

A migráns személyek karrierpályájának mérési lehetősége: a karrierhaszon-mutató

A way to measure the career trajectories of people in migration: the career benefit indicator

T. Nagy Judit¹ – Balogh Eszter² – Cziráki Károly Tamás³ – Szvetelszky Zsuzsanna⁴ – Csanády Márton Tamás⁵

<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.17266>

Beérkezés: 2025.10.02

Átdolgozott változat beérkezése: 2025.02.11

Elfogadás: 2025.05.07

Összefoglaló: Jelen cikk az Ausztriában és Németországban élő, Magyarországon született munkavállalók karriermobilitásának vizsgálatára megalkotott karrierhaszon-mutató kialakításának lépéseit mutatja be. Az írás a szerzők által egy korábban publikált karrierhaszon-mutató továbbfejlesztését prezentálja, amivel a migrációban élő munkavállalók karrierívének a pontosabb mérése válik lehetővé. A cikk írói rámutatnak, hogy a karrierhaszon-mutató általánosan alkalmas lehet a migrációban élő magyar munkavállalók karrierhasznának – azaz a Magyarországon szerzett kvalifikáció és munkatapasztalat fogadó ország munkapiacán történő hasznosításának – elemzésére. Az írás célja bemutatni, egy olyan eszközt (karrierhaszon-mutató), aminek a segítségével elkülöníthetők a különböző karrierhaszonnal bíró, migrációban élő csoportok, így beazonosíthatóak és összehasonlíthatóak az ebből a szempontból karriernyertes és -vesztes munkavállalói és demográfiai csoportok. A cikk a karrierhaszon-mutató alkalmazásával illusztrációképpen ismerteti, hogy a Németországban és Ausztriában élő magyar munkavállalók nagyobb része karrierveszteséget szenved. Az írás továbbá áttekinti, hogy az eszköz segítségével hogyan tárhatóak fel a különböző életkorú, nemű és különböző időben érkező magyar migráns munkavállalók karrierívének a különbségei.

Kulcsszavak: migráció, munkaerőpiaci mobilitás, kelet-európai munkavállaló, karrier

Abstract: This paper describes the steps in the development of a career mobility indicator designed to examine the career mobility of Hungarian-born workers in Austria and Germany. The paper presents a further development of a previously published career utility indicator by the authors, which allows for

1 Károli Gáspár Református Egyetem, e-mail: tnagy.judit@kre.hu

2 Károli Gáspár Református Egyetem, e-mail: balogh.eszter@kre.hu

3 Károli Gáspár Református Egyetem, e-mail: czirakikarcsi@gmail.com

4 Károli Gáspár Református Egyetem, e-mail: szvetelszky.zsuzsanna@kre.hu

5 Károli Gáspár Református Egyetem, e-mail: csanady.marton@kre.hu

a more accurate measurement of the career arc of migrant workers. The authors show that the career utility indicator can be used to analyse the career utility of Hungarian migrant workers in general, i.e. the use of qualifications and work experience acquired in Hungary in the labour market of the host country. The aim of this paper is to show that the indicator can be used to distinguish between groups of migrants with different career benefits, and thus to identify and compare career-winning and career-losing groups of workers and demographics. The article uses the career payoff indicator to illustrate that a larger proportion of Hungarian workers of different ages, sexes and at different times of arrival in Germany and Austria suffer career losses.

Keywords: migration, labor market mobility, Eastern-European migrant, career

1. Bevezetés

A munkavállalók általában becsléseket végeznek arra, hogy mekkora nyereségre tehetnek szert akkor, ha a képzettségüknek, meglévő munkatapasztalatuknak, nyelvismeretüknek, képességeiknek megfelelő munkát vállalnak egy új országban. Számos, a migráció témájával foglalkozó tanulmány abból indul ki, hogy a munkaerő a jobb munkakörülmények és a kedvezőbb fizetések miatt vándorol egyik országból a másikba (Borjas 1989, Sjaastad 1962, Fortney 1970, Gaillard–Gaillard 1997).

A szakirodalom a keletről nyugatra irányuló mozgás motivációját is ez alapján értelmezi (Münz 2007). Empirikus adatok mutatnak rá, hogy a migráció egyik legfontosabb oka a kedvezőbb munkalehetőségekhez való hozzáférés (Sjaastad 1962, Blau–Duncan 1967) és a magasabbjövedelem (Lansing–Morgan 1967, Hárs 2018, Hárs–Simon 2020). A kelet-európai munkaerő vándorlását is tehát jellemzően a gazdasági és a munkaerőpiaci kényszer hajtja.⁶ A kelet-európai munkavállalók karrierperspektíváit a fogadó ország munkaerőpiaci sajátosságai, a migráns munkaerő humántőke-befektetési stratégiái és az egyének szubjektív helyzetértékelése határozza meg (Emilsson–Mozetič 2021).

A munkaerőpiaci sikerek értékelése egy komplexen vizsgálandó kérdés. Migrációban a munkaerőpiaci siker egyik fontos mutatója, hogy a külföldi munkavállalónak sikerül-e munkát találnia a fogadó ország területén. Ugyanakkor ez önmagában nem feltétlenül jelenti azt, hogy a munkamigráció a munkavállaló számára sikeres. A munkaerőpiaci aktivitáson túl a munkamigráció sikerességét jelezheti az is, hogy az egyén a képesítéseinek, a tudásának és a munkatapasztalatának megfelelően tud-e elhelyezkedni a fogadó ország munkapiacán. A migrációban élő munkavállalók sikerérzetét befolyásolja, hogy a kvalitásaiknak és az iskolai végzettségüknek megfelelő munkát végeznek-e a külföldi munkaerőpiacon, tudják-e konvertálni a képességeiket és végzettségeiket egy számukra ismeretlen környezetben. A munkamigráció értékelése ezzel komplexebbé válik: hogyan, mennyi idő alatt, milyen munkapiaci szegmensben és milyen mértékben történik meg a munkaerőpiaci integráció a fogadó ország területén.

⁶ Jelen tanulmány fókuszában a munkaerőpiaci kérdések állnak, a teljesség igénye nélkül mégis érdemes megemlíteni, hogy a migrációnak nem csak munkaerőpiaci okai lehetnek. Migrációhoz vezethetnek például nem racionális, szubjektív tényezők is, például életmóddal, értékrenddel összefüggő problémák (Verwiebe 2008, Favell–Recchi 2011, Trevena 2011) vagy kifejezetten a nőknél például a férj követése, amit „követő migrációnak” (tied migrant / tied mover) nevezünk (Cooke 2001).

Ennek a problémának a méréséhez a szerzők egy korábbi cikkben (Balogh–Miko–Csanády 2022) bemutatott karrierhaszon-mutatót fejlesztettek tovább, amely pontosabb, árnyaltabb képet ad arról, hogy az országváltással milyen irányba változik meg a munkavállalók foglalkozási helyzete. Ezen a ponton hangsúlyozzuk, hogy a jövedelmi gyarapodást és az egyéb „hasznokat” (például az otthonról való menekülés) ez a mutató nem méri, vagyis a karriervesztéseget ellensúlyozó tényezőket nem veszi figyelembe.

2. A migráns munkavállalók munkaerőpiaci anomáliái a fogadó ország területén

Az Európai Unióban a kelet-európai bevándorlók munkaerőpiaci részvétele alacsonyabb, munkanélküliségi rátájuk a natív lakosságénál magasabb, különösen a közepes és alacsony jövedelmű országokból származók esetében.⁷ A szakirodalom számos esetben mutat rá, hogy az országváltással a munkavállalóknak komoly munkaerőpiaci nehézségekkel kell számolniuk, többek között jelentős mértékben válnak alulfizetetté, marginalizálódhatnak vagy dekválifikálódhatnak (Dumont–Martin–Spielvogel 2007, Anderson–Clark–Parutis 2008, Ciupijus 2011) a fogadó ország területén. Bauer–Zimmermann (1999) és Nowotny (2016) szerint a migráns munkavállalók túlképzettsége a fogadó ország munkaerőpiacán szinte természetes jelenség. Huber et al. (2010) a 2006–2007-es LFS-adatok alapján mutat rá, hogy az európai uniós fogadó országokban a felsőfokú végzettséggel rendelkező mobil munkavállalók harmada, a középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók ötöde dekválifikálódik. Angliában a lengyel munkavállalók jelentős része lefelé irányuló karriermobilitást szenved el (Drinkwater–Eade–Garapich 2009, Ciupijus 2011), de más brit munkaerőpiaci elemzések is rávilágítanak a kelet-európai munkavállalók szegmentációjára (McCollum–Findlay 2015). Mindezekkel szemben vannak olyan kutatások is, amelyek a kelet–nyugati mozgás pozitív hatásait emelik ki, s megállapítják, hogy például a román és a bolgár munkavállalók a nyugati munkaerőpiacon jelentős előnyökhöz jutnak, így magasabb fizetésekhez és jobb munkakörülményeket biztosító pozíciókat tölthetnek be (Dalmazzo–Leombruni–Razzolini 2023).

A fenti kutatási eredmények mellett külön figyelmet érdemel a magasan képzett migráns munkaerő fogadó országbéli munkaerőpiaci pozíciójának vizsgálata, különösen azért is, mert az Európai Unióban Dorn–Zweimüller (2021) leírásai szerint a migráció az elmúlt években egyre inkább a magas képzettségű munkavállalókra összpontosul. A magasan képzett munkaerő külföldi elhelyezkedéséről szólva több tanulmány is felhívja a figyelmet, hogy annak jelentős része karriertörést szenved el és a fogadó ország területén a korábbi munkaerőpiaci pozíciójához képest lefelé irányuló mobilitást hajt végre.

⁷ Például Olaszországban a migrációs háttérrel rendelkező nők 27 százaléka, míg a férfiak 20 százaléka túlképzett a pozíciójához, amivel szemben az olasz nőknek csak 7 százaléka végez a végzettsége alatt munkát (Dumont–Martin–Spielvogel 2007)

A karriertörés vagy a lefelé irányuló karriermobilitás egyik magyarázata, hogy a migráns munkavállalók a fogadó országban nem tudják elismertetni a képzettségüket és a munkatapasztalatukat igazoló dokumentumokat. A kvalifikációalapú munkaerőpiaci szelekció egy bináris kategóriarendszer alapján történik (Iredale 2001, Sassen 2007), amiben bizonyos foglalkozásokat, szakmákat, papírokat a fogadó ország elismer, míg másokat nem. Ebben a szelekciós rendszerben a karrierút könnyen szenvedhet el törést, járhat a munkavállaló ideiglenes munkanélküliségével vagy eredményezhet az önéletrajzban ideiglenesen egy dequalifikációs⁸ szakaszt (Iredale 2005, Diehl et al. 2016), amely a hosszú távú munkaerőpiaci sikeresség esélyét jelentősen akadályozhatja (Liversage 2009ab, Kontos–Voswinkel 2010).

A magasan képzett kelet-európai migránsok gyakran túlképzettek a munkahe-lyükön, ami „agypazarlást” eredményez (Nowotny 2016). Az agypazarlás egyik legismertebb példája az Egyesült Királyságban élő lengyel munkavállalók helyzete. A Glasgow-ban élő lengyel munkavállalók képesítéseinek elismertetésével összefüggő nehézségekre hívja fel a figyelmet Pietka et al. (2013) cikke. A szerzők kiemelik, hogy míg a fogadó országban elvárás, hogy a képzett munkavállalók sikeresen integrálódjanak a munkaerőpiacon, addig ez az esetek többségében nem tud megvalósulni, a képesítések elismerésének a hiánya miatt. A lengyelek jelentős része Glasgow-ban alacsony fizetésű és alacsony képzettséget igénylő munkakörökben dolgozik, függetlenül attól, hogy magas iskolai végzettséggel rendelkeznek. A lengyel migránsok jelentős része fizikai, betanított vagy segédmunkát végez. Ezzel szemben Kováts és Papp (2016) 2014-ben készült nagymintás adatfelvétele a Londonban élő képzett magyarok sikereiről számol be részletesen. A válaszadók több mint fele rendelkezett egyetemi vagy posztgraduális végzettséggel. A szubjektív és objektív elégedettséget figyelembe véve megállapították, hogy összességében a képzett munkavállalók munkavállalási helyzete gyakran javult a magyarországihoz képest.

Általánosságban azt látjuk, hogy a szakirodalmak a kelet-európai migráns munkavállalók munkaerőpiaci veszteségeit hangsúlyozzák, de vannak olyan empirikus adataink is, amelyek éppen hogy a munkaerőpiaci nyereségekről számolnak be. A kutatások kiemelt figyelmet fordítanak a képzettség és a nemek szerinti munkaerőpiaci veszteségekre, de nemigen találunk arra vonatkozó pontos adatokat, hogy például a képzettség különböző szintjei és a nemi hovatartozás egymáshoz viszonyítva mekkora szerepet játszik a karrierív alakulásában külföldön.

3. Az elvándorolt magyarok munkaerőpiaci helyzetének jellegzetességei a fogadó országban

A magyarok elvándorlása a többi posztoszocialista ország polgáraihoz képest késve indult meg (Siskáné Szilasi–Halász 2018), ám annál intenzívebben zajlott az elmúlt

8 Dekvalifikáció alatt az iskolai végzettség és az aktuális munkában elvárt végzettség közötti negatív különbséget értjük.

években. A Magyarországon született és külföldön élő személyek – függetlenül attól, hogy mikor hagyták el az országot – 2020-ban a magyar hivatalos statisztikák szerint a teljes magyarországi születésű népesség 7,3 százalékát teszik ki (Gödri-Horváth 2021). Ausztriában 2001 és 2021 között a magyar állampolgárok száma tízszeresére nőtt (Németh et al. 2023), a 2024. évi adatok szerint számuk tovább növekedett és már elérte a 107 264 főt.⁹ Németországban a magyarok száma a 2023. évben 206 830 fő¹⁰ volt. Ezek az adatok a magyarokra nézve figyelemre méltóak, mivel a szakirodalom hangsúlyozza, hogy alapvetően immobil, röghöz kötött emberek (Molodikova 2013).

A külföldön élő, de Magyarországon született emberek sorsáról, integrációs tapasztalatairól, sajnos kevés adat áll rendelkezésre.¹¹ Azt sejteni véljük, hogy az elvándorolt magyarok döntő része első generációs migráns, vélhetően nem rendelkezik migrációs tapasztalatokkal, és szocializációs mintáiban sincsnek ezzel összefüggő tapasztalatok. A szakirodalom ugyanakkor azt több ízben is megállapítja, hogy a magyar migráció elsősorban munkaerőpiaci okokkal magyarázható (Hárs–Simon 2020, Hárs 2018, Gödri 2016, Mikrocenzus 2016).

A magyar és más kelet-európai munkavállalókat összehasonlító vizsgálatok szerint a magyarok foglalkoztatottsága az iskolai végzettségtől függetlenül kiemelkedően magas az európai uniós fogadó országok területén (Hárs–Simon 2020, Hárs 2018). Hárs–Simon (2020) eredményei szerint a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező emberek körében az elvándorlási arány közel kétszerese az alacsony (legfeljebb alacsony) iskolai végzettségűekre jellemző értéknek.

A kevés rendelkezésre álló kvantitatív adatfelvétel elsősorban a munkaerőpiaci kérdésekre fókuszál. A 2016-os magyar mikrocenzus adatai szerint a tartósan élő külföldön munkavállalók 34 százaléka az iskolai végzettségénél alacsonyabb szintű munkát végzett 2016-ban, és 51 százalékuk a szaktudásától eltérő pozícióban dolgozott. A kutatás külön kiemeli, hogy a karriertörés a nőket sokkal inkább sújtja, mint a férfiakat.

Hárs és Simon (2020) továbbá megállapítják, hogy a külföldön élő magyarok jellemzően a Magyarországon végzett munkájuktól eltérő tevékenységet folytatnak, vagyis a migráns munkavállalók között jelentős mértékű a pályaelhagyás. Azok a migráns munkavállalók tudnak eredeti pályájukon maradni, akik a fogadó országokban hiányszakmának számító foglalkozásokat űznek (például egészségügyi dolgozók, építőipari munkások, műszaki területeken dolgozók). A külföldön jobban keresett foglalkozásúak ritkábban váltanak. A legnagyobb mértékű pályaelhagyás a költözés előtt a kereskedelemben és a szolgáltatóiparban dolgozó magyarokat sújtja, ők jellemzően nem ipari betanított és segédmunkát végeznek a fogadó ország terü-

9 <https://www.statistik.at/fileadmin/announcement/2024/07/20240708MigrationIntegration2024EN.pdf>

10 <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Migration-Integration/Tables/foreigner-place-of-birth.html>

11 A kevés rendelkezésre álló kutatás leginkább kvalitatív adatokra támaszkodik és/vagy egy-egy társadalmi csoportra fókuszál (lásd erről például Turai 2018 vagy Balogh et al. 2024, Gábrriel 2019).

letén. A szerzők adatokkal támasztják alá, hogy a felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók 40 százalékos valószínűséggel válnak pályaelhagyóvá külföldön. Szerintük a külföldön élő magyarok körében a pályaelhagyást nem magyarázza a nyelvtudás, viszont jelentős hatással van rá a migrációban töltött idő hossza. A két. Két évnél hosszabb tartózkodást követően szignifikánsan megnő a pályaelhagyás valószínűsége. A legnagyobb valószínűséggel a 30 évnél idősebbek, család nélküliek és a nők válnak pályaelhagyóvá a fogadó országok területén.

Annak ellenére, hogy a magyarok más uniós célországokhoz képest nagyon magas számban élnek Ausztriában és Németországban, az oda irányuló elvándorlási mintáikról, jellemzőikről nagyon kevés adat áll rendelkezésre. A Németországba és Ausztriába irányuló migráció oka is döntően gazdasági jellegű. Balogh–Miko–Csanády (2022) adatai szerint Németországban és Ausztriában a szakmunkás végzettségűek felülreprezentáltak (Hárs–Simon 2020, Hárs 2018). Balogh–Miko–Csanády (2022) 2019–2020-as kérdőíves vizsgálata a 2004 és 2018 között Ausztriába migrált magyar nők munkaerőpiaci és társadalmi helyzetét elemezve világít rá a nők jelentős mértékű dequalifikációjára és karrierveresztésére. Ezek az adatok az Ausztriában dolgozó nők életében a nyelvismeret szinte mindent elsöprő jelentőségére és a dequalifikáció óriási mértékére mutatnak rá.

Amint a szakirodalomból kiolvasható, egy olyan fontos társadalomtudományi kérdésről van szó, amelynek a mérésével a kutatók más-más módon foglalkoznak és gyakran eltérő eredményekhez jutnak. Úgy gondoljuk, hogy egy megfelelő mérőeszközzel az anomáliák legalább részben feloldhatóak lennének.

4. Kutatási célok

Az eddig leírtak alapján a kutatásunk célja egy olyan mutatószám megalkotása volt, mely alkalmas annak vizsgálatára, hogy a migráló magyar munkavállalók a Magyarországon szerzett kvalifikációjukat és munkatapasztalatukat mennyiben tudják hasznosítani a fogadó ország munkapiacán. A kutatásunk középpontjában a külföldön élő magyarok karrierívének országváltáshoz kapcsolódó alakulása áll. Az előzményeket azok a vizsgálatok (Hárs–Simon 2020) képezték, amelyek rámutattak, hogy a magyarországi foglalkoztatottak 10 százaléka dolgozik képzettségéhez nem kötődő munkahelyen, míg a migrációban élő magyaroknak több mint 30 százaléka.

5. Kutatási módszer

A tanulmányban felhasznált adatok egy nagyobb, kérdőíves kutatás részeként kerültek felvételre, Németországban és Ausztriában dolgozó, Magyarországon született emberek körében. A kutatás többek között a magyar, munkavállalási korban lévő,

a két országban életvitelszerűen élő emberek munkaerőpiaci helyzetét¹² vizsgálta. A mintavétel 2023 tavaszán online, önkitöltős módszerrel zajlott. A rekrutálást közösségi médiában történő célzott hirdetéssel valósítottuk meg. A vizsgálatban való részvétel önkéntes volt, a válaszadók online informált beleegyező nyilatkozatot tettek. A kutatás célpopulációja a jelenleg Ausztriában, illetve Németországban élő, Magyarországon született, 18 és 75 év közötti¹³ – munkavállalási korban lévő felnőtt – populáció volt.

A kor és a nem dimenziói szerinti reprezentativitás biztosítása érdekében utólagos súlyozás történt. Ausztriára az Eurostat 2022. évi MIGR_POP3CTB adattábláját használtuk,¹⁴ amelyből lekérdezhető az ott élő magyar születésű populáció mérete (január 1-jén) nemek és életkor szerint. Németországra genesis.destatis.de 2022. évi adattábláját¹⁵ használtuk, amelyből lekérdezhető az ott élő, első generációs, magyar állampolgárságú¹⁶ populáció mérete (december 31-én) nemek és életkor szerint. Az esetszámtartó súlyozást – a nem és életkor¹⁷ szerint együttesen – cellamátrix módszerrel végeztük. A mintasúly teljes tartománya Ausztria esetében 0,48 és 2,13 között, Németország esetében 0,58 és 2,65 volt. A minta leíró statisztikájához a kategoriális változók esetében elemszámot és gyakoriságot (arányt) adtuk meg, a skálátípusú változók esetében pedig elemszámot, átlagot és szórást.

A karrierhaszon-mutató kialakítása nyolc kérdőív kérdés alapján, öt változó és két segédváltozó létrehozásával történt, főkomponens-elemzés alkalmazásával, amelyet CATPCA (categorical principal components analysis) eljárással készítettük el, amely lehetővé teszi a kategóriaváltozók alkalmazását. Az elemzéshez Husson & Pages (2010) FactoMiner R csomagját használtuk. A mutató konstruálása során átlaggal történő adatimputálást alkalmaztunk. A karrierhaszon-mutató kialakítása 8 kérdőív kérdés alapján, 5 változó és 2 segédváltozó létrehozásával történt, főkomponens elemzés alkalmazásával. A főkomponens elemzést CATPCA (Categorical principal components analysis) eljárással készítettük el, mely lehetővé teszi a kategória-változók alkalmazását. Az elemzéshez Husson & –Le–Pages (2010) FactoMiner R csomagját használtuk. A mutató konstruálása során átlaggal történő adatimputálást alkalmaztunk.

12 A kutatásban a munkaerőpiaci problémák mellett a társadalmi integráció megvalósulásának a körülményeit is vizsgáltuk.

13 Karrierívet a felnőtt, munkavállaló korú személyek körében érdemes vizsgálni.

14 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/MIGR_POP3CTB__custom_6213184/default/table?lang=en

15 <https://www.genesis.destatis.de/genesis/online?operation=abrufabelleBearbeiten&levelindex=1&levelid=1686034949151&auswahloperation=abrufabelleAuspraegungAuswaehlen&auswahlverzeichnis=ordnungsstruktur&auswahlziel=werteabruf&code=12521-0004&auswahltext=&nummer=6&variable=6&name=STAAG6&werteabruf=Value+retrieval#abreadcrumb>

16 Fontos megjegyezni, hogy Ausztriára vonatkozó Eurostat-adat az ott élő Magyarországon születetteket tartalmazza, míg a Németországra fellelhető genesis.destatis adat a Németországban élő magyar állampolgárokat tartalmazza.

17 A felhasznált kategóriák: 20–29, 30–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59 és 60+ év voltak.

6. Eredmények

A karrierhaszon-mutató létrehozása

A kidolgozott karrierhaszon-mutató – amely egy korábban már publikált (Balogh–Miko–Csanády 2022) mutató továbbfejlesztése – azt hivatott mérni, hogy az egyénnek a kibocsátó ország munkaerőpiacán elfoglalt pozíciója milyen irányban és mértékben változik meg a fogadó ország munkaerőpiacának a területén. Meghatározható egy úgynevezett karrierhaszon-küszöb is, amelynél nagyobb értékei a mutatónak azt mutatják, hogy az egyén jobb pozícióba kerül, azaz karriernyertes lesz, és a kisebb értékeknél pedig rosszabb pozícióba kerül, azaz karriervesztes lesz.

A karrierhaszon-mutató kialakításában figyelembe vettük (1) a munkaerőpiaci státusz megváltozását, (2) a beosztás megváltozását, (3) a hazai munkatapasztalat beszámítását, (4) a pályán maradást, valamint (5) a végzettségnek megfelelő munka területén bekövetkezett változást.

Ezt követően meghatároztuk a „státusz kiköltözés előtt” és „státusz kiköltözés után” változókból a munkaerőpiaci aktivitás megváltozását háromfokozatú skálán mérő (V1) változót melynek értéke -1, ha aktívból inaktívra változott az aktivitás; 0, ha nem változott az aktivitás; és 1, ha inaktívból aktívra változott az aktivitás.

A hazai munkatapasztalat beszámítását mérő V3 változót a „K28/K27 Jelenleg Ausztriában/Németországban a Magyarországon szerzett munkatapasztalatának megfelelő területen dolgozik?” kérdés alapján konstruáltuk úgy, hogy a változónak igen válasz esetén 0, nem válasz esetén -1-es értéket adtunk.

A pályán maradás meghatározásához megvizsgáltuk, hogy a válaszadó az iskolai végzettségének megfelelő területen végzett, illetve végez-e munkát. Ezt a kiköltözés előtt (Magyarországon) a „K20 A kiköltözését megelőzően Magyarországon az iskolai végzettségének megfelelő területen végzett munkát?” kérdéssel, míg a kiköltözést követően „K26/K25 Jelenleg Ausztriában/Németországban az iskolai végzettségének megfelelő területen dolgozik?” kérdéssel mértük. Az egyes válaszlehetőségek kombinációjából jött létre a V4 változó, amelynek értéke, -1, ha kiköltözését megelőzően a végzettségének megfelelő területen dolgozott, de ez a kiköltözést követően megváltozott; +1, ha kiköltözését megelőzően a nem végzettségének megfelelő területen dolgozott, de ez a kiköltözést követően megváltozott; és 0, ha nem történt változás a kiköltözést követően.

A végzettségnek megfelelő munka területén bekövetkezett változás számszerűsítésére az ún. dekválifikációs mutatót konstruáltuk meg. Dekválifikációnak tekintjük azt a jelenséget, amikor az iskolai végzettség és az aktuális munkában elvárt végzettség közötti negatív különbség van. A mutató kialakítása során a kiköltözés előtti időszakra vonatkozó „K15 A legtöbb bevételt adó jelenlegi munkájához milyen iskolai végzettség szükséges?” és a jelenlegi helyzetre vonatkozó „K29 A legtöbb bevételt adó jelenlegi munkájához milyen iskolai végzettség szükséges?” kérdések válaszlehetőségeihez számértékeket rendeltünk (lásd a 2. számú függelékben). Ezt

követően a kiköltözés utáni és a kiköltözés előtti számértékek különbségét vettük, végül a kapott változót standardizáltuk. Az így nyert változó a V5 nevet kapta.

Miután mindezeket a változókat kialakítottuk, a V1–V5 változók lineáris kombinációjaként állítottuk elő a karrierhaszon-mutatót. A súlyokat főkomponens-elemzéssel határoztuk meg, e módszerrel az eredetileg megfigyelt változókat egy főkomponens-változóvá vontuk össze. A főkomponens-elemzést Ausztriára és Németországra külön-külön végeztük el. Az elemzés eredményeként kapott komponenspontszámok (*score*-ok) adták meg a karrierhaszon-mutatót. Az így kapott mutató alkalmas arra, hogy segítségével leírjuk a személyek relatív pozícióját a fogadó ország munkaerőpiacán a karrierhaszon szempontjából. A karrierhaszon-mutató kialakításával nem csak a mintába került személyek karrierhaszna azonosítható be. Mivel az azonos komponens pontszámokat elérő személyek azonos karrierhaszonnal bírnak, a karrierhaszon szempontjából különböző csoportok szerveződhetnek a főkomponenstérben. A mutató ezen tulajdonsága miatt beazonosíthatóvá válnak karriernyertes, karrierverztes és a magyarországi karrierhelyzetüket reprodukáló csoportok.

Az adatsor demográfiai jellemzői

A vizsgálathoz felhasznált súlyozott minták összetételét az 1. táblázat mutatja be.

1. táblázat: A súlyozott minták jellemzői

Változó megnevezése	Ausztria		Németország	
	N (%)	Átlag (szórás)	N (%)	Átlag (szórás)
Nem (NAu = 429; NNo = 402)				
férfi	193 (45%)		173 (43%)	
nő	236 (55%)		229 (57%)	
Életkor (NAu = 429; NNo = 402)				
		43,8 (12,10)		43,48 (11,03)
Családi állapot (NAu = 427; NNo = 398)				
egyedülálló	68 (16%)		60 (15%)	
elvált/özvegy	38 (9%)		36 (9%)	
házas/bejegyzett élettársi kapcsolat	124 (29%)		223 (56%)	
tartós párkapcsolat	192 (45%)		80 (20%)	
Iskolai végzettség (NAu = 428; NNo = 398)				
legfeljebb szakmunkásképző	94 (22%)		123 (31%)	
szakközépiskolai érettségi, technikum	124 (29%)		92 (23%)	
gimnáziumi érettségi	68 (16%)		56 (14%)	
főiskolai vagy BA diploma	56 (13%)		56 (14%)	
felsőfokú szakképzés	51 (12%)		36 (9%)	
egyetemi vagy MA-diploma	34 (8%)		36 (9%)	

Megjegyzés: Au = Ausztria; No = Németország

A karrierhaszon-mutató összetétele

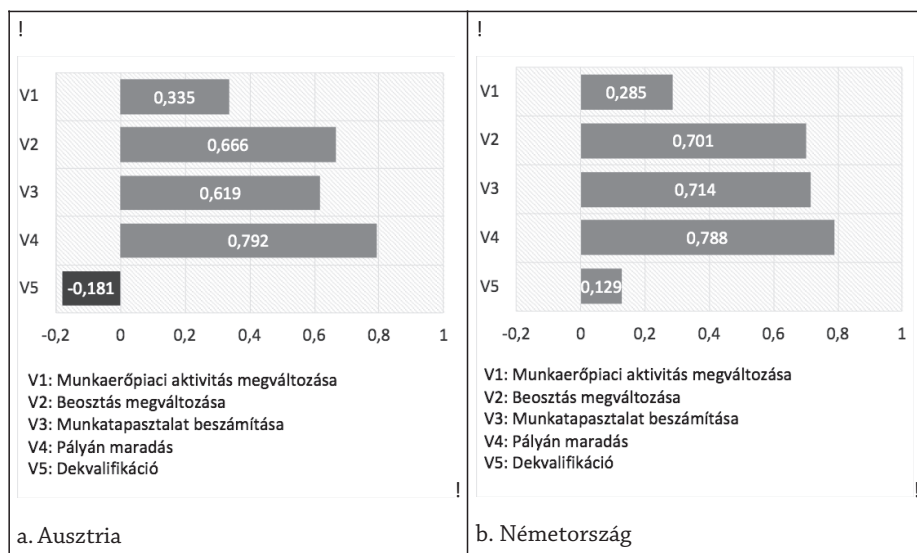
A kutatásban a célországokként elvégzett főkomponens-elemzések során létrejött első főkomponens adta meg a karrierhaszon-mutatót. A megmagyarázott varianciarányad Ausztriára 32 százalék, Németországra 34 százalék volt.

A főkomponensekben az egyes változók súlyait az 1. ábra mutatja be, amelyen jól látható, hogy a főkomponenshez mindkét célországban leginkább a pályán maradási mérő változó, a beosztás megváltozását mérő változó, valamint a hazai munkatapasztalat beszámítását mérő változó járul hozzá, míg a legkevésbé a dequalifikációs mutató. Ez utóbbi súlya Ausztrínál ráadásul negatív értéket mutat.

A főkomponens következképpen azt mutatja, hogy magyarok munkaerőpiaci helyzetében Ausztriában és Németországban egyaránt a pályán maradás a leginkább meghatározó tényező. Lényegében a magyarok munkaerőpiaci helyzetét a két vizsgált célországban az határozza meg leginkább, hogy az országváltással a pályán marad-e a személy. A vizsgált populáció karrierhasznát ezenfelül még befolyásolja, hogy sikerül-e legalább olyan beosztásban dolgozniuk, mint amilyenben Magyarországon dolgoztak, továbbá hogy a célországban sikerül-e a munkatapasztalataiknak megfelelő munkát végezniük. E tekintetben megállapításaink közel állnak más adatfelvételek következtetéseihez, amelyek szerint a pályaelhagyás egy releváns munkaerőpiaci probléma a magyarok migrációjában (Hárs–Simon 2020). A karrierhaszon-mutató rávilágít, hogy a pályán maradás vagy a pályaelhagyás jelentősen befolyásolja a magyar migráns személyek karrierívét.

Ugyanakkor meglepők a dequalifikációs mutatóra vonatkozó eredményeink. Egyrészt az adataink azt mutatták, hogy a dequalifikációs mutató játssza a legkisebb szerepet a karrierhaszon alakulásában. Érdekes megemlíteni, hogy ez ellentmond számos szakirodalom megállapításának (lásd például Balogh–Miko–Csanády 2022, Dumont–Martin–Spielvogel 2007, Anderson–Clark–Parutis 2008, Ciupijus 2011, Bauer–Zimmermann 1999, Nowotny 2016 munkáit), amelyek szerint az országot váltó munkavállalók életében a dequalifikáció az egyik legjellemzőbb munkaerőpiaci esemény. Másrészt igen meglepő eredmény, hogy Ausztriában a dequalifikációs mutató ellentétes irányban befolyásolja a főkomponenst, azaz a legtöbb bevételt adó munkához szükséges iskolai végzettség növekedésével a karrierhaszon csökken. Ennek magyarázata lehet például, hogy az Ausztriába migráló magyar munkavállalók körében azoknak lesz nagyobb karrierhaszna, akiknek a jelenlegi munkájához az általuk megszerzettnél alacsonyabb iskolai végzettség szükséges. Ezt a jelenséget jól illusztrálja az a helyzet, amikor például egy vállalati pénzügyi tanácsadó külföldön magánszemélyek könyvelőjeként vagy bérszámfejtőjeként helyezkedik el.

1. ábra: Változók súlyai a karrierhaszon-mutatóban



Az eszköz kialakítása során megvizsgáltuk a főkomponens-együtthatók stabilitását. A stabilitás ellenőrzését bootstrap újra-mintavételezéssel valósítottuk meg, amelynek során 300 elemű véletlen, visszatevéses mintákat vettünk 1000 alkalommal. A minták alapján kiszámított súlyok eloszlásait az 4. függelék mutatja be. Az ellenőrzés során megállapítottuk, hogy az öt változó közül három (V2–V4) esetében az együtthatók az újra-mintavételezések során stabilak maradtak. Ez azt jelzi, hogy a modell szerkezete alapvetően robusztus. A stabilitási elemzés során az instabilnak tűnő két változót egyenként eltávolítottuk, majd a főkomponens-modellt újrafuttattuk. Az – 5–6. függelékben látható – eredmények azt mutatták, hogy a fennmaradó együtthatók szinte változatlanok maradtak. Ez azt jelzi, hogy a főkomponens meghatározása robusztus. A problémás változók nem változtatják meg jelentősen a főkomponens-struktúrát, az összkép konzisztens maradt. Következésképpen mivel az instabil változók elméleti szempontból fontosnak számítanak, megtartottuk őket.

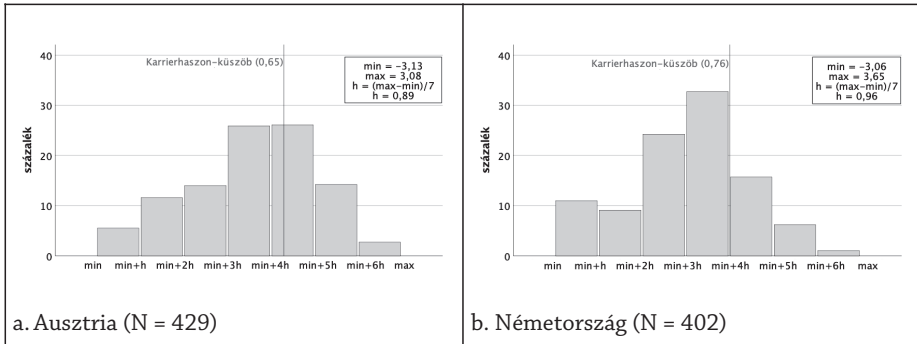
7. A karrierhaszon alakulása a Németországban és Ausztriában élő, mintába került magyar migránsok körében

A 2. ábra szemlélteti a karrierhaszon-mutató eloszlását a két vizsgált célszországban. A karrierhaszon-küszöb (vagyis a zero karrierhasznot jelző érték) Ausztriában 0,65, Németországban 0,76. A karrierhaszon-küszöb feletti értékek karriernyereséget, míg az az alatti értékek karriervereséget jelentenek.

Az eloszlásokról leolvashatjuk, hogy a mintába került emberek többsége az országváltással karriervereséget szenvedett el. Az ábra ugyanakkor azt is megmu-

tatja, hogy Németországban valamivel nagyobb szórás tapasztalható, mint Ausztriában. Ez arra utal, hogy Németországban a karrierhaszon mértékében vegyesebb kép figyelhető meg. Eszerint nagyobb a karriervesztesek aránya, ugyanakkor a veszteségek mértéke szélesebb skálán oszlik meg.

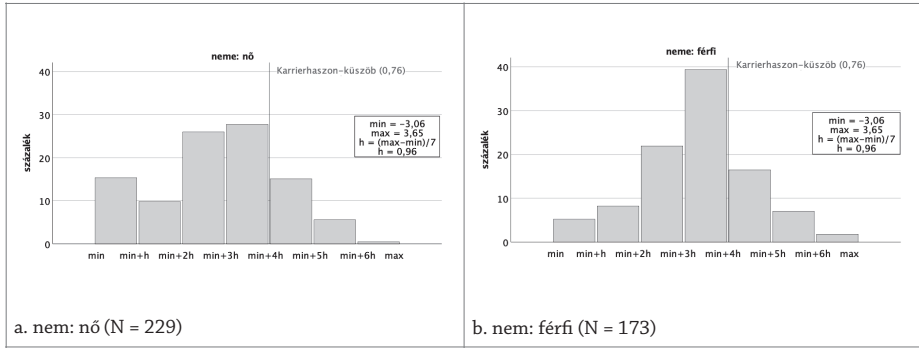
2. ábra: A karrierhaszon-mutató eloszlása, minimális és maximális értékei, valamint a karrierhaszon-küszöb alakulása a két célországban



A továbbiakban egy-egy példán keresztül illusztráljuk, hogyan alkalmazható a megkonstruált karrierhaszon-mutató különböző demográfiai jellemzőkkel rendelkező migráns munkavállalók karrierhasznának vizsgálatára. A vizsgálatot Németország, mint fogadó ország példáján mutatjuk be, a nemet, az életkort és a migrációban töltött időt figyelembe véve. Ezen vizsgálatokat Ausztriára is elvégeztük. A két ország eredményei igen hasonlóak, ám Ausztriában a vizsgált csoportok között enyhébb eltérések mutatkoztak. Mivel azonban jelen tanulmány célja az eszköz bemutatása és nem az adatok elemzése, így mellőzzük az Ausztriára vonatkozó eredmények taglalását, valamint a két ország adatainak az összehasonlítását.

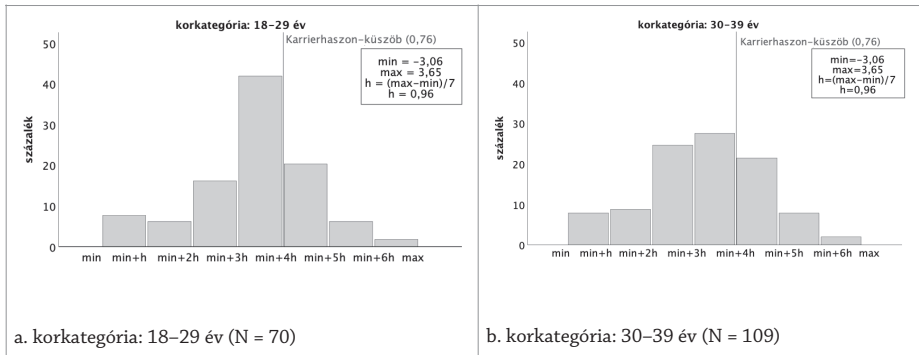
A nemi hovatartozás és a karrierhaszon-eltérések összefüggéseit a 3. ábra diagramjai szemléltetik. Látható, hogy míg a karriernyeréséget elérők megoszlása a két nem tekintetében igen hasonló (bár arányuk a férfiak körében valamivel magasabb), addig a karrierveszteséget szenvedők mintázata eltér. A férfiakra tipikusan a küszöbhez közeli veszteség jellemző, míg a nőknél láthatóan nagy a valószínűsége a nagyobb mértékű karrierveszteségnek. Összességében tehát a karrierveszteség a nőknél jobban megmutatkozik, mint a férfiaknál.

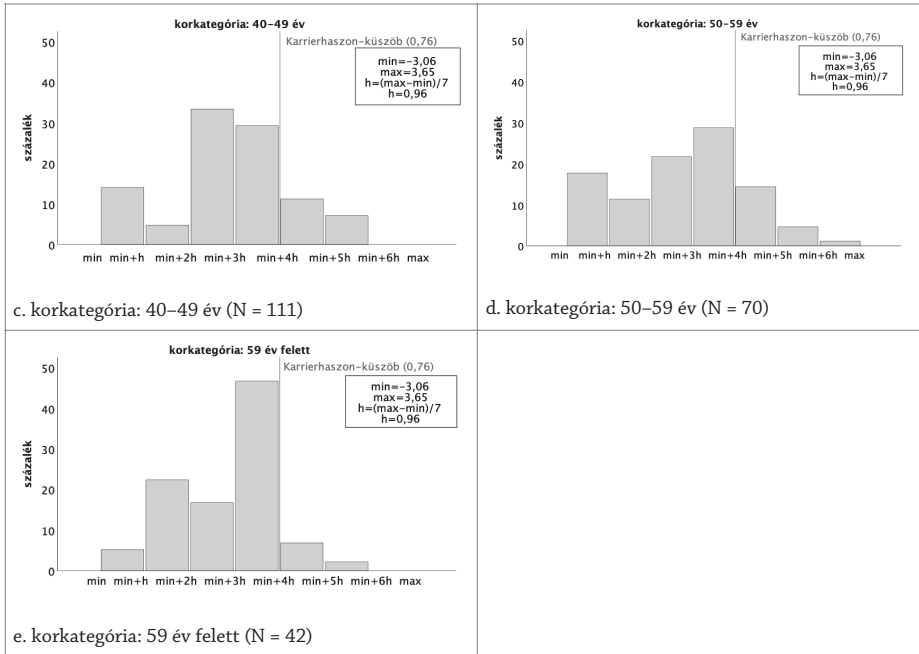
3. ábra: A karrierhaszon-mutató eloszlása Németországban, nemek szerint



A 4. ábra diagramjai mutatják be az életkorbeli karrierhaszon-eltéréseket. Összességében megállapítható, hogy a mintánkba került emberek többsége minden életkorkategóriában karriervesztéséget szenved el. A legidősebb korosztály (59 év feletti) mutatja a legkisebb változatosságot, körükben legjellemzőbb a karrierhaszon-küszöbhöz közeli enyhe karriervesztés. Velük szemben a fiatalabb korosztályokban inkább jellemző a változatosság, azaz jelentősebbek a nagyfokú karrieryerességek és -vesztések is. Az ábrán látható, hogy a legkifejezettebb nyertesek a 40 év alatti korosztályba tartozó kérdezettek, a karrieryertesek aránya körükben a legmagasabb.

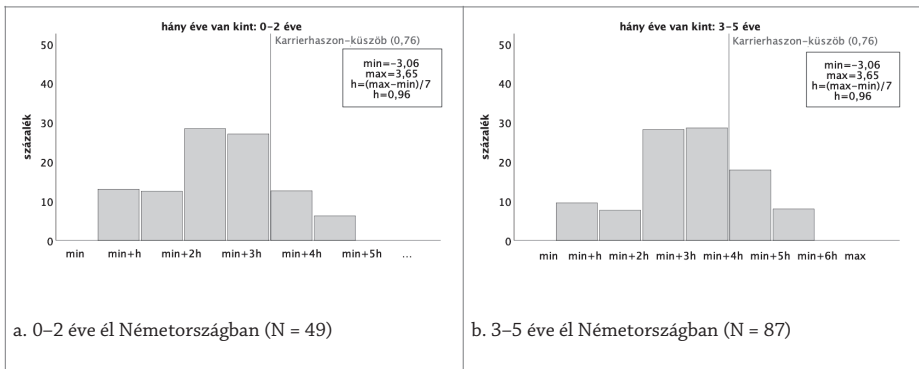
4. ábra: A karrierhaszon-mutató eloszlása Németországban, korkategóriák szerint

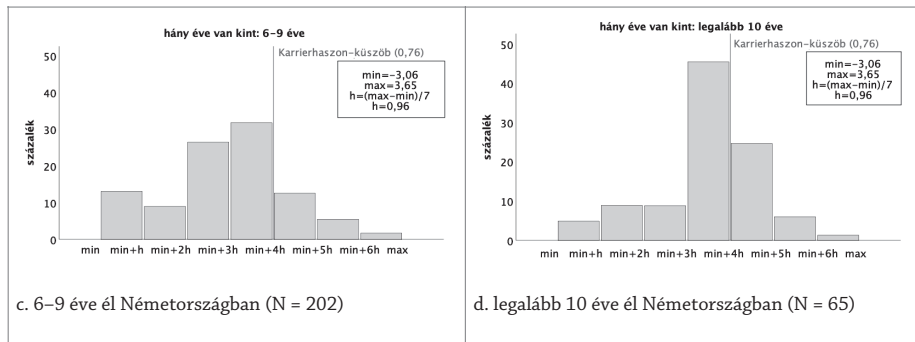




A migrációban eltöltött idő hatását a karrierhaszon alakulására az 5. ábra mutatja be. Az ábra diagramjain látható, hogy az idő előrehaladtával a karriervesztés általában enyhül és a karrierhaszon eloszlása egyre kiegyensúlyozottabbá válik. A legrövidebb ideje kint lévőknél a legnagyobb a karriervesztés koncentrációja, míg a tíz éve vagy régebben külföldön élők között már megfigyelhető a karriernyerés jelenléte is.

5. ábra: A karrierhaszon-mutató eloszlása Németországban, a kint töltött idő szerint





8. A karrierhaszon-mutató felhasználásának lehetőségei

Az eddig leírtak alapján úgy gondoljuk, a karrierhaszon-mutató segítségével láthatóvá válik, hogy a migráns személyek országváltásával milyen irányban és mértékben történik a magyarországi munkaerőpiaci helyzethez képest a fogadó ország munkaerőpiacán a karrierívben elmozdulás. Az itt ismertetett eszköz mindezekén túl alkalmas arra is, hogy feltárja a migráns személyek munkaerőpiaci helyzetének változását leginkább befolyásoló tényezőket (a munkaerőpiaci státusz megváltozása, a beosztás megváltozása, a hazai munkatapasztalat beszámítása, a pályán maradás és a végzettségnek megfelelő munka területén bekövetkezett változás).

Tekintetbe véve, hogy a kutatások jelentős része a migráns munkavállalók munkaerőpiaci integrációjának vizsgálatában jellemzően a nyelvismeret szerepét, az életkort, a képzettséget, a nemzet és a migrációban töltött idő hosszát elemzi, a karrierhaszon vizsgálatában ezen változók interakciós hatásait javasolt górcső alá venni. A mutató megfelelő eszköznek bizonyul arra, hogy megértsük, a különböző demográfiai jellemzők (úgy mint például az életkor, a nem, a gyermekek száma) és a munkaerőpiaci helyzetet befolyásoló tényezők (például a fogadó ország nyelvének ismerete és az iskolai végzettség) milyen összefüggésben állnak a karrierhaszon alakulásával, vagyis mely változók idézhetik elő a karrierküszöbtől történő elmozdulást.

Az eszköz segítségével beazonosíthatóvá válnak a karrierív szempontjából a fogadó ország munkaerőpiacán nyertes és vesztes migráns csoportok is. Például láthatóvá válik, hogy az előbbieken megnevezett változók közül melyek valószínűsíthetnek munkaerőpiaci nyereséget és melyek veszteséget az országváltás következtében. Az ezen egyszerű változók mentén kialakuló csoportok továbbá összehasonlíthatóak is lesznek egymással.

A mutató széles körű és nagymintás alkalmazásával pontosíthatóak, részletesebben megérthetőek, vagy éppen megkérdőjelezhetőek a szakirodalom „ökölszabályai” is. Megkérdőjelezhető vagy éppen részletesebben megérthető például, hogy a nők sajátos migrációs helyzete vagy a családban betöltött szerepe (Weiß et al. 2006, Nohl et al. 2014, Balogh et al. 2024, Shihadeh 1991, Guhlich 2017, Boyle–Feng–Gayle 2009,

Kırcal Şahin 2021, Erlinghagen 2021, Pusch 2010, Boyle–Graham–Yeoh 2003) miatt a karriermobilitásuk nagyobb eséllyel indul meg lefelé, mint a férfiaké (Liapi–Vouyioukas 2009).¹⁸ De részletesebben meg tudjuk érteni például az életkor és a munkaerőpiaci helyzet kapcsolatának alakulását is. Például választ kaphatunk arra, hogy a nyelvismeret szintje, az iskolai végzettség, a nem vagy éppen a migrációban töltött idő mennyiben és hogyan módosíthatja az életkor és a munkaerőpiaci helyzet eredeti kapcsolatát.¹⁹

Választ kaphatunk arra is, hogy például a nemi hovatartozás, a gyermekkel való rendelkezés vagy az életkor önmagában vagy éppen együttvéve mennyiben lehet rizikótényező egy karriertörésben, vagy előny egy karriernyerésben. Megítélhetővé válik, hogy a kor, a nem vagy a gyerekszám játszik-e nagyobb szerepet a migráns munkavállalók karrierívében. A mutató segíti annak megértését is, hogy a karrierhaszon alakulásában például a nyelvtudás vagy a képzettség játszik-e nagyobb szerepet.²⁰ És végül természetesen választ kaphatunk arra is, hogy melyek azok a gazdasági ágazatok, ahol nagyobb valószínűséggel lehetünk karriernyertesek vagy -vesztesek, ha az elemzéseink dimenzióját a különböző szektorokra terjesztjük ki.

A bemutatott eszköz használatának módjait, lehetőségeit még sokáig sorolhatnánk. Helyette hangsúlyozzuk, hogy míg a karrierív alakulását természetesen az egyéni aspektusok is befolyásolhatják, meglátásunk szerint a karrierhaszon-mutató segítségével nagyobb mintán árnyaltabb, pontosabb képet kaphatunk arról, hogy a munkaerőpiaci marginalizálódás vagy a munkaerőpiacon a felfelé irányuló mozgás milyen összetett demográfiai és munkaerőpiaci tényezőkkel függhet össze. Mindezek az információk fontos visszajelzést jelentenek a fogadó ország munkaerőpiacának működéséről, továbbá megfontolásra érdemes üzenetek a migráción gondolkozó munkavállalók számára. A karrierhaszon-mutató használatával feltáruló információk következőképpen nemcsak a társadalomtudomány, hanem a laikus olvasó és a politikai döntéshozatal számára is fontos információtartalommal bírnak.

9. Konklúzió

Kutatásunk célja az volt, hogy kialakítsunk egy olyan eszközt (karrierhaszon-mutató), amely alkalmas a migráns magyar munkavállalók országváltásával bekövetkező munkaerőpiaci helyzetének változását értékelésére. Az eszközt a Németország és

18 A mobil nők munkaerőpiaci lehetőségei a szakirodalom szerint rosszabbak, mint a mobil férfiak lehetőségei, karrierúttjukat burkolt, sokszor kvantitatív eszközökkel nehezen beazonosítható tényezők befolyásolják. Kvalitatív vizsgálatok világítanak rá a nők helyzetét külföldön megnehezítő néhány fontos, ám nehezen mérhető okra.

19 Az Egyesült Államokban és Kanadában is kimutatták, hogy a bevándorlási kor jelentős hatással van a bevándorlók keresetere. A későbbi életkorban történő bevándorlás hátrányt jelent a munkaerőpiacon (Schaafsma–Sweetman 2001). Hasonló eredményekre jutott Európában Ahmed–Andersson–Hammarstedt (2012) is. A svéd munkaerőpiacon az életkor alapú diszkriminációt vizsgáló első terepiskerlet eredményei egyértelműen és erőteljesen bizonyítják az életkor alapú diszkriminációt a svéd munkaerőpiacon. Eriksson–Johansson–Langenskiöld (2017) a svéd munkaadói magatartást vizsgálva állapítja meg, hogy a munkaadók általában nem hajlandók felvenni például idősebb jelölteket.

20 A munkaerőpiaci integráció sikerességét és a képzettségnek megfelelő pozíció és a munkahely megszerzésének valószínűségét a szakirodalom szerint alapjaiban határozza meg a migráns munkavállaló nyelvtudása (Carnevale–Fry–Lowell 2001, Dustmann–Van Soest 2002, Anghel 2013). Az etnikai csoportokhoz való tartozással járó előnyök (például kapcsolatháló, információáramlás) és a kétnyelvűség sem befolyásolja annyira a munkaerőpiaci sikereket, mint a fogadó ország nemzeti nyelvének az ismerete (Esser 2006).

Ausztria területére migráló magyarokról készült reprezentatív kérdőíves felmérés adatainak felhasználásával állítottuk elő. Úgy gondoljuk, hogy a mutató jól alkalmazható a migráló magyarok karrierpályájának komplexebb megértésére a különböző fogadó országok területén.

Kutatásunk megmutatta, hogy a karrierhaszon-mutató alkalmazásával a migrációban élő emberek karrierívét sok szempontból lehet elemezni és segítségével beazonosíthatóvá tehetjük a karriernyertes és karriervesztes csoportokat is.

A munkaerőpiaci karrierek vizsgálata jövedelmi dimenzió nélkül ugyanakkor korlátozott képet nyújthat, még akkor is, ha jelen tanulmányunk elsősorban státuszbeli elmozdulásokra, illetve azok szerkezeti sajátosságaira fókuszál. A jelenlegi kutatás keretében alkalmazott dekválifikációs mutató elsősorban az iskolai végzettség és a betöltött foglalkozás közötti viszony alapján méri a státuszbeli elmozdulásokat. Ez a megközelítés jól használható az összehasonlíthatóság és a longitudinális elemzés szempontjából, azonban nem képes megragadni a foglalkozások mögött húzódó gazdasági elismerést, azaz a jövedelmi viszonyokat. A jövedelemre vonatkozó adatok bevonása további mélységet adhat a migrációs karrier elemzésének. Terveink között szerepel a későbbi kutatási szakaszban – amint az adatforrások ezt lehetővé teszik – régiónkénti, foglalkozásspecifikus átlagjövedelmek integrálása az elemzésbe: különösen relevánsnak tartjuk ezt Kelet-Ausztria és Dél-Németország esetében, amelyek a magyar migránsok fő célterületei, és ahol a jövedelmi különbségek jelentősen árnyalhatják a státuszváltozások értelmezését.

10. A mutató további fejlesztésének iránya

A karrierhaszon-mutató alkalmazásánál előfordulhatnak olyan esetek, amikor a munkaerőpiaci státusz változása és egy életfázisváltás összecsúszik. Ez azt jelenti, hogy bár statisztikailag a munkaerőpiaci státusz aktívból inaktívvá vagy inaktívból aktívvá válik, de lényegében az egyén szempontjából valójában csak egy új életszakaszba való átlépés történik. Ilyen esetek például, amikor a kérdezett Magyarországon tanuló volt, de külföldön kezd el dolgozni, válik pályakezdővé. Egy másik eset, amikor egy nő Magyarországon dolgozott, de külföldön szül és válik inaktívvá. Hasonló helyzet még, amikor az egyén Magyarországon nyugdíjas és külföldön a nyugdíj mellett dolgozni kezd. Ezekben a helyzetekben az a hasonló, hogy a munkaerőpiaci státusz változása statisztikailag foglalkozási mobilitást mutat, szociológiai értelemben viszont lényegében egy életfázis váltásról van szó. Ezen helyzetek értékelése és a munkaerőpiaci státusz változásának besorolása a kutatói döntés területéhez tartozik.

Irodalom

- Ahmed, A. M. – Andersson, L. – Hammarstedt, M. (2012): Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market. *Applied Economics Letters*, 19(4), 403–406.
<https://doi.org/10.1080/13504851.2011.581199>
- Anderson, B. – Clark, N. – Parutis, V. (2008): *New EU members? Migrant workers' challenges and opportunities to UK trade unions: A Polish and Lithuanian case study*. Trade Union Congress.
- Anghel, R. G. (2013): *Romanians in Western Europe. Migration, Status Dilemmas, and Transnational Connections*. Lexington: Rowman & Littlefield.
<https://doi.org/10.5771/9780739178898>
- Balogh, E. – Miko, F. – Csanády, M. (2022): Karrierhaszon-dilemmák: magyar nők lehetőségei az osztrák munkaerőpiacon. *Szociológiai Szemle*, 32(2): 34–56.
- Balogh, E. – Szvetelszky, Zs. – Tóth, F. – T. Nagy, J. – Csanády, M. (2024): A kis- és kisiskolás gyermeket gondozó, magas iskolai végzettséggel rendelkező magyar feleségek integrációs kihívásai a bécsi munkaerőpiacon. Sztáray Kézdy, É. – Török, E. (eds.): *Tíz év szociológia a Károlin*. Budapest: Károli Gáspár Református Egyetem Szociológia Tanszék.
- Bauer, T. – Zimmermann, K. (1999): *Assessment of possible migration pressure and its labour market impact following EU enlargement to Central and Eastern Europe* (IZA Research Report No. 3). Institute of Labor Economics (IZA).
- Blau, P. M. – Duncan, O. D. (1967): *The American occupational structure*. John Wiley & Sons.
- Borjas, G. J. (1989): Economic theory and international migration. *The International Migration Review*, 23(3), 457–485.
- Boyle, P. – Feng, Z. – Gayle, V. (2009): A new look at family migration and women's employment status. *Journal of Marriage and Family*, 71(2), 417–431.
- Boyle, P. – Graham, E. – Yeoh, B. (2003): Editorial introduction: Labour migration and the family in Asia. *International Journal of Population Geography*, 9, 437–441.
- Carnevale, A. – Fry, R. – Lowell, B. L. (2001): Understanding, speaking, reading, writing, and earnings in the immigrant labor market. *American Economic Review*, 91, 159–163.
- Ciupijus, Z. (2011): Mobile Central Eastern Europeans in Britain: Successful European Union citizens and disadvantaged labour migrants? *Work, Employment and Society*, 25(3), 540–550.
- Cooke, T. (2001): 'Trailing wife' or 'trailing mother'? The effect of parental status on the relationship between family migration and the labour-market participation of married women. *Environment and Planning: Economy and Space*.
- Dalmazzo, A. – Leombruni, R. – Razzolini, T. (2023): Anticipation effects of EU accession on immigrants' labour market outcomes. *IZA – Institute of Labor Economics*. <https://www.jstor.org/stable/resrep57099>

- Diehl, C. – Lubbers, M. – Mühlau, P. – Platt, L. (2016): Starting out: New migrants' socio-cultural integration trajectories in four European destinations. *Ethnicities*, 16(2), 157–179.
- Dorn, D. – Zweimüller, J. (2021): Migration and labor market integration in Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 35(2), 49–76.
- Drinkwater, S. – Eade, J. – Garapich, M. (2009): Poles apart? EU enlargement and the labour market outcomes of immigrants in the United Kingdom. *International Migration*, 47(1), 161–190.
- Dumont, J. C. – Martin, J. P. – Spielvogel, G. (2007): *Women on the move: The neglected dimension of the brain drain* (Discussion Paper No. 2090). Institute for the Study of Labor.
- Dustmann, C. – Van Soest, A. (2002): Language and the earnings of immigrants. *ILR Review*, 55(3), 473–492.
- Emilsson, H. – Mozetič, K. (2021): Intra-EU youth mobility, human capital and career outcomes: The case of young high-skilled Latvians and Romanians in Sweden. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(8), 1811–1828.
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1679413>
- Eriksson, S. – Johansson, P. – Langenskiöld, S. (2017): What is the right profile for getting a job? A stated choice experiment of the recruitment process. *Empirical Economics*, 53(2), 803–826. <https://doi.org/10.1007/s00181-016-1133-1>
- Erlinghagen, M. (2021): Love in motion: Migration patterns of internationally mobile couples. *Population Space and Place*, 27(2). <https://doi.org/10.1002/psp.2382>
- Esser, H. (2006): Migration, language and integration. *Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration (AKI) Research Review 4*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Favell, A. – Recchi, E. (2011): Social mobility and spatial mobility. In Favell, A. – Guiraudon, V. (eds.): *Sociology of the European Union*, 50–72. London.
- Fortney, J. A. (1970): International migration of professionals. *Population Studies*, 24(2), 217. <https://doi.org/10.2307/2172655>
- Gábel, D. (2019): *A Magyarországról Ausztriába irányuló idősgondozói migráció*. KSH Népeségtudományi Kutatóintézet. <https://doi.org/10.21543/Kut.2019.101>
- Gaillard, J. – Gaillard, A. M. (1997): Introduction: The international mobility of brains: Exodus or circulation? *Science, Technology & Society*, 2(2), 195–228.
<https://doi.org/10.1177/097172189700200202>
- Gödri, I. (2016): Elvándorlási szándékok – álmok és konkrét tervek között. *Kutatási Jelentések*, 98.
- Gödri, I. – Horváth, I. (2021): Nemzetközi vándorlás. In Monostori, J. – Őri, P. – Spéder, Zs. (eds.): *Demográfiai portré 2021*, 9–28. KSH NKI.
- Guhlich, A. (2017). *Migration and Social Pathways: Biographies of Highly Educated People Moving East-West-East in Europe* (1st ed.). Verlag Barbara Budrich.
<https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0ddg>

- Hárs, Á. (2018): Elvándorlás, visszavándorlás, bevándorlás: Jelenségek és munkaerőpiaci hatások. In Kolosi, T. – Szelényi, I. – Tóth, Gy. (eds.): *Társadalmi Riport 2018*, 81–105. TÁRKI.
- Hárs, Á. – Simon, D. (2020): Külföldi munkavállalás, foglalkozásváltás és szakmaelhagyás. *Külgazdaság*, 64(5–6), 60–100. <https://doi.org/10.47630/kulg.2020.64.5-6.60>
- Huber, P. – Stehrer, R. – Landesmann, M. – Robinson, C. (2010): Migrants' skills and productivity: A European perspective. *National Institute Economic Review*, 213(1), 20.
- Husson, F. – Le, S. – Pages, J. (2010): *Exploratory multivariate analysis by example using R*. Chapman and Hall.
- Iredale, R. (2001): The migration of professionals: Theories and typologies. *International Migration*, 39(5), 7–26.
- Iredale, R. (2005): Gender, immigration policies and accreditation: Valuing the skills of professional women migrants. *Geoforum*, 36(2), 155–166.
- Kırcal Şahin, A. (2021): International migration of highly educated, stay-at-home mothers: The case of the United Kingdom. *The Migration Conference 2021 Selected Papers*, 341–344. Transnational Press London.
- Kontos, M. – Voswinkel, S. (2010): Ungenutzte Kompetenzen. Probleme und Chancen der Beschäftigung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 2 (33): 212–241.
- Kováts, A. – Papp, A. Z. (2016): Patterns of success amongst Hungarians living in the UK. *Review of Sociology*, 26(4), 95–123.
- Lansing, J. B. – Morgan, J. N. (1967): The Effect of Geographical Mobility on Income. *Journal of Human Resources*, 2, 449–460.
- Liapi, M. – Vouyioukas, A. (2009): Policy gaps in integration and reskilling strategies of migrant women. *Social Cohesion and Development*, 4.
- Liversage, A. (2009a): Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(2), 203–226. <https://doi.org/10.1080/13691830802586195>
- Liversage, A. (2009b): Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work. *Work, Employment and Society*, 23(1), 120–141. <https://doi.org/10.1177/0950017008099781>
- McCullum, D. – Findlay, A. (2015): East-Central European migration to the UK. *Work, Employment & Society*, 29(3), 427–443. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26499634>
- Mikrocenzus (2016): *Nemzetközi vándorlás*. Budapest: KSH.
- Molodikova, I. (2013): Changes in tertiary education and student mobility in Hungary. In Glorius, B. – Grabowska-Lusinska, I. – Kuvik, A. (eds.): *Mobility in transition: Migration patterns after EU enlargement*, 328–354. Amsterdam University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt46mwhx.12>

- Münz, R. (2007): Migration, labor markets, and integration of migrants: An overview for Europe. *HWWI Policy Paper*, No. 3–6. Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).
- Németh, Á. – Göncz, B. – Kohlbacher, J. – Lengyel, Gy. – Meleg, A. – Németh, Zs. – Reeger, U. – Tóth, L. (2023): International Migration Patterns in and between Hungary and Austria. *MIGWELL Working Papers*. Vienna–Budapest.
- Nohl, A., Schittenhelm, K., Schmidtke, O. & Weiss, A. (2014). *Work in Transition: Cultural Capital and Highly Skilled Migrants' Passages into the Labour Market*. Toronto: University of Toronto Press. <https://doi.org/10.3138/9781442668737>
- Nowotny, K. (2016): Are overqualified migrants self-selected? Evidence from Central and Eastern European countries. *Journal of Human Capital*, 10(3), 303–346. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/26456489>
- Pusch, B. (2010): Familiäre Orientierungen und Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten MigrantInnen in Deutschland, Kanada und der Türkei. In Nohl, A. M. – Schittenhelm, K. – Schmidtke, O. – Weiß, A. (eds.): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeits.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91936-2>
- Sassen, S. (2007): *A Sociology of Globalisation*. New York – London: W. W. Norton & Company.
- Schaafsma, J. – Sweetman, A. (2001): Immigrant earnings: age at immigration matters. *The Canadian Journal of Economics*, 34(4), 1066–1099. <https://doi.org/10.1111/0008-4085.00113>
- Shihadeh, E. S. (1991): The prevalence of husband-centered migration: Employment consequences for married mothers. *Journal of Marriage and the Family*, 53, 432–444.
- Siskáné Szilasi, B. – Halász, L. (2018): *Boldogulni itthon vagy külföldön. Legújabb trendek a magyarországi kivándorlásban*. Miskolc: Miskolci Egyetem Földrajz-Geoinformatika Intézet.
- Sjaastad, A. (1962): The costs and returns of human migration. *Journal of Political Economy*, 70, 80–93.
- Trevena, P. (2011): A question of class? Polish graduates working in low-skilled jobs in London. *Studia Migracyjne: Przegląd Polonijny*, 37 (1): 71–96.
- Turai, T. (2018): *Hierarchiák fogságában: kelet- és közép-európai nők a globális idősgondozói ellátórendszerben*. Budapest: Balassi Kiadó, MTA Bölcsészettudományi Kutatóközpont.
- Verwiebe, R. (2008): Migration to Germany: Is a middle class emerging among intra-European migrants? *Migration Letters*, 5(1): 1–19.
- Weiß, A. – Nohl, A.-M. – Schittenhelm, K. – Schmidtke, O. (2006): Cultural capital during migration—A multi-level approach for the empirical analysis of the labor market integration of highly skilled migrants. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 7, Art. 2.

Függelék

1. számú függelék: A munkaerőpiaci státusz mérése a kiköltözés előtt és után

K19: A kiköltözést megelőzően mi volt az Ön munkaerőpiaci státusza Magyarországon? Azt jelölje be, ami a legmagasabb bevételt jelentette.	K23/K24: Jelenleg mi az Ön munkaerőpiaci státusza Ausztriában/ Németországban?	Státusz besorolása
alkalmazott, teljes állásban dolgoztam	hivatalosan bejelentett főállás	aktív
saját vállalkozásban dolgoztam	saját vállalkozásban dolgozom	aktív
részmunkaidőben dolgoztam	hivatalos, bejelentett részmunkaidős munka	aktív
alkalmi munkákból, megbízásokból éltem	alkalmi munkák, megbízások	aktív
öregségi nyugdíjas/rokkantnyugdíjas/ özvegyi nyugdíjas voltam	nyugdíjas	inaktív
tanuló voltam	tanulok	inaktív
egyéb inaktív kereső voltam	egyéb inaktív kereső	inaktív
háztartásbeli voltam	háztartásbeli	inaktív
gyesen/gyeden voltam	anyasági segély, gyermekgondozási segély, ápolási díj	inaktív
munkanélküli voltam	munkanélküli	inaktív

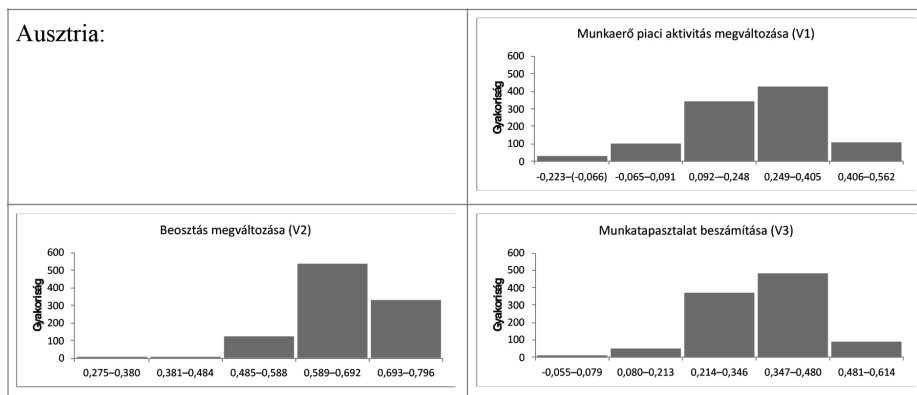
2. számú függelék: A V5 dekválifikációs mutató alapját szolgáló változók

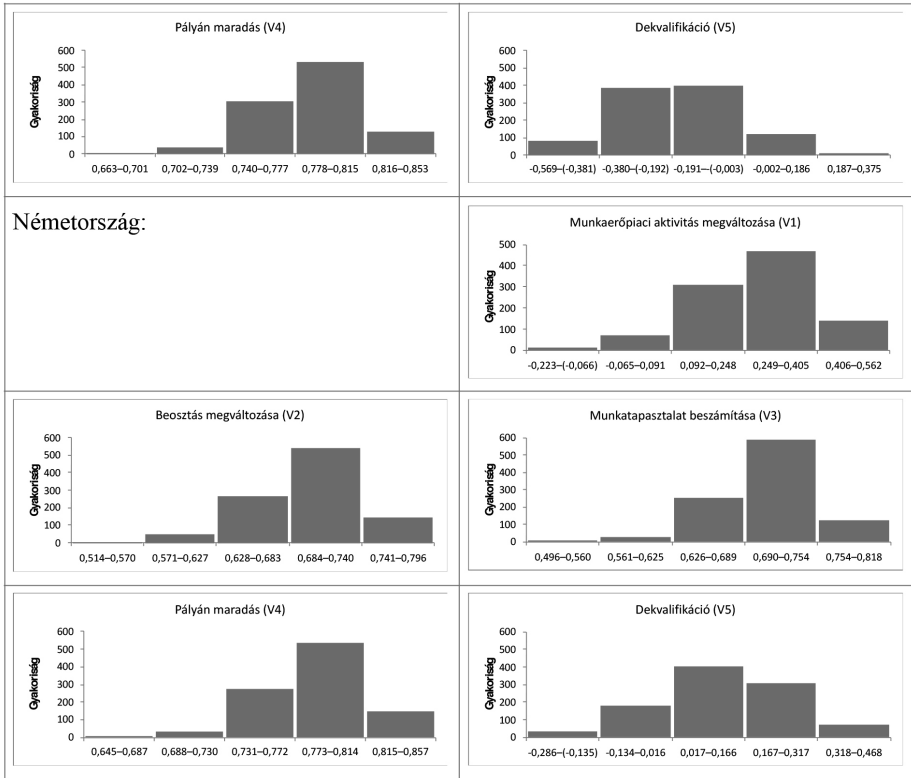
K15/K29 A legtöbb bevételt adó jelenlegi munkájához milyen iskolai végzettség szükséges? (kiköltözés előtt / kiköltözés után)	Hozzárendelt számérték
nem szükséges hozzá végzettség	1
általános iskolai végzettség	2
szakmunkás végzettség	3
szakközépiskolai végzettség	4
gimnáziumi érettségi	5
OKJ-s végzettség	6
főiskolai végzettség	7
egyetemi végzettség	8
doktori/PhD-fokozat	9

3. számú függelék: A súlyozott minták megoszlása a karrierhaszon-mutató kialakításához figyelembe vett V1–V5 változók mentén

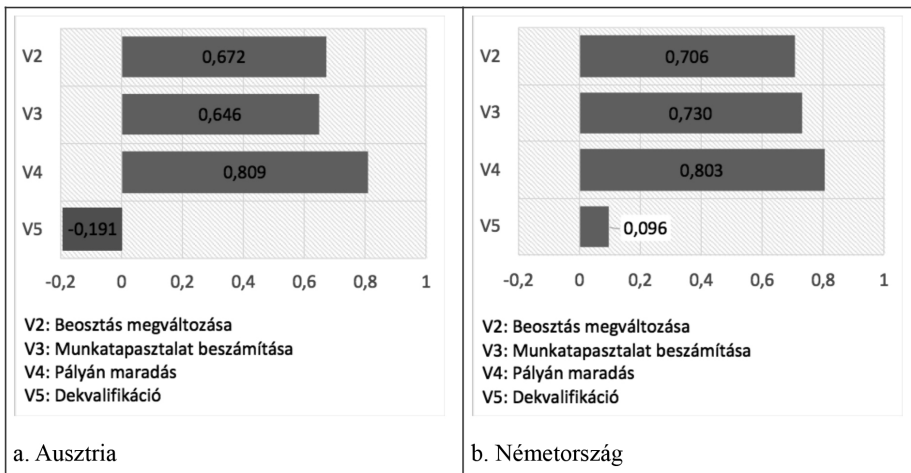
Változó megnevezése Hiányzó értékek N (%)	Ausztria esetén (N = 429)		Németország esetén (N = 402)	
	N (%) vagy Mean (SD)	Hiányzó értékek N (%)	N (%) vagy Mean (SD)	
V1 (munkaerőpiaci aktivitás megváltozása)	11 (2,7%)		0 (0)	
-1	27 (7%)	51 (12%)		51 (12%)
0	326 (81%)	327 (76%)		327 (76%)
1	38 (9%)	50 (12%)		50 (12%)
V2 (beosztás megváltozása)	0 (0)		0 (0)	
-1	114 (28%)	115 (27%)		115 (27%)
0	203 (51%)	179 (42%)		179 (42%)
1	85 (21%)	135 (31%)		135 (31%)
V3 (munkatapasztalat beszámítása)	0 (0)		0 (0)	
-1	206 (51%)	232 (54%)		232 (54%)
0	196 (49%)	297 (46%)		297 (46%)
V4 (pályán maradás)	0 (0)		0 (0)	
-1	99 (25%)	97 (23%)		97 (23%)
0	271 (67%)	290 (68%)		290 (68%)
1	32 (8%)	42 (10%)		42 (10%)
V5 (dequalifikáció)	76 (19)	2,28 (0,82)	64 (15%)	3,03 (0,66)

4. számú függelék: A bootstrap újra-mintavételezéssel kiszámított súlyok eloszlása





5. számú függelék: A változók súlyai a munkaerőpiaci aktivitás (V1) nélkül létrehozott karrierhaszon-mutatóban



6. számú függelék: A változók súlyai a dequalifikáció (V5) nélkül létrehozott karrierhaszonmutatóban

