

A fiatalok átlépése a munka világába foglalkoztatási mobilitással, esélyhátrányok Európában

VOLHA VYSOTSKAYA

Volha VYSOTSKAYA: tudományos munkatárs, Luxemburgi Egyetem; 11, Porte des Sciences, L-4366 Esch-sur-Alzette, Luxembourg; volha.vysotskaya@uni.lu

KULCSSZAVAK: mobilitás; ifjúság; átmenet; egyenlőtlenség; a fiatalok foglalkoztatása

ABSZTRAKT: A felnőtté válás megfigyelhető a tanulmányok befejezésétől a munkába állásig tartó átmenetben. Hogyan készülnek fel a fiatalok a munkaerőpiacra való belépésre? Milyen stratégiákat alkalmaznak a fiatalok annak érdekében, hogy foglalkoztassák őket egy másik országban? E kérdések megválaszolására jelen tanulmányban arra összpontosítok, hogy a fiatalok milyen módon váltanak pozíciót és lépnek be a munkaerőpiacra a célországokban. Az ifjúság és az átmenet témáját tárgyaló szakirodalomban azt is megfigyelhetjük, hogy a fiatalok olyan kihívásokkal küzdenek, mint meglévő készségeik megfeleltetése a befogadó országokban. A munkaerőpiacon fennálló egyenlőtlenségek a szakképzettség, képzettség, munkakörtípus, munkatapasztalat stb. területén mutatkoznak meg. Elsősorban a fiatalok munkaerőpiacra történő belépésének folyamatára összpontosítok, másodsorban pedig az újonnan belépett fiatal munkavállalók társadalmi beilleszkedésére. A tanulmány feltárja a fiatalok azon stratégiáit, amelyeket a foglalkoztatás, a munkaerőpiaci integráció érdekében és a foglalkoztatási egyenlőtlenségek leküzdésére alkalmaznak.

Bevezetés

A felnőtté válást a tanulásból a munkába való átmenettel szoktuk azonosítani. A fiatalok¹ számára megszokott, hogy a mobilitás² egybeesik egy másik életszakaszba való átmenettel, így bizonytalanságban élnek és nincs garantáltan biztonságos út jövőjük kialakítására. Számos ember választja a mobilitást a tanulmányok befejezése után, különösen akkor, ha országukban nehézségekre ütköznek a foglalkoztatásba való átmenet során. Napjainkban így a mobilitás az emberek életútjának részévé válik, beleértve a fiatalokat is. A mobilitás általános gyakorlattá alakul; társadalmi norma a fiatalok azon csoportjai számára, akik kockázatos és bizonytalan helyzetekben keresnek munkát a hazájukban. A fiatalok esetében azonos mobilitási mintázatok választásával hasonló életpályák rajzolódnak ki, amelyek tartalmazzák a másik országba való költözést is. Ez az életpálya teszi lehetővé, hogy a fiatalok hasonló élményeket éljenek át, mint például a prekaritást és létbizonytalanságot. Az emberek megosztják egymás



között a mobilitás gondolatát, így amikor valaki vállalja a mobilitást és egy másik országba költözik, mások is elkezdnek a saját mobilitásukon gondolkodni (Elder 1998).

A tanulmány a foglalkoztatásba való átmenettel relációs szemléletben foglalkozik. Ebben a perspektívában többek között olyan összefüggésekre koncentrálok, mint egyrészt a fiatalok egyéni jellemzői és cselekvési lehetőségei közötti kölcsönös kapcsolat, másrészt a strukturális akadályok és az adott ország munkaerőpiaci helyzete által biztosított lehetőségek (és sajátosságok) kölcsönkapcsolata. Ez a relációs szemléletmód rendkívül fontos akkor, amikor a munka világába történő átmenet egybeesik valamilyen más életeseménnyel, például egy másik országba történő költözéssel.

A cikk 15 interjú feldolgozásából készített esettanulmányon alapszik, amelyek 14, Luxemburgba érkező fiatal munkavállalóval és egy külföldön munkát vállaló luxemburgi állampolgárral készültek. Az elemzés előkészítésekor nyilvánvalóvá vált, hogy a fiatalok különösen a hierarchián és a státuszegyenlőtlenségen keresztül beszélnek a munkájukról. A munkahelyi hierarchiát illetően gyakran előfordult, hogy a munkahelyen alacsonyabb pozícióban és rosszabb helyzetben vannak, mind a származási, mind pedig a célsországban (a mobilitást követő időszakban).

Kutatási előzmények

A foglalkoztatásba való belépés az ifjúságkutatás egyik leginkább vitatott kérdése. A kutatók hangsúlyozzák az átmenet komplexitását, azaz az átmenetek különböző útjait, irányait s azok számos állomását (Settersten, Furstenberg, Rumbaut 2005; Walther 2006). Az ifjúságkutatók általában a felnőttkorba való átmenet összetettségéről és sokféle lehetőségéről írnak, mivel „az átmenet feltelezett, lineáris útjait nem igazolják vissza a fiatalok tényleges tapasztalatai és választásai” (Looker, Dwyer 1998, 7.). Az átmenet az egyének életének különböző szakaszaiban fordulhat elő; ezek egyesek számára (intézményesített) események, mint például a diplomaszerezés, a munkába állás, a szülői otthon elhagyása stb. A fiatalok esetében célszerűbbé vált az iskolától a munkáig tartó tipizálatlan átmenetekről beszélni (Heinz 2009). Előbbiek mellett a munkába állás „sikere” a különböző egyéni jellemzőktől függ, mint az iskolázottság, a munkatapasztalat, a társadalmi-gazdasági helyzet és a gender (Kelly, McGuinness, O’Connell 2012; Kogan, Unt 2006). Továbbá függ a strukturális sajátosságoktól (munkaerőkereslet, nemzeti politikák, politikai rendszerek stb.) (Barry 2010; Bynner 2005; Kelly 1999), a társadalomban elfoglalt helytől (Lehmann 2004), a globális információ strukturáló hatásaitól (Kelly 1999), a jóléti rendszerektől (Schels 2013). Kogan és Unt (2006) hangsúlyozzák azt a tényt, hogy „az egyes erőforrások hatása – pl. az iskolázottságra, a foglalkoztatottsági kimenetelre – függ

a konkrét intézményi beállítottságoktól, azaz a képzési rendszerek intézményi szabályozásától, a munkaerőpiac szerkezetétől és e kettő kapcsolatától” (Kogan, Unt 2006, idézi Hannan, Raffé, Smyth 1997).

Különösen az átmeneti időszak sürgeti a fiatalokat, hogy határozzák meg saját „reflexív életpályájukat” (Giddens 1991) és választásukért vállaljanak felelősséget. A fiatal egyéneknek mindennap döntéseket kell hozniuk „a tanulás, a hivatás, a munka, a lakóhely, a házastárs és a gyermekek száma” tekintetében (Beck 1992, 135.). Az állandó döntéshozatali kényszerben az egyéneknek „nincs más lehetőségük, mint választani a hogyan kell és a hogyan cselekedjek kérdései mentén” (Giddens 1991, 75.). Ebből adódóan „az egyéneknek reflektálniuk kell a társadalmi környezetükre annak érdekében, hogy érthetővé váljon a választásuk az alternatívák között” (Beck, Giddens, Lash 1994, 380.). Ilyen körülmények között a fiataloknak kellően rugalmasnak kell lenniük ahhoz, hogy képesek legyenek dönteni gyorsan változó környezetben és összetett helyzetekben. A fiatalok jövőbeli tervei és életkörülményei különösen bonyolultak, mivel folyamatosan szükségessé teszik a választásokat és a döntéseket – ez önmagában is kockázatos, azaz nagy előrelátást és bizonytalanságot jelent (Wyn, Dwyer 1999). Tehát megállapítható, hogy „az egyének a társadalmi struktúrában elfoglalt helyzetük reflexív megértésén alapuló diszpozíciókat alkotnak” (Lehmann 2004, 377.).

Ez utóbbival a kutatók a fiatalok megkülönböztethető viselkedési mintázatának kialakulására vagy egyéni cselekedeteikre (Evans 2007) utalnak. Evans az egyéni cselekvés szerepét hangsúlyozza, amely „az individualizáció olyan felfogásait vezeti be, amely szerint az iskolától a munkáig tartó szakasz fejlődési folyamata az egyéni cselekvés és a strukturális hatások összetett kölcsönhatásaira épül” (Evans 2002, 247.). Más tudósok a cselekvést képességként vagy olyan eszközként fogják fel, amelyet a fiatalok „aktiválnak” a felnőttkorba való átmenet során, mivel „a fiatalok különböző módon menedzselik életmódjukat, proaktívan és egyedi látásmódjuktól függően” (Di Blasi et al. 2016). Wyn és Dwyer (1999) arra mutatnak rá a fiatalok esetében, hogy értékrendjük és az adott feltételek függvényében döntenek megélhetésük megteremtéséről. Az ágencia azt feltételezi, hogy pozitív kapcsolatokat hoznak létre és tapasztalatokat gyűjtenek. Másképp fogalmazva, ahol a strukturált életpályák nem léteznek vagy gyorsan erodálódnak, ott az egyéni döntés egyre fontosabbá válik a saját út kialakításában, ami pozitív jelentést ad az életüknek (Wyn, Dwyer 1999, 14.). A cselekvésre fókuszálás ezért különösen fontos, és több vizsgálatot igényel, hogy „bár a váratlan strukturális és társadalmi akadályok leküzdésekor e fiatalok jelentős hányada találékonynak és rugalmasnak tűnik, ez többnyire saját személyes tapasztalataikból származik” (Wyn, Dwyer 1999, 14.).

A fiatalokból a felnőttkorba és/vagy a tanulásból a munka világába való átmenet fenti elméleteiből kiindulva ez a vizsgálat az egyéni döntésekre helyezi a hangsúlyt. Két összetevőt vizsgálók: egyrészt azt, hogy a fiatalok milyen egyéni jellemzői és hogyan érvényesülnek a munka világába történő olyan átmenet

időszaka során, amikor egy másik országba költöznek. Másrészt előbbihez kapcsolódóan a tanulmány azt vizsgálja meg, hogy milyen társadalmi struktúrák jelennek meg, amikor a fiatalok mobilitással valósítják meg a munkaerőpiacra történő belépésüket. A kutatást azoknak az irányadó kérdéseknek a megválaszolásával kezdem, hogy milyen egyéni tényezőkre támaszkodnak a fiatalok, amikor belépnek a munkaerőpiacra; hogyan aktivizálják tőkéjüket/eszközüket/egyéni stratégiáikat a munka világába való átmenet során. E kérdések megválaszolásához a tanulmány arra összpontosít, hogy a fiatalok hogyan mozognak és lépnek be más célszágok munkaerőpiacára.

Módszertan

Az elemzés 15 félig strukturált interjún alapszik, amelyek olyan fiatalokkal készültek, akik különböző készségekkel és különböző munkatapasztalatokkal rendelkeznek. A teljes mintát így kiegyensúlyozottnak tekintem. A mintavétel és az adatfeldolgozás során az általános mobilitási dimenziókat vettem alapul: az életkort, a nemet, az interjú időpontjában a lakhelyet, az állampolgárságot, az ideiglenes mobilitási jellemzőket, a mobilitás irányát és a nyelvtudást. Figyelembe vettem a munkaerőpiacra való átmenet időzítését, és különbséget tettem magasan képzett, képzett és képzetlen személyek között (az első két kategóriát néha „magasabban képzetteként” használja az irodalom, a harmadikat „alacsonyabban képzetteként”). A megkérdezettek 22 és 29 év közöttiek voltak, és a legtöbb fiatal az első munkahelyén volt. Bár néhány éve befejezték tanulmányaikat, közvetlenül ez után nem tudtak munkába állni. Mindannyian azért jöttek Luxemburgba, hogy munkát keressenek, vagy pedig már rendelkeztek is aláírt munkaszerződéssel; az interjú időpontjában minden megkérdezett alkalmazásban állt. A megkérdezettek Európa különböző földrajzi régióiból jöttek: vagy a Luxemburggal szomszédos országokból, amelyekkel szorosak a kulturális és nyelvi kapcsolatok, vagy olyan országokból, ahonnan megszokott a bevándorlás Luxemburgba, vagy pedig olyan „új” bevándorlási országokból, ahol a kibocsátó és a befogadó országoknak nem volt közös történelme vagy kulturális kapcsolata. Három Luxemburgból kimenő fiatallal is készült interjú azzal a céllal, hogy összehasonlítsam a bejövő és kimenő munkavállalási mobilitás motivációit, attitűdjét, folyamatát. A teljes adatgyűjtési folyamat során különbséget tettem az emberek mobilitási tapasztalatai és munkatapasztalatai között; olyan szempontokat vettem figyelembe, mint például az első alkalommal történő mobilitás vagy az első alkalommal történő munkavállalás. A mintában több fiatal végzett korábban szakmai gyakorlatot, többnyire fizetés nélkül, hogy munkatapasztalatot gyűjtsön. Néhányan a saját országukban már dolgoztak, mielőtt elvándoroltak onnan, közülük többen a szülőkkel együtt éltek, mások önálló életvitelt foly-

tattak a partnerükkel. Azonban minden esetben egyértelmű volt, hogy a mobilitás jelentős változás az életükben, fordulópontot jelent, egy új szakaszba való átmenet kezdetét. A mobilitás olyan „szertartássá” vált, amely a felnőttkor kezdetét fémjelezte.

Az összegyűjtött adatokat a MAXQDA szoftver segítségével elemeztem, kódok alapján kategorizáltam. Ezáltal az interjúk kisebb egységeire fókuszáltam, vagyis az elbeszélésen belül szekvenciákra, „azonosítható cselekvési folyamatokra, melyekből rekonstruálható a társadalmi jelentések rétegzettségé” (Flick 2009, 353.), és az egyik szekvencia feldolgozása felől fokozatosan haladtam egy másik irányába. A kódfát folyamatosan felülvizsgáltam az interjúk elemzése során. A személynevek, földrajzi nevek (városok, helyek stb.) álnevek, hogy garantáljam az interjúalanyok névtelenségét.

Eredmények

Követve az ifjúságról és az átmenetről szóló szakirodalmat, az elemzés annak vizsgálatával kezdődött, hogy a mobilitás során a bevándorló fiatalok hogyan válnak foglalkoztatottá a célországban. Két pillér szerint strukturáltam az elemzést: először a fiatalok pozícióival foglalkoztam a munkaerőpiacon; másodszer a fiatal munkaerő társadalmi helyzetét vizsgáltam a fogadó országban. A fiatalok mobilitása során tapasztalt két strukturális dimenzió elemzésekor olyan stratégiákat tártam fel, amelyeket a foglalkoztatási és munkaerőpiaci integrációra, valamint a foglalkoztatásban fennálló esélyegyenlőtlenségek csökkentésére alkalmaznak. E tanulmány így arra összpontosít, hogy a fiataloknak milyen nehézségeket okoz meglévő képességeik összehangolása a befogadó országokkal, hogyan viszonyulnak a munkaerőpiacon meglévő egyenlőtlenségekhez – függően képzettségüktől, korábbi álláshelyeik típusától, munkatapasztalatuktól stb.

Az adatgyűjteményből több esetet választottam ki, amelyek a fiatalok ágenciájának és a munkaerőpiaci helyzet strukturális lehetőségeinek/akadályainak összefüggéseit illusztrálja. Az esetek kiválasztása követi a vizsgált fiatalok egyéni mobilitási tapasztalatainak általános logikáit és tipikus mintázatait. Ezért a kiválasztott esetek mindegyike illusztrálja és növeli is a fiatalok foglalkoztatásának mobilitáson keresztüli összetettségét. A kiválasztott esetek közé tartoznak félig strukturált interjúk két fiatal férfival (Thomasszal Belgiából és Leonardóval Olaszországból) és két fiatal nővel (Ewával Lengyelországból és Christinával Romániából). Ők különböző mértékű szakmai tapasztalattal és különböző „stratégiákkal” rendelkeztek a luxemburgi munkaerőpiacra való belépéskor. A négy interjú kiegészül egy fiatal luxemburgi férfi, Nicolas interjújával, aki Luxemburgot elhagyva Németországba költözött, hogy munkát találjon. A fiatal luxemburgi férfi elbeszélése a többi fiatal bevándorlóhoz hasonló hangsúlyt helyez a munkaerőpiacra való belépés idő-

szakának kihívásaira és nehézségeire. Az interjúk összességében az Európa különböző földrajzi régióiból származó fiatalok foglalkoztatásba való átmene-
tének heterogén képét mutatják be.

Diszkrimináció a munkaerőpiacon: munkaerőpiacra belépő fiatalok a származási és a célországban

Amikor a fiatal felnőttek átlépnek a tanulásból a munka világába, egyes cégek-nél diszkriminációval kell szembesülniük. A munkaerőpiacra való belépés ne-
héz, mivel a munkáltatók gyakran előnyben részesítik a munkatapasztalattal rendelkezőket. A különböző oktatási intézményekből érkező friss diplomások ismeretekkel és ambíciókkal felvértezve buzgón kezdenének dolgozni, azonban hamar észlelik, hogy létezik egy „fal”, amely megakadályozza a munkaerőpiacra való belépésüket. Egyes fiatalok ebben a helyzetben úgy látják, hogy a fiatal munkavállalókkal szembeni hátrányos megkülönböztetést otthonaik elhagyá-
sával tudják leküzdeni. Ennek eredményeképpen a mobilitás híd lesz ezen aka-
dály leküzdéséhez.

Egy Olaszországból származó, Luxemburgban dolgozó fiatal, ambiciózus személy olyan munkát keresett, amely megfelelné a képesítésének. Ezt a hely-
zetet a következőképpen magyarázta:

*„Y: Olaszországban az a vicces, hogy azért, hogy alkalmazzanak, fiatalnak és ta-
pasztaltnak kell lenned. Így érthető lehet számodra, hogy miért is akartam eljönni. Mert igazságosabb munkakörnyezetet akartam, ahol jutalmat kaphatsz, ha jól dolgozol. Ezért szeretem ezt, mert a karrierben és a fizetésben is ösztönöznek.” (Leonardo, olasz)*

A fiatalok hátrányos megkülönböztetése nemcsak a munkaerőpiacra való belépéskor, hanem a belépés után is jelen van. A fiatalok más munkavállalókkal szemben diszkriminálva érzik magukat, különösen, amikor a professzionaliz-
musuk és szakértelmük elismerése a tét. A fiatalok hangsúlyozzák az alulérté-
keltségüket, és hogy az elismerés hiánya olyan „normális” dolog, amelyet el kell fogadniuk. Az egyik megkérdezett fiatal részletesen leírta azt az időszakot, ami-
kor a szakmaiságát nem megfelelően ismerték el, és beszámolt származási or-
szágában (Olaszország) a fiatalok társadalmi mobilitásának általános nehé-
zségeiről. E tényezők együttese hozzájárult ahhoz, hogy meghozza mobilitási
döntését, és egy másik országban, azaz Luxemburgban keressen jobb munkát.
Így magyaráz:

„Y: Valamennyire kifizetődő, igen. De a munkaerőpiac ennek ellenére nem jó. Úgy értem, hogy nagyok az igények és nem annyira kifizetődő a dolog. A karrierlehetőség és a fizetés szempontjából sem. Mert Olaszországban akadály az életkor, tehát ha te [25-29] év közötti vagy, egyszerűen nem lehetsz értékesítési menedzser. Mert [25-29 éves] vagy, nem számít, hogy négy nyelven beszélsz vagy valami más, ah, NEM, ehhez te túl fiatal vagy és kész.” (Leonardo, olasz)

A mobilitás révén Luxemburgba jutva úgy érzi, hogy tehetségét elismerik; értékeli egy multikulturális országban és van olyan munkahely, ahol úgy látja, igényt tartanak a munkájára, ahol készségeit és kompetenciáit (például több nyelvt ismeretét) megbecsülik.

Egyes megkérdezettek részletesen beszéltek a fiatalok munkaerőpiacra való átmenete során tapasztalt egyenlőtlen bánásmódról. Fiatalnak és külföldinek lenni a munkaerőpiacon dupla kihívást jelent. Az ilyen helyzet megnehezíti a felnőtté válást, és ennek következtében a fiatalok kénytelenek oda-vissza lépni a fiatal és a felnőtt állapot között, ez a „jojzó átmenet” (Walther 2006). Az interjúalanyok egyike például így magyarázta a professzionális világba való belépés kihívásait, és azt, hogy hogyan költözött vissza a szüleihez, miután végzett az egyetemen és nem talált munkát.

„I: Nos, a tanulmányaid befejezése után jöttél Luxembourgba és itt kerestél munkát?

Y: Igen, kerestem, de itt nehéz volt, azért is, mert visszamentem a szüleimhez lakni, pedig már hosszú ideje egyedül éltem. Hétévnyi egyedülélés után visszatérni a szüleidhez nem a legjobb dolog, ami történhet veled, ha szeretsz egy kicsit szabadabban élni.” (Nicolas, luxemburgi)

I: Mert ez az év átmeneti év volt, ez az, amiért egy kicsit...

Y: Teljesen, teljes mértékben átmeneti évnak mondanám, 2013-ban visszajöttem az egyetemről, munkát kerestem, nem találtam egyet sem, visszatértem a szüleimhez. Így mikor adódott a lehetőség, hogy mehettem [A. városba, Németországba], jól éreztem magam: újra egyedül fogok élni, megkapom az első munkámat egy igazán gyönyörű városban; abban a pillanatban nem volt semmi, ami visszatárhatható volna. Nem volt bárátnőm.” (Nicolas, luxemburgi)

Az olyan fiatalok számára, mint ő, a munkakeresési kudarccal járó visszatérés a szülőkhöz különösen nehéz volt, mert korábban független volt és felelős volt a saját életéért. Az önállóság lehetősége szorosan kapcsolódik a munkához, amelyet külföldön talált meg.

A fiatalok hátrányban érzik magukat a munkaerőpiacra való belépéskor és képességeik elfogadtatására törekednek. A vállalatok profitálnak ebből a helyzetből és kihasználják a fiatal munkavállalókat. Az interjúk során a fiatalok elmondták, hogy első munkahelyükön keveset vagy egyáltalán nem fizettek, kénytelenek voltak többletfeladatokat végrehajtani és nem érezték, hogy tudásukat elismernék. Az interjúk során azt tapasztaltam, hogy néhány fiatal a végzettségénél kevesebb készséget igénylő munkát vállalt, több kisebb lépésben rövidebb-hosszabb szakmai gyakorlatot végzett, mielőtt munkaszerződést kapott. Mások ingyen kényszerültek dolgozni, hogy „tapasztalatokat” szerezzenek, és párhuzamosan más munkát is vállaltak, hogy lakhatásra és megélhetésre is teljen. Az egyik megkérdezett megfogalmazása szerint nehéz volt munkát szerezni, amikor Luxemburgba jött, kénytelen volt több különböző munkát elvégezni, mielőtt fizetéssel és szerződéssel tudott volna munkát vállalni. Az alábbiakban hangsúlyozza, hogy mely készségek fontosak a befogadó országban és hogy bizonyos munkatapasztalatok hogyan hasznosulnak a fiatalok karrierjének előrelendítésében.

„I: Milyen kompetenciák a fontosak, amelynek a hiánya nehézséget jelentett volna az állásszerzésben?

Y: Hát én igazán élveztem a szakmai gyakorlatot, a multikulturális környezetet, az adminisztráció alapjainak átlátását, ez tényleg segített nekem. De talán nem abban, ahogyan az itteni, luxemburgi munkámat megtaláltam, mert amikor látták, hogy Lengyel Nagykövetség, akkor azt mondták: »Ah, tehát Lengyelországban dolgozott, így nincs tapasztalata Luxemburgban.«” (Ewa, lengyel)

Egy másik interjúalany elmagyarázta, hogyan részesült egyenlőtlen bánásmódban a származási országban. Ő is erőfeszítéseket tett a munkalehetőség keresésekor.

„Y: Megpróbáltam, ahogy mondtam, ingyen elmentem »önkéntesként« dolgozni egy évre a folytatás reményében. Azt mondták: majd a következő hónapban, majd a következő hónapban, míg végül azt mondták, hogy rendben van, megvan a kellő tapasztalatom. Dolgoztam is, mivel szükségem volt a pénzre, bár főként önkéntes voltam, de a szabadidőmben, négy-öt óra után, miután végeztem, eladóként dolgoztam egy [élelmiszer]üzletben és hétvégente teljes munkaidőben dolgoztam [eladóként], mert szükségem volt a pénzre a túléléshez.” (Christina, román)

Az elemzés során láttuk, hogy a fiatalok miként reagálnak az ország összetételére és struktúrájára. Szakmai tapasztalataikon keresztül a fiatalok látják, hogy a makrostruktúrák és az ország munkaerőpiaca milyen szabályokat és kritériumokat „szabnak” a munkavállalók számára. Luxemburgban, ahol három nyelv hivatalos, a nyelvi kompetencia hiánya strukturális akadályt jelent a munkaerőpiacon (a társadalmi kapcsolatok aspektusa mellett, amelyet később ismertetek).

„Y: Tehát idejöttünk, az elején, azt mondanám, nagyon nehéz volt bármit is találni, mert a luxemburgi piac nagyon zárt és tudod, hogy négy nyelven kell folyékonyan beszélned, beszélned kell franciául, németül, luxemburgiul, blablablabla, és az angol az tényleg nem ér semmit! Így ez igazán nehéz volt: bébiszitter voltam, a barátom különböző, nagyon különböző munkákat vállalt.” (Ewa, lengyel)

Más országokban egy ilyen képességekkel rendelkező fiatal sikeresebben talál munkát, különösen olyanokban, ahol alig beszélnek nyelveket. A fiatalok már az országba való bejutás előtt alacsonynak értékelték az esélyeiket, hogy munkát találnak, és hátrányosan megkülönböztethették magukat a munkaerőpiacon.

„Y: Igen, három hónapba telt, mire elkezdtem dolgozni. Ott, amikor kezdtem, az elejétől mondtam, hogy nem beszélek nagyon jól franciául. Azt hiszem, az lehetett az egyik oka annak, hogy azt gondoltam, nem találtam semmit, hogy nem beszélek franciául. Az életem így angolul zajlott, a nyelvtudásom nem volt a legjobb, és MOST sem az, de sokat fejlődtem, nem tanulok, nem tanultam azóta, hogy elkezdtem dolgozni, mert nincs időm angolul tanulni.” (Christina, román)

Egy multikulturális és többnyelvű országban, mint Luxemburgban, az ide érkező és itt dolgozó embereket általában lenyűgözik az ország állampolgárainak nyelvi kompetenciái. Bizonyos esetekben azonban a multikulturális környezetben a magas szintű nyelvtudás láthatatlan versenyt és a kompetenciák hierarchiáját hozza létre. Olyan közegben, ahol a nyelvtudás fontos a munká-

hoz, a fiatalok, mint például a megkérdezett fiatal olasz férfi, úgy érzi, hogy kompetenciái a nemzet állampolgárai fölött vannak (mivel sok nyelven beszél). Az anyanyelve mellett három idegen nyelvet professzionálisan beszélő fiatalember állást keres a befogadó országban. Nem fogadja el a többnyelvűséget, amely a befogadó ország sajátossága, és hangsúlyozza, hogy az idegen nyelvek elsajátítása kemény munka, tanulás és állandó gyakorlás; szemben a luxemburgi állampolgárokkal, akik eleve több nyelven beszélnek.

„Y: Néhányan például küzdenek a franciával. Igen. Vagyis megértik, de nem beszélik a nyelvet. Van egy kollégám, mellettem ül, ő luxemburgi a német oldalról, németül beszél, neki ez a normális, minden nap ezt használja, de még soha nem hallottam franciául beszélni. Azt mondja: »Igen, megértem, de nem beszélek tökéletesen, természetesen tudok beszélni, de nem elég tökéletesen.« Angolul tökéletesen beszél. (I: az angolt preferálja?) Igen, inkább, mint a franciát. A cég egyik alapítója is az angolt preferálja a franciával szemben, mert például ő is a luxemburgi német oldalról való. Szörnyű az akcentusa. Szinte lehetetlen megérteni, amikor angolul beszél.” (Leonardo, olasz)

Azon fiatalok, akik speciális készségekkel és magas végzettséggel rendelkeznek, nevezetesen akik egyes országok munkaerőpiacairól különösen hiányoznak, leküzdik a belépő fiatalokat fogadó akadályokat. Az átmenetet, a munkába állást általában olyan személyek ábrázolják rövid és közvetlen útként, akik otthon is gyorsan el tudnának helyezkedni, de egy másik ország ajánlatát fogadják el. Ezt jól szemlélteti, hogy az elbeszéléseik is rövid időtartamról szólnak, ahol az átmenetek rövidnek számítanak. Magát a folyamatot tehát nem bonyolultnak írják le, amely néhány könnyű lépésből áll.

„I: El tudnád mondani, hogyan kerültél erre a helyre?

Y: Ez egy nagyon jó kérdés (...) tehát [jogot] tanultam, aztán [nemzetközi jogból] csináltam még egy mesterképzést. Néhány luxemburgi cég felvette velem a kapcsolatot, akiket érdekelt az önéletrajzom, így volt néhány interjúm, láttam, hogy Luxemburgban sok minden történik jogi vonalon, és így elfogadtam egy felkínált ajánlatot.” (Thomas, belga)

Fentiek ellenére a megkérdezett fiatalok többsége a (foglalkoztatási) mobilitás felé mutató folyamatot összetettnek érzékeli. Ez a folyamat számukra magában foglal egy tanulási szakaszt is (tanulmányok, csereprogramok vagy uniós programok, külföldi nyelvtanulás). Tartalmazhat egy szabadidős állapotot is, azaz utazást. Adatainkból kiderül, hogy a fiatalok gyakran azért vállalnak távoli országokban munkát, hogy utazzanak, mielőtt elkezdenék a „valós” szakmai munkát. Azok a fiatalok, akik a munka megkezdése előtt utaznak, szükségesnek tartják a kaland, a kihívások és a gondtalan fiatalság megélését.

Heterogén társadalom és státuszegyenlőtlenség

Az interjúkban a fiatalok beszámoltak arról, hogy hogyan élik meg a másokkal, különösen a luxemburgiakkal való összehasonlítás helyzeteit. Jelenleg az ország

lakosságának 53%-át a luxemburgiak teszik ki, ők alkotják a többségi társadalmat és ők foglalják el a fontosabb szerepeket a társadalomban. Annak megkérdezése, hogy ismersz-e luxemburgiakat, játékos módja rámutatni arra, hogy a külföldiek és a luxemburgi nemzetiségűek nem keverednek a társadalomban. A fiatalok a magánéletükben és a munkájukban szintén megtapasztalják ezt a szétválasztást.

Néhány fiatal, aki ismer luxemburgi nemzetiségűeket és dolgozik is velük, elmagyarázta, hogy különböző helyzetekben különböző kapcsolatokat tartanak fenn. Munka közben kedvesek és jó velük dolgozni, ugyanolyan módon kezelik őket a munkahelyen; mindannyian kollégák és azonos státusszal rendelkeznek. Viszont amikor a munkaidő befejeződik, a különbségek láthatóbbá válnak, mivel az interakciók befejeződnek és mindenki megy a maga útjára. Egyesek azt állítják, hogy a luxemburgiak inkább csak a saját luxemburgi köreikben mozognak.

„Y: Igen a cég dolgozóinak fele luxemburgi. Így sok luxemburgi kollégám van. Igazából rendben vannak. De csak más luxemburgiakkal lógnak, például szombat és péntek este nem ajánlják fel, hogy menj el velük. Egyszerűen nem.

I: Gondolod, hogy a nyelv miatt?

Y: Talán ez egyfajta védekezés, mert túl sok a külföldi ebben az országban, és ők azt gondolják, rendben, ez az én országom, ők nem beszélik a nyelvemet, vagy franciául, vagy németül, vagy angolul kell beszélnem, így ragaszkodjunk azokhoz az emberekhez, akiket évek óta ismerünk, vagy akikkel megosztjuk a kultúránkat. Szerintem a gondolkodásuk így működik. De egyébként nyitottak, úgy értem, tényleg rendben vannak.” Később az interjúban: *„Y: Bizonyos értelemben olyan, mint egy olyan ország, amely buborékokra osztható. Tehát van a luxemburgi buborék, ahol a luxemburgi él és virágzik, boldogul, saját dolgait intézi; van a külföldi buborék, amiben külföldiek élnek, Luxemburgba menekülnek az országukból és legalább egy darabig elboldogulnak itt. Végzik a dolgukat, és talán továbbállnak más országba.”* (Leonardo, olasz)

Ez az interjúalany ha dolgozik, el szeretné fogadtatni magát a környezetében és annak tagjaival egyenrangúként társasági életet élni. Azonban kénytelen elfogadni, hogy az interakciók feloldhatatlanul egyenlőtlenek. Ez a luxemburgiak jelenlegi helyzetének is köszönhető: a luxemburgi állampolgárok aránya az ország lakosságában gyorsan csökken és az őshonos állampolgárok hamarosan kisebbséggé válnak saját országukban. A legtöbb bevándorló gyorsan felfedezi ezt a tényt. Nem keresik a luxemburgi állampolgárok társadalmi életének zárt-ságába való betörés módját, hanem olyan alternatív megoldásokat találnak, amelyek nem érintik az államalkotó nemzet tagjait, azaz nem az őshonos luxemburgi állampolgárokkal barátkoznak.

Következtetések

A tanulmányban azzal foglalkoztam, hogy hogyan lépnek be a fiatalok a munkaerőpiacra és milyen mobilitási stratégiát választanak annak érdekében, hogy

munkát találjanak. Megállapítható, hogy a fiatalok, akiket egy másik országban alkalmaznak, más, gyakran alárendelt szerepet kapnak a befogadó országban. A fiatalok beszámolóiban az egyenlőtlenség és a konfliktus témája központi jelentőségű volt. Először a munkakeresés és munkavállalás folyamatát tekintetem át. Két fő szempont emelkedett ki: a hierarchia és a státuszegyenlőtlenség. A fiatalok többsége úgy érzi, hogy életkora és a munkatapasztalat (hiánya) miatt egyenlőtlen bánásmódban részesül a munkavállalás során. Ez különösen a munkaerőpiacra történő belépés átmeneti időszakában jelent kihívást a fiatalok számára, visszahúzza, jójózó pályára állítja őket (ilyen lehet például a kényszerű visszatérés a tanulásba, ami azt eredményezi, hogy a személy még távolabb kerül a foglalkoztatástól).

Másodsorban az alárendelt helyzet és különösen az egyenlőtlen bánásmód egyre hangsúlyosabb a szakmai közegben is. Az elemzés kimutatta, hogy a fiatalok szinte minden esetben megkülönböztetésben és egyenlőtlen bánásmódban részesülnek a tanulás befejezése és az állásra való pályázás során amiatt, hogy még fiatalok és nincs elég tapasztalatuk. Ez a helyzet arra kényszeríti a fiatalokat, hogy különböző utakat dolgozzanak ki a foglalkoztatás felé, amelyek a továbbképzéstől a szakmai gyakorlaton át az alacsonyabb készségeket és képzettséget igénylő munkahelyek kereséséig terjednek. Mások a foglalkoztatás felé vezető úton arra kényszerülnek, hogy visszafelé tegyenek egy lépést: visszamenjenek az oktatásba, visszaköltözzenek a szüleikhez stb. Mindazonáltal egy kivételt is találtunk: a speciális készségű és magasan kvalifikált fiatalok, akik egyes országokban különösen hiányoznak, leküzdik a munkaerőpiacra történő belépéssel járó foglalkoztatási akadályokat. Az elemzés ismertette azt is, hogy a fiatalok hogyan használják a nyelvi, kulturális és társadalmi tőkájukat új helyzetekben, a fogadó ország akadályainak leküzdésére.

Harmadrészt láthattuk, hogy a fiatal mobil személyek sérülékeny helyzetben vannak a foglalkoztatottak körében. Gyakran szembesülnek koruk miatti hátrányos megkülönböztetéssel a bérezés során, a pozíciók elérhetőségénél, a munkahelyi bánásmódnál, az elismerésnél és a védettségnél. Így a fiatalok a külföldi munkaerőpiac aljára lépnek be és így válnak foglalkoztatottá. Elfogadják az alacsony képzettséget igénylő, bizonytalan munkahelyeket, annak reményében, hogy lépésről lépésre, fokozatosan feljebb kerülnek a karrierlétrán.

Végül a mobilitás során a fiatalok a munkaerőpiacon (és azon túl) találkoznak etnikai vagy származásspecifikus hátrányokkal, például az egyenlőtlen bánásmód előítéletes formáival. Az elemzés azonban azt is kimutatta, hogy a fiatalok megtalálják annak a módját, hogy megbirkózzanak a célországban ezekkel a kihívásokkal, a munkában és a magánéletben egyaránt.

Fordította: Kun Máté, Doszpoly Petronella, Dabasi-Halász Zsuzsanna és Lipták Katalin

Jegyzetek

- 1 Elismerem, hogy a „fiatalok” fogalma nagyon tág, ezért szűkebb meghatározást igényel attól függően, hogy milyen kategóriákat veszünk figyelembe a definiálásakor. Arra törekszem, hogy a kategóriát nyitottan tartsam és csak a korhatárokat (18 és 29 éves kor között) rögzítsem. A „fiatalok” kifejezés használatával hangsúlyozom, hogy ez csak egy szakasz az életünk során, amely főleg a tanulásból a foglalkoztatásba való átmenetet foglalja magába.
- 2 A tanulmány egy európai projekt részeként készült, amelyben a „mobilitás” kifejezését az uniós meghatározás hiányában általános értelemben használjuk. A mobilitás és migráció fogalmai gyakran fedik egymást, amelynek tárgyalása túlmutat ezen tanulmány hatáskörén. Ebben a tanulmányban a mobilitást az emberek (fizikai) határon átnyúló mozgásának leírására használom.

Köszönetnyilvánítás

A tanulmány a Mapping mobility – pathways, institutions and structural effects of youth mobility in Europe (MOVE) című, jelenleg folyó kutatási projektben készült, amelynek célja az európai ifjúsági mobilitás kutatása (Grant Agreement No. 649263).

Irodalom

- Barry, M. (2010): Youth transitions: From offending to desistance. *Journal of Youth Studies*, 1., 121–136. <http://doi.org/d4chrh>
- Beck, U. (1992): *Risk society: Towards a new modernity*, Sage, London
- Beck, U., Giddens, A., Lash, S. (1994): Replies and critiques. In: Beck, U., Giddens, A., Lash, S. (eds.): *Reflexive modernization: Politics, tradition and aesthetics in the modern social order*. Polity Press, Cambridge, 174–215.
- Bynner, J. (2005): Rethinking the youth phase of the life-course: The case for emerging adulthood? *Journal of Youth Studies*, 4., 367–384. <http://doi.org/fdp8hq>
- Di Blasi, M., Tosto, C., Marfia, A., Cavani, P., Giordano, C. (2016): Transition to adulthood and recession: a qualitative study. *Journal of Youth Studies*, 8., 1043–1060. <http://doi.org/cdz9>
- Elder, G. H. (1998): The life course as developmental theory. *Child Development*, 1., 1–12. <http://doi.org/br9czb>
- Flick, U. (2009): *An introduction to qualitative research*. Sage, Los Angeles
- Giddens, A. (1991): *Modernity and self-identity in the late modern age*. Stanford University Press, Stanford
- Hannan, D. F., Raffae, D., Smyth, E. (1997): Cross-national research on school to work transitions: An analytical framework. In: Werquin, R., Breen, J., Plans, J. (eds.): *Youth transitions in Europe: Theories and evidence*. Céreq, Marseille, 409–442.
- Heinz, W. R. (2009): Structure and agency in transition research. *Journal of Education and Work*, 5., 391–404. <http://doi.org/c2p8sx>
- Kelly, E., McGuinness, S., O’Connell, P. J. (2012): Transitions to long-term unemployment risk among young people: Evidence from Ireland. *Journal of Youth Studies*, 6., 780–801. <http://doi.org/cd2b>
- Kelly, P. (1999): Wild and tame zones: Regulating the transitions of youth at risk. *Journal of Youth Studies*, 2., 193–211. <http://doi.org/cd2c>
- Kogan, I., Unt, M. (2006): Transition from school to work in transition economies. *European Societies*, 2., 219–253. <http://doi.org/d9cnx9>

- Lehmann, W. (2004): 'For some reason, I get a little scared': Structure, agency, and risk in school-work transitions. *Journal of Youth Studies*, 4., 379–396. <http://doi.org/b4w63r>
- Schels, B. (2013): Persistence or transition: Young adults and social benefits in Germany. *Journal of Youth Studies*, 7., 881–900. <http://doi.org/cd2d>
- Settersten, R. A., Furstenberg, F. F., Rumbaut, R. G. (2005): *On the frontier of adulthood theory, research, and public policy*. The University of Chicago Press, Chicago <http://doi.org/cd2f>
- Walther, A. (2006): Regimes of youth transitions. Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. *Young*, 2., 119–139. <http://doi.org/dt7w4v>
- Wyn, J., Dwyer, P. (1999): New directions in research on youth in transition. *Journal of Youth Studies*, 1., 5–21. <http://doi.org/cd2g>