

# FLUENTUM

Nemzetközi gazdaság- és társadalomtudományi folyóirat  
International journal of Economic and Social Sciences

2015. II. évfolyam 3. szám

ISSN 2064-6356 | [www.fluentum.hu](http://www.fluentum.hu)

---

## A MIGRÁCIÓ

### A külföldi munkavállalás

© Józsa Imola

Doktorandusz, Szent István Egyetem, Gödöllő, Magyarország, [jozsa.imola@gmail.com](mailto:jozsa.imola@gmail.com)

Hivatkozás a tanulmányra: Józsa Imola [2015]: A migráció. A külföldi munkavállalás. FLUENTUM Nemzetközi gazdaság- és társadalomtudományi folyóirat. II. évfolyam, 3. szám. Hozzáférés: [www.fluentum.hu](http://www.fluentum.hu)

*Abstract: We can see that more and more people leave Hungary to try to get a better job abroad. They have gained adequate training qualifications and started to work in Hungary at first. The reason is that they cannot find a suitable workplace for themselves, which it might be in accordance with their qualifications, their experiences as well and they could exploit that sufficient remuneration to benefit. People are not able to cover the increased subsistence by their domestic wages and revenues. That is why, there are many people in Hungary who think about their opportunities, and possibilities as well. If they worked abroad, how they would start, having abdicated their lives so far, leaving their families, in the hope of a better paying job.*

**Keywords: Migration, working abroad, motivation, security aspects, integration**

*Absztrakt: Láthatjuk, hogy egyre többen hagyják el Magyarországot, azért, hogy külföldön találjanak jobb munkát. Hazánkban szereztek megfelelő képzettséget, végzettséget, vállaltak először munkát. Az ok az, hogy a jelenlegi viszonyok közt, nem találnak megfelelő állást maguknak, ahol tapasztalataikat, szakképzettségüket, úgy tudnák kamatoztatni, hogy megfelelő javadalmazásban is részesüljenek. Az emberek a létfenntartáshoz szükséges megnövekedett kiadásokat nem, vagy alig valahogyan tudják fedezni a hazai bérekkel, bevételekkel. Emiatt, sokan elgondolkodnak azon, hogy milyen lehetőségeik lennének külföldön, hogyan tudnának elindulni, feladván eddigi életüket, hátra-, vagy magára hagyva családjukat, egy jobban fizető állás reményében.*

**Kulcsszavak: Migráció, munkavállalás külföldön, motiváció, biztonsági szempontok, beilleszkedés**

## BEVEZETÉS: A NEMZETKÖZI MIGRÁCIÓ ELŐZMÉNYEI

A migráció szót manapság szinte minden nap halljuk, a Magyarországra bevándorlókról, átvándorlókról, menekültekről szólnak a híradások. Ők továbbmennek, maradnak, miért most jönnek, egyáltalán miért indult el ez a vándorlási hullám? Fontos kiemelni, hogy jelen cikk nem ezt a témakört tárgyalja, nem ezzel a típusú vándorlással foglalkozik. Jóllehet, ez az áramlás is migráció, azonban nem kifejezetten munkavállalási céllal történik, ennek a mozgásnak az ok-okozati összefüggése nem kifejezetten ez. Legalábbis nem lehet erre biztonsággal felelni.

Ha már a biztonság kérdéskörénél tartunk, előljáróban el kell mondanom, hogy a migráció biztonságpolitikai kihívásairól szót ejtek a cikkben. Most egy kis összefoglaló a migráció nemzetközi vetületeit illetően.

A nemzetközi migráció annak ellenére, hogy mindig jelen volt a történelemben, igazán korunkban került a világ érdeklődésének homlokterébe. A globalizáció hihetetlen méreteket öltött, és a Föld minden részén érezteti hatását.

Az ipari forradalom, majd a kapitalizmus térfoglalása idején nagy emberi mobilitás kísérte a világban végbemenő folyamatokat, azonban az első világháború után lelassultak ezek a tendenciák és válságos évtizedek kezdődtek. Megtörtént a világ területi felosztása, majd sok szenvedés után az újrafelosztás is. Átmenetileg a korábban befogadó államok is lezárták határaikat a bevándorlók előtt. Végbement néhány szomorú, véres kísérőjelenséggel torzított lakosságcsere, s aztán évtizedekig nem történt számottevő mozgás a világban.

A második világháború utáni időszakokban, a pusztítások nyomán sem állt vissza a régi mozgásban lévő, versengő jellemzőkkel bíró világ egysége. Ez pedig lehetővé tette volna az emberek szabad és önkéntes elhatározásukból eredő vándorlását, mozgását. A keletkezett két hatalmi pólus egymás meggyengítésére fordította minden erejét, mindeközben olyan fegyverarzenált fejlesztettek ki, amely akár az addigi egész emberi civilizáció eredményeit képes lett volna elpusztítani. A háború utáni átrendeződések elég gyorsan lezárultak. Ezek nagyrészt erőszakos beavatkozások voltak, kitelepítésekkel, lakosságcserekkel, és a velük együtt járó emberi szenvedéssel. A változások és a mozgások ebben az időszakban a világ népességének nagymértékű szaporodásában nyilvánultak meg. (Szabó, 2006:7)

Csaknem két-három évtized alatt a Föld népessége megduplázódott, és elsősorban a korábbi gyarmati területeken, az úgynevezett „harmadik világban” történt ez a nagymérvű emberlétszámban történő gyarapodás. Ennek egyik oka, hogy már korábban elfogytak a szabadon benépesíthető területek, emiatt a megszorodott populáció egy helyben maradt. (Szabó, 2006:8)

Az elmúlt harminc évben világszerte erőteljesebb lett a nemzetközi migráció. A hagyományos emigráns befogadó országokban, így Ausztráliában, Kanadában és az Egyesült Államokban nőtt a bevándorlás nagyságrendje, és döntő változás következett be az összetételében is: a történelmileg meghatározó forrást jelentő Európából eltolódott Ázsia, Afrika és Latin-Amerika felé. Ezzel egyidejűleg bevándorlókat befogadó társadalmakká váltak azok az európai országok, amelyek évszázadokon keresztül kibocsátó országok voltak. (Sik, 2001)

## MUNKAVÁLLALÓ MIGRÁNSOK

A külföldi munkavállalás része a modern gazdaságok munkaerőpiacainak, és szorosan összefügg a globalizálódás folyamatával. A globalizálódott munkapiacok természetes jelensége a munkaerő vándorlása. Az Európai Unió bővülésével az európai országok befogadóképessége felértékelődött. A mozgás az élet része. A térbeli elérhetőség feltételeinek javulásával, az élet mind természetesebb és gyakoribb jelenségévé kezd válni a szülőhely elhagyása.

Ha olyan környezetben élhetnek, ahol kihívásokkal találják szembe magukat, akkor ők is többet tesznek a megfelelés érdekében. Ugyanakkor, ha azt tapasztalják, hogy munkájukra igazán nincs is szükség, az egyén fejlődésére fordított anyagiak nem térülnek meg, akkor reményvesztetté válhatnak. A lakóhely megváltoztatása olyan felismerési, döntési folyamat, amely során, értékelve jelenlegi helyzetüket és potenciális jövőjüket, arra a következtetésre jutnak, hogy máshol több lehet belőlük. (Rédei, 2007:7)

A munkavállaló migránsok az ütközőzónából Nyugat-Európába utaznak, ahol sokkal magasabbak a bérek. Még akkor is, ha kevesebb a fizetésük, mint az EU-országok állampolgárokéi), Kelet-Európából pedig az ütközőzóna felé tartanak. A mobilitásnak ez a formája arra vezethető vissza, hogy a kommunista rendszer jelentős hátrányokat hagyott hátra, mind a jövedelmek, mind a gazdaság terén. Az ütközőzónában lévő országokban megkereshető bérek sokkal magasabbak, mint amennyit tőlük keletebbre fizetnek. Mindezek nyugat felé húzzák a munkavállaló migránsokat. (Sik, 2001:181)

Oded Stark professzor (2003) márciusában IIASA-ban tartott előadásában – Rethinking the Brain Drain – címmel elmondta, hogy: „Ha a termelés nem ösztönzi a munkavállalót egy magasabb tevékenységi szint elérésére, akkor ő maga is kevesebbet fektet be a szellemi képességek fejlesztésébe. A migráció valós pozitív próbája az, hogy az ember a gazdagabb országokban megszerzett tapasztalatait, készségeit, szellemi tőkévé kovácsolja, majd visszatérve, az alacsonyabb gazdasági környezetben, azt kamatoztatja. Egy jól szervezett és működtetett gazdaságban a migrációval járó többletköltség és zavaró hatások könnyebben feloldhatóak, mint ha ilyen irányú politika nem is létezik.” (Rédei, 2007:7)

Ugyanakkor, nézzük meg, hogy mi is a helyzet ezzel a hazatéréssel. Tény, hogy a „Tudástranszfer” nagyon divatos kifejezés manapság. Mit is jelent ez? Az egyén saját hazájában megszerezte a tudást, képezte magát, szakképesítést, diplomákat szerzett, valamint rendelkezik azokkal a kompetencia elemekkel, amelyekkel felvértezve magabiztosan, vagy legalábbis egy minőségi színvonalon végezte munkáját a hazájában. Minden ember élete más és más. Elindul egy karrier, több, kevesebb sikerrel, lendülettel, vágyakkal teli, aztán történik valami, vagy akár eseménysorozat, melynek folytán az eddigi életvitel nem folytatható itthon tovább. Megnövekedett hiteltartozások, a munkahelyeken az elbocsátások, a bizonytalanság érzése, a kilátástalanság. Emberi sorsok, életek, küzdelmek... Ha csak egy kicsit is belegondolunk, átérezzük a döntés súlyát, azt a helyzetet, amikor az egyének átgondolják eddigi életüket és arra az elhatározásra jutnak, hogy mit veszíthetnek, szerencsét próbálnak külföldön.

Mint minden helyzetben, azt kell mondjam, hogy a harag és az elkeseredettség a legrosszabb tanácsadó! Tehát, ha nagyon reménytelen a helyzet, akkor is többször át kell gondolni, ki kell kérni kívülállók véleményét, akik úgymond tisztán látnak, nem homályosítja el a gondolkodásukat a „sötét felhő”. A külföldi munkavállalás mellett szóló döntésnek felelősségteljesnek kell lennie. Ezért előre fel kell készülni a más kultúrából, a szokásokból, szabályokból, szabályozottságból. Az elindulás nem könnyű, de a hazatérés sem.

Az itthon megszerzett tudást kamatoztatni külföldön, az ott megtanult, elsajátított ismereteket elmélyíteni, aztán feltöltekezve, visszatérve itthon a haza szolgálatába állítani az új tudásunkat. Ez a Tudástranszfer rövid képlete. Ez nagyon szép is lenne, azonban a valóság nem mindig ez.

A humán erőforrás fejlesztése Rédei (2007) szerint általában azt jelenti, hogy a képességek, készségek és az ismeretek valamiféle többlete valósul meg. A más országokban eltöltött idő ennek a leggyorsabban elérhető formája. Mivel a termelés és az üzleti élet globális térhódításában, a hatékonyságban kulcsfontosságúvá vált a humán erőforrás, ezért ennek fejlesztése döntő fontosságú és kiemelt jelentőségű. A szükségszerűséget tovább fokozza az a tény, hogy felgyorsult a technológiák fejlődése, amely új elvárásokat fogalmaz meg a munkaerővel szemben.

## A MIGRÁCIÓ ELŐNYEI, HÁTRÁNYAI

Minden migrációkutató azt állítja, hogy a migráció egyidős az emberiséggel. Ez így is van, azonban manapság hozzá kell tenni azt is, hogy azóta vannak biztonsági következményei is. A konfliktus ugyanis természetes velejárója az emberek vándorlásának, mozgásának, térfoglalásának. Biztonsági kihívást jelent a migráció mind a befogadó társadalom, mind a bevándorlók számára. Mint mindennek, ennek is vannak előnyei és hátrányai.

Az alábbi táblázatban a legfontosabb tényezők láthatóak. A befogadó országok jól járnak azzal, hogy a migránsok számtalan olyan munkát elvégeznek, amelyet a befogadó társadalom tagjai már nem vállalnak el. Tudott dolog a fejlett társadalmakban tapasztalható strukturális munkanélküliség problémája. Sokan azért munkanélküliek, mert vagy nem rendelkeznek megfelelő képzettséggel az adott állások betöltéséhez, vagy olyan munkalehetőségek, konkrét állások kínálóznak csak számukra, amelyeket nem hajlandóak elvállalni. (Szabó, 2006. 11p)

Rédei (2007:26) hangsúlyozza, a legtöbb ország úgy nyilatkozik a bevándorlásról, hogy nem fogadna be mindenkit, hanem válogatni szeretne. Sikeres egy migráció, ha a térbeli mozgás az életkörülmények javulását eredményezi. Az alapkérdés mindig az, hogy jelent-e életükben javulást, ha más országban telepednek le és vállalnak munkát, vagy nincs is más lehetőségük, fenyegetettségük okán. Mivel az egyének és a kormányzati célok nem igazán azonosak, mégis az irányítás érdekében egyetértésre kell jutni a közös célok és az eszközrendszerek tekintetében.

A befogadó biztonsága		A betelepülő biztonsága	
<i>Előny:</i>	<i>Hátrány:</i>	<i>Előny:</i>	<i>Hátrány:</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alacsony presztízszű munkák elvégzése</li> <li>Demográfiai fiatalítás</li> <li>Változatos társadalom</li> <li>Szolgáltatások sokszínűsége, multikulturalitása</li> <li>Speciális országok esetében benépesítés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bűnözés növekedése (feketemunka, embercsempészés)</li> <li>Idegen szokások, kultúrák nyomán felhíguló identitás</li> <li>Növekvő társadalmi különbségek, csökkenő biztonságérzet</li> <li>konkurencia a munkaerőpiacon a szegényebbek számára</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Magasabb életnívó</li> <li>Munka</li> <li>Szociális védőháló</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Szélsőséges mozgalmak fenyegetése</li> <li>Diszkrimináció</li> <li>Lakóhely szerinti szegregáció</li> </ul>
<i>Védekező eszközei</i>		<i>Védekező eszközei</i>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Limitált befogadás (kvóta, iskolai végzettség Brain drain)</li> <li>Határőrizet</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Etnikai-vallási szolidaritás, összefogás</li> </ul>	

1. Ábra: Forrás: Saját szerkesztés: Szabó A. Ferenc: A Nemzetközi migráció és korunk biztonságpolitikai kihívásai, 2006:11. táblázata alapján)

A migráció kérdése a kontinensünk számára folyamatosan növekvő jelentőségű és fontosságú emeli ki Rédei (2007:39), hiszen alapvetően a gazdasági szerepek megtartása és az előnyök növelése a cél. Az európai országok eltérő módon vélekednek a migráció hatásairól, és kezelik az integrálódás kérdéskörét. Ki kell azonban emelni, hogy a versenyképesség növelése érdekében, a tudásvezérelt gazdaságpolitikai gyakorlat terjedése szempontjából, a migránsok jelenléte meghatározó. Európának szüksége van a magasan képzett, kivételes képzettségű emberekre, akik a folyamat katalizátoraként tölthetnek be szerepet.

Ugyanakkor, soha sem szabad elfeledkeznünk a biztonságról sem, amelynek során nemcsak a befogadó országok biztonságát kell szem előtt tartani, hanem a migráns, azaz a mozgásban lévő egyén „humán” biztonságát is. Fontos a létbiztonság, a gazdasági biztonság, valamint a kulturális-, politikai értelemben vett biztonság is.

### A MAGYAROK KÜLFÖLDI MUNKAVÁLLALÁSI TENDENCIÁJA

A migráció, a magyarok külföldi munkavállalása tekintetében érdemes több célország kapcsán vizsgálni a magyarok szokásait, motivációit, beilleszkedési folyamatait. A téma időszerű, hiszen manapság másról sem lehet hallani, minthogy a magyarok munkavállalási motivációi az idők során megváltoztak. Míg korábban a kalandvágy, a nyelvtanulási szándék, vagy/és a kapcsolatépítés voltak a fő mozgatórugók, ma már a kivándorlásnak a legfőbb okai gazdasági vonatkozásúak.

Mára már nyilvánvalóvá vált, valamint az eddigi kutatási eredmények is alátámasztják, hogy a magyarok külföldi munkavállalásának legfőbb okai anyagi vonatkozásúak. Vannak, akik komolyan tervezik a letelepedést külföldön, elhatározásuk végleges, vagy legalábbis annak tűnik.

Például Nagy-Britanniában adószámot kérők között az első helyek között szerepel Magyarország. Németországban is egyre nő a kivándorló magyarok száma. Ausztria közelsége révén is igen népszerű a magyar munkavállalók körében, mert innen könnyű hazaugrani, ingázni vagy idenymunkát vállalni.

Az elvándorlás tendenciálisan emelkedik, és ez nemcsak feltételezés, nemcsak érzés, hanem tények, amelyeket a KSH adatai is alátámasztanak. 2014-ben minimum 31 500 magyar állampolgár ment ki legalább egy évre külföldre, ami közel másfélszerese a 2013-as létszámnak és csaknem hat és félszer több mint a 2009-es évben elvándoroltak száma.

Magyarország vándorlási egyenlegét is érdemes megvizsgálni. Ez a szám mutatja az országból ki- és beáramló migránsok arányát. Ha ez a szám pozitív, az adott ország befogadó kategóriába esik, tehát több migráns érkezik, mint ahányan távoznak.

### BEILLESZKEDÉS ELŐSEGÍTÉSE, KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A beilleszkedési problémák elsősorban a nyelvi nehézségekből, információhiányból (munkavállalási „hogyan-ok”, munkavállalási szerződések értelmezési problémái, kulturális különbségekkel kapcsolatos ismerethiány) erednek. Sokan bizonytalanok, mert nem rendelkeznek kellő ismerettel az adott célországról.

Az itthoni előzetes felkészülésben tanácsadói irodák, tanácsadók tudják/tudnák segíteni a külföldi munkavállalást tervezőket. Az általános ismereteket adó tanácsadáson túl, szakma specifikusan pl. az orvosokat és az egészségügyben dolgozókat is plusz ismeretekkel tudják ellátni a szakmai tapasztalattal rendelkező tanácsadói hálózatok.

Gondoljunk csak bele, hogy az itthoni orvos fizetések hogyan is néznek ki. És mennyivel magasabbak mondjuk Németországban, vagy az Egyesült Királyságban, ahol valóban azt érezheti az az orvos, hogy a helyén van, végre, pénzre válthatja azt a tudást, gyakorlatot, „Best practice-t”, vagy „Good-practice-t”, amit az évek során felhalmozott.

Amennyiben szilárd az elhatározás, érdemes megfontolni, hogy egy tanácsadó (cég), nagyban segítheti az elindulást, nemcsak azért, mert a legfontosabb aspektusokra rávilágít, hanem azért is, mert időt, pénzt takarít meg azzal is, hogy a munkakeresés időtartamát akár le tudja rövidíteni.

Segíti és megkönnyíti a munkavállalók mihamarabbi munkakezdését, akár a célországban lévő partnereik révén. Az érintettek köre lehet pl. az egészségügyben: rezidensek, orvosok, fogorvosok, szakorvosjelöltek, szakorvosok (egy, vagy több szakvizsgával rendelkezők).

Az általános tanácsadáson túl (szaknyelvi ismeretek bővítése, kultúra-, szokások, protokoll), a szaktanácsok is remek segítségül szolgálhatnak a folyamatban. Lépések a kezdetektől a munkába állásig (+Assistance szolgáltatás). Munkakeresés optimalizálás. Időgazdálkodás. Karrier menedzsment (Helyszíni egészségügyi objektumok látogatása a célországban). Után követés és tanácsadás (+Assistance szolgáltatás).

A jelöltek számára speciális felkészítő tanfolyamok jó szolgálatot tesznek. Elméleti és gyakorlati (tréning jellegű) ismereteket adnak át. Átfogó képet kapnak a leendő munkavállalók a kulturális különbségekről, a szigetországban lévő szokásokról, az eltérő ügyintézési formulákról.

Az angol nyelvtudás, valamint az adott célország nyelvének ismerete a kivándorlás előtt alapfeltételnek kellene, hogy legyen, azonban, ha valaki nem igazán érzi megbízhatónak nyelvi ismereteit, abban az esetben, célzottan alapozó és szaknyelvi képzéseket is célszerű lenne elvégeznie. A szaknyelvi alapozó, illetve felsőfokú angol nyelv, illetve az adott célország nyelvének magas szintű ismeretével felvértezve, magabiztosan léphetnek be a kvalifikált magyar munkavállalók, pl. az orvosok a külföldi munka frontjára.

Protokolláris ismeretek, kultúra specifikus tárgykörök ismertetése, gyakorlati foglalkozások megszervezése során az elsajátítás mind hasznos előkészület, melyek során hasznos tippet, szabályokat sajátíthatnak el az érintettek, ezek pedig segítik a más kultúra megértését, a *kulturális sokk* szakaszain való könnyebb átjutást.

A szaktanácsadást, a kifejezetten pl. az orvosi, egészségügyi vonatkozású eljárásrendre vonatkozó szakismeretek átadását, aktualitások nyomon követését, helyszínspecifikus metódusok, módszerek ismertetését, és továbbképzések említését nem győzöm hangsúlyozni.

A lépések a kezdetektől a munkába állásig (+Assistance szolgáltatás): a magyarországi kezdetektől, egészen a külföldi munkavállalásig végigvezetheti a jelölteket. Kezdve a szükséges dokumentumok ismertetésével, amelyek nélkülözhetetlenek a kinti munkavállaláshoz. Valamint pl. a külföldi klinikai gyakorlat megszerzéséhez helyszín biztosításával, kapcsolatfelvétellel, valamint állásközvetítéssel. Szakmai önéletrajz, valamint az „*Orvosi portfólió*” elkészítésében is segítséget nyújthat egy szaktanácsadó cég. Hiszen, minden állásinterjúra vinni kell magával az orvos munkavállaló jelöltnek az ún. „Portfólióját”, amely minden dokumentációját tartalmazza. Egy átlagos angol orvos Portfóliója, kb. 100 oldalas. Mivel ez a bevett gyakorlat, a magyar környezetben nem szokás, így etekintetben is hasznos egy ilyen elkészítésében is egy tanácsadó segítségét kérni. A munkakeresés optimalizálás: az állásközvetítés, kinti munkaerő közvetítők segítségével, leinformált, régebbi kapcsolatokon nyugvó, valamint bevált partnerek által. Szakkönyvek, egyéb segédanyagok beszerzése, kapcsolattartás is segíteni tudja a felkészülést.

Lehetőség lenne időszakos munkavégzéssel kapcsolatos tervezésre is. Ha pl. az orvos jelölt nem szeretné feladni itthoni munkáját, vállalhat pl. az Egyesült Királyságban hétfői ügyeleti munkát, vagy ha itthoni szabadsága ideje alatt akar dolgozni odakint, erre is van lehetőség.

Időgazdálkodás: a time-menedzsment elsajátítása is fontos, mivel felgyorsult világunkban, sohasem elegendő a helyes időbeosztásról beszélni, a feladatokat strukturálni kell, prioritásokat fel kell állítani, valamint fel kell venni a ritmust egy új, ráadásul külhoni munkatempóval.

Karrier menedzsment (pl. helyszíni egészségügyi objektumok előzetes látogatása): karriertervezés, lépések, honnan hová szeretne eljutni az adott jelölt, időtávokat, célokat ki kell jelölni. Fel kell mérni az igényeket, meg kell állapítani a jelölt kompetenciaszintjét (tesztek, szituációs gyakorlatok, mélyinterjúk révén), és ezeknek az ismeretében rövid, középtávú és hosszabbtávú célokat fel kell vázolni.

## ÖSSZEGZÉS

Az új környezet mindig is fog nehézségeket tartogatni, a beilleszkedési problémák, nyelvi nehézségek, kulturális különbségek (kulturális sokk) tekintetében, valamint az a felismerés, hogy nem jönnek be a várt számítások.

Mi segít a beilleszkedésben, hogyan tudunk megbirkózni a kulturális különbségek miatt jelentkező nehézségekkel? Az új környezetbe való beilleszkedést elsősorban az interperszonális kapcsolatok, a nyelvi készségek és a kulturális kíváncsiság segíti.

Azoknak, akik előzetesen tájékozódnak, tanulmányozzák az adott kultúrát, a szokásokat, valamint kellő nyelvismerettel rendelkeznek, jobban sikerül a beilleszkedés.

Ebben segít még a helyiek társaságának keresése, a nyitottság, a befogadó készség, a kulturális empátia, a rugalmasság, a bizonytalanság tolerálása, a türelem, a tisztelet, a stabilitási zónák megteremtése, valamint a humor.

Az idegen, a más kultúrába való érkezést követően, a „kulturális sokk” nem küszöbölhető ki, minden külföldön dolgozó munkavállalót utolér, a külföldön élő és dolgozó magyarokat is.

Azonban az előzetes felkészülés, a javaslatokban közölt tanácsadók felkeresése, a szolgáltatások igénybevétele, az ott tanult ismeretek elsajátítása, a meglévő tudás elmélyítése, valamint a szilárd elhatározás a célok ismeretében, erőt ad a külföldi munkavállalást tervezők számára.

### Irodalomjegyzék

LAKY Teréz – HÁRS Ágnes et al. [1999]: *A munkaerő migrációja és az Európai Unió*, In Európai tükör (61.). Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoport Kiadó, Budapest

LAKY Teréz – HÁRS Ágnes et al. [2001]: *A munkaerő migrációja és az Európai Unió*, In Európai tükör (80.). Miniszterelnöki Hivatal Integrációs Stratégiai Munkacsoport Kiadó, Budapest

LUKÁCS Éva – KIRÁLY Miklós – HÁRS Ágnes et al. [2001]: *Migráció és Európai Unió*, Szociális és Családügyi Minisztérium. Budapest

RÉDEI Mária [2007]: *Mozgásban a világ*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest

SIK Endre et al. [2001]: *A migráció szociológiája*. Szociális és Családügyi Minisztérium. Budapest

SIK Endre – Tóth Judit et al. [1997]: *Migráció és politika*. MTA Politikai Tudományok Intézete. Budapest

SZABÓ A. Ferenc [2006]: *A nemzetközi migráció és korunk biztonságpolitikai kihívásai*. Zrínyi Kiadó. Budapest