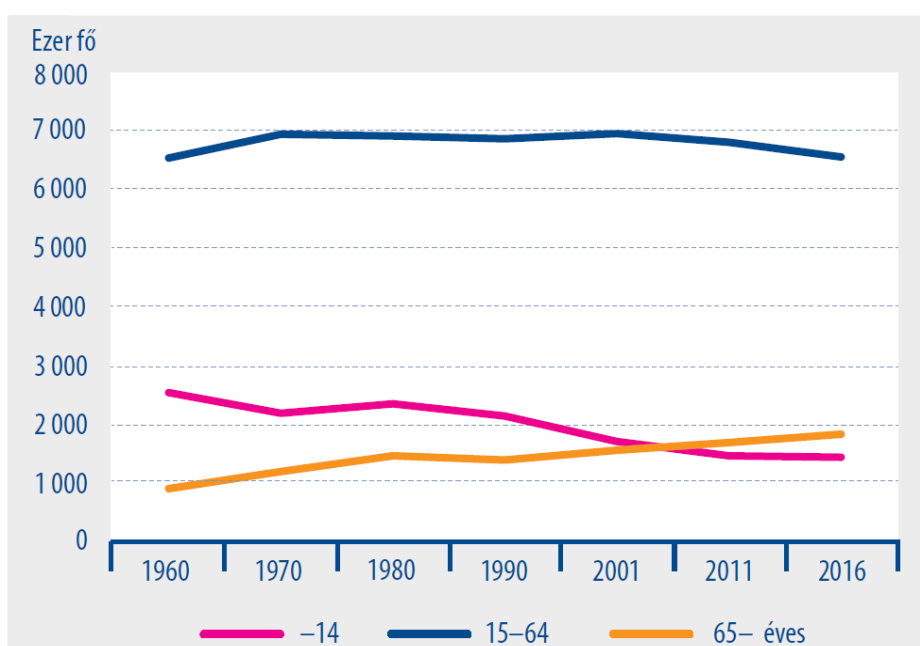
(átlag 23,4 év) és a szírek (átlag 24 év). Az egyes korcsoportok statisztikáit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy a legtöbb Ausztriában élő külföldi állampolgár a 25-39 éves korcsoportba tartozik, szám szerint mintegy 330 ezer fő, ami a teljes osztrák foglalkoztatotti létszám 25%-a. A második korcsoport ahol a legtöbb külföldi állampolgár dolgozik, a 19-24 éveseké, ide több mint 77 ezer fő, a teljes osztrák foglalkoztatotti létszám 22%-a tartozik (Hauptverband 2018).

2. Demográfiai kilátások Magyarországon és Ausztriában

A WHO előrejelzése szerint 2050-re a világ 60 év feletti népességének aránya 22%-ra fog nőni, ami mintegy 2 milliárd embert jelent (KSH 2014). Magyarországon a 65 év felettek aránya hasonló az uniós átlaghoz, 2016 elején mintegy 1,8 millió fő tartozott ebbe a korcsoportba, ami a népesség 18,6 százaléka (KSH 2017). Az érzékelhető előregedés tendenciáját mutatja, hogy két évvel korábban, 2014-ben még csak 1,7 millió fő, az akkori népesség 17,5 százaléka tartozott ebbe a korosztályba (KSH 2014). A 65 év felettek aránya Olaszországban és Németországban a legnagyobb, Ausztriában hozzávetőleg egy százalékkal haladja meg a magyar adatot. Összességében azonban látnunk kell az unió tagországaival való összehasonlításban, hogy hazánkban van az ötödik legalacsonyabb várható élettartam, ami 5 évvel rövidebb, mint egy átlagos uniós állampolgáré. Az idős népesség jelenlegi és várható helyzete pesszimista jövőt sugároz a mai fiatalságnak is (Barta-Kovács 2018). Magyarország a fiatalok foglalkoztatása terén sem áll túl jól, a 2017-ben a 15-24 éves korosztály 29,3 százalékos foglalkoztatási rátája messze elmarad az uniós 35,8 százalékos átlagtól, illetve a közel 52,4 százalékos osztrák átlagtól (KSH 2018a). Az ország népességének arányában a legtöbb idős (65 éves és azt meghaladó) Budapesten él, a lakosság mintegy 19%-a, Nyugat- és Dél-Dunántúlon a legalacsonyabb az idősek aránya, mintegy 10% (KSH 2014). A 2016-os mikrocenzust a 2011-es népszámlálás adataival összehasonlítva megállapíthatjuk, hogy korösszetételében az idős korosztályok aránya tovább növekedett. 2016-ban mintegy 144 ezer fővel több időskorú ember élt hazánkban, mint 2011-ben. Az öregedés folyamata ráadásul gyorsuló ütemben folytatódott, mivel az időskorú népesség részarányának 1,7 százalékpontos emelkedése 5 év alatt zajlott le, ezt megelőzően 10 év alatt történt azonos mértékű növekedés. Az öregedési index 5 év alatt 116-ról 128-ra emelkedett (KSH 2017).

A KSH szerint a társadalom aktív tagjaira háruló teher az inaktívok eltartására vonatkozóan a gyermekkorú népesség csökkenő, illetve az időskorú (65 éves és annál idősebb) népesség lassan növekvő arányának következtében 1980 és 2011 között

mérséklődött, azonban 2011 és 2016 között megfordult a tendencia. Az aktív korú népesség eltartási terhe az időskorúak aránynövekedésének hatására nőtt, miközben az eltartási teher összetétele is megváltozott: mivel 2001-ig a gyermekkorúak, 2001 után az időskorúak eltartása jelenti a többletterhet. Jelenleg 100 aktív korú ember 22 gyermekkorút és 28 időskorút kell, hogy eltartson. 2011 és 2016 között a gyermekkorú (15 év alatti) népesség aránya csak kis mértékben csökkent (2011 óta 26 ezer fővel), azonban 1980 óta számuk 919 ezer (!) fő csökkenést mutat. A 15-39 közötti korosztály tagjainak száma több mint 300 ezer fővel lett kevesebb (KSH 2017). A népességszám főbb korcsoportok szerinti alakulásában (5. ábra) jól kivehetőek ezek a változások.



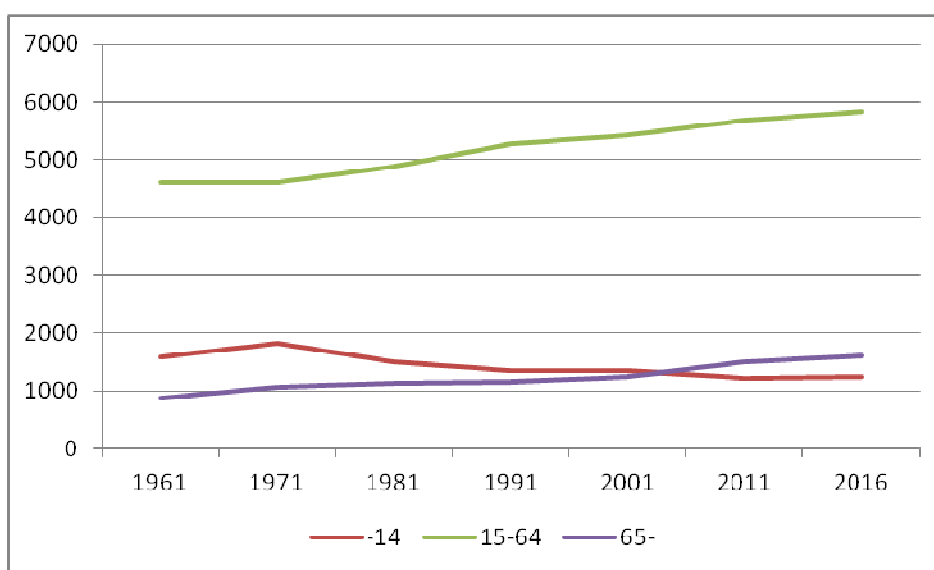
5. ábra A magyar népesség számának alakulása főbb korcsoportok szerint (1960-2016)

Forrás: KSH (2017)

Változik a nyugdíjasok helyzetének megítélése is. A 2000-es évek első évtizedében, amikor jelentős volt a munkanélküliség, az aktív foglalkoztatottak romló helyzetével szemben a nyugdíjasoké viszonylag stabilnak volt tekinthető. Ezzel magyarázható, hogy hazánkban az ezredfordulón becsült várható élettartam 4 évvel növekedett, 2005 és 2015 között 75,7 évre emelkedett (KSH 2018b). 2013-ban a hazai nyugdíjasok a népesség mintegy 30%-át tették ki, a nyugdíjas háztartások aránya 2012-ben 31% volt. A KSH szerint a nyugdíj akkor a legstabilabb jövedelemforrás volt, aminek köszönhetően az idősebb nemzedéket kevésbé érintették a társadalom többi csoportját sújtó jövedelmi nehézségek (KSH 2014). Ebben az időszakban a nyugdíjba vonulásuk indokál

az egészségi állapotukat hozták fel a legtöbben, ez a férfiak esetében mintegy 42%, míg a nők esetében 35% volt. A képet némileg árnyalta, hogy a válaszadók mintegy egyötöde rokkantnyugdíjas volt, akik értelemszerűen az egészségi állapotuk miatt nem alkalmasak munkavégzésre (KSH 2013b). Az utóbbi években némileg változott a nyugdíjas állapot megítélése. A nyugdíjak értéke (amelyet az infláció mértékével ugyan korrigálnak, de az aktívak bérszínvonalának emelkedésével már nem) egyre jobban leszakad az átlagjövedelemtől, így a nyugdíjasok egyre jobban növelik az ország szegényebb népességét (Barta – Kovács 2018).

Magyarországhoz hasonlóan Ausztriában is komoly változásokon ment át a népesség korcsoportonkénti összetétele. Mivel hazánkban az 1960-as évtizedektől 10 évente vizsgáltam az adatokat, illetve a népszámlálást és a 2016-os mikrocenzust vettük alapul, a pontos összehasonlítás érdekében célszerű Ausztria esetében is ugyanezt követni. A 6. ábra 3 fő korcsoport szerint mutatja be a népességszám változását az adott időszakban.

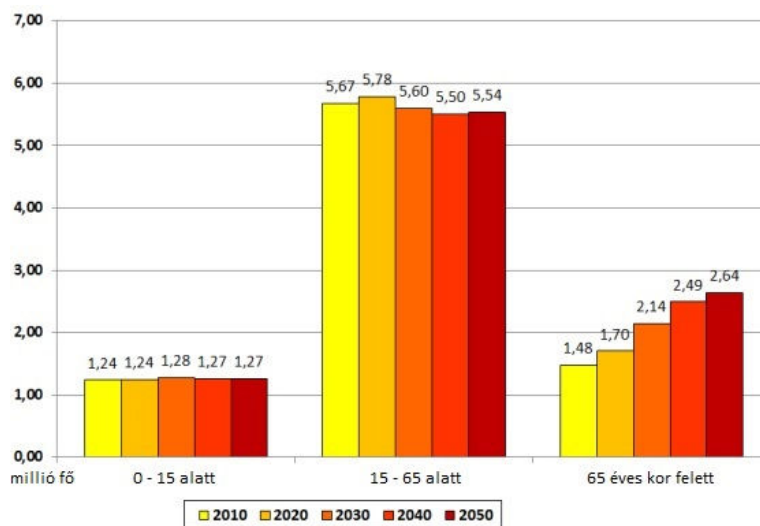


6. ábra A népesség számának alakulása főbb korcsoportok szerint Ausztriában (1961-2016)

Forrás: Statistik Austria (2018) alapján saját szerkesztés

Az élettartam elvárások kapcsán fontos megemlíteni, hogy szemben a magyar 75,7 évvel Ausztriában a 2005-2015 között születettek élettartam elvárásai átlagosan 81,8 évet tesznek ki (WKO 2018a). Ausztriában a 65 év felettek aránya a 2018 januári adatok alapján 18,7%, ami arányát tekintve szinte teljesen megegyezik a magyar adattal.

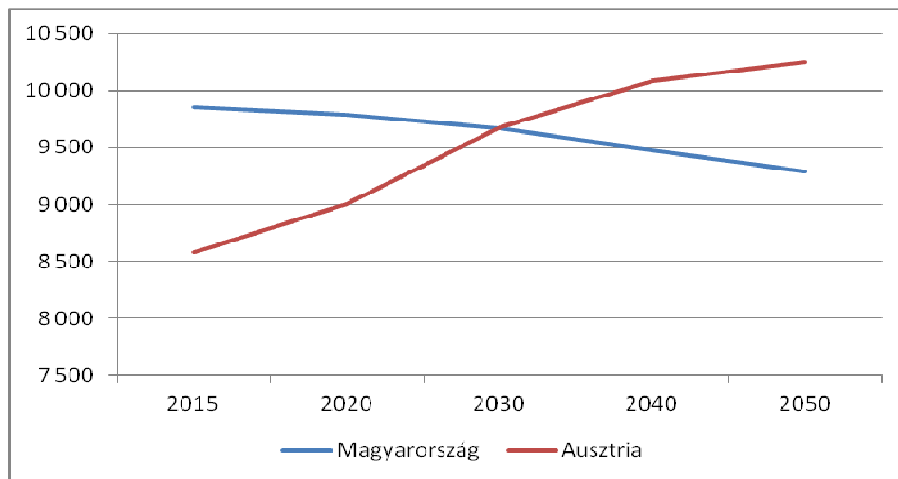
Ausztriában 2018. január 1-jén 8 822 ezer fő a teljes lakosságszám, ezen belül a 65 éves és ennél idősebb személyek száma 1 647 ezer fő (STATISTIK AUSTRIA 2018). A 7. ábra az osztrák népesség számának előrejelzését szemlélteti 2050-re a főbb korcsoportok szerint.



7. ábra A népesség számának előrejelzett alakulása főbb korcsoportok szerint Ausztriában

Forrás: Bad Ischler Dialog (2011)

Az egyes korcsoportok létszám-alakulásának prognózisa (7. ábra) szemlélteti azt a várakozást, amely szerint a népesség előregedésével Ausztriában is drasztikusan meg fog nőni a 65 évesnél öregebb lakosság száma és aránya. Ausztriában a 2010-es 1 480 ezer főről 2050-re 2 640 ezer főre prognosztizálják az öregkori lakosság számának növekedését. Amennyiben a 15 év alatti és a 15- 65 közötti korosztályt is megvizsgáljuk, jól látható, hogy esetükben minimális emelkedés, vagy inkább stagnálás a jellemző, miközben a gazdaságilag legaktívabb 15-65 közötti korosztályban visszaesést várnak a 2010 évihez képest. Ez egyébként rosszabb a várható uniós átlagnál, amely a 65 éves és az a feletti korosztály esetében 70 százalékos növekedést jósol, szemben az osztrák 78 százalékkal. Ezt ellensúlyozhatja azonban az a várakozás, miszerint Ausztriában a legaktívabb 15-65 közötti korosztály szinte azonos szinten tud maradni, míg az uniós átlag esetében közel 13 százalékos visszaesést vetítenek előre (Bad Ischler Dialog 2011; Kovács 2015a). Az Eurostat (2018) adatai alapján megvizsgáltuk Magyarország és Ausztria népességszám előrejelzését (8. ábra) 2050-ig.



8. ábra A népesség előrejelzett alakulása a két ország esetében

Forrás: Eurostat (2018) alapján saját szerkesztés

A 4. ábra alapján megállapítható, hogy hazánk 2015-ben fennálló mintegy 1300 ezer fős népességszám előnyét Ausztria 2030-ra „ledolgozza” és meg is fordítja, 2050-re már 1 millió fős előnyre tesz szert hazánkhoz képest.

Össességében tehát mindkét országban jellemző az idős korosztály növekedése, csak míg Magyarországon ez együtt jár a népességszám abszolút és drámai csökkenésével, addig Ausztriában – főleg a bevándorlásnak köszönhetően – várhatóan növekedni fog a népességszám. Ez egyrészt azt is jelenti, hogy Ausztriában a munkaerőigényt egyre nagyobb mértékben saját forrásból tudják kielégíteni, másrészt, hogy az öregedő népességük ellátására fokozottan kell erőforrásokat, munkaerőt biztosítani (és erre képes is lesz az osztrák gazdaság). Magyarország demográfiai előrejelzése azt mutatja, hogy pusztán demográfiai okok miatt nem növekszik, sőt csökken a munkaerőforrás, és így a külföldön munkát vállalók várható száma is. Amennyiben azonban az ország gazdasági fejlődése nem biztosít megfelelő életszínvonalat, a csökkenő számú aktív népesség is elvándorlásra kényszerül. Mindez azt vetíti előre az elöregedő korosztály, a nyugdíjasok számára, hogy romlani fognak még a jelenlegi életkörülményeik is.

3. Magyar ingázók és tartós munkavállalók Ausztriában

Lakóhelyük alapján, a külföldön munkát vállalók több csoportba sorolhatók. A tartósan vagy átmenetileg külföldre költözők különböznek azoktól, akik magyarországi lakóhelyüket megőrizve külföldi munkahelyükre rendszeresen ingáznak. Az ingázás célországja szerint eltérések vannak a munkaerő migrációs aktivitást befolyásoló tényezőkben, melyeket az elérhető jövedelem nagysága, a betölteni kívánt munkahelyek

racionális mértékű földrajzi távolsága, a közlekedési kapcsolatok sűrűsége, a kulturális kapcsolatok minősége, illetve a munkavállalók szakmai és nyelvismerete döntően befolyásol (KSH 2015a). Az ingázó munkavállalók a fejlett országok társadalmának fontos részei, hiszen az elmúlt évszázad gazdasági- infrastrukturális fejlesztéseinek köszönhetően a lakóhely és a munkahely egyre meghatározóbban elkülönül egymástól (Enyedi 2012). Magyarország- és általában Közép- és Délkelet-Európa vonatkozásában az ingázás extenzív növekedését tapasztalhatjuk (Hardi 2015). A kelet-európai régióban a rendszerváltással szabaddá váltak a határok, megszűnt a kiutazás állami kontrollja, az egyes országok eltérő intenzitással ismét szereplőivé váltak a nemzetközi migrációs folyamatoknak (Hárs 2016). Annak ellenére, hogy az Európai Unió 2004-es kibővítését követően jelentős mértékben megnőtt az újonnan csatlakozott országokból a régi tagállamokba történő kivándorlás, Magyarországról 2008-ig nem emelkedett drasztikusan a gazdasági migránsok száma (Bodnár-Szabó 2014): 2006-ban kevesebb, mint 30 000 főt regisztráltak az Európai Gazdasági Térség országaiban (Pogátsa 2014). 2008 után a külföldön munkát vállaló magyarok száma és munkavállalási hajlandósága is gyors növekedésnek indult, 2011-re számuk elérte a 60 000 főt. A relatíve lassú hazai felfutásnak egyik oka, hogy uniós csatlakozásunkkal egy időben a régi tagállamok közül csupán Írország, Nagy-Britannia és Svédország nyitotta meg az új tagállamok állampolgárai előtt teljesen a munkaerő-piacát, míg a szomszédos Ausztria például a 2011-es teljes nyitásig csak részlegesen (Hárs 2008).

Meghatározó jelentőségű volt a 2008-ban kirobbant gazdasági világválság globális hatása hazánkban, ami növelte a külföldi munkavállalás előnyeit az itthoni munkavállaláshoz képest (Bodnár-Szabó 2014), vagyis a válság nem fogta vissza a kiáramlást, hanem éppen ellenkezőleg, erősítette az emigrációt (Lakatos 2015). A magyar kiáramlás felgyorsulása főleg Ausztria és Németország irányába volt tapasztalható (Pogátsa 2014). A két utolsó népszámlálás időpontja között a külföldre ingázó magyarok száma 5,2-szeresére emelkedett, miközben összetételük is módosult (növekedett a nők aránya); az ingázók közel 60%-a volt fiatalabb 40 évesnél. Az osztrák munkaerőpiacon honfitársaink közül a legtöbben az iparban (4 706 fő) illetve az építőiparban (3 898 fő) dolgoztak a nevesített gazdasági ágak közül (KSH 2015a). A 6. táblázat a külföldre ingázók számának és arányának változását mutatja Magyarországon a településhierarchia egyes szintjein.

**6. táblázat A külföldre ingázók számának és arányának változása
Magyarországon a településhierarchia egyes szintjein**

Településkategória, fő	A külföldre ingázók száma			Arányuk az eljárókon belül		
	1990	2001	2011	1990	2001	2011
– 999	102	675	3 410	0,0	0,5	2,0
1 000– 1 999	177	1 098	3 631	0,0	0,6	1,8
2 000– 4 999	341	1 359	4 346	0,1	0,5	1,5
5 000– 9 999	35	569	1 664	0,0	0,4	1,0
10 000–19 999	37	971	2 565	0,0	0,7	1,5
20 000–49 999	87	1 038	2 931	0,1	1,0	2,0
50 000–99 999	109	2 084	5 665	0,5	4,0	10,0
100 000–	46	631	1 517	0,2	1,6	3,0
Budapest	0	2 062	1 399	0,0	3,1	1,8
<i>Összesen</i>	<i>934</i>	<i>10 487</i>	<i>27 128</i>	<i>0,1</i>	<i>0,9</i>	<i>2,0</i>

Forrás: KSH Népszámlálás 1960-2011. alapján Kovács et al. (2015)

Egy potenciális határon átlépő ingázó számára kiemelten fontos önmagában a lehetőség, hogy a meglévőnél jobb álláshoz juthat, illetve néhány ország esetében a lakhatási- és megélhetési költségek nagysága is fontos szempont a migrációs döntés során (AGEG 2012). Hardi és Nárai (2005) arra is felhívták a figyelmet, hogy az ingázás lehetőségét a közlekedési viszonyok alapvetően befolyásolják.

3.1. Ausztria és Magyarország korai munkaerőpiaci együttműködése

Az első világháborút lezáró békeszerződés alapján 1921-ben a Velencei Egyezményben került az osztrák-magyar határ véglegesítésre, és bár a határok átjárhatóak maradtak, de az évszázadok során kialakult gazdasági-infrastrukturális és közlekedési kapcsolatok további elmélyülésének komoly gátját képezte, egyúttal elvágta a városokat az addig kialakult vonzáskörzetüktől (KSH 2012), melynek következtében a térszerkezet jelentős átrendezése volt megfigyelhető, megváltoztak a településhálózatok (Bagaméri 2010). A két világháború közötti időszakban a határok a térségben továbbra is átjárhatóak voltak, a rendszeres határátlépések elsősorban mezőgazdasági munkavállalási céllal természetes történésnek számítottak (Bagaméri 2010). Az 1930-as években mintegy 2 500-an vállaltak engedéllyel munkát Sopron megyéből Ausztriában, és tömegesen jártak át a határ menti községekből mezőgazdasági szezonális munkákra (Rechnitzer 2005). A határ igazi elválasztó szerepe az 1940-es évek végétől, az 1950-es évek elejétől bontakozott ki (Hardi, Nárai 2001), a 365 km hosszú közös határ „a két világrendszer műszaki akadályokkal szigorúan őrzött elválasztó akadályává vált” (KSH 2012), melynek okán az egykori élénk

nemzetközi kapcsolatokkal rendelkező térség számos szempontból perifériális helyzetbe került. A térség határon átnyúló intézményesített kapcsolatainak újrateremtése az 1970-es évektől indulhatott meg. 1985-ben megalakult a Magyar-Osztrák Területrendezési és Tervezési Bizottság. A Bizottság kiemelt feladata volt a potenciális kapcsolódási pontok feltérképezése (KSH 2012).

Az 1980-as évek végére a külföldiek munkavállalásának lehetősége gyökeresen megváltozott a keleti és nyugati régiót elválasztó zárt határ megnyitásával Európában (Hárs 2009). Noha az osztrák-magyar határtérség már a rendszerváltást megelőzően is a területi sikeres együttműködés jó példája volt, a térség gazdaságának aktív egymásra épülésére már ekkor is kínálkozott lehetőség (Rechnitzer 1992), robbanásszerű változások csak 1989 után következtek be az osztrák-magyar határ menti együttműködésben (Rechnitzer 2005). Ebben az időszakban komoly előrelépések történtek az osztrák szervezetekkel való közös tevékenységek beindításában, melyek intézményesítésének a Határ-menti Regionális Tanács megalakulása, valamint az elsősorban a területfejlesztésre irányuló INTERREG II - PHARE CBC együttműködés volt az alapja (Csapó 2008). Ausztriában 1990-ben kétezer magyar dolgozott, a külföldi munkavállalók létszámát meghatározó keretből 1998-ig évente mintegy 9 500 magyar munkavállaló kaphatott állást legfeljebb egy éves időtartamra a hiányszakmák betöltését elősegítendő (KSH 2015c). A magyar munkavállalók számára természetesen meghatározó jelentőségű volt a hazainál jóval magasabb osztrák bérszínvonal, de komoly hozadéka lehetett az új technikai eszközök, eljárások megismerése, az új ismeretek megszerzése is (Laky et al. 2001). A legális munkavégzés mellett nyilvánvalóan a kezdetektől jelentős mértékben vállaltak feketén is munkát magyarok Ausztriában, a kilencvenes évek végén számukat 10-15 ezer közé becsülték (Hardi, Nárai 2001; Hardi 2017), miközben Rechnitzer (2005) is a magyarok engedély nélküli foglalkoztatásáról ad számot.

1998-tól új időszak kezdődött a magyar-osztrák munkaerőpiaci együttműködésben, amikor is két államközi egyezmény aláírásával intézményesítették az addigi spontán kialakult kapcsolatokat:

- I. A Határ Menti Ingázó Egyezmény 1998. március 1-jén került kihirdetésre, és 1998. május 4-én vette kezdetét Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megye illetve Burgenland térségében. Elsődleges célja az ingázás megkönnyítése révén az osztrák- magyar határ menti együttműködés erősítése volt (Csapó 2008). Az Egyezmény maximum 6 hónapban korlátozta a külföldi munkavállalás időtartamát (mely meghosszabbítható volt), valamint meghatározták a kölcsönös

kontingenseket. Az egyezmény végrehajtására osztrák-magyar vegyes bizottság alakult 5-5 fővel. Az egyezmény induló évében 1 365 pályázatot nyújtottak be a magyarok, melynek 44%-a volt eredményes. A 7. táblázat a Határ menti Ingázó Egyezmény összesített statisztikáját mutatja 1998-2007 között.

7. táblázat Összesített statisztika a Határ menti Ingázó Egyezményről

Megnevezés	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Kontingens	550	650	900	1200	1400	1700	1900	2050	2200	2350
Kérelem	1365	673	1126	1163	825	933	852	431	427	349
Első engedély	585	300	404	409	272	414	360	160	150	174
Meghosszabbítás	197	884	1349	1954	2329	2877	1057	68	123	148
Engedély-mentességi igazolás	-	-	-	-	-	-	1401	1687	1842	1976

Forrás: Nyugat-dunántúli Regionális Munkaügyi Központ adatai alapján: Csapó (2008)

A kontingens folyamatos növekedése mellett, az egyezmény térsége is bővült 2003-ban (Csapó 2008). A burgenlandi munkaerőpiac a magyar rendszerváltás és a magyar EU csatlakozás közötti időszakban (1989 és 2004 között) a legdinamikusabban bővülő osztrák tartományi munkaerőpiac volt (Proactive 2018), melyhez nyilván a magyar ingázó munkavállalók is jelentős mértékben hozzájárultak. Hazánk uniós csatlakozásától a kontingens évi 150 fővel emelkedik, és az a munkavállaló, aki közel 12 hónapja már Ausztriában dolgozott engedély-mentességi igazolásért folyamodhatott. Szatmári (2007) szerint a kontingens több mint 91%-a Burgenland tartományt illette meg, és a mezőgazdaság és a vendéglátás magyar munkaerő befogadó kerete mintegy 45%-ot tett ki. Az ingázói engedélyt kérők 28%-a nő, míg 72%-a férfi, a kérelmezők fele 30 év alatti, harmada 31 és 40 év közötti volt. A kiadott ingázói kérelmek szerint a legtöbb magyar Győr-Moson-Sopron megyéből ingázott (68%), Vas megyéből 29%, míg Zala megyéből csupán 3%.

- II. A Magyar-Osztrák Gyakornoki Egyezmény az Ingázói Egyezménnyel együtt került aláírásra, célja, a fiatal munkavállalók (gyakornokok) szakmai tudásának és nyelvismeretének a bővítése volt, s a két ország egész területére vonatkozott. Az első évben a gyakornokok engedélyezhető számát 300 főben maximálták, a keretszám fokozatosan emelkedett, és magyar részről hazánk uniós csatlakozásáig kitöltötték, majd jelentősen visszaesett a gyakornokok száma. Az uniós csatlakozásunk előtt az egyezmény értelmében a gyakornokaink maximum 12+6

hónapot tölthettek Ausztriában, majd 2004 után maximum 50 hetet hosszabbítási lehetőség nélkül (Csapó 2008).

Az új tagországok 2004-es csatlakozáskor Ausztria is kérte szabad munkavállalás 7 évre történő felfüggesztését munkaerőpiacának védelme érdekében, azonban 2007. május elsejével néhány hiányszakmában (hegesztő, esztergályos, marós) könnyített eljárásban biztosított munkavállalási engedélyt az új tagországok állampolgárai részére. Majd 2008. január elsejétől az úgynevezett Szakmunkás-engedély lépett a rendelet helyébe, amely 50 hiányszakmában, kvóta nélkül engedélyezte a munkavállalást. A szakmák körét később a munkaerőpiaci igényeknek megfelelően folyamatosan bővítették: építőipari, vendéglátással kapcsolatos és mérnöki munkakörök betöltésére (KSH 2015c).

3.2. Magyarok az osztrák munkaerőpiacon

A 2011-es teljes munkaerőpiaci nyitás a magyar munkavállalókat mobilizálta a legjobban. Az első évben mintegy 16 ezres új munkavállalói csoportjukkal messze a legnagyobb növekedést mutatták Ausztria egész területén (Proactive 2018). A 2012 évi osztrák migrációs tendenciákat vizsgálva kiderül, hogy abban az évben a németek után már a magyarok kerültek 2. helyre az Ausztriába bevándoroltak között (ÖIF, 2014). 2017-ben 13 113 fő új magyar állampolgár költözött Ausztriába dolgozni, miközben az elköltözők száma 7 563 fő volt, vagyis a kivándorlás intenzitása és iránya továbbra is fennmaradt (ÖIF, 2018). 2018. január elsején az osztrák lakosság átlagéletkora 42,6 év volt, ebből az osztrák állampolgároké 44,1 év, míg a magyaroké 33,1 év (ÖIF 2018). Érdeemes megjegyezni, hogy a gazdasági bevándorlókon kívül a magyar tanulók száma is növekedett Ausztriában. A 2016/2017-es szemeszterben 2 457 fő tanult Ausztriában felsőoktatási intézményben, amivel a 6. helyet foglaltuk el (ÖIF 2018). A legfrissebb – 2018. októberi – statisztikai adatok alapján Ausztriában legálisan 3 767 ezer fő áll alkalmazásban, akik 54%-a férfi és 46%-a nő. A külföldi állampolgárságú foglalkoztatottak száma 764 ezer fő, az összes foglalkoztatott több mint 20%-a. A férfiak aránya ebben az esetben jóval magasabb, (61% : 49%), mint az összes foglalkoztatott esetében (52% : 48%). *A külföldi foglalkoztatottak 12%-a magyar, számuk 2018. októberben már 90 ezer felett volt.* Az osztrák tartományok közül háromban a magyar állampolgár foglalkoztatottak vannak a legtöbben a külföldi állampolgárok között; Burgenlandban az összes külföldi foglalkoztatott 64%-a magyar, Alsó-Ausztriában (16%) és Steiermarkban (12%) is mi

vagyunk a legtöbben. A 8. táblázat az osztrák foglalkoztatottak tartományonkénti megoszlását mutatja a 2018. októberi hivatalos statisztikák alapján.

8. táblázat Az osztrák foglalkoztatottak tartományonkénti megoszlása 2018. októberben

Adat/Tartomány	Total Ausztria	Bécs	Alsó-Ausztria	Burgenland	Felső-Ausztria	Steiermark	Kärnten	Salzburg	Tirol	Vorarlberg
Összes foglalkoztatott (fő)	3 766 902	860 558	630 704	106 226	675 895	531 787	215 136	254 031	327 815	164 750
férfi	2 030 498	443 619	351 215	56 519	374 983	290 290	114 851	134 981	175 362	88 678
nő	1 736 404	416 939	279 489	49 707	300 912	241 497	100 285	119 050	152 453	76 072
Külföldi foglalkoztatott (fő)	764 057	238 166	112 668	26 407	113 335	83 171	30 128	53 582	66 728	39 872
férfi	465 767	132 238	75 190	16 681	74 319	53 864	19 077	31 211	38 700	24 487
nő	298 290	105 928	37 478	9 726	39 016	29 307	11 051	22 371	28 028	15 385
Külföldi vs. összes aránya (%)	20,28	27,68	17,86	24,86	16,77	15,64	14,00	21,09	20,36	24,20
Németország	101 169	24 345	8 414	950	15 561	7 290	4 219	12 680	16 436	11 274
Német vs. összes külföldi aránya (%)	13	10	7	4	14	9	14	24	25	28
Magyarország	90 424	17 781	18 090	17 014	11 683	10 381	2 467	4 878	6 008	2 122
Magyar vs. összes külföldi aránya (%)	12	7	16	64	10	12	8	9	9	5
Törökország	59 405	19 815	9 093	487	7 520	2 676	437	3 474	8 023	7 880
Török vs. összes külföldi aránya (%)	8	8	8	2	7	3	1	6	12	20

Forrás: Hauptverband (2018) alapján saját szerkesztés

Tekintettel arra, hogy Burgenland tartományban a 26 ezer fő külföldi foglalkoztatottból 17 ezer fő (64%) magyar, célszerű megvizsgálnunk a burgenlandi statisztikát a gazdasági ágak szerint is: legtöbben a kereskedelem és javítás ágazatban tevékenykedtek, szám szerint 4 899 fő. Ezt követi az építőipar 4 286 fővel, és a feldolgozóipar 4 141 fővel. A szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás területén 3 970 fő dolgozott 2018. októberben. Az adatok alapján nagy valószínűséggel megállapítható, hogy a legtöbb magyar Burgenlandban, ezekben a gazdasági ágakban dolgozott.

3.3. A magyar ingázás

3.3.1. Az ingázás története Magyarországon

Az ingázás a lakóhelyek és a munkahelyek meglévő térbeli eltérésének vagy a tudatosan alakított elkülönülésének következménye. Hazánkban a lakóhelyek és a munkahelyek meglévő térbeli eltérésének hatására a munkaerő ingázása már a 20. század elején elkezdődött (Thirring 1935; Beluszky 1999; Kovács et al. 2001), de tömegesen elterjedt csak az államszocialista korszakban vált (Timár 1980). Az ingázást mint tömeges jelenséget Magyarországon elsősorban az erőltetett ütemű iparosítás első nagy hulláma hozta létre, a mezőgazdaságból az ipar irányába történő átrétegződés hatására a napi

ingázás jelentősége egyre meghatározóbbá vált (KSH 2015b). Az ingázás tömeges elterjedésének legfontosabb korabeli eszköze az övezeti tömegközlekedés kiépülése volt, az első rendszeres ingázók Dél-Pestről, Kispestről és Erzsébetfalváról kerültek ki (Beluszky 1999). Az 1960-as években az ingázók száma több mint 50%-kal nőtt, főként a mezőgazdaság kollektivizálásából kifolyólag (KSH 2015b), alapvetően a hiányzó vagy legalábbis igen lassú ütemű lakásberuházások egyenes következménye volt (Konrád, Szelényi 2000). Az 1970-es években vidéken bővült a foglalkoztatási lehetőség, vidéki centrumok is kialakultak, majd az 1980-as években viszonylag stabil volt az ingázók köre és aktivitása (KSH 2015b).

Az államszocialista korszak végéig a magyar városok, s köztük a főváros közigazgatási határa egyúttal merev gazdasági határvonalat is jelentett (Kovács et al. 2001), és bár szuburbanizációra utaló jelek korábban is voltak, a döntően állami irányítás alatt álló gazdaság térbeli koncentrációja mindvégig fennmaradt (Kovács 1999). A KSH népszámlálási adatai szerint (KSH 2015b) az ingázók száma folyamatosan nőtt az 1980-as évekig, s habár számuk ezt követően a 2000-es évekig csökkent, a foglalkoztatottak számához viszonyított arányuk végig emelkedett. A 9. táblázat az ingázók számát és arányát mutatja Magyarországon 1960 és 2011 között.

9. táblázat Az ingázók száma és aránya Magyarországon 1960-2011 között

Évek	Foglalkoztatottak száma	Ingázók száma	Ingázók aránya, %
	ezer fő		
1960	4 891	612	12,5
1970	4 973	993	20,0
1980	5 065	1 217	24,0
1990	4 525	1 144	25,3
2001	3 690	1 102	29,9
2011	3 886	1 340	34,5

Forrás: KSH Népszámlálás 1960-2011. alapján Kovács et al. (2015)

Az 1989-es rendszerváltozás következtében megváltozott gazdasági folyamatok a munkahelyek térbeli struktúráját is átrendezték, melynek következtében az ingázás térbelisége és volumene is átalakult. A korábbi nagy foglalkoztatók megszűntek, a nagy ipari körzetek kiürültek, a munkahelyek térbeli dekoncentrációja révén az elővárosok új szerepkörbe kerültek, melyek következtében a munkavállalók döntő többsége vándorlásra kényszerült (Enyedi 2010). A rendszerváltozáshoz kötődő társadalmi folyamatok következtében alakult ki az a jelentős mértékű lakossági szuburbanizáció, amely az

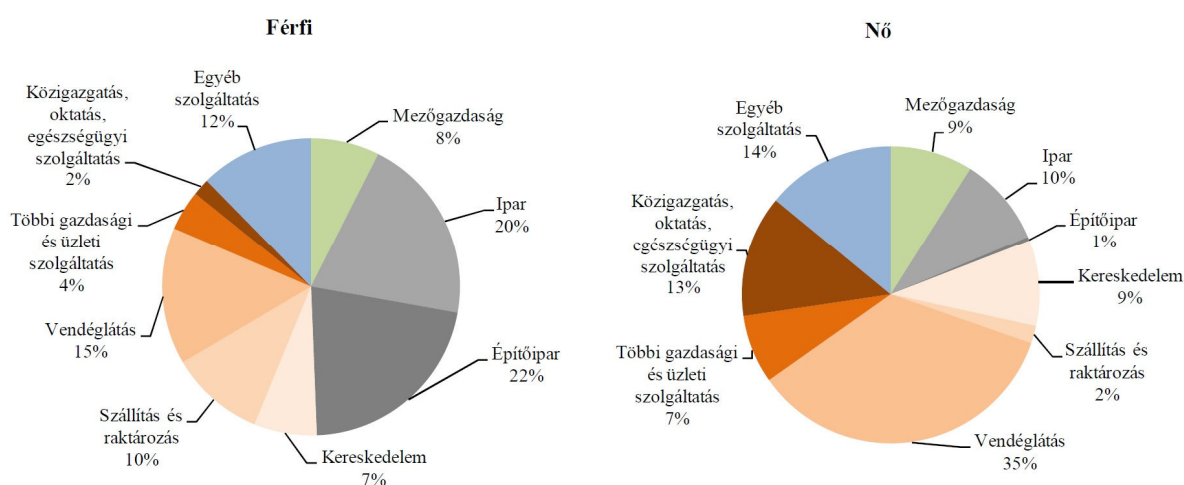
agglomeráció nagyobb részén az első számú térformáló folyamatnak tekinthető (Kovács et al. 2001).

Az 1990-es években a társadalmi- gazdasági szerkezetváltás eredményeképpen kialakuló munkanélküliség hatására az ingázók száma csökkent (Lakatos, Váradi 2009), majd a 2000-es évektől már újra növekedésnek indult (KSH 2015b), a 2011-es népszámlálási adatok szerint már a magyarok 34,5%-a ingázott. A környező, poszt-szocialista országokban nagyon hasonló az ingázók aránya, például Csehországban 30%, Lengyelországban 35%, Szlovéniában 39% (Kovács et al. 2015). A nyugat-európai országokban régebbi keletű és kiterjedtebb az ingázás, Németországban és Ausztriában jelenleg a munkavállalók mintegy 52%-a ingázik (Arbeiterkammer 2018a). A napi ingázás Magyarországon a nagyvárosok és a vonzási körzetükben lévő települések relációjában meghatározó jelentőségű, azon belül is elsősorban Budapest és az agglomerációs térsége vonatkozásában. A főváros és a megyei jogú városok együttesen az ingázók negyzedét fogadják (KSH 2016); hazánkban a 2011-es népszámlálási adatok alapján a foglalkoztatottak több mint harmada ingázott naponta. A munkaerő-mobilitás vonatkozásában az államhatárokat átlépő nemzetközi munkaerő-migráció a figyelem középpontjában áll, bár volumene a teljes munkaerőmozgáshoz képest kevésbé meghatározó (Illés, Kincses 2012).

3.3.2. Ingázás az osztrák magyar határon

Az elmúlt években tapasztalható jelentős munkaerőpiaci változások hatására hazánkban az országon belüli munkaerő vándorlás mértéke és dinamikája is jelentősen megnőtt, a nyugati határtérség egyidejűleg vált meghatározó fogadó- és küldő régióvá. A határmenti ingázás vonatkozásában a külföldi munkavállalás elsősorban a határ mentén élők számára vált elérhetővé a munkaerő szabad mozgását lehetővé tevő korlátok leépítésével KSH (2015a), azonban a határ menti kapcsolatok vizsgálatokor napjainkban már nem csak a határtérségben 'tősgyökeres' munkavállalókra kell gondolnunk, hanem - az ott lévő multinacionális vállalatok növekvő munkaerő-igénye, és egyidejűleg az elvándorlás hatására csökkenő helyi munkaerő kínálat okán - a térségbe más magyarországi régióból oda költözőkre is. Magyarországon a 2011-es népszámlálási adatok alapján a napi ingázók mindössze 2%-a, mintegy 27 ezer foglalkoztatott járt külföldre dolgozni, akik közül a legtöbben, 22,5 ezren Ausztriában (míg a szintén schengeni tagállam Szlovákiában közel 2,4 ezren, az övezeten kívüli, de hosszú határszakaszon szomszédos Romániában pedig 1,5 ezren vállaltak munkát) (KSH 2015a).

A legjelentősebb célországoknak számító Ausztriába átjárók 80%-a Nyugat-Magyarországon lakott, és ezen belül döntő többségük a Bécshez közeli Győr-Moson-Sopron megyéből ingázott (KSH 2016). Az ingázók 72%-a férfi volt, az eljárók négytizede a 30-as, egynegyede a 40-es éveiben járt, minden ötödik pedig fiatalabb volt 30 évesnél. Az Ausztriában kint dolgozók majdnem 70%-a beszélt németül (KSH 2015c). A 9. ábra az Ausztriába ingázó foglalkoztatottak számának megoszlását mutatja nemenként, gazdasági ágak szerint.



9. ábra A magyar népesség számának alakulása főbb korcsoportok szerint (1960-2016)

Forrás: KSH (2017)

A KSH (2015c) adatai alapján Magyarországról Ausztriába ingázók 60%-a a szolgáltatási ágakban, közel harmada az iparban, építőiparban dolgozott. Az ingázók 88%-a személygépkocsival jutott el a munkahelyére. Hardi (2015) szerint a 2011-es népszámlálás tanúsága szerint sok határ menti település esetében Ausztria az első számú ingázói célterületté vált, és többen találnak Ausztriában munkát, mint Magyarországon.

3.3.3. Az Ausztriába ingázó magyarok jellemzői

A saját kérdőíves felmérésben a válaszadók ingázási gyakoriságát vizsgálva megállapíthatjuk, hogy mintegy 77%-uk naponta ingázik, 13%-uk hetente, ennél ritkábban alig 9%-uk ingázik. A válaszadók (N=190) közel két harmada Győr-Moson-Sopron megyében lakik, 23%-a Vas megyében, és csupán 12% Zala megyében.

- Válaszolóink közül 103 volt a nő. A női dominancia a mintában arra hívja fel a figyelmet elsősorban, hogy *napjainkban már nem kizárólag a férfiak privilégiuma,*

hogy külföldön keresnek munkát, hanem a nők is önálló és meghatározó szereplőként jelennek meg a munkaerőpiacon.

- Az ingázók korát illetően többségük (54%) a 25-39 év közötti korosztály tagja, 30% pedig a 40-49 közöttiek csoportjába tartozik. Egyetlen kitöltőnk sem volt a 15-18 év közötti korosztályból, és a 65 év felettiiek köréből sem került ki válaszadó. Ez a tény egyáltalán nem meglepő, többnyire *ez az aktívra váló korosztály az, amely a tanulmányok befejezését követően, vagy az első munkahely után külföldön munkát vállal: ők a legaktívabb, leginnovatívabb, vállalkozó szellemű korosztály.*
- A válaszadók mintegy kétharmada családos (125 fő), a családos válaszadók közül majdnem minden másodiknak egy gyermeke van, míg egy harmaduknak kettő. A családos válaszadók (N=125) 16%-a rendelkezik három vagy több gyermekkel. Ez fontos új szempont, mert ha azt a mintát követi, hogy külföldön munkát vállal a férfi és utána megy a család, akkor *a kötődés foka lazulhat Magyarországgal, a gyermekek is már kint járhatnak iskolába és ott szocializálódnak, nagyobb lesz az elvándorlás esélye. Az ingázók közötti családok növekedése az ingázás tartós életformájára is mutat.*
- Iskolai végzettségük vonatkozásában elmondható, hogy a válaszadók (N=190) több mint háromnegyede középfokú végzettséggel rendelkezik, azonban *a felsőfokú végzettségűek aránya is relatíve magasnak mondható: 21%. Kizárólag általános iskolai végzettséggel a válaszadók mindössze 4%-a rendelkezik.*
- A nyelvtudást illetően a válaszadók (N=190) közül 15-en egyáltalán nem beszélnek németül, vagyis a kinti munkavégzésük során tolmács segítségével tudják megértetni magukat munkaadójukkal és munkatársaikkal. A németül valamilyen szinten beszélők (N=190) valamivel több mint a fele alapszinten kommunikál szóban és írásban egyaránt, 31%-uk középfokon, míg 13%-uk magas szinten teszi ezt, és csupán 4% állítja azt magáról, hogy szaknyelvi szinten beszéli a nyelvet. A válaszadók (N=190) közül 63-an beszélnek angolul.
- Az Ausztriában történő munkavállalás tervezett időtávja kapcsán a válaszadók (N=178) csaknem 84%-a úgy foglalt állást, hogy 1-2 évet meghaladóan – tartósan – tervez kint dolgozni, további 10% pedig legalább 1-2 évet. *Ez azt jelenti, hogy az ő hazatérésükre kevésbé lehet számítani.* Ezt erősíti a kivándorlást, mint lehetőséget vizsgáló kérdésre adott válaszuk is, mely szerint 55%-a a válaszadóknak (N=189) el tudja képzelni (30,7% egyértelműen, míg 24,3% talán) azt, hogy az ausztriai munkavégzésével összefüggésben ki is vándoroljon.

- A válaszadók (N=189) 56,4%-a jelenleg nem a képzettségének/végzettségének megfelelő munkakörben dolgozik, ami alátámasztja azt, hogy *a magasabb bérért cserébe a magyar munkavállalók (is) hajlandóak egy adott célországban alacsonyabb beosztásban/munkakörben dolgozni.*

Fontosnak tartottam megvizsgálni, hogy a három magyar megyéből ingázók körében melyek az elsődleges motivációk, amelyek miatt Ausztriában vállalnak munkát.

- *Az elsődleges indok a válaszadók (N=190) részéről az Ausztriában való munkavégzés esetében a hazainál jóval magasabb kereseti lehetőség volt (95%). Ezt követte második legfontosabb tényezőként a nyelvtudás fejlesztésének lehetősége (70%), illetve a szakmai fejlődés lehetősége (43%).*
- A mintánkban szereplő Ausztriába ingázó magyar munkavállalók 67%-a nem átmeneti megoldásként tekint az osztrák munkavégzésre, és *51%-ukat egyáltalán nem a kint elérhető szociális juttatások mértéke motiválja.* A továbbtanulási cél szinte teljesen hiányzik, a válaszadók (N=190) csaknem három negyede elutasította ezt az indokot.
- Még jellemzőbb, hogy *a politikai okok egyáltalán nem szerepelnek a motivációs tényezők között, több, mint 75%-a a válaszadónak teljesen elvetette ezt az indokot.*
- A jelenlegi hazai munkaerőpiaci statisztikák és trendek alapján nem volt meglepő, hogy csupán egynegyede a válaszadóknak (N=190) indokolta a hazai munkahely hiányával az Ausztriában történő munkavégzését.
- Arra is kíváncsiak voltunk, hogy a válaszadók (N=190) mennyire gondolják úgy, hogy tisztában vannak az osztrák munkavállalás feltételeivel. Ez azért is fontos szempont, mert az osztrák munkavállalás feltételei – a vendégmunkásokra vonatkozóan – szigorodnak. Legalábbis ilyen tendenciák mutatkoztak az elmúlt időszakban. A kérdésre mindenki válaszolt, a válaszadók *56%-a gondolja úgy, hogy tisztában van az ausztriai munkavállalás feltételeivel, a jogaival és a kötelezettségeivel.* Ha hozzájuk számítjuk még a kérdésre 'talán' választ adókat is, akkor megállapíthatjuk, hogy a válaszadók több mint 94%-a vélekedik úgy, hogy tisztában van a kinti jogszabályi környezettel. A mintában szereplő *válaszadók 82%-a szerint a munkáltatója Ausztriában betartja a foglalkoztatása során a vonatkozó jogszabályokat a bérezés, a szociális ellátás és a szabadságolás vonatkozásában.*

Az általam kapott eredményeket célszerűnek láttam más – korábbi kutatások eredményeivel összevetni. Annak ellenére, hogy az említett felmérések eltérő időpontban és eltérő módszertannal készültek, alkalmasak azonban arra, hogy egymást erősítve vagy kiegészítve, változások tendenciájára engedjenek következtetni. Saját felmérésem eredményeinek vizsgálatához – összehasonlítás céljából – az alábbi tanulmányokat vizsgáltam:

- i. Laky et al. 2001: A magyar-osztrák ingázó migráció. A kutatás az Európai Tükör című folyóiratban, a Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoportjának kiadványaként jelent meg, melynek címe: A munkaerő szabad áramlása – Magyarországról nézve. A tanulmány a Vas Megyei Munkaügyi Központ 860 fő ingázó munkavállaló vonatkozásában készült felmérését mutatja be és elemzi 2000 tavaszán.
- ii. Hardi és Csizmadia 2005-ös ingázásról szóló tanulmányai a Tér és Társadalom 2005/2-es számában jelentek meg, és egy 1 500 fős lakossági és egy 500 fős munkavállalói felmérés eredményeit ismertették. Előbbi egy személyes kérdőíves lekérdezéssel elvégzett reprezentatív felmérés volt, utóbbi pedig 2004 novemberében egy viszonylag nagy elemszámú önálló kérdőíves felmérés.
- iii. A KSH 2015-ös ingázással kapcsolatos tanulmánya a 2011-es népszámlálási adatok alapján vizsgálja a határ menti ingázást.
- iv. A 2018-ban az Ausztria-Magyarország INTERREG V/A program ATHU035 "Fair Labour Market Conditions in the Pannonia Region" FAIRWORK projekt keretében megjelent nem reprezentatív kutatási jelentés az osztrák-magyar határmenti ingázói folyamatokat, és az ingázást támogató szervezeti hátteret vizsgálja, elemzi.

Ezen tanulmányok és a saját felmérésem demográfiai és az ingázók képzettségére, nyelvtudására vonatkozó adatait az alábbi összefoglaló táblázat tartalmazza (10. táblázat).

10. táblázat Az ingázók demográfiai jellemzői a kutatások alapján

Adatforrás		Laky et al. 2001	Csizmadia, Hardi 2005		KSH 2015	FAIRWORK 2018	Saját felmérés 2018
		Vas Megyei Munkaügyi Központ - 860fő	lakossági felmérés 1500fő	Munkavállalói felmérés 500fő	2011-es népszámlálás	Kutatási projekt	Kérdőíves felmérés
Ausztriába ingázók száma	Total	860	97	500	22 488	318	190
Küldő megye	GYMS	fő	9 000	130	12 252		123
	VAS			273	4 812		44
	ZALA			97	893		23
	GYMS			26	54		65
	VAS			55	39		23
	ZALA			19	7		12
Nem	férfiak	66	többségében		71	65	46
	nők	34	kevesebb		29	35	54
Életkor	15-29	34 (20-29)	17 (18-29)		20		6 (19-24)
	30-39	31	28		40		54 (25-39)
	40-49	28	19		25		30
	50-59		25		14		10 (50-64)
	60+		11		1		0
Családi állapot	házas	75			53		
	hajadon	25			34		
	egyéb				13		
	családos	50					66
	1 gyermek	39					48
	2 gyermek	50					33
	3 v. több gyermek	9					16
	%						
képzettség	általános iskola		20		8		4
	szakmunkás		44			36	
	szakközép/szakmai oklevél		13		48	35	75
	érettségi	90			34		
	főiskola, egyetem		11		10	21	21
Német nyelvtudás	GYMS				65		
	VAS				75		
	ZALA				65		
	nincs					4	
	alap szint					36	52
	középszint					42	31
	magas szint					18	13
	szakmai						4

Forrás: Laky et al. (2001); Csizmadia, Hardi (2015); KSH (2015); Fairwork (2018); saját kutatás (2018) alapján saját szerkesztés

A tanulmányok ingázással kapcsolatos összefoglaló adatait pedig az alábbi 11. táblázat tartalmazza.

11. táblázat Az ingázók motivációi és időtávja a kutatások alapján

Adatforrás		Laky et al. 2001	Csizmadia, Hardi 2005		KSH 2015	FAIRWORK 2018	Saját felmérés 2018		
		Vas Megyei Munkaügyi Központ - 860fő	lakossági felmérés 1500fő	Munkavállalói felmérés 500fő	2011-es népszámlálás	Kutatási projekt	Kérdőíves felmérés		
Ingázás időtávja	16-30 min	%							
	31-60 min							32	39
	61-90 min							40	24
	120+ min								
Osztrák munkavállalás motivációi	magasabb jövedelem	fontosság					++++		
	kiegészítő jövedelemszerzés						++++	n.a.	
	kedvezőbb munkakörülmények						++++	n.a.	
	nyelvtudás fejlesztése						+++	+++	
	szakmai ismeretek bővítése						+++	+++	
	hazai elhelyezkedés nehézségeire						++	+	
	osztrák szociális ellátások						+	+	
Osztrák munkavállalás nehézségei	nyelvi nehézségek								
	jogi nehézségek						+		
Osztrák munkavállalás tervezett időtávja	1-2 hónap	%					2		
	1-2 év						4	10	
	2-5 év						13		
	hosszabb távon						40	84	
	bizonytalan							4	

Forrás: Laky et al. (2001); Csizmadia, Hardi (2015); KSH (2015); Fairwork (2018); saját kutatás (2018) alapján saját szerkesztés

Valamennyi felmérés – a saját felméréssel egybevégezően - megerősíti, hogy a korábbi tendenciák folytatódnak azokban a vonatkozásokban, hogy

- a három határ menti vizsgált megye közül Győr-Moson-Sopron megyéből kerül ki a legtöbb ingázó, e megye súlya is növekedett a három megye között, míg Vas megyéé csökkent. Zalából mindig is kis arányú volt az ingázás Ausztriába. *Ez nem meglepő az ingázási távolságot véve figyelembe, viszont elgondolkasztató, mivel az elmúlt évtizedekben Győr-Moson-Sopron megye gazdasága is dinamikusan fejlődött.*
- A 15-39 közötti fiatal, agilis, motivált korosztály domináló, aránya 60% körüli volt az összes ingázók között.

- A legtöbben (kétszer) fél- egy órát ingáznak, de akad, aki ennél is többet.
- Az ausztriai munkavállalást kiváltó tényezők közül első helyen a magasabb bérek megszerzésének lehetősége áll, de a nyelvtudás fejlesztése és a szakmai ismeretek bővítése is kiemelten fontos.
- A Magyarországon történő elhelyezkedés nehézsége és a szociális juttatások mértéke korábban sem és most sem fontosak az ingázók számára.

A különböző időszakban készült vizsgálatok azt a figyelemre méltó változó tendenciát mutatják, hogy az ingázók igyekeznek magasabb szintű, minőségi munkát végezni, így jobb pozíciót kivívni maguknak az osztrák munkaerőpiacon.

- Jelentősen nőtt, megduplázódott (!) a diplomások aránya 2018-ra a 2000-es és 2004-es adatokhoz képest, de a középfokú végzettséggel rendelkező ingázók aránya is fokozatosan emelkedő tendenciát mutat.
- A német nyelvet beszélő magyar ingázók száma folyamatos növekedést mutat.
- A nyelvtudás és a szakismeretek bővítése az ingázók fontos célja.

Az alkalmi jellegű ingázást egyre inkább felváltja az *életformának választott, tartós külföldi munkavégzés*, egyelőre ingázóként, de a válaszokból kitűnik, hogy többüknél megjelent a külföldre letelepedés gondolata is.

- Ezt a folyamatot erősíti a nők arányának növekedése,
- A családostok megjelenése az ingázók között,
- Egyre nő azok száma, akik hosszú távon szeretnék Ausztriában munkát végezni; a saját kutatásunk esetében már 84%.

Fentiek alapján Vári (2002) korábban tárgyalt elmélete nem igazolható, hiszen a külföldön történő munkavállalás napjainkban már nem feltétlenül kíván nagyobb áldozatot a munkavállalótól, mintha otthon helyezkedne el.

VI. Az empirikus kutatás folyamata

A korábbi fejezetekben részletesen megvizsgáltam és bemutattam a disszertáció témájának elméleti alapjait feltáró hazai és nemzetközi szakirodalmat és statisztikákat, továbbá disszertációm első fejezetében (lásd: a kutatási kérdések és a kutatás hipotézisei) már részletesen ismertettem a kutatási kérdéseket és a hipotézisek rendszerét, valamint az azokat megalapozó korábbi kutatási eredményeket. A 12. táblázatban a kutatási kérdéseket és a hipotéziseket foglaltam össze.

12. táblázat A kutatási kérdések és a hipotézisek bemutatása

Kutatási kérdések	Hipotézisek
K1: Vannak-e jellemző differenciáló tényezők a már Ausztriában dolgozó vagy dolgozni szándékozó magyar munkavállalók között?	H1: A magyar munkavállalók markánsan eltérő csoportokba sorolhatóak ausztriai munkavégzésük során demográfiai jellemzőik és munkavégzésük módja szerint.
K2: Igaz-e napjainkban is, hogy az ausztriai munkavállalás elsődleges célja honfitársaink körében a magasabb jövedelem megszerzése?	H2: A munkavállalás indítéka elsődlegesen a magasabb jövedelem megszerzése, mint amit Magyarországon el tudna érni a munkavállaló.
K3: Jelentős-e azon magyar munkavállalóknak a száma, akik a szociális juttatások – a hazainál jóval magasabb mértéke – miatt döntenek az ausztriai munkavállalás mellett?	H2a: A szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból.
K4: Van-e más domináns indok a bérezésen és esetleg a szociális juttatásokon kívül, ami miatt honfitársaink az ausztriai munkavállalás mellett teszik le a voksukat?	H2b: Az egyéb indítékok másodlagosak: kevésbé jellemző indíték, hogy nincs Magyarországon munkahely, vagy az, hogy a munkavállaló nyelvtanulási céllal vagy letelepedési szándékkal érkezne a célországba.
K5: A képzett/tanult magyar munkaerő hajlandó-e a képzettségéhez képest alacsonyabb beosztásban vagy munkakörben dolgozni?	H3: Közepes vagy magas képzettséggel is hajlandóak a magyar munkavállalók képzettségüknél alacsonyabb beosztásban dolgozni.
K6: Igaz-e, hogy a bátor magyarok a német nyelv ismerete nélkül is nekivágnak Ausztriának, hogy magasabb jövedelmet érhessenek el?	H4: A magyar munkavállalók nem tulajdonítanak fontosságot a megfelelő német nyelvtudásnak.
K7: Tisztában vannak vajon a magyarok a célország munkajogi szabályozó környezetével?	H5: A magyar munkavállalók nem tájékozottak az osztrák munkajogi tárgykörben, nincsenek tisztában jogaikkal és lehetőségeikkel.

Forrás: Saját szerkesztés (2017)

Az empirikus kutatás folyamata című fejezetben a célom az, hogy a primer kutatásomban alkalmazott kutatási módszerek ismertetését követően részletesen szemléltessem a kutatást, annak valamennyi eredményét, majd ezek alapján értelmezzem és elemezzem az összefüggéseket.

1. A kvantitatív kutatás módszertana

Az empirikus kutatást primer kvantitatív kutatással valósítottam meg, melynek eredményei számszerűsíthetőek. A kapott adatokat statisztikai módszerekkel elemeztem, az elemzés során az SPSS 22.0 statisztikai programcsomag segítségével kódoltam az adatokat és végeztem el a releváns statisztikai elemzéseket. A kutatásom során kérdőíves megkérdezést alkalmaztam, ami a kvantitatív típusú kutatások csoportjába tartozik, s melynek segítségével számszerűsíthető adatokat kapunk bizonyos kérdéskör tekintetében. Jelen esetben a 15-64 éves közötti Nyugat-Dunántúl régióban állandó lakhellyel rendelkezők külföldi munkavállalását, munkavállalási hajlandóságát tanulmányozom, különös tekintettel az ausztriai munkaerőpiac feltérképezésére.

1.1. A reprezentativitás kérdésköre

A műhelyvitán elhangzott opponensi vélemények alapján a disszertáció végleges változatából kikerült a reprezentativitás meglétét vizsgáló és alátámasztását megkísérlő rész, mivel nincs mód a reprezentativitás feltételeinek megteremtésére (vagyis az alapsokaság ismeretére) E kutatásban – a későbbiekben erről részletesen írok – egy adott facebook csoportra támaszkodtam, vagyis olyan emberek véletlenszerű közösségére, akik vagy már Ausztriában dolgoznak, vagy ott szeretnének dolgozni. A kérdőív kitöltői a facebook csoportból kerültek ki önkéntes alapon, ezért az alapsokaság nem a Nyugat-dunántúli régió munkaképes korú lakossága, hanem maga a facebook csoport, ahonnan a mintavétel történt. Bár a minta nem reprezentatív, mindazonáltal álláspontom szerint a viszonylag nagy elemszám miatt a kutatás eredményei alkalmasak arra, hogy általános következtetéseket vonjunk le. Kutatásomban azokat a Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyében élő 15-64 éves kor közötti lakosokat szólítottam meg, akik a [facebook.com/ausztria](https://www.facebook.com/ausztria) oldal kedvelői.

1.1.1. Az 'Ausztriai Álláslehetőségek – Friss' facebook csoport bemutatása

Számos korábbi kutatás - melyekre disszertációmban több helyen hivatkozom – szembesült már azzal a problémával, hogy a megkérdezettek kérdőív kitöltési hajlandósága rendkívül alacsony. Sok esetben önmagában az is nehézkes, hogy milyen fórumokon és/vagy adatbázis segítségével tudjunk megszólítani a potenciális válaszadókat. Esetemben az empirikus kutatás lefolytatása nem ütközött jelentős nehézségekbe, tekintettel arra, hogy 2013-ban egy családi mikrovállalkozást indítottunk Austria Jobs néven, mely összetett adminisztratív szolgáltatások nyújtásával segítette elő magyar honfitársaink álláskeresési folyamatát osztrák szomszédjainknál. Az elmúlt években pusztán organikus elérésekkel egy 105 ezer fő követővel rendelkező facebook csoportot sikerült felépítenünk 'Ausztriai Álláslehetőségek - Friss' néven (facebook.com/ausztria), amely egy rendkívül aktív közösséggé vált. Az osztrák munkaerőpiaci folyamatok és trendek ismeretében, a kinti álláskereső magyarok legnagyobb közösségi felületévé nőtte ki magát az oldal. Ezen tények együttes ismeretében született meg a döntés 2014-ben, hogy doktori disszertációm témáját megváltoztassam, melyhez a Doktori Iskola vezetője hozzájárult.

A kérdőíves kutatás lefolytatásakor az oldalon 107 679 fő kedvelő volt. Az elérhető összesített demográfiai adatok az oldalt kedvelőkről a felhasználói profiljukon megadott életkor- és nem adatok alapján a kedvelők 61%-a nő, míg 39%-a férfi (II. melléklet). A 13. táblázat az életkor és nem szerinti bontásban szemlélteti az oldal kedvelőit.

13. táblázat a facebook.com/ausztria oldal kedvelőinek megoszlása

nem	%	Életkor szerinti bontásban						
		13-17	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65+
nők	61	0,101	5	19	17	12	6	2
férfiak	39	0,0873	3	14	12	6	2	0,838

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2018)

A kutatás szempontjából érdekes területi lehatárolás a Nyugat-Dunántúl régió lakosait foglalja magába, vagyis Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megye lakosait. A 14. táblázat a facebook oldal kedvelői közül a teljes magyar adatot, ezen belül a fővárosi adatot, illetve a Nyugat-Dunántúl régió három megyéjének - a facebook által a kedvelési statisztikában jegyzett - nagyvárosaiban élők megoszlását szemlélteti (III. melléklet is):

14. táblázat A NYDR nagyvárosai, Budapest és a magyar összesített kedvelési megoszlás

Település	fő	
Budapest	13 890	
Sopron	4 395	13 079
Szombathely	3 742	
Győr	3 475	
Zalaegerszeg	1 467	
Magyarország total	82 215	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés (2018)

1.2. Kérdőív kialakítása, fejlesztése

A kutatás típusának meghatározását követően többféle adatgyűjtési mód valósítható meg, melyekhez eltérő kérdezési módszerek használhatóak. A módszer kiválasztása már önmagában előfeltételez bizonyos sajátosságokat, amely jelentősen befolyásolja az adatgyűjtés rugalmasságát, a kérdések jellegét, a válaszok felvételi folyamatának kontrollálhatóságát, a válaszadók hajlandóságát a kérdések megválaszolására, a megkérdezés gyorsaságára és költségére, melyek összességében kihatnak a kérdőív szerkesztésére is (Sajtos – Mitev 2007).

A kérdőív kérdéseinek összeállítása során a hagyományos felépítést használtam, mely szerint az általános adatokra kérdeztem rá elsőként, majd azt követték a témaspecifikus kérdések. A kérdőív 2 fő részből áll (IV. melléklet)

- A kérdőív első fejezete a válaszadókra vonatkozó demográfiai kérdéseket és általános információkat tartalmazza: a kitöltő neme, életkora, állandó- és ideiglenes lakhelye, családi állapota, gyermekeinek száma, képzettsége, foglalkoztatottságának állapota (eddigi/mostani munkavállalása), a beszélt idegen nyelvek és a német nyelvtudás foka.
- A kérdőív második fejezete két részből áll.
 - Az első része a válaszadók külföldi munkavállalással kapcsolatos hozzáállására helyezi a hangsúlyt. A munkahelyváltási szándék meglétének vizsgálatát követően a külföldi munkavállalás iránti attitűd, ezen belül az osztrák munkavégzés iránti hajlandóság, a külföldi munkavállalás preferált időtávja, a munkavállaláshoz kapcsolódó kivándorlási hajlandóság, a külföldi álláslehetőségekkel kapcsolatos válaszadó tájékozottság, a válaszadó végzettségének és a jelenleg betöltött munkakörének egyezősége, illetve a végzettsége alapján elvárásai a külföldi munkakörrel szemben,

valamint a válaszadó véleménye a jelenleg betöltött munkakörének szabályszerűségéről.

- A második része a válaszadók ausztriai munkavégzéssel kapcsolatos terveit és meglévő információit kutatja. Elsőként az Ausztriában dolgozók munkavégzési módjára kérdeztem rá, és a további terveikre a munkavállalás időtartama vonatkozásában. A következő kérdés az Ausztriában történő munkavégzés feltételeinek ismeretére kérdezett rá, majd arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók tudnak-e az osztrák kormány külföldi munkavállalók szociális juttatásainak korlátozására vonatkozó terveiről, illetve arra, hogy ennek ténye mennyire befolyásolja az ottani munkavállalási hajlandóságukat. Az utolsó kérdés a válaszadók környezetében élők osztrák munkavégzésére volt kíváncsi.
- A kérdőív harmadik fejezete a válaszadók ausztriai munkavállalását befolyásoló tényezőit kutatja 8 tényező alapján.

A 15. táblázat a primer kutatás kérdőívének struktúráját ismerteti.

15. táblázat A primer kutatás kérdőívének struktúrája

Fejezet	Témakör	Kérdéskörök
I. Fejezet	Válaszadóra vonatkozó demográfiai kérdések	<ul style="list-style-type: none"> · Nem · Életkor · Állampolgárság · Családi állapot · Gyermekek száma · Állandó lakhely megyénkénti megoszlása · Ideiglenes lakhely · Van-e munkaviszonya · Mely országban van munkaviszonya · Legmagasabb iskolai végzettsége · Beszélt idegen nyelvek · Német nyelvtudás foka
II. Fejezet / 1.	Válaszadók külföldi munkavállalással kapcsolatos hozzáállása	<ul style="list-style-type: none"> · Munkahelyváltási szándék megléte · Aktív álláskeresés esetén szándék a külföldi munkavállalásra · Külföldi munkavállalási szándék megléte esetén nyitottság ausztriai munkavállalásra · Munkavállalási preferencia külföldi országokban · Külföldi munkavállalás tervezett időtartama · Külföldi munkavállalás esetén kivándorlási szándék · Külföldi álláslehetőség feltérképezése · A jelenlegi munkakör megfelelősége a válaszadó végzettségének/képzettségének Tervezett külföldi munkavégzés esetén a válaszadó elvárása a végzettsége, képzettsége kontra a munkakör relációjában · A munkaadó eljárásának szabályossága a bérezés, szociális ellátás és a szabadságolás vonatkozásában
II. Fejezet/ 2.	Válaszadók ausztriai munkavégzéssel kapcsolatos tervei és információi	<ul style="list-style-type: none"> · Meglévő osztrák munkahely esetén a munkavégzés módja · Ausztriában történő további munkavállalás tervezett időtartama · Környezetében, családjában, baráti körében Ausztriában munkát vállalók · A külföldi munkavállalók szociális juttatásainak tervezett osztrák csökkentése · Osztrák munkavállalási szándék a tervezett szociális juttatások csökkentésének fényében · Az osztrák munkavállalási feltételek, jogok és kötelezettségeik ismerete munkavállalói oldalról
III. Fejezet	Az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők	<ul style="list-style-type: none"> · Munkalehetőség hiánya Magyarországon · Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon · Szakmai fejlődés miatt · Nyelvtudás fejlesztése miatt · Átmeneti megoldásként · Politikai okok miatt · Továbbtanulási céllal · Szociális juttatások mértéke miatt

Forrás: Saját szerkesztés (2017)

1.3. A kérdőívezés eredménye

A kérdőív kialakítását követően Google Forms segítségével hoztam létre az online formátumú kérdőívet, amelyet 2018.01.18.-án tettem közzé a facebook.com/ausztria oldalon. A felhívásban az oldal Nyugat-Dunántúl régióban lakó kedvelőinek a segítségét kértem az ausztriai munkavállalással kapcsolatos kérdőívünk kitöltésében a további munkánkat elősegítendő. A kérdőív posztolását követően a kitöltésre hagyott időszak alatt 2018.01.28-ig mindösszesen 29 424 elérés és 733 hivatkozáskattintás történt, ami azt jelenti, hogy a felhívást 29 424 fő látta a hírfolyamában, akik közül 733-an nyitották meg a kérdőívet (I. melléklet). A kérdőívet ténylegesen kitöltők száma 615 fő volt.

Az adatfelvétel után került sor a kérdőívek ellenőrzésére, a válaszok logikai kapcsolódásának vizsgálatára. Az adatok előkészítése során foglalkoztam az adatok tisztításával, melynek célja a logikailag nem konzisztens adatok és/vagy a kiugró értékek azonosítása, illetve a hiányzó adatok kezelése (Sajtos – Mitev 2007). Az adattisztítást követően a végső mintaelemszám 611 fő lett, tekintettel arra, hogy a kérdőíves megkérdezés során egy, területi lehatárolás szerinti kritériumnak való megfelelést definiáltam, a kitöltő állandó lakóhelye a Nyugat-Dunántúl régióban, azaz Győr-Moson-Sopron, Vas vagy Zala megyében kell, hogy legyen található. E kritériumnak 4 válaszadó nem felelt meg, így az ő válaszaikat figyelmen kívül hagyva 611 válaszadó választait elemzem tovább.

1.4. A kérdőívek feldolgozása

A kérdőívek ellenőrzését, az adatok előkészítését és az adattisztítást követően következett az adatok kódolása és az adatbevitel, melyet az SPSS 22.0 statisztikai programcsomag segítségével hajtottam végre, és ennek a használatával végeztem el a releváns statisztikai elemzéseket is. Az adatbevitel során kiemelten kellett figyelnem azok relációjára a kérdések kódolásával, mivel úgy kell bevinni az adatokat, ahogy a kérdéseket kódoltam. A kutatás eredményeit az alábbiakban ismertetem. Az eredményekhez kapcsolódóan a táblázatokban rögzített kifejezések magyarázata a következő:

- Valid: csak az érvényes eseteket veszi figyelembe a rendszer és ezeket ismertetem
- Total: (=összes válasz) az adott kérdés esetén a teljes válaszadók száma
- Frequency: gyakoriság. Megoszlást mutató szám, hány fő tartozik az adott csoportba

- Percent: Százalékos megoszlásban mutatja az adott kategóriák teljes mintához viszonyított arányát.
- Valid és Cumulative Percent: érvényes és összesített százalékos megoszlás
- Missing=9: azoknak a száma az adott kérdés vonatkozásában, akik nem töltötték ki az adott kérdést, mert az nem releváns az ő esetükben

1.4.1. Faktorelemzés

Faktorelemzéssel a célunk az, hogy a rendelkezésünkre álló változók számát csökkentjük, kategorizáljuk valamilyen összefüggés mentén, amely által elérhetjük, hogy az eredeti információmennyiséget sokkal kevesebb változóval reprodukáljuk, és így azok könnyebben értelmezhetővé váljanak (Sajtos – Mitev 2007). A faktorelemzés segítségével esetünkben a változók számának csökkentése révén követően könnyebben feltárhatjuk a vizsgált tényezőink közötti kapcsolatrendszerét és/vagy azonosíthatjuk a legfontosabb változókat. A faktorelemzés egy struktúra feltáró módszer, amelynél nincsenek előre determinált függő- és független változók, hanem a segítségével a változók közötti összefüggések tárhatóak fel. Jelen esetben a 8, külföldi munkavállalást befolyásoló attitűdállítást vontam be a faktorelemzésbe azt vizsgálva, hogy van-e az állítások között csoportosíthatóság. Elvégezve az elemzést, tekintettel az egymástól megfelelően elkülöníthető faktorokra, végül 7 attitűdállítással vittem végig a vizsgálatot. Az állítások közül az „Átmeneti megoldásként tekintek rá.” tényezőt nem vontam be az elemzésbe.

A faktormodell alkalmazhatóságáról statisztikai mutatókkal is meggyőződtem. Annak megállapítására, hogy a meglévő adataim alkalmasak-e faktorelemzésre az SPSS-ben több módszer is adott, melyek közül néhány a faktorelemzés része, vagyis az elemzés lefuttatását követően derül ki, hogy a változók/adatok valójában megfelelőek-e faktorelemzésre (Sajtos – Mitev 2007). Az egyik ilyen a Bartlett-teszt, amely azt vizsgálja, hogy a korrelációs mátrixnak a főátlón kívüli elemei csak véletlenül térnek-e el a nullától, vagyis a Bartlett-teszt nullhipotézise szerint a sokaságban a változók korrelálatlanok egymással. A Kaiser-Meyer-Olkin- (KMO) féle megfelelőségi kritérium a faktorelemzés helytállóságát és alkalmazhatóságát mutatja. A KMO- érték az egyik legfontosabb mérőszám a változók faktorelemzésre való alkalmasságának megítélésében, az összes változóra egyidejűleg vonatkozik. A KMO mutatószám „jóságát” kell vizsgálnunk. Amennyiben a KMO-érték 0,5 alatt van, akkor nem végezhető el a faktoranalízis, mivel a változók korrelációja ezt nem teszi lehetővé.

A faktorok számának meghatározására a varianciahányad-módszert alkalmaztam, melynek során a faktorok számát a variancia kumulált százaléka alapján határoztam meg, melynek során az volt a célom, hogy elérjem a társadalomtudományi kutatásokban elfogadott minimális 60%-os varianciahányadot (Sajtos – Mitev 2007). Minél magasabb a varianciahányad, annál nagyobb részben tudtuk megtartani az információt az elemzés során. Annak érdekében, hogy a faktorok által magyarázott variancia arányosabb legyen és könnyebben értelmezhető, faktorrotációt alkalmaztam. A faktorrotáció megtartja az összvarianciát, viszont egyenletesebben osztja el. A faktorok rotálásával a megfeleltethetőség egyértelmű lesz, azaz a változó csak egy faktorra lesz szignifikáns súllyal. A rotáláson belül derékszögű (ortogonális) forgatási módszert alkalmaztam, azon belül pedig varimax eljárást, amely a faktorok által magyarázott varianciát maximalizálja, és arányosabban osztja el közöttük akképpen, hogy az egy faktorra eső magas faktorsúlyú változók számát maximalizálja, vagyis nagyon erősen- vagy egyáltalán nem korreláló változó-faktor párokat keres (Sajtos – Mitev 2007). A varimax eljárással minimalizáljuk a nagy faktorsúllyal rendelkező változók számát, ezáltal elősegítjük a faktorok értelmezhetőségét. Azt is biztosítjuk ezáltal, hogy a kapott faktorok korrelálatlanok legyenek egymással, azaz nincs köztes kapcsolat.

1.4.2. Keresztátlák

A keresztátlá-elemzés két vagy több változó közötti összefüggések vizsgálatára alkalmazható, illetve ezek kombinált gyakorisági eloszlását adja meg (Sajtos – Mitev 2007). A keresztátlá egy olyan statisztikai technika, amely két vagy több nem metrikus változót ír le egyidejűleg egy olyan táblával, amely megmutatja két vagy több – korlátozott számú kategorizált vagy értéket felvevő változó együttes eloszlását (Malhotra et. al. 2001). A keresztátlá-elemzés statisztikai közül egyrészt a Pearson-féle Khi-négyzet mutatót alkalmaztam, amely két változó összefüggésének statisztikai szignifikanciáját méri, másrészt a kapcsolat erősségének vizsgálatára a Cramer-V mutatót, amely bármely keresztátlá esetén alkalmazható és az egyik legmegbízhatóbb mutatónak tartják.

1.4.3. Klaszterelemzés

A klaszteranalízis alapvető mechanizmusa, hogy a megfigyelési egységeket viszonylag homogén csoportokba rendezi az elemzésbe bevont változók alapján (Sajtos – Mitev 2007). A klaszterelemzést akkor tekinthetjük eredményesnek, ha a vizsgálatunkban szereplő válaszadók hasonlítanak csoporttársaikhoz, ugyanakkor eltérőek a másikkal.

csoporthoz tartozó személyektől. A klaszterelemzés a faktorelemzéstől eltérően nem a változók, hanem a megfigyelési egységek (esetünkben a válaszadók) számát kívánja csökkenteni: a faktorelemzéssel ellentétben itt nem az attitűdállításokból készítünk kategóriákat, hanem az esetekben – vagyis a megkérdezetteket tudjuk csoportosítani az adott kérdésre adott válaszaik alapján.

Jelen esetben a hierarchikus klaszterelemzést végeztem el, azon belül is összevonó klasztermódszert alkalmaztam, a variancia módszer Ward-féle eljárását alkalmazva. Az összevonáson alapuló klaszterelemzésnél a folyamat elején minden egyes elem külön klasztert alkot, majd az eljárás során ezeket egyre nagyobb klaszterbe vonjuk össze, majd legvégül egy klasztert kapunk, ami az összeset tartalmazza. Ezen belül a Ward-féle eljárással minden egyes klaszterre kiszámoljuk az összes változó átlagát, majd minden elemre kiszámítjuk a négyzetes euklideszi távolságot, amit aztán minden egyes megfigyelési egységre összegzünk. Lépésenként azt az adott két klasztert vonjuk össze, amelyek esetében a klaszteren belüli szórásnégyzet növekedése a legkisebb (Sajtos – Mitev 2007). A klaszterelemzés egyik alapfeltétele a kiugró értékek kiválogatása, melyet ez esetben is ellenőriztem – kiugró értékek nincsenek, mert az egyes változók standardizált értékek, így a feltétel teljesült.

A faktorelemzéshez hasonlóan első körben itt is az elemezni kívánt változókat kell meghatározni, szintén a 8 attitűdállítást vonható be az elemzésbe. A következő feladatomban a klaszterek számának meghatározása volt. A hierarchikus klaszterelemzésnél alkalmazható – távolságok alapján történő – összevonási séma vagy a fadiagram (dendrogram) alapján a magas mintaelemszám miatt nem tudtam meghatározni a klaszterek számát, azonban a klaszterek relatív mérete alapján, - vagyis ha megnézzük a klasztertagságról szóló táblázatot -, akkor kiszámíthatjuk a gyakoriságokat az előzetesen definiált 2, 3 és 4 klaszteres megoldás esetében. A klaszterek relatív mérete alapján történő klaszterszám-megállapításánál fontos figyelni arra, hogy kevés elemszámú klaszternek a vizsgálatunk tükrében nincs értelme, ugyanakkor néhány elemű klaszter nem is értelmezhető vagy elemezhető. A létrejött klaszterek szerkezetét kell ezt követően megvizsgálnunk, figyelve a kis elemszámú csoportokra és az esetlegesen korábban sikertelenül megszürt kiugró adatokra.

Következő lépésként a klaszterek (N=4) értelmezéséhez diszkriminancia-elemzést végeztem, amely megmutatja a klaszterátlagokat és ezáltal azt, hogy melyik vizsgálatba vont attitűdállítást melyik klaszterben milyen szereppel vesz részt. A diszkriminancia-elemzés egy olyan többváltozós módszer, amelynek segítségével esetek kategorizálását

végezhetjük el a függő változó kategóriái szerint, és alkalmazása során beazonosíthatóvá válnak azok a független változók, amelyek szignifikánsan megkülönböztetik a vizsgált csoportokat (Sajtos – Mitev 2007).

VII. Eredmények

Disszertációm ezen fejezetében ismertetem a kérdőíves kutatás válaszaiból kinyerhető eredményeket, majd ezt követően megvizsgálom és értékelem a dolgozat kutatási kérdéseire kapott válaszokat, melyek alapján bizonyítom vagy cáfolom a hipotéziseimet.

1. A kérdőívek válaszaiból leszűrhető eredmények

1.1. Populáció jellemzése

A kérdőív első fejezetének – a válaszadókra vonatkozó demográfiai kérdések – elemzését követően összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a kérdőívet kitöltők:

- *Egyenlő arányban voltak a nők és a férfiak:* a válaszadók nem szerinti megoszlása vonatkozásában a minta (N=611) nem szerinti megoszlása csaknem teljesen kiegyenlített, 310 nő és 301 férfi töltötte azt ki, ami majdnem egyenlő arányt mutat (16. táblázat). *Az eltérés csekély mértéke arra hívja fel a figyelmet elsősorban, hogy napjainkban már nem a férfiak privilégiuma, hogy külföldön keresnek munkát, hanem a nők is önálló és meghatározó szereplőként jelennek meg a munkaerőpiacon.* Ezt a munkát kereső populációt már nem lehet úgy jellemezni, hogy a férfi munkát keres, a nő pedig majd megy utána a gyerekekkel.
- *Főként 25 és 39 év közöttiek:* a válaszadók (N=611) életkor- csoportok szerinti megoszlását vizsgálva megállapítható, hogy az előre definiált életkor- csoportok közül a legtöbben a 25 és 49 év közöttiek töltötték ki a kérdőívet, miközben egyetlen kitöltőnk sem volt a 15-18 év közötti korosztályból, és a 65 év feletti koréből sem került ki válaszadó (17. táblázat). Ez a tény egyáltalán nem meglepő, többnyire ez az aktívvá váló korosztály az, amely a tanulmányok befejezését követően, vagy az első munkahely után külföldön munkát vállal: *ők a legaktívabb, leginnovatívabb, legversenyképesebb korosztály.*
- Néhány kivételtől eltekintve *magyar állampolgárok:* a mintavétel sajátosságából is következik, a válaszadók hazánk NYDR-ban állandó lakhellyel rendelkeznek (18. táblázat).
- *Meghatározó többségük családos, 1 vagy 2 gyermekkel:* a kérdőívet kitöltők (N=611) családi állapotával kapcsolatosan megállapíthatjuk, hogy 60%-ban családosok (19. táblázat), így a H2a hipotézisünkben rögzített – a szociális juttatások fontosságára vonatkozó – felvetésünk vonatkozásában jelentős azoknak a

száma, akiket a kérdés közvetlenül érint. Ez egy fontos új szempont, mert nem azt a mintát követi, hogy külföldön munkát vállal a férfi, és a család Magyarországon marad. Ha a munkátvállaló családtaggal a család is elköltözik, *a kötődés foka lazul Magyarországgal, a gyermekek már kint járhatnak iskolába és ott szocializálódnak, jelentősen nagyobb lesz az elvándorlás esélye*. A táblázatban a hiányzó adat azt jelenti, hogy 244 fő nem rendelkezik gyermekkel, ezért a kérdőívben megadott kérdésnek megfelelően ők nem töltötték ki ezt a pontot. A gyermekkel rendelkező válaszadók (N=367) közel 80%-ának szinte egyező arányban 1 vagy 2 gyermeke van, mindazon által 3 vagy több gyermekkel 75 fő rendelkezik (20. táblázat). Összességében megállapíthatjuk, hogy legalább 681 gyermekkel rendelkezik a 367 családos válaszadó, ami még fontosabbá teszi a kutatásom H2a hipotézisében rögzített – a szociális juttatások fontosságára vonatkozó – felvetésemet.

- Legtöbben *Győr-Moson-Sopron megyei állandó lakhellyel* rendelkeznek, és döntő többségében *Magyarországon van az ideiglenes lakhelyük is*: magyar állampolgárok, magyar állandó lakhellyel rendelkeznek, összesen *10%-nak van ideiglenes lakhelye Ausztriában* (23. táblázat). A válaszadók közel fele Győr-Moson-Sopron megyei állandó lakcímmel rendelkezik, míg a másik két megyében – Vas és Zala megyében – állandó lakhellyel rendelkezők aránya majdnem azonos (21. táblázat).
- *87%-uk rendelkezik munkahellyel, és a válaszadók több mint fele Ausztriában dolgozik*: a válaszadók (N=611) foglalkoztatottsági állapotával kapcsolatos kérdés érdekes eredményt hozott, hiszen a kérdőívet kitöltők közel 13 százaléka mondta azt, hogy nem rendelkezik jelenleg munkahellyel (22. táblázat), amit egyébként a munkahely területi elhelyezkedése kérdésre adott válaszaikkal is visszaigazoltak. A *munkahellyel rendelkezők (N=532) közül a legtöbben már Ausztriában dolgoznak (!)*, a válaszadók több mint fele jelölte meg Ausztriát. Az egyéb külföldi országban dolgozók aránya korrelál az ideiglenes lakhelyként egyéb országot megadók korábbi arányával, 5% körüli értékek mutat, míg a munkahellyel rendelkező válaszadók valamivel több, mint 40 százaléka dolgozik Magyarországon (24. táblázat). A kérdőívet 79 fő nem töltötte ki, vagyis ők nem rendelkeznek munkahellyel.
- Végzettségüket tekintve a *megkérdezettek közel háromnegyede középfokú végzettséggel rendelkezik*: a válaszadók (N=611) legmagasabb iskolai végzettségét vizsgálva megállapíthatjuk, hogy *5% kivételével közép- vagy felsőfokú*

végzettséggel rendelkeznek (25. táblázat). A válaszadók közel háromnegyede középfokú végzettséggel rendelkezik, de *22% körül van a felsőfokú végzettséggel* rendelkezők aránya is.

- *A válaszadók 80 százaléka beszél valamilyen szinten németül: kitöltők (N=611) mintegy 80 százaléka (484 fő) beszél németül, míg 34 százaléka angolul. A kettőtől eltérő idegen nyelvet beszélők aránya elenyésző, olaszul a megkérdezettek közel 4 százaléka (23 fő) beszél, 13-an beszélnek oroszul, 6-an spanyolul és 4-en franciául. A környező európai országok egyéb idegen nyelveit 24 fő jelölte meg válaszában. A kitöltők csaknem 16%-a, összesen 97 fő nem beszél semmilyen idegen nyelvet, azonban 182 fő – a kitöltők csaknem 30 százaléka – németül és angolul is beszél. A 484 fő németül beszélő válaszadó döntő többsége (56%) a saját megítélésük szerint írásban és szóban is alapszinten kommunikál németül, miközben közel 30%-a a megkérdezetteknek középfokon beszél a nyelvet. Saját véleményük szerint 53 fő (további 11%) magas szinten kommunikál németül, míg természetesen a legkevesebben vannak azok, akik szaknyelvi szinten beszélnek a németet: számuk csupán 20 fő, a németül beszélő válaszadók 4%-a (26. táblázat).*

16. táblázat A válaszadók nem szerinti megoszlása

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nő	310	50,7	50,7	50,7
férfi	301	49,3	49,3	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

18. táblázat A válaszadók állampolgárság szerinti megoszlása

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid magyar	603	98,7	98,7	98,7
nem magyar	8	1,3	1,3	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

17. táblázat A válaszadók életkor- csoportok szerinti megoszlása

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-24 év	46	7,5	7,5	7,5
25-39 év	287	47,0	47,0	54,5
40-49 év	196	32,1	32,1	86,6
50-64 év	82	13,4	13,4	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

7. táblázat A kérdőívet kitöltők családi állapota

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid családos	367	60,06	60,06	60,06
nem családos	244	39,94	39,94	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

20. táblázat A családi válaszadók gyermekeinek száma

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 gyermek	149	24,4	40,6	40,6
2 gyermek	143	23,4	39,0	79,6
3 gyermek	54	8,8	14,7	94,3
több mint 3 gyermek	21	3,4	5,7	100,0
Total	367	60,1	100,0	
Missing 9	244	39,9		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

21. táblázat A NYDR-ban állandó lakhellyel rendelkezők megyénkénti megoszlása

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Győr-Moson-Sopron megye	269	44	44	44
Vas megye	166	27,2	27,2	71,2
Zala megye	176	28,8	28,8	100,0
Total	611	100	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

22. táblázat A munkahelyel rendelkezők aránya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	532	87,07	87,07	87,07
nem	79	12,93	12,93	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

23. táblázat A válaszadók ideiglenes lakhelye szerinti megoszlás

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Magyarország	519	85	85	85
Ausztria	64	10,5	10,5	95,5
Németország	13	2,1	2,1	97,6
Szlovákia	8	1,3	1,3	98,9
Egyéb európai ország	5	,8	,8	99,7
Egyéb	2	,3	,3	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

24. táblázat A munkahellyel rendelkezők munkahelyének területi megoszlása

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Magyarországon	222	36,33	41,73	41,73
Ausztriában	281	45,99	52,82	94,55
Egyéb külföldi országban	29	4,74	5,45	100,0
Total	532	87,07	100,0	
Missing 9	79	12,93		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

25. táblázat A válaszadók megoszlása a legmagasabb iskolai végzettségük szerint

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid általános iskola	32	5,2	5,2	5,2
középiskolai végzettség	445	72,8	72,8	78,1
felsőfokú végzettség (főiskola, egyetem)	134	21,9	21,9	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

26. táblázat A válaszadók megoszlása a német nyelvismeretük szerint

	Frequency	Percent
Valid alapszint - szóban és írásban egyaránt	270	44,2
középfokú szint	141	23,1
szaknyelvet beszél	20	3,3
magas szinten kommunikál	53	8,7
Total	484	79,2
Missing 9	127	20,8
Total	611	100,0

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

1.2. A válaszadók jellemzése a külföldi munkavállalással kapcsolatos hozzáállásuk alapján

A jelenleg munkahellyel rendelkező válaszadók (N=532) több mint fele tervezi, hogy munkahelyet váltson, és további 23% tartja lehetségesnek a váltást. Összességében tehát a munkahellyel rendelkező válaszadók több mint háromnegyede különböző okokból kifolyólag elégedetlen a jelenlegi munkahelyével, és többségben vannak azok, akik tervezik a munkahelyváltást. A válaszadók közel 25%-a maradna a jelenlegi munkahelyen. A válaszadók közül (N=611) 79-en nem töltötték ki a kérdőív vonatkozó részét, ők azok, akik jelenleg nem rendelkeznek munkahellyel. A 27. táblázat a válaszadók munkahelyváltási hajlandóságát mutatja.

27. táblázat A válaszadók megoszlása a munkahelyváltási hajlandóságuk szerint

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	278	45,5	52,26	52,26
nem	131	21,44	24,62	76,88
talán	123	20,13	23,12	100,0
Total	532	87,07	100,0	
Missing 9	79	12,93		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A következő kérdéssel azt vizsgáltam, hogy a milyen arányban lennének hajlandók kint maradni vagy a jövőben külföldön dolgozni a válaszadók. A korábbi kérdésekre adott válaszokból ismert, hogy *a munkahellyel jelenleg is rendelkezők már több mint 60%-a külföldön dolgozik*, így az ott szerzett élettapasztalataik és jövedelmi-, szociális ellátási viszonyaik nyilván jelentősen befolyásolják a válaszukat. A kérdést 12-en nem válaszolták meg, így mivel külön válaszoltak azok akik nem szeretnék külföldön dolgozni, a teljes minta ezen kérdés vonatkozásában 599 fő. Csupán a megkérdezettek alig több mint 1%-a nem szeret vagy szeretne külföldön dolgozni, vagyis a válaszadók (N=599) *rendkívül nyitottak a külföldön történő munkavégzésre*. Miközben mindösszesen 8 fő mondta azt, hogy nem szeret vagy szeretne külföldön dolgozni, *a válaszadók közel 35%-a csak külföldön szeretne már dolgozni, miközben a válaszadók 64%-a gondolkodik rajta,*

illetve dolgozik tovább külföldön vagy tervezi komolyan a külföldi munkavállalást. A 28. táblázat a válaszadók külföldi munkavállalás iránti attitűdjét mutatja.

28. táblázat A válaszadók külföldi munkavállalás iránti attitűdje

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nem szeretek/szeretnék külföldön dolgozni	8	1,3	1,3	1,3
foglalkoztat a gondolat	212	34,7	35,4	36,7
tovább maradok kint/komolyan tervezem	172	28,2	28,7	65,4
már csak külföldön akarok dolgozni	207	33,9	34,6	100,0
Total	599	98,0	100,0	
Missing 9	12	2,0		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A válaszadók külföldi munkavállalási hajlandóságának vizsgálatát követően célzottan az Ausztriában történő munkavállalási hajlandóságra is rákérdeztem a kérdések között. A válaszadóknak ezen kérdés esetében egy 1-5 közötti skálán kellett megjelölniük, hogy mennyire szívesen dolgoznának a szomszédos Ausztriában. A kérdésre összesen 599 fő válaszolt, akik közül 80 fő (13%) nem szívesen dolgozna Ausztriában, azonban a válaszadók (N=599) *közel 80%-ban szívesen vagy nagyon szívesen dolgoznának az osztrákoknál*. A kérdőív ezen pontját kitöltők mintegy 9%-a nem tudja eldönteni a kérdést. A 29. táblázat a válaszadók ausztriai munkavállalás hajlandóságát mutatja.

29. táblázat A válaszadók ausztriai munkavállalási hajlandósága

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid egyáltalán nem szívesen	29	4,7	4,8	4,8
nem szívesen	51	8,3	8,5	13,4
nem tudom eldönteni	52	8,5	8,7	22,0
szívesen	120	19,6	20,0	42,1
nagyon szívesen	347	56,8	57,9	100,0
Total	599	98,0	100,0	
Missing 9	12	2,0		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Az előző kérdéshez képest jóval pozitívabb képet mutat az ausztriai munkavállalás megítélése, amennyiben a válaszadóknak más országokkal együttesen kell értékelniük a preferált külföldi munkavégzés helyszínét. A válaszadók több lehetséges választ is megadhattak arra a kérdésre, hogy melyik országokban vállalnának legszívesebben munkát. A kérdésre választ adók (N=611) *közel 97%-a legszívesebben Ausztriában dolgozna, majd ezt követi Németország 26,4%-kal, Anglia 6,5%-kal, a sort pedig Írország zárja közel 5%-kal.* A választható országokon túlmenően a válaszadók közel 10%-a egyéb európai országban, míg csupán 2,3% egyéb nem európai országban szeretne dolgozni. A válaszokból egyértelműen megállapíthatjuk, hogy döntő többségében Európában szeretnének maradni honfitársaink, és a legtöbben a hazánkhoz legközelebbi nyugati országokat részesítik előnyben.

A külföldi munkavállalás időtávja vonatkozásában arra voltam kíváncsi, hogy a válaszadók milyen arányban vállalnának tartósan munkát külföldön. A válaszadók (N=587) *több, mint 81%-a tartósan, azaz hosszú távon hajlandó lenne külföldön dolgozni,* miközben elhanyagolható azoknak a száma akik a néhány hónapos munkavállalást részesítik előnyben. 1-2 éves munkavállalást a válaszadók mintegy 10 százaléka preferálna, a kitöltők 5%-a pedig vacillál. 24 fő nem adott választ a kérdésre. A 30. táblázat a külföldi munkavállalás preferált időtávját mutatja.

30. táblázat A külföldi munkavállalás preferált időtávja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 hónap	10	1,6	1,7	1,7
1-2 év	63	10,3	10,7	12,4
tartósan	477	78,1	81,3	93,7
nem vállalnék munkát külföldön	4	,7	,7	94,4
nem tudom	33	5,4	5,6	100,0
Total	587	96,1	100,0	
Missing 9	24	4		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A külföldi munkavállalás hajlandóságának és a válaszadók által rögzített preferált időtávja mellett kíváncsi voltam arra is, hogy a elképzelhetőnek tartják-e a megkérdezettek azt, hogy a külföldi munkavállalásból fakadóan ki is vándoroljanak külföldre. A kérdésre *600 személy válaszolt, akik két harmada elképzelhetőnek tartja a kivándorlást*, míg csupán a válaszadók (N=600) egy harmada zárta ki annak a lehetőségét. A 31. táblázat a külföldi munkavállaláshoz kapcsolódó későbbi kivándorlási hajlandóságot szemlélteti.

31. táblázat A munkavállaláshoz kapcsolódó kivándorlási hajlandóság

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	240	39,3	40,0	40,0
nem	208	34,0	34,7	74,7
talán	152	24,9	25,3	100,0
Total	600	98,2	100,0	
Missing 9	11	1,8		
Total	611	100,0		

Forrás: Kutatás alapján saját szerkesztés (2018)

A külföldi munkavállalási hajlandóság vizsgálata és értékelése során természetesen az is fontos szempont, hogy a válaszadók aktivizálták-e már magukat az álláskeresési folyamatban, és amennyiben igen, úgy milyen messze jutottak eddig. A 611 válaszadó közül 556-an válaszoltak az erre irányuló kérdésre, és megállapíthatjuk, hogy *közel 85%-ban már tájékozódta a külföldi álláslehetőségekről, sőt a válaszadók közel 30%-a már pályázott is külföldi állásra*. Mindössze 3 válaszadó nyilatkozott úgy, hogy nem nézett még külföldi állásokat, de nem is szeretne. A 32. táblázat a válaszadók aktivitását szemlélteti a külföldi álláslehetőségekkel kapcsolatos tájékozódásban.

32. táblázat A válaszadók tájékozottsága a külföldi álláslehetőségek vonatkozásában

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid még nem	85	13,9	15,3	15,3
már tájékozódta	310	50,7	55,8	71,0
már pályázott is	158	25,9	28,4	99,5
nem, de nem is szeretnék	3	,5	,5	100,0
Total	556	91,0	100,0	
Missing 9	55	9,0		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A munkahelyváltási szándékot vizsgálva fontos szempont, hogy a megkérdezett személyek a jelenlegi munkakörükben a végzettségüknek/képztségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak-e. A következő kérdéssel ezt próbáltam kideríteni. Csupán 6 fő nem adott választ erre a kérdésre a megkérdezettek közül, így a minta ebben az esetben (N=605). *A válaszadók valamivel több, mint fele (53%) nem a végzettségüknek/képztségüknek megfelelő munkakörben dolgozik jelenleg sem, 47%-uk viszont igen*. A 33. táblázat a válaszadók végzettségüknek megfelelő munkavégzését szemlélteti.

33. táblázat A válaszadók végzettsége vs. a munkakör

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	284	46,5	46,9	46,9
nem	321	52,5	53,1	100,0
Total	605	99,0	100,0	
Missing 9	6	1,0		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Ismervén a válaszadók jelenlegi relációját a munkakörük vs. a végzettségük/képztségük kapcsán célszerű megvizsgálnunk, hogy egy esetleges külföldi munkavégzés során mennyire tartják fontosnak azt, hogy csak a tanultaknak megfelelő munkakörben helyezkedjenek el külföldön. A 611 fős mintából csupán 1 fő nem válaszolt a feltett kérdésre, így a minta ebben az esetben 610 fő volt. *A kérdőívet kitöltők több mint két harmada (68,2%) nem tartja fontosnak, hogy a végzettségének és/vagy képzettségének megfelelő szintű és szakterületű pozícióban helyezkedjen el amennyiben külföldön jutnak munkalehetőséghez.* A 34. táblázat a válaszadók külföldi állással szembeni elvárásait mutatja a képzettségük viszonylatában.

34. táblázat A válaszadók végzettsége vs. a külföldi munkakörrel szembeni elvárások

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	114	18,7	18,7	18,7
nem	416	68,1	68,2	86,9
talán	80	13,1	13,1	100,0
Total	610	99,8	100,0	
Missing 9	1	,2		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Fontosnak tartottam megkérdezni a munkavállalókat, hogy hogyan ítélik meg a munkaadójuk eljárását, *betartják-e munkavállalóikkal szemben a vonatkozó jogszabályokat* a bérezés, a szociális ellátás és a szabadságolás vonatkozásában. A kérdőívre adott válaszok teljes spektrumát ismerve elmondható, hogy az anonimitás garantáltsága ellenére a válaszadók rendkívül *szenzitívnek ítélték meg a kérdést*, hiszen a kérdésre nem válaszoló munkahellyel nem rendelkező – korábban megállapított – 79 fő válaszadó mellett további 41 fő nem adott választ a kérdésre, miközben egy válaszadó sem nyilatkozott úgy, hogy nem tudja a választ. Így mindösszesen 491 értékelhető válaszunk van, akik közül 83% *úgy vélekedik, hogy a munkaadó betartja a vonatkozó jogszabályokat az ő egyéni foglalkoztatása terén*. A 35. táblázat a válaszadók véleményét ismerteti a munkaadók szabályszerű foglalkoztatásáról.

35. táblázat A válaszadók véleménye a munkaviszonyuk szabályszerűségéről

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	407	66,6	82,9	82,9
nem	84	13,7	17,1	100,0
Total	491	80,4	100,0	
Missing 9	120	19,6		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

1.3. A válaszadók ausztriai munkavégzéssel kapcsolatos tervei és információi

A következő kérdéssel a már Ausztriában dolgozó munkavállalók kinti munkavégzési módjára kérdeztem rá. A 611 fős mintából 330-an nem töltötték ki a célzott kérdést, ők azok, akik jelenleg nem Ausztriában dolgoznak. A jelenleg az osztrákoknál valamilyen formában/módon dolgozó válaszadók száma 281 fő volt. Döntő többségük – *a válaszadók kétharmada – ingázik, vagyis ahogy a német mondja: Pendler-ek*. Közülük közel 53% *naponta ingázik Ausztriába dolgozni, hetente- vagy ritkábban a válaszadók (N=281) 15%-a ingázik*. A válaszadók közel 10%-a *szezonális munkát végez*, így az alma- szőlőszedés, kukoricacímerezés és egyéb turisztikai/vendéglátó ipari szezonális munkák esetében dolgoznak Ausztriában. *Hosszabb- rövidebb ideje Ausztriában az ott dolgozók 10%-a él*. A 36. táblázat a jelenleg is Ausztriában dolgozók munkavégzési módját ismerteti.

36. táblázat Az Ausztriában dolgozó válaszadók munkavégzési módja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Naponta ingázok	148	24,2	52,7	52,7
Hetente ingázok	24	3,9	8,5	61,2
Ritkábban ingázok	18	2,9	6,4	67,6
Szezonális munkát végzek	27	4,4	9,6	77,2
Ausztriában élek rövidebb ideje	23	3,8	8,2	85,4
Ausztriában élek hosszabb ideje	41	6,7	14,6	100,0
Total	281	46,0	100,0	
Missing 9	330	54,0		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A 281 fő Ausztriában dolgozó válaszadót megkérdeztem arról is, hogy mennyi ideig tervez még Ausztriában dolgozni. A kérdés természetesen kivetíthető a kinti munkavállalók összességében tapasztalt és megélt meglegedettségére is. *A válaszadók (N=281) közel 80 százaléka hosszabb távon, és közülük is a meghatározó többség (70%) mindig Ausztriában szeretne dolgozni.*

Elenyésző azoknak az aránya, akik rövid vagy közepes időtávban gondolkodnak a meglévő osztrák munkavállalási lehetőségük folytatása kapcsán, ami nyilván nem zárja ki egy esetleges munkahelyváltás lehetőségét, de a munkaerő- migrációs helyzetük ettől még nem fog változni. A 330 fő, akik nem adtak választ a kérdésre jelenleg nem rendelkeznek Ausztriában munkavisztonnyal. A 37. táblázat a jelenleg is Ausztriában dolgozók további kinti munkavégzésének tervezett időtávját ismerteti.

37. táblázat A jelenleg is Ausztriában dolgozók további tervei

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid nem tudom	50	8,2	17,8	17,8
rövid időtávban gondolkodok (1-3 hónap)	8	1,3	2,85	20,65
közepes időtávban gondolkodok (3-6 hónap)	2	,3	0,7	21,35
hosszabb időtávban gondolkodok (legalább fél év)	66	10,8	23,5	44,85
mindig ott szeretnék dolgozni	155	25,4	55,15	100,0
Total	281	46	100,0	
Missing 9	330	54		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Természetesen arra is kíváncsi voltam, hogy a válaszadók (N=611) mennyire gondolják úgy, hogy tisztában vannak az osztrák munkavállalás feltételeivel, ami ugye nem árt külföldi munkavállalás esetén. A kérdésre mindenki válaszolt, a válaszadók *46%-a gondolja úgy, hogy tisztában van az ausztriai munkavállalás feltételeivel, a jogaival és a kötelezettségeivel.* Ha hozzájuk számítjuk még a kérdésre 'talán' választ adókat is, akkor megállapíthatjuk, hogy a válaszadók több mint 82%-a vélekedik úgy, hogy tisztában van a kinti jogszabályi környezettel. A 38. táblázat a válaszadók osztrák munkavállalási feltételeinek ismeretét mutatja.

38. táblázat A válaszadók osztrák munkavállalási feltételeinek ismerete

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	280	45,8	45,8	45,8
nem	109	17,8	17,8	63,7
talán	222	36,3	36,3	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A szociális juttatások fontosságát az ausztriai munkavállalás esetében a következő fejezetben fogom részletesen megvizsgálni az osztrák munkavállalást befolyásoló tényezők értékelése során, azonban a kérdőív ezen fejezetében a munkavállalók adott tárgykörben meglévő informáltságára szeretnék rákérdezni, illetve jól informáltságuk esetén arra is kíváncsi vagyok, hogy mennyiben veti ez vissza őket a további ausztriai munkavégzési szándékukban. *A tavalyi év során fokozottan érte támadás a kelet-európai - így magyar munkavállalókat is amiatt, hogy valójában csak a szociális juttatásokra utaznak, dolgozni nemigen szeretnek; illetve a fogadó munkaadó ország politikusai ezzel fejezik ki nacionalista és EU ellenes érzéseiket.* A kérdőív kitöltői (N=611) közül *csupán mintegy 19% mondta azt, hogy nem értesült arról, hogy Ausztria a jövőben korlátozná a külföldi munkavállalók szociális juttatásait, vagyis a válaszadók döntő többsége értesült róla.* A 39. táblázat az ausztriai szociális juttatások tervezett korlátozásának ismeretét mutatja.

39. táblázat Az ausztriai szociális juttatások tervezett korlátozásának ismerete

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	488	79,9	79,9	79,9
nem	115	18,8	18,8	98,7
talán	8	1,3	1,3	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Kíváncsi voltam arra is, hogy *hogyan befolyásolja az Ausztriába irányuló munkaerő-migrációs döntésük meghozatalában a válaszadókat az a tény, hogy Ausztria korlátozni szeretné/tervezi a külföldi munkavállalók szociális juttatásait.* A válaszadók (N=611) *csupán 3,3%-a nyilatkozott úgy, hogy emiatt nem szívesen dolgozik/dolgozna Ausztriában, miközben 97,7% szívesen dolgozik/dolgozna ennek ellenére is Ausztriában, illetve nem befolyásolja a döntését az osztrák kormány korlátozó szándéka.* Utóbbi a válaszadók közel egy harmada mondta, amit azért tartok fontosnak kiemelni, mert a H2a Hipotézisemben rögzítettekkel teljes mértékben összhangban van, hogy *a szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból az Ausztriában munkát keresők vagy már ott dolgozók számára.* A 40. táblázat az ausztriai munkavállalási

szándékot mutatja az osztrák kormány szociális juttatások korlátozására irányuló szándékának ismeretében.

40. táblázat Ausztriai munkavállalási hajlandóság a tervezett korlátozások tükrében

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	393	64,3	64,3	64,3
nem	20	3,3	3,3	67,6
nem befolyásolja a döntésemet	198	32,4	32,4	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Az utolsó kérdésben az iránt érdeklődtem, hogy a válaszadók környezetében, családjában, baráti körében dolgozik-e valaki Ausztriában jelenleg. A kérdőívet kitöltők (N=611) válaszaik alapján *92%-uk környezetében van olyan ember, aki jelenleg is Ausztriában dolgozik*, így megállapíthatjuk, hogy nagyon kevesen vannak azok, akik nem rendelkeznek olyan ismerőssel, aki jelenleg Ausztriában dolgozik. A 41. táblázat a válaszadók környezetében, családi-baráti körében Ausztriában dolgozók arányát mutatja.

41. táblázat A válaszadók környezetében, családi- baráti körében Ausztriában dolgozók aránya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid igen	563	92,1	92,1	92,1
nem	48	7,9	7,9	100,0
Total	611	100,0	100,0	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

2. Válasz a kutatási kérdésekre és a hipotézisek bizonyítása

2.1 A kutatási kérdések megválaszolása

Az *ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők vizsgálatát* attitűdállítások segítségével tanulmányoztam, melyeket (összesen 8 állítást) egy 1-5-ig terjedő skálán kellett a

megkérdezetteknek értékelni. A kérdőív kitöltése során a válaszadók 8 attitűdállítást ötfokozatú Likert-skálán tudtak értékelni. A Likert-skála olyan szimmetrikus skála, amely a különböző állításokkal való egyetértés fokát méri aképpen, hogy a különböző állításokat a kérdőívet kitöltők két szélsőséges végpont között kialakított skálán értékelhetnek. Az egyik végpont abszolút ellenkezést, a másik abszolút egyetértést fejez ki, és a két végpont között a válaszadók elhelyezhetik az adott attitűdállítással kapcsolatos véleményüket. A skálán az 1: egyáltalán nem igaz, az 5: teljes mértékben igaz jelentéstartalmat képviselte.

A táblázat mutatja oszloponként sorrendben a következőket:

- N= hányan válaszolták meg az adott kérdést
- Minimum- maximum: Mivel 1-5 skálán tudtak értékelni, mutatja, hogy valamennyi állítás esetében volt olyan, aki 1-est vagy éppen 5-ös értéket adott.
- Mean: átlag. Ez mutatja, hogy összesítve a válaszokat adott állítás esetében mennyire értékelték.
- Std. Deviation: szórás. Mennyire szórnak az értékek a szélsőértékek között.

42. táblázat Az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők értékelése

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	611	1	5	2,79	1,277
Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	611	1	5	4,82	,525
Szakmailag szeretnék fejlődni.	611	1	5	3,43	1,233
Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	611	1	5	4,05	1,068
Átmeneti megoldásként tekintek rá.	611	1	5	2,17	1,351
Politikai okok miatt.	611	1	5	2,15	1,446
Továbbtanulási céllal.	609	1	5	1,97	1,219
Szociális juttatások mértéke miatt.	609	1	5	2,36	1,398

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A munkavállalást befolyásoló 8 tényező közül 6 esetében mindenki válaszolt (N=611), míg két esetben – a továbbtanulás és a szociális juttatások mértéke – vonatkozásban 2 fő nem töltötte ki a kérdőívet (N=609). A tényezőket vizsgálva megállapítható, hogy a válaszadóknál (N=611) szinte teljes mértékben a hazainál magasabb kereseti lehetőség a legdominánsabb érv az ausztriai munkavállalás mellett. Ez

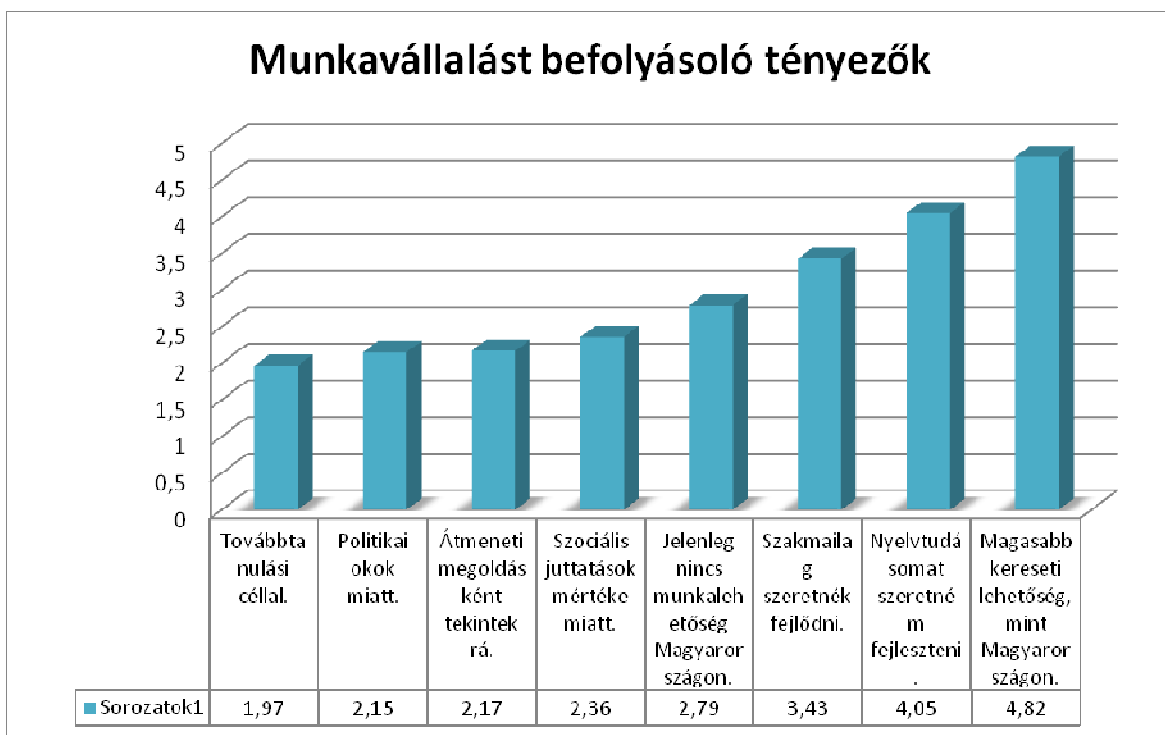
megfelel a H2 hipotézisemben felállított tézisemnek, mely szerint az ausztriai munkavállalás indítéka elsődlegesen a magasabb jövedelem megszerzése, mint amit hazánkban el tudna érni az adott munkavállaló. A tényezők közül a válaszadók (N=611) *második legfontosabbként adták meg a nyelvtudásuk fejlesztését*. Ez viszont kis mértékben árnyékolja a H2b hipotézisemet, amelynél ugyanis azt feltételeztem, hogy ausztriai munkavállalás esetében a munkavállalók részéről az egyéb indítékok másodlagosak, és ezek között szerepeltettem a hazai munkahely hiánya és a letelepedés szándéka mellett a nyelvtanulási célt is.

A mintában szereplő válaszok szerint ugyanis igenis fontos szempont számukra annak a lehetősége, hogy a külföldön történő munkavállalás mellett/révén az idegen nyelvtudásuk is fejlődjön. Vagyis valóban másodlagos a nyelvtanulás az első helyen szereplő magas jövedelem megszerzési motivációjuk után, azonban fontos tényezőként értékelik. A válaszadók a képzeletbeli dobogó harmadik fokára rangsorolták a szakmai fejlődésük fontosságát, ami a tudásuk gyarapodásához vezethet, ami újabb előrelépést és ez által kereset növekedését indukálhat a számukra.

A H2b hipotézisemnek megfelelően a válaszadók (N=611) *ausztriai munkavégzési szándékát kevésbé befolyásolja az a kérdés, hogy van-e munkalehetőség jelenleg Magyarországon*, mindazonáltal a napjainkban tapasztalható erősen keresleti munkaerőpiaci környezetben nem is igen lehetne erre hivatkozniuk a régióban élő embereknek.

A H2a Hipotézisem szerint a magyar munkavállalók részére az Ausztriában elérhető szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból, amit a tényező kapcsán kapott válaszok (N=609) egyértelműen alátámasztanak. *A szociális juttatások mértéke csupán az 5. legfontosabb tényező a válaszadók szerint*, ami azért is érdekes, mert a korábbi kérdésekre kapott válaszok alapján láthattuk, hogy legalább 681 gyermekkel rendelkezik a 367 családos válaszadó, ami az ő esetükben bizony már jelentős anyagi előnyöket hordozhat magában a továbbra is itthon dolgozó munkavállalók szociális juttatásaival szemben.

A három legkevésbé fontos tényező az ausztriai munkavállalás motivációs tényezői közül a továbbtanulási cél (N=609), a politikai okok (N=611) és a külföldi munkavállalás átmeneti lehetőségként való értékelése (N=611). A 10. ábra az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezőket szemlélteti.



10. ábra Az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

2.1.1. Faktorelemzés eredménye

A faktormodell alkalmazhatóságáról Bartlett-tesztel és a KMO mutatószám vizsgálatával győződtem meg. A teszt eredményei alapján a megközelítő Khi^2 statisztika értéke 371,586, amely 21 szabadságfokkal szignifikáns, azaz a nullhipotézis elvetéséhez vezet. Tehát a változók korrelálnak egymással, ami a faktoranalízis alapfeltétele, vagyis a Bartlett-próba szerint a kiinduló változóink alkalmasak faktorelemzésre, mivel van közöttük korreláció. A kapott KMO- érték esetemben 0,623, amely a határérték felett van, így a faktorelemzés alkalmazható. A 0,6 feletti értékkel egyébként a KMO mutatószám „jósa” közepes.

A 43. táblázat az elemzés alkalmazhatóságának mutatóit foglalja össze, és jól láthatjuk belőle, hogy a korreláció jelenléte és szignifikáns volta, a 0,623-as KMO- érték és a 21 szabadságfokkal szignifikáns Bartlett-teszt azt igazolják, hogy a változóink alkalmasak a faktorelemzésre.

43. táblázat KMO és Bartlett teszt

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,623
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	371,586
	df	21
	Sig.	,000

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Variánciahányad-módszerrel meghatároztam a faktorok számát. A 44. táblázat a teljes magyarázott variáciát mutatja. A táblázatot három hármas egységre lehet felosztani. Az első egység a kezdő sajátértékek oszlopokban a faktorok sajátértékeit, a következő a faktorelemzést követő értékeket, míg az utolsó a rotáció utáni értékeket mutatja. Az adott egységeken belül az oszlopok egyezően a sajátértéket, az adott faktor által magyarázott variánciahányadot a teljes variancia relációjában, illetve az adott faktorig összesített variánciahányadot adják meg. A táblázat kezdeti értékeket bemutató első egységében és a faktorelemzés utáni második egységében lévő oszlopok adatai láthatóan az első három faktorok vonatkozásában teljesen megegyeznek egymással, azonban a második egység oszlopaiban már csak az általunk elvárt, 1-nél nagyobb sajátértékű faktorokat jeleníti meg. Az elemzés a faktorokat a magyarázott variancia nagyságának sorrendjében mutatja. A harmadik egység utolsó három oszlopa viszont teljes mértékben eltér a korábbiaktól, mert ez már a faktorrotálás utáni értékeket mutatja (Sajtos – Mitev 2007).

A faktorok által magyarázott variancia megegyezik a faktorok számával, jelen esetben =7. A faktoranalízis segítségével az előzetesen definiált 7, külföldi munkavállalást befolyásoló tényezőt össze tudtam vonni, és végül 3 faktorba tudtam sorolni, amelyet a teljes magyarázott variancia értékeket összefoglaló táblázat is mutat.

44. táblázat Teljes magyarázott variancia

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	1,933	27,619	27,619	1,933	27,619	27,619	1,730	24,717	24,717
2	1,224	17,488	45,106	1,224	17,488	45,106	1,297	18,531	43,248
3	1,061	15,163	60,269	1,061	15,163	60,269	1,191	17,021	60,269
4	,907	12,958	73,227						
5	,715	10,211	83,438						
6	,647	9,240	92,678						
7	,513	7,322	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A táblázatból jól látszik, hogy a faktorrotációt követően az összvariancia nem változott (60,269%), viszont az individuális faktorok sajátértékei és az általuk magyarázott variancia igen. A rotálást követően kapott rotált faktorsúlymátrixot mutatja a 45. táblázat.

45. táblázat Rotált faktorsúlymátrix

	Component		
	1	2	3
Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	,318	,063	,660
Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	-,157	-,039	,820
Szakmailag szeretnék fejlődni.	,826	,029	,020
Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	,762	-,029	,139
Politikai okok miatt.	,118	,741	,173
Továbbtanulási céllal.	,568	,467	-,151
Szociális juttatások mértéke miatt.	-,062	,723	-,101

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A faktorsúly a változó és a faktor közötti korreláció, amelynek négyzete megadja a faktor által a változóban magyarázott szórás mértékét: vagyis minél nagyobb a faktorsúly annál nagyobb részt magyaráz a faktor a változó szórásában (Sajtos – Mitev 2007). A mintaelemszámtól is függően változik a faktorsúly jelentősége annak tükrében, hogy milyen abszolút értéktől lehet figyelembe venni, hogy a faktorsúlyokat statisztikailag szignifikánsak értékeljük. Az elemzésem során a mintaelemszám ellenére a 0,5-öt meghaladó faktorsúlyt tekintettem szignifikánsnak.

A faktorok értelmezése során megnéztem, hogy melyik attitűdállítások melyik faktorba tartoznak, és ez alapján tudtam a faktorokat definiálni. Kékkel jelöltem az 1., rózsaszínnel a 2. és zölddel a 3. faktorba tartozó állításokat.

- 1. faktor: A fejlődéssel kapcsolatos tényezők együttese. Szakmai fejlődés, nyelvtanulás és továbbtanulás – egyértelmű a szakmai/nyelvi/egyéb fejlődés dominanciája, vagyis a tényezők mindegyike a tanulást és a fejlődést helyezi fókuszba.*
- 2. faktor: politikai okok, szociális juttatások. A két tényező közötti kapcsolat alapvetően adott, ugyanakkor meghatározó is, hiszen a szociális juttatások mértékét és formáját is a mindenkori politikai vezetés határozza meg.*
- 3. faktor: magyar viszonyok negatív értékelése: munkahelyek száma, kereseti lehetőségek alacsony volta.*

A faktorelemzés jól mutatja, hogy a külföldi munkavállaláshoz való hozzáállás kategorizálható tényezőcsoportok mentén.

2.1.2. Keresztábra-elemzés eredménye

A külföldi munkavállalás iránti attitűdhöz kapcsolódóan célszerűnek láttam megvizsgálni, hogy a munkahelyváltáshoz való hozzáállás és a külföldi munkavállalás iránti hajlandóság között van-e változókapcsolat. Ennek vizsgálatára a keresztábra-elemzést alkalmaztam. A keresztábra-elemzés szignifikáns kapcsolatot mutatott a vizsgált két változó között. A 46. táblázat a munkahelyváltási szándék és a külföldi munkavállalási hajlandóság közötti változókapcsolatot mutatja.

46. táblázat A munkahelyváltási szándék és a külföldi munkavállalási hajlandóság

		Amennyiben van állása jelenleg, tervezi, hogy munkahelyet váltson?			Total
		igen	nem	talán	
Amennyiben állást keres, kérem, adja meg, mennyire gondolja komolyan, hogy külföldön dolgozzon!	nem szeretek/szeretnék külföldön dolgozni	2	5	1	8
	foglalkoztat a gondolat	74	61	58	193
	tovább maradok kint/komolyan tervezem	100	28	28	156
	már csak külföldön akarok dolgozni	102	37	36	175
Total		278	131	123	532

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A két kérdés válaszlehetőségeinek összefüggéseit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy azok, akik nem akarnak munkahelyet váltani, a külföldi munkavállalás vonatkozásában sokkal kevésbé határozottak, tudniillik sokkal kisebb számban dolgoznának már csak külföldön, illetve kevésbé komolyan tervezik, mint azok, akik a csoportjukon belül még csak játszanak a gondolattal, vagyis igen alacsony az elhatározottságuk foka. Összességében kijelenthet, hogy azok, akik nem tervezik a munkahelyváltást, nem szeretnének külföldön dolgozni. Azoknak a nagy többsége viszont, akik tervezik a munkahelyváltást, szeretnének tovább külföldön maradni, illetve komolyan tervezik a kinti munkavállalást, vagy már el is döntötték, hogy külföldön vállalnak munkát. Jól szemlélteti a bizonytalanok táborának állapotát, hogy a „talán” munkahelyváltás mellett döntők többségét „foglalkoztatja a gondolat” hogy külföldön vállaljanak munkát: ők azok, akikben még a munkahelyváltásra irányuló szándék sem erősödött fel eléggé, és ebből kifolyólag a külföldi munkavállalás lehetőségén sem gondolkodtak el komolyan. 8 válaszadó (N=532)

kivételével viszont mindenki nyitott a külföldi munkavállalásra, a válaszadók több mint 36%-a foglalkozik a gondolattal legalább, hogy munkahelyváltás esetén külföldre menjen dolgozni. A táblázatban nyilván van *átfedés a jelenleg is Ausztriában dolgozók miatt, akik esetében érthető lehet, hogy nem szeretnék munkahelyet váltani, de ez későbbi kutatások alapjául szolgálhat.*

Az elvégzett statisztikai elemzés szignifikáns (a Pearson-féle Khi-négyzet mutató értéke 32,558; a kétoldali szignifikancia szintje kisebb, mint a kritikus 0,05-ös szint (szignifikancia=0,00), a Cramer-féle V mutató 0,17 (szignifikancia=0,00)), vagyis a változók között gyenge, de szignifikáns kapcsolat mutatható ki. A 47. és 48. táblázat az elemzés elvégezhetőségét és megbízhatóságát mutatja.

47. táblázat Khi-négyzet teszt

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	32,558	6	,000
Likelihood Ratio	31,756	6	,000
Linear-by-Linear Association	12,577	1	,000
N of Valid Cases	532		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

48. táblázat Szimmetrikus mutatók szignifikanciája

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,247	,000
Cramer's V	,175	,000
N of Valid Cases	532	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A munkahelyváltáshoz való hozzáállás és a külföldi munkavállalási hajlandóság közötti összefüggést követően megvizsgáltam a külföldi munkavállalás tervezett időtávja és az életkor közötti kapcsolatot is, szintén keresztábla-elemzést alkalmazva. A 49. táblázat a válaszadók életkora és a külföldi munkavállalás tervezett időtávja közötti változókapcsolatot mutatja.

49. táblázat A válaszadók életkora és a külföldi munkavégzés tervezett időtávja

		Milyen időtávban vállalna külföldön munkát?					Total
		1-2 hónap	1-2 év	tartósan	nem vállalnék munkát külföldön	nem tudom	
Az Ön életkora	19-24 év	0	5	39	0	1	45
	25-39 év	4	30	231	0	15	280
	40-49 év	2	17	146	0	15	180
	50-64 év	4	11	61	4	2	82
Total		10	63	477	4	33	587

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A két kérdés válaszlehetőségeinek összefüggéseit vizsgálva megállapíthatjuk, hogy korosztályoktól függetlenül külföldi munkavállalás esetén a válaszadók (N=587) meghatározó többsége (75-85% között) minél hosszabb távon szeretne külföldön munkát vállalni, és a válaszadók csupán 1,7%-a gondolkodna rövid távú (a kérdőívben 1-2 hónaposra determinált) munkavégzésben.

A válaszadók (N=587) négy korosztályából jól észrevehetően a fiatalabb és az idősebb korosztály szembenállása tapasztalható, a fiatalok dominanciájával az 1-2 éves vagy az azt meghaladó külföldi munkavégzési preferencia viszonylatában, hiszen a 19-39-es összevont korosztály mind az 1-2 év közötti munkavállalás, mind a tartós munkavállalás esetén 56% körüli értéket képvisel, szemben a 40-64 év közötti összevont korosztály 44% körüli értékével.

A leghatározottabb és ekképpen a külföldi munkavállalás során a hosszú időtávra a leginkább nyitott a legfiatalabb korosztály, csupán 1 bizonytalan válaszadó mellett rövidtávra senki sem menne külföldre dolgozni, miközben 87%-ban tartósan vállalnának külföldön munkát.

Az elvégzett statisztikai elemzés szignifikáns (a Pearson-féle Chi-négyzet mutató értéke 344,52; a kétoldali szignifikancia szintje kisebb, mint a kritikus 0,05-ös szint (szignifikancia=0,00), a Cramer-féle V mutató 0,38 (szignifikancia=0,00)), vagyis a változók között közepesen erős, de szignifikáns kapcsolat mutatható ki. Az 50. és az 51. táblázat az elemzés elvégezhetőségét és megbízhatóságát mutatja.

50. táblázat Khi-négyzet teszt

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	344,520 ^a	16	,000
Likelihood Ratio	48,481	16	,000
Linear-by-Linear Association	,010	1	,921
N of Valid Cases	587		

a. 16 cells (64,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,03.

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

51. táblázat Szimmetrikus mutatók szignifikanciája

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal Phi	,766	,000
Cramer's V	,383	,000
N of Valid Cases	587	

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

Kíváncsi voltam arra is, hogy a külföldi munkavállalás tervezett időtávja és az életkor közötti kapcsolat mellett az életkor és a kivándorlás között is van-e kimutatható, szignifikáns kapcsolat, de ezt az elemzésem cáfolta. A Pearson-féle Chi-négyzet mutatóhoz tartozó szignifikanciaszint nagyobb, mint a kritikus 0,05-ös érték (szignifikancia=0,300), a változókapcsolat nem szignifikáns, későbbi kutatásaimban javasolt ennek alaposabb vizsgálata.

2.1.3. Klaszterelemzés eredménye

A H1 Hipotézisem szerint a magyar munkavállalók markánsan eltérő csoportokba sorolhatóak ausztriai munkavégzésük során demográfiai jellemzőik és motivációik szerint. A hipotézisem bizonyítására a 8 attitűdállítást vizsgáló vonatkozásában klaszterelemzést végeztem, ami hasonló elemek csoportosítását valósítja meg. Az 52.-53.-54. táblázatok a 2-3-4 klaszteres megoldás esetén mutatják, melyik klaszterbe hány válaszadó tartozik. Az 52. táblázat a klaszterek számáról szóló döntési folyamatunk első lehetséges változatát mutatja, a Ward-módszerrel történő kétklaszteres megoszlás esetén.

52. táblázat értékek 2 klaszter esetén

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	181	29,6	29,8	29,8
2	426	69,7	70,2	100,0
Total	607	99,3	100,0	
Missing System	4	,7		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A klaszterek számának meghatározásakor a lényeg, hogy minél heterogénebb csoportok legyenek, de számszerűen ne legyenek túl nagy különbségek, azonban mivel a 2 klaszter esetében igen drasztikus különbséget kaptunk, ezért a 2 klaszteres megoldás nem megfelelő. Az 53. táblázat a második lehetséges változatot mutatja, a Ward-módszerrel történő háromklaszteres megoszlás esetén.

53. táblázat értékek 3 klaszter esetén

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	181	29,6	29,8	29,8
2	354	57,9	58,3	88,1
3	72	11,8	11,9	100,0
Total	607	99,3	100,0	
Missing System	4	,7		
Total	611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A kétklaszteres megoszláshoz hasonlóan a háromklaszteres esetében is jelentős különbségeket tapasztaltunk az egyes klaszterek között, így ennek az alkalmazhatóságát is elvettem. Az 54. táblázat a harmadik lehetséges változatot mutatja, a Ward-módszerrel történő négyklaszteres megoszlás esetén.

54. táblázat értékek 4 klaszter esetén

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	181	29,6	29,8	29,8
	2	248	40,6	40,9	70,7
	3	72	11,8	11,9	82,5
	4	106	17,3	17,5	100,0
	Total	607	99,3	100,0	
Missing	System	4	,7		
Total		611	100,0		

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

A gyakorisági táblázatok alapján a 4 klaszteres opció a legoptimálisabb, ugyanis ebben az esetben a leginkább kiegyenlítettek (egymáshoz a legközelebb állnak) a klasztertagságok. Az első klaszterbe a válaszadók (N=607) mintegy 30%-a tartozik, a másodikba 40%, a harmadikba 12% és a negyedikbe mintegy 18%.

A H1 Hipotézisemben rögzített markánsan eltérő munkavállalói csoportok meglétének bizonyítására, a csoportok jellemvonásai különbözőségének a feltárására a legjobb módszer a diszkriminanciaelemzés. Az 55. táblázat az egyes változók csoportok szerinti és összesített átlagát, szórását mutatja. A táblázatot arra használjuk, hogy meghatározzuk a klasztereket alkotó változókat a klaszterátlagok segítségével. Azokat a változókat kell figyelembe venni, amelyek viszonylag magas értéket vettek fel a klaszteren belül. Az értékek 1-5 között lehetnek, hiszen eredetileg ötfokozatú skálán értékelték a válaszadók a változókat. A táblázat mutatja, hogy az 1-2-3-4 klaszterekben az adott attitűdállítások milyen értékelést kaptak a kitöltőktől. Nem csak a magas (5-höz közeli) értékeket érdemes figyelembe venni, hanem az alacsonyakat is.

Az 55. táblázat az egyes változók csoportok szerinti és összesített átlagát, szórását mutatja, mely alapján a 4 klaszterbe tartozók álláspontja a 8 tényezőállítás vonatkozásában megállapítható.

55. táblázat Az egyes változók csoportok szerinti és összesített átlaga

Ward Method	Mean	Std. Deviation	Valid N (listwise)	
			Unweighted	Weighted
1 Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	3,03	1,327	181	181,000
Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	4,78	,638	181	181,000
Szakmailag szeretnék fejlődni.	3,61	1,103	181	181,000
Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	4,34	,826	181	181,000
Átmeneti megoldásként tekintek rá.	2,53	1,360	181	181,000
Politikai okok miatt.	3,99	,931	181	181,000
Továbbtanulási céllal.	2,52	1,223	181	181,000
Szociális juttatások mértéke miatt.	2,70	1,461	181	181,000

2 Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	2,79	1,179	248	248,000
Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	4,83	,491	248	248,000
Szakmailag szeretnék fejlődni.	3,92	,892	248	248,000
Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	4,26	,820	248	248,000
Átmeneti megoldásként tekintek rá.	2,01	1,330	248	248,000
Politikai okok miatt.	1,21	,500	248	248,000
Továbbtanulási céllal.	2,03	1,307	248	248,000
Szociális juttatások mértéke miatt.	1,85	1,061	248	248,000
3 Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	2,36	1,356	72	72,000
Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	4,76	,569	72	72,000
Szakmailag szeretnék fejlődni.	1,58	,852	72	72,000
Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	3,11	1,449	72	72,000
Átmeneti megoldásként tekintek rá.	2,79	1,627	72	72,000
Politikai okok miatt.	1,21	,529	72	72,000
Továbbtanulási céllal.	1,07	,256	72	72,000
Szociális juttatások mértéke miatt.	1,08	,278	72	72,000

4 Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	2,64	1,303	106	106,000
Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	4,91	,325	106	106,000
Szakmailag szeretnék fejlődni.	3,14	1,116	106	106,000
Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	3,67	1,193	106	106,000
Átmeneti megoldásként tekintek rá.	1,53	,693	106	106,000
Politikai okok miatt.	1,73	,991	106	106,000
Továbbtanulási céllal.	1,47	,746	106	106,000
Szociális juttatások mértéke miatt.	3,85	,881	106	106,000

Total Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	2,78	1,281	607	607,000
Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	4,82	,527	607	607,000
Szakmailag szeretnék fejlődni.	3,42	1,230	607	607,000
Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	4,05	1,069	607	607,000
Átmeneti megoldásként tekintek rá.	2,17	1,353	607	607,000
Politikai okok miatt.	2,13	1,438	607	607,000
Továbbtanulási céllal.	1,97	1,216	607	607,000
Szociális juttatások mértéke miatt.	2,36	1,400	607	607,000

Forrás: Saját kutatás alapján saját szerkesztés, 2018

1. Klaszter: az 55. táblázatban zöld színnel jelöltem, mely állítások kiemelkedően magasak. A hazainál magasabb kereseti lehetőség a meghatározó, azt hozzátéve, hogy a mind a 4 klaszter esetében ez a legdominánsabb tényező. Az első klaszter esetében ezen túlmenően a klaszterbe tartozó csoporttagok a nyelvtudásuk fejlesztésének célját tartják még kiemelten fontosnak, illetve a politikai okokat jelölték még meg releváns tényezőként.

2. Klaszter: az 55. táblázatban kézzel jelöltem a 3 magas és az 1 nagyon alacsony értékelést kapott állítást. A 2. klaszter esetében is a magasabb jövedelem elérése az elsődlegesen, illetve a nyelvtudás fejlesztése a másodlagosan meghatározó tényező a klaszterbe tartozó válaszadók esetében, azonban a harmadik legfontosabb esetükben a szakmai fejlődésükre való igény volt. A politikai okok és aszociális juttatások mértéke tényezők kapták a csoporttagoktól a legkisebb értékelést – ezek a legkevésbé fontosak a számukra.

3. Klaszter: az 55. táblázatban rózsaszínnel jelöltem azt az egy, kimagasló értéket, ami a klaszternél megjelenik: a magasabb kereseti lehetőséget. Annak ellenére, hogy ez a leginkább meghatározó mindegyik klaszter esetében, fontos eltérés ennél a csoportnál, hogy valamennyi egyéb tényezőt nagyon alacsonynak értékelt. A nyelvtudás ugyan közepes értéket vett fel, de 4 tényező a 2-es átlagértéket sem éri el, miközben két tényező – a továbbtanulási cél és a szociális juttatások mértéke – az 1-es érték legalsó szintjén ragadt.

4. Klaszter: az 55. táblázatban szintén két magas érték van melyeket szürkével jelöltem: a magasabb kereseti lehetőség valamennyi klaszter közül itt kapta a legmagasabb értékelést, ugyanakkor ennél a csoportnál a szociális juttatások mértéke is fontosnak bizonyult, noha nem érte el a 4-es értéket.

A 4 klaszterről összefoglalóan elmondhatjuk, hogy a magasabb kereseti lehetőséget tartják a legfontosabbnak az ausztriai munkavállalási döntéssel kapcsolatos tényezők közül, illetve ezt követi a nyelvtudás fejlesztésének igénye és lehetősége. Leginkább irreleváns a politikai okokból kifolyólag történő migrációs tevékenység, azonban a kint elérhető szociális juttatások meghatározó fontossága nem állapítható meg: a közepes átlagot sem érte el a klasztertagok válaszainak átlaga alapján. Az 56. táblázat a 4 klaszterbe tartozók 8 attitűdállításával (tényezővel) kapcsolatos összefoglalását mutatja be.

56. táblázat Klaszterek

		KLASZTER 1		KLASZTER 2		KLASZTER 3		KLASZTER 4		N TOTAL
		ér- ték	tagok száma	ér- ték	tagok száma	ér- ték	tagok száma	ér- ték	tagok száma	
ATTITÚDÁLLÍTÁS	Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.	3,03	181	2,79	248	2,36	72	2,64	106	607
	Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.	4,78	181	4,83	248	4,76	72	4,91	106	607
	Szakmailag szeretnék fejlődni.	3,61	181	3,92	248	1,58	72	3,14	106	607
	Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.	4,34	181	4,26	248	3,11	72	3,67	106	607
	Átmeneti megoldásként tekintek rá.	2,53	181	2,01	248	2,79	72	1,53	106	607
	Politikai okok miatt.	3,99	181	1,21	248	1,21	72	1,73	106	607
	Továbbtanulási céllal.	2,52	181	2,03	248	1,07	72	1,47	106	607
	Szociális juttatások mértéke miatt.	2,7	181	1,85	248	1,08	72	3,85	106	607

Annak érdekében, hogy a 4 klaszterbe tartozó válaszadókat az attitűdállításokon túlmenően is jellemezni tudjam, válaszaikat klaszterelemzéssel a demográfiai ismérveik, a külföldi munkavállalással kapcsolatos hozzáállásuk és az ausztriai munkavállalással kapcsolatos terveik és információik alapján is elemeztem. A 4 klaszter fenti ismérvek alapján történő jellemzését megalapozó valamennyi alátámasztó táblázat a disszertációm V. mellékletét képezi, azokat itt részletesen elemzem, de nem tartottam célszerűnek a táblázatok teljes körű megjelenítését ebben a részben. Annak érdekében, hogy a válaszadók jellemzése áttekinthető legyen, az 57. táblázatba foglaltam össze azokat a klaszterek egyes válaszokra adott válaszainak összefüggéseit vizsgálva. Ez azt jelenti, hogy minden egyes kérdés kapcsán a klaszterek egymáshoz viszonyított válaszait vizsgáltam, majd jellemeztem.

57. táblázat Klaszterek jellemzése

	KLASZTER 1.	KLASZTER 2.	KLASZTER 3.	KLASZTER 4.
NEM	Erős férfi dominancia: 60%-ban férfiak, 40%-ban nők alkotják	44%-ban férfiak, 56%-ban nők alkotják	Erős női dominancia: 2/3-ban nők, 1/3-ban férfiak alkotják	A férfiak- és nők aránya teljesen kiegyenlített
ÉLETKOR	Tagok fele 25-39 év közötti, 80%-ban 25-49 közöttiek alkotják	Nagyon hasonló az 1. klaszterhez	Idősebbek (50-64) aránya itt a legmagasabb, 18%; 17%-kal több vannak a 40-49 évesek, mint a 25-39	Itt található a legtöbb fiatal (12%) a 19-24 közötti korosztályban
CSALÁD	A családok vannak többségben, arányuk 57%	Nagyon hasonló az 1. klaszterhez	Itt található arányaiban a legtöbb családos: 73%	Nagyon hasonló az 1. klaszterhez
ÁLLANDÓ LAKHELY	A legtöbben (41%) Zala megyében laknak, legkevesebben Vasban (24%)	44%-ban GYMS megyében laknak, a többiek egyenlő arányban a másik két megyében	41%-ban GYMS megyében laknak, a többiek közel egyenlő arányban a másik két megyében	A klaszteren belül nagyon domináns a GYMS megye (65%), itt élnek arányaiban a legkevesebb Zala megyei (11%)
MUNKAHELY	Közel egyenlő arányban HUN (45%) és AT (48%). Itt van a legtöbb egyéb külföldi országban dolgozó tag (7%)	Nagyon hasonló az 1. klaszterhez	53% Ausztriában dolgozik, Magyarországon 44%	Ezen klaszter tagjai közül dolgoznak arányaiban a legtöbben Ausztriában (66%) és a legkevesebben Magyarországon (32%), illetve máshol (2%)
ISKOLAI VÉGZETTSÉG	A tagok 76%-a középiskolát végzett, itt a legkisebb a felsőfokú végzettségük aránya (19%)	A tagok 71%-a középiskolát végzett, itt a legmagasabb a felsőfokú végzettségük aránya (25%)	Itt a legmagasabb a csak általános iskolát végzettek aránya (14%), és a legalacsonyabb a középiskolát végzetteké (63%)	Legalacsonyabb a csak általános iskolát végzettek aránya (2%) és a legmagasabb a középiskolát végzetteké (77%)
IDEGEN NYELVISMERET	Arányaiban, ebben a klaszterben beszélnek a legtöbben idegen nyelveket (91%)	Második és harmadik klaszter azonos: 80% igen, 20% nem	Második és harmadik klaszter azonos: 80% igen, 20% nem	Közel azonos a 2. és 3. klaszterrel (83% vs. 17%)
NÉMET NYELVISMERET	Arányaiban, itt beszélnek a legtöbben németül (86%)	76% beszél németül	72% beszél németül, arányaiban itt beszélnek a legkevesebben.	80% beszél németül
MUNKAHELY VÁLTÁSI SZÁNDÉK	A legtöbbszörök: 62%-ban a munkahelyváltás mellett tennék le voksukat, csupán 16% maradna a jelenlegi munkahelyén	A legkevesebb bizonytalanok: csak 21%-nak nincs egyértelmű véleménye, a csapat fele a váltás mellett van.	a legkisebb arányban (41%) szavaznának a munkahelyváltásra, ebben a klaszterben van a legtöbb bizonytalan (34%)	Arányaiban a legtöbben maradnának a munkahelyükön (31%) a 4 klaszter tagjai közül, 45% viszont váltana.
KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁS	Egyedül itt nincs senki, aki ne szeretne külföldön dolgozni, egyenlő arányban (1/3) oszlik meg a többi	Arányaiban itt vannak a legtöbben, akik nem szeretnek/szeretnének külföldön dolgozni (ez is csak 2%)	Itt gondolkoznak a legtöbben (itt is bizonytalanok), 42%, és ők vannak a legkevesebben (27%) akik már csak külföldön dolgoznának	Itt vannak a legtöbben, akik már csak külföldön dolgoznának (37%) de ugyanennyien gondolkoznak is rajta

OSZTRÁK MUNKAVÁLLALÁS	A legtöbben közülük dolgoznának szívesen vagy nagyon szívesen (összesítve 83%) Ausztriában. Messze a legnagyobb arányban adták meg a szívesen választ (29%)	Átlagos, semleges: inkább szívesen és nagyon szívesen (összesítve 78%)	Arányaiban a legkevesebben mondták, hogy nem szívesen dolgoznának Ausztriában (1%) és a legtöbben, hogy nagyon szívesen (62%)	A legtöbben mondták, hogy nem tudják eldönteni (15%), viszont a második legtöbben választották azt, hogy nagyon szívesen (61%)
MUNKAVÉGZÉS PREFERENCIÁJA ORSZÁGONKÉNT	<ul style="list-style-type: none"> - Szinte mindenki preferálja Ausztriát - legtöbben preferálják Németországot (34%) - Nem preferálják Írországot - 7% preferálja csak Angliát - 9% preferál egyéb európai országot - Nem támogatnak egyéb nem európai országban történő munkavégzést 	<ul style="list-style-type: none"> - Szinte mindenki preferálja Ausztriát - 73% elutasítja Németországot - Nem preferálják Írországot - Ők preferálják a legtöbben Angliát (9%) - A legnagyobb arányban ők preferálják az egyéb európai országokat (11%) - Nem támogatnak egyéb nem európai országban történő munkavégzést 	<ul style="list-style-type: none"> - Szinte mindenki preferálja Ausztriát - Körükben a legnagyobb a német munkavállalás elutasíthatósága (85%) - Nem preferálják Írországot - Itt a legnagyobb Anglia elutasíthatósága (99%) - 7% preferál egyéb európai országot - Nem támogatnak egyéb nem európai országban történő munkavégzést 	<ul style="list-style-type: none"> - A kolostorok közül ők preferálják a legkevésbé Ausztriát, de még így is 93% - 81% elutasítja Németországot - Írország elutasíthatósága itt a legnagyobb (99%) - Nem preferálják Angliát - 8% preferál egyéb európai országot - Nem támogatnak egyéb nem európai országban történő munkavégzést
OSZTRÁK MUNKAVÉGZÉS MÓDJÁ	Az Ausztriában dolgozók közül ebben a kolostorban vannak legnagyobb arányban és számban, akik rövidebb-hosszabb ideje kint is élnek: összesítve 46%-uk. A szezonális munkavégzésben is ők jeleskednek (15%) Legkevesebbet ők ingáznak.	A kolostorhoz tartozók 65%-ban naponta vagy hetente ingáznak Ausztriába.	Ők azok akik legnagyobb arányban 'ritkábban ingáznak' Ausztriába: 30%	Csupán 2%-a a tagoknak él hosszabb- rövidebb ideje Ausztriában; senki nem végez szezonális munkát közülük; 97%-uk naponta vagy hetente ingázik Ausztriába, kimagasló a napi ingázásuk aránya (84%)
KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁS TERVEZETT IDŐTÁVJA	Külföldi munkavállalás esetén a kolostortagok 80%-ban tartósan vállalnának munkát; itt a legmagasabb az 1-2 évet választók aránya (15%).	Itt a legalacsonyabb a bizonytalanok aránya (4%).	Elvető-csoport: 6%-uk egyáltalán nem dolgozna külföldön (a többi kolostor esetében mindenki vállalna); a legalacsonyabb a tartósan kint munkát vállalni hajlandók aránya (63%); legmagasabb a bizonytalanok aránya (14%).	A határozottak csapata: 91% vállalna tartósan külföldön munkát (a legnagyobb arány), és a legkisebb arányban vállalnának 1-2 hónapos vagy 1-2 éves munkát.
KIVÁNDORLÁS ESÉLYE	Nálunk messze a legmagasabb: 60% igen, 21% talán.	Közel azonos a menni hajlandók és a maradni vágyók aránya, legtöbb bizonytalan (31%).	Az elutasítók csoportja: mindössze 15% az igen és 61% a nem választ adók aránya.	A második legelutasított csoport (47% nem)

KÜLFÖLDI ÁLLÁSKERESÉS	Itt vannak a legnagyobb arányban, akik már pályáztak is külföldi állásra (34%) .	A tájékozottak aránya itt a legmagasabb a klaszterek közül (61%)	Mindenben megegyezik a 4. klaszterrel; itt van a legtöbb tájékozatlan	Mindenben megegyezik a 3. klaszterrel; itt van a legtöbb tájékozatlan.
KÉPZETTSÉGNEK MEGFELELŐ ÁLLÁS	Szinte azonos arányban vannak azok, akik a képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak azokkal, akik nem.	60%-ban nem a képzettségüknek megfelelő munkakörben vannak.	60%-ban nem a képzettségüknek megfelelő munkakörben vannak.	Itt a legnagyobb azoknak az aránya, akik a képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak.
TUDNAK-E AZ OSZTRÁK KORMÁNY SZOC. JUTTATÁSOK CSÖKKENTÉSI TERVÉRŐL	80%-19% arányban tudnak a tervezett korlátozó intézkedésekről	80%-19% arányban tudnak a tervezett korlátozó intézkedésekről	Itt a legmagasabb azoknak az aránya, akik nem rendelkeznek információval (22%)	82%-ban (ők a legtöbben) tudnak az Ausztriában tervezett szociális korlátozó intézkedésekről
A TERVÜK ELLENÉRE SZÍVESEN DOLGOZIK/DOL-GOZNA AUSZTRIÁBAN?	Itt a legmagasabb az aránya azoknak, akik a tervezett korlátozó intézkedések ellenére szívesen dolgoznának Ausztriában (73%); és itt a legkisebb az aránya azoknak, akiket nem befolyásol a döntésében (22%).	Csupán 2%-uk válaszolt nemmel, és 39%-ukat nem befolyásolja a döntésében.	A legnagyobb arányban ebben a klaszterben vannak azok a személyek, akiket nem befolyásol a döntésében (40%) .	A második legmagasabb azoknak az aránya, akik szívesen dolgoznának Ausztriában a tervezett korlátozások ellenére (67%)
AZ OSZTRÁK MUNKAJOGI KÖRNYEZET ISMERETE	Ebben a csoportban a legkisebb azok aránya , akik álláspontjuk szerint nem ismerik az osztrák szabályozó környezetet (15%) .	A tudatlan bizonytalanok: a legkisebb arányban ők gondolják, hogy tisztában vannak a jogaikkal és a kötelezettségeikkel (37%) , így érthető a legnagyobb arányban itt található bizonytalanok is (45%) .	Ebben a csoportban a legnagyobb azok aránya , akik álláspontjuk szerint nem ismerik az osztrák szabályozó környezetet (29%) .	Arányaiban a legtöbben ezen klaszter tagjai vélik úgy, hogy tisztában vannak az osztrák szabályokkal (57%) . Itt a legalacsonyabb a bizonytalanok aránya is (27%) .
AUSZTRIÁBAN A TOVÁBBI MUNKAVÉGZÉS IDŐTERVE	Ebben a csoportban a legmagasabb a hosszabb időtávon kint dolgozni tervezők aránya (28%)	Akik tudják mi a jó: ebben a csoportban a legmagasabb azoknak az aránya, akik mindig kint szeretnének dolgozni (69%) ; a legalacsonyabb a bizonytalanok aránya (10%) .	Itt a legmagasabb a bizonytalanok aránya (32%) ; a legkisebb a hosszabb időtávon és/vagy mindig ott dolgozni szándékozók aránya .	A csoportnak nincs speciálisan kiugró jellemzője.

Forrás: Saját szerkesztés (2018)

A 4 klaszterbe tartozók részletes jellemzését követően az 56. táblázatban és az 57. táblázatban közölt eredményeket összevontan az 58. táblázatban szerepeltetem; értékelvén az egyes válaszok alapján a klaszterek meghatározó ismérveit, mely alapján megállapíthatjuk, hogy az *ausztriai munkavállalás motivációs tényezői alapján és a klasztertagok egyéb jellemző tulajdonságai alapján az emberek, ha nem is markánsan, de egymástól számos ismérv tekintetében jelentősen elkülönülő csoportba sorolhatóak. Jól elkülönülnek a klaszterek a nem (férfi – nő), a területi szempontok (állandó lakhely megyei összehasonlítása) valamint a munkavégzés módja (ingázó vagy nem ingázó) szerint is. A klaszterek domináns jellemzői és az attitűdállításaik értékelése az összesített 58. táblázatból jól kiolvasható, annak tételes (klaszterenkénti) kifejtését nem láttam indokoltnak.*

58. táblázat Az egyes klaszterek összevont meghatározó jellemzői

<p>1. Klaszter</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Erős férfi dominancia ➤ tagok fele 25-39 közötti ➤ 57%-ban családostok ➤ 41%-ban Zalaiak ➤ legkevesebb Vasi itt van (24%) ➤ tagok fele Ausztriában dolgozik ➤ 76%-ban középiskolát végeztek ➤ 91%-ban beszélnek idegen nyelvet; legtöbben itt beszélik a németet (86%) a klaszterek közül ➤ 62%-ban váltanának munkahelyet ➤ 83% szívesen vagy nagyon szívesen dolgozna Ausztriában ➤ legkevesebben ők ingáznak 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 46%-uk rövidebb-hosszabb ideje Ausztriában is él ➤ kivándorlás esélye náluk a legmagasabb (60% igen, 21% talán) ➤ 34%-ban már pályáztak is külföldi állásra ➤ 73%-ban a korlátozó tervek ellenére szívesen dolgozn(án)ak Ausztriában ➤ csak 15% nem ismeri az osztrák szabályozó környezetet ➤ 28% hosszabb időtávon dolgozna kint Ausztriában <p>HAZAINÁL MAGASABB JÖVEDELEM NYELVTUDÁS FEJLESZTÉSE POLITIKAI OKOK</p>
<p>2. Klaszter</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Női dominancia ➤ főleg GYMS ➤ 25%-ban felsőfokú végzettségűek- 71% középiskola ➤ 76% beszél németül ➤ legtöbben ők preferálják Angliát és egyéb európai országokat ➤ 65%-ban naponta vagy hetente ingáznak Ausztriába ➤ kivándorlás kapcsán itt a legtöbb bizonytalan ➤ a külföldi álláskeresésben ők a legtájékozottabbak 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ jelenleg 60%-ban nem a képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak ➤ a tervezett korlátozó intézkedések mintegy 40%-ukat nem befolyásolja a döntésében ➤ nincsenek tisztában a jogaikkal és a kötelezettségeikkel Ausztriában ➤ 60% mindig kint szeretne dolgozni Ausztriában <p>HAZAINÁL MAGASABB JÖVEDELEM NYELVTUDÁS FEJLESZTÉSE SZAKMAI FEJLŐDÉS</p>
<p>3. Klaszter</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Meghatározó női dominancia ➤ itt a legmagasabb az idősek aránya ➤ itt található a legtöbb családost (73%) ➤ GYMS többség ➤ 53% Ausztriában dolgozik ➤ legmagasabb a csak általános iskolát végzettek aránya és legalacsonyabb a középiskolát végzettek arányaiban ők beszélnek legkevesebben németül (még így is 72%) ➤ csak 41% váltana munkahelyet ➤ a legtöbb dolgoznának szívesen Ausztriában 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ itt a legnagyobb a német és az angol munkavállalás elutasíthatósága ➤ náluk a legalacsonyabb a tartósan kint munkát vállalók aránya (63%) és a legmagasabb a bizonytalanok aránya (14%) ➤ 60%-ban nem a képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak ➤ 40%-ukat nem befolyásolja a döntésében a szociális juttatások tervezett korlátozása ➤ 29% nem ismeri az osztrák szabályozó környezetet. <p>HAZAINÁL MAGASABB JÖVEDELEM MINDEN MÁS ALIG SZÁMÍT</p>
<p>4. Klaszter</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Férfiak- nők egyenlő arányban ➤ legtöbb fiatal (12%) a 19-24 közötti korosztályban ➤ abszolút GYMS dominancia ➤ legkevesebb Zala megyei itt van (11%) ➤ Arányaiban a legtöbb (66%) dolgozik Ausztriában ➤ 77% középiskolát végzett ➤ 80% beszél németül 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 37% már csak külföldön dolgozna ➤ 97% naponta vagy hetente ingázik (!) ➤ 91% vállalna tartósan külföldön munkát ➤ itt a legnagyobb azoknak az aránya akik a képzettségüknek megfelelő munkakörben dolgoznak ➤ 82%-uk tud a tervezett korlátozó intézkedésekről ➤ 57%-ban tisztában vannak a kinti szabályokkal. <p>HAZAINÁL MAGASABB JÖVEDELEM SZOCIÁLIS JUTTATÁSOK</p>

Forrás: Saját szerkesztés (2018)

A kutatási kérdésekre tehát az empirikus kutatás eredményei alapján az alábbi válaszokat kaptam:

K1: Vannak-e jellemző differenciáló tényezők a már Ausztriában dolgozó vagy dolgozni szándékozó magyar munkavállalók között?

A klaszterelemzés *egyértelműen bebizonyította, hogy a magyar munkavállalók demográfiai jellemzőiben, munkavégzésük módjában jelentős eltérések, különbségek vannak.* A 8 attitűdállítást szerint a válaszadók 4 klaszterbe sorolhatóak, melyek egybehangzóan a magasabb elérhető jövedelem megszerzését tartják a legfontosabb tényezőnek a döntéshozatalnál, de a klaszterek a további tényezők vonatkozásában eltéréseket mutatnak a többi tényező megítélése kapcsán (55. táblázat).

K2: Igaz-e napjainkban is, hogy az ausztriai munkavállalás elsődleges célja honfitársaink körében a magasabb jövedelem megszerzése?

Az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők attitűdállításokkal történt vizsgálata *egyértelműen bebizonyította, hogy a válaszadók (N=611) esetében a hazainál magasabb kereseti lehetőség realizálásának lehetősége a legmeghatározóbb érv az ausztriai munkavállalás mellett* (42. táblázat).

K3: Jelentős-e azon magyar munkavállalóknak a száma, akik a szociális juttatások – a hazainál jóval magasabb mértéke – miatt döntenek az ausztriai munkavállalás mellett?

Az osztrák kormány tervezett intézkedéseiről a migráns munkavállalók korábban ismertetett csoportja körében a kérdőívet kitöltők (N=611) mintegy 80%-a tudomással bír (39. táblázat). Ausztriát, mint munkaerő-migrációs célpontot ennek ellenére 97%-ban választanák, *vagyis a magyarokat nem befolyásolja a döntésükben az Ausztriában elérhető szociális juttatások mértéke* (40. táblázat). Az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők attitűdállításokkal történt vizsgálata során a szociális juttatások mértékének szerepe mindössze 5. legfontosabb tényezőként jelent meg (42. táblázat). A klaszterelemzés során a szociális juttatások mértéke a közepes átlagot sem érte el (55. táblázat).

K4: Van-e más domináns indok a bérezésen és esetleg a szociális juttatásokon kívül, ami miatt honfitársaink az ausztriai munkavállalás mellett teszik le a voksukat?

Az attitűdállítások értékelése (42. táblázat) és a klaszterelemzés (55. táblázat) szerint is egybehangzóan a magasabb kereseti lehetőséget jelölték meg legfontosabb indokként (4,82) a válaszadók (N=611) az ausztriai munkavállalással kapcsolatosan. *A második*

legfontosabb tényező a nyelvtudás fejlesztésének igénye volt, ami éppen átlépte a 4-es átlagot (4,05). A harmadik legfontosabb a szakmai fejlődés iránti vágy, ami azonban már csak 3,4-es értékkel bír, így nem nevezhető domináns indoknak. A többi 5 vizsgált tényező a 3-as értéket sem érte el. A válaszok alapján összefoglalóan kijelenthető, hogy az egyéb indokok valóban csak másodlagosak.

K5: A képzett/tanult magyar munkaerő hajlandó-e a képzettségéhez képest alacsonyabb beosztásban vagy munkakörben dolgozni?

A válaszadók (N=611) mintegy 53%-a jelenleg sem a végzettségének/képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik a 31. táblázat adatai alapján. Egy esetleges külföldi munkavégzés során a kérdőívet kitöltők (N=611) döntő többségben (68%) nem tartják fontosnak azt, hogy külföldön a végzettségüknek/képzettségüknek megfelelő szintű és szakterületű pozícióban helyezkedjenek el (34. táblázat).

K6: Igaz-e, hogy a bátor magyarok a német nyelv ismerete nélkül is nekivágnak Ausztriának, hogy magasabb jövedelmet érhessenek el?

A kérdőívet kitöltők (N=611) mintegy 80 százaléka (484 fő) beszél németül, illetve összesen 182 fő – a kitöltők csaknem 30 százaléka – németül és angolul is beszélnek. A 484 fő németül beszélő válaszadó döntő többsége (56%) a saját megítélésük szerint írásban és szóban is alapszinten kommunikál németül, miközben közel 30%-a a megkérdezetteknek középfokon beszéli a nyelvet. Saját véleményük szerint 53 fő (további 11%) magas szinten kommunikál németül, míg szaknyelvi szinten 20 fő, a németül beszélő válaszadók 4%-a (26. táblázat). Fentiek tükrében nem igaz, hogy nem rendelkeznek a válaszadók német nyelvismerettel, sőt az ausztriai munkavállalást befolyásoló tényezők attitűdállításokkal történt vizsgálata során a válaszadók (N=611) mindazonáltal fontosnak tartják a nyelvtudása további fejlesztését is (42. táblázat).

K7: Tisztában vannak vajon a magyarok a célország munkajogi szabályozó környezetével?

A válaszadók (N=611) közel 46%-a gondolja úgy, hogy tisztában van az ausztriai munkavállalás feltételeivel, a jogaival és a kötelezettségeivel, míg további 36% vélelmezi a szükséges ismeretei meglétét. Összesítve elmondhatjuk, hogy a túlnyomó többség álláspontja szerint tisztában vannak az osztrák munkajogi szabályozó környezettel (38. táblázat).

2.2. A kutatás hipotéziseinek bizonyítása

H1: A magyar munkavállalók markánsan eltérő csoportokba sorolhatóak ausztriai munkavégzésük során demográfiai jellemzőik és munkavégzésük módja szerint.

A kutatási kérdésre kapott válaszok alapján egyértelműen bebizonyosodott, hogy a magyar munkavállalók demográfiai jellemzőiben, munkavégzésük módjában jelentős eltérések, különbségek vannak. A magyar munkavállalókat ugyan nem 'markánsan' eltérő csoportokba sikerült a munkavállalást kiváltó okok és jellemzőik kapcsán besorolni, de a létrejött csoportokban meglévő eltérések ténye nem vitatható. A hipotézis bizonyításra került.

H2: A munkavállalás indítéka elsődlegesen a magasabb jövedelem megszerzése, magasabb annál, mint amit Magyarországon el tudna érni a munkavállaló.

A kutatási kérdésre kapott válaszok alapján egyértelműen bizonyított, hogy a korábbi kutatásokkal is szinkronban, a magyar munkavállalók elsődleges és jelentős dominanciával bíró motivációja az osztrák munkaerőpiacra történő kilépésekor az ott elérhető magasabb jövedelem megszerzése. A hipotézis bizonyításra került.

H2a: A szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból.

A válaszadók csupán 5. legfontosabb tényezőként értékelték a 8 tényező közül, továbbá 97%-ban figyelmen kívül hagyják az osztrák kormány tervezett korlátozó lépéseit, ezért bizonyítottnak látom, hogy nem meghatározó szempont a szociális juttatások mértéke, mivel a magyarokat nem befolyásolja a döntésükben. A hipotézis bizonyításra került.

H2b: Az egyéb indítékok másodlagosak: kevésbé jellemző indíték, hogy nincs Magyarországon munkahely, vagy az, hogy a munkavállaló nyelvtanulási céllal vagy letelepedési szándékkal érkezne a célországba.

A hipotézis értékelése kapcsán egyedül a nyelvtudás okozott némi fejtörést, azonban mivel ez az egyetlen jelentősnek mondható tényező a magasabb jövedelmet mint legfontosabb elemet kizárva, a hipotézist mégis bizonyítottnak fogadom el, hiszen nincs más/több másodlagos indok ami domináns lenne a válaszadók szerint. A hipotézis bizonyításra került.

H3: Közepes vagy magas képzettséggel is hajlandóak a magyar munkavállalók képzettségüknél alacsonyabb beosztásban dolgozni.

A válaszadók döntő többségben (68%) nem tartják fontosnak azt, hogy külföldön a végzettségüknek/képzettségüknek megfelelő szintű és szakterületű pozícióban

helyezkedjenek el, ami részben érthető is figyelembe véve azt, hogy messze a legdominánsabb motivációs tényező a magasabb jövedelem elérése. A hipotézis bizonyításra került.

H4: A magyar munkavállalók nem tulajdonítanak fontosságot a megfelelő német nyelvtudásnak.

A kérdőívet kitöltők (N=611) mintegy 80 százaléka beszél németül, 56% írásban és szóban is alapszinten kommunikál, míg közel 30% középfokon beszéli a nyelvet, 11% magas szinten tud németül, 4% pedig szaknyelvi szinten. A kutatás egyik legmegdöbbentőbb eredménye volt számomra is ez az eredmény, mivel korábbi gyakorlati tapasztalatom és számos kutatás is ennek az ellenkezőjét sugallta. A válaszadók jelentős többségének német nyelvismeretét természetesen a határmentiségből fakadó előnyök és speciális előnyök is kiválthatták. A hipotézisemet mindazonáltal nem sikerült bizonyítanom.

H5: A magyar munkavállalók nem tájékozottak az osztrák munkajogi tárgykörben, nincsenek tisztában jogaikkal és lehetőségeikkel.

Korábbi kutatások a H4 hipotézisben leírtakkal összhangban előrevetítették, hogy a magyarok kevésbé vannak tisztában az Ausztriában meglévő jogszabályi környezettel a munkavállalásuk terén. Ez szoros összhangban volt egyébként a német nyelvismeretük hiányával is, hiszen ha a nyelvet sem tudják, sokkal nehezebben képesek kiigazodni a jogszabályokban is. A kutatási kérdésekre kapott válaszok alapján azonban megállapíthatjuk, hogy a válaszadóink túlnyomó többsége saját véleménye szerint tisztában van a jogaival és kötelezettségeivel, vagyis a hipotézisemet ez esetben sem sikerült bizonyítanom.

Az 59. táblázat a hipotéziseim összesítő értékelését mutatja.

59. táblázat Hipotézisek értékelése

Kutatás Hipotézisei	Hipotézisek bizonyítottsága
H1: A magyar munkavállalók markánsan eltérő csoportokba sorolhatóak ausztriai munkavégzésük során demográfiai jellemzőik és munkavégzésük módja szerint.	BIZONYÍTVÁ
H2: A munkavállalás indítéka elsődlegesen a magasabb jövedelem megszerzése, mint amit Magyarországon el tudna érni a munkavállaló.	BIZONYÍTVÁ
H2a: A szociális juttatások mértéke nem meghatározó motivációs szempontból.	BIZONYÍTVÁ
H2b: Az egyéb indítékok másodlagosak: kevésbé jellemző indíték, hogy nincs Magyarországon munkahely, vagy az, hogy a munkavállaló nyelvtanulási céllal vagy letelepedési szándékkal érkezne a célországba.	BIZONYÍTVÁ
H3: Közepes vagy magas képzettséggel is hajlandóak a magyar munkavállalók képzettségüknél alacsonyabb beosztásban dolgozni.	BIZONYÍTVÁ
H4: A magyar munkavállalók nem tulajdonítanak fontosságot a megfelelő német nyelvtudásnak.	CÁFOLVA
H5: A magyar munkavállalók nem tájékozottak az osztrák munkajogi tárgykörben, nincsenek tisztában jogaikkal és lehetőségeikkel.	CÁFOLVA

2.3. A disszertáció új tudományos eredményeinek bemutatása

A kutatás eredményei egyrészt, amit az empirikus vizsgálat kihozott: a kérdőívre kapott válaszok; továbbá az, hogy mennyire igazolódtak be a hipotézisek; és harmadsorban, hogy van-e olyan eredmény, ami túlmutat a dolgozaton, és akár az alapirodalmat bővíti. A kutatáson túlmutató eredménynek tekinthetjük az alábbiakat:

- a magyar munkavállalók most sem a szociális juttatásért mennek Ausztriába, hanem a sokkal magasabb jövedelemért, még akkor is, ha a képzettségüknél alacsonyabb beosztásban kell, hogy dolgozzanak,
- a mintában szereplő válaszadók az átlagnál jobban felkészültek mind szakmailag mind német nyelvtudásuk vonatkozásában, sőt, a célország munkavállalásával összefüggésben szükséges információkkal is rendelkeznek, tapasztaltak,

- nagy arányú a nők és a tartósan kinn lévők, vagy kimenni akarók, illetve a családosok aránya, aminek következménye lehet, hogy egyre többen telepednek le Ausztriában. Gyerekeik már ott születnek, ott szocializálódnak, és egyre kisebb az esély Magyarországra való visszatérésükre.

VIII. Hogyan tovább? Ötletek az empirikus kutatás folytatására

A kutatás folytatására egyrészt a jelen kutatás során felmerült problémák, a gyorsan változó hazai és osztrák gazdasági, társadalmi, politikai helyzetek dobnak fel új kérdéseket, ötleteket és ez által új lehetőséget jelentenek a kutatásra.

- Így például Magyarországon a korábbi munkanélküliséget ma már felváltotta a strukturális, és egyre inkább az abszolút munkaerőhiány, a bérek emelkednek, új gazdaságpolitika igyekszik maradásra bírni a hazai munkaerőt. Ugyancsak új folyamat, hogy az Ausztriába irányuló ingázás megmozgatja az egész ország munkaerőpiacát: sokan az ország keleti feléből települnek át az osztrák-magyar határra, hogy ingázóvá és idővel esetleg kitelepülővé váljanak.
- Az osztrák gazdaság dinamikus, bővül a munkaerőigénye is. Megjelent ugyan – jórészt politikai okokból – a vendégmunkások körülményeit korlátozó szándék, azonban ez mára lekerült a napirendről. Mindenesetre tény, hogy a napi politika radikálisan befolyásolhatja a külföldi munkavállalást. Az EU-n belüli mozgásoknak, az osztrák gazdaság, valamint az osztrák munkaerőpiac változásainak követése szintén izgalmas kutatási feladat. Az empirikus kutatás sugallta, hogy a Nyugat-dunántúli régióból tömegesen elvándorlók-ingázók, akik az osztrák munkaerőpiacon jelennek meg, a magyar gazdasági migránsok egy sajátos csoportját alkotják (a határmentiségből fakadóan), így érdekes lenne összehasonlítani ezt a populációt más magyarországi gazdasági migráns csoporttal.
- A kérdőíves felmérésünk több mint 600 résztvevője három csoportba osztható: az Ausztriában letelepedett dolgozókból, a határ menti ingázó munkavállalókból és az ausztriai munkavállalás iránt érdeklődőkből áll. A felmérés után vált nyilvánvalóvá, hogy érdemes lett volna szétválasztani ezt a három csoportot, mert valószínűleg nem sokban különböznek csoport-tulajdonságaikban, de céljaikban, motivációikban, az ausztriai munkavállalásról alkotott véleményükben annál inkább.
- Egy következő kutatásban a régió helyzetével behatóbban lehetne foglalkozni; jobban megvizsgálni a régióon belül a küldő és fogadó térség gazdasági-munkaerőpiaci helyzetét, vagyis Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megyékét illetve Burgenlandot.
- *A másik kutatási irány a kezdetekben célul kitűzött, de végül is elmaradt vizsgálat az osztrák fogadókészségről, vagyis a magyarokat alkalmazó osztrák munkaadók*

véleményének begyűjtése. (4 kérdés-hipotézis). Elindítottam e témakör vizsgálatát is, de nyilvánvalóvá vált, hogy ennek kutatása túlnő a dolgozatom (és saját kapacitásom) keretein. A kutatás tehát az osztrák munkaadói oldalt elemezte volna, a magyar munkavállalókkal kapcsolatos tapasztalatokat, elégedettséget, összetételüket, számuk várható alakulását vizsgálva. A kutatáshoz szintén a saját családi – a magyarok ausztriai munkakeresését támogató – mikrovállalkozásunk tevékenysége részeként *közel 6 000 osztrák munkaadói elérhetőséget tartalmazó adatbázist építettem fel.* Erre a kutatásra azért lenne szükség, mert az osztrák kutatók próbálták ugyan a magyar munkavállalók tapasztalatait vizsgálni, de álláspontom szerint a nyelvi nehézségek, a bizalomhiány és a félelem a munka elvesztésétől nem feltétlen sarkallta őszinte válaszok adására a megkérdezetteket. Viszont az általam felépített adatbázis segítségével jelentős számú osztrák munkaadót meg tudnék kérdezni. Mint küldő országnak feltétlenül fontos látnunk a munkaadók véleményét a magyar munkavállalók hozzáállásáról, motivációjáról, képességeiről. Még érdekesebb lenne arról informálódni például, hogy egyezik-e az osztrák munkaadók véleménye az osztrák kormány véleményével, és szerintük is a szociális juttatásokra „utaznak-e” a magyarok, vagy a magyarok általában jó munkaerőnek számítanak? Természetesen számolhatunk azzal, hogy a két megkérdezetti kör egymásnak ellentmondó válaszokat ad bizonyos kérdésekre, hiszen az osztrák munkaadók szerint nyilván ők alapvetően korrektek, és a magyarok jövedelme és tudása csak gyarapodik az Ausztriában eltöltött évek alatt.

- *Ehhez kapcsolódóan a migránsok munkavállalásával kapcsolatban a brain drain vs. brain gain, brain waste, brain exchange kérdéskörét* számos kutató elemezte (Groizard – Lull 2006, és Stark et al. 1997, Özden – Schiff 2006) és nagyon eltérő következtetésekre jutottak. Az eredmények országonként, régióként is nagyon eltérőek voltak. A Vas megyei Munkaügyi Központ korábbi kutatása a regisztrált ingázók vonatkozásában (Laky et al 2001) egyértelműen kimutatta, hogy a magyar munkavállalók szerint van különbség a magyar (idegen) munkavállalók megítélésében, fogadtatásában, munkakörülményeiben és a juttatások mértékében is az azonos munkakörben és tudással foglalkoztatott osztrák munkavállalók javára. A magyar vendégmunkásoknak kínált alacsonyabb bérekről és az osztrák munkaadók esetleges inkorrekttségéről Rechnitzer (2005) is írt publikációjában. Hardi (2005) megállapítja, hogy a külföldi állampolgár mindenképpen kiszolgáltatottabb és jobban sakkban tartható, mint a hazai munkavállaló. A kutatási

eredményei szerint pozitív és negatív diszkriminációban is részesülünk. Ezen korábbi kutatások eredményeit lenne lehetséges újra- vagy átértékelni az osztrák munkaadói oldal álláspontját elemezve.

Irodalomjegyzék

1. Abramitzky, R.- Boustan, L.P.- Eriksson, K. (2012): Have the poor always been less likely to migrate? Evidence from inheritance practices during the age of mass migration. *Journal of Development Economics*, vol. 102, 2-14
2. Bálint L., Gödri I. (2015): Belföldi vándorlás. In: Monostori. Óri, Spéder (szerk.): *Demográfiai portré 2015*. KSH NKI, Budapest. pp. 171-186
3. Barta Gy. (1994): Gondolatok a szocialista telephelyelmélet megfogalmazásához. *Tér és Társadalom* 3-4. 79-90.
4. Barta Gy., Kovács E. (2017): Older persons on the Austrian and Hungarian labor markets. In: Karlovitz (szerk.): *Essays in Economics and Business Studies*. International Research Institute s.r.o. Komarno
5. Barta Gy., Kovács E. (2018): Javul az idősek helyzete az osztrák és magyar munkaerőpiacon? In: Svéhlik (szerk.): XIII. Kheops Nemzetközi Tudományos Konferencia: „Gazdasági és társadalmi útkeresés” – fiatal kutatók tudományos fóruma – Előadaskötet. Kheops Automobil-Kutató Intézet, Mór. pp. 229-242.
6. Beine, M., Docquier, F., Rapoport, H. (2001): Brain Drain and Economic Growth: Theory and Evidence. *Journal of Development Economics* 64(1): 275–89.
7. Beine, M., Docquier, F., Rapoport, H. (2008): Brain drain and human capital formation in developing countries: winners and losers. In: *The Economic Journal*, 118, 631-652
8. Bekker Zs. (2000): Marginalista forradalom, neoklasszikus gondolkodás. In: Bekker Zs. (szerk.): *Alapművek, alapirányzatok*. Aula Kiadó, Budapest
9. Beluszky P. (1999): A budapesti agglomeráció kialakulása. In: Társadalmi- gazdasági átalakulás a budapesti agglomerációban. Bp., pp. 27-67
10. Berényi D. (1993): Az „agyelvonás” pozitív megközelítésben. *Magyar Tudomány*, 1111-1115
11. Blaskó, Zs. (2014): Surveying the Absentees – Surveying the Emigrants. *Seemig working papers series*. 4. , Hungarian Demographic Research Institute, Budapest
12. Blaskó Zs., Ligeti A. S., Sik E. (2014): Magyarok külföldön – Mennyien? Kik? Hol? *Társadalmi Riport*, 351-372
13. Borjas, G. J. (1989): Economic Theory and International Migration. *International Migration Review*, 3, 457–485
14. Borjas, G. J. (2000): Economics of Migration. *International Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*, 38.
15. Boyd, M. (1989): Family and Personal Networks in International Migration: Recent Developments and New Agendas. *International Migration Review*, 3. 638–670
16. Bördös K., Csillag M., Orosz A. (2015): A bevándorlás hatása a hazai munkavállalók munkaerő-piaci helyzetére Európában: Összefoglaló az empirikus eredményekről. *Háttér tanulmány az „Európába irányuló migrációs hullám magyarországi hatásai” című MTA kutatáshoz*. Munkaerőpiaci Tükör 141-149.
17. Böhm A., Pál L. (1985): *Társadalmunk ingázói – az ingázók társadalma*. MSZMP KB Társadalomtudományi Intézete, Kossuth Könyvkiadó, Budapest
18. Carr, S. C., Inkson, K., Thorn, K. (2005): From global careers to talent flow: Reinterpreting 'brain drain'. *Journal of World Business*, 386-398
19. Castells, M. (1989): *The Informational City: Information Technology, Economic Restructuring and the Urban-Regional Process*. Basil Blackwell, Oxford
20. Castels, S. (2004): Why Migration Policies Fail? *Ethnic and Racial Studies*. 2., 205–227
21. Choldin, H. M. (1973): Kinship networks in the migration process. *International Migration Review* 7. 163-175

22. Cholewinski, R.(1997): *Migrant workers in international human rights law: their protection in countries of their employment*. Oxford University Press, Oxford
23. Csanády et al (2008): A magyar képzett migráció a rendszerváltás óta. *Magyar Tudomány*, MTA, 5. 603
24. Csapó T. (1999): Határ menti együttműködések a munkaerőpiac területén, különös tekintettel Vas és Zala megyére. In: Nárai M., Rechnitzer J. (szerk.): *Elválaszt és összeköt – a határ*. MTA RKK, Pécs, 269- 295
25. Cseres-G., Zs. (2003): The effects economic incentives on residential mobility and migration in Hungary, 1990-1999; *Society and Economy: Journal of the Budapest University of Economic Sciences and Public Administration*. 3. 351–382
26. Cseres-G., Zs. (2005): County to county migration and labour market conditions in Hungary between 1994 and 2002. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung (ZAF)* 37., 4. 425–436
27. Cseresnyés F. (1996): Migrációs potenciálok és trendek Európában. *Regió-Kisebbség, politika, társadalom*. 7. 4.
28. Csizmadia Z. (2005): Határ menti társadalmi kapcsolatok a Nyugat-Dunántúli régióban. *Tér és Társadalom*, 2., 47-63.
29. de Haas, H. (2010): Migration and development: a theoretical perspective. *International Migration Review*. 1, 1-38
30. Desbarats, J. M. (1983): Constrained Choice and Migration. *Geografiska Annaler. Series B, Human Geography*. 1. 11–22
31. DeWind, J., Holdaway, J. (2005): Internal and International Migration in Economic Development. *UN Department of Economic and Social Affairs Population Division*, New York
32. Dusek T. (2003a,b): A gravitációs modell és a gravitációs törvény összehasonlítása. *Tér és Társadalom*. 1. 41-57
33. Ekéné Z. I., Dövényi Z. (2010): Migráció és mobilitás. In: Tóth J. (szerk): *Világföldrajz Budapest*. Akadémiai Kézikönyvek, Akadémiai Kiadó, Budapest,376-405.
34. Enyedi, Gy. (2010): Az urbanizációs ciklus és a magyar településhálózat átalakulása. In: Barta Gy. – Beluszky P. – Földi Zs. – Kovács K (szerk.) *A területi kutatások csomópontjai* pp. 107–120., MTA Regionális Kutatások Központja, Pécs.
35. Enyedi György (2012): *Városi világ* Akadémiai Kiadó, Budapest
36. European Commission (2014) Population ageing in Europe: facts, implications and policies. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
37. Faist, T. (2000): *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford University Press, Oxford
38. Fassman, H., Reeger, U.,Kohlbacher J. (2008): *Labour Market Central Europe. Czechs, Hungarians and Slovaks in Austria*. ISR, Wien
39. Fawcett, J. T. (1989): Networks, Linkages, and Migration Systems. *International Migration Review* 23. 671-680
40. Findley, A. M. (1990): A migration channels approach to the study of high level manpower movements: a theoretical perspective. *International migration*.28/1.15- 23
41. Giddens, A. (1984): *The Constitution of Society. Outline of a Theory of Structuration*. Polity Press, Cambridge
42. Groizard, J. L.,Llull, J. (2006): Skilled Migration and Growth. Testing Brain Drain and Brain Gain Theories. *DEA Working Papers* 20. Department of Applied EconomicsUniversity of the Balearic Islands
43. Hablicsek, L., Tóth, P. P. (2001): Migrációs potenciál a mai Magyarországon – továbbszámítások és becslések. In Laky T. (szerk.): *A munkaerő szabad áramlása –*

- Magyarországról nézve.* Európai Tükör Műhelytanulmányok 80. ISM, Budapest, 23–45
44. Han, P.(2000): *Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, Politische Konsequenzen, Perspektiven.* Lucius und Lucius, Stuttgart, 9-10
 45. Harbison, S. F. (1981): Family Structure and Family Strategy in Migration Decision Making. In.: De Jong., Gardner. *Migration Decision Making.* Pergamon Press, New York, 225-251
 46. Hardi T.–Nárai M. (2001): A határ menti területek jellegzetességeinek átalakulása a 20. század végi Nyugat-Magyarországon. *Tér és Társadalom* 15 (2): 107–129.
 47. Hardi T. (2005): Határon átnyúló ingázás, munkavállalás az osztrák- magyar határtérségben. *Tér és Társadalom* 2. 65-81
 48. Hardi T.–Nárai M. (2005): Szuburbanizáció és közlekedés a győri agglomerációban *Tér és Társadalom* 19 (1): 81–101.
 49. Hardi T., Hajdú Z., Mezei I. (2009): *Határok és városok a Kárpát-medencében.* MTA Regionális Kutatások Központja, Győr-Pécs
 50. Hardi T. (2009): Határon átnyúló ingázás, munkavállalás egy magyar-osztrák és szlovák-magyar példán keresztül. In: Hardi T., Hajdú Z., – Mezei I. (szerk.) *Határok és városok a Kárpát-medencében,* MTA RKK Győr-Pécs
 51. Hardi T. (2015): A munkaügyi ingázás területi mintái Észak-Dunántúlon. *Területi Statisztika,* 55., 122-141.
 52. Harris, J., Todaro, M. (1970): Migration, Unemployment & Development: A Two-Sector Analysis. *American Economic Review,* 60(1),126-42
 53. Hárs Á. (1992): A nemzetközi migráció néhány problémájáról. *Szociológia Szemle* 2.123-137
 54. Hárs Á. (2002): A munkaerő migrációja és az uniós csatlakozás. (Labour migration and the enlargement of the EU) KOPINT-DATORG *Working Papers* 34, Budapest, 41
 55. Hárs Á. (2008): Csatlakozás és csalatkozás – a magyar munkaerőpiac és a migráció. In: Kolosi T. - Tóth I. Gy. (szerk.): *Társadalmi riport 2008,* 108–130. oldal
 56. Hárs Á. (2009) (kutatásvezető): *Magyarok az osztrák munkaerőpiacon. Ingázók, bevándorlók, munkaerő-migránsok?* Szintetizáló tanulmány, kutatási zárójelentés. Budapest, 76
 57. Hárs Á. (2012): A munkaerő migrációja Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években. Bevándorlás és elvándorlás a munkaerő-felmérés adatai alapján. MTA KRTK KTI.
 58. Hárs Á., Simon D. (2015): A munkaerő-migráció változása a kétezres években Magyarországon. Vizsgálat a munkaerő-felmérés adatai alapján. *Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek.* BWP-2015/2. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézete, Budapest, 108.
 59. Hárs Á. (2016): Elvándorlás és bevándorlás Magyarországon a rendszerváltás után – nemzetközi összehasonlításban. In: Blaskó Zs., Fazekas K. (szerk.) *Munkaerőpiaci Tükör 2015.* MTA KRTK Budapest.
 60. Hong, G., McLaren, J. (2015): Are Immigrants a Shot in the Arm for the Local Economy?, *NBER Working Paper* No. 21123
 61. Honvári J. (2014): A nemzetközi munkaerő-migráció elmélete. *Prosperitas* Vol. I. 2014/2. 88-101
 62. Huntington, S. P. (1993): The Clash of Civilizations? *Foreign Affairs* 3.
 63. Illés S. (2000): Belföldi vándormozgalom a XX. század utolsó évtizedeiben. KSH *Népességtudományi Intézet jelentései* 63,2, Budapest
 64. Illés S. – Kincses Á. (2012): Hungary as receiving country for circulars, *Hungarian Geographical Bulletin* 61 (3): 197–218.

65. Josifidis, K. et al (2012): Eastern Migrations vs Western Welfare States – (Un)Biased Fears, *Panoeconomicus*, vol. 60 (3), 323-345
66. Juhász J. (2006): Migráció és feketemunka Európában - *Migration and Irregular Work in Europe (MIGIWE)*. Záró tanulmány. MTA Földrajztudományi Kutatóintézet, Panta Rhei Társadalomkutató Bt. Budapest
67. Juhász J.,Csatári F.,Makara P. (2009): *MIGRINFO- migrációs adatforrások online információs rendszere*. Fejlesztési tanulmány. Panta Rhei, Budapest
68. Kaczmarczyk P., Okólski M.(2005): *International Migration in Central and Eastern Europe – Current and Future Trends*. UN Population Division, Department of Economic and Social Affairs, New York
69. Kapitány B.,Rohr A (2013): A Magyarországon állandó lakcímmel rendelkező 18-49 éves magyar állampolgárok. *Korfa* (13) 3 , KSH-NKI, Budapest
70. Kertesi G.,Köllő J.(1997): Reálbérek és kereseti egyenlőtlenségek, 1986–1996. A bérszerkezet átalakulása Magyarországon, I. *Közgazdasági Szemle*, 7–8. 612-634
71. Kincses, Á.,Rédei, M. (2010): Centrum-periféria kérdések a nemzetközi migrációban. *Tér és Társadalom*,4. 301–310
72. Konrád György–Szelényi Iván (2000): *Urbanizáció és területi gazdálkodás* JGYF Kiadó, Budapest.
73. Kovács E. (2014): The importance of Hungarian employees on the Austrian labour market. In: Löster – Langhamrova (szerk.): *RELIK 2014 – Reproduction of the Human Capital Connections and Relations*. Conference proceedings. Melandrium, Slany. pp. 205-214
74. Kovács E. (2015a): The Austrian pull effect. In: Karlovitz (szerk.): *Some current issues in economics*. International Resaerch Institute, Komarno, Slovakia. p 353.
75. Kovács E. (2015b): Magyarország és Ausztria versenyképessége a teljes osztrák munkaerőpiaci nyitás előtti években. In: Svéhlik (szerk.): *X. Kheops Nemzetközi Tudományos Konferencia: Tudomány és felelősség*. Kheops Automobil Kutató Intézet, Mór. p. 689
76. Kovács E. (2015c): Migráns munkavállalók Ausztriában: Az osztrák munkaerőpiac magyar vonatkozásai a fókuszban Burgenlanddal. In: Svéhlik (szerk.): *X. Kheops Nemzetközi Tudományos Konferencia: Tudomány és felelősség*. Kheops Automobil Kutató Intézet, Mór. p. 689
77. Kovács E. (2016a): So close but still so far away. Hungarian and Austrian SMEs explored. In: Ateljevic – Trivic (szerk.): *4th Redete 2015 Conference: Economic development and enterpreneurship in transition economies: Assessment of the last 25 years, going beyond the 'transition': conference proceeding*. University of Banja Luka, Faculty of Economics. p. 1 246
78. Kovács E. (2016b): The West-Transdanubian labour market. In: Ateljevic – Trivic (szerk.): *4th Redete 2015 Conference: Economic development and enterpreneurship in transition economies: Assessment of the last 25 years, going beyond the 'transition': conference proceeding*. University of Banja Luka, Faculty of Economics. pp. 77-84.
79. Kovács E. (2017): Migrants on the Austrian labour market: Facts, expectations, challenges. In: Löster – Langhamrova – Vrabcova (szerk.): *Reproduction of human capital- mutual links and connections*. University of Economics, Prague. pp. 234-242.
80. Kovács E. (2018): Is the grass greener on the other side? Work-related migration from Western-Hungary to Austria. *Economics World*, 6. 424-431
81. Kovács K. (1999): A szuburbanizációs folyamatok a fővárosban és a budapesti agglomerációban. In: *Társadalmi- gazdasági átalakulás a budapesti agglomerációban*. Bp., pp. 91-114

82. Kovács Z. – Sági Zs. – Dövényi Z. (2001): A gazdasági átalakulás földrajzi jellemzői a budapesti agglomerációban. *Földrajzi Értesítő* 50 (1–4): 191–217.
83. Kovács Z. – Egedy T. – Szabó B. (2015): Az ingázás területi jellemzőinek változása Magyarországon a rendszerváltozás után. *Területi Statisztika* 55(3): 233-253.
84. Kwok, V., Leland, H. (1982): An economic model of the brain drain. *The American Economic Review*, 1., 91-100
85. Lakatos M. – Váradi R. (2009): A foglalkoztatottak napi ingázásának jelentősége a migrációs folyamatokban. *Statisztikai Szemle* 87 (7-8): 763-794.
86. Lakatos M. (2013): A foglalkoztatottak időfelhasználása az ingázás és a munkába járás tükrében. KSH Műhelytanulmányok 3., Budapest
87. Lakatos J. (2015): Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztikai Szemle*, 2., 93-113
88. Laky T. – Éder G. – Mizda K. – Lukács M. – Pátzelt A. – Serman L. – Szatmári J. (2001): A munkaerő szabad áramlása – Magyarországról nézve. *Európa Tükör. Műhelytanulmányok*. A Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoportjának Kiadványa 80. Budapest, pp. 76-98
89. Layard, R., Blanchard, O., Dornbush, R., Krugman, P. (1992): *East-West Migration: The Alternatives*. MIT Press, Cambridge- London
90. Lemaitre, G. (2005): The Comparability of International Migration Statistics. Problems and Prospects. *Statistics Brief OECD*, No. 9
91. Lengyel I., Rechnitzer J. (2004): *Regionális gazdaságtan*. Dialóg Campus Kiadó, Budapest- Pécs
92. Lewis, A. W. (1954): Economic Development with Unlimited Supplies of Labour. *Manchester School of Economic and Social Studies*. 22, 2, 139-191
93. Lucas, R.E.B. (2005): International Migration: Lessons from Recent Data. *Presentation in the Migration Seminar Series*. World Bank, Washington, DC, March 8
94. Mabogunje, A. L. (1970): A Systems Approach to a Theory of Rural-Urban Migration. *Geographic Analysis* 2. 1-18
95. MacDonald, J. S., MacDonald, L. D. (1964): Chain Migration Ethnic Neighborhood Formation and Social Networks. *The Milbank Memorial Fund Quarterly*, Vol. 42, 1. 82–97
96. Magas, I. (2007): *Globalizáció és Nemzeti Piacok. Liberális Felfogások*. Napvilág kiadó, Budapest
97. Mahroum, S. (1998): *Europe and the Challenge of the Brain Drain*. The IPTS Report. Vol. 29. Institute for Prospective Technological Studies, Sevilla
98. Mahroum, S. (2000): Highly skilled globetrotters: Mapping the international migration of human capital. *R&D Management*, 23-31
99. Malecki E. J., Tootle D. M. (1996): The role of networks in small firm competitiveness. *International Journal of Technology Management* 11 (1/2), 43-57
100. Malhotra, N. K., Hall, J., Shaw, M., Oppenheim, P. (2001): *Market research: An applied Orientation* (2.ed.): Pearson Education, Australia
101. Massey, D. S. (1989): International migration and economic development in comparative perspective. *Population and Development Review* 14, 383-414
102. Massey, D., Arango, J. et al. (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review* Vol. 19. 3. 431-466
103. Massey et al (1993): Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*. Vol. 19, 3, 431-466 In.: Sik (2001): *A migráció szociológiája*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest
104. Massey, D. S. (1998): Contemporary Theories of International Migration. Chapter 2., 17-59 In.: Massey, D.S., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor,

- J.E.: *Worlds in motion: Understanding International Migration at the End of Millenium*. Calderon Press. Oxford, 45-46
105. Meissner, D. (1992): Managing Migrations. *Foreign Policy*. No. 86. 66–83
106. Morawska, E. (1990): The sociology and historiography of immigration, In: McLaughlin, V.Y.(ed.): *Immigration Reconsidered: History, Sociology, and Politics*. Oxford University Press, New York, 187-240
107. Mountford, A. (1997): Can a Brain Drain be Good for Growth in the Source Economy? *Journal of Development Economics* 53(2), 287–303
108. Murakami, Y. (2010): Japan's brain drain. *The Japanese Economy*, 2. 23-57
109. Myrdal, G. (1958): *Rich lands and poor: the road to world prosperity*. Harper & Row, New York
110. Nagy G. (2010): A világgazdaság és a globális munkaerőpiac. In: Mészáros R. et al. *A globális gazdaság földrajzi dimenziói*, pp. 229–248. Akadémiai Kiadó, Budapest.
111. Öncü, A. (1990): International labour migration and class relations. *Current Sociology*, Vol. 38, 2/3, 175-201
112. Özden, C., Schiff, M. (2006): *International Migration, Remittances & the Brain Drain*. A copublication of the World Bank and Palgrave Macmillan. NY
113. Petersen, W. (1964): *The Politics of Population*. Doubleday, New York, 321-324
114. Petras, E. M. (1981): The global labor market in the modern world-economy, In: Kritiz, M., Keely, C. B., Tomasi, S.M. (eds.): *Global Trends in Migration: Theory and Research on International Population Movements*. Center for Migration Studies, N.Y., 44-63
115. Piore, M. J. (1969): On-the-job Training in a Dual Labor Market. In: Weber, A.R. et al.(eds): *Public-Private Manpower Policy*. Industrial Relations Research Association, Madison
116. Piore, M. J. (1979): *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge University Press, 55-97
117. Póczik Sz., Fehér, L., Dunavölgyi, Sz., Jagusztin, T., Windt, Sz. (2008): Nemzetközi migráció – nemzetközi kockázatok. *Magyar Tudomány* 2008/09. 1095–1108
118. Portes, A. Walton, J. (1981): *Labor, Class, and the International System*.: Academic Press, New York
119. Quincy, J. S. (1948): Demographic Gravitation: Evidence and Applications. *Sociometry*, Vol. 11, 1/2. 31-58
120. Ravenstein, E. G. (1885): The Law of Migration. *Journal of the Statistical Society of London*. Vol 48.2.167-235
121. Rechnitzer J. (1992): A határmenti régiók megújítási lehetőségeinek néhány forrása. In: Forray R. K. – Pribersky A. (szerk.), *A határmenti együttműködés és az oktatás*. Budapest, Oktatókutató Intézet. 119-125.
122. Rechnitzer J. (2005): Az osztrák-magyar határ menti együttműködés múltja, jelene. *Tér és Társadalom*, 2., 7-29
123. Rédei M., Kobilka I. (2003): A nemzetközi mobilitás fogalma, forrásai, típusai és motivációi. *Határőrségi tanulmányok* 1. 4–20
124. Rédei, M. (2007): *Mozgásban a világ. A nemzetközi migráció földrajza*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest
125. Rédei M. (2010): A migráció gazdaságtana. *Közép-európai közlemények* 3:(1) 44–55
126. Roman M. (2012), Financial Effects of the International Migration in Europe: Modelling the Decision to Remit. *Panoeconomicus*, vol. 60 (4), 541-555
127. Rosemann, C. C. (1971): Migration as a spatial and temporal process. *Annals of the Association of American Geographers* Vol. 61. 3.589–598

128. Sajtos L., Mitev A. (2007): *SPSS Kutatási és adatelemzési kézikönyv*. Alinea Kiadó, Budapest
129. Salt, J. (2001): Az európai migrációs térség. *Regio* 2001/1. 177–212
130. Sassen, S. (1988): *The Mobility of Labor and Capital: A Study in International Investment and Labor Flow*. Cambridge University Press, Cambridge
131. Schultz, T. W. (1961): Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. Vol. 51,1.1–17
132. Schultz, T. W. (1964): Transforming Traditional Agriculture. *Yale University Press*. 212
133. Schultz, T. W. (1983): *Beruházás az emberi tőkébe*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó Budapest
134. Sik E. (1999): Migrációs potenciál a mai Magyarországon. In: Laky T. (szerk.): A munkaerő migrációja és az Európai Unió. ISM, Budapest, 93–108. *Európai Tükör Műhelytanulmányok 61*.
135. Sik E. (1999): Magyarok az osztrák munkaerőpiacon. In: Sik E., Tóth J. (szerk.): *Átmenetek*. MTA Politikai Tudományok Intézete, Budapest, 123–172
136. Sik E. (szerk.) (2001): *A migráció szociológiája*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest,
137. Sik E. (2006): Tőke-e a kapcsolati tőke, és ha igen mennyiben nem? *Szociológiai Szemle* 2.77.
138. Stalker, P. (1994): *The Work of Strangers: A survey of international labour migration*. International Labour Office, Genf
139. Stark, O. (1991): *The Migration of Labor*. Basil Blackwell, Cambridge
140. Stark, O. Helmenstein, C. Prskawetz., A (1997): A Brain Drain with a Brain Gain. *Economics Letters* 55,(2),227–34
141. Stark, O., Wang, Y. (2002): Inducing Human Capital formation: Migration as a Substitute for Subsidies. *Journal of Public Economics* 86(1),29–46
142. Szatmári J. (2007): Tájékoztató a magyar-osztrák határ menti ingázói egyezmény végrehajtásáról. Vas megyei Munkaügyi Központ, Szombathely, 12 p.
143. Tagai G. (2007): A potenciálmodell erőnyei és korlátai a társadalomkutatásban. *Tér és Társadalom*.1.145–158
144. Taylor, E. J. (1986): Differential migration, networks, information and risks. In: Stark, O. (szerk.): *Research in Human Capital and Development*. Vol. 4. Migration, Human Capital and Development. JAI Press, Greenwich
145. Taylor E. J. (2006): *International Migration and Economic Development*. International Symposium on Migration and Development. UN Population Division, Torinó, UN/POP/MÍG/SYMP/2006/09.3.
146. Taran P. A. (2000): Human Rights of Migrants: Challenges of the New Decade. *International Migration*. Vol. 38. No. 2.
147. Thirring L. (1935): Tájékoztató adatok az iparforgalmi keresőnéesség ingavándorlásáról. *Statistikai Szemle*, 13 (1): 12–22.
148. Tilly C. (2001): Áthelyeződött hálózatok (részletek). In: Sik E. (szerk.): *A migráció szociológiája*. Szociális és Családügyi Minisztérium, Budapest, 89–105
149. Timár János (1980): Az ingázásról *Valóság* 23 (7): 49–57.
150. Tobler, W. (1995): Migration: Ravenstein, Thorntwaite, and Beyond. *Urban Geography*, 4.,327–343
151. Treibel, A. (1993): *Migration in modernen Gesellschaften*. Weinheim und München
152. United Nations (2002): *United Nations human development report 2001: Making new technologies work for human development*. United Nations Development Programme

153. New York Van, L.B., Földvári, P. (2007): How much human capital does Eastern Europe have? Measurement methods and results. *Post Communist Economics* 20(2), 189–201
154. Van der Gaag, N. and van der Erf, R. (2008) ‘EUROPOP2008 compared with EUROPOP2004’, Research note, European Observatory on Demography and the Social Situation - Demography Network, European Commission, Brussels.
155. Vas Z. P. (1973): *A brain drain: Az agyak elrablása*. Akadémiai Kiadó, Budapest
156. Vidal, J.P. (1998): The Effect of Emigration on Human Capital Formation. *Journal of Population Economics* 11(4), 589–600
157. Wallerstein, I. (1974): *The Modern World System, Capitalist Agriculture and the Origins of the European World Economy in the Sixteenth Century*. Academic Press, NY

Internetről letöltött szakirodalom és statisztikák

1. Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen (AGEG) (2012): Informationsdienste für Grenzpendler in europäischen Grenzregionen. https://www.aebr.eu/files/publications/121030_Abschlussbericht_DE_clean.pdf (Letöltve: 2018-11-18)
2. Arbeiterkammer: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (2018a): Arbeitsklima Index. Newsletter, 02/2018. https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitsklimaindex/aki_2018/AKI_2018_2_Mai.pdf (Letöltve: 2018.11.18)
3. Arbeiterkammer: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (2018b): Arbeitsklima Index Newsletter, 03/2018. https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/arbeitsklimaindex/aki_2018/AKI_2018_3_Auskommen_mit_dem_Einkommen.pdf (Letöltve: 2018.11.26)
4. Arbeiterkammer: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (2018c): Der Österreichische Arbeitsklima Index: (Kein) Auskommen mit dem Einkommen. Pressekonferenz, Sept. 2018. https://ooe.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsundgesundheit/arbeitsklima/AKI_2018_3_September_Charts.pdf (Letöltve: 2018.11.26)
5. Bad Ischler Dialog (2011) Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf Arbeitsmarkt und soziale Systeme. Positionen der österreichischen Sozialpartner. <http://www.sozialpartner.at/wp-content/uploads/2015/08/Bad-Ischl-2011-Kurzversion.pdf> (Letöltve: 2014.01.22)
6. Bagaméri D. (2010): Az osztrák-magyar határon átnyúló regionális együttműködésről. Nemzet és Biztonság. http://www.nemzetesbiztonsag.hu/cikkek/bagameri_daniel-az_osztrak_magyar_hataron_atnyulo_regionalis_egyuttmukodesekr_1.pdf (Letöltve: 2018.11.19)
7. Bodnár K. – Szabó L. T. (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. MNB-tanulmányok 114. Magyar Nemzeti Bank, Budapest, 2014. <https://www.mnb.hu/letoltes/a-kivandorlas-hatas-a-hazai-munkaeropiacra.pdf> letöltve: 2015.09.22
8. BODEN, P.-REES, P. (2008): New Migrant Databank: Concept, development and preliminary analysis. Paper presented at the QMSS2 seminar on Estimation and Projection of International Migration, University of Southampton, 17-19 September 2008. <https://www.ethpop.org/Publications.html> (letöltve: 2016.05.21)
9. Bratsberg, B. et al. (2010): Immigration Wage Impacts by Origin. Centre for Research and Analysis of Migration (CREAM), Department of Economics,

- University College London. http://www.norface-migration.org/publ_uploads/NDP_02_10.pdf (Letöltve: 2016.05.26)
10. Csapó T. (2008): Magyar-osztrák munkaerő-piaci együttműködés , különös tekintettel a határ menti térségekre. <http://ttk.nyme.hu/fldi/Documents/Csap%C3%B3%20Tam%C3%A1s/Hat%C3%A1r%20menti%20egy%C3%BCttm%C5%B1k%C3%B6d%C3%A9s.doc>
 11. Eurostat. (2018): Population projections at national level (2015-2080). https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?node_code=proj (letöltve: 2018.10.10)
 12. Fassmann, Heinz – Musil, Elisabeth – Gruber, Kathrin (2013), Dynamic Historical Analysis of Longer Term Migratory, Labour Market and Human Capital Processes in Austria. Country report developed within the project ‘SEEMIG Managing Migration and Its Effects – Transnational Actions Towards Evidence Based Strategies’ <http://www.seemig.eu/downloads/outputs/SEEMIGHistoricalAnalysisAustria.pdf> (letöltve: 2015.02.11)
 13. Hardi T. (2017): Ingázó munkavállalás az osztrák-magyar határtérségben az uniós csatlakozás előtt. http://www.regscience.hu:8080/jspui/bitstream/11155/1471/1/hardi_ingazo_2017.pdf (Letöltve: 2018.11.18)
 14. International Labour Organization (2007). Migrant worker’s rights. A handbook. http://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_117193/lang--en/index.htm (letöltve: 2016.05.11)
 15. Központi Statisztikai Hivatal (2012) Burgenland és Nyugat-Dunántúl – a határ két oldala. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/gyorburgenland.pdf (Letöltve: 2016.04.17)
 16. Központi Statisztikai Hivatal (2013a) 2011. évi népszámlálás. 3. országos adatok. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_orosz_2011.pdf (Letöltve: 2014.02.22)
 17. Központi Statisztikai Hivatal (2013b) Ötven év felettiiek a munkaerőpiacon. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/otvenevfeletti.pdf (Letöltve: 2015.09.02)
 18. Központi Statisztikai Hivatal (2014) Szépkorúak és vénék – október elseje, az idősek világnapja. Statisztikai Tükör 2014/103. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/idosek_vilagnapja_14.pdf (Letöltve: 2016.03.11)
 19. Központi Statisztikai Hivatal (2015) Munkaerő-piaci folyamatok, 2014 I-IV. negyedév. Statisztikai Tükör 2015/19. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1412.pdf (Letöltve: 2016.05.27)
 20. Központi Statisztikai Hivatal (2015a): Ingázás a határ mentén. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/gyoringazas.pdf> (Letöltve: 2018.11.18)
 21. Központi Statisztikai Hivatal (2015b): 2011. évi népszámlálás. 18. A foglalkoztatottak napi ingázása és közlekedése. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/nepsz2011/nepsz_18_2011.pdf (Letöltve: 2018.11.18)
 22. Központi Statisztikai Hivatal (2015c): A vasfüggönytől a szabad munkavállalásig. Az osztrák-magyar határ menti munkaerő-piaci kapcsolatok fejlődése és az ingázó foglalkoztatottak főbb jellemzői. <https://www.gymskik.hu/hu/gazdasagi-elemzesek/cikkek/ksh-friss-a-vasfuggonytol-a-szabad-munkavallalasi-82541> (Letöltve: 2018.11.18)
 23. Központi Statisztikai Hivatal (2016): Az ingázás kiemelt célpontjai. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ingazas.pdf (Letöltve: 2018.11.18)

24. Központi Statisztikai Hivatal (2017) Mikrocenzus 2016. 3. Demográfiai adatok. https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mikrocenzus2016/mikrocenzus_2016_3.pdf (letöltve: 2018.09.12)
25. Központi Statisztikai Hivatal (2018a) Munkaerő-piaci folyamatok, 2017 I-IV. negyedév. Statisztikai Tükör 2018.03.19. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/mpf/mpf1712.pdf (letöltve: 2018.09.12)
26. Központi Statisztikai Hivatal (2018b) TÉR-KÉP, 2016. www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/ter_kep_2016.pdf (letöltve: 2018.09.12)
27. Körösi I. (2013): Ausztria Európa-politikája és gazdasági pozíciója az Európai Unióban. Külügyi Szemle, 2013/2, 23-54 kki.hu/assets/upload/Kulugyi_Szemle_2013_02_Ausztria_Eurepa-politikej_.pdf (Letöltve: 2018-11-18)
28. Lakatos J. (2015): Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. Statisztikai Szemle, 93. évfolyam 2. szám. https://www.ksh.hu/statszemle_archive/2015/2015_02/2015_02_093.pdf (Letöltve: 2018.11.19)
29. Magyar Tudományos Akadémia Migrációs Munkacsoport (2015): Az Európába irányuló és 2015-től felgyorsult migráció tényezői, irányai és kilátásai. Szerk: Csuka Gyöngyi és Török Ádám). http://mta.hu/data/cikkek/106/1060/cikk-106072/_europabairanyulo.pdf (letöltve: 2016.05.17)
30. Mincer, J. A. (1974): Schooling, Experience, and Earnings. New York. Columbia Press. pp.41-63. <http://www.nber.org/chapters/c1765.pdf> letöltve: (2016.05.22)
31. OECD (1999): Trends in international migration 1999. https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/trends-in-international-migration-1999_migr_outlook-1999-en (Letöltve: 2018.11.19)
32. OECD and EU. (2014), Matching Economic Migration with Labour Market Needs, OECD Publishing, Paris. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/matching-economic-migration-with-labour-market-needs_9789264216501-en (Letöltve: 2016.05.27)
33. Österreichischer Integrationsfond (2014) Migration& Integration. Schwerpunkt: Bundesländer. Zahlen.daten.indikatoren http://www.integrationsfonds.at/zahlen_und_fakten/migration_integration_schwerpunkt_bundeslaender_201314/ (Letöltve: 2015.01.01)
34. Österreichischer Integrationsfond (2017) Migration& Integration.. *Zahlen.daten.indikatoren* https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Statisches_Jahrbuch_migration_integration_2017.pdf (letöltve: 2018.11.25)
35. Österreichischer Integrationsfond (2018) Migration& Integration.. *Zahlen.daten.indikatoren*. https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Statisches_Jahrbuch_2018.pdf (letöltve: 2018.11.25)
36. Pogátsa Z. et al. (2014), A magyar-osztrák határtérség munkaerő-piaci folyamatainak alakulása az elmúlt 10 évben, NYME KTK. <http://expak.at.hu/expak/img/uploads/expak4342.pdf> (letöltve: 2017.04.05)
37. Proactive Consulting Kft. (2018). Az osztrák-magyar határmenti ingázói folyamatok, és az őket támogató szervezeti háttér vizsgálata, elemzése. Kutatási jelentés a Fairwork projekt keretében. http://www.interreg-athu.eu/fileadmin/be_user_uploads/Fairwork/Downloads/Vegleges_kutatasi_jelentes_2018.01.pdf (Letöltve: 2018.11.18)

38. Sik Endre szerk. (2012): A migráció szociológiája 2. E-tankönyv. http://www.tarki.hu/hu/about/staff/sb/Migracio_Szociologiaja_2.pdf (letöltés ideje: 2016.05.08)
39. STATISTIK AUSTRIA (2018). Bevölkerung seit 1869 nach geschlecht bzw. breiten Altersgruppen. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_alter_geschlecht/031384.html (letöltve: 2018.10.08)
40. United Nations (2015). Population facts. Trends in international migration, 2015. <http://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/populationfacts/index.shtml> (letöltve: 2017.04.17)
41. United Nations General Assembly (1990). 69th plenary meeting. 45/158. International Convention on the protection of the rights of all migrant workers and members of their families. <http://www.un.org/documents/ga/res/45/a45r158.htm> (letöltve: 2016.05.11)
42. Wasserbacher H. – Michenthaler G. (2007): Entwicklung des Arbeitsmarktes im Grenzraum Burgenland/Ungarn während der Übergangsperiode. <http://expak.at/expak/img/uploads/expak636.pdf> (Letöltve: 2016.01.18)
43. Wirtschaftskammern Österreichs (2018a) Lebenserwartung Stand 2016. <https://wko.at/statistik/eu/europa-lebenserwartung.pdf> (letöltve: 2018.09.12)
44. Wirtschaftskammern Österreichs (2018b) Lebenserwartung Stand 2016. <https://wko.at/statistik/eu/europa-lebenserwartung.pdf> (letöltve: 2018.09.12)

Mellékletek

I. A kérdőív elérése és a hivatkozáskattintások számának igazolása

Bejegyzés adatai

Ausztriai Álláslehetőségek - Friss
Közzétette: Előd Kovács · január 18., 18:22

Kedves Felhasználóink!
Ezúttal Ti tudtok nekünk segíteni - számítunk Rátok! 😊
Arra kérünk Benneteket, hogy további munkánkat elősegítendő, szánjatok 5 percet arra, hogy kitöltitek az alábbi kérdőívet, mely az ausztriai munkavállalással kapcsolatos kutatásunk része! ... [Továbbiak](#)

Ausztriai munkavállalással kapcsolatos felmérés

Az Ön neve?
 Nő
 Férfi

Az Ön életkora?
 15-18 év között
 19-24 év között
 25-39 év között
 40-49 év között

Ausztriai munkavállalással kapcsolatos felmérés
DOCS.GOOGLE.COM

🟢 **Több kedvelést, hozzászólást és megosztást érhetsz el.**
A bejegyzést több embernek tudod megjeleníteni, ha kiemeled.

29 424 embert ért el. [Bejegyzés kiemelése](#)

Gábor Tóth, Mónika Pauer és további 39 ember 15 hozzászólás 7 megosztás

Tetszik Hozzászólás Megosztás

A bejegyzésed teljesítménye

29 424 elért ember

74 kedvelés, hozzászólás, megosztás

52 kedvelés	46 bejegyzésnél	6 megosztásnál
15 hozzászólás	15 bejegyzésnél	0 megosztásnál
7 megosztás	7 bejegyzésnél	0 megosztásnál

1703 bejegyzésre való kattintás

0 fényképmegtekintés	733 hivatkozáskattintás	970 egyéb kattintás
-----------------------------	--------------------------------	----------------------------

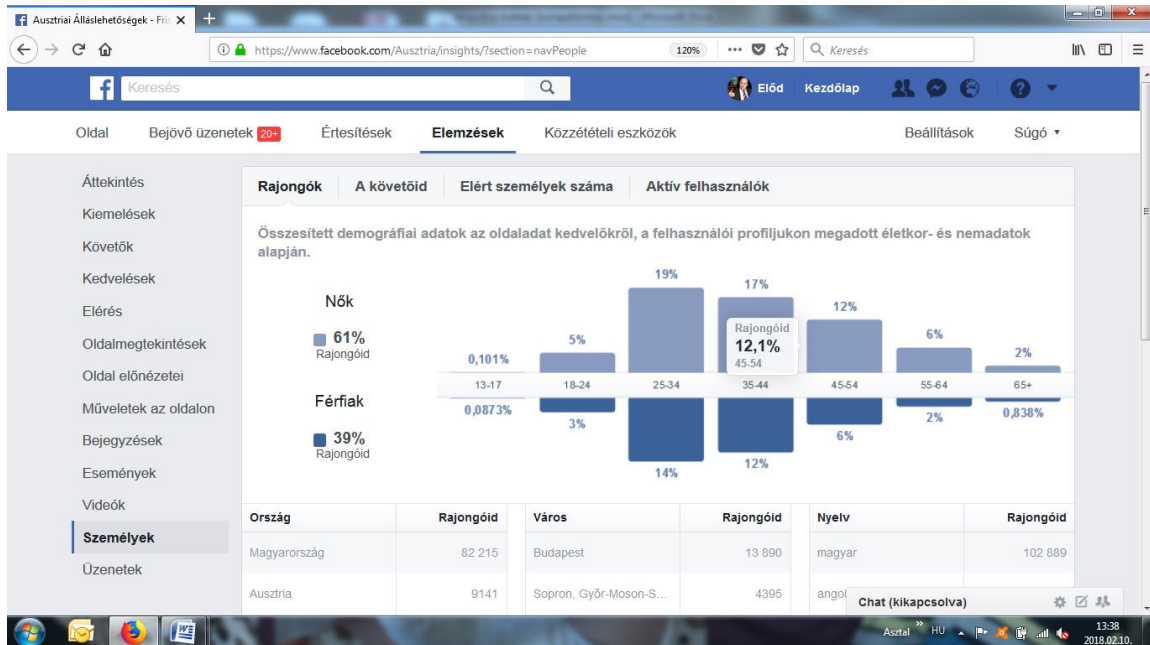
NEGATÍV VISSZAJELZÉS

3 bejegyzéselrejtés **8** „Az összes bejegyzés elrejtése”

0 jelentés kéretlen tartalomként **0** „mégsem tetszik az oldal”

A jelentésben szereplő statisztikai adatok késleltetve lehetnek a bejegyzésekben megjelenő adatokhoz képest.

II. Összesített demográfiai adatok az oldalt kedvelőkről a felhasználói profiljukon megadott életkor- és nem adatok alapján



III. Az oldal kedvelőinek lakhely szerinti bontása

Ország	Rajongóid	Város	Rajongóid	Nyelv	Rajongóid
Magyarország	82 215	Budapest	13 890	magyar	102 889
Magyarország	9141	Sopron, Győr-Moson-S...	4395	angol (Amerikai Egyesü...	1450
Németország	5698	Szombathely, Vas megye	3742	német	1069
Szlovákia	2456	Ausztria, Bécs	3526	angol (brit)	716
Egyesült Királyság	1768	Győr, Győr-Moson-Sop...	3475	szlovák	500
Románia	1604	Pécs, Baranya megye	1570	szerb	328
Szerbia	1403	Mosonmagyaróvár, Győ...	1563	román	220
Svájc	595	Zalaegerszeg, Zala me...	1467	horvát	71
Hollandia	380	Ausztria, Tirol (tartomány)	1069	olasz	69
Szaúd-Arábia	298	Szeged, Csongrád megye	1013	franci...	64

IV. Ausztriai munkavállalással kapcsolatos felmérés kérdőíve

Az Ön neme?

- Nő
- Férfi

Az Ön életkora?

- 15-18 év között
- 19-24 év között
- 25-39 év között
- 40-49 év között
- 50-64 év között
- 65 év felett

Ön magyar állampolgár?

- igen
- nem

Ön családos?

- Igen
- Nem

Amennyiben van családja, kérem, adja meg gyermekei számát!

- 1
- 2
- 3
- több mint 3

Az Ön jelenlegi (ideiglenes) lakhelye szerinti ország?

- Magyarország
- Ausztria
- Németország
- Szlovákia
- Egyéb európai ország
- Egyéb nem európai ország

Amennyiben Magyarországon van az állandó lakhelye, melyik megyében található?

- Győr-Moson-Sopron megye
- Vas megye
- Zala megye
- Egyéb megye

Rendelkezik jelenleg munkahellyel?

- Igen
- Nem

Amennyiben rendelkezik jelenleg munkahellyel, kérem, adja meg, hol van ez a munkahely!

- Magyarországon
- Ausztriában
- Egyéb külföldi országban

Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?

- általános iskola
- középiskolai végzettség
- felsőfokú végzettség (főiskola, egyetem)
- egyéb:

Milyen idegen nyelveket beszél?

- német
- angol
- francia
- olasz
- orosz
- spanyol
- egyéb:
- nem beszélek idegen nyelvet:

Amennyiben beszél németül, kérem, adja meg, hogy milyen szintű a német nyelvtudása!

- alapszint - szóban és írásban egyaránt
- középfokú szint
- szaknyelvet beszél
- magas szinten kommunikál

Amennyiben van állása jelenleg, tervezi, hogy munkahelyet váltson?

- Igen
- Nem
- Talán

Amennyiben állást keres, kérem, adja meg, mennyire gondolja komolyan, hogy külföldön dolgozzon!

- nem szeretnék külföldön dolgozni
- foglalkoztat a gondolat
- komolyan tervezem
- csak külföldön dolgoznék

Amennyiben szívesen dolgozna külföldön, kérem, adja meg, mennyire szívesen dolgozna Ausztriában?

1 2 3 4 5

egyáltalán nem

nagyon szívesen

Preferenciája szerint melyik országokban vállalna a legszívesebben munkát?

- Ausztria
- Németország
- Írország
- Anglia
- Egyéb európai ország
- Egyéb nem európai ország

Amennyiben jelenleg Ausztriában dolgozik, kérem, adja meg, hogy milyen módon végzi kint a munkáját?

- Naponta ingázok
- Hetente ingázok
- Ritkábban ingázok
- Szezonális munkát végzek
- Ausztriában élek rövidebb ideje
- Ausztriában élek hosszabb ideje

Milyen időtávban vállalna külföldön munkát?

- 1-2 hónap
- 1-2 év
- tartósan
- nem vállalnék munkát külföldön
- nem tudom

Elképzelhető az Ön számára, hogy külföldi munkavállalásából kifolyólag ki is vándoroljon?

- Igen
- Nem
- Talán

Nézett már külföldi álláslehetőségeket?

- Még nem.
- Már tájékozódtam.
- Már pályáztam is.
- Nem, de nem is szeretnék.

Ön jelenleg a végzettségének/képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik?

- Igen

- Nem

Ragaszkodik-e ahhoz, hogy külföldön a végzettségének megfelelő szintű és szakterületű pozícióban helyezkedjen el?

- Igen
- Nem
- Talán

Kérem, adja meg egy 1-től 5-ig terjedő skálán, hogy az alábbi tényezők mennyire jelennek meg és mennyire fontosak döntésében!

Jelenleg nincs munkalehetőség Magyarországon.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz

teljes mértékben igaz

Magasabb kereseti lehetőség, mint Magyarországon.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz

teljes mértékben igaz

Szakmailag szeretnék fejlődni.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz/nem fontos

teljes mértékben igaz/fontos

Nyelvtudásomat szeretném fejleszteni.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz/nem fontos

teljes mértékben igaz/fontos

Átmeneti megoldásként tekintek rá.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz

teljes mértékben igaz

Politikai okok miatt.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz

teljes mértékben igaz

Továbbtanulási céllal.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz

teljes mértékben igaz

Szociális juttatások mértéke miatt.

1 2 3 4 5

egyáltalán nem igaz

teljes mértékben igaz

Dolgozik-e a környezetében, családjában, baráti körében bárki Ausztriában jelenleg?

- Igen
- Nem

Értesült róla, hogy Ausztria korlátozná a külföldi munkavállalók szociális juttatásait?

- Igen
- Nem
- Talán

Ennek ellenére szívesen dolgozik/dolgozna Ausztriában?

- Igen
- Nem
- Nem befolyásolja döntésemet

Tisztában van Ön az osztrák munkavállalás feltételeivel? A jogaival és a kötelezettségeivel?

- Igen
- Nem
- Talán

Amennyiben Ön jelenleg is Ausztriában dolgozik, mennyi időt tervez még ott dolgozni?

- nem tudom
- rövid időtávban gondolkodok (1-3 hónap)
- közepes időtávban gondolkodok (3-6 hónap)
- hosszabb időtávban gondolkodok (legalább fél évet)
- mindig ott szeretnék dolgozni

Munkaadója betartja/betartotta a vonatkozó jogszabályokat a bérezés, szociális ellátás és a szabadságolás vonatkozásában?

- Igen
- Nem
- Nem tudom

V. A klaszterek demográfiai ismérvek alapján történő jellemzésének alátámasztó táblázatai

Nem szerinti megoszlás klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Az Ön neme	nő	70	139	48	53	310
	férfi	111	109	24	53	297
Total		181	248	72	106	607

Életkor szerinti klasztermegoszlás		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Az Ön életkora	19-24 év	15	15	3	13	46
	25-39 év	90	127	21	47	285
	40-49 év	54	72	33	35	194
	50-64 év	22	35	13	12	82
Total		181	248	72	106	607

Családosok aránya és száma klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Ön családos?	igen	104	143	53	63	363
	nem	77	105	19	43	244
Total		181	248	72	106	607

Megye szerinti megoszlás állandó lakóhely szerint klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Amennyiben Győr-Moson-Sopron Magyarországon megye van a lakhelye,		60	106	29	68	263
melyik Vas megye		42	68	23	25	158
megyében Zala megye		73	67	19	12	171
található?						
Total		175	241	71	105	592

Munkahely elhelyezkedése és a klaszterekbe tartozás		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Amennyiben rendelkezik jelenleg munkahellyel, kérem, adja meg, hol van ez a munkahely!	Magyarországon	72	89	29	32	222
	Ausztriában	78	99	35	65	277
	Egyéb külföldi országban	12	13	2	2	29
Total		162	201	66	99	528

Iskolai végzettség szerinti megoszlás klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Mi az Ön legmagasabb iskolai végzettsége?	általános iskola	9	11	10	2	32
	középiskolai végzettség	138	176	45	82	441
	felsőfokú végzettség (főiskola, egyetem)	34	61	17	22	134
Total		181	248	72	106	607

Beszélte idegen nyelvek esetében a német nyelvtudás klaszterenként		Ward Method				Total	
		1	2	3	4		
Milyen idegen nyelveket beszél? Német	igen	Count (fő)	156	187	52	85	480
		% within Milyen idegen nyelveket beszél? Német	32,5%	39,0%	10,8%	17,7%	100,0%
		% within Ward Method	86,2%	76,0%	72,2%	80,2%	79,3%
nem		Count	25	59	20	21	125
		% within Milyen idegen nyelveket beszél? Német	20,0%	47,2%	16,0%	16,8%	100,0%
		% within Ward Method	13,8%	24,0%	27,8%	19,8%	20,7%
Total		Count	181	246	72	106	605
		% within Milyen idegen nyelveket beszél? Német	29,9%	40,7%	11,9%	17,5%	100,0%
		% within Ward Method	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nem beszélnek idegen nyelvet klaszterenként		Ward Method				Total	
		1	2	3	4		
Nem beszélek idegen nyelvet	1	Count	16	48	15	18	97
		% within Ward Method	8,8%	19,4%	20,8%	17,0%	16,0%
	2	Count	165	200	57	88	510
		% within Ward Method	91,2%	80,6%	79,2%	83,0%	84,0%
Total		Count	181	248	72	106	607
		% within Ward Method	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Munkahelyváltáshoz való hozzáállás klaszterenként		Ward Method				Total	
		1	2	3	4		
Amennyiben van állása jelenleg, tervezi, hogy munkahelyet váltson?	igen		103	107	25	41	276
	nem		27	59	15	29	130
	talán		36	43	21	22	122
Total			166	209	61	92	528

Külföldi munkavállaláshoz kapcsolódó attitűd klaszterenkénti megjelenítése álláskereső esetén		Ward Method				Total	
		1	2	3	4		
Amennyiben állást keres, kérem, adja meg, mennyire gondolja komolyan, hogy külföldön dolgozzon!	nem szeretek/szeretnék külföldön dolgozni		0	6	1	1	8
	foglalkoztat a gondolat		57	84	30	39	210
	tovább maradok kint/komolyan tervezem		55	67	22	26	170
	már csak külföldön akarok dolgozni		61	88	19	39	207
Total			173	245	72	105	595

Ausztriai munkavállaláshoz kapcsolódó hozzáállás klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Amennyiben egyáltalán nem szívesen dolgozna külföldön, kérem, adja meg, mennyire szívesen dolgozna Ausztriában?	szívesen	10	14	1	4	29
	nem szívesen	10	23	9	9	51
	nem tudom eldönteni	12	18	7	15	52
	szívesen	51	47	10	12	120
	nagyon szívesen	94	143	44	62	343
Total		177	245	71	102	595

A külföldi munkavállalás területi preferenciája klaszterenként: Ausztria		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Preferenciája szerint melyik országokban vállalna a legszívesebben munkát? Ausztria	igen	178	240	71	99	588
	nem	3	8	1	7	19
Total		181	248	72	106	607

Németország		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Németország	igen	62	68	11	20	161
	nem	119	180	61	86	446
Total		181	248	72	106	607

Írország		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Írország	igen	9	17	3	1	30
	nem	172	231	69	105	577
Total		181	248	72	106	607

Anglia		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Anglia	igen	12	22	1	3	38
	nem	169	226	71	103	569
Total		181	248	72	106	607

Egyéb európai ország		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Egyéb európai ország	igen	16	28	5	8	57
	nem	165	220	67	98	550
Total		181	248	72	106	607

Egyéb nem európai ország		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Egyéb nem európai ország	igen	6	3	1	4	14
	nem	175	245	71	102	593
Total		181	248	72	106	607

Osztrák munkavégzés módja klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Amennyiben jelenleg Ausztriában dolgozik, kérem, adja meg, hogy milyen módon végzi kint a munkáját?	Naponta ingázok	26	56	10	54	146
	Hetente ingázok	3	10	3	8	24
	Ritkábban ingázok	3	5	9	1	18
	Szezonális munkát végzek	13	11	3	0	27
	Ausztriában élek rövidebb ideje	16	4	2	1	23
	Ausztriában élek hosszabb ideje	23	15	3	0	41
Total		84	101	30	64	279

Külföldi munkavállalás preferált időtávja klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Milyen időtávban vállalna külföldön munkát?	1-2 hónap	1	6	3	0	10
	1-2 év	26	23	10	4	63
	tartósan	138	197	45	93	473
	nem vállalnék munkát külföldön	0	0	4	0	4
	nem tudom	8	10	10	5	33
Total		173	236	72	102	583

Kivándorláshoz való hozzáállás klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Elképzelhető az Ön számára, hogy külföldi munkavállalásából kifolyólag ki is vándoroljon?	igen	106	88	11	33	238
	nem	34	79	44	49	206
	talán	37	76	17	22	152
Total		177	243	72	104	596

Külföldi álláslehetőségekről való tájékozottság klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Nézett már külföldi álláslehetőségeket?	még nem	23	31	13	18	85
	már tájékozódtam	86	135	37	50	308
	már pályáztam is	57	56	19	26	158
	nem, de nem is szeretnék	0	1	1	1	3
Total		166	223	70	95	554

Végzettségnek megfelelő munkavégzés klaszterenként		Ward Method				Total
		1	2	3	4	
Ön jelenleg a végzettségének/képzettségének megfelelő munkakörben dolgozik?	igen	89	102	29	60	280
	nem	92	143	40	46	321
Total		181	245	69	106	601

Osztrák szociális juttatások csökkentéséről való tájékozottság klaszterenként	Ward Method				Total	
	1	2	3	4		
Értesült róla, hogy Ausztria korlátozná a külföldi munkavállalók szociális juttatásait?	igen	143	198	56	87	484
	nem	35	46	16	18	115
	talán	3	4	0	1	8
Total		181	248	72	106	607

Ez befolyásolja-e döntésében?	Ward Method				Total	
	1	2	3	4		
Ennek ellenére szívesen dolgozik/dolgozna Ausztriában?	igen	133	146	41	71	391
	nem	8	6	2	4	20
	nem befolyásolja a döntésemet	40	96	29	31	196
Total		181	248	72	106	607

Osztrák munkafeltételekről való tájékozottság értékelése klaszterenként	Ward Method				Total	
	1	2	3	4		
Tisztában van Ön az osztrák munkavállalás feltételeivel? A jogaival és a kötelezettségeivel?	igen	101	92	27	60	280
	nem	27	44	21	17	109
	talán	53	112	24	29	218
Total		181	248	72	106	607

Osztrák munkavállalás időtartamának meghatározása klaszterenként	Ward Method				Total	
	1	2	3	4		
Amennyiben Ön jelenleg is Ausztriában dolgozik, mennyi időt tervez még ott dolgozni?	nem tudom	20	10	9	9	48
	rövid időtávban gondolkodok (1-3 hónap)	2	5	0	0	7
	közepes időtávban gondolkodok (3-6 hónap)	1	0	0	1	2
	hosszabb időtávban gondolkodok (legalább fél év)	25	18	7	13	63
	mindig ott szeretnék dolgozni	41	72	12	30	155
Total		89	105	28	53	275