

A munkavállalási céllal elvándorolt magyar állampolgárok integrációja

Ausztriában és Németországban

Jelige: TRC810

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	3
2. A migráció fogalmi meghatározása.....	4
2.1. A nemzetközi migrációt magyarázó elméletek	4
2.1.1. A neoklasszikus makroökonómiai elmélet.....	4
2.1.2. A push és pull faktorok elmélete	4
2.1.3. Új közgazdasági elméletek	4
2.1.4. A duális vagy szegmentált munkaerő-piaci elmélet.....	5
2.2. A migránsok integrációja.....	5
3. A munkavállalási célú migráció hatásai	7
3.1. A fogadó országra gyakorolt hatás.....	7
3.2. A küldő országot érintő hatások.....	9
4. A nemzetközi jogszabályok	10
4.1. Az Európai Unió jogszabályai	10
4.2. Az ENSZ jogszabályai	12
5. A migrációs döntések háttere	12
5.1. A magyarok életszínvonala és elvándorlásának főbb okai	13
5.2. Legfőbb célországok a magyarok számára	18
6. A külföldön élő magyar állampolgárokkal készített interjúk elemzése	20
6.1. Az Ausztriában munkát vállalók.....	21
6.2. A Németországban munkát vállalók	27

6.3. Az interjúk eredménye	33
7. Összegzés	38
8. Felhasznált irodalom	40
9. Mellékletek.....	42

1. Bevezetés

A migráció a globalizáció egyik fontos dimenziója, amely az elkövetkezendő évtizedekben egyre hangsúlyosabbá fog válni. Ez a komplex jelenség hatással van a nemzetközi kapcsolatokra, a gazdaságokra és a társadalmakra is. Magyarországon az elvándorlás egyre inkább felerősödött a 2010-es években, melynek eredményeként „kivándorló” országgá váltunk.

Az elvándorlásnak több oka is lehet, például a jobb életkörülmények és gazdasági helyzet utáni vágy, a több munkalehetőség, magasabb bérek, tanulás vagy családegyesítés. Vannak olyan helyzetek is, amikor az egyén a politikai helyzet, konfliktusok vagy emberi jogok megsértése miatt hagyja el országát. Az UNDESA (United Nations Department of Economic and Social Affairs) szerint globálisan 281 millió nemzetközi migráns volt számon tartva 2020 júliusában, ez a világnépesség 3,5 százalékát jelentette. Dolgozatomban kizárólag a munkavállalási célú vándorlással foglalkozom.

Dolgozatom elején a migráció fogalmi rendszerét és elméleteit tekintem át, és a migráció hatásait tárom fel mind a fogadó, mind a kibocsátó ország szemszögéből.

A nemzetközi közösségeknek az a feladata, hogy tartós megoldást találjanak az egyre növekvő és mobilabbá váló világ nehézségeire, kihívásaira, és meg kell erősíteniük az együttműködési mechanizmusokat ennek érdekében (OECD, 2017). A továbbiakban olyan jogszabályokat ismertetek, melyek a bevándorlók életére, jogaira, munkakörülményeire, integrációjára hatnak.

Dolgozatom fő fókusza a magyar állampolgárok kivándorlása a két legnépszerűbb célországba, Ausztriába és Németországba. Vizsgálom a migrációs döntés meghozatalának okait, az itthoni bér- és életszínvonal befolyásoló tényezőit. Emellett ismertetem a két célországról ismert adatainkat.

Ma Magyarországon az elvándorlás egy tény – de vajon tényleg zöldebb a fű máshol? Kutatásom során tíz elvándorolt magyarral készítettem interjút, akik megosztották velem a negatív és pozitív tapasztalásaikat egyaránt.

A kutatásommal azt az elképzelést kívánom megerősíteni, miszerint a munkavállalási céllal elvándorolt magyar állampolgárok sikeresen integrálódni tudnak az uniós célország munkaerőpiacára, és ehhez nagymértékben hozzájárulnak az uniós jogszabályok.

2. A migráció fogalmi meghatározása

A latin eredetű migráció szó vándorlást jelent, mely utalhat országon belüli vagy országokat átívelő földrajzi helyváltozásra. A Nemzetközi Migrációs Szervezet (IOM) szerint a migráció egy személy vagy személyek csoportjának a mozgását jelenti. A mozgás történhet az adott országon belül, vagy nemzetközi határ átlépésével. A migráció fogalma alatt egyszerre értjük a menekülteket és a gazdasági bevándorlókat is (Hudzik, 2014).

2.1. A nemzetközi migrációt magyarázó elméletek

A nemzetközi migráció egy komplex, kihívásokkal teli jelenség, ami ok-okozati folyamatok rendszereként lehetőséget ad a kutatásra, modellek felállítására. Az elméletek foglalkoznak a migrációs döntések okával, az egyes országok közötti különbségekkel, a munkaerőpiaccal és foglalkoztatottsággal.

2.1.1. A neoklasszikus makroökonómiai elmélet

A neoklasszikus makroökonómiai elmélet egyfajta egyensúlyt alakít ki, amit a tömeges migráció és az ezzel párhuzamos tőkeexport teremt meg. A jövedelmi olló szétnyílásához vezet a fejlődő államokban történő népességnövekedés és az ezzel együtt járó magasabb munkanélküliség, így a fejlett országok magukhoz vonzzák a külföldi munkaerőt. Az elmélet feltételezi, hogy a vándorló olyan helyre megy, ahol van tőke, de munkaerő már kevésbé. Ez azt eredményezi, hogy magasabbak lesznek a bérek, tehát a migráció fő motivációja ezen elmélet szerint a magasabb bérszínvonal (Golovics, 2019).

2.1.2. A push és pull faktorok elmélete

Ernst Georg Ravenstein a 19. században fogalmazta meg a migráció törvényszerűségeit, melynek lényege, hogy a különböző faktorok egyedi módon képesek befolyásolni a migrációt. Központjában a migrációs döntést meghatározó egyén áll, akinek döntését nagyban meghatározzák a potenciális célország és a jelenlegi lakhely közötti különbségek. Minél több a lakhelyen lévő negatív, vagyis taszító (push) tényező, az egyén annál nagyobb valószínűséggel dönt az elvándorlás mellett. Ilyen taszítást jelenthet az alacsony élet- és bérszínvonal, a magas munkanélküliség vagy a politikai helyzet. Emellett a potenciális célország pozitív, magához húzó (pull) faktorai is ösztönzően hatnak az egyénre (Golovics, 2019).

2.1.3. Új közgazdasági elméletek

Az új közgazdasági elméletek az 1980-as évektől jelentek meg. Ezek a fajta elméletek azt feltételezik, hogy a migrációs döntést nem az egyének, hanem a családtagok együttesen hozzák meg. Ez azt jelenti, hogy a közösség együtt próbálja minimalizálni a kockázatokat. Akik külföldre vándorolnak munkavállalási célból, a jövedelmük egy részét hazautalják az otthon maradtaknak. Ez alapján a nemzetközi migráció kisegítő lehetőséget nyújt a családnak. Az elmélet kimondja, hogy nem az elszigetelt egyénre kell fektetni a hangsúlyt a tudományos elemzés során, hanem sokkal inkább a családokat, háztartásokat vagy egyéb közösségeket kell megfigyelni (Hautzinger et al., 2014). Ha az egyén olyan országba vándorol, ahol a foglalkoztatási körülmények és a bérek eltérnek a hazaitól, akkor az otthoni háztartás anyagi támogatásra számíthat. Még abban az esetben is, ha romlik a gazdasági helyzet az adott fejlődő országban; ez egyfajta biztonságot nyújt (Massey et al., 2001).

2.1.4. A duális vagy szegmentált munkaerő-piaci elmélet

A duális munkaerő-piaci elmélet az előzőekkel ellentétben már nemcsak az egyénre és a közösségekre fókuszál, hanem a társadalom egészét vizsgálja. Az elmélet kimondja, hogy a bevándorlás már alapvetően bele volt kalkulálva a modern ipari államok gazdaságába. Az 1960-as évek óta létezik az az elképzelés, hogy a fejlettebb gazdaságokban két munkaerő-piac van, egy primer és egy szekunder, ebből fakad az elmélet neve is. A nyugat-európai országokba ekkor áramlott tömegesen a külföldi munkaerő, és ezek a munkavállalók a szekunder munkaerő-piacot töltötték fel, ami rosszabb munkakörülményeket és alacsonyabb bérszínvonalat jelentett. Ezzel szemben a primer munkaerő-piac leginkább a helyi lakosság számára elérhető, biztonságosabb, előrelépési lehetőségeket és jobb munkakörülményeket kínál (Hautzinger et al., 2014). A munkavállalási céllal elvándorlók számára sokszor a külföldön végzett munka nem több a jövedelemszerzésnél, így kevesebbel is beérik, sőt, az ottani alacsonynak számító béreket akár jobbnak is vélik. A munkaadóknak tehát jó opció migránsokat foglalkoztatni ezekben az alacsony osztályú munkakörökben, mert számukra nincsenek a foglalkoztatásnak presztízsszempontjai, hanem azért akarnak az otthoninál jobb bérhez jutni, hogy majd hazatérve növelhessék a saját jólétüket (Massey et al., 2001).

2.2. A migránsok integrációja

Az integráció fogalmának meghatározása Durkheim munkáihoz köthető. Az integráció egy eszköz a társadalmi fejlődés elérése érdekében. Konszenzus és szolidaritás eredményezi a társadalmi integrációt – minél integráltabb egy társadalom, annál nagyobb a közösségek jóléte (Kováts, 2013).

Az Európai Unió Bizottsága 2005-ben fogalmazott meg közös alapelveket. „A beilleszkedés magában foglalja az Európai Unió alapvető értékeinek tiszteletét” – az elején meg is jelennek az uniós értékek; a szakpolitikai dokumentumokban egyre hangsúlyosabbá válnak. Közös alapelvnek számít többek közt az oktatásügy terén tett erőfeszítések, a közös fórumok és a kultúrák közötti párbeszéd kialakítása, a vallásgyakorlás védelmezése (Kováts, 2013).

Az integráció dimenzióinak vizsgálatakor az általános és rendszerszintűektől haladunk a társadalmi és személyes dimenziók felé. Az első szint a jogok és intézményrendszerek, vagyis az integrációt meghatározó társadalmi alrendszerek és a társadalmi csoportok viszonyának vizsgálata. A második szint a bevándorlók helyzetének társadalomstatistikai mutatók szerinti vizsgálata. A leggyakrabban olyan területeken vizsgálható a bevándorlók beilleszkedése, mint a munkaerő-piaci helyzet, a lakhatás, az iskolázottság, a jövedelmi mutatók vagy egészségügyi állapot. Ezek a területek a társadalmi kohéziót és esélyegyenlőséget teremtő szakpolitikák célterületei is. Az integráció vizsgálatának harmadik szintje a kapcsolatrendszert és a társadalmi beágyazottságot figyeli meg. Az elemzések központjában a többségi társadalom és a bevándorló egyének közötti viszony áll. A negyedik dimenzió a véleményekre, attitűdökre épül, és arra keresi a választ, hogy hogyan foglalnak állást a bevándorlók morális vagy politikai kérdésekben és mi a véleményük a társadalom csoportjairól. Az integrált társadalmakban ezekben a kérdésekben konszenzus van, és a szélsőséges vélemények nem hangsúlyosak (Kováts, 2013).

Az integráció mérése azonban sokszor okoz problémát, ugyanis kevés az aktuális és átfogó kutatási adat. Az Európai Bizottság felkérésére készült el egy többdimenziós rendszer, ami segít javítani az integrációs politikát. A migránsok beilleszkedésének fokát mérő index a MIPEX – Migrant Integration Policy Index. Az uniós tagországok integrációs politikáját méri és hasonlítja össze hét szakpolitikai területet elemezve (Hautzinger et al., 2014). A két legnépszerűbb célország a magyar állampolgárok körében Németország és Ausztria, ezért a MIPEX segítségével ezt a két országot hasonlítom össze 2020-as adatok alapján (*1. táblázat*). A 100 pontból Németország 58 pontot ért el, míg Ausztria csak 46 pontot. Németország integrációs politikáinak rangsorolása a 2020-as MIPEX alapmutatók alapján „kissé kedvező”, de csak az ideiglenes integrációt tekintve. Ausztriát a MIPEX „ideiglenes integráció” kategóriába sorolja, ami azt jelenti, hogy a nem uniós állampolgárok bár részesülnek esélyegyenlőségben, de a hosszútávú letelepedés biztonságát nem élvezhetik. Jelentős

akadályok merülnek fel az állampolgársághoz való hozzáférés, a politikai részvétel és a családegyesítés területén.

1. táblázat. Németország és Ausztria integrációs politikáinak összehasonlítása

a 2020-as MIPEX mutatók alapján

	Németország	Ausztria
politikai részvétel	kissé kedvező	kedvezőtlen
egészségügy	kissé kedvező	kedvező
állandó lakhely	félíg-meddig kedvező	félíg-meddig kedvező
munkaerő-piaci mobilitás	kedvező	kissé kedvező
állampolgársághoz való hozzáférés	félíg-meddig kedvező	kedvezőtlen
családegyesítés (harmadik országból érkezőknek)	félíg-meddig kedvező	kissé kedvezőtlen
anti-diszkrimináció	kissé kedvező	félíg-meddig kedvező

(Forrás: <https://www.mipex.eu/austria> & <https://www.mipex.eu/germany>)

3. A munkavállalási célú migráció hatásai

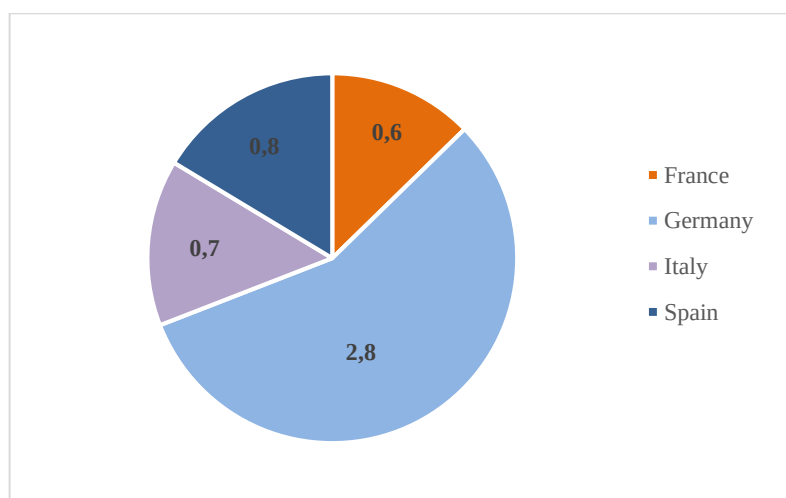
A kivándorlás mindig együtt jár a bevándorlással, ugyanis ha az egyén úgy dönt, hogy elhagyja az állampolgársága szerinti országát, egy másik országba vándorol be. Ez a fajta helyváltozás mind a fogadó, mind a küldő országra hatással van. Míg a befogadó országban ez a munkaerő-kínálat növekedését, hiányszakmák betöltését, a kulturális sokféleség lehetőségét jelenti, addig a küldő országban szakember-veszteséget és demográfiai csökkenést okoz (Benk – Gábrriel, 2017).

3.1. A fogadó országra gyakorolt hatás

2019-ben az IOM (International Organization for Migration) becslése 272 millió migránst tart számon. 2018-ban 164 millióan munkavállalási céllal vándoroltak el származási országukból.

Európa népessége az ENSZ becslése szerint körülbelül 740 millió volt 2023-ban. A személyek szabad mozgása az Európai Unión belül lehetővé teszi, hogy az uniós állampolgárok más tagállamokban vállaljanak munkát. 2022-ben a 15 évnél idősebb uniós állampolgárok közül 7,1 millióan dolgoztak másik tagországban (forrás: Eurostat). A jó gazdasági helyzetnek köszönhetően 2022-ben Németország különösen népszerű célországgá vált, ekkor 2,8 millióan dolgoztak a német munkaerőpiacon külföldi uniós állampolgárként. A második legnépszerűbb Spanyolország volt 0,8 millió, a harmadik Olaszország 0,7 millió létszámmal, valamint Franciaországban 0,6 millióan dolgoztak (1. ábra).

1. ábra. Uniós mobilitás: a legnépszerűbb célországok uniós állampolgárok számára, 2023



(Forrás:

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_PGANS__custom_6625412/default/table?lang=en)

A nemzetközi migráció nemcsak a kibocsátó országnak, hanem a célországnak is lehetőséget teremt. A migráció folyamatos növekedésével a tradicionális célországoknak migrációs és fejlesztési stratégiákat szükséges kidolgozniuk, melyek jelenthetik a munkaerőpiaci feltételek javítását, a társadalmi kohézió vagy a pénzügyi piacok megerősítését (OECD, 2017).

A fogadó országba a külföldről érkező munkaerő hatással van a bérekre, a gazdasági növekedésre, a munkanélküliség csökkentésére, illetve a hiányszakmák betöltésére is (Blaskó – Gödri, 2014).

A befogadó országban nagy szerepet játszanak a bevándorlási politikák, illetve az elmúlt évtizedekben rendkívül fontossá vált a külföldi állampolgárok integrációjának segítése. Az integráció beilleszkedést, egységesülést jelent. Ez egy kétirányú folyamat, ami kölcsönös jogokkal és kötelezettségekkel jár együtt. A fogadó állam kötelezettsége, hogy kialakítsa a megfelelő gazdasági és társadalmi feltételeket a bevándorló számára. Ezzel szemben a bevándorlónak az a kötelezettsége, hogy tiszteletben kell tartania mind a befogadó állam kultúráját, normáit, mind a törvényeket (Hautzinger et al., 2014).

A fejlett országokat, melyek gyakran potenciális úticélok a bevándorlók számára, általában a kulturális sokszínűség jellemzi, ami azt jelenti, hogy különféle vallású, identitású és kultúrájú csoportok élnek egymással kölcsönhatásban (Hautzinger et al., 2014).

3.2. A küldő országot érintő hatások

A kibocsátó országokat tekintve az elvándorlásnak leginkább negatív hatásai vannak. Többek között az emberi tőke veszteségét eredményezi, de fontos vizsgálni a demográfiai hatásokat is.

A migrációs elméletek alapján elsősorban a képzett, aktív, mobilabb fiatalok hagyják el hazájukat. Ezek a diplomások, valamint kutatók a „brain drain” jelenséget erősítik. Ez az ún. agyelszívás, melynek lényege, hogy a képzett fiatalok külföldön hasznosítják azt a tudást, amit itthon megszereztek, ezzel gyarapítva a fogadó országot. A küldő ország ennek az elszenvedője, ugyanis tömegesen áramlik ki az innovatív szaktudás, amihez korábban anyagi ráfordítással jártul hozzá (közoktatás, felsőoktatási intézmények), és a célország pedig kihasználja ezt (Hautzinger et. al., 2014).

A hatások eltérőek lehetnek abban az esetben, ha a külföldi munkavállalás nem tartós, hanem csak átmeneti jellegű, ugyanis ez pozitív is lehet a kibocsátó ország gazdasági szempontból. Azok a munkavállalók, akik csak átmenetileg költöznek egy másik országba, és hazatérnek bizonyos idő után, „hazahozzák” a tudást és tapasztalatot, amit külföldön megszereztek – ez növelheti az ország hosszabb távú versenyképességét (Benk – Gábiel, 2017).

Egy másik lehetséges pozitív hatás a hazautalás, ami lehetőséget teremt a két ország közötti párbeszédre. Ez azt jelenti, hogy a külföldön élő és dolgozó személy az otthon maradt családtagjainak rendszeresen pénzt küld. Pontos mértékét nehéz meghatározni, mert a hivatalos hazautaláson (banki átutalás) kívül vannak olyan formái is, amikor árucikkeket vagy

kézpénzt juttatnak az otthon élőknek. Az elvándoroltak azt érezhetik, hogy mivel magasabb a bérük a fogadó országban, és egyre jobbak az életkörülményeik, felelősséggel tartoznak azon családtagok iránt, akik otthon maradva továbbra is a megélhetésért küzdenek. A hazautalás regionális hatása, hogy megkönnyíti a kevésbé fejlett országokban élő családok életét, és ezáltal a fogyasztás is növekedik az adott országban, hiszen a magasabb életminőség magasabb fogyasztást eredményez. Bár a világ egyenlőtlenségein enyhíteni tud ez a jelenség, mégis, ha nem globális szinten vizsgáljuk, az az árnyoldala, hogy társadalmi egyenlőtlenségek kialakulásához vezet (Rédei, 2007).

4. A nemzetközi jogszabályok

A népességmozgás olyan társadalmi jelenség, melyet a jognak szabályoznia kell. Mivel a nemzetközi migráció a nevéből fakadóan több államot is érint, az államoknak együttesen kell kialakítaniuk a különböző mechanizmusokat. Több nemzetközi szerződés is született, amelyek a migráción belül különféle aspektusokkal is foglalkoznak, például a menekültválsággal, a hontalansággal vagy a külföldön munkát vállalók helyzetével. Emellett az emberi jogi egyezmények is létrejöttek, melyek többek között a migráns személyek jogaira is kitérnek (Mohay, 2016).

4.1. Az Európai Unió jogszabályai

Az Európai Unióról szóló szerződés 2. cikke az emberi méltóság tiszteletben tartására irányul, ebben megfogalmazódik az egyenlőség és a szabadság is, mint érték. Az emberi jogok tiszteletben tartása kapcsán kiemeli a kisebbségekhez tartozó személyek jogait. A migráció esetében a külföldön letelepedő migráns a fogadó országban kisebbségnek számít. A cikk továbbá a megkülönböztetés tilalmát is kimondja, ami szintén releváns a bevándorlás szempontjából, ugyanis a diszkrimináció származási alapon is előfordulhat. A 3. cikk kimondja, hogy az Európai Unió egy olyan térség, amelyben nincsenek belső határok, és a polgárok a szabadságot, a biztonságot és a jog érvényesülését élvezik a térségen belül. A személyek szabad mozgása szintén biztosítva van a polgárok számára, és az Unió tiszteletben tartja a tagországok kulturális és nyelvi sokszínűségét. Továbbá ez a cikk is hangsúlyozza a megkülönböztetés és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelmet (forrás: Az Európai Unió Hivatalos Lapja, EUSz).

Az Európai Unió működéséről szóló szerződés 18. és 19. cikke is a diszkriminációra hívja fel a figyelmet. A 18. cikk megtiltja az állampolgárság alapján történő megkülönböztetést. A 19. cikk részletezi, hogy a tilalom mely további megkülönböztetésre terjed ki: nem, faj, etnikai származás, vallás vagy meggyőződés, fogyatékoság, kor, szexuális irányultság (forrás: Az Európai Unió Hivatalos Lapja, EUMSZ).

A 492/2011/EU rendelet szintén tiltja az állampolgárság alapján tett hátrányos megkülönböztetést az Unió munkavállalói között. A rendelet 2011. június 16. óta van hatályban. Jogszerűtlennek nyilvánítja a különbségtételt a saját országbeli és a más uniós országból bevándorló munkavállaló között a munkához jutás, a munkakörülmények és a képzéseken való részvétel értelmében. Egyenlő hozzáférést biztosít az oktatási intézményekhez vagy szakképzésekhez. Tiltja a különböző feltételek szabását más uniós államból érkezőkre, valamint tiltja a betöltetlen álláshelyek hirdetésének korlátozását. Ennek értelmében a foglalkoztatás tekintetében a nemzeti és a bevándorló munkavállalóknak ugyanolyan jogokat kell élvezniük (forrás: Az Európai Unió Hivatalos Lapja). Az Európai Bíróság már az 1970-es évek óta tiltja az állampolgárság alapú diszkrimináció mellett a rejtett megkülönböztetést is. Ezek általában nemzeti jogszabályokhoz vezethetők vissza, amelyek más tagállamok állampolgárait hátrányosan érintik. Ezek a rendelkezések az adott ország összes polgárára ugyanúgy vonatkoznak, de mégis hátrányos helyzetbe hozzák a munkát vállaló más tagállam állampolgárait, tehát leplezett módon diszkriminálják a migránsokat. Ennek értelmében elenyésző az olyan esetek száma, amelyek közvetlen hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatosak, ugyanis a tagállamok jogalkotói tudatosan elkerülik azon jogszabályok, melyek az uniós joggal ellentétesnek minősülhetnek (Gellérné, 2020).

Az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelve alapján az uniós polgárság a szabad mozgás és tartózkodás jogát ruházza fel az Unió valamennyi polgárára. A család egységének fenntartása érdekében a szabad mozgás és tartózkodás a családtagokat megillető jog is. Az Unió egyik alapvető célja a társadalmi kohézió előmozdítása, ezért az uniós polgárok és családtagjaik számára a huzamos tartózkodás jogát biztosítani kell, ha a fogadó államban tartózkodnak öt évig folyamatosan. Az irányelv a kiutasítással kapcsolatos jogokat is részletezi: csak akkor utasítható ki az uniós polgár a fogadó tagállamból, ha a közbiztonság nyomós oka indokolja, ellenben védelemben részesülnek ezen intézkedéssel szemben (forrás: Az Európai Unió Hivatalos Lapja). A német jog szerint minden uniós állampolgár, aki 183 napnál rövidebb ideig tevékenykedik a német munkaerőpiacon, egy másik tagállamban adózhat. Ha eltelik ez az idő, az adót már Németországban kell levonni, viszont a

társadalombiztosítási járulékokat a származási országban kell fizetni. Ennek ez a 2004/38/EK irányelv a jogalapja. A németországi mobilitás szabadságáról szóló törvény (Freizügigkeitsgesetz) egy bekezdése (§3.7) olyan feltételeket határoz meg, amelyek mellett a szabad tartózkodás jogát el lehet veszíteni. Ilyen eset például a gazdasági tevékenység hiánya egy legalább hat hónapos időszak után, amennyiben az egyénnek nincs más jövedelmi forrása – tehát állami támogatásra szorul a megélhetésének tekintetében (Wagner, 2017).

4.2. Az ENSZ jogszabályai

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezete (ILO) az ENSZ egyik szakosodott szervezete, amely többek közt az egyenlő esélyek előmozdítását, az emberi méltóság megőrzését és a társadalmi kirekesztés elleni harcot tűzte ki célul, és védi a munkavállalók szociális és munkaügyi jogait. A „97. sz. Egyezmény a munkavállalás céljából történő bevándorlásról” 4. cikke kimondja, hogy minden tagállamnak lépéseket kell tennie annak érdekében, hogy a munkavállalás céljából bevándorló személyek fogadását megkönnyítse. Az uniós joganyaghoz hasonlóan, az ILO is kijelenti a 6. cikkben, hogy a tagállamok nem részesítik kevésbé kedvező elbánásban azokat, akik törvényesen vándoroltak be az ország területére. A 8. cikk megtiltja a munkavállalás céljából ki- illetve bevándorló személyek visszaküldését a származási országukba, ha betegség vagy sérülés miatt nem képesek folytatni a foglalkozásukat. A hazautalással kapcsolatban is tesz megállapítást a 9. cikkben, miszerint a munkavállalási céllal letelepedő személy önállóan dönthet arról, hogy keresetének mekkora részét utalja át. A „143. sz. Egyezmény a visszaélésekre alkalmat adó körülmények között történő munkaerő-vándorlásról, a migráns munkások egyenlő esélyeinek előmozdításáról és a velük való bánásmódról” 1 cikkében kötelezettséget vállal arra az összes tagállam nevében, hogy tiszteletben tartja a migráns munkások alapvető emberi jogait. A munkahelyről való elbocsátás visszaélésre adhat alkalmat, ennek értelmében a 8. cikk megállapítja, hogy a migráns munkásnak nem lehet visszavonni a tartózkodási vagy munkavállalási engedélyét csupán azért, mert elvesztette állását (forrás: Pénzügyminisztérium, Egyezmények listája).

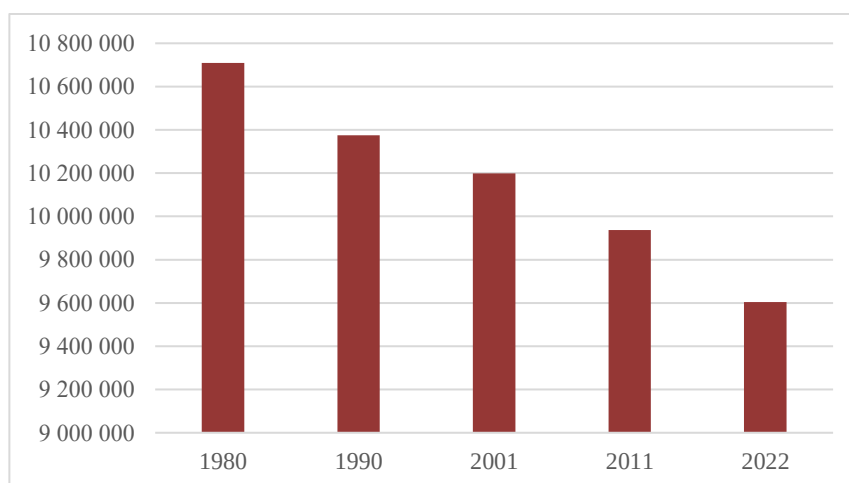
Az Emberi Jogok Egyetemes Nyilatkozata a minden embert megillető alapvető jogokat foglalja össze. Azok a jogok, amelyek a migráns munkavállalót kifejezetten érinthetik, a következők: az egyenlő méltósághoz való jog (1. cikk), a szabadsághoz való jog mindennemű megkülönböztetés nélkül (2. cikk), az élethez és személyi biztonsághoz való jog (3. cikk), a munkához, a méltányos munkafeltételekhez és az egyenlő munkáért egyenlő bérhez való jog (23. cikk), illetve a jóléthez, egészséghez, szociális biztonsághoz való jog (25. cikk).

5. A migrációs döntések háttere

A migrációs döntést több tényező is befolyásolja egyszerre. Egyéni szinten, ha kialakult a szándék az elvándorlásra, a taszítás-vonzás modellje segíthet dönteni. Ekkor a preferenciák, a munkaerő-piaci lehetőségek, a célország társadalmi, politikai és gazdasági körülményei is döntő jelentőséggel bírhatnak. A migráció emberi tőke elmélete azt feltételezi, hogy amikor az egyén eldönti szándékát, végiggondolja a migráció költségeit, és összeveti a humán tőkéjének megtérülésével a jelenlegi (kibocsátó) országban és a potenciális célországban. Ha a költség nagyobb, mint a haszon, az elmélet alapján az egyén nem dönt az elvándorlás mellett. Költséggént felmerülhet az anyagi kiadások mellett a pszichológiai, beilleszkedési nehézségek, vagy akár a család, a haza hiánya (Blaskó – Gödri, 2014).

Magyarország népessége az utóbbi évtizedekben folyamatosan csökken. A 2011-es és a 2022-es népszámlálási eredményekből kiderül, hogy 11 év alatt 333.994 fővel csökkent az ország népessége. Míg 1980-ban 10.709.463, addig 2022-ben csak 9.603.634 fő lakott országunk területén. Az alábbi ábra ezt a csökkenést szemlélteti (2. ábra).

2. ábra. A népesség adatai 1980 és 2022 között



(Forrás: <https://nepszamlalas2022.ksh.hu/adatbazis/#/table/WBS003>)

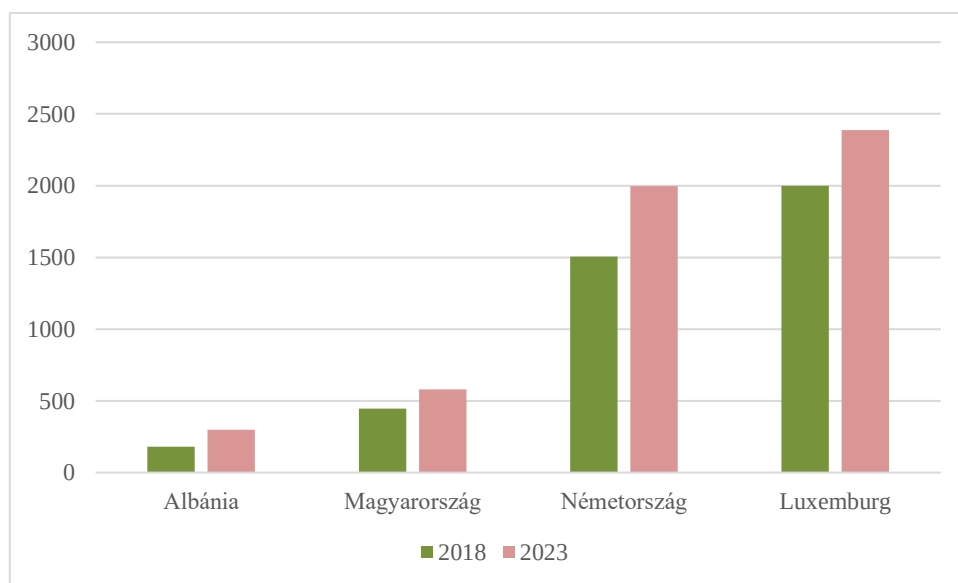
5.1. A magyarok életszínvonala és elvándorlásának főbb okai

A 2010-es évekre egyértelművé vált, hogy Magyarország a „kivándorló” országok közé tartozik. A 2008-as recesszió erősen elvágta az új uniós tagországok fejlődési lehetőségeit, nőtt a munkanélküliség és nőtték társadalmi különbségek, ez pedig elindította

Magyarországon 2011-2012 körül a nagyobb volumenű elvándorlást, melyhez hozzájárult a német és osztrák munkaerőpiac uniós állampolgárok előtt való megnyitása is (Hárs, 2018).

A hazai jövedelmek, a munkanélküliség, a kilátástalan anyagi helyzet és az általános reményvesztettség ösztönzően hatnak az elvándorlásra. A minimálbér bár növekedett az elmúlt években hazánkban, de az európai országok közül még így is Magyarország áll a hatodik legrosszabb helyen 2023-ban 578,74 euróval. Alacsonyabb minimálbér már csak sorrendben Albániában, Bulgáriában, Szerbiában, Törökországban és Montenegróban van. 2018-ban és 2023-ban is Albániában volt a legkevesebb, ez ebben az évben 297,65 eurót jelent. Ezzel szemben a legmagasabb érték Luxemburgban volt mindkét évben, jelenleg 2387,5 euró. Összehasonlítás gyanánt, a magyarok egyik fő célországában, Németországban 491 euróval növekedett az öt év során, ami most 1997 eurót jelent. Magyarországon nem történt ekkora növekedés, csak 134,05 euróval lett magasabb a minimálbér (3. ábra).

3. ábra. A minimálbér alakulása euróban kifejezve, 2018 és 2023

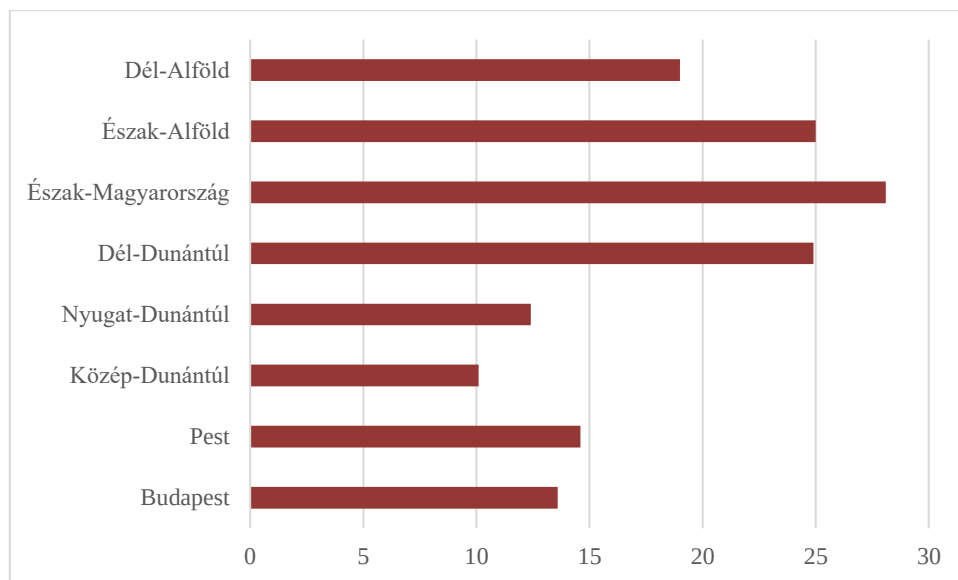


(Forrás: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TPS00155/default/table?lang=en>)

A társadalmi kirekesztődés vagy a szegénység kockázatának leginkább a községekben élők vannak kitéve. 2020-ban a községekben élők 24,5 százalékára igaz volt ez. Ezzel szemben a fővárosiak 13,6 százalékát fenyegeti a szegénység és a kirekesztés (forrás: Eurostat). Régiókon belül is megfigyelhetők a különbségek: Észak-Magyarországon volt 2020-ban a legnagyobb az arányuk: 28,1%. Ez 2004-ben sem volt másképp, ugyanis 42 százalékkal volt

ekkor is az „élen” Észak-Magyarország. Hasonlóan, az észak-alföldi régióban is sikerült csökkenteni a szegénység kockázatának kitettek arányát, itt 14,3 százalékkal (4. ábra).

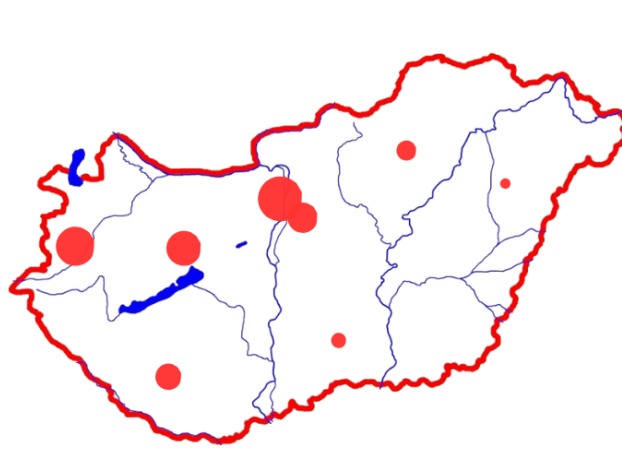
4. ábra. A szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya régió szerint százalékban kifejezve, 2020



(Forrás: KSH, https://www.ksh.hu/stadat_files/ele/hu/ele0017.html)

Nemcsak nemzetközileg vannak hatalmas eltérések kelet és nyugat között, de országon belül is. A bruttó átlagkereset 2023 első félévében Észak-Alföldön volt a legkevesebb, ez 437.215 forintot jelent. Ezután következik Dél-Alföld 459.423, Észak-Magyarország 460.963, Dél-Dunántúl 470.595, Pest 507.831, Közép-Dunántúl 533.353, majd Nyugat-Dunántúl 547.318 forinttal. A sort Budapest zárja, ahol 681.773 forint a bruttó átlagkereset. Az alábbi térképen (5. ábra) növekvő sorrendben mutatom be a régiók közötti különbségeket.

5. ábra. A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése szerint régiókra lebontva, növekvő sorrendben 2023. I. félév



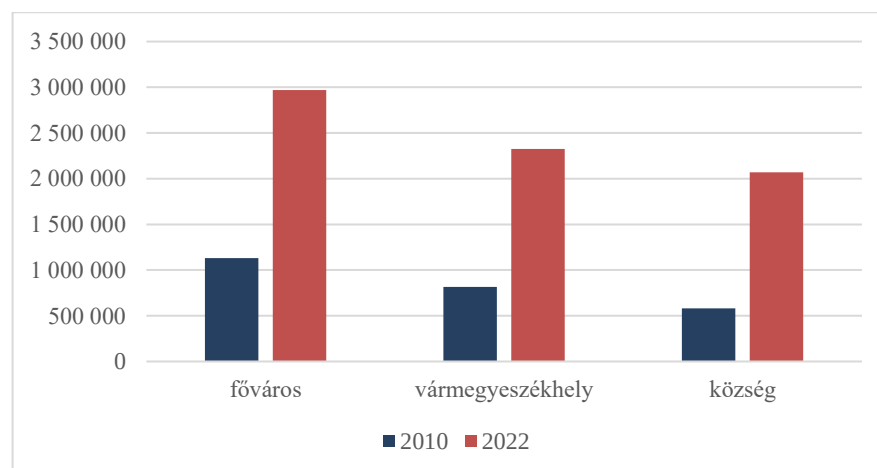
(Forrás: KSH, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0206.html)

Dél-Dunántúlról és Nyugat-Dunántúlról nagy százalékban vándorolnak el a magyarok, és kevesen is érkeznek ezután haza, így leginkább itt lép fel munkaerőhiány. Emellett Észak-Magyarország területéről származók is nagy arányban vállalnak munkát külföldön, de ide jelentősen többen térnek haza, ami szezonális vagy átmeneti jellegű munkavállalásra enged következtetni (Hárs – Simon, 2016).

A főváros, a vármegyeszékhelyek és a községek között is szembetűnő a különbség. Az egy főre jutó bruttó munkajövedelem egy évre nézve Budapesten 2.971.240 forint volt a 2022-es népszámlálási adatok szerint, 644.443 forinttal több, mint átlagban a vármegyeszékhelyeken, és 901.015 forinttal több a községek tekintetében (6. ábra).

6. ábra. Egy főre jutó bruttó munkajövedelem forintban településtípusok szerint

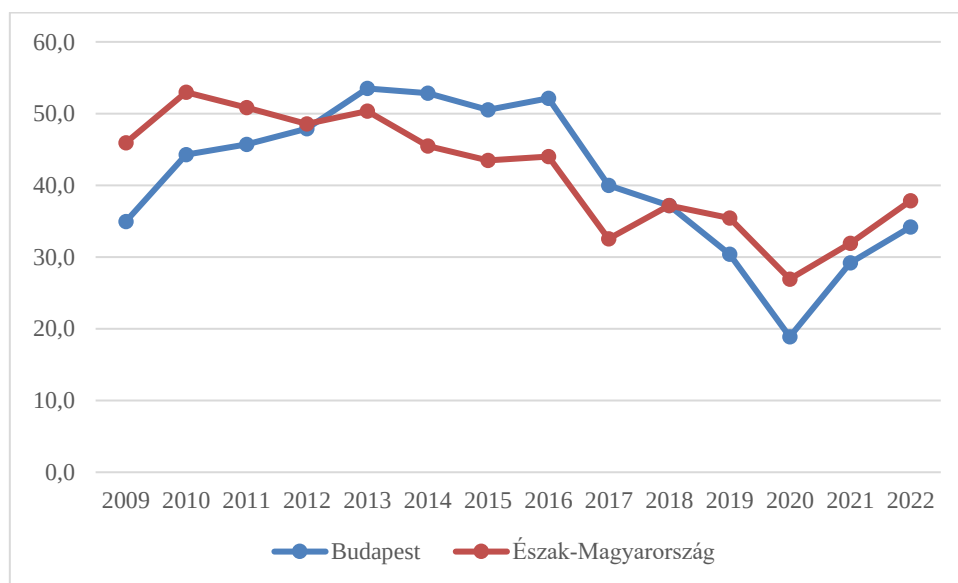
2010-ben és 2022-ben



(Forrás: KSH, https://www.ksh.hu/stadat_files/jov/hu/jov0043.html)

A migrációs döntés meghozatalának hátterében a munkanélküliség is állhat. Mint ahogy fentebb bemutattam, a bruttó átlagkereset régiókat tekintve Budapesten volt a legmagasabb, Észak-Magyarországon volt a legalacsonyabb 2020-ban. Ennek alapján a tartósan munkanélküliek arányát a 15 és 64 év közötti aktív korosztály munkanélküli tagjain belül ebben a két régióban vizsgálom. Budapesten 2013-ban volt a legnagyobb százaléku a tartós munkanélküliség, ez 53,5 százalékot jelentett a munkanélkülieken belül. 2022-re azonban ez az arány 34,2-re csökkent. Az észak-magyarországi régióban 2010-ben volt a legmagasabb: 53,0 százalék. 2022-re 37,8 százalékra csökkent, bár még így is magasabb, mint Budapesten (7. ábra).

7. ábra. A tartósan munkanélküliek aránya a 15-64 éves munkanélkülieken belül régiók szerint, 2009-2022

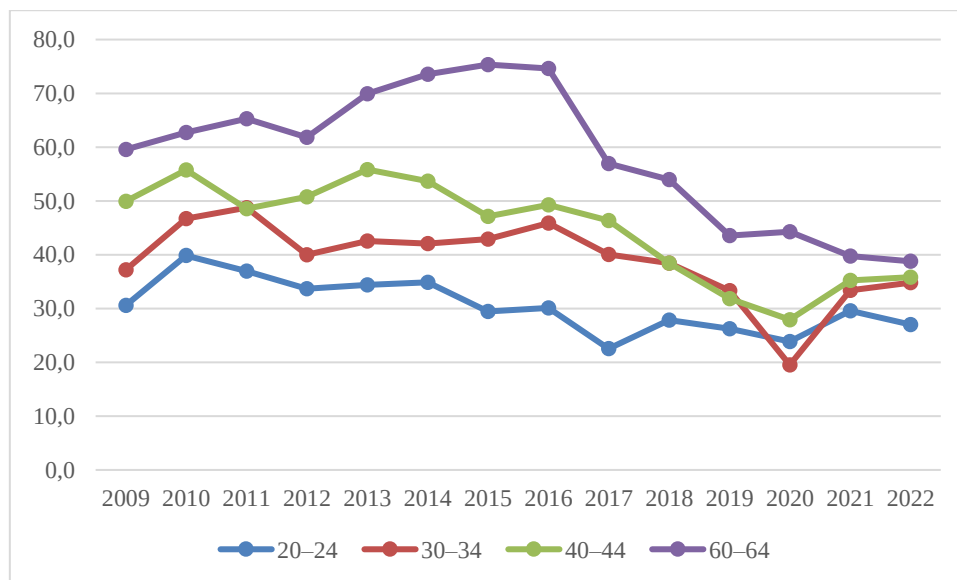


(Forrás: KSH, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0035.html)

A tartós munkanélküliséget korcsoportok szerint is vizsgálom. A 20-24, 30-34, 40-44 és a 60-64 éves korosztály adataiból kiderül, hogy minél idősebb a munkanélküli, annál nagyobb a valószínűsége, hogy ez a helyzet tartósan is fennáll. A 2013-2016 időszakban a 60-64 évesek aránya sokkal magasabbá vált, mint bármelyik másik korosztály esetében, és ez 2015-ben csúcsosodott 75,3 százalékkal. Tehát ebben az évben a nyugdíj előtt álló munkanélküliek 75,3

százalékát fenyegette a huzamosabb idejű, tartós munkanélküliség. 2022-re normalizálódott a helyzet olyan szinten, hogy az értékek viszonylag közel állnak egymáshoz. A legalacsonyabb a 20-24 évesek között (27,0%), a legmagasabb pedig a 60-64 évesek között (38,8) (8. ábra).

8. ábra. A tartósan munkanélküliek aránya a 20-64 évesek között, 2009-2022



(Forrás: KSH, https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/hu/mun0035.html)

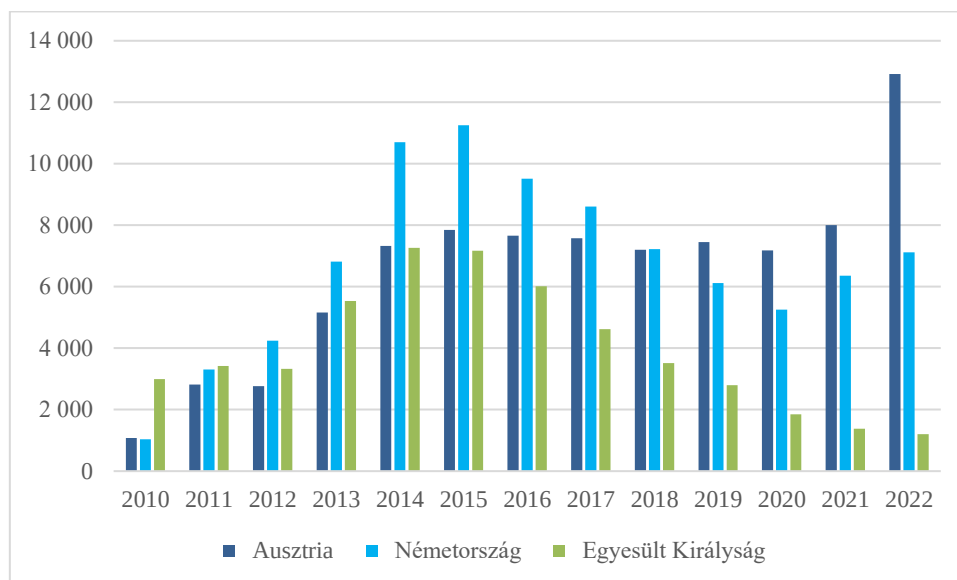
5.2. Legfőbb célországok a magyarok számára

Amikor az egyén eldönti migrációs szándékát, a célország kiválasztásakor nagy szerepet játszik a network-elmélet, vagyis a kapcsolatháló elérhetősége az adott országban. Emellett olyan strukturális tényezők is döntő jelentőséggel bírhatnak, mint az egészségügyi vagy az oktatási rendszer fejlettsége. Továbbá a nyelvismeret és a munkabér is fontos szerepet játszik a munkaerő-piaci lehetőségekkel együtt. A potenciális célországok bevándorlás-politikája pedig ebben az értelemben felértékelődik, mert ez határozza meg az elindulástól kezdve az egyén letelepedésének és munkavállalásának esélyeit (Blaskó – Gödri, 2014).

A magyarok legnépszerűbb célországai Ausztria, Németország és az Egyesült Királyság. Magyarországon – a régió többi országától eltérően – viszonylag későn indult a kivándorlás. Akkor kezdett rohamosan növekedni a kivándorlók száma, mikor 2011-ben felszámolták az osztrák és a német munkaerő-piaci korlátozásokat (Blaskó – Gödri, 2014). Az elmúlt években növekvő tendenciát mutat az osztrák munkaerő-piaci elhelyezkedés, ami többek között a nyugat-magyarországi ingázóknak tudható be. Ezzel szemben az Egyesült Királyság egyre

csökkenő népszerűséget tanúsít, amely összefüggésbe hozható a Brexittel. Míg 2010-ben 2115 magyar emigrált Németországba és Ausztriába, addig 2022-ben összesen 20040 fő (9. ábra). 2022-ben az elvándoroltak 41,7 százaléka nő, 58,3 százaléka férfi volt (forrás: KSH).

9. ábra. Éves flow adatok – a kivándorló magyar állampolgárok a három legnépszerűbb célország szerint lebontva, 2010-2022



(Forrás: KSH, https://www.ksh.hu/stadat_files/nep/hu/nep0031.html)

A Központi Hivatal 2013-ban készített munkerő-felmérése bemutatja a külföldi telephelyen dolgozók létszámát (2. táblázat). A négy ágazat, amely a legtöbb magyar kivándorlót foglalkoztatja az építőipar, a szálláshely-szolgáltatás és vendéglátás, a szállítás és raktározás, illetve az ipar. Ezen felmérés alapján Németországban az építőipar, Ausztriában pedig a vendéglátás a legnépszerűbb a magyar munkavállalók számára (Lakatos, 2013).

2. táblázat. A legtöbb magyart foglalkoztató ágazatok Németországban és Ausztriában, 2013

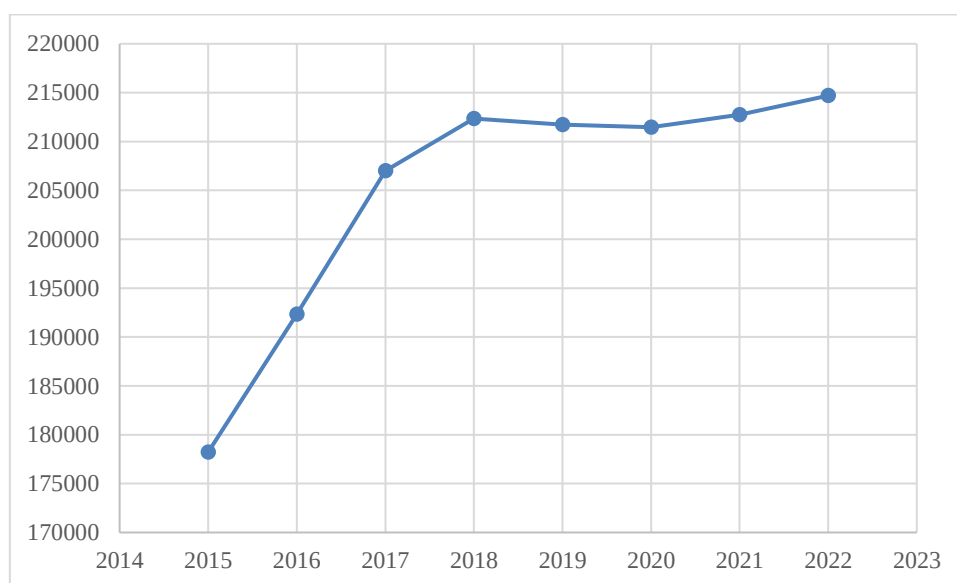
	Németország	Ausztria
építőipar	9.565	10.566
vendéglátás	1.551	10.862
szállítás, raktározás	2.094	4.130
ipar	9.743	8.463

(Forrás: Statisztikai Szemle, 93. évfolyam 2. szám)

Ausztriában 2016-ban 67.729 magyar állampolgár élt, 2021-ben pedig 83.914 fő. Ez azt jelenti, hogy 23,8 százalékkal nőtt a magyarok száma. 2021-ben csak Bécsben 23.672 magyart számláltak (forrás: ÖIF, Statistik Austria).

Németországban a 2022. december 31-i adatok szerint 214.695 magyar él. Már 2018-tól hasonlóak a számok, akkor 212.360 volt a magyarok létszáma. A lényeges változás 2015 és 2018 között történt. 2015-ben 178.220 főt számláltak, tehát a magyar lakosság száma 2015 és 2022 között 20,5 százalékkal nőtt (10. ábra).

10. ábra. Stock adat – Németországban élő magyarok létszáma, 2015-2022



(Forrás: Statistisches Bundesamt Destatis, <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Population/Migration-Integration/Tables/foreigner-citizenship-time-serie.html>)

6. A külföldön élő magyar állampolgárokkal készített interjúk elemzése

A kvalitatív kutatásom tíz személlyel elvégzett interjú. Mindannyian elvándoroltak Magyarországról, öten Németországban, öten Ausztriában dolgoznak vagy dolgoztak korábban. Az interjúalanyok mind az ismerőseim, leginkább Magyarország keleti részéről

származnak. A felkészülés szakaszában igyekeztem úgy kialakítani ezt a csoportot, hogy minél színesebb, változatosabb legyen a tapasztalat – tehát életkorukat és foglalkozásukat tekintve is különfélék legyenek, hogy minél teljeskörűbb képet kaphassak az osztrák és német munkaerőpiacról. Az alábbi táblázattal vezetem fel az interjúalanyok tulajdonságait a könnyebb áttekintésük érdekében (3. táblázat).

3. táblázat. Az interjúalanyok eloszlása ország, a munka jellege és életkor szerint

	Ausztria	Németország
fizikai munka	barista, 27 masszőr, 36 takarító, 49 bádogos, 54	felszolgáló, 21 konyhai kisegítő, 52
szellemi munka	szállítmányozási diszpécser, 25	csoportvezető ügyintéző, 37 tervezőmérnök, 44 beszerzési igazgató, 47

A kérdéssorom első része az uniós joganyagra fókuszált, ezen belül is az esetleges diszkriminatív attitűdre a fogadó állam részéről. Az interjú második részében az alanyok beilleszkedésére fektettem a hangsúlyt, arra kértem őket, hogy egy nagy egészben nézzék a külföldön töltött éveiket, és úgy ítéljék meg a saját érzelmeikre hivatkozva, hogy mennyire sikeres az integrációjuk. Ezután az utolsó kérésem az volt az interjúalanyok felé, hogy képzeletben állítsanak össze nekem egy előny-hátrány listát a külföldi munkavállalás kapcsán.

Az interjúk várt eredménye az, hogy sikeresen tudtak integrálódni a külföldi munkaerőpiacra, illetve a fogadó állam részéről nem tapasztaltak diszkriminatív attitűdöt, nincs tapasztalatuk társadalmi kirekesztéssel.

Az elemzésemet két részre osztom a két vizsgált ország szerint. Előzetesen szeretnék általánosságban írni az alanyokról, valamint különböző szempontok alapján vizsgálni a két csoporton belüli személyek között lévő hasonlóságokat és különbségeket. Ezen szempontok a következők: a munka jellege, pozitív vagy negatív vélekedés összességében a témával kapcsolatban, tart-e még a munkavégzés vagy már hazatért.

6.1. Az Ausztriában munkát vállalók

Elsőként az Ausztriában munkát vállaló magyar állampolgárok helyzetét szeretném bemutatni. Az öt interjúalany közül az egyikük szellemi, míg négyen fizikai munkát végeznek/végeztek. Átlagéletkoruk 38, illetve a kint töltött éveik száma átlagban 5 év. Az öt alany közül az egyikük, aki a legkevesebb időt töltötte kint (fél év) és összességében negatív élményei vannak, különböző okok miatt hazatért rövid időre, de tervei között van visszaköltözni minél hamarabb. A többiek pozitívan látják a helyzetüket, illetve jól érzik magukat külföldön. A továbbiakban az egyszerűség kedvéért az interjúalanyokat a munkakörük alapján fogom megnevezni. Az ausztriai munkavállalók közül fizikai munkát végez a 36 éves masször, a 49 éves takarító, a 27 éves barista és az 54 éves bádogos. Szellemi munkát végez a 25 éves szállítmányozási diszpécser.

Az első kérdéseknél az EUMSZ cikkjeire támaszkodtam. A szabad mozgás a munkavállalókat megillető alapvető jog, és az EUMSZ 45. cikke szerint ez magában foglalja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között. A 18. cikk alapján „tilos az állampolgárság alapján történő bármely megkülönböztetés”. Arra a kérdésre, hogy úgy érzik-e, hogy egyenlő bánásmódban vannak részesítve a munkahelyen, eltérő válaszokat adtak.

A takarító 5 éve dolgozik Ausztriában, ez idő alatt nem tapasztalt semmilyen megkülönböztetést, sőt, elmondása szerint nagyon rendesen bánnak a magyarokkal a cégnél (összesen ketten vannak). A barista 2 éve költözött ki, két munkahelye volt eddig. A jelenleginél úgy érzi, hogy nem éri negatív diszkrimináció, de az előző munkahelyét azért hagyta ott, mert nem volt megelégedve a munkakörü feltételekkel és a fizetési programmal. A szállítmányozási diszpécser másfél éve él Bécsben, és tapasztalata szerint az osztrákok ridegséggel fordulnak a külföldiekhez, ezért nincs sok kontaktja az osztrák főnökséggel, de úgy gondolja, hogy ez nemcsak rá, mint más állampolgársággal rendelkező alkalmazottra vonatkozik, hanem az osztrákok egymással szemben is ridegek, ha különböző régiókból jönnek. A bádogos 2007-től él külföldön, váltakozva hol Ausztriában, hol más uniós tagállamban, de az utóbbi években Bécs környékén dolgozik. Úgy gondolja, a munkaadó nem támaszt sem felé, sem a többi magyar munkatársa felé diszkriminatív feltételeket, jól érzi magát a munkahelyén. A masször ezzel szemben úgy véli, nehezebb munkákat kapott, mint az osztrák állampolgárok, illetve a főnökség részéről is kiközösítve érezte magát. Állásinterjú alatt viszont egyikük sem tapasztalt diszkriminatív attitűdöt, valamint olyan feltételeket sem támasztott a munkaadó.

Az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete alapján „az uniós munkavállalók közötti megkülönböztetés tilalmának elve maga után vonja, hogy a tagállamok valamennyi állampolgára a foglalkoztatás tekintetében ugyanolyan jogokat élvezzen, mint amilyeneket a nemzeti munkavállalók élveznek”. Arról kérdeztem az alanyokat, hogy ha tudomásuk van róla, ugyanolyan jogokat élveznek-e és ugyanolyan juttatásokra jogosultak-e, mint az osztrák állampolgárok, illetve hogy kell-e többletkockázatot, vagy többletterhet elviselniük.

A takarítónak ugyancsak pozitív tapasztalata van ezzel kapcsolatban, pontosan tudja, hogy milyen juttatásokra jogosult az osztrák állampolgár, és ő ugyanazt kapja. Különösen kiemelte az évi kétszeres 13. havi fizetést. A munkatársai között van német és cseh állampolgár, viszont az osztrákok száma elenyésző, mert „ők nem fognak takarítóként dolgozni”. Emellett azonban arra a kérdésemre, hogy kell-e többletterhet elviselnie a munkahelyén, azt válaszolta, hogy a munkaadó kevés alkalmazottat foglalkoztat, így sokszor nehéz megbirkózni a feladatokkal, valamint az osztrákok gyakran mennek táppénzre, ezért helyettük el kell vállalni a munkát, viszont nincs kifizetve a túlóra. A baristának van magyar, görög, román, német, vietnámi, ciprusi és kínai munkatársa is, viszont osztrákokkal nem dolgozik együtt a specialty kávézóban (bár a legtöbb munkatárs már megkapta az osztrák állampolgárságát). Elmondása szerint vendéglátásban alig lehet osztrákkal találkozni, leginkább bevándorlók dolgoznak étteremben, kávézóban. Nincs pontos tudomása arról, hogy ugyanolyan juttatásokat kap-e, mint a többi kolléga, de azzal tisztában van, hogy a túlóra nincs pénzben kifizetve senkinek. Átláthatatlan rendszerként tudná leírni, a munka és az órák nem egyeznek meg egymással. Kell többletterhet elviselnie, de ezt arra fogja, hogy ilyen a vendéglátás, el kell fogadnia. Nagyon sok a munka, többször munkaidőn felül bent kell maradnia, de sosem kapott túlfizetést – inkább több szabadnapot kapnak az alkalmazottak. A masször tapasztalatai kissé különböznek, ugyanis nem volt tudomása arról, hogy az osztrák állampolgárok milyen juttatásokra voltak jogosultak. A főnöke német volt, és akiket ő ajánlott be a munkahelyre, kevesebbet dolgoztak és plusz órákat írhattak be maguknak, könyvelésben voltak különbségek. Emellett a juttatrendszerrel is voltak problémái: a főnök és az osztrák kollégák eltették az egész személyzet által közösen gyűjtött asznapi borraivalót. A németeket és osztrákokat nem hívták be a szabadnapjukon, míg a többi külföldi munkavállalót igen, rajta kívül románokat, törököket, spanyolokat. Állítása szerint egyik külföldit sem kérdezték meg (a németeket leszámítva), csak felvették a masszázst asnapra, és közölték, hogy be kell menni dolgozni.

Ezzel szemben a diszpécsernek ilyen téren semmilyen rossz tapasztalata nincs, egyenlő jogokat élvez ő is, mint a többiek, bár neki sincs sok osztrák állampolgár kollégája. A cégnél, akikkel napi szinten kapcsolatba lép, van lengyel, horvát, bolgár, albán, bosnyák, német, olasz, ukrán, román és magyar alkalmazott. Többletkockázatot vagy többletterhet nem kell elviselnie, mert „ez egy klasszikus irodai munka” – ő inkább azoknál tudná ezt elképzelni, akik alsóbb szinteken dolgoznak a cégnél, vagy vendégmunkások, takarítók. A bádogosnak hasonlóan sok külföldi munkatársa van, leginkább lengyelek, románok, szerbek, horvátok, osztrákok. Neki pontosan tudomása van arról, hogy az osztrákoknak magasabb az órabére, mint a többi alkalmazottnak. Azzal kapcsolatban viszont pozitív élménye van, hogy nem kötelezhetik őket túlórára, így ez még nem is fordult elő sosem.

A 492/2011/EU rendelet 7. cikke szerint valamely tagállamnak egy másik tagállam területén foglalkoztatott állampolgárát a munkaviszony megszüntetésének tekintetében nem kezelhetik állampolgársága miatt a hazai állampolgároktól eltérő módon. Az interjúalanyaim közül csak a masszórt bocsátották el, a többiek vagy maradtak az első munkahelyükön, vagy saját akaratuk szerint felmondtak. A masszórnek az interjúnk előtt pár héttel kellett hazatérnie Magyarországra, mert elküldték a szállodából. A friss élmények miatt feldúltan és nagyon őszintén tudott beszélni a helyzetéről. Eleinte úgy gondolta, hogy be tudott illeszkedni a munkahelyen, de utólag színjátékként tudná leírni a főnökség és az osztrákok viselkedését. Az alkalmazottak két részre oszlottak: a külföldiek és az osztrákok. Utóbbiak „csapatba verődtek, kibeszélték, kiközösítették a többieket”. Szerinte a munkaviszonyának megszüntetése nem úgy volt kezelve, mint ahogy a munkaadó egy hazai munkavállalóval kapcsolatban tenné. Elbocsátás előtt nem kapott figyelmeztetést sem szóban, sem írásban, csak közölték, hogy felbontják a szerződést, ami 1 évre szólt. Már utólag megbánta, hogy aláírta az elbocsátásról szóló dokumentumot, arra a – majdnem teljesen ledolgozott – hónapra már meg sem kapta már a fizetését. Mindhárom ott dolgozó magyar állampolgár egyszerre lett elbocsátva. Az egyiküket a próbaidejének utolsó napján küldték el, azzal az indokkal, hogy nem tud angolul (németül igen), holott az állásinterjún ezt nem tartották problémának. Fel van háborodva, mert úgy érzi, hogy ez nem a hivatalos protokoll szerint történt.

Az interjúnk második részében az alanyok munkahelyen kívüli boldogulását, a fogadóországba való beilleszkedését vizsgáltam. Többek közt arra is kíváncsi voltam, hogy munkavállalással és letelepedéssel kapcsolatban segítette-e őket valaki. A network alapú elvándorlás a 10 interjúalanyból 8 esetében igaz, ez azt jelenti, hogy munkahelyi, családi, ismerősi kapcsolataikat kihasználva tudtak letelepedni, munkalehetőségeket szerezni,

beilleszkedni a fogadó társadalomba. Ez a pszichológiai terheket is csökkenti, a kiköltözés utáni pár hónapban kevésbé érezték magukat magányosnak azok, akik mellett ott volt egy rokon vagy egy barát, aki már kitaposta előttük az utat, és terelte őket az új élethelyzetük felépítésében.

A két interjúalany, akik nem network alapon vállaltak munkát külföldön, az ausztriai tábort erősítik. A takarító kiköltözés előtt vette fel a kapcsolatot egy ismeretlen magyar családdal, akiknél au pair munkát vállalt. Ez azt jelenti, hogy náluk élt, ellátta a ház körüli feladatokat, takarított, a gyerekekre vigyázott. Kivándorlásakor félt attól, hogy német nyelvtudás nélkül hogyan fog boldogulni, ezért ha nem egy magyar családtól kapott volna állásajánlatot, nem indult volna el Magyarországról. Így tehát a lakhatása megoldódott 2 évre, majd ezután felmondott, és már kint szerzett kapcsolatok által tudott magának találni albérletet 3-4 nap alatt, illetve a takarítói állást is egy osztrák állampolgár ajánlotta neki. A diszpécsernek sem él rokona vagy más ismerőse Ausztriában, így ő még otthonról küldte ki az önéletrajzát több állásra, majd behívták személyes interjúra is. Megemlítette, hogy vannak olyan cégek, melyek segítenek letelepedni, vagy esetleg autóval várják az új munkaerőt, de neki efféle támogatása nem volt.

A barista ezzel szemben úgy érkezett Bécsbe, hogy az unokatestvére segítette, aki már régóta ott él. Az utóbbi 7 évben már 5 országban élt, és most Ausztriában több ideig tervez maradni. Nem feltétlenül Bécs volt a cél, hogy ott telepedjen le, de mivel ott van rokona, emellett döntött. A bádogosnak korábbi munkatapasztalatából adódóan volt segítsége, ugyanis az otthoni cég által lett kihelyezve. Neki ezzel a munkakeresés és letelepedés is meg volt oldva: a munkáltató ingyenes, kétszemélyes szállást biztosít az alkalmazottainak. A masször kiköltözés előtt olyan ismerősséggel beszélt, akik már Ausztriában dolgoztak. Az egyik ismerős posztolt egy Facebook csoportba, amelynek kint élő magyarok a tagjai. Erre a posztra érkezett is állásajánlat, és mivel szállodai masszírozásról van szó, a szálloda által munkavállalók részére kialakított apartmanban lakhatott a munkavégzés ideje alatt.

Miután megtudtam az interjúalanyok kiköltözésének körülményeit, a kirekesztésre és a kiszolgáltatottság érzésére helyeztem a hangsúlyt. Megkértem őket, hogy gondolják végig az elmúlt hónapokat, éveket, illetve a kiszolgáltatottság esetében emlékezzenek vissza a kiköltözést követő időszakra.

A barista szerint érződik, hogy az osztrákok befogadóak, de van egy gát, ami szerinte az ő hibája is, mert nem folyékonyan beszél németül. Felszínes szinten jól tud kommunikálni, de

nehéz barátokat szerezni így. A hivatalokban viszont nagyon segítőkészek, jól elboldogul az angollal. Jogi tanácsot nem adhatnak angolul, de minden mást meg tud oldani. Véleménye szerint Ausztria nagyon jó ország azok számára, akik nyitottak, mert őket be is fogja fogadni a társadalom. Nem érezte azt, hogy probléma lenne, hogy ki helyi vagy ki nem helyi. Osztrák párt talált magának, de a barátai más nemzetiségűek, a hozzá közel álló két személy görög és német állampolgár. Egy dolog miatt érzi magát kiszolgáltatottnak, de az nem diszkriminációban gyökerezik, hanem a karrierjével kapcsolatban vannak aggályai. Nehéz kitörni a vendéglátásból, hosszútávon érzi, hogy ez nem működik, viszont más pozíciókban elvárt a német, ezért úgy gondolja, hogy nehéz váltani. A masször sokszor gondolt arra, hogy bármi megtörténhet, „egy tollvonással bármit megtehetnek vele”, „idegen ország, nem számít nekik semmi”. Ő tapasztalt is kirekesztő attitűdöt a munkatársaitól, úgy érezte, hogy az osztrákok teljesen elhatárolódnak a külföldiektől, mintegy falat húznak maguk elé. Szerinte talán ez annak tudható be, hogy nem tudott németül, és ezért angolul beszélt volna velük, ők viszont nem szerettek angolul megszólalni, így a kommunikáció tulajdonképpen elmaradt mindkét fél részéről. Nehezen tudott integrálódni, azonban az interjúban nem esett szó munkaviszonyon kívüli társadalmi beilleszkedésről, ezért ebből arra következtettek, hogy a munkahelyi kiszolgáltatottság érzése befolyásolta az életvitelt is, így nem kereste osztrák állampolgárok társaságát.

A diszpécser hasonlóan gondolkodik Bécsről, mint a barista. Ki szeretett volna költözni egy lehetőségekkel teli városba, és mivel 3 éves kora óta tanul németül, kézenfekvő volt, hogy német nyelvterületen kezd el dolgozni. Ő ismerősök nélkül érkezett, és kereste a helyét az első hónapokban. Úgy véli, hogy osztrák barátot nehéz szerezni, előny, ha valaki egyetemista, mert ott egy közösséghez tartozik az ember. Csak a kapcsolatok hiánya miatt érezte magát kiszolgáltatottnak eleinte, de ezen felül tudott kerekedni kellő nyitottsággal. Véleménye szerint, aki csak a pénzért költözik nyugatabbra, az nem adja meg a lehetőséget magának, hogy ismerkedjen. Említette, hogy rengeteg Facebook csoport van, volt is egy társasjáték esten, amit kint élő magyarok szerveztek. A hobbija kapcsán talált magának közösséget is, szerinte ezt meg kell lépnie annak, aki egy idegen országban hosszútávra tervez. A takarító sosem tapasztalt kirekesztő attitűdöt a társadalom tagjaitól, munkájából adódóan már csak azért sem, mert szinte mindig egyedül dolgozik, így nem kell csapatban kooperálnia osztrák állampolgárokkal. Nem érezte magát kiszolgáltatottnak sem az anyagiak, sem a kapcsolatok hiánya miatt, illetve amiatt sem, hogy nem tud németül. Hozzátette, hogy nem is szeretne megtanulni beszélni a nyelven, akkor sem, ha még évekig Ausztriában fog dolgozni. A

mindennapi életben mindent el tud intézni angolul, akár az orvosnál, akár a boltban. A bádogos sem érezte magát sosem kiszolgáltatottnak, ugyanis több magyar munkatársa van, így nyelvi akadály nélkül tud velük a saját anyanyelvén beszélni, és ez nagy könnyebbség neki. Nem tud németül, ha hivatalos helyen egyedül kell megoldania valamit, fordítót használ. A munkatársakon kívül nem igazán barátkozik helyiekkel, úgy gondolom, hogy ez annak is betudható, hogy ő idősebb, és ahogy a diszpécser is említette, fiataloként, egyetemistaként sokkal könnyebb dolga van az embernek, mert egy strukturált környezetben több helyivel vagy más külföldivel tud ismerkedni.

6.2. A Németországban munkát vállalók

A továbbiakban a Németországban munkát vállaló magyar állampolgárok tapasztalatait fogom bemutatni. Az öt interjúalany közül hárman szellemi, ketten fizikai munkát végeznek. Átlagéletkoruk 45, illetve a kint töltött éveik száma átlagban 7 év. Szellemi munkát végez a 37 éves csoportvezető ügyintéző, a 44 éves konstruktőr tervezőmérnök és a 47 éves beszerzési igazgató. Fizikai munkát végez a 21 éves felszolgáló és az 52 éves konyhai kisegítő. Összességében mindannyian pozitívan látják az élethelyzetüket és hosszútávra terveznek, kivéve a konyhai kisegítőt, aki 3 évig dolgozott Németországban a 2010-es évek elején, és azóta hazajött, itthon végzett el egy szakmát, valamint helyezkedett el vele. Ahogyan az első csoport tapasztalatait elemeztem, annak mentén fogom a Németországban munkát vállalók véleményeit és élményeit is ismertetni.

Az ügyintéző 2009 óta él Németországban. Először betanított munkásként dolgozott a húsiparban, ami 4 évig tartott, így ugródeszkeként élte meg, hogy megszerezte a csoportvezető ügyintéző állást egy csomagfutár cégnél. Feladatai közé tartozik a problémamegoldás, a szervezés, az irányítás. Mivel két munkakörben van tapasztalata, a beszélgetésünkben mindkettőről megosztotta a releváns élményeit. A jelenlegi munkakörben úgy érzi, teljes mértékben meg van becsülve és egyenlő bánásmódban van részesítve. Az első pozícióban azonban voltak negatív tapasztalatai. Közvetítő cég által került Németországba, sok magyar között dolgozott, és véletlen egybeesés, hogy a főnöke is magyar volt. Megkülönböztetést érzékelt a német anyacég által, amiatt, hogy a németek 8 órát dolgoztak egy nap, a magyarok és a többi külföldi pedig általában 12 órát – mindig aznap derült ki, hogy mennyit kell túlórázni, a németek hazamentek, a többiek maradtak. A túlórákat azonban nem fizették ki, mindig volt ígéret róla, de sosem történt meg. Úgy érzi, hogy kihasználták, hogy nem beszélték a német nyelvet, vagy hogy szükségük volt a pénzre, és emiatt nem mondtak

fel. A legtöbb munkatársa családapaként ment ki dolgozni, és ezzel visszaéltek. Azt a hozzáállást látta a főnökség részéről, hogy „ha nem tetszik valami, el lehet menni”. Ezen kívül sérelmezték a többi külföldi kollégával a formai megkülönböztetést, ugyanis a németeknek fehér, a többieknek kék ruhában kellett dolgozniuk.

A tervezőmérnök 2 éve költözött Németországba, neki is a jelenlegi a második munkahelye. Előzőleg CNC kezelő volt gépiparban, de erről a pozícióról vele nem beszélgettem az interjú során. A két év alatt három állásinterjún járt, és sehol sem tapasztalt állampolgárság alapján történő megkülönböztetést. A munkaadó nem támasztott diszkriminatív feltételeket, mindenhol korrekten csak a szakmai követelmények voltak jelen. Mindkét munkahelyén egyenlő bánásmódban részesítették, és ez az ismeretségi körében sincs másképp. Véleménye szerint a németek udvariasak, és a munkáltatók számára mindegy, honnan érkezik az alkalmazott, igyekeznek arra figyelni, hogy a gyanúja se merülhessen fel diszkriminációnak, ugyanis ez komoly büntetésekkel járna, illetve „cirkusz lenne, ha valakit nyíltan megkülönböztetnének”.

A felszolgáló 2 éve költözött ki a családjával. Magyarországon érettségizett le, és az egyetemet már Németországban kezdte. Az első nyári szünet alkalmával „minijobosként” 3 hónapig volt felszolgáló egy étteremben. A minijob Németországban mellékfoglalkozást jelent jövedelem- és időkorláttal. Nyári munka gyanánt, kiegészítő fizetésként is élnek ezzel a lehetőséggel, ami a munkavállalónak nagyon kedvező, mert nem kell adózni utána. A munkáltatónak is hasznára válhat, így könnyebben kap munkaerőt, és áthidalja azokat az időszakokat, amikor több alkalmazottra van szüksége. Úgy érezte, hogy egyenlően bántak vele, ugyanúgy, mint a német munkatársakkal. Egyetlen rossz élménye volt a munkáltatóval kapcsolatban, hogy pár hét után beajánlotta az öccsét szintén felszolgálóként, és ő nem készített vele interjút, közölte, hogy nincs szükség a személyzet bővítésére, így nem tudja alkalmazni. A következő napokban azonban érkeztek többen is próbanapra, de mindannyian fiatal lányok voltak. Ezt a sérelmét, hogy nem nyíltan mondta el a munkáltató, hogy azért nem alkalmazza, mert csak lányokat keres, nem jelezte neki, mert nem gondolta, hogy elérne vele bármit is. Bár ez nem állampolgárság alapján történő diszkrimináció, mégis rossz tapasztalatként él az emlékezetében. A konyhai kisegítő is hasonlóan rávágta a kérdésemre a választ, mint a felszolgáló, hogy egyenlő bánásmódban volt része, de pár másodperc után hozzáfűzte, hogy miután kedvesen két héten keresztül betanította a német főnöke, nem szólt hozzá többé. Csak német munkatársa volt, és a nyelvi akadály miatt nem kommunikáltak vele semmilyen szinten, így kirekesztve érezte magát.

A 47 éves kelet-európai beszerzési igazgató egy multinacionális cégnél dolgozik 2010 óta. Cégen belüli váltással költözött ki Németországba, 2006 óta van ebben a pozícióban. Mivel ő vezetőként emigrált, átformáltam a kérdéseimet, és inkább a szemléletmódjára voltam kíváncsi, ugyanis nemzetközi csapata van. 10 vezetővel dolgozik együtt, állampolgárság szerint közöttük van német, spanyol, amerikai, kínai, indiai és holland. Pontosan tudja az uniós alapelveket, így vezetőként aktívan hangsúlyt fektet rájuk. Nemzetközi csapatában van brazil, amerikai, olasz, francia, német, brit, lengyel, cseh, román, kínai, indiai, szingapúri, japán, dél-koreai. Mindenféle diverzitásra figyel, semmilyen különbséget nem tesz köztük, legyen szó korról, állampolgárságról, gondolkodásmódról, nemi identitásról. Mindenkit elfogad, ameddig a munkájával nincs probléma, és azt a teljesítményt nyújtják, amit elvár tőlük. Jól működik a csapat, mert ki tudja használni az interkulturális sajátosságokat, a kontrasztok kellemesen befolyásolják a teljesítményt (például az amerikaiak hektikusak, és az ázsiai jól megfontolt, nyugodt kultúra jó kontroll nekik). A tervek teljesítéséhez szükség is van a harmóniára. Workshopokon nyíltan megbeszélik, ha felmerül probléma, bármilyen visszajelzést meg lehet osztani, az open door policy-t alkalmazzák.

A továbbiakban az egyenlő jogokról, juttatásokról és plusz terhekről kérdeztem az alanyokat. A tervezőmérnök tisztában van a cégen belüli juttatásokkal, így teljesen meg van elégedve, ahogyan azzal is, hogy semmilyen többletterhelés nincs a munkahelyén. Szabadság alatt még sosem hívták be dolgozni, és azt elképzelhetetlennek tartja, hogy a németek maguktól többet dolgoznának. Eszerint nem erőltetik rá másra sem, mert a szabadidő náluk szent. Megemlíti, hogy több is az ünnep és a szabadság Németországban. Alaptörvény szerint szabadidőt kell adni, nem pedig pénzt, ha valaki túlórát vállal, de ez megbeszélés kérdése is lehet, és akkor mindenki ugyanannyit kap. Tapasztalata, hogy a közvetlen főnöke többet vállal magára, mint ő, és nem biztos, hogy ugyanannyi a fizetésük – a tervezőmérnök javára, nem pedig a főnökére. A felszolgáló hasonlóan vélekedik, viszont az ő helyzete annyiban másabb, hogy a minijob szerinti munkavégzés havi 520 euróig lehetséges, így ez egy fix jövedelem mindenki számára, nincs különbség. A munkatársai az étteremben – egy magyar és egy német lány – szintén a minijob keretein belül dolgoztak, így erről tudomása volt. Az étteremnek van egy fagyizó része, ott indiai, román, orosz állampolgár is dolgozott, de velük nem kommunikált. Minden alkalmazott napi egyszeri ingyenes étkezésre volt jogosult.

A konyhai kisegítő napi 18 órát dolgozott. Minden egyes órát kifizettek, és ingyen kapott szállást a panzióban, a napi étkezés is járt neki. Úgy látta, hogy a német munkatársainak is ilyen juttatások járnak, arról viszont nem volt tudomása, hogy nekik mennyi a fizetésük, mert

alap szintű kommunikációja sem volt velük, így ez sem került szóba. Emellett a főnökével sem kommunikált, tehát azt is el tudom képzelni, hogy neki is ugyanannyi volt a bére, illetve azt is, hogy el lett hallgatva a munkaadó részéről, hogy másnak ugyanazért a munkáért több jár.

Az ügyintézőnek jelenlegi munkahelyén csak jó tapasztalatai vannak a juttatásokkal kapcsolatban is, ezen a helyen már 10 éve dolgozik. Nagy váltás volt ez a húsipari munkához képest, betanított munkásból lett gépbeállító, majd megkapta a csoportvezetői állást. Ezért a többletterheléssel kapcsolatban csak a korábbi tapasztalatait tudja felhozni, ami a fizetetlen túlórában rejlik. Tehernek érezte, hogy csak a külföldieknek kellett több órát dolgozni, és ez teljesen kinyilvánított volt, ez volt az elvárt. A több munkaórát nem bánta volna, hiszen elsődlegesen azért érkezett Németországba, hogy pénzt keressen, de így teljesen diszkriminációnak érezte, hogy nem fizetik ki a ledolgozott óraszámait. A húsiparban az volt az utolsó csepp a pohárban számára, hogy mikor megemelték Magyarországon a minimálbért, a devizás jövedelemből visszavonták nekik a különbözetet. Ezután az összes magyar állampolgár otthagya a munkahelyet. Érezte, hogy talán máshol megbecsülnék, és többre hivatott ennél a betanított munkánál.

A beszerzési igazgató helyzete egészen más ezzel a témával kapcsolatban is. Az alanyok felé intézett pontos kérdésem így szól: „ugyanolyan jogokat élvez munka közben, és ugyanolyan juttatásokra jogosult, mint a német állampolgársággal rendelkező munkatársai?”. Az igazgató 13 éve él Németországban, és 4 éve német állampolgár is, így ez a kérdés értelmét veszti, de korábban sem volt negatív tapasztalata.

Az interjúk második részében a németországi csoport esetében is a munkahelyen kívüli boldogulásukat és a fogadóországba való beilleszkedésüket figyeltem meg, illetve azt is vizsgáltam, hogy munkavállalással és letelepedéssel kapcsolatban segítette-e őket valaki.

A beszerzési igazgatón kívül mindenki rokoni segítséggel indult útnak. Az ő esetében bár a lakhatásban nem, de a biztos munkalehetőséggel kapcsolatban az itthoni cég segítette. Az első pillanattól kezdve elfogadva érezte magát a munkahelyen, és be is tudott illeszkedni a társadalom életébe a lehető leghamarabb. Mikor kivándorolt, még nem beszélte a nyelvet, de sok segítséget kapott a cégen belül is, illetve intézményekben is ismeretlenektől. Akitől az első lakását bérelte, segített neki bankszámlát igényelni az első hetekben. Emellett fontosnak tartom megemlíteni, hogy a párjával együtt érkezett Németországba. Ez nagy segítségnek bizonyult mindkettejük számára, mert idegen munkahelyen, idegen országban, idegen

emberek között, volt valaki, akire lehetett támaszkodni. Rajta kívül ismerte még korábbról az egyik munkatársát, aki német állampolgárként Magyarországon dolgozott körülbelül 5 évet, ugyanúgy kiküldetésben, majd mikor hazatért Németországba, újra együtt dolgoztak. Kirekesztő attitűdöt sosem tapasztalt a társadalom tagjaitól, szerinte a társadalmi szemlélet nagyon pozitív az idegenekkel szemben (bár hozzátette, hogy ez a bevándorlási hullám előtti időre érvényes, de a humanitás azóta is bennük van). Nagyon szívesen segítik azt, aki nem a szociális hálóért vándorol az országukba, hanem dolgozni akar.

A tervezőmérnök és a felszolgáló egy családba tartoznak, de nem vérszerinti rokonok. Az egész család döntött úgy, hogy kiköltöznek, és a hely adott volt: a tervezőmérnök húga, aki már évek óta ott él, befogadta őket, míg ki nem ismerték magukat az új országban (ez pár hónapot jelentett). Társadalmi kirekesztést a mindennapokban egyáltalán nem tapasztaltak. Megosztottak velem egy nagyon pozitív élményt is: amikor az egyik családtag gimnáziumba akart beiratkozni, és még nem beszélt senki a családból németül, a város fizetett nekik egy tolmácsot, hogy az iskola igazgatójával zökkenőmentesen folyhasson a kommunikáció. Ezt követően a tanárok is segítséget nyújtottak, fel vannak erre készülve, hiszen sok a külföldi diák. Kiegészítő órákat kapnak, van kezdő német nyelvóra, illetve történelem, irodalom. A kisebbeknél külön osztályokat indítanak, ami tulajdonképpen egy nyelvi előkészítő: ezután lesznek beintegrálva a többi osztályba. A felszolgálóként dolgozó személy egyetemre jár, ahol szintén színes a paletta, és jól meg tudja értetni magát angolul a többi külföldivel, de néha megpróbálkozik a német hallgatókkal is ismerkedni, és ők szívesen veszik, ha valaki a saját nyelvükön beszél hozzájuk. Nem érzi, hogy esetleg ki lenne zárva a diskurzusból, mert nem beszél olyan jól, sokkal inkább barátságosnak és segítőkésznek írja le a németeket.

A konyhai kisegítő és az ügyintéző is nemmel válaszolt arra a kérdésre, hogy tapasztalt-e bármilyen kirekesztő attitűdöt a társadalom tagjaitól. Mindketten rokon segítségével kezdtek el dolgozni. A konyhai kisegítőt a testvére ajánlotta be, és bár nem együtt dolgoztak, de az ő személyes jelenléte miatt érezte magát kevésbé magányosnak a mindennapokban. Az ügyintéző nagybátyja már régóta a húsiparban dolgozott, és ő azért döntött az elvándorlás mellett, mert tudta, hogy együtt dolgoznának, így könnyebb lenne pszichológiailag is a változások sorozata.

Az interjúk végéhez közeledve azt vizsgáltam, hogy az alanyok kerültek-e kiszolgáltatott helyzetbe. Az ügyintéző kiköltözés előtt magasépítő technikusként dolgozott Magyarországon, de válság miatt elbocsátották, és ezután alkalmi munkákból élt meg,

pultozott és építkezéseken dolgozott. Eladósodott, így ezt látta egyetlen megoldásként. Összességében a németeket a magyarokhoz képest higgadtabbnak gondolja, szerinte rendezettebben is élnek, figyelnek a környezetükre, udvariasak és barátságosak. Már jobb az életminősége is, akár az anyagiakat, akár a kapcsolatait vesszük figyelembe, így a kezdeti nehézségeket és a kiszolgáltatottságot a munkaadóval szemben felváltotta egy stabil, jó munkahely, ami egy kiegyensúlyozott életvitelt eredményezett.

A felszolgáló úgy gondolja, hogy az első 1 év volt a legnehezebb. Munka szempontjából nem érezte magát kiszolgáltatottnak, inkább úgy fogalmaz, hogy elveszett volt, amiért a mindennapi életben nem tudta megértetni magát. Gyakorolnia kellett, hogy hogyan nyíljon meg. Munkája során keveset kellett németül kommunikálnia, mert a rendeléseket elsősorban nem ő vette fel, de ha a vendégek beszélgetni szerettek volna, „small talk” szinten ki tudta fejezni magát, és ebben jól fejlődött később az egyetemen is.

A tervezőmérnök is elveszettnek érezte magát eleinte, de számára a kiszolgáltatottság kicsit mindig jelen van az életében, már csak amiatt a gondolat miatt is, hogy egy idegen országban él, illetve albérletben lakik, amit Magyarországon is egy ilyen helyzetnek fogott volna fel. Az elveszettséget a nyelvvel hozza kapcsolatba: addig van csak kétségbeesés, amíg a szóbeli kommunikáció nem alakul ki szépen. Több hónapig tartott megszokni az új helyzetet, a legnagyobb gondot a bürokrácia jelentette, sokkal szövevényesebbnek gondolja, nehéz eligazodni a weboldalakon, Magyarországon strukturáltabb. Otthoni közegben mindenre tudta a megoldást, hogy mit hol kell intézni, de Németországban meg kellett tanulnia a nulláról. Nehezen lehet információkat kapni, tanácsadóhoz kell elmenni, tehát nem közvetlenül a hivatallal kell beszélni. A második év elteltével azonban már úgy gondolja, hogy ezen a téren is feltalálta magát.

A konyhai kisegítő, mint már korábban említettem, nem beszélgetett a munkatársaival, úgy érezte, hogy a németek „felsőbbrendűek”. Így tehát az egész panzió belül nem voltak kapcsolatai, csak a testvérére tudott támaszkodni, ezért folyamatosan jelen volt a mindennapjaiban a magány.

A beszerzési igazgató úgy véli, ha nem lett volna biztos helye a német munkaerőpiacon, nem indult volna el Magyarországról, gyermekei miatt nem gondolkodott külföldi munkavállaláson, azonban nem változtatna meg már semmit. Kiszolgáltatottnak nem érezte magát anyagilag a pozíciója révén, a nyelvet hamar megtanulta, de addig is elboldogult az angollal, illetve az emberi kapcsolataival vagy már megvoltak, vagy hamar kialakultak,

elsősorban a céges környezetben. Megosztotta velem a kivándorlásról alkotott véleményét is: ha valakinek az egyetlen motivációja a magasabb bérszínvonal, és nincs benne igény arra, hogy egy új kultúrában helytálljon, ne induljon el. A magasabb bér szerinte legfeljebb 3 hónapig motiválja az egyént, ezután kell valami kapaszkodó. Számára az igazi motiváció az, hogy azonosulni akar a társadalommal, azért, mert érdekesnek tartja vagy az életmódot, vagy a kultúrát. Ha valakinek fontosak ezek, akkor tud tartósan külföldön élni.

6.3. Az interjúk eredménye

Az interjú végén arra kértem az alanyokat, hogy gondolják végig, melyek az előnyei és hátrányai annak, hogy Ausztriába költöztek. Előnyként szinte mindenki elsőre rávágta a magasabb fizetést, ezután pedig volt, aki elmélyült a témában, és sorra hozta fel a példákat arra, hogy miért jobb neki ott dolgozni, és nem Magyarországon. Emellett arra is kíváncsi voltam, hogy mik a jövőbeli terveik, szeretnének-e továbbra is Ausztriában élni, máshová költöznének, vagy hazatérnének.

A takarító elsősorban a magasabb bér reményében vállalt munkát másik uniós tagállamban. Kint léte alatt tapasztalta meg azt is, hogy az életszínvonal és a mindennapi élet sokkal jobb. Kiemelte, hogy másabb az élete, ott „mindenki magával törődik, mindenki udvarias”. Egyedüli hátrányként a gyermekei hiányát fogalmazta meg. Jövőbeli tervei konkrétan nincsenek, de biztos abban, hogy hazatér pár éven belül. A bádigos szerint mindennek jobb a minősége Ausztriában, legyen szó akár az élelmiszerekről, akár az egzisztenciáról. A magasabb bér a legnagyobb hajtóereje. Ő nem gondolja hátránynak a korábban már említett osztrák ridegséget, mert úgy látja, hogy ez teljesen változó, nem lehet ráhúzni ilyen jellemzőket egy teljes nemzetre, mert ez személyiségfüggő. „Alkalmazkodni kell, és akkor nem bánt senki, nagyon szeretik a magyar munkaerőt.” Az viszont a külföldi munka ellen szól számára, hogy soknak tartja az utazást. Mivel az utóbbi időben Bécs környékén dolgozik, és eddig sosem volt ennyire közel a magyar határhoz, hazajár a családjához hetente, de még így is rengeteg idő az utazás, mert Kelet-Magyarország legszélső pontjáiig kell elérnie. Már 16 éve dolgozik külföldön, ezért előreláthatólag szeretne fél év vagy legfeljebb 1 év után végleg hazatérni.

A barista úgy látja, hogy az átlagfizetés a duplája a magyarországi béreknek, és meg tud élni mindenki, aki dolgozni akar. Magasak az adók, de fontos számára, hogy látja, hogy „hová megy a pénze”. Folyamatosan fejlesztések vannak, kiemelt figyelmet kap az infrastruktúra, a tömegközlekedés, az egészségügy, az autópályák, a turizmus – tehát úgy véli, a közjót

szolgálják az adók. Élhetőnek írja le Bécset, a közbiztonság és a tisztaság jellemzi. Sok a zöld terület, van lehetőség szabadidős programokra. Jobbnak látja a munkavédelmet is, tapasztalatai alapján nem használhatja ki a munkaadó az alkalmazottakat, kötelező a bejelentés, nem vágja le a fizetést, illetve fontos észben tartani, hogy 5 hét szabadság és kétszeres 13. havi fizetés jár. Azt is megemlíti, hogy számít az emberek véleménye, ha valaki beáll egy ügy mögé, az végig tud menni, hatással vannak az egyének a politikára, és a politikusok felelősséget vállalnak a tetteikért. Két hátrányt fogalmaz meg: a honvágy és az érzés, hogy idegen országban él. Akarni kell beilleszkedni, és szerencsésnek gondolja magát, mert sok az egyetemista, a korosztályából bőven talál embereket, meg lehet találni a szimpatikus közeget, ha valaki nyitott. Senki nem olyan, mint otthon, de mivel főváros, el lehet vegyülni és nem lóg ki a tömegből. A kezdeti magányán azonban sokat segített az, hogy sok magyar él Bécsben. Hosszútávra tervez, Ausztriában maradna még több évig, de Bécs helyett kisebb várost választana. A diszpécser hasonlóan gondolkodik az osztrák fővárosról. Pénzügyileg jobban megéri, ő is említi, hogy 14 fizetés van 1 évben. Ezután a szociális háló erősségét hangsúlyozza. Tapasztalatai szerint ahol volt kommunizmus, ott „lyukasok a hálók, és nem állít meg semmi félúton, ha elkezd az ember zuhanni”. Szerinte a korrupció elenyésző, a munkáltatók lépést tartanak az inflációval, és ha valaki elveszíti a munkáját, kiváló a munkanélküli támogatás. Ő hátrányként több pontot fogalmazott meg, mint a többiek. Nehéz középszint felé emelkedni Ausztriában, előnyt jelent, ha valaki második vagy harmadik generációs bevándorló, és esetleg már van háza vagy lakása. A legnagyobb költségnek a lakhatást gondolja, de még így is elfogadhatóbb a rezsiár és az albérlet odakint, és pár év után szociális lakásokra lehet jelentkezni, tehát megadják a lehetőséget, hogy a második generáció már élvezhesse az ottani jólétet. Hátrányként még azt is megfogalmazta, hogy hiányoznak neki a hazai ízek, és az embereket barátságatlanabbnak látja. Rögtön hozzáteszi: ez talán azért csak azért van, mert főváros? Mégsem a nyelvi akadályok miatt látja az osztrákokat ridegebbeknek, hanem szerinte ez „nemzeti berögződés”. Ennek ellenére jelenleg úgy érzi, még sok évig maradna, majd egy melegebb országba vándorolna – semmiképp nem tervez hazaköltözni.

A masször arra a kérdésre, hogy miért éri meg kint élni, az volt a válasza, hogy nem összehasonlíthatók a bérek, és Magyarországon az ő szakmája alul van becsülve. Itthon alkalmazotti munkát semmiképp sem vállalna már. Ha Magyarországon is hasonlóak lennének a bérek, hazaköltözne, mert a család és a barátok itt élnek. Általános reményvesztettség jellemezte az itthoni munkavállalásával kapcsolatban, motiválóként hatott

rá a magasabb jövedelem. Kudarcélmények sorozata juttatta el arra a pontra, hogy hosszabb távon is megpróbálja külföldön. A kiszolgáltatottság érzése és az elbocsátás ellenére sem bánta meg a külföldi munkavállalást. Kérdeztem a terveiről, továbbra is külföldön keres új munkát, nem tervez hazatérni addig, amíg el nem éri a vágyott anyagi biztonságot.

A németországi interjúalanyokkal kapcsolatban is az előny-hátrány lista volt az utolsó kérdésem, és nagyon hasonló válaszokat kaptam. A tervezőmérnök sokkal többet keres, mint Magyarországon, és a négyfős háztartásban ő dolgozik egyedül; kényelmesen megélnék egyetlen fizetésből. Az általános problémákat ugyanúgy látja Németországban is, de jobbnak gondolja a szolgáltatások, az egészségügy és az oktatás minőségét is. Azt a különbséget látja még, hogy nincs hajtás se az iskolában a gyerekek kapcsán, se a munkahelyen. Összességében stresszmentesebb lett az élete. Hátrányként az ingatlanárakat említette, illetve a szolgáltatások nagy része sokkal drágább az itthonihoz képest – akár a fodrász, akár az autószerelő többet kér el, „de ez így van rendjén, hiszen nekik ez a munkadíjuk”.

A beszerzési igazgató előnyként nem a magas fizetést hozza fel elsőként. Nyitott embernek tartja magát, akit érdekelnek más kultúrák, életmódok, nyelvek. A karrier és a számára szimpatikus társadalom miatt éri meg neki Németországban élni. Hátrány a gyermekei hiánya, de a jövőben sem tervez hazatérni, majd csak nyugdíjas korára.

A felszolgáló leginkább a német mentalitást hangsúlyozza. Szerinte a magyar emberek agresszívan viselkednek, míg a németek nyugodtak, kevésbé ítélkezőek. Nem zavarja őket, ha a külföldi nem tud németül, sőt, keresik a lehetőséget, hogy beszélgethessenek a bevándorlókkal, ezt leginkább a munkája során tapasztalta. Úgy vette észre, hogy a németek szeretik a kelet-európaiakat, mert jobban hajtanak, dolgozni akarnak és beilleszkedni. Az egyetemről és a családtagja révén ismert gimnáziumról azt mondja, hogy ott nincs „lelki terror”, mint ahogyan a magyar oktatásban töltött éveiben érezte. Kitágult előtte a világ, sokkal önállóbb lett. Nem látja még hátrányát az elvándorlásnak, de erről az egyetem elvégzése után tudna többet mondani. Összességében jobbra fordult az élete, élvezzi, hogy más szemlélettel figyelheti az őt körülvevő világot.

Az ügyintéző és a konyhai kisegítő számára is a kereset az elsődleges érv a kiköltözés mellett. Mindketten említik, hogy az egészségügy sokkal rendezettebb, a kórházak felszereltebbek, itthoni magánklinikás minőséget nyújtanak, és általánosságban véve jól működik a német egészségbiztosítás. A hátrányt tekintve is egyezik a véleményük: nehezen viselhető a család távolsága. Az ügyintéző tervei szerint a nyugdíjas éveire térne csak haza.

Úgy fogalmaz, hogy „irtózik a magyar átlagkultúrától”, durvák az emberek, kedvtelenség telepedett Magyarországra, ezzel szemben a német életszínvonal teljesen más. A konyhai kisegítő kiemeli, hogy kezdetben nagyon barátságtalannak ismerte meg a németeket. Az a tapasztalata, hogy egy kalap alá veszik a hozzájuk mértén keletről érkezőket, és bizalmatlanok a bevándorlókkal kapcsolatban – ez teljesen ellentétben áll azzal, amit a felszolgáló mondott. Ezt a különböző régiók, eltérő élethelyzetek és munkatapasztalatoknak tudom be. Neki fél évig tartott, hogy bebizonyítsa a munkahelyén, hogy jó munkaerő és becsületes. Ahogy korábban is említettem, 3 év után hazatért, elhelyezkedett az egészségügyben, és Magyarországon tervez maradni.

Az interjúkkal megismerhettem két ország különböző arcait, az elvándorlás árnyoldalait, a külföld adta lehetőségeket, valamint tíz élettörténet között tudtam párhuzamot vonni. A két fő kérdés, amire kerestem a válaszokat, a diszkriminációra és a sikeres integrációra vonatkozott. Elemzésem zárásaként egybefonom a két csoportot, és táblázatokkal bemutatom, hogy milyen hasonlóságokat és különbségeket fedeztem fel. (Az ábrákon 11 megnevezést szerepeltetek, mert a csoportvezető ügyintéző előző foglalkozásáról is sokat tudhattam meg, így húsipari betanított munkásként is el tudom helyezni.)

Az első kereszt táblázattal a diszkriminatív attitűd előfordulását vázolom (4. táblázat). Két személy esetében volt szó negatív diszkriminációról, az egyikük ausztriai, a másik németországi munkavállaló. Mindkettőjüknek az első munkahely volt a rossz tapasztalat, de a masszőr még csak rövid ideig élt Ausztriában, és bár hazatért a munkakeresés idejére, nem tervez Magyarországon maradni – Németországot is fontolóra vette az interjúnk óta. A betanított munkás új (szellemi) munkát talált, így már jóra fordult a helyzete, és nem tapasztal többé megkülönböztetést.

4. táblázat. A diszkrimináció előfordulása a fizikai és a szellemi munkát végzők körében

	előfordult diszkrimináció	nem fordult elő diszkrimináció
fizikai munka	masszőr húsipari betanított munkás	konyhai kisegítő felszolgáló takarító barista bádogos

szellemi munka		beszerzési igazgató csoportvezető ügyintéző tervezőmérnök szállítmányozási diszpécser
-----------------------	--	--

A következő táblázattal a kiszolgáltatottság okait mutatom be (5. táblázat). Öten nem érzik magukat semmilyen, fent említett téren kiszolgáltatottnak: a beszerzési igazgató, az ügyintéző, a takarító, a barista és a bádogos. Az anyagiakkal kapcsolatban megjegyezném, hogy a tíz interjúalany közül mindenki meg van elégedve a bérével, és az itthoni helyzetükhöz képest nagy előrelépésnek érzik a külföldi életszínvonalukat, viszont a tervezőmérnök volt az egyetlen, aki az albérlet fenntartásával kapcsolatosan egy általános kiszolgáltatottságot érez. Ez az érzése enyhülne, ha saját ingatlanja lenne, de jelenleg túl drágának véli, és ugyanolyan nehezen megvalósíthatónak, mintha Magyarországon venne házat.

5. táblázat. A kiszolgáltatottság érzésének forrása

	kiszolgáltatottnak érzi magát
anyagiak	tervezőmérnök
kapcsolatok hiánya	konyhai kisegítő masszőr szállítmányozási diszpécser
munkahely	húsipari betanított munkás masszőr
nyelvismeret	tervezőmérnök felszolgáló konyhai kisegítő

Az utolsó kereszttáblázattal a jövőbeli terveiket mutatom be azzal párhuzamba állítva, hogy összességében mennyire látom a külföldön eltöltött éveiket nehézségekkel telinek (6. táblázat). A konyhai kisegítő már hazatért Magyarországra, a bádigos és a takarító pedig – annak ellenére, hogy pozitív élmény a külföldi munkavállalásuk – belátható időn belül hazaköltöznenek. A masszórt két helyre is be tudom illeszteni, mert még nem született döntés arról, hogy Ausztriában folytatja, vagy pedig szerencsét próbálna Németországban is.

6. táblázat. A jövőbeli tervek összevetése a kivándorlási tapasztalatokkal

	hazatérne/hazatért	maradna (bizonyos esetben legalább nyugdíjig)	máshová költözne
sok nehézség	konyhai kisegítő	ügyintéző masszőr	masszőr
összességében pozitív	bádigos takarító	beszerzési igazgató felszolgáló tervezőmérnök barista	diszpécser

7. Összegzés

Az emberek vándorlása nem a globalizációval együttesen ment végbe, hanem jelen van a világunkban már az antik időktől kezdve. Az ember tereket átívelő mozgása azóta foglalkoztatja a tudósokat, hisz egyszerre jogi, gazdasági, társadalmi és tudományos kategória (Hautzinger, 2014).

Az uniós munkavállalók mobilitása hozzájárul a gazdasági növekedéshez és a szakemberhiány csökkentéséhez, ugyanakkor társadalmi kihívásokat is felvet. A kibocsátó országban azonban demográfiai csökkenést, munkaerőhiányt és szakember-veszteséget eredményez.

Az uniós jogszabályok és az ENSZ jogszabályai tiltják a mindennemű hátrányos megkülönböztetést, és a személyek szabad mozgását hirdetik. A jobb életszínvonal reményében az Ausztriába és Németországba vándorlókat ez a háló védi, és a munkaerő-piaci elhelyezkedésüket, valamint a társadalmi beilleszkedésüket segíti mind a jogrendszer és a politikák, mind a társadalom bevándorlókhoz való hozzáállása.

A MIPEX mutatói megmutatják számunkra, hogy a németországi integráció a politikai részvétel, az egészségügy, a munkaerő-piaci mobilitás és az anti-diszkrimináció tekintetében kissé kedvezőnek vagy kedvezőnek tekinthető. Ausztriában az egészségügy és a munkaerő-piaci mobilitás kissé kedvező vagy kedvező. Mindkét ország tekintetében jók a pontszámok a munkaerőpiac vizsgálatakor.

Az interjúkkal kapcsolatban összességében megállapítható, hogy a legtöbb interjúalany sikeresen integrálódott a fogadóország munkaerőpiacára, és társadalmilag is elfogadottnak érzik magukat. Mindannyian azért vándoroltak el, hogy megalapozzák az egzisztenciájukat, és egyöntetűen állítják, hogy az életszínvonal nagyon eltér Magyarország és Ausztria, Magyarország és Németország között. Társadalmi kirekesztéssel nincs tapasztalatuk, illetve az EUMSZ 45. cikkét, amely kimondja az állampolgárság alapján történő minden megkülönböztetés megszüntetését a tagállamok munkavállalói között, nyolc alany tanúsíthatja, hogy a saját bőrén megtapasztalta.

Ezek alapján megállapítom, hogy hipotézisem beigazolódott, miszerint a munkavállalási céllal elvándorolt magyar állampolgárok sikeresen integrálódni tudnak az uniós célországok, különösen Németország és Ausztria munkaerőpiacára, és ebben nagy szerepet játszanak az uniós jogszabályok és az integrációs politikák.

8. Felhasznált irodalom

- Az Európai Unió Hivatalos Lapja. (2004. április 30). Az Európai Parlament és a Tanács 2004/38/EK irányelve.
- Az Európai Unió Hivatalos Lapja. (2011. május 27). Az Európai Parlament és a Tanács 492/2011/EU rendelete.
- Az Európai Unió hivatalos lapja. (2012. október 26). Az Európai Unió működéséről szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata.
- Az Európai Unió Hivatalos Lapja. (2012. október 26). Az Európai Unióról szóló szerződés egységes szerkezetbe foglalt változata.
- Benk, S., & Gábrriel, P. (2017). Munkaerő-vándorlás az Európai Unió tagállamai között. *Világgazdaság*.
- Blaskó, Z., & Gödri, I. (2014). Kivándorlás Magyarországról: szelekció és célország-választás az "új migránsok" körében. *Demográfia*, 271-307.
- Gellérné, L. É. (2020). Az egyenlő bánásmód, a nem diszkriminatív akadályok és az intézményesített jogvédelem fejlődése a személyek szabad mozgása területén. *Állam- és jogtudomány*, 61-73.
- Golovics, J. (2019). A nemzetközi migráció mozgatórugói: elmélet és empiria. Áttekintés. *Demográfia*, 95-141.
- Hárs, Á. (2018). Növekvő elvándorlás – lehetőségek, remények, munkaerőpiaci hatások. *Társadalmi Riport*, 81-105.
- Hárs, Á., & Simon, D. (2017). A külföldi munkavállalás és a munkaerőhiány. In *Munkaerőpiaci tükrök* (old.: 96-108). MTA KRTK-KTI.
- Hautzinger, Z., Hegedüs, J., & Klenner, Z. (2014). *A migráció elmélete*. Budapest: Nemzeti Közszerkezet Egység.
- Katalin, H. (2014). *Migrációs potenciál alakulása, és az azt befolyásoló tényezők a XXI. század első évtizedében Magyarországon*. Gödöllő.
- Kováts, A. (2013). A bevándorlók társadalmi integrációja – koncepciók és indikátorok. In *Bevándorlás és integráció - magyarországi adatok, európai indikátorok* (old.: 9-24). Budapest: MTA Társadalomtudományi Kutatóközpont, Kisebbségkutató Intézet.
- Lakatos, J. (2013). Külföldön dolgozó magyarok, Magyarországon dolgozó külföldiek. *Statisztikai Szemle*, 93-112.
- Massey, D. S. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 431-466.

- Mohay, Á. (2016). A nemzetközi migráció jogi aspektusai, különös tekintettel a legális migráció szabályozására az Európai Unióban. In *Migráció a 21. században* (old.: 45-66). Pécs: Publicon.
- OECD. (2016). *Perspectives on Global Development 2017: International Migration in a Shifting World*.
- Pénzügyminisztérium szakmai területek*. (2014. június 19). Forrás: Egyezmények listája: <https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/egyezmények-listaja>
- Rédei, M. (2007). Hazautalások Kelet- és Közép-Európába. *Statisztikai Szemle*, 581-601.
- Wagner, B., & Hassel, A. (2017). Move to Work, Move to Stay? Mapping Atypical Labour Migration into Germany. In *Labour Mobility in the Enlarged Single European Market* (old.: 125-158). Emerald Group Publishing.

9. Mellékletek

Ábra- és táblázatjegyzék

1. *ábra* Uniós mobilitás: a legnépszerűbb célországok uniós állampolgárok számára, 2023
 2. *ábra* A népesség adatai 1980 és 2022 között
 3. *ábra* A minimálbér alakulása euróban kifejezve, 2018 és 2023
 4. *ábra* A szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya régió szerint százalékban kifejezve, 2020
 5. *ábra* A teljes munkaidőben alkalmazásban állók bruttó átlagkeresete a munkáltató székhelyének elhelyezkedése szerint régiókra lebontva, növekvő sorrendben 2023. I. félév
 6. *ábra* Egy főre jutó bruttó munkajövedelem forintban településtípusok szerint 2010-ben és 2022-ben
 7. *ábra* A tartósan munkanélküliek aránya a 15-64 éves munkanélkülieken belül régiók szerint, 2009-2022
 8. *ábra* A tartósan munkanélküliek aránya a 20-64 évesek között, 2009-2022
 9. *ábra* Éves flow adatok – a kivándorló magyar állampolgárok a három legnépszerűbb célország szerint lebontva, 2010-2022
 10. *ábra* Stock adat – Németországban élő magyarok létszáma, 2015-2022
-
1. *táblázat* Németország és Ausztria integrációs politikáinak összehasonlítása a 2020-as MIPEX mutatók alapján
 2. *táblázat* A legtöbb magyart foglalkoztató ágazatok Németországban és Ausztriában, 2013
 3. *táblázat* Az interjúalanyok eloszlása ország, a munka jellege és életkor szerint

4. táblázat A diszkrimináció előfordulása a fizikai és a szellemi munkát végzők körében

5. táblázat A kiszolgáltatottság érzésének forrása

6. táblázat A jövőbeli tervek összevetése a kivándorlási tapasztalatokkal