

**Soproni Egyetem Széchenyi István Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori
Iskola**

**A TÖBBNYELVŰSÉG ÉS AZ INTERKULTURÁLIS
KOMPETENCIA GAZDASÁGI JELENTŐSÉGE
KÜLÖNÖNÖS TEKINTETTEL A MAGYAR NYELV
SZEREPÉRE AZ OSZTRÁK MUNKAERŐPIACON**

Doktori (PhD) értekezés

Készítette: Hornyák Edina

Témavezető: Prof. Dr. Bodnár Gabriella

Prof. Dr. Kiss Edit Éva

Sopron 2019

**A TÖBBNYELVŰSÉG ÉS AZ INTERKULTURÁLIS KOMPETENCIA
GAZDASÁGI JELENTŐSÉGE KÜLÖNÖS TEKINTETTEL A MAGYAR
NYELV SZEREPÉRE AZ OSZTRÁK MUNKAERŐPIACON**

**Értekezés doktori (PhD) fokozat elnyerése érdekében
Készült a Soproni Egyetem Széchenyi István Gazdálkodás- és
szervezéstudományok Doktori Iskola**

..... programja keretében. Írta:
.....

Témavezető: Dr.

Elfogadásra javaslom (igen / nem)
aláírás

A jelölt a doktori szigorlaton %-ot ért el.

Sopron,

.....
a Szigorlati Bizottság elnöke

Az értekezést bírálóként elfogadásra javaslom (igen /nem)

Első bíráló (Dr.) igen /nem

.....
aláírás

Második bíráló (Dr.) igen /nem

.....
aláírás

A jelölt az értekezés nyilvános vitáján %-ot ért el.

Sopron,

.....
a Bírálóbizottság elnöke

A doktori (PhD) oklevél minősítése:

.....
az EDHT elnöke

TARTALOMJEGYZÉK

TARTALOMJEGYZÉK.....	5
1. BEVEZETÉS.....	1
1.1. A témaválasztás indoklása és aktualitása.....	2
1.2. Az értekezés célkitűzései és hipotézisei.....	4
1.3. Az értekezés struktúrája.....	5
2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS.....	7
2.1. A többnyelvűség fogalmi megközelítései.....	7
2.1.1. <i>Az Európai Unió többnyelvűségi politikája</i>	12
2.1.2. <i>A többnyelvűség előnyei</i>	14
2.2. Az interkulturális kompetencia fogalma és jelentősége.....	16
2.2.1. <i>A kompetencia fogalma</i>	16
2.2.2. <i>A kompetencia szerepe a humán erőforrás menedzsmentben</i>	20
2.2.3. <i>Az interkulturális kompetencia fogalma</i>	24
3. AZ INTERKULTURÁLIS KOMPETENCIA SZEREPE A MUNKAERŐPIACON.....	27
3.1. Az interkulturális kompetencia jelentősége a munkaerőpiacon.....	27
3.2. Az interkulturális kompetencia kialakítása és fejlesztése.....	34
3.3. Az interkulturális tréningek munkaerőpiaci jelentősége.....	37
4. A TÖBBNYELVŰSÉG SZEREPE A MUNKAERŐPIACON.....	41
4.1. A többnyelvűség nyelv gazdaságtani szerepe.....	41
4.2. Többnyelvűség Ausztriában.....	44
4.3. A többnyelvűség szerepe az osztrák munkaerőpiacon.....	49
4.4. A magyarok és a magyar nyelv helyzete Ausztriában.....	56
4.5. A magyar nyelv szerepe az osztrák munkaerőpiacon.....	61
5. AZ EMPIRIKUS KUTATÁS MÓDSZEREI ÉS MEGÁLLAPÍTÁSAI.....	67
5.1. Alkalmazott módszerek.....	67
5.2. A kérdőíves felmérés megállapításai.....	69
5.3. Az interjúk megállapításai.....	94
6. HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA.....	100
7. ÚJ ÉS ÚJSZERŰ EREDMÉNYEK.....	106
8. KÖVETKEZTETÉSEK, TOVÁBBI KUTATÁSI JAVASLATOK.....	107
9. ÖSSZEFOGLALÁS.....	113
IRODALOMJEGYZÉK.....	115
MELLÉKLETEK.....	133
KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS.....	138
NYILATKOZAT.....	139

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Spencer-féle Jéghegy-modell	23
2. ábra: Az interkulturális kompetencia piramis modellje (Deardorff, 2006:254)	25
3. ábra: Az interkulturális érzékenység modellje Bennett szerint	35
4. ábra: Ausztria összlakosságának alakulása 2008-2018 között	44
5. ábra: Az Ausztriában élő népcsoportok számának alakulása a népszámlálási adatok tükrében a nyelvhasználat alapján	46
6. ábra: A migrációs háttérrel rendelkező munkavállalók túlqualifikáltságának okai	51
7. ábra: A leggyakoribb első idegen nyelv a felnőttek körében Ausztriában	52
8. ábra: Magyarlakta települések Burgenlandban 1910 és 2001 között	58
9. ábra: A külföldi állampolgársággal rendelkező lakosság száma Bécsben 2018-ban	60
10. ábra: Az idegen nyelvek jelentőségének növekedése az osztrák vállalatok számára az utóbbi 5-10 évben.....	63
11. ábra: Az osztrák vállalatok számára fontos idegen nyelvek megoszlása 2006-ban (%)	64
12. ábra: Az Ausztriában élő magyarok korcsoportok szerinti megoszlása 2004 és 2017 között	70
13. ábra: A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége (%), 2019	72
14. ábra: A válaszadók foglalkozás szerinti megoszlása (%).....	73
15. ábra: A 20 legtöbb magyart foglalkoztató iparág Ausztriában 2018-ban.....	74
16. ábra: A válaszadók ausztriai munkavállalását megelőző munkaerőpiaci státusza Magyarországon (%)	76
17. ábra: A válaszadók jelenlegi munkaerőpiaci státusza Ausztriában, 2019	77
18. ábra: A nyilvántartott álláskereső és a munkaerő-felmérés szerinti munkanélküliek számának alakulása 1999 és 2008 között, negyedéves adatok	78
19. ábra: Az Ausztriában élő magyar munkavállalók számának növekedése 2009-től.....	79
20. ábra: Az Ausztriában élő magyarok számának éves növekedése 2002-től	79
21. ábra: A válaszadók megoszlása az Ausztriában eltöltött munkaévek szerint.....	80
22. ábra: Az ausztriai magyar munkavállalók megoszlása a jelenlegi munkahelyén eltöltött idő szerint...81	
23. ábra: A magyar munkavállalók német nyelvtudása (%)	82
24. ábra: A nem migrációs háttérű (órabér 1), valamint a migrációs háttérű (órabér 2) munkavállalók bruttó órabérének különbsége	83
25. ábra: A magyar munkavállalók középfokú idegennyelv ismerete (%)	84
26. ábra: A magyar munkavállalók német nyelvtanulásának szinterei	86
27. ábra: A magyar munkavállalók magyar nyelvhasználatának szinterei.....	87
28. ábra: A magyar munkavállalók megoszlása a vállalat nagysága szerint	87
29. ábra: A magyar nyelv szerepe magyar munkavállalók munkavégzésében	88
30. ábra: A magyar nyelv használatának munkahelyi gyakorisága a magyar munkavállalók körében.....	89
31. ábra: A magyar nyelv megítélése Ausztriában a magyar munkavállalók szerint	90
32. ábra: Előny-e a magyar nyelv ismerete az osztrák munkaerőpiacon a válaszadók szerint	91
33. ábra: Az interkulturális ismeretek fontossága a munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából	93
34. ábra: A jelenlegi munkával való elégedettség a válaszadók körében	94

TÁBLÁZATJEGYZÉK

1. táblázat: A világ nyelveinek eloszlása az Unesco adatai szerint.....	7
2. táblázat: Az OECD szerint a legfontosabb munkahelyi kompetenciák.....	22
3. táblázat: Az Ausztriában élő népcsoportok számának alakulása a népszámlálási adatok tükrében a nyelvhasználat alapján	46
4. táblázat: A migrációs háttérrel rendelkező lakosság számának alakulása Ausztriában 2008-tól	48
5. táblázat: A leggyakoribb első idegen nyelv a felnőttek körében Ausztriában	52
6. táblázat: Ausztria lakossága 2004 és 2018 között, különös tekintettel a magyar állampolgárságú lakosságra	57

ABSZTRAKT

Korunk egyik domináns jelensége a többnyelvűség, amely meghatározó hatással bír a gazdasági és társadalmi folyamatokra. A nyelvtudás kulturális és gazdasági jelentősége vitathatatlan. A nyelvtudás és az interkulturális kompetencia egyre inkább nélkülözhetetlen a munka világában és a mindennapi életben. A nyelvtudás és az interkulturális kompetencia olyan gazdasági érték, amely pozitívan befolyásolja a munkaerőpiacon való elhelyezkedés esélyeit, elősegíti a foglalkoztatottság emelkedését, ezáltal hozzájárul a vállalat versenyképességének a növekedéséhez. Ebből következően elengedhetetlen a nyelvtudás és az interkulturális kompetencia gazdaságra gyakorolt hatásainak kutatása.

A magyarországi rendszerváltásnak, a határokon átnyúló gazdasági kapcsolatok felélénkülésének, továbbá Magyarország EU-tagságának következtében ugyanígy érvényes ez a megállapítás a magyar nyelv osztrák munkaerőpiacon betöltött szerepére is. E felismerés jegyében empirikus kutatásom célja az volt, hogy megvizsgáljam, hogyan befolyásolja a többnyelvűség, ezen belül a magyar nyelvismeret, valamint az interkulturális kompetencia az osztrák munkaerőpiacon való érvényesülést. A kutatás eredményei alapján megállapítható, annak ellenére, hogy Ausztriában a magyar nyelv gazdasági jelentősége vitathatatlan, a nyelv státusza alacsony, ismerete nem jelent jövedelemtöbbletet a munkavállaló számára, még abban az esetben sem, ha ez a nyelvtudás a munkaadó számára nélkülözhetetlen.

Létfontosságú tehát, a többnyelvűség mint európai eszme és a kisebbségi nyelvek védelme mellett a nyelvtanulásra való fáradhatatlan ösztönzés, valamint meghatározó fontosságú a közép-kelet-európai nyelvek gazdasági jelentőségének hangsúlyozása, hiszen eze a nyelvek gazdasági jelentősége az Európai Unió bővítése következtében jelentősen megnövekedett.

ABSTRACT

One of our time's dominant phenomena is multilingualism, which has a crucial impact on both economic and social processes. The cultural and economic relevance of language competence is beyond dispute. Language skills and intercultural competence are more and more indispensable in the world of work as well as everyday life. They are both of an economic value that positively influences the chances of finding a job, helps with getting promoted, and thus contributes to companies' competitiveness. It is therefore essential to study the impact of language skills and intercultural competence on the economy.

As a result of the system change in Hungary in the year 1989, the following revival of cross-border economic relations and Hungary joining the EU in 2004, this statement is equally valid for the role of the Hungarian language in the Austrian labour market. The purpose of my empirical research was to examine how multilingualism, including Hungarian language skills, as well as intercultural competence have influenced the Austrian labour market. Based on the results of this research – despite the pivotal economic importance of the Hungarian language in Austria – the status of the language in question is low, and its knowledge does not mean an extra income for employees, even when Hungarian language competence is vital for the employer.

Therefore, along advocating multilingualism as a European idea and the protection of minority languages, there must be a tireless incentive for language learning, and, furthermore, it is essential to emphasise the economic importance of Central and Eastern European languages as a result of the expansion of the European Union.

1. BEVEZETÉS

Az Európai Unió létrejötte és a globalizáció következményeként egyre nagyobb teret nyer az országok közötti mobilitás. Ezzel a tendenciával párhuzamosan az Európa irányába történő bevándorlás is azt a jövőképet vetíti elő, miszerint Európa egy mindinkább többnyelvű és többkultúrájú közösséggé alakul át. A megváltozott körülményekhez azok a polgárok képesek a legeredményesebben alkalmazkodni, akik toleránsak és nyitottak más kultúrák irányába, megfelelő nyelvtudással rendelkeznek, valamint hajlandóságot mutatnak az interkulturális kompetencia elsajátítására és folyamatos fejlesztésére, mert ezek a kompetenciák meghatározó fontosságúak a 21. századi európai munkaerőpiacon. A fenti összetett tendenciák következménye, hogy a többnyelvűség a közös európai eszme egyik legmeghatározóbb fogalma lett.

Korunk egyik domináns jelensége a többnyelvűség, amely meghatározó hatással bír a gazdasági és társadalmi folyamatokra. A nyelvtudás kulturális és gazdasági jelentősége vitathatatlan. A nyelvtudás egyre inkább nélkülözhetetlen a munka világában és a mindennapi életben, a többnyelvűség pedig elengedhetetlen feltétel az érvényesüléshez. A nyelvtudás pozitívan befolyásolja a munkaerőpiacon való elhelyezkedés esélyeit, elősegíti a foglalkoztatottság emelkedését, ezáltal hozzájárul az adott ország versenyképességének a növekedéséhez.

Nyilvánvaló azonban, hogy önmagában a nyelvtudás nem elegendő, ha interkulturális szituációkban eredményesen szeretnénk kommunikálni, különösen igaz ez a megállapítás, ha az üzleti tárgyalások sikerességére gondolunk. A sikeres üzleti kommunikáció érdekében elengedhetetlen, hogy megfelelő interkulturális kompetenciával rendelkezünk, ezen ismeretek hiánya komoly károkat okozhat az üzleti tárgyalások során.

Több nyelv és kultúra ismerete azonban nemcsak gazdasági előny: a többnyelvű habitus nyitottságot előfeltételez más nyelvek és kultúrák iránt, hiszen a többnyelvű egyének számára a nyelvi és a kulturális sokszínűség természetes állapot. A fentiek alapján törekedni kell arra, hogy a kulturális sokféleséget megőrizzük, valamint a többnyelvűséget – elsősorban az oktatás segítségével – minél inkább elősegítsük és támogassuk.

A megfelelő nyelvtudással és interkulturális ismeretekkel rendelkező munkavállalók sikerebben érvényesülnek mind a munkaerőpiacon, mind pedig a mindennapi életben. Ez a megállapítás különösen igaz többnyelvű és multikulturális európai valóságunkban és minden jel arra mutat, hogy ezen kompetenciák a jövő polgárai számára meghatározó fontosságúak lesznek.

1.1. A témaválasztás indoklása és aktualitása

Ausztriában élő magyarként egyrészt személyes érdeklődés, középiskolai és főiskolai tanárként pedig szoros szakmai kötődés fűz a két- és többnyelvűség tematikájához. Óráim meghatározó vezérfonalát képezi az említett kérdéskör, hiszen a két- és többnyelvűség nemcsak az iskolai és a felnőttoktatásban, hanem a munkaerőpiacon is meghatározó humán tőke, melynek kihasználása és kamatoztatása nem optimális.

Diákjaim és hallgatóim számára lelkesen igyekszem felkelteni a nyelvek iránti érdeklődést, meggyőzni őket arról, hogy a nyelvtudás egy olyan érték, amely a jövő generációi számára meghatározó fontosságú lesz. Tudományos perspektívából megközelítve azzal a meggyőződéssel támasztom alá a témaválasztást, miszerint a többnyelvűség mint társadalmi valóság a következő évtizedekben Európa egyik legdominánsabb társadalmi kihívása lesz.

A XXI. századra az emberi erőforrás a fejlődés talán legmeghatározóbb tényezője lett, ennek a potenciálnak a kiaknázása, gazdasági alkalmazása azonban nem megfelelő, annak ellenére, hogy „a humántőke-potenciál mennyiségi és minőségi erősítése a gazdasági felzárkózás legfőbb tényezője“ (Kőrösi, 2017).

A tudás szerepének folyamatos felértéke figyelhető meg, a sikeres fejlett gazdaságok versenyképességüket elsősorban az új ismeretek kihasználására, valamint a tudásáramlásra építik (Borsi et al., 2015). A nyelvtudás közvetlenül befolyásolja a teljesítményt (Karvalics, Kollányi, 2015), az interkulturális kompetencia hiánya pedig oda vezethet, hogy a munkavállaló multikulturális környezetben nem lesz képes optimális teljesítményt nyújtani.

Ebből következően megállapítható, hogy napjainkban a versenyelőnyt nagy mértékben befolyásolja az a tény, hogy a szervezet mennyire képes a rendelkezésre álló emberi erőforrásokat mobilizálni és hasznosítani.

Modern világunkban a tudás a gazdaság legfontosabb mozgatórugója, így az egyéni és társadalmi versenyképesség sikerének kulcsa. A gyors technikai fejlődés hatására azonban a hagyományos értelemben vett tudás értelmezése megváltozott, a formális tudás szerepe és jelentősége csökkent. A legfontosabb feladat, hogy képesek legyünk eligazodni az információáradatban, valamint a megszerzett tudást különböző helyzetekben alkalmazni tudjuk. Egyetértek Farkas (1999) megállapításával, miszerint „a globalizálódó gazdaságban a versenyképesség és sikeresség (szellemi tőke hasznosítása a szervezeti célok elérése érdekében) kulcsa a tudás, mely a 21. század szervezeteinek legfontosabb vagyontárgya, a hosszú távú siker megalapozója”.

A modern Európa legmeghatározóbb társadalmi jellemzői a többnyelvűség és a multikulturalitás. Európában általánosan elfogadott konszolidáció, hogy a többnyelvű és többkultúrájú európai társadalmat értéknek tekintjük.¹ Ennek a sokszínűségnek a megtartása Európa közös érdeke. E felismerés jegyében indokoltnak tartom, hogy részletes vizsgálattal és kutatással alátámasztásra kerüljön, hogy a többnyelvűség és az interkulturális kompetencia mint humán tőke pozitívan befolyásolja a munkaerőpiacon való érvényesülést, személyes, gazdasági és társadalmi hasznossága vitathatatlan.

Az Európai Unió számos intézkedésével igyekszik támogatni e cél sikeres megvalósulását, amikor ajánlásaiban és javaslataiban a többnyelvűség és a kulturális diverzitás előnyeire hívja fel a figyelmet azzal a céllal, hogy a különböző nyelvű és csoportok együttélése a korábbinál harmonikusabb legyen. A globalizáció miatt bekövetkező nyelvi, társadalmi és kulturális változások következtében erre minden eddiginél nagyobb igény mutatkozik. Ezt támogatja az Európai Parlament 2016. január 19-i állásfoglalása is, amely a kultúrák közötti párbeszédre, a kulturális sokszínűség támogatására és az oktatás ebben betöltött meghatározó szerepére hívja fel a figyelmet.²

A többnyelvűség témakörén belül szeretném feltárni, hogy milyen szerepet tölt be a magyar nyelv az osztrák munkaerőpiacon. A munkaerőpiac összetételéről készült statisztikák adatai alapján megállapítható, hogy Ausztriában évről-évre nő a magyar munkavállalók száma. A magyar munkavállalók számos esetben magyar nyelvtudásuknak köszönhetően kerülnek alkalmazásba. A magyar nyelv osztrák munkaerőpiacon betöltött szerepe tehát aktuális kérdés, melynek több perspektívából történő vizsgálata indokolt.

¹ <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/142/taalbeleid>

² http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0005_HU.html

A többnyelvűség mellett a másik meghatározó fogalom az interkulturális kompetencia, amely jelentősége kiemelkedő fontosságú, ha a multikulturális európai társadalomban sikeresen szeretnénk boldogulni. Az interkulturális kompetencia hozzásegít ahhoz, hogy képesek legyünk más kultúrájú emberek gondolkodását és reakcióit elfogadni, valamint megérteni. Ez meglehetősen összetett és több komponenst magába foglaló folyamat. Az interkulturális kompetencia azonban nem csupán a különböző kultúrájú egyének közötti megértést segíti elő, hanem egyre meghatározóbb a gazdasági élet számos területén: a vállalatok közötti sikeres üzleti kommunikáció kulcsa, meghatározó fontosságú külföldi munkavállalás esetén, emellett a munkaerőpiacon elvárt kompetenciák között is az élen szerepel.

1.2. Az értekezés célkitűzései és hipotézisei

Értekezésem célkitűzése a következő kérdések vizsgálata:

1. a többnyelvűség és az interkulturális kompetencia gazdasági jelentősége
2. hogyan befolyásolja többnyelvűség és az interkulturális kompetencia a munkaerőpiacon való elhelyezkedést, valamint a szakmai előmenetelt
3. milyen a magyar nyelv státusza, szerepe és jelentősége Ausztriában
4. hogyan befolyásolja a magyar nyelv ismerete a munkaerőpiacon való elhelyezkedést

A fenti célkitűzések feltárásához a kutatás során a következő hipotézisekből indulunk ki:

Hipotézis 1: A többnyelvűség és az interkulturális kompetencia pozitívan befolyásolja a munkaerőpiacon való elhelyezkedést.

Hipotézis 2: A többnyelvűség és az interkulturális kompetencia gazdasági érték, hiánya a vállalat számára gazdasági veszteségekhez vezethet. A szervezetek versenyképességét meghatározza a munkavállalók nyelvtudása és interkulturális kompetenciája, ez a potenciál azonban nincs optimálisan kihasználva.

A szervezetek versenyképességét nagy mértékben befolyásolja a munkavállalók nyelvtudása, valamint interkulturális kompetenciája. Ennek ellenére a nyelvtudás, valamint az interkulturális kompetencia mint humán tőke munkaerőpiaci kihasználtsága nem optimális.

Hipotézis 3: A többnyelvűség és az interkulturális kompetencia gazdasági érték, hiánya a vállalat számára gazdasági veszteségekhez vezethet. A munkavállalók nyelvtudása,

valamint interkulturális kompetenciája a vállalat versenyképességének alapvető előfeltétele. Ennek ellenére a nyelvtudás, valamint az interkulturális kompetencia mint humán tőke munkaerőpiaci kihasználtsága nem optimális.

Hipotézis 4: A magyar nyelvtudás nem jelent magasabb jövedelmet abban az esetben sem, ha a munkaadó számára a munkavállaló magyar nyelvtudása nélkülözhetetlen.

Hipotézis 5: A magyar nyelvtudás nem jelent magasabb jövedelmet abban az esetben sem, ha a munkaadó számára a munkavállaló magyar nyelvtudása nélkülözhetetlen.

Indokoltnak tartom, hogy részletes vizsgálattal és kutatással alátámasztásra kerüljön, hogy a többnyelvűség mint humán tőke pozitívan befolyásolja a munkaerőpiacon való érvényesülést.

Alapvető fontosságú, a társadalmi és az egyéni többnyelvűséget mint humán és gazdasági tőkét és erőforrást értelmezni, értékelni és támogatni, mert ez a megközelítés Európában – számos pozitív irányba mutató törekvés ellenére – még nem általánosan jellemző.

A társadalmi többnyelvűségben rejlő lehetőségek kihasználása véleményem szerint nem optimális, ezért munkám során szeretnék néhány potenciális javaslatot tenni, valamint lehetőségeket felvázolni a többnyelvűségből származó előnyök munkaerőpiacon való hatékonyabb és eredményesebb kamatoztatására.

1.3. Az értekezés struktúrája

Doktori értekezésem *nyolc* fő részből épül fel:

Az *első* részben bevezetés – felvázolom, hogy miért fordult figyelmem a téma irányába, valamint igyekszem bemutatni, hogy a többnyelvűség és az interkulturális kompetencia meghatározó a mindennapi életünkben, a gazdasági életben betöltött szerepe kiemelkedő fontossággal bír. Felvázolom továbbá az értekezés célkitűzéseit és hipotéziseit, bemutatom a munka struktúráját.

A *második* részben a témához kapcsolódó hazai és nemzetközi szakirodalmat tekintem át. Megvizsgálom a többnyelvűség fogalmát, röviden bemutatom az Európai Unió többnyelvűségi politikáját, valamint a többnyelvűség számos előnyére is kitérek, majd kísérletet teszek a kompetencia, valamint az interkulturális kompetencia fogalmának értelmezésére és a humán erőforrás- menedzsmentben betöltött szerepére.

A *harmadik* rész az interkulturális kompetencia gazdaságban betöltött szerepét mutatja be. az interkulturális kompetencia munkaerőpiaci jelentőségét vizsgálom.

Felvázolom az interkulturális kompetencia kialakításának és fejlesztésének lehetőséget, valamint áttekintést nyújtok az interkulturális tréningek jelentőségéről, amelyek az interkulturális kompetencia fejlesztésének elsődleges szinterei.

A *negyedik rész* áttekintést nyújt arról, hogy a többnyelvűség, valamint a magyar nyelv milyen szerepet tölt be az osztrák munkaerőpiacon. Ezen belül rávilágít a többnyelvűség nyelvgazdasági szerepére, tehát a nyelvtudást mint gazdasági tényezőt vizsgálja. Az Ausztriában fennálló többnyelvűség két megközelítésből kerül bemutatásra: egyrészt az Ausztriában élő őshonos népcsoportok többnyelvűsége, másrészt pedig a különböző nyelvű bevándorlók letelepedése következtében kialakult többnyelvűség vetületéből. Emellett bemutatásra kerül, hogy milyen szerepet tölt be a többnyelvűség osztrák munkaerőpiacon. Bemutatásra kerül a magyarok a burgenlandi őshonos magyar kisebbség, valamint a migrációs eredetű magyar diaszpóra, valamint a magyar nyelv jelenlegi helyzete Ausztriában, továbbá a magyar nyelv osztrák munkaerőpiacon betöltött szerepe.

Az *ötödik részben* bemutatásra kerül a kutatás tartalma és módszere, valamint az adatgyűjtés folyamata, továbbá kísérletet teszek az empirikus kutatás eredményeinek összefoglalására, elemzésére, valamint értékelésére.

A *hatodik részben* megvizsgálom, hogy az empirikus kutatást megelőzően általam felállított hipotézisek a kutatás, valamint a szakirodalom tanulmányozásának tükrében beigazolódtak, illetve elvetésre kerültek.

A *hetedik rész* bemutatja a dolgozat tudományos szempontból új és újszerű eredményeit.

A *nyolcadik rész* az empirikus kutatás eredményeiből levont főbb következtetéseket foglalja össze, további kutatási javaslatokat tesz a jövőre vonatkozóan, továbbá kitekintést nyújt arra vonatkozólag, hogy milyen gazdasági előnyöket biztosít a nyelvtudás és az interkulturális kompetencia a gazdasági folyamatok résztvevői számára.

2. SZAKIRODALMI ÁTTEKINTÉS

2.1. A többnyelvűség fogalmi megközelítései

Világviszonylatban a két- és többnyelvűség gyakoribb jelenség, mint az egynyelvűség. A többnyelvű országokra, közösségekre jellemző, hogy a lakók több mint egy nyelvet használnak a mindennapi életükben, amely számunkra nem különleges, hanem természetes nyelvi helyzet (1. táblázat).

1. táblázat: A világ nyelveinek eloszlása az Unesco adatai szerint, 2014

kontinens	népesség	nyelvek száma	nyelvek aránya (%)	nyelvekre jutó átlagos lakosság (fő)
Ázsia	4,1 milliárd	2304	32	1,8 millió
Afrika	938 millió	2146	30	437.000
Ausztrália	33,7 millió	1311	19	26.000
Amerika	901 millió	1060	15	850.000
Európa	728 millió	284	4	2,6 millió
összesen	6,7 milliárd	7105	100	943.000

Forrás: Verteilung der Sprachen der Welt nach Angaben der Unesco 2014. (<http://www.ethnologue.com/world>)

A táblázat alapján látható, hogy Európában a világ nyelveinek mindössze 4 százalékát beszélik. Miközben Európában átlagosan 2,6 millió beszélő jut egy nyelvre, addig ez a szám Afrikában 437.000, Ausztráliában csupán 26.000. Ezek a számok arra engednek következtetni, hogy az európai lakosság nagy többsége mindennapi kommunikációjában több mint egy nyelvet használ. Amellett, hogy európai országok többsége egy hivatalos államnyelvvvel rendelkezik, szinte alig létezik olyan ország, ahol ne élne autochthon nyelvi kisebbség, amelyek tagjai szükségszerűen többnyelvűek.

Jelenleg az Európai Unió 28 tagországában összesen mintegy 746 millió ember él és a világ összlakossága 2018 7,62 milliárd fő.³ (). Ha Európa nyelvi sokszínűségét

³ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1723/umfrage/weltbevoelkerung-nach-kontinenten/>

vizsgáljuk a következő eredményre jutunk: Európában 225 nyelvet beszélnek, ezen nyelvek közül 25 őshonos nyelv, 24 hivatalos uniós nyelv, mintegy 60 regionális, illetve kisebbségi nyelv. Ezek közül számos nyelvet a kihalás veszélye fenyeget. Látható tehát, hogy az Európai Unió legjellemzőbb vonása a nyelvi sokszínűség, amely nagy hatást gyakorol a közösség társadalmi, gazdasági, valamint kulturális életére.

A fenti tények ellenére a jelenkori Európában még mindig az egynyelvű szemlélet az uralkodó. Ez a monolingvális gondolkodás azonban egyértelműen deficitként értékelendő, amelynek gyökerei a 19. századi Európa nyelvpolitikájára nyúlnak vissza. Ahogy Klein a *Deziderátum az európai többnyelvűségért* bevezetőjében írja, az egynyelvűség olyan, mint egy kór, amely gyógyítható, e cél érdekében számos pozitív irányba mutató törekvés figyelhető meg (Klein, 2002).

A globalizációs tendenciák folyamatos erősödése és hatása a gazdasági és kulturális folyamatok egészére azt a szükségszerűséget vonja maga után, hogy a megváltozott körülményekhez való sikeres alkalmazkodás alappillére a nyelvtudás, valamint a nyelvtudáshoz kapcsolódó kulturális ismeretek. Ennek a felismerésnek a következményeként az elmúlt évtizedekben a többnyelvűség a Európai Unió egyik legfontosabb vezérelve lett.

A két- és többnyelvűség az 1960-as és 1970-es években kezdett önálló tudománnyá fejlődni (Navrasics, 2007), amely az 1990-es évek második felétől az Európai Unió egyik meghatározó kulcsfogalmává vált hivatkozás (Bradean-Ebinger, Nagyvárad, 2013). Erre az időszakra datálható annak a felismerésnek a széles körben való elfogadása, miszerint a többnyelvűség nem csupán bizonyos – elsősorban kisebbségi nyelvi helyzetben élő csoportokra jellemző nyelvi helyzet, hanem egy természetes jelenség, amely az élet minden területén egyre inkább elterjedt. A korai szociolingvisztikai kutatások feltételezésével szemben, miszerint a többnyelvűség elsősorban a kisebbségi nyelvi helyzetben élő közösségekre jellemző, akik a többségi társadalomba való nyelvi integrálódásuk során anyanyelvüket elveszíthetik, a modern kutatások azt a szemléletet helyezik előtérbe, miszerint a többnyelvűség nemcsak egyéni személyes többlet, hanem egy meghatározó humán gazdasági erőforrás is, amely a munkaerőpiacon való versenyképesség egyik alapfeltétele.

A többnyelvűség definiálásakor több különböző aspektussal találkozhatunk, így a definíciók alapos megvizsgálása során látható, hogy a két- és többnyelvűség fogalmának többféle értelmezése lehetséges, attól függően, hogy egyénekre vagy csoportokra,

közösségekre vagy társadalmakra vonatkoztatva vizsgáljuk. Minthogy a két vagy több nyelv használatának szinterei, valamint a használat intenzitása különböző lehet, ezért az az általános, hogy a két és / vagy többnyelvű nyelvhasználók nyelvi kompetenciája különböző szintű.

Míg a többnyelvűség fogalmát korábban a nyelvészet vizsgálta behatóan, addig napjainkra számos más tudományterület kutatási területévé vált, így a szociolingvisztika, nyelv- és oktatáspolitikai, migrációkutatás, nyelvelsajátítás és nyelvtanítás tudományok meghatározó és aktuális kutatási területét képezi. A fogalom sokrétűsége, valamint a fent említett tudományterületek eltérő fókuszai miatt fogalomnak több különböző megközelítése és értelmezése létezik.

Mielőtt a többnyelvűség fogalmát alaposabban körüljárjuk, felvetődik a kérdés, hogyan fogható meg a legjobban a kétnyelvűség és a többnyelvűség közötti különbség, hiszen a két fogalmat gyakran szinonimaként használják. Christ szerint a háromnyelvű egyén többnyelvű, a kétnyelvű azonban nem (Christ, 1991). Bausch is hasonlóan vélekedik, véleménye szerint egy harmadik nyelv, illetve egy második idegen nyelv elsajátítása után beszélhetünk valódi többnyelvűségről (Bausch, 2003). Kemp (2009:15) a következőképpen fogalmazza meg a két- és többnyelvűség közötti különbséget: „Most researchers now use the term ‘bilingual’ to refer to individuals who use two languages, and ‘multilingual’ to refer to individuals who use three or more languages (rather than using the term bilingual to mean more than two languages, or multilingual for users of just two languages)”.

A következőkben bemutatjuk a többnyelvűség értelmezésének különböző aspektusait, valamint a fogalom heterogenitásának okait. A definíciók nagy része nem határolja körül pontosan a többnyelvű egyén nyelvi kompetenciájának szükséges szintjét. Ezért számos többnyelvűséggel foglalkozó kutató úgy vélekedik, hogy Bertrand és Christ definícióját lehetne széles körben elfogadni, mely szerint többnyelvű az a személy, aki az anyanyelvén kívül legalább két további nyelv használatára képes ugyanolyan vagy különböző nyelvi szinten (Bertrand, Christ, 1990, Christ idézésében 2004).

Hasonlóan definiálja a fogalmat Vollmer, aki szerint a többnyelvűség alapfeltétele minimum három nyelv kommunikációs célú ismerete ugyanazon, ill. különböző tárgykörben (Vollmer, 2004).

Lüdi és Nelde (2004) a többnyelvűség hétköznapi jelentőségét hangsúlyozzák, véleményük szerint a többnyelvű beszélő egy olyan repertoárral rendelkezik, amely

képessé teszi arra, hogy a szóbeli és írásbeli kommunikációs szükségleteit különböző hétköznapi szituációkban több nyelven tudja kifejezésre juttatni.

Lüdi a többnyelvűség négy típusát különbözteti meg:

1. Egyéni két- vagy többnyelvűség: olyan beszélők tartoznak ebbe a csoportba, akik több mint egy nyelvet használnak rendszeresen.
2. Területi két- vagy többnyelvűség: egy bizonyos földrajzi területen két- vagy több nyelvet használnak rendszeresen.
3. Társadalmi két- vagy többnyelvűség: egy társadalmon vagy közösségen belül két- vagy több nyelvet használnak rendszeresen, s a különböző nyelvek különböző funkciót töltenek be.
4. Intézményi két- vagy többnyelvűség: olyan intézmények, szervezetek, igazgatási egységek, amelyek a szolgáltatásaikat több nyelven kínálják fel (Lüdi, 1996).

A fogalmat Franceschini (2010) is a mindennapi élethelyzetekben helyezi el és úgy fogalmaz, hogy többnyelvűek azok a társadalmak, szervezetek, csoportok, valamint egyének, akik mindennapi életük során több nyelvet használnak.

Kremnitz szintén három csoportba sorolja a többnyelvűség lehetséges formáit: egyéni, társadalmi, valamint intézményi többnyelvűséget különböztet meg. Véleménye szerint az egyéni és a társadalmi többnyelvűség egymással összefüggő és egymásra ható jelenségek (Kremnitz, 1994).

Kremnitzhez hasonlóan Bausch is különbséget tesz az egyéni és a társadalmi többnyelvűség között: több nyelv használatát egy társadalmon belül a társadalmi többnyelvűségként definiálja, egyéni többnyelvűségnek pedig azt nevezi, ha az egyén több mint két nyelven rendelkezik nyelvi kompetenciákkal (Bausch, 2003).

Bausch a két- és többnyelvűség két fő típusát különbözteti meg: az egyik csoportba az általános nyelvi készségek szintje, a másikba a nyelvelsajátítás módja és a nyelvtanulás kontextusa szerint sorolja be a két- és többnyelvűség további típusait. Az első csoportba sorolja a következő típusokat:

- minimális két-és többnyelvűség
- maximális két-és többnyelvűség
- kiegyensúlyozott, szimmetrikus két- és többnyelvűség

- domináns, asszimetrikus két- és többnyelvűség
- különböző szemilíngvizmusformák

A második csoport nem az általános nyelvi készségek, hanem az egyéni és speciális kritériumok köré csoportosul, a különböző a két- és többnyelvűség alábbi lehetséges megjelenési formáit különbözteti meg:

- funkcionális két- és többnyelvűségi formák
- az agyban elraktározott mentés módja szerint:
kombinált két- és többnyelvűségi formák
koordinált két- és többnyelvűség, ún. true bilinguals
- kor szerint eltérő két- és többnyelvűség:
kisgyermekkorú kétnyelvűség
konszekutív/szukcesszív kétnyelvűség

Christ és Oksaar funkcionális szempontból definiálja a többnyelvűséget. Christ a következőképpen fogalmaz: többnyelvű az az egyén, aki képes több nyelv használatára annak funkciója szerint. A különböző nyelvek ismeretének szintje a legritkább esetben ugyanolyan, úgy fogalmazhatunk, hogy a mindennapi életükben két- vagy több nyelvet használnak, valamint a nyelvváltás nem okoz számunkra nehézséget (Christ, 2000). Oksaar definíciója is hasonló irányba mutat, a többnyelvűséget funkcionális szempontból közelíti meg. Véleménye szerint a többnyelvű egyénnek nem okoz nehézséget a nyelvek közötti váltás, attól függetlenül, hogy az egyes nyelvek ismeretének szintje különböző lehet (Oksaar, 1980). A két definíció alapján látható, hogy Christ és Oksaar nem a nyelvtudás fokát, hanem a nyelvhasználat szempontját tartja a legfontosabb kritériumnak, tehát azt a kompetenciát, amely képessé tesz több nyelv funkciók szerinti használatára anélkül, hogy a nyelvek közötti váltás nehézséget okozna.

A doktori értekezésben a továbbiakban a többnyelvűséget Christ és Oksaar definícióját alkalmazva funkcionális szempontból értelmezem:

- többnyelvű az az egyén, aki képes több nyelv használatára annak funkciója szerint
- különböző nyelvek ismeretének szintje a legritkább esetben ugyanolyan, ennek ellenére nem okoz nehézséget a nyelvek közötti váltás.

2.1.1. Az Európai Unió többnyelvűségi politikája

Az Európai Unió egy többnyelvű közösség. Már egy 2005-ben készített Eurobarometer felmérésből is kiderül, hogy Európa a többnyelvűség mindkét értelmezésében tehát társadalmi és egyéni szempontból is többnyelvű: egyrészt számos uniós országban használnak több nyelvet egyidejűleg, másrészt pedig az uniós polgárok jelentős része képes több idegen nyelv használatára (Eurobarometer 63, 2005).

Európa nyelvi sokféleségének támogatása tükröződik az Unió számos intézkedésében: az Európai Unió bármelyik hivatalos nyelvén elérhető az összes uniós rendelet és jogalkotási szöveg, az Európai Parlamentben a képviselők az Unió bármely hivatalos nyelvén felszólalhatnak, valamint az uniós polgárok bármely uniós nyelvet használhatják az uniós szervekkel való írásos kommunikáció során.

Az Európai Uniót megalakulása óta két egymásnak ellentmondó fogalom, az egység és a sokféleség jellemzi. Egységet kíván létrehozni politikai és gazdasági téren, ezzel párhuzamosan a kulturális és nyelvi sokféleség megőrzésére törekszik. További dilemma, hogy míg az Unió gördülékeny működése szempontjából – gondoljunk elsősorban az Unió belső gazdaságára – hatékonyabb lenne az általános egynyelvűség, addig az uniós alapelvek az anyanyelvhasználati jogok, a többnyelvűség, valamint a kulturális sokszínűség megőrzése mellett szólnak.

Az Európai Unió megalakulása óta támogatja a nyelvi és a kulturális sokszínűséget, ennek szellemében az Európai Unió Alapjogi Chartájának 22. cikkelye kimondja, hogy az Unió tiszteletben tartja a kulturális, vallási és nyelvi sokféleséget. Az Európai Unió és az Európai Tanács azonban különböző módon definiálja a többnyelvűséget: az Európai Tanács két külön terminust használ az egyéni (többnyelvűség) és a társadalmi (soknyelvűség) megkülönböztetésére. Az Európai Unió meghatározásában azonban a többnyelvűség az egyéni és a társadalmi szintre is vonatkozik, tehát többnyelvűségnek nevezik azt is, amikor az egyén több nyelvet beszél és azt is, amikor több nyelvi közösség él együtt egy adott területen (Fischer, 2007). 2001 októberében Firenzében az Európai Unió egy munkacsoportja javaslatokat fogalmazott meg az európai nemzeti nyelvek és a többnyelvű Európa nyelvi jövőjére vonatkozóan. Ezek a javaslatok a maastrichti és az amsterdami szerződések alapelveire támaszkodva az európai többnyelvűség és kulturális sokszínűség támogatására hívják fel a figyelmet.

Az Európai Bizottság egyik legfontosabb célkitűzése, hogy Európa-szerte előmozdítsa a nyelvtanulást, valamint támogassa a nyelvi sokszínűséget. Ennek

értelmében született meg 2002-ben a barcelonai célkitűzés, amelynek célja, hogy minden uniós polgár képes legyen az anyanyelvén kívül legalább két további nyelven kommunikálni. E cél elérésének érdekében a Bizottság 2008-ban a Többnyelvűség: európai tőke és közös elkötelezettség című közleményében foglalta össze a legfontosabb feladatokat. Ez a közlemény kiemelkedő fontosságú a gazdasági élet szereplői szempontjából is, hiszen a megfelelő nyelvtudás elősegíti a munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedést, valamint pozitívan befolyásolja az unióban való mobilitás lehetőségét. Fontos kihangsúlyozni azonban, hogy két nyelv elsajátításának lehetősége függ az adott ország nyelvpolitikai, oktatási, továbbá gazdasági koncepcióitól.

A többnyelvűség és a kulturális sokszínűség az európai identitás alapvető értékei, amelyek Európa földrajzi, nyelvi és kulturális különbségeire vezethetők vissza. A Plurilingvizmus Európai Chartájának tervezete szerint többnyelvűség (plurilingvizmus) alatt azt értjük, ha egy személy több nyelv használatára képes, míg a soknyelvűség (multilingvizmus) több nyelv egy társadalmi csoporton belüli együttélését jelenti. Hangsúlyozza továbbá, hogy a többnyelvűség a kommunikáció leghatékonyabb formája, az egymás közötti megértés alapja, nemcsak az információáramlás, hanem érzelmi szempontból is. (Plurilingvizmus Európai Chartájának tervezete, Plurilingvizmus Európai Kongresszusa, 2005).

2005-ben jelent meg az Európai Bizottság első közleménye, amelyben a többnyelvűség támogatására és előmozdítására hívja fel a figyelmet (Új keretstratégia a többnyelvűség ösztönzésére. COM, 2005). A keretstratégia fő célja a többnyelvűség támogatása egyéni, társadalmi, valamint gazdasági szinten. Ezen célok mielőbbi megvalósulása érdekében az Európai Bizottság létrehozott egy nyelvi portált <http://europa.eu/languages/hu/home> amely számos információt tartalmaz a hivatalos nyelvekről, az anyelvvoktatásról, valamint a nyelvtanulásról. Emellett létrehozta a High Level Group on Multilingualism elnevezésű csoportot, amelyet azzal a feladatkörrel bízott meg, hogy dolgozzon ki ajánlásokat a többnyelvűség további kutatására, valamint nyelvek, a nyelvtanulás, a tolmácsolás és fordítás, továbbá a nyelvek és az üzleti élet kapcsolódásának további feltárására. A csoport többnyelvűség definíciója nem tesz különbséget az egyéni és a társadalmi többnyelvűség között: „Multilingualism is understood as the ability of societies, institutions, groups and individuals to engage, on a regular basis, with more than one language in their day-to-day lives. [...] In addition, the term multilingualism is used for referring to the co-existence of different language

communities in one geographical or geo-political area or political entity” (Commission of the European Communities , Final Report, High Level Group on Multilingualism⁴).

A 2007-ben megfogalmazott Útmutató az európai nyelvpolitikák fejlesztéséhez című jelentés szerint a többnyelvűség olyan kompetencia, amely akár több, különböző szinten elsajátított nyelvet is magába foglal, valamint olyan kommunikatív kompetencia, amelyhez a nyelvvel kapcsolatos minden ismeret és tapasztalat hozzájárul, és ahol minden nyelv kapcsolatban és kölcsönhatásban áll egymással.

Az idegen nyelvek ismerete napjainkban nélkülözhetetlen, hiszen a nyelvtudás pozitív hatást gyakorol a foglalkoztathatóságra, valamint a külföldi munkavállalás alapfeltétele is. E tény ellenére továbbra is magas azoknak a fiataloknak a száma, akiknek idegennyelv tudásuk nem megfelelő, ezért szükségszerű és aktuális, a nyelvtudás fontosságának hangsúlyozása és a nyelvtanulás hatékonyságának növelése, valamint eszköztárának folyamatos bővítése. A fenti elvek megvalósulása meghatározó jelentőségű, hiszen az Európai Unió egyik legfontosabb vezérelve a nyelvi és kulturális sokszínűség melletti elkötelezettség.

A fentiek alapján látható, hogy az európai polgárság egyik legmeghatározóbb társadalmi jelensége a többnyelvűség, amely nagy hatást gyakorol nemcsak a gazdasági-társadalmi folyamatok egészére, hanem a munkaerőpiaci viszonyok valamint az oktatási rendszerek alakulására is.

2.1.2. *A többnyelvűség előnyei*

Míg 1966-ban az elismert germanista Leo Weisberger az akkori tudományos felfogással összhangban úgy vélekedett, hogy az ember alapvetően egynyelvű (Weisgerber, 1966), addig harminc évvel később az évente egyszer megjelenő Sociolinguistica című folyóirat 11. számának alcímén már a következő megállapítást olvashatjuk: Az egynyelvűség gyógyítható – Gondolatok az új európai többnyelvűséghez. „Monolingualism is curable – Reflections on the new multilingualism in Europe. Le monolinguisme est curable – Réflexions sur le nouveau plurilinguisme en Europe“. (Ammon, Mattheier, Nelde, 1997). A fenti szembeállítás jól tükrözi a harminc év alatt bekövetkező szemléletváltást: míg az 1960-as évekig érvényes általános vélekedés szerint a többnyelvűség káros és számos negatív következménnyel jár, addig az elmúlt évtizedek

⁴ www.biblioteca.esec.pt/cdi/ebooks/docs/High_level_report.pdf 2007

pszicholingvisztikai, neurolingvisztikai, valamint agykutatási eredményei a két- és többnyelvűség számos előnyét igazolták.

A kutatási eredmények azt mutatják, hogy mind az egyéni, mind pedig a közösségi többnyelvűség előnyt jelent. Míg a nyelvhasználók számára elsősorban kognitív előnyökkel jár, addig egy közösség tagjainak többnyelvűsége elősegíti és támogatja, hogy tagjai nyitottabbak legyenek más nyelvek és kultúrák irányába, valamint nyelvismeretükből gazdasági előnyre tehetnek szert.

Langenmayr megállapítása szerint a korábbi véleményekkel ellentétben a kétnyelvűség egyértelműen előnyt jelent az egynyelvűséggel szemben (Langenmayr, 1997). Whiteaker, Rueda és Prieto 1985-ben a kétnyelvű gyermekek kognitív képességeinek vizsgálata során megállapította, hogy kétnyelvű gyermekek kognitív kompetenciája magasabb egynyelvű társainál. Úgy vélekedik, hogy a kétnyelvűség pozitívan befolyásolja a gondolkodási készséget, a verbális kreativitást, valamint a metalingvisztikai képességeket, a nyelvek közötti kódváltást. (Langenmayr, 1997). Wolfgang és Cohen vizsgálatai pedig azt bizonyítják, hogy a kétnyelvűség pozitív hatással van az emberek empátiás készségére (Wolfgang, Cohen, 1988).

A nyelvtudásnak számos előnye van: elősegíti a különböző nyelvi és kulturális közösségek közötti megértést, ami pozitív hatást gyakorol a sokszínű európai társadalomba való sikeres integrálódásra. A nyelvtudásra szükség van külföldi tanulmányok, vagy külföldi munkavállalás esetén, de pozitívan befolyásolja a belföldi munkavállalás esélyeit is. A nyelvtanulásnak tehát nem csupán nyelvek elsajátítása a célja, hiszen a nyelv ismerete és használata hozzásegít ahhoz, hogy a nyelveken keresztül a világot több különböző perspektívából ismerhessük meg. Kutatások bizonyítják, hogy a két- és többnyelvűség pozitívan befolyásolja a kommunikációs készséget, a magas szintű kommunikációs készség pedig elősegíti a kapcsolatépítési lehetőségeket. Ezek az előnyök – mint kulturális, szociális, valamint szimbolikus tőke (Bourdieu, 1991) meghatározó jelentőségűek a munkaerőpiacon való sikeres érvényesülés során, tehát a nyelvtudás gazdasági tőkeként is értelmezhető.

2.2. Az interkulturális kompetencia fogalma és jelentősége

Napjainkban az interkulturális találkozások száma megsokszorozódott, mely nemcsak a mindennapi élet különböző színterein tapasztalható, hanem különösen igaz a megállapítás, ha az üzleti kommunikáció interakcióira gondolunk. Ebből következően az interkulturális kompetencia a 21. század egyik legfontosabb kulcskompetenciája, amely nemcsak a nemzetközi kontextusban dolgozók számára elengedhetetlen, hanem az egyén sikeres társadalmi integrálódásának előfeltételét is képezi.

A globalizáció következtében egyre gyakoribb a különböző nyelvű és kultúrájú társadalmak, csoportok, valamint egyének közötti interakció, ezért a jövőben meghatározó fontosságúak lesznek azok a kompetenciák, amelyek hozzásegítenek a kulturális sokféleség, a különböző értékek, normák, valamint életmódbeli sajátosságok konstruktív kezeléséhez.

A körülöttünk állandóan változó körülmények, új elvárások és igények következtében a fogalom jelentése is folyamatosan változik, bővül, csiszolódik. A kompetencia fogalmának értelmezése azonban sem a nemzetközi, sem pedig a hazai szakirodalomban nem egyértelmű, ezért számos különböző értelmezésével találkozhatunk attól függően, hogy milyen aspektusból általános, hétköznapi illetve tudományos vizsgáljuk. Ebből következően a kompetencia fogalmának egyértelmű, univerzális meghatározása nem létezik.

2.2.1. A kompetencia fogalma

Ebben a fejezetben a kompetencia fogalmának kialakulása és fejlődése, valamint a legismertebb kompetencia modellek kerülnek bemutatásra. Napjaink leggyakrabban használt fogalmainak egyike a kompetencia. A kompetencia fogalma és jelentése különböző megközelítések perspektívájából vizsgálható. A kompetencia értelmezhető tudásra, ismeretekre, tapasztalatokra alapuló általános felkészültségként, más megközelítésben a készségek és képességek összességéként definiálják.

A fogalom latin eredetű, alkalmasságot, rátermettséget, ügyességet jelent. Hétköznapi értelemben a kompetencia szónak kettős jelentése van: 1) illetékesség, hatáskör, jogosultság; 2) szakértelem, hozzáértés, alkalmasság.

A gyors gazdasági fejlődés következményenként a tudás értéke megsokszorozódott. Az emberi tudás gazdasági érték, a gazdaság egyik legdominánsabb

erőforrása. A tudás értelmezése azonban megváltozott: a tudás nem csupán a hagyományos értelemben vett ismeretet, illetve szaktudást jelenti, hanem egyre inkább különböző kompetenciák készségek, képességek, személyiségjegyek és motivációk bonyolult összességeként értelmezzük. Egyre fontosabbá válik tehát, hogy rendelkezünk azokkal a kompetenciákkal, amelyek a sikeres munkavállaláshoz szükségesek, de a mindennapi életben is elengedhetetlenek.

A kompetencia fogalmát Avram Noam Chomsky amerikai nyelvészprofesszor hozta létre az 1950-es években. „A nyelvészetnek szerinte a kompetenciával kell foglalkoznia, s nem korlátozódhat a performanciára, ami a korábbi nyelvészeti kutatásokat jellemezte, amikor azok beszédmintákra hagytak (például egy hangfelvétel-gyűjtemény formájában). Az ilyen minták elégtelenek, mert egy nyelv lehetséges mondatainak csupán parányi töredékét képesek felmutatni; továbbá rengeteg szándékvaltoztatás, megakadás és más performancia hibák találhatók bennük. A beszélők kompetenciájukat használva jelentősen meghaladják bármely korpusz korlátait, hiszen képesek soha nem hallott mondatok létrehozására és felismerésére, valamint arra, hogy a performancia hibákat azonosítsák. A kompetencia szerkezetét meghatározó szabályok leírása ezért fontosabb cél. Chomsky elképzelései a nyelvhasználat mögöttes mentális valóságának feltárását szolgálták: ez a felfogás a kompetenciát, mint az ember általános pszichológiai képességeinek egyik aspektusát szemléli” (Crystal, 2003).

Dell Hymes amerikai nyelvész az 1970-es évek elején az akkori legújabb nyelvészeti irányzatok alapján gondolta tovább a kompetencia fogalmát, mert szűknek találta Chomsky értelmezését. Hymes úgy vélte, hogy a Chomsky-féle értelmezés, amely a kompetencia fogalmát a nyelvtanilag helyes közlésekkel azonosítja, figyelmen kívül hagyja a szociokulturális aspektust. Hymes szerint a kommunikatív kompetenciát a nyelvi tudás és a nyelvhasználat együttese alkotja (Hymes, 1972). Hymes tehát úgy vélekedik, hogy a nyelvhasználónak a sikeres kommunikációhoz nemcsak nyelvi tudásra van szüksége, hanem az adott nyelv társadalmi dimenzióit is ismernie kell. Hymes kibővítve a Chomsky-féle definíciót ezt a képességet nevezte kommunikatív kompetenciának (Hymes, 1972).

Halász szerint amennyiben a kompetencia kifejezés jelentését más szóval szeretnénk leírni, erre a cselekvőképesség kifejezés a legalkalmasabb (Halász, 2009). „A kompetencia az a képességünk és hajlandóságunk, hogy a bennünk lévő tudást

(ismereteket, készségeket, attitűdbeli jellemzőket) sikeres problémamegoldó cselekvéssé alakítsuk” (Halász, 2009).

Weinberg szerint a kompetencia azon képességek, tudásanyag, valamint gondolkodásmód összessége, amelyet egy ember élete során megszerez és használ. Ezen definíció alapján tehát a képesség szoros összefüggésben áll azzal a tudással és gondolkodásmóddal, amelyre egész életünk során teszünk szert (Weinberg, 1996).

Az Európai Tanács szakértője J. Coolahan így fogalmaz: „A kompetenciát úgy kell tekinteni, mint olyan általános képességet, amely a tudáson, a tapasztalaton, az értékeken és a diszpozíciókon alapszik, és amelyet egy adott személy tanulás során fejleszt ki magában” (Weinert, 2003:13). Weinert úgy véli, hogy a kompetencia a készségek olyan rendszere, amely szükséges egy adott cél eléréséhez.

Klieme szerint a kompetencia olyan készségek és képességek összessége, amelyeket életünk során elsajátítunk. Kibővíti a fogalmat a személyes tulajdonságokkal, az elsajátított képességekkel, a különböző kulcsqualifikációkkal valamint a szakmai ismeretekkel (Klieme, 2007).

Mecheril úgy vélekedik, hogy a kompetencia jelentősége abban rejlik, hogy elősegíti a hatékonyabb cselekvőképességet (Mecheril, 2010).

A kompetencia fogalma nagy jelentőséggel bír a munkaerőpiacon is, hiszen a különböző kompetenciák számottevően befolyásolják az egyén munkaerőpiaci érvényesülésének lehetőségeit.

Az Amerikai Menedzsment Szövetség szerint a kompetencia az egyén általánosítható tudása, motivációi, legbensőbb személyiségjegyei, társasági szerepei vagy képességei, készségei, amelyek a munkakörben nyújtott kiemelkedő teljesítményhez köthetők (Szegevári, 2009).

Hasonlóan fogalmaz Quinn, véleménye szerint a kompetencia egy bizonyos feladat vagy szerep teljesítéséhez szükséges tudás és képesség (Szegevári, 2009, Szelestey, 2010).

Boyatzis meghatározásában a kompetencia az egyén hatékony és/vagy kiváló munkaköri teljesítményt eredményező személyiségjellemzőinek összessége (Boyatzis, 1982).

Az OECD szerint a kompetencia nem szinonímája a készségnek (skill), hanem képesség (ability) komplex feladatok adott kontextusban történő sikeres megoldására. A fogalom magába foglalja az ismeretek mobilizálását, kognitív és gyakorlati képességeket,

a szociális és magatartási komponenseket és attitűdöket, az érzelmeket és az értékeket egyaránt.⁵

A Közös Európai Referenciakeret (KER) a következőképpen definiálja a fogalmat: A kompetencia azoknak a formális forrásoknak az ismerete, illetve használatukra való képesség, amelyekből helyesen megformált, értelmes mondanivaló alakítható ki és állítható össze. A KER a kompetenciákat két csoportra osztja: általános kompetenciákra és kommunikatív nyelvi kompetenciákra. Az általános kompetenciák közé tartoznak: a készségek és jártasságok, tények ismerete, az egzisztenciális kompetencia, valamint a tanulási képesség. A kommunikatív nyelvi kompetenciák összetevői a nyelvi, a szociolingvisztikai, valamint a pragmatikai kompetenciák (KER, 2002).⁶

Az Európai Bizottság 2018 májusában elfogadta az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról szóló 2006-os ajánlás átdolgozását⁷, amelyben így definiálja a kulcskompetenciát: „A kulcskompetenciák azok a kompetenciák, amelyekre minden egyénnek szüksége van a személyes önmegvalósításhoz és fejlődéshez, a foglalkoztatáshoz, a társadalmi beilleszkedéshez és az aktív polgári szerepvállaláshoz. Ismeretekből, készségekből és attitűdökből állnak, valamint túlmutatnak a pusztán (lexikális) „tudás” fogalmán.” Az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciák felállításakor az 2006-os európai referenciakeret nyolc kulcskompetenciát határoz meg (Az Európai Tanács ajánlása az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról, 2018):

- az anyanyelven folytatott kommunikáció
- az idegen nyelveken folytatott kommunikáció
- matematikai kompetencia és alapvető kompetenciák a természet- és műszaki tudományok terén
- digitális kompetencia
- a tanulás elsajátítása
- szociális és állampolgári kompetenciák
- kezdeményezőkétség és vállalkozói kompetencia, valamint
- kulturális tudatosság és kifejezőkétség

⁵ <https://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>

⁶ https://nyak.oh.gov.hu/nyat/doc/ker_2002.asp

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:32006H0962>

A 2006-ban megfogalmazott javaslatok átdolgozására az elmúlt évtizedben lezajló új tendenciákhoz való sikeres alkalmazkodás érdekében volt szükség. Jelentős változások történtek a munkaerőpiacon: számos foglalkozás eltűnt, számos új alakult ki, várhatóan ez a folyamat lesz érvényes a jövőben is. Az átdolgozott ajánlás célja, hogy elősegítse és támogassa az európai polgárok egész életen át tartó tanulását és fejlődését.

Összességében megállapítható, hogy a kompetencia nem új fogalom, aktualitása arra vezethető vissza, hogy a fogalom folyamatosan új tartalmakkal bővül, tágul, gazdagodik, valamint egyre komplexebb jelentéstartalmat kap. Megállapíthatjuk továbbá, hogy a különböző kompetenciák nem egymástól függetlenül fejlődnek, hanem szorosan kapcsolódnak egymáshoz. A kompetenciafogalom további kutatása, valamint a kompetenciaterületek kidolgozása, bemutatása és összehangolása további kutatások feladatát képezi.

2.2.2 A kompetencia szerepe a humán erőforrás menedzsmentben

Napjainkban a kompetencia a humán erőforrás menedzsment egyik legfontosabb fogalma. A humán erőforrás menedzsment a kompetenciát a teljesítmény közvetlen előfeltételeként értelmezi, valamint hangsúlyozza, hogy az eredményes munkavégzéshez a hagyományos értelemben vett szaktudás már nem elegendő. Ahhoz, hogy a szervezetek a gyorsan változó piaci körülmények ellenére is versenyképesek maradjanak, olyan munkavállalók szükségesek, akik a meglévő szaktudásuk mellett olyan kompetenciákkal rendelkeznek, amelyek hozzásegítik a szervezetet versenyképességük megtartásához illetve növeléséhez. Ezek a kompetenciák tehát két perspektívából is esszenciálisak: egyrészt nélkülözhetetlenek a szervezet számára a versenyképesség megőrzésének szempontjából, ugyanakkor fontosak a munkavállaló számára is, hiszen pozitívan befolyásolják a munkaerőpiacon való sikeres szereplésüket. Egyetértünk Karcsics vélekedésével, miszerint „a kompetencia fogalma a tudáskonceptió változásának köszönheti népszerűségét: hangsúlyeltolódás ment végbe az ismeretalkalmazás, gyakorlat irányába” (Karcsics, 2011, idézi Tóthné Téglás, 2016: 428).

A különböző kompetenciák elsajátításának egyik fő célkitűzése, hogy elősegítse a munkaerőpiacon való sikeres érvényesülést, emellett előmozdítsa, hogy a mindennapi élet elvárásainak és igényeinek meg tudjunk felelni. Poór szerint a kompetencia a szakképzett dolgozótól elvárt ismeretek, személyiségjegyek (készségek, jártasságok, képességek) és magatartásformák (attitűdök) összessége, amelyek birtokában a

munkavállaló képes lesz a szakmai feladatok eredményes elvégzésére. Más megvilágításban egy személy alapvető, meghatározó jellemzőinek összessége, amelyek szoros összefüggésben állnak a hatékony és kiváló teljesítménnyel (Poór, 2011). A munkaerőpiacon csak a használható, alkalmazható, valamint naprakész tudással rendelkező munkavállalók lehetnek sikeresek. Ebből következően folyamatosan figyelemmel kell követni a megváltozott munkaadói igényeket annak érdekében, hogy a szakemberek képzését az aktuális igényeknek megfelelően lehessen módosítani.

Ha a kompetencia fogalmát a humán erőforrás menedzsment szempontjából közelítjük meg, nyilvánvaló, hogy a fogalom értelmezésének központi gondolata a teljesítményorientáltság. Ebben az értelemben a kompetencia az a tulajdonság, amely a munkaerőpiacon való sikeres érvényesülés kulcsa. Amennyiben a munkavállaló rendelkezik a munkaadó által elvárt kompetenciákkal, akkor minden bizonnyal képes lesz a munkája sikeresen ellátására (2. táblázat).

2. táblázat: Az OECD szerint a legfontosabb munkahelyi kompetenciák

Interperszonális kapcsolatok	• csapatmunka • vezetői képesség
Személyiségvonások	• motiváltság és pozitív attitűd • tanulási képesség, fejleszthetőség • problémamegoldó képesség • hatékony kommunikáció (kollégákkal, ügyfelekkel) • elemzési készség
Kulcskompetenciák	• kommunikáció • számszerűsítési készség • csapatmunka • problémamegoldó készség • tanulás és teljesítmény fejlesztése
Munkakompetenciák	• rugalmasság • kreativitás • önálló döntéshozatal • idegen nyelv ismerete • magabiztosság • kritikus szemlélet • lehetőségek feltárása • felelősségtudat • cselekvőképesség

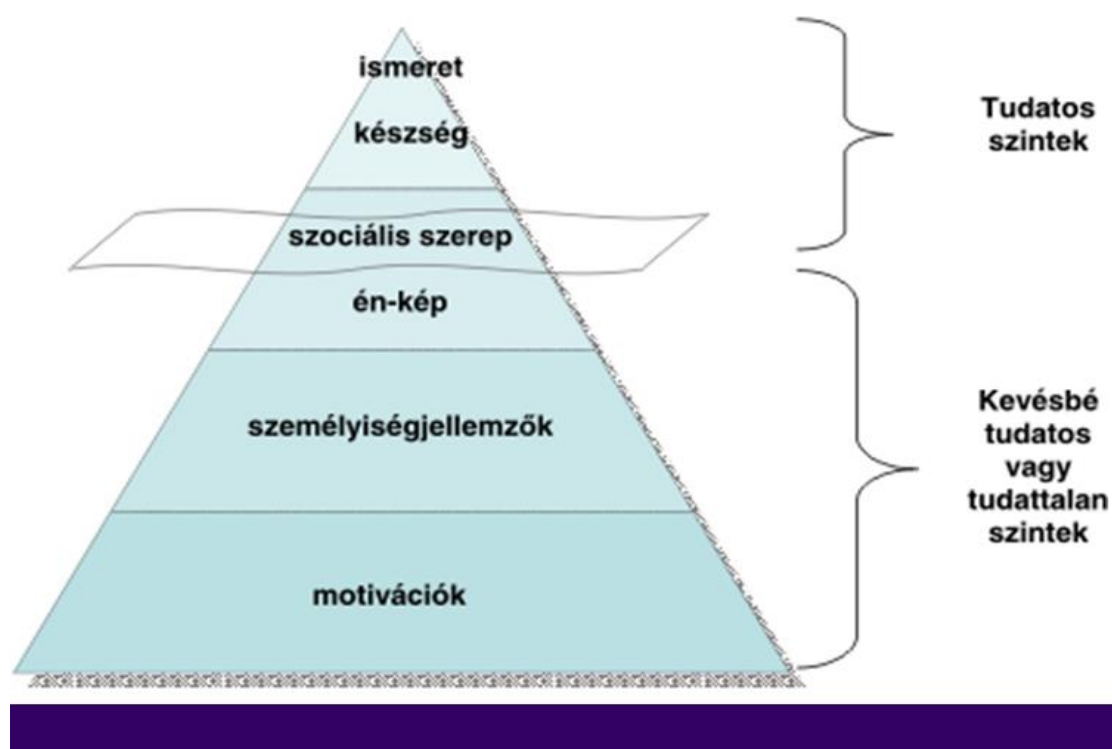
Forrás: <http://www.oecd.org/education/research/oecdstudieidentifiziertschlusselkompetenzenfurpersonliche-sozial-und-ökonomisches-wohlgehen.htm>

A humán erőforrás menedzsmentben a kompetenciamodell egyre nagyobb térnyerését figyelhetjük meg. A kompetenciamodellek mint útmutatók is értelmezhetőek, mert pontosan bemutatják, hogy az egyes munkakörök sikeres betöltéséhez milyen viselkedésformák, készségek és képességek szükségesek. Szóts-Kovács megfogalmazásában „a kompetenciamodellek a munkaköri kompetenciák részletes leírását tartalmazzák” (Szóts-Kovács, 2009). A sikeresen működő kompetencia alapú humán erőforrás menedzsment költségtakarékos, valamint időt és befektetett energiát

takarít meg az adott szervezet számára. A kompetenciamodell előnye, hogy egyszerre veszi figyelembe a szervezet által elvárt követelményeket, valamint pontos leírást ad az adott munkaköréről is. Ez a két komponens együttesen járul hozzá a munkafolyamatok optimalizálásához.

A Spencer-féle Jéghegy-modell jól szemlélteti a kompetencia összetevőit. Amennyiben a modell a humán erőforrás menedzsmentben kerül alkalmazásra, törekedni kell arra, hogy a modell alapján kevésbé „látható” kompetenciák is feltárássra kerüljenek. Az utóbbi évek tendenciái is azt mutatják, hogy a munkaadók egyre inkább felismerik a szociális kompetenciák (soft skilllek) meghatározó szerepét, amelyek hatással vannak nemcsak a dolgozók munkakapcsolataira, hanem a teljesítményre is (1. ábra).

1. ábra: Spencer-féle Jéghegy-modell



Forrás: Spencer-McClelland-Spencer (1994) nyomán www.tankonyvtar.hu

Összefoglalóan megállapítható, hogy a kompetenciamodell napjainkban széles körben elterjedt, a humán erőforrás területén is egyre meghatározóbb tényező. Kidolgozása és alkalmazása segítséget nyújt a munkavállalóval kapcsolatos döntésekre vonatkozóan, így a munkaerő felvételével, továbbképzésével és értékelésével kapcsolatban.

2.2.3. Az interkulturális kompetencia fogalma

Globalizálódó világunkban az interkulturális kompetencia nemcsak a multikulturális környezetben dolgozó szakemberek számára elengedhetetlen, hanem a mindennapi életünkben is egyre alapvetőbb szükségszerűség. Ez a tény általános érvényű a világ bármely részén, de napjainkban különösen aktuális közvetlen életterünkben, az Európai Unióban. A kulturális sokszínűség elfogadása és értékként való elismerése még napjainkban sem általánosan elismert tény. Az Európa atyjaként ismert francia politikus Jean Monnet is hasonlóan vélekedik, amikor így fogalmaz „Ha újra kellene kezdenem az európai integráció megvalósítását, valószínűleg a kultúrával kezdeném” (Falkné Dr. Bánó, 2006:17).

Az interkulturális kompetencia egyik legkorábbi definiálása Ruben nevéhez fűződik, aki a következőképpen fogalmaz: „az ember képes oly módon funkcionálni, hogy az viszonylag összhangban van a környezetének igényeivel, képességeivel, céljaival és elvárásaival, és ugyanakkor saját igényeit, képességeit, céljait és elvárásait is kielégíti” (Ruben, 1976:336). Ruben szerint az interkulturális kompetencia hét komponensből tevődik össze, ezek a következők: tisztelet, interakciós hozzáállás, a tudáshoz (tanuláshoz) való hozzáállás, empátia, énközpontú szerepmagatartás, interakció menedzsment és bizonytalanságtűrés.

Az interkulturális kompetencia fogalmának többféle értelmezése lehetséges, attól függően, hogy milyen nézőpontból vizsgáljuk a fogalmat. Az egyik legismertebb modell Byram angol nyelvész nevéhez fűződik, aki az 1990-es évek végén alkotta meg az interkulturális kommunikatív kompetencia modelljét. Ez a modell megkülönbözteti a interkulturális kompetenciát az interkulturális kommunikatív kompetenciától. A különbség a két fogalom között a következő: míg az interkulturális kompetenciával rendelkező egyén már meglévő interkulturális tudására hagyatkozva a saját anyanyelvén kommunikál más kultúrákból származó egyénekkal, addig az interkulturális kommunikatív kompetenciával rendelkező egyén képes az idegen nyelven történő kommunikációra, tehát a kultúráról szerzett tudása nyelvi kompetenciával párosul (Byram, 1997). Így feltételezhetjük, hogy az interkulturális kommunikatív kompetenciával rendelkező egyén kommunikációja sikeresebb lesz. Byram értelmezésében az interkulturális kompetencia azt jelenti, hogy az egyén illetve az általa bevezetett fogalmat alkalmazva interkulturális beszélő (intercultural speaker) rendelkezik az interkulturális kommunikáció sikeréhez nélkülözhetetlen ismeretekkel,

készségekkel, valamint attitűdökkel. Byram megfogalmazásában az interkulturális kompetencia a következő alkotóelemekből áll össze: az ismeretek, attitűdök, megfigyelési és kapcsolatteremtő készségek, értelmezési és közvetítői készségek valamint a kritikus kulturális tudatosság (Byram, 1997).

Amennyiben az interkulturális tanulás az oktatás keretein belül történik, a tanár feladata nemcsak a nyelv, valamint az adott országgal kapcsolatos ismeretanyag átadása, hanem az adott kultúra értelmezése, megértése, valamint a saját kultúrával való objektív összevetése is.

Berardo 2005-ben kísérletet tett a szintézisre, azzal a céllal, hogy a fogalom különböző megközelítéseit egy definícióban ötvözze. Meghatározása így hangzik: „Az interkulturális kompetencia az a képesség, mellyel hatékonyan és megfelelően tudunk közreműködni számos interkulturális helyzetben, sikeresen felhasználva saját interkulturális forrásainkat” (Berardo, 2005:4).

Deardorff disszertációjában az interkulturális kompetencia széles körben elfogadott definícióját dolgozta ki 2006-ban. Véleménye szerint a kompetencia alapja az attitűd, azaz az érzékenység. Erre az érzékenységre épül a tudás és a készségek, amelyek együttes hatása a sikeres interakció, valamint hozzásegíti az egyént új képességek kialakításához (2. ábra).

2. ábra: Az interkulturális kompetencia piramis modellje



Forrás: Deardorff, 2006:254.

Ábra: http://www.ibsb.hu/data/downloads/2015/09/10/WP2_12_Interkulturalis_kompetencia___MaP.pdf

Fantini (2000) úgy véli, hogy az interkulturális kompetenciát három képesség összessége alkotja, melyek a következők:

- kapcsolat kialakítás és fenntartás képessége
- hatékony kommunikáció képessége
- együttműködési képesség

A doktori értekezésem szempontjából kulcsfontosságúnak tartom az interkulturális kompetencia fogalmát a munkaerőpiac aspektusából is megvizsgálni, hiszen az interkulturális kompetencia egy olyan humán erőforrás, amely pozitívan befolyásolja a munkavállaló munkaerőpiaci versenyképességét.

A gazdasági és társadalmi változások hatására átalakuló munkaerőpiac folyamatosan új elvárásokat támaszt a munkavállalókkal szemben. Az átalakulás egyik meghatározó jellemzője a nem kognitív készségek munkaerőpiaci értékének növekedése. Ennek következtében az interkulturális kompetencia a munkaerőpiacon való sikeres szereplés egyik legfontosabb kompetenciája lett.

Korhonen finn kutató a munka világának szemszögéből közelít a fogalomhoz. Véleménye szerint az interkulturális kompetenciát a tudásmenedzsment részeként kell értelmezni, hangsúlyozza továbbá, hogy az interkulturális kompetencia pozitívan befolyásolja az üzleti kommunikáció sikerességét, továbbá versenyelőnyt jelenthet mind egyéni, mind pedig szervezeti szinten. Úgy vélekedik, hogy a munkaerő felvétel során az eddiginél nagyobb jelentőséget kell tulajdonítani az interkulturális kompetenciának (Korhonen, 2002).

Falkné Bánó Klára is a munka világa szempontjából közelít a fogalomhoz, így fogalmaz: „Az interkulturális menedzsment több mint interkulturális helyzetekben végzett általános menedzsment tevékenység, tulajdonképpen alkalmazott kultúraközi kommunikáció, a kultúraközi kommunikációs és a menedzsment tanulmányok gyakorlati alkalmazása szervezeti interkulturális helyzetekben, amely speciális ismeretek nagyfokú kulturális érzékenységgel és empatikus képességekkel történő alkalmazását is jelenti”(Falkné, Dr. Bánó 2001:14).

A fentiekben láthattuk, hogy az interkulturális kompetencia fogalmának számos megközelítési módja és definíciója létezik, a fogalom értelmezése a körülöttünk permanensen változó világ kihívásaira reagálva folyamatosan átalakul, valamint új tartalmakkal bővül.

3. AZ INTERKULTURÁLIS KOMPETENCIA SZEREPE A MUNKAERŐPIACON

3.1. Az interkulturális kompetencia jelentősége a munkaerőpiacon

A körülöttünk gyorsan változó világ kihívásaihoz alkalmazkodva a munkaerőpiac követelményei is folyamatosan változnak. A munka világára mindinkább jellemző a nemzetközi kontextus, ennek hatásaként az interkulturális kompetencia szerepe a munkaerőpiacon egyre inkább meghatározó. Az Európára jellemző sokféleség, valamint a 2015-ben nagy számban Európába érkező menekültek integrációjának támogatása kapcsán is jól látható, hogy az interkulturális kompetencia napjainkban minden eddiginél aktuálisabb és fontosabb kompetencia. A megváltozott társadalmi körülmények nagy hatást gyakorolnak a munkakerőpiacra is, ezért fontos megvizsgálni, hogy milyen új kihívásokkal szembesülnek a munkavállalók, valamint hogyan befolyásolja az interkulturális kompetencia a munkaerőpiacon való sikeres helytállást.

A téma vizsgálata során az a tendencia figyelhető meg, hogy a vállalatok a munkavállalók sokféleségét általában nem előnyként, hanem nehézségként definiálják, annak ellenére, hogy a munkavállalók nyelvi és kulturális sokfélesége fontos gazdasági potenciált jelenthet, amelynek kiaknázása hozzájárulhat a vállalat hatékony és nyereséges működéséhez. E cél elérése érdekében arra lenne szükség, hogy a jelenlegi gyakorlattal ellentétben vállalatok a sokféleséget értéknek, tőkének tekintsék, e szemléletmód kialakításában pedig meghatározó fontosságú lenne a vezetők példamutató hozzáállása. A munkavállalók szakmai tudásának, valamint interkulturális kompetenciájának optimális kamatoztatása érdekében tehát szemléletváltásra van szükség, amelynek során a munkaadók elismerő és támogató magatartása társadalmi szinten is példaértékű lehet.

Az Európára mindinkább jellemző kulturális sokféleség következtében folyamatosan változnak a gazdasági élet sikerességét befolyásoló tényezők. A változó körülményekhez való alkalmazkodáshoz új kompetenciák szükségesek, ezért az interkulturális kompetencia a gazdasági élet meghatározó faktora lett.

Johnson, Lenartowicz és Apud (2006) szerint az interkulturális kompetencia olyan készség, amely a nemzetközi kontextusban dolgozók számára alapvető kompetenciának számít. Véleményük szerint az interkulturális kompetencia szükséges, de nem elégséges feltétel ahhoz, hogy egy vállalat hatékonyan és sikeresen működjön.

Napjainkban az interkulturális kompetencia a gazdasági élet egyik legfontosabb fogalma. Nemzetközi vállalatoknál és szervezeteknél, multikulturális projekteken dolgozó szakemberek számára nélkülözhetetlen, hogy képesek legyenek komplex gondolkodásra, szemléletük folyamatorientált legyen, rendelkezzenek döntéshozói, valamint vezetői képességekkel, illetve megfelelően tudjanak reagálni különböző interkulturális szituációkban, kezelni tudják az esetleges interkulturális különbségekből fakadó nézeteltéréseket, problémákat. Az egyén, valamint a szervezetek sikerességének egyik meghatározó záloga, hogy miképpen tudják a sokféleségben rejlő potenciált a legeredményesebben kamatoztatni.

A munkaerőpiacon bekövetkező gyors változások következtében a rugalmasság és az alkalmazkodóképesség alapvető tényezők. Emellett az egyes kompetenciák szerepe folyamatosan változik, átértékelődik: néhány kompetencia szerepe felértékelődik, más kompetenciák háttérbe szorúlnak. A sikeres érvényesülés érdekében fontos az ún. karrierkompetenciák birtoklása. A karrierkompetenciák olyan tudás-, készség- és képességelemek, amelyek központi szerepet töltenek be a karrierfejlesztés szempontjából, és amelyeket az egyén befolyásolhat (Akkermans et al., 2013). Napjainkban az egyik legmeghatározóbb karrierkompetencia az interkulturális kompetencia, amely a nemzetközi kontextusban végzett munkakörök esetében a teljesítmény szempontjából fontosabb lehet, mint csupán az adott munkakörhöz kapcsolódó feladatok megoldásának készsége.

A folyamatos átalakulás és a változásokhoz való alkalmazkodás új kihívások elé állítja a gazdasági szervezetek tagjait. A változásokhoz való gyors és hatékony alkalmazkodás a munkaerőpiacon elvárt egyik legfontosabb képesség. Ezek a képességek pozitívan befolyásolják az egyéni versenyképességet, az egyén versenyképessége pedig meghatározó a szervezeti versenyképesség szempontjából (Varga-Csiszárik, 2015).

Juhász is úgy vélekedik, hogy a munkahelyek is egyre inkább felismerik, hogy a munkavállaló szociális kompetenciái (soft skills) nemcsak a munkakapcsolatok minőségét, hanem a szervezeti teljesítményt is pozitívan befolyásolják (Juhász, 2006).

Egyetértek Borgulyáné megfogalmazásával, miszerint a nemzetközivé válás — az idegen nyelv ismerete kérdésén túl — felvet egy, a menedzserekkel szemben támasztott további elvárást: az arra való felkészültség igényét, hogy képesek legyenek egy más nemzeti kultúra közegében, vagy több kultúrájú, multikulturális vállalati keretek között adekvát módon irányítani, és a szoft tényezők szinergiára vezető kiaknázását megtalálni

(Borgulyáné, 2002). Borgulyáné megfogalmazása kiegészíthető azzal a megfigyeléssel, hogy az általa említett munkaerőpiaci elvárások napjainkban nemcsak a menedzserekre, hanem minden olyan munkavállalóra érvényesek, akik multikulturális közegben dolgoznak.

A sikeres munkavégzés céljából meg kell vizsgálnunk, hogy melyek azok az elvárások és kompetenciák, amelyekkel a munkavállalónak a hatékony és eredményes munkavégzés érdekében rendelkeznie kell. Ezt a kérdést két irányból lehet megközelíteni: egyrészt a munkaadó által meghatározott elvárások irányából, másrészt azoknak a készségeknek és kompetenciáknak az oldaláról, amelyekkel a munkavállaló rendelkezik. Amennyiben a munkaadó elvárásai és a munkavállaló készségei és kompetenciái összhangban vannak, mind a munkavállaló, mind pedig a vállalat teljesítménye hatékony és sikeres lesz.

Munkaerőpiaci szempontból akkor meghatározó az interkulturális kompetencia, ha a munkavállaló személyes versenyképességét pozitívan befolyásolja, tehát egy adott munkakör hatékony ellátásához szükséges. A folyamatos versenyképesség érdekében nagyon fontos az interkulturális kompetencia folyamatos aktualizálása, valamint fejlesztése.

Manapság a munkaerőpiacra egyre inkább jellemző a nemzetközi kontextus. A munkavállalók nap mint nap találkoznak olyan szituációkkal, amelyben különböző nyelvek és kultúrák, eltérő kommunikációs szokások találkoznak egymással. Az interkulturális kompetencia hozzásegíti a munkavállalókat ahhoz, hogy ezeket a szituációkat sikeresen tudják kezelni.

Ahhoz, hogy munkavégzés nemzetközi kontextusban hatékony és sikeres legyen, a munkavállalónak meg kell felelnie néhány követelménynek. A sikeres kommunikáció alapfeltétele, hogy ismerjük tárgyalópartnerünk anyanyelvét és kultúráját. Ez tárgyalópartnerünk részéről elismerést vált ki, amely elősegíti a pozitív, bizalmon alapuló munkakapcsolat kialakulását. De nemcsak a nyelvismeret fontos alapfeltétel, hanem az is, hogy megfelelően tudjuk értelmezni az adott kultúra gondolkodási és viselkedési szokásait, valamint értékrendjét.

A munkaerőközvetítés gyakorlatában számos esetben megfigyelhető, hogy a munkavállaló sikertelen közvetítésének hátterében az interkulturális kompetencia hiánya áll. További nehézséget okozhat a más kultúrákhoz tartozó munkavállalók készségeinek, képességeinek, valamint kompetenciáinak felismerése, valamint tudatosítása, hiszen az

egyes kultúrák értékrendbeli, viselkedési, tárgyalásbeli szokásai között nagy eltérések lehetnek, amelyek nagymértékben befolyásolják a munkavállaló viselkedését és fellépését egy állásinterjún. Amennyiben a munkavállaló és a munkaadó is rendelkezik interkulturális kompetenciával, könnyen elkerülhetőek a kultúrák különbözőségéből eredő esetleges problémák.

Az interkulturális kompetencia az Európai Unió belüli munkaerőáramlás szempontjából is meghatározó. A munkaerőáramlásnak két fő típusát különböztetjük meg: az egyik típus a magasan kvalifikált munkaerő külföldi munkavállalása, a másik típus a középfokú szakképzettséggel rendelkező munkaerő külföldi munkavállalása. Ennek a folyamatnak az iránya a kevésbé fejlett országokból a fejlett országokba mutat, különösen akkor, amikor a fogadó országban gazdasági fellendülés figyelhető meg. Ennek a folyamatnak a további jellemzője, hogy a munkavállalók általában tartós letelepedési céllal érkeznek, míg a magasan kvalifikált munkaerő általában nem telepedik le tartósan: egy jobb állásajánlat birtokában szívesen telepedik le egy másik országban (Honvári, 2017).

Hosszabb idejű külföldi munkavállalás esetén elengedhetetlen, hogy előzetesen tanulmányozzuk az adott ország gazdasági, politikai és társadalmi viszonyait, tehát felkészüljünk az új környezet kihívásaira. Az eredményes munkavégzés, valamint a kommunikáció sikeressége érdekében igyekezzünk már a felkészülés szakaszában megismerni az adott ország nyelvi és kulturális viszonyait, szokásait, viselkedési és cselekvési, valamint kommunikációs mintáit. Az információszerzési folyamat után célszerű az egyes információkat rendszerezni, valamint kiértékelni. Ez az előzetes felkészülés hozzásegít ahhoz, hogy könnyebben felismerjük a kulturális különbségeket, valamint interkulturális kommunikációs helyzetekben a kommunikációnk hatékony és eredményes legyen. Amennyiben interkulturális ismereteink megfelelőek, könnyebben elkerülhető a félreértés.

Számos kutatás Langhoff (1997), Tung (1989), Brake, Walker és Walker (1995), Usunier (2000) bizonyítja, hogy a nemzetközi piacokon való hatékonyság érdekében nyelvtudásra és interkulturális kompetenciára van szükség.

Tung tanulmányában kínai és amerikai vezetők vizsgálata során arra a megállapításra jutott, hogy a kulturális ismeretek a tárgyalások sikerességében fontos szerepet játszanak, ez a szerep azonban kétpólusú. A tanulmány eredményei azt mutatják, hogy a tárgyalások eredményességében a kulturális különbségeknek nem tulajdonítottak

meghatározó jelentőséget, annak ellenére, hogy a vezetők a tárgyalások sikertelen kimenetelét a tárgyalási kultúra különbségeire vezették vissza.

Usunier (2000) javaslatokat tesz arra, hogyan lehetne a tárgyalások során fellépő kulturális különbségeket a minimálisra csökkenteni, annak érdekében, hogy az interkulturális tárgyalások eredményesebbek legyenek. Javaslatai a következők:

- alkalmazkodókészség
- a tény elfogadása, hogy a tolmácsok fordítása befolyásolja az üzenet értelmezését
- a fordítások során fellépő kulturális gátak ismerete
- negatív sztereotípiák elkerülése
- az interkulturális megértésre való felkészülés

Az Európai Bizottság által 2007-ben megfogalmazott ELAN-jelentés⁸ is felhívja a figyelmet arra a tényre, hogy az interkulturális kompetencia hiányából fakadóan évről évre számos európai vállalat veszít el üzleti lehetőségeket. Ennek kiküszöbölése érdekében a vállalatoknak át kell gondolniuk a munkaerőfelvételi stratégiáikat: a felvétel során pontosan meg kell határozniuk, hogy az adott tevékenység sikeres elvégzéséhez milyen kompetenciákkal rendelkezzen a munkavállaló, annak érdekében, hogy a vállalat versenyképességéhez hozzájáruljon. A felmérésben az Európai Unió 27 országából és további tagjelölt országokból 200 kis-és középvállalkozás vett részt. A vállalkozások 11 százaléka úgy nyilatkozott, hogy veszített már el üzleti kapcsolatokat nyelvi és interkulturális hiányosságok miatt. A jelentés rámutat arra, hogy a vállalatok teljesítményét pozitívan befolyásolná, ha a nyelvtudásra és az interkulturális kompetencia fejlesztésére nagyobb hangsúlyt helyeznének.

Az interkulturális kompetencia a vállalati tevékenység minden területén előnyökkel jár: a munkatársak közötti hatékony kommunikáció pozitív hatást gyakorol a vállalati működés többi területére is, így például az értékesítésre, valamint a marketingre.

Napjainkban az interkulturális kompetencia a munkaerőpiac egyik kulcsfogalma, mert a munkavállaló interkulturális kompetenciája piaci értéket jelent a szervezetek számára, ez az érték pedig versenyelőnyt biztosít. Egyre inkább terjed a felismerés, miszerint a vállalat teljesítményét nagy mértékben meghatározza a munkaerő tudástőkéje: a szakmai tudás, a gyakorlat, az adott feladat sikeres elvégzéséhez szükséges készségek

⁸ http://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/elan_en.pdf

és kompetenciák. Mivel a tudástőke nehezen mérhető és számszerűsíthető, hosszú időre volt szükség ahhoz, hogy széles körben elfogadott legyen az a felismerés, hogy a tudástőke a vállalatok nyereségességének egyik meghatározó faktora.

A globalizáció erősödése és a multinacionális szervezetek rohamos terjedésének következtében párhuzamosan egyre több olyan munkacsoport vagy team szerveződik, amelyek tagjai eltérő anyanyelvet beszélnek, valamint különböző kulturális háttérrel rendelkeznek. A multikulturális teamek hatékony menedzselése meghatározó fontosságú a team hatékonysága szempontjából. Multikulturális teamként definiálhatók azok a csoportok, amelyek tagjai különböző kulturális háttérrel, nemzeti vagy etnikai hovatartozással, értékrendszerrel és attitűdökkel rendelkeznek. Ezen teamek egy közös szervezeti cél érdekében működnek együtt (Stahl et al., 2009). A multikulturális teamek jellemzője, hogy az eltérő kulturális háttérrel rendelkező csoporttagok különböző módon értelmezik a feladatokat, ez pedig befolyásolhatja a team és a feladatvégzés hatékonyságát.

DiStefano és Maznevski (2000) modellje a multikulturális teamek fejlődési folyamatát három, egymásra épülő részfolyamatra bontja, amelyek a következők: Mapping, Bridging, Integrating. A Mapping fázisának célja, hogy a csoport résztvevői felismerjék, milyen meghatározó hasonlóságok és különbségek jellemzik őket, valamint ezek hogyan befolyásolják a csoport működésének dinamikáját és teljesítményét. A Bridging fázis célja az olyan kommunikációs folyamatok létrehozása, amelyek lehetővé teszik a csoport tagjai közötti megértést. „When the worldviews of the speaker and the listener are very different from each other, as they usually are among members of global teams, these perspectives must be bridged with very explicit attention paid to the communication processes. (...) Team members (...) need to use their maps of differences to develop bicultural tongues and ears“ (Distefano, Maznevski 2000:199). Az interkulturális különbségek felismerése és megértése, valamint a hatékony kommunikációs formák alkalmazása után következik az Integrating-fázis, amelynek célja, hogy a csoport tagjai – információ- és értékrendbeli különbözőségük ellenére – bizonyos közös célok elérése érdekében képesek legyenek a munkafolyamatok hatékony elvégzésére.

Az interkulturális kompetenciával rendelkező munkavállalók hatékonyabbak és sikeresebbek a különböző nyelvű és kultúrájú csoportok közötti kommunikációban, csoportok koordinációjában ill. irányításában. Több tapasztalattal rendelkeznek, mint az

egynyelvű és egy kultúrához tartozó kollégáik, így könnyen „hídképző“ (Bridging) szerepbe kerülhetnek nemcsak szakmai, hanem kulturális szempontból is. Nyelvtudásuk alapján könnyebben ápolják a kapcsolatot az üzleti partnerekkel, így gyorsabban juthatnak új lehetőségek és információk birtokába. Fontos szerepet tölthetnek be mediátorként, de integratív funkciókat is elláthatnak, továbbá több lehetőségük van erőforrások elérésére. Meg kell azonban jegyeznünk, hogy a különböző kulturális háttérrel rendelkező teamtagok együttműködése számos kihívást hordoz magában, ezért a hatékony és eredményes teljesítmény érdekében meghatározó fontosságú, hogy a csoporttagok képesek legyenek cselekvéseiket egy közös cél elérése érdekében összehangolni. Egyetértünk tehát Zeutschel (1999) megállapításával, miszerint „Synergy is not for free“, amely megállapítás fontos üzenete, hogy az eredményes együttműködés alapvető feltétele az alkalmazkodás, elfogadás és amennyiben szükséges a lemondás, illetve áldozatkészség. A Bridging folyamatok eredményességének alapfeltétele tehát az interkulturális kompetencia, ezért a csoport tagjainak kiválasztásakor nemcsak a szakmai kompetencia, hanem az interkulturális kompetencia is meghatározó tényező. A Mapping-Bridging-Intergrating folyamatok sikerességének alapvető kritériuma az interkulturális kompetencia, ezért a szervezeteknek a munkaerő kiválasztása során a szakmai kompetencia mellett a interkulturális kompetenciára is nagy hangsúlyt kell helyezniük. A szervezet versenyképességének megőrzése érdekében kulcsfontosságú a munkaerő interkulturális kompetenciáinak folyamatos és professzionális fejlesztése.

Összefoglalóan megállapítható, hogy napjainkban a vállalatok túlnyomó többsége nemzetközi kontextusban tevékenykedik, ennek következtében meghatározó fontosságú, hogy az ebből a globális kommunikációs térből adódó esetleges kulturális különbségeket hatékonyan tudjuk kezelni. Első lépésként szemléletváltásra van szükség: a kulturális különbségeket nem mint probléma, hanem sokkal inkább mint lehetőség, többlet, valamint tökéletként kell értelmezni. A vállalatoknak tehát az eddigieknél hatékonyabban kell kamatoztatni a munkavállalók interkulturális kompetenciáját, valamint támogatni kell a munkavállalókat a már meglévő kompetenciáik fejlesztésére, továbbá törekedni kell olyan továbbképzések és tréningek felkínálására, amelyek elősegítik a vállalat eredményességét.

3.2. Az interkulturális kompetencia kialakítása és fejlesztése

Az interkulturális kompetencia kialakítása és fejlesztése összetett és bonyolult feladat. Mint fentebb láthattuk, az interkulturális kompetencia számos különböző vetülettel rendelkező komplex fogalom: ide tartozik a nyelvi kompetencia, az interkulturális ismeretek tárháza, valamint azok az attitűdök és készségek, amelyek elősegítik a különböző kultúrák közötti eredményes és sikeres kommunikációt. Az interkulturális kompetencia fejlesztésének elsődleges színtere az a nyelvtanítási közeg, amelyben az idegen nyelvet elsajátítjuk. Ha azonban nem került sor az interkulturális kompetencia nyelvoktatási keretek közötti elsajátítására, különböző interkulturális tréningeken sajátíthatók el az adott munkakörhöz szükséges kulturális és interkulturális aspektusok. Az utóbbi években az a pozitív tendencia figyelhető meg, hogy egyre nagyobb igény mutatkozik az ilyen jellegű tréningek iránt, hiszen számtalan példa bizonyítja, hogy az interkulturális ismeretek üzleti előnyt jelentenek. Ez a megállapítás érvényes a világ bármely részén.

A következőkben azt vizsgálom meg, hogyan fejleszthető az interkulturális kompetencia annak érdekében, hogy képesek legyünk a kulturális különbségek felismerésére és elfogadására, valamint hogy tudjuk ezen ismereteinket az egyéni versenyképesség növelése érdekében kamatoztatni.

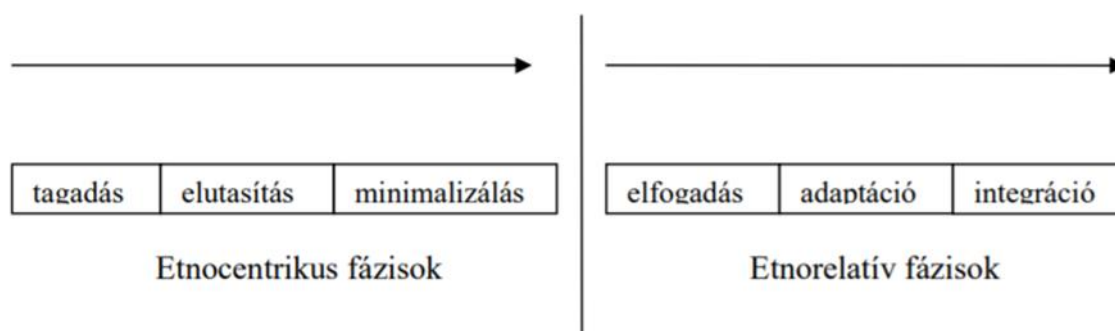
Az interkulturális tanulás fogalma az 1980-as évek elejétől terjedt el a nemzetközi szakirodalomban. Az interkulturális kifejezéssel elsőként az 1979-ben megjelenő publikációk címében találkozhatunk. Hoopes véleménye szerint „az interkulturális ismeretek fejlesztésében a kritikus tényező nem az, hogy ki milyen mélységig ismeri az egyes kultúrákat, hanem az, hogy ki milyen mértékben sajátította el az interkulturális ismeretszerzési folyamatot, a kommunikációt és az emberi kapcsolattartást” (Hoopes, 1980:20). Hoopes az interkulturális ismeretszerzés 7 fokozatát különíti el (3. táblázat).

3. táblázat: Az interkulturális ismeretszerzés 7 fokozata Hoopes szerint

1.	Etnocentrizmus
2.	Tudatosítás
3.	Megértés
4.	Elfogadás → tiszteletben tartás
5.	Értékelés → megbecsülés
6.	Szelektív alkalmazás
7.	Asszimiláció → alkalmazás → bikulturalizmus → multikulturalizmus

Forrás: Hoopes, 1981

Az interkulturális kompetencia fejlesztésének modellezésére számos kísérlet történt, legismertebb ezek közül Milton J. Bennett amerikai kutató modellje. Bennett szerint az interkulturális kompetencia kialakításához elengedhetelen az interkulturális érzékenység kifejlesztése. Az interkulturális érzékenység fejlesztésének modellje Developmental Model of Intercultural Sensitivity, DMIS (1998) – az interkulturális érzékenység kialakulását a személyes fejlődés szempontjából különböző szakaszokra osztja (3. ábra).

3. ábra: Az interkulturális érzékenység modellje Bennett szerint

Forrás: Hammer, Bennett, Wiseman, 2003:424

A fenti ábra alapján jól látható, hogy Bennett két részre bontja az interkulturális ismeretszerzés folyamán lezajló fejlődési folyamatot: etnocentrikus és entorelatív szintre. E két szinten belül további három-három fázist különböztet meg. Az etnocentrikus szint első fázisa a tagadás, az egyén nincs birtokában olyan kompetenciáknak, amelyek segítségével értelmezni tudná a kulturális különbségeket, ezért a más kultúrák jellemzésére sztereotípiákat hív segítségül.

Az etnocentrikus szint második fázisa a védekezés. Ebben a fázisban az egyén ugyan jobban tudja értelmezni a különböző kultúrák közötti különbségeket, azonban saját kultúráját más kultúrák fölé emeli: saját kultúráját pozitív sztereotípiákkal, míg más kultúrákat negatív sztereotípiákkal lát el.

Az entocentrikus szint harmadik fázisa a minimalizáció. Az egyén képes a lényegtelen kulturális különbségek elfogadására, de úgy véli, hogy az emberek alapvetően ugyanolyanok.

Az entorelatív szint első fázisa az elfogadás. Az egyén elfogadja más kultúrák gondolkodási és viselkedésbeli különbségeit, akkor is, ha ez neki esetlegesen nem tetszik. Emellett felismeri a kulturális relativitás tényét, képes saját gondolkodásmódját, viselkedését relatívan megvizsgálni.

Az etnorelatív szint második fázisa az alkalmazkodás. Ebben a fázisban az egyén saját és más kultúrákról szerzett ismeretei alapján képes más kultúrákból származó egyének megértésére, valamint magát is képes megértetni más kultúrák rendszereiben. Ez a fázis az interkulturális érzékenység szakasza, amely lehetővé teszi, hogy az egyén képes legyen bármilyen kulturális környezetben elfogadó és alkalmazkodó magatartásra.

Az etnorelatív szint harmadik fázisa az integráció. Ebben a fázisban az egyén kulturális ismereteinek kamatoztatásával képes különböző kultúrákban otthonosan mozogni, azaz multikulturálisnak érzi magát (Bennett, 2003).

Mivel a Bennett által kidolgozott modell az interkulturális kompetencia kialakulását egy fejlődési modellen keresztül ábrázolja, kitűnően használható interkulturális tréningek keretein belül, mert segítségével felmérhető az egyén interkulturális fejlettségének a szintje.

A fentiek alapján összegezve megállapíthatjuk, hogy az interkulturális kompetencia jelentősége nemcsak gazdasági és társadalmi, hanem az egyéni érvényesülés szempontjából is meghatározó fontosságú, ez a tény magyarázza, hogy a fogalom az utóbbi évtizedekben különböző tudományterületek fókuszába került. Ezen kutatások célja, hogy az elméleti és a gyakorlati kutatások eredményeit felhasználva olyan módszerek és koncepciók kerüljenek kidolgozásra, melyek hozzásegítenek az interkulturális kompetencia hatékony fejlesztéséhez.

3.3. Az interkulturális tréningek munkaerőpiaci jelentősége

Az interkulturális kompetencia fejlesztésének a legelterjedtebb színtere az interkulturális tréning. Az erősödő globalizációs tendenciák egyre nagyobb mobilitást követelnek a munkavállalóktól. Az interkulturális tréningek szerepe elengedhetetlen abban a folyamatban, amely a munkavállalókat felkészíti az interkulturális környezetben zajló munkavégzésre. Berardo a következőképpen fogalmaz: „...ha a tegnap kihívása az volt, hogy kiválogassuk az interkulturálisan kvalifikált dolgozókat, akkor a ma kihívása az, hogy tömegesen fejlesszük a munkaerőt arra, hogy megfelelően és hatékonyan dolgozzanak interkulturális környezetben. Ehhez az erőfeszítéshez inkább az interkulturális kompetencia fejlesztésére, semmint a definíciójára van szükség” (Berardo, 2005:19).

Napjainkban már a világ számos országában intézményes keretek között lehet elsajátítani az interkulturális ismereteket. Az interkulturális kompetencia diszciplína meghatározó részét képezi a nyelvi, kultúrtudományi, valamint a gazdasági felsőoktatási tanulmányoknak, de több országban már az általános és középiskolákban is kötelező tantárgy.

Az Amerikai Egyesült Államokban már az 1950-es években felismerték annak a szükségességét, hogy a gazdasági élet sikeressége érdekében meghatározó a különböző kultúrák megismerése és megértése. Annak ellenére, hogy az intercultural communication fogalmát már az 1950-es években használták az Egyesült Államokban, a felismerés, miszerint az interkulturális tréningek hozzásegítik a vállalatokat az üzleti sikerek eléréséhez, csak az 1980-as évektől terjedt el széles körben. Az interkulturális/kultúráközi/ multikulturális/diverzitás, valamint a tréning/képzés/orientáció fogalmakat a témára vonatkozó szakirodalom szinonimaként használja.

Az interkulturális tréning egy olyan személyiségfejlesztő tréning, amelynek célja a résztvevők viselkedését, tudását és cselekvőképességét más kultúrákhoz tartozó egyénekekkel kapcsolatban pozitív irányba befolyásolni illetve fejleszteni. Az interkulturális tréningek első fázisának fő célja, hogy a résztvevők képesek legyenek a saját kultúrájukat amennyire ez lehetséges objektívan megvizsgálni, valamint erre reflektálni, míg a második fázis célja az, hogy a résztvevők felismerjék és elfogadják a saját és az idegen kultúra közötti hasonlóságokat és különbségeket. Az interkulturális

tréningek legfontosabb témái többek között a kultúra által befolyásolt érzékelés, előítéletek, sztereotípiák, gondolkodási sémák, normák, valamint az ún. soft skillek.

Hasonlóan a kompetencia fogalmához a tréning fogalma is jelentősen bővült a 21. század eleje óta, jelentése egyre tágult és új tartalommal telítődött. A tréning egy olyan csoportos tanulási forma, amelynek fókuszában nem az elméleti tudás, hanem a gyakorlati ismeretek elsajátítása áll. A tréning sikeressége érdekében fontos, hogy a tréninget vezető személy független legyen, képes legyen arra, hogy a résztvevőket objektívan szemlélje. További jelentős tényező a csoport nagysága. Az interkulturális tréningek hatékonysága szempontjából ideális, ha a csoport létszáma nem haladja meg a 8-15 főt, annak érdekében, hogy a résztvevők kulturális szenzibilizálása valóban eredményes legyen.

Az interkulturális kompetenciát fejlesztő tréningek célja az, hogy rávilágítson a kultúrák közötti különbségekre, valamint megoldásokat nyújtson az ezekből a különbségekből fakadó nézeteltérésekre, esetleges konfliktusokra, valamint a résztvevők bővítsék a más kultúrákra vonatkozó ismereteiket, ezáltal optimálisabb legyen a kommunikáció a más kultúrából érkező üzleti partnerekkel. A tréningek fontos aspektusa a saját és a partner kulturális különbségeinek tudatosítása, valamint az ezekből a különbségekből fakadó esetleges nézetkülönbségek vagy konfliktusok elfogadása és megértése. A tréning önreflexióra készítet, pozitív hatással van az empátiás készségekre, hozzásegít ahhoz, hogy saját kultúránkat objektívan szemléljük. A mássággal szemben nyitottságra, kíváncsiságra, valamint toleranciára ösztönöz, hozzásegít ahhoz, hogy új az kulturális környezethez könnyebben tudjunk alkalmazkodni. Az interkulturális tréningeken elsajátított készségek pozitívan befolyásolják kommunikációt, a sikeres kommunikáció pedig alapja lehet a sikeres üzleti tárgyalásnak, valamint hatékonyabb lehet az együttműködés a nemzetközi partnerekkel. Az interkulturális tréningek hozzásegítenek ahhoz, hogy képesek legyünk saját kultúránkat objektívan megvizsgálni, valamint ahhoz, hogy a másik fél kultúrájának verbális és nonverbális kommunikációját megértsük és elfogadjuk. Fontos megjegyezni, hogy a nonverbális kommunikáció helyes értelmezése és használata a kultúrák közötti megértés egyik legfontosabb eszköze, így fejlesztésére különös hangsúlyt kell helyezni. Szalay (2002) az interkulturális tréningek három típusát különbözteti meg: a kulturspecifikus tréninget, az általános érzékenységet fejlesztő tréninget, valamint a nyelvi és interkulturális tréninget.

A legszélesebb körben a kulturspecifikus tréning terjedt el, ezek a tréningek egy adott kultúra értékrendjét, normáit és viselkedési szabályait mutatják be. A második típus az általános érzékenységet fejlesztő tréning, amelynek célja, hogy a résztvevők megtanulják, hogyan kell optimálisan kezelni az interkulturális találkozásokat. A tréningek e két típusának jellegzetessége, hogy monokulturális orientáltságúak, mert csak az egyik kultúrához tartozó egyéneknek szól, tehát olyan munkavállalóknak, akik külföldi kiküldetésre készülnek. A tréningek harmadik típusa a nyelvi- és interkulturális tréning, ezek a csoportok az első két csoporttal ellentétben valóban interkulturálisak, hiszen a csoportok vegyes összetételűek. Ezeken a tréningeken sor kerül az általános kultúra ismeretek tematizálására, valamint a különböző kultúrák kommunikációs jellegzetességeinek, normáinak és szokásainak a megismerésére. A résztvevőknek lehetőségük nyílik olyan stratégiák elsajátítására, amelyek segítségével interkulturális helyzetekben sikeresen tudnak kommunikálni.

Felgyorsult, változó világunkban fontos, hogy az interkulturális tréningek a lehető legjobban alkalmazkodjanak az igényekhez annak érdekében, hogy a fejlesztés minél célirányosabb és eredményesebb legyen. Ennek első lépése a szükségletek előzetes felmérése. Emellett meghatározó fontosságú a tréningek elméleti és gyakorlati felkészültsége, tapasztalata, amelyek segítségével meghatározzák a tréningek elméleti kereteit, a módszereket és a gyakorlatokat. Ezen kritériumok összessége garantálja a tréningek sikerességét.

A gazdasági élet szereplői részéről csak az utóbbi években mutatkozik komolyabb érdeklődés az interkulturális tréningek iránt, de összességében elmondható, hogy még napjainkban is túl kevés az ilyen jellegű fejlesztés. Ennek egyik oka lehet, hogy a vállalatvezetés nem tartja fontosnak az interkulturális tréningeket, illetve ezek tartalmát nem ismerik pontosan. Gyakori probléma, hogy csak a felső vezetők számára biztosítanak interkulturális tréninget, valamint az, hogy a kis- és középvállalatok számára túl nagy költségekkel jár egy ilyen jellegű tréning finanszírozása. Összességében azonban megállíthatjuk, hogy az interkulturális tréning keretein belül elsajátított ismeretek és készségek a gazdasági élet hatékonyságának és eredményességének egyre meghatározóbb faktori.

A globalizálódó világunk által megkövetelt körülményekhez igazodva előrevetíthető a jövőképe, hogy az interkulturális tréningek jelentősége az egyre gyakoribb interkulturális találkozások következtében továbbra is meghatározó lesz, nemcsak a

gazdasági életben vagy a munkavállalás során, hanem a mindennapi élet szempontjából is. A jövő szakembereinek feladata, olyan idő- valamint költségtakarékos például online képzési formák, tréningek kifejlesztése, amelyek optimálisan felkészítenek az interkulturális találkozásokra, valamint az eddiginél jobban alkalmazkodnak a munka világának kihívásaihoz.

4. A TÖBBNYELVŰSÉG SZEREPE A MUNKAERŐPIACON

4.1.A többnyelvűség nyelvgazdaságtani szerepe

A globalizáció, a multinacionális gazdasági kapcsolatok számának gyors növekedése, valamint a munkaerő mobilitásának következményeként a korábbiaknál is nagyobb mértékben felértékelődött a nyelvtudás szerepe. A felértékelődés érvényes a tradicionális nyelvek angol, német, francia stb. mellett az ún. kis nyelvekre, keleti nyelvekre, valamint a kisebbségi nyelvek ismeretére is.

A gazdasági szereplők közötti kommunikáció eszköze a nyelv, ezért a nyelv gazdaságra gyakorolt hatása vitathatatlan. Számos kutatás alátámasztotta, hogy a nyelvismeret hiánya gazdasági veszteségekhez vezethet. Ezen felismerések következménye, hogy a nyelvtudás mint gazdasági tényező különböző tudományterületek – így a közgazdaságtudomány fókuszába került.

Dezséri Gondolatok a nyelv gazdaságtanáról 2015-ben megjelent tanulmánya a nyelvet mint gazdasági jelenséget vizsgálja. A tanulmány igyekszik az eddig kevésbé kutatott témakört bevezetni a magyar közgazdasági szakirodalomba. Dezséri szerint „a kialakulófélben lévő interdiszciplináris módszereket is felhasználó nyelvek gazdaságtana többek között a nyelvekhez kapcsolódó gazdasági kérdések elemzésével, az alapvető törvényszerűségek feltárásával, az optimalizálás lehetőségével foglalkozik”(Dezséri, in: Köz-Gazdaság 2015/2:117).

Ahhoz, hogy az uniós polgárok az Európai Unió belső piacán a tőke, a termékek, valamint szolgáltatások szabad áramlását objektívan ki tudják használni nyelvtudásra van szükség. A nyelvtudás pozitívan befolyásolja az egyéni, az egyén tevékenységén keresztül pedig a szervezeti versenyképességet. Egyrészt a tőkemozgás következtében az országhatárokon belül is szükség van nyelvtudással rendelkező munkavállalókra, másrészt pedig az egyre dinamikusabban terjeszkedő nemzetközi vállalatok alakítanak ki multikulturális munkakörnyezetet, amelyben az eredményes munkavégzés előfeltétele a nyelvtudás, továbbá az interkulturális kompetencia. Emellett az Európai Unión belüli szabad munkavállalás lehetőségeinek optimális kihasználásához is nyelvtudásra lesz szükségünk. A nyelvtudás és egy ország versenyképességének növelése között tehát alapvető összefüggés van (Bradean-Ebinger, Nagyvárad, 2013). Dezséri megfogalmazásában „a nyelvek gazdaságtana egy interdiszciplináris vizsgálati terület, amely figyelmének központjában a nyelvekhez kapcsolódó közgazdasági változók

kölcsönös egymásra hatása áll nyelvtudás olyan tőke, érték, amelynek gazdaságtana van” (Dezséri, 2015:105).

A nyelvgazdaságtan mint tudományterület definiálása és kutatása a nemzetközi gazdasági kapcsolatok, valamint a mobilitás rohamos térhódításának következtében került a különböző tudományterületek központjába, miután széles körben elfogadadottá vált a tény, miszerint a nyelv nem csupán kommunikációs eszköz, hanem egy olyan gazdasági jelenség, amelynek értéke van. Dezséri úgy véli továbbá, hogy a makrogazdasági és az üzleti érdekek, valamint az információs és kommunikációs technológia gyors fejlődése egészen biztosan hamarosan ki fogja kényszeríteni a nyelvek gazdasági kérdései bizonyos szempontjainak és megközelítésének figyelembevételét a politikai elemzések és az ezeket követő döntéshozatalok során.” (Dezséri, 2015:113).

A nyelvtudás gazdaságban betöltött szerepének kutatása tehát még kezdeti fázisban van, ezért a nyelvek gazdaságtanának (economics of language) még nem áll rendelkezésre egy általánosan elfogadott definíciója. A téma elismert szakértője, a svájci kutató Grin szerint a nyelvek gazdaságtana a következő tárgyköröket vizsgálja „...a nyelv hatását a jövedelemre (lehetőleg feltárva a nyelvi alapú diszkrimináció jelenlétét), a bevándorlók nyelvtanulását, a nyelvismeret fenntartásának formáját és terjesztését a többnyelvűségi politika révén vagy a kereskedelmi partnerek között, a kisebbségi nyelv védelmét és támogatását, a nyelvpolitikák kiválasztását és alakítását, a munkahelyi nyelvhasználatot, és a nyelvspecifikus termékek és szolgáltatások piaci egyensúlyát” (Grin, 1994, idézi Dezséri 2015:105). A fenti felsorolás jól tükrözi, hogy a nyelvek gazdaságtana egy interdiszciplináris kutatási terület, vizsgálati tárgyának fókuszát meghatározza, hogy a fogalmat milyen szempontok szerint tanulmányozzuk. Később Grin így pontosítja a fogalmat: „a nyelvek gazdaságtana a mainstream elméleti közgazdaságtan paradigmája, ami a közgazdaságtan koncepcióit és eszközeit alkalmazza azoknak a kapcsolatoknak az elemzésénél, amelyekben nyelvvel kapcsolatos változók is vannak, valamint a vizsgálatok fókuszában elsősorban, de nem kizárólag, azok a kapcsolatok állnak, amelyekben a gazdasági változóknak is szerepük van” (Grin, 1994, idézi Dezséri, 2015:105).

Az Európai Bizottság által létrehozott többnyelvűséggel foglalkozó magas szintű munkacsoport 2007-ben nyilvánosságra hozott jelentésében hangsúlyozza, hogy szükséges lenne a bevándorlók nyelvtudását az eddigieknél optimálisabban kamatoztatni,

mert nyelvtudásuk és kulturális ismereteik elősegíthetik a vállalatok sikeres terjeszkedését a bevándorlók származási országaiban.

2008-ban „Többszínűség: európai tőke és közös elkötelezettség”⁹ címmel adták ki az Európai Bizottság közleményét, amely szintén a nyelvtudás és a gazdasági versenyképesség közötti szoros összefüggésre hívja fel a figyelmet. A közlemény kiemeli, hogy a vállalatoknak versenyképességük megőrzése érdekében permanensen új piacokat kell feltárni, ebben a folyamatban a nyelvtudásnak meghatározó szerepe.

Megállapítható tehát hogy az Európai Unió számos közleményében és javaslatában kiemeli, hogy napjainkban a versenyképesség egyik legfontosabb alapfeltétele a nyelvtudás. Nyelvtudás hiányában a gazdasági élet szereplői hátrányos helyzetbe kerülnek, ezért kulcsfontosságú a nyelvtanulás támogatása, valamint a nyelvismeret elismerése és javadalmazása. A megfelelő nyelvismeret javítja a munkavállalók munkaerőpiaci esélyeit, amely hozzájárul az adott ország gazdasági versenyképességének növeléséhez.

Az utóbbi években az Európai Bizottság megbízásából készült felmérések bizonyították, hogy az európai vállalatok gyakran veszítenek el üzleti lehetőségeket, mert nem beszélnek kereskedelmi partnereik nyelvét (REFLECT 2002, CILT 2005, ELAN 2006). A nyelvtudás hiányában költségesebb lehet a vállalati koordináció is: amennyiben a munkatársak közötti kommunikáció nem optimális, félreértésekre kerülhet sor, amelyek következtében megnövekedhet a hibázás esélye. Ezek az esetlegesen fellépő problémák nemcsak időben hátráltatják a munkafolyamatot, hanem komoly anyagi veszteségekkel is járhatnak.

A gyors gazdasági átalakulás következményeként jól látható a tendencia, miszerint nyelvtudás, valamint a többszínűség nem csupán kommunikációs eszköz, hanem olyan gazdasági tőke, amelynek jelentősége már napjainkban is meghatározó, de a jövő generációk versenyképességének elengedhetetlen feltétele lesz.

A nyelvtudás iránti társadalmi és gazdasági igény minden eddiginél jelentősebb, az egyes nyelvek gazdasági hasznosságát a piaci igények határozzák meg. A vállalatok részéről azonban szemléletváltás szükséges: fel kell ismerni és tőkeként kell értelmezni a nyelvtudásban illetve a többszínűségben rejlő gazdasági potenciált. Szükséges lenne a nyelvtanítást, valamint a nyelvtudás fejlesztését beépíteni a vállalati stratégiába, ez

⁹<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0092+0+DOC+XML+V0//HU>

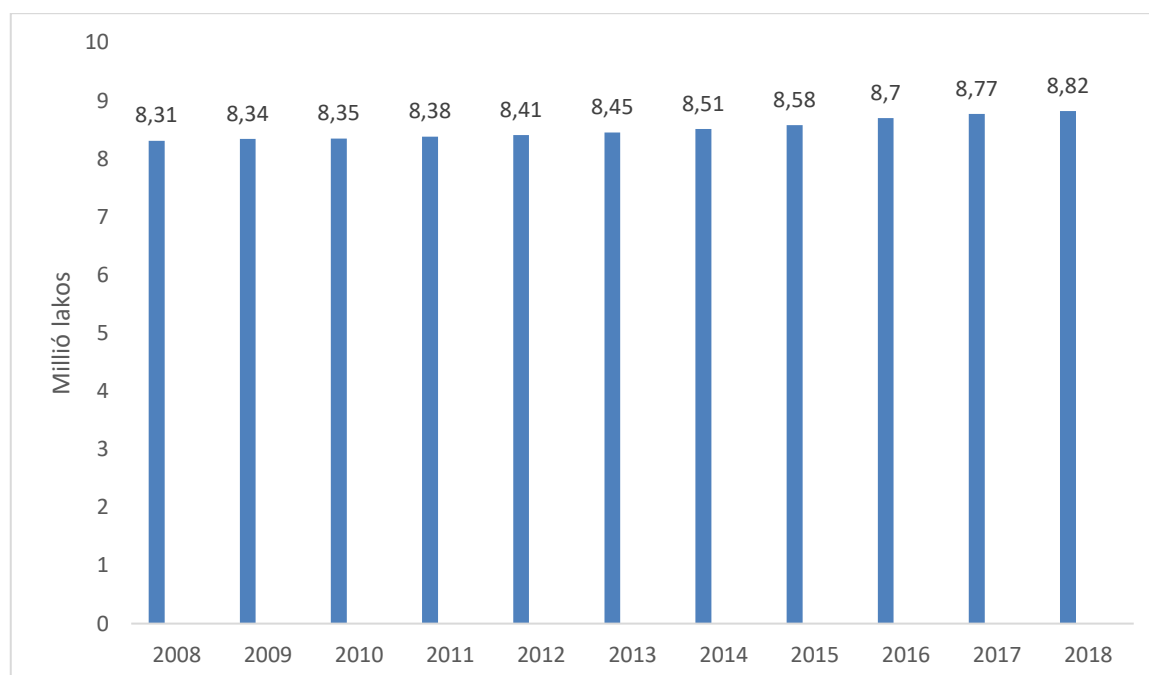
azonban költséges elgondolás. A vállalatok szempontjából elsődleges kérdés, hogy a munkaerő nyelvtudásának fejlesztésébe fektetett tőke megtérül-e, míg a munkavállaló szempontjából az a meghatározó, hogy a nyelvtudása versenyelőnyt, ezzel párhuzamosan pedig magasabb jövedelmet biztosít-e számára.

4.2. Többsnyelvűség Ausztriában

Annak ellenére, hogy Ausztria nem tartja magát többsnyelvű országnak, az Osztrák Statisztikai Hivatal adatai szerint a lakosság a mindennapi érintkezéseiben a hivatalos német nyelv mellett további 250 különböző nyelvet használ. A többsnyelvűség jelen van a társadalom minden szintjén: a mindennapi életben, az iskolákban, a munkahelyeken.

Ausztria lakosságának száma 2018 év elején 8,82 millió fő volt, ami a korábbi adatok ismeretében azt jelenti, hogy Ausztria lakosságának száma növekedő tendenciát mutat (4. ábra).

4. ábra: Ausztria összlakosságának alakulása 2008-2018 között



Forrás: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/19292/umfrage/gesamtbevoelkerung-in-oesterreich/>

Ausztriában az utolsó, regiszter alapú népszámlálásra 2011-ben került sor. Ennek a népszámlálásnak az adatai szerint Ausztria lakosságának a száma 8.401.940 fő volt. Ezek az adatok azt mutatják, hogy a 2001-es népszámlálási adatokhoz képest a lakosság száma 2011-re 369.083 fővel, tehát 4,6 százalékkal emelkedett. Az ezt megelőző periódusban

1991 és 2001 között a lakosságszám 3 százalékos növekedést mutatott. Ennél erőteljesebb 5,9 százalékos lakosságnövekedés csupán 1961 és 1971 között történt, amely az abban az időszakban Ausztriába érkező vendégmunkások nagy számára vezethető vissza. A lakosság jelenlegi növekedésének fő oka elsősorban az ezredforduló óta erősödő bevándorlási hullám, mert a születések számát vizsgáló statisztikák adataiból kitűnik, hogy 2001 és 2011 között a születések száma csupán csekély mértékben emelkedett Ausztriában.¹⁰

1961-ben 100.000 külföldi állampolgársággal rendelkező személy élt Ausztriában, amely a teljes lakosság 1,4 százalékat képezte. Az 1960-as évek végén, valamint az 1970-es évek elején erőteljes növekedésnek indult a külföldi állampolgársággal rendelkező lakosság száma, mert a gyors gazdasági növekedés miatti munkaerőhiány csökkentésére Ausztria az akkori Jugoszláviából és Törökországból nagy számban fogadott és telepített le bevándorlókat. Ennek következtében 1974-re 311.700 főre nőtt a külföldi állampolgárságú lakosság száma, ami a teljes lakosság 4,1 százalékat alkotta. Ez a szám az 1990-es évek elején 8 %-ra növekedett, majd rövid stagnálás után az 1990-es évek második felében újra növekedésnek indult, 2008-ban pedig először lépte át a 10 százalékot.

2019. január 1-jén 1.4438.923 külföldi állampolgárságú személyt tartottak nyilván Ausztriában.¹¹

Az ausztriai többnyelvűséget két vetületeből célszerű megvizsgálni: egyrészt az Ausztriában élő őshonos népcsoportok többnyelvűsége, másrészt pedig a különböző nyelvű bevándorlók letelepedése következtében kialakult többnyelvűség szemszögéből.

Ausztria területén hat törvényileg elismert őshonos népcsoport él, amelyek hivatalos népcsoportként való elismerésére 1955 és 1993 között került sor. Ezek a népcsoportok a következők: burgenlandi és bécsi magyarok, (burgenlandi) horvátok, karintiai és stájerországi szlovének, bécsi csehek, romák és bécsi szlovákok fő. A számok alapján látható, hogy a népcsoportok összlakosságon belüli számaránya alacsony: a 2001-es népszámlálás adatai szerint Ausztria 7.322.000 osztrák állampolgárságú lakosságából 82.504 személy tehát csupán 1,13 százalék sorolta magát a fenti népcsoportok valamelyikéhez (4. táblázat).

¹⁰ <https://www.data.gv.at/katalog/dataset/8fe3c643-8e64-4d70-bc64-bfac7df16eed>

¹¹

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/022498.html

4. táblázat: Az Ausztriában élő népcsoportok számának alakulása a népszámlálási adatok tükrében a nyelvhasználat alapján

	1910	1951	1991	2001	a népcsoport becsült adatai
horvát	44.244	35.181	29.596	19.374	40-50.000
szlovák	nincs adat	301	1.015	3.343	5-10.000
szlovén	74.210	42.413	20.191	17.953	kb. 50.000
cseh	119.447	3.817	9.822	141.035	15-20.000
magyar	26.570	8.408	19.638	25.884	30-50.000
roma	nincs adat	nincs adat	122	4,348	10-20.000

Forrás: <http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/data/volksgruppen.pdf>

A fenti népcsoportokra vonatkozó szabályozás nem egységes: a népcsoportokra vonatkozó alapjogokat az Alkotmány biztosítja, ezen kívül léteznek szövetségi, valamint tartományi szabályozások. A tartományi szabályozások között jelentős különbségek figyelhetők meg, annak függvényében, hogy az egyes népcsoportoknak milyen mértékben sikerült érvényesíteni az érdekeiket, valamint hogy az osztrák belpolitikában a szabályalkotás idején milyen kisebbségpolitikai irányzatok és törekvések voltak meghatározóak.

Az őshonos népcsoportok jogaira vonatkozó legfontosabb szabályozás az 1976-os Népcsoporttörvény (BGBl. Nr. 396/1976).¹² A törvény az addig használatos kisebbség elnevezés helyett bevezeti a népcsoport kifejezést. A törvény értelmében az őshonos népcsoportokhoz a „szövetségi terület részein élő, helyi honosságú, nem német anyanyelvű, és saját népi hagyományokkal rendelkező osztrák állampolgárok csoportjai” tartoznak (Népcsoporttörvény BGBl. Nr. 396/1976 1. § 2.). A törvény szabályozza a hivatalokban való nyelvhasználatot, a népcsoportok anyagi támogatását, valamint a topográfiai megjelölések rendszerét. A törvény hiányossága, hogy nem tér ki az oktatás kérdéseire, annak ellenére, hogy a népcsoportok fennmaradásának legfontosabb kritériuma az anyanyelvhasználat biztosítása mellett az anyanyelv iskolai keretek közötti tanulásának lehetősége. Az anyanyelvhasználat, valamint az anyanyelv iskolai keretek közötti tanulásának lehetősége a kisebbségpolitikák egyik legfontosabb kérdése, hiszen

¹²<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000602>

ez a két alapvető feltétel biztosítja a népcsoport nyelvének fennmaradását, valamint elősegíti a népcsoport tagjainak többnyelvűségét.

A regionális és kisebbségi nyelvek támogatásának fontos állomása a Regionális és Kisebbségi Nyelvek Európai Chartája¹³, amelyet 1992-ben terjesztettek elő Strasbourgban, de osztrák ratifikálására csak 2001-ben került sor. A Charta célja a regionális és kisebbségi nyelvek védelme és támogatása, amely az Ausztriában élő népcsoportok közöttük a magyar népcsoport fennmaradása szempontjából meghatározó jelentőségű.

Az európai társadalmak társadalmi többnyelvűsége a modern kori migrációs folyamatok következménye. Annak ellenére, hogy Európában a többnyelvűség az oktatás egyik legnagyobb jelentőségű célja, a bevándorlók természetes többnyelvűségét a többségi társadalom nem tekinti értéknek. A bevándorlók származásnyelveinek társadalmi presztízse alacsony, nyelvtudásuk ellenben a magas presztízzsel rendelkező nyelvek ismeretével nem értelmeződik tökésként, ezért gazdasági szempontból gyakran kihasználatlan marad. Az utóbbi években történtek pozitív törekvések azzal a céllal, hogy a többségi társadalmak a bevándorlók nyelvi kompetenciáit pozitívan értékeljék és a munkaerőpiacon kamatoztatni tudják, ennek ellenére a bevándorlók nyelvhasználati jogainak elismerése és elfogadottsága amely egyben identitásuk elfogadását is jelenti nem ideális.

A migrációs társadalmak nyelvhasználatában különböző nyelvi ideológiai és politikai irányzatok elképzelései tükröződnek vissza. Azok az ideológiák, amelyek a nyelvileg homogén nemzetállamokat tekintik ideálisnak, úgy vélik, hogy a többnyelvűség a nemzetállamok fennmaradását veszélyezteti. Fontos lenne azonban az európai többnyelvűséget mint társadalmi realitást elismerni, elfogadni és támogatni (Busch, 2013).

Ausztria lakosságának nagy része többnyelvű, akik mindennapi kommunikációjuk során különböző nyelveket különböző szinteken különböző kontextusban használnak. A jövő feladata, és közös társadalmi, gazdasági célja a bonyolult nyelvi sokszínűséget olyan kulturális, szociális, valamint gazdasági értéként és tökésként értelmezni, amely pozitív hatást gyakorol a gazdasági élet fejlődésére.

A jelenlegi osztrák belpolitika hangsúlyozza, hogy Ausztria nem bevándorló ország. Ezen politikai meggyőződésnek az értelmében a kancellár Sebastian Kurz 2018.

¹³ <http://epa.oszk.hu/00000/00036/00012/pdf/09.pdf>

októberében bejelentette, hogy Ausztria nem lép be az ENSZ migrációs egyezményébe. A statisztikák adatai azonban azt a tényt igazolják, hogy Ausztria bevándorló ország: 2019-ben Ausztria lakosságának száma 8.858.775 fő, ebből 1.438.923 tehát az összlakosság 16, 2 százaléka migrációs háttérrel rendelkezik, amely az eddigi legmagasabb érték.¹⁴ (5. táblázat).

5. táblázat: Az osztrák lakosság összetételének alakulása a migrációs háttér szerint 2008-tól

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	ezer fő										
összlakosság száma	8.210,7	8.229,3	8.245,5	8.269,2	8.302,9	8.350,2	8.415,1	8.491,0	8.599,2	8.645,8	8.678,6
nem migrációs eredetű lakosság	6.784,3	6.769,9	6.717,3	6.721,2	6.739,8	6.727,8	6.700,5	6.678,1	6.701,1	6.675,5	6.656,3
migrációs eredetű lakosság, ebből:	1.426,4	1.459,4	1.528,2	1.548,0	1.563,0	1.622,4	1.714,6	1.812,9	1.898,0	1.970,3	2.022,2
1. generációs migrációs háttér	1.063,1	1.072,9	1.123,9	1.132,0	1.151,2	1.192,8	1.254,4	1.334,3	1.414,9	1.469,5	1.492,5
2. generációs migrációs háttér	363,3	386,5	404,4	416,0	411,9	429,5	460,2	478,7	483,1	500,8	529,7

Forrás: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html

Ezzel párhuzamosan statisztikai adatok igazolják az osztrák iskolák többnyelvűségét is, hiszen Ausztriában évről évre nő az olyan gyermekek száma, akik több nyelven szocializálódnak. A 2014/15-ös tanévben a tanulók 22,2 %-a nyilatkozott úgy, hogy a mindennapi érintkezései során nem a német nyelvet használja. Ez az arány Bécsben jóval magasabb, 47,5 %, tehát a tanulók közel fele.¹⁵

Összefoglalóan megállapítható tehát, hogy Ausztria többnyelvűségi politikája meglehetősen ambivalens képet mutat. Egyrészt megállapítható, hogy a jelenlegi kormány nem támogatja a további migrációt, másrészt azonban látható, hogy a politika

¹⁴ <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/293102/umfrage/auslaenderanteil-in-oesterreich/>

¹⁵ http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2016/02/16/immer-mehr-kinder-wachsen-mehrsprachig-auf/

ezen belül elsősorban az oktatáspolitikai kifejezetten támogatja a többnyelvűséget, amelynek fontosságára és előnyeire számtalan nyilatkozatban, felhívásban, illetve programok, projektek keretében hívja fel a figyelmet.

Amellett, hogy elfogadjuk a tényt, miszerint az osztrák társadalomba való sikeres integráció feltétele a német nyelv ismerete, hangsúlyozni kell a bevándorlók nyelvi kompetenciájának társadalmi, valamint gazdasági jelentőségét. A többnyelvűség támogatása érdekében elengedhetetlen az őshonos népcsoportok körében megfigyelhető nyelvvisszaszorulási és nyelvvesztési folyamatok megállítása, valamint a népcsoportnyelvek és kultúrájuk társadalmi szintű elismerése és támogatása. Amennyiben sikerül a népcsoportnyelveket nemcsak eszmei értéként, hanem meghatározó gazdasági erőforrásként értelmezni és kamatoztatni, ezeknek a nyelveknek a társadalmi elismertsége nagyobb lesz. Ez a felértékelődés ugyanakkor hozzájárulhat a népcsoportnyelvek presztízsének növekedéséhez.

A népcsoportnyelvek ismeretének eddigieknél optimálisabb kihasználása mellett Ausztriának másik fontos feladata, hogy a bevándorlás következtében az országban jelen lévő nyelvi és kulturális erőforrást az osztrák gazdaság szempontjából a lehető legoptimálisabban kamatoztassa.

4.3. A többnyelvűség szerepe az osztrák munkaerőpiacon

Az elmúlt évtizedek nemzetközi gazdasági folyamatainak felélénkülése következtében jelentősen megnövekedett a nyelvtudás munkaerőpiaci szerepe. A magas szintű nyelvtudással rendelkező munkavállalók nélkül elképzelhetetlen a nemzetközi piacokon való sikeres részvétel. A nyelvtudás szükséges a más országokkal való gazdasági kapcsolatok létesítéséhez, a versenyképesség megőrzéséhez és további emeléséhez.

A körülöttünk gyorsan változó körülmények nagy hatást gyakorolnak a munkaerőpiaci elvárásokra. Folyamatosan bővülnek az új dolgozók kiválasztása során elvárt ismeretek, kompetenciák, valamint erőforrások, amelyek az adott munkakör sikeres ellátásához nélkülözhetetlenek.

Napjainkban a nyelvtudás munkaerőpiacon betöltött szerepe vitathatalan. Egy adott ország gazdasági fejlődése, gazdasági orientáltsága, valamint a politikai viszonyok is befolyásolják, hogy munkaerőpiaci szempontból mely nyelvek ismerete jár előnyökkel.

Androula Vassiliou oktatásért, kultúráért, többnyelvűségért és ifjúságpolitikáért felelős biztos a 2012-ben Eurobarometer felmérés eredményeinek tükrében a következőképpen vélekedett: „Az Eurobarométer jelenlegi felméréséből kitűnik, hogy a többnyelvűség és az idegennyelv-tanulás nagy jelentőséggel bír, ez pedig olyan dolog, aminek örülnünk kell. Azonban többet is kell tennünk annak érdekében, hogy fejlesszük az idegen nyelvek tanítását és tanulását. Az idegen nyelven való kommunikáció képessége szélesíti a látókört és új távlatokat nyit meg; növeli a foglalkoztathatóságot, a vállalkozások esetében pedig több lehetőséget rejt az egységes piacon”.¹⁶

Napjainkban a nyelvi és a kulturális kompetencia a munkaerőpiac legfontosabb elvárásaihoz tartoznak. Az álláshirdetések tanulmányozásakor látható, hogy az angol nyelvtudás alapvető elvárás, emellett az adott ország gazdasági érdekeltségeitől függően más nyelvek ismerete is szükséges. A nemzetközi gazdasági kapcsolatok erősödése következtében azonban valószínűsíthető, hogy a nyelvtudás a jövőben minden eddiginél fontosabb kompetencia lesz.

Az évezredfordulóra megváltozott az Ausztriába bevándorlók összetétele. Az 1960-as, 1970-es évek óta jellemzően a volt Jugoszlávia utódállamaiból, valamint Törökországból érkező vendégmunkások mellett nagy számú bevándorló érkezett Európán kívülről. 2011 óta azonban a bevándorlók jelentős része azokból az országokból érkezik, amelyek 2004 óta csatlakoztak az Európai Unióhoz.

Ausztria némileg szigorította az országban való letelepedést: az Európai Unión kívülről Ausztriában letelepedni szándékozó bevándorlókat már az országba való belépés előtt A1-es szintű német nyelvizsgára kötelezi. Az ország nyelvének ismerete nemcsak a munkavállalás szempontjából meghatározó, hanem a mindennapi boldogulás elengedhetelen feltétele is. Ennek értelmében jött létre az Intergációs Egyezmény¹⁷, amelynek célja, hogy elősegítse az Ausztriában hivatalosan letelepedett bevándorlók német nyelvtudásának emelését. A megfelelő nyelvtudás az előfeltétele annak, hogy a bevándorlók az ország társadalmi, gazdasági, valamint gazdasági és kulturális életében teljes értékűen részt tudjanak venni.

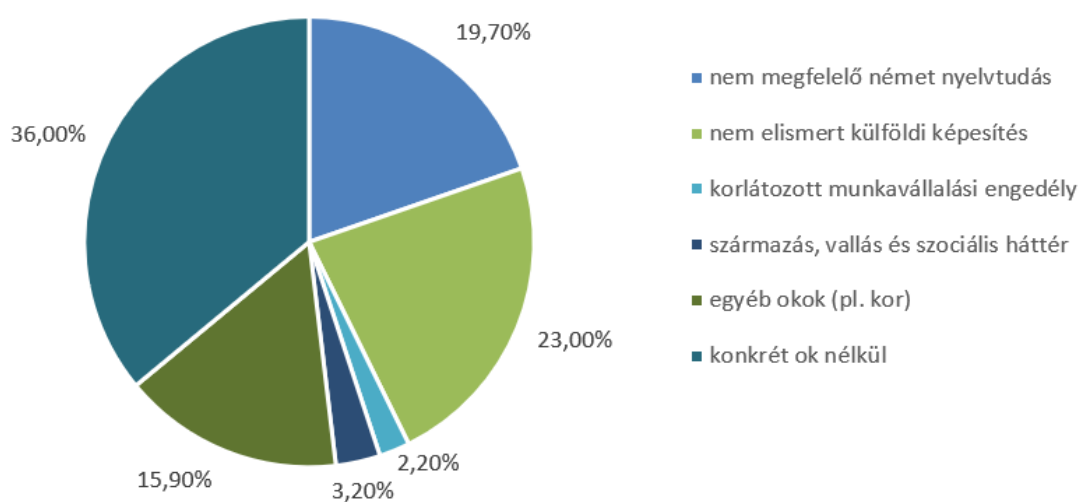
Statisztikai felmérések jól mutatják, hogy a nem megfelelő német nyelvtudás esetén a munkavállaló a munkaköréhez képest általában túlqualifikált, ennek oka, hogy nem

¹⁶http://ec.europa.eu/magyarorszag/press_room/press_releases/20120621_eurobarometer_nyelvtanulas_hu.htm

¹⁷<https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/rahmenbedingungen-der-integration/integrationsvereinbarung-2017/>

rendelkezik olyan szintű német nyelvtudással, amely a képzettségének megfelelő munkakör ellátására alkalmassá tenné. Az alábbi ábra alapján jól látható, hogy a válaszadók 19,7 százaléka szerint a migrációs háttérrel rendelkező munkavállalók esetében a megfelelő nyelvtudás hiánya az egyik leggyakoribb oka annak, hogy a munkavállalók nem tudnak a képzettségüknek megfelelő munkakörben elhelyezkedni (5. ábra).

5. ábra: A migrációs háttérrel rendelkező munkavállalók túlkvalifikáltságának okai



Forrás: Statistik Austria: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul "Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen" - Jahresdurchschnitt 2014.

A nyelvtudás, valamint a többnyelvűség a munkaerőpiaci versenyképesség egyik legfontosabb összetevője. A nyelvtudás haszna a foglalkoztatottságon keresztül a vállalat sikerességében is megmutatkozik. Ennek érdekében az osztrák oktatás- és integrációs politika közös feladata, az általános nyelvoktatás minőségének javítása mellett a bevándorlók nyelvi potenciáljának optimális kamatoztatása és továbbfejlesztése.

A nyelvtudás pozitív hatást gyakorol a munkahelyi kiválasztásra: amennyiben a leendő munkavállaló az angol mellett más nyelvek ismeretével is rendelkezik, versenyképesebb pozícióba kerülhet, mint az a jelentkező, aki csupán angol nyelven beszél. A munkaerőfelvételi követelményeket megvizsgálva megállapíthatjuk, hogy két nyelv ismerete hozzásegíti a munkavállalót a munkaerőpiacon való sikeres szerepléshez. Egy 2008-ban osztrák vállalatok körében végzett felmérés adatai szerint a vállalatok több

mint 22 százaléka úgy nyilatkozott, hogy a munkaerőfelvétel során a nyelvtudásnak meghatározó szerepe van. A megkérdezett vállalatok további 28 százaléka szerint a nyelvtudás egy gyakori kiválasztási szempont. A vállalatok további harmada csak ritkán vár el nyelvtudást, egy ötödénél pedig nem előfeltétel a nyelvismeret (Tritscher-Archan, 2008).

A nyelvek hierarchiájában első helyen mint lingua franca az angol nyelv áll. Az angol nyelv magas szintű ismerete alapvető elvárás a munkaerőpiacon. Annak ellenére, hogy az angol mellett más nyelvek ismerete is kulcsfontosságú, nem beszélhetünk a nyelvek munkaerőpiacon betöltött szerepének egyenlőségéről. Az angol nyelv melletti szükséges nyelvtudást meghatározza, hogy az adott ország gazdasági kapcsolatai szempontjából milyen nyelvek ismerete előnyös (6. táblázat).

6. táblázat: A leggyakoribb első idegen nyelv a felnőttek körében Ausztriában

A vizsgált személyek első idegen nyelvének százalékos megoszlása (%):	%
angol	81,6
német	11,3
olasz	1,5
francia	0,8
horvát	0,7
szerb	0,7
oroszl	0,5
spanyol	0,4
magyar	0,3
szlovén	0,3
török	0,2

Forrás: Osztrák Statisztikai Hivatal 2007

A táblázat jól szemlélteti, hogy a leggyakoribb első idegen nyelv továbbra is az angol, a magyar nyelv idegen nyelvként való ismerete nagyon alacsony Ausztriában, annak ellenére, hogy a nyelv fontos szerepet tölt be az osztrák gazdasági életben.

A közép- valamint kelet-európai országok Európai Unió csatlakozásuk után új piacokat teremtettek a nyugat-európai országok számára. Ennek következtében megnövekedett az igény olyan munkavállalók iránt, akik a közép- illetve kelet-európai

országok nyelveit beszélik. Amennyiben a vállalatnak a fenti nyelveket beszélő munkaerőre van szüksége, ezeknek a nyelveknek az értéke munkaerőpiaci szempontból felértékelődik, így azok a munkavállalók, akik rendelkeznek ezeknek a nyelveknek az ismeretével versenyelőnybe kerülnek (Tritscher-Archan, 2008). A nyelvtudás azonban nemcsak a külföldi piacok elérése érdekében fontos, hanem az osztrák belső piacra egyre inkább jellemző nyelvi diverzitás miatt is nagy jelentőséggel bír. A cégek annak érdekében, hogy szolgáltatásaik elsősorban a telekommunikációs szolgáltatók, illetve bankok a lakosság lehető legszélesebb körét elérjék, gyakran használják az etnomarketing módszerét. Az etnomarketing egyre inkább elterjed a multikulturális Európában. Ez a módszer a bevándorlókat igyekszik sikeresen megszólítani oly módon, hogy marketing kampányaikat a bevándorlók nyelvén fogalmazzák meg, valamint figyelembe veszik az adott nyelv beszélőinek kulturális sajátosságait.

Annak ellenére, hogy az Osztrák Statisztikai Hivatal 2019-es adatai szerint az osztrák állampolgárságú lakosság 16,2 százaléka migrációs háttérrel rendelkezik Bécsben ez az arány 49 százalék kevés olyan kutatás áll rendelkezésre, amely a többnyelvűség gazdasági jelentőségét vizsgálná. A továbbiakban három kutatás eredményeit foglalom össze, amelyek meglátásom szerint a téma szempontjából relevánsak.

A 2006. évi ELAN tanulmányt (Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprises) az Európai Unió megbízásából készítette a brit National Centre for Languages (CILT) elnevezésű intézet. A tanulmány során 29 európai országban 1989 kis- és középvállalatot kérdeztek meg arról, hogyan vélekednek a nyelvtudás gazdasági hasznosságáról. A tanulmány eredményei alapján látható, hogy Ausztriában a vállalatok 58 százaléka az exportszükségleteknek megfelelően olyan munkaerőt alkalmaz, akik beszélik az adott ország nyelvét. Ez az arány az Európai Unióban csupán 40 százalék (ELAN, 2006).

Az osztrák vállalatok 45 százaléka a vállalat külföldi képviselőjére olyan munkaerőt delegál, aki az adott ország nyelvét beszéli, ez az arány a többi uniós országban csupán 31 százalék. Az osztrák vállalatok 45százaléka foglalkoztat olyan nem német anyanyelvű munkaerőt, akinek feladata, hogy saját származási országában a vállalat gazdasági kapcsolatait megszilárdítsa (ELAN, 2006). A tanulmány eredményei alapján látható, hogy az osztrák vállalatoknak az uniós átlaghoz képest magasabb arányban sikerül kamatoztatni a bevándorlók nyelvi kompetenciáit.

A másik jelentős tanulmány Esser 2006-ban megjelent tanulmánya, amelynek a címe *Migration, Sprache und Integration* (Migráció, nyelv és integráció). A tanulmány azt vizsgálja, hogy milyen szerepet tölt be a német nyelvtudás az osztrák gazdaság belső színterein. Esser megállapítja, hogy a szociális és szakmai integráció előfeltétele a német nyelv ismerete (Esser, 2006). Megfelelő nyelvismeret hiányában nehéz a kvalifikációnak megfelelő munkakört találni, különösen igaz ez a magasabb pozíciókra, illetve az olyan munkakörökre, ahol a kommunikációs és tárgyalási készség meghatározó szerepet játszik. Ezen kívül a nem kielégítő nyelvtudás negatív hatást gyakorol a jövedelemre is (Esser, 2006). Esser úgy véli, hogy a munkavállalók származási nyelvüket a versenyképesség szempontjából csak abban az esetben tudják kamatoztatni, ha német nyelvtudásuk is megfelelő (Esser, 2006).

Esser véleménye szerint a bevándorlók származási nyelvüket munkaerőpiaci szempontból csak abban az esetben tudják optimálisan hasznosítani, ha a származási nyelvük ismerete munkakörük sikeres ellátása szempontjából fontos. Amennyiben ez a feltétel nem teljesül, a bevándorlók származási nyelve munkaerőpiaci szempontból értéktelen marad (Esser, 2006).

Esser összefoglalóan megállapítja, hogy az a többlet, amelyet a bevándorlók nyelvtudása jelent nem, vagy csak csekély arányban mutatkozik meg a jövedelemben, mert a vállalatok a bevándorlók nyelvtudását nem tekintik olyan kiegészítő kvalifikációnak, amelynek a bérezésben is meg kellene mutatkoznia. A vállalatok a bevándorlók nyelvtudását tehát természetes erőforrásnak tekintik, ellentétben a nagy tradícióval angol, francia, spanyol stb. rendelkező nyelvek ismeretével, amelyek munkaerőpiaci értéke a jövedelemben is megmutatkozik.

L. Cichon és P. Cichon 2017-ben készített felmérést⁷⁶ migrációs háttérrel rendelkező munkavállaló, valamint 5 munkaadó körében. Azt vizsgálták, hogy a megkérdezettek származási nyelve illetve többnyelvűsége, valamint német nyelvtudása hogyan befolyásolta a munkaerőpiacon való szereplést és a munkabért. A megkérdezettek 58 százaléka nyilatkozta, hogy a többnyelvűség szerepet játszott a munkahelyük megszerzésében. A felmérés megállapítja, hogy a többnyelvűség különösen fontos a gasztronómia, a turizmus, az ügyfelekkel való kapcsolattartás során, a gyermekfelügyelet, valamint a szociális területeken. A 76 megkérdezett személy a többnyelvűség előnyeit a következő pontokban jelölte meg (a többszörös jelölés megengedett volt) (7. táblázat).

7. táblázat: A többnyelvűség előnyei L. Cichon és P. Cichon 2017-es tanulmánya alapján

Több szociális kapcsolat:	64 jelölés
Több szakmai kapcsolat:	51 jelölés
Presztízs:	28 jelölés
Anyagi előnyök:	28 jelölés
Szakmai előmentel:	23 jelölés
Egyéb előnyök:	6 jelölés

Forrás: L. Cichon, P. Cichon 2017

A fenti pontok eloszlása alapján megállapítható, hogy a megkérdezettek véleménye szerint a többnyelvűség elsősorban szociális, nem pedig gazdasági a jövedelemet pozitívan befolyásoló előnyökkel jár. A megkérdezettek szerint tehát Esser tanulmányával összhangban a származási nyelv, illetve a többnyelvűség olyan munkaerőpiaci kompetencia, amelynek elismerése a jövedelemben nem, vagy csak csekély mértékben mutatkozik meg. Az Esser tanulmány valamint az ELAN tanulmány megállapításával párhuzamosan a megkérdezettek úgy vélik, hogy a megfelelő német nyelvtudás elengedhetetlen a munkaerőpiacon való sikeres érvényesüléshez.

Összefoglalóan megállapítható, hogy azok a munkavállalók, akik egy vagy több nyelven beszélnek, keresettek a munkaerőpiacon, tehát a nyelvtudás versenyelőnyt jelent a munkaerőpiacon. Ennek ellenére nagyon fontos, hogy a többnyelvűséget ne csak a gazdasági hasznosság szempontjából értékeljük, hanem hangsúlyozzuk a kulturális jelentőségét is, amelynek fontossága megkérdőjelezhetetlen a kultúrák közötti harmonikus kommunikáció érdekében. A migráció által előidézett többnyelvűség gazdasági hasznosíthatósága több faktortól függ. Fontos a munkaadói felismerés, miszerint a munkavállalók többnyelvűsége pozitívan befolyásolja a vállalat versenyképességét. Fontos továbbá a munkavállaló szakmai, valamint nyelvi kompetenciája, nemcsak a származási nyelven, hanem német nyelven is. Amennyiben ezek a feltételek teljesülnek, szükséges lenne, hogy a munkaadók a munkavállalók fent említett kompetenciái a bérezésben is elismerésre kerüljenek. Időszerű lenne továbbá a nyugat-európai nyelvek mellett a kelet-európai nyelvek gazdasági hasznosságát az eddiginél szélesebb körben elismerni.

4.4. A magyarok és a magyar nyelv helyzete Ausztriában

Az Ausztria területén élő magyarságot két nagy csoportra oszthatjuk: az első csoportot az őshonos burgenlandi magyarok, a második csoportot pedig a migrációs eredetű magyar diaszpóra alkotja.

Magyarország Európai Unióhoz való csatlakozása óta a magyar munkavállalók számának lassú növekedése figyelhető meg Ausztriában. A növekedés mértéke azonban felgyorsult a 2008-ban kezdődő gazdasági világválság, valamint a 2011-ben megszűnő uniós munkavállalási korlátozások következtében (Kiss et al., 2017). A magyar bevándorlók pontos számát nehéz meghatározni, a legpontosabb adatokkal az európai uniós statisztikái, valamint az Osztrák Statisztikai Hivatal rendelkezik. Míg az Osztrák Statisztikai Hivatal adatai szerint 2002. január 1-jén 1069 magyar állampolgárságú lakost tartottak nyilván Ausztriában, ez a szám 2018. január 1-re már 77.113-ra emelkedett. A következő statisztika szemlélteti Ausztria lakosságának alakulását 2004 és 2018 között, amely alapján jól látható a nem osztrák állampolgárságú lakosság számának folyamatos emelkedése, ezen belül pedig a magyar állampolgárságú lakosság nagy arányú növekedése (8. táblázat).

8. táblázat: Az osztrák lakosság összetétele 2004 és 2018 között, különös tekintettel a magyar állampolgárságú lakosságra

év	összlakosság (fő)	osztrák állampolgár(fő)	külföldi állampolgár(fő)	magyar állampolgár(fő)
2004	8 142 573	7 388 357	754 216	14 151
2005	8 201 359	7 426 958	774 401	15 133
2006	8 254 298	7 457 632	796 666	16 284
2007	8 282 984	7 478 205	804 779	17 428
2008	8 307 989	7 478 310	829 679	19 233
2009	8 335 003	7 474 999	860 004	21 276
2010	8 351 643	7 468 064	883 579	23 332
2011	8 375 164	7 461 961	913 203	25 627
2012	8 408 121	7 456 692	951 429	29 832
2013	8 451 860	7 447 592	1 004 268	37 004
2014	8 507 786	7 441 672	1 066 114	46 264
2015	8 584 926	7 438 848	1 146 078	54 939
2016	8 700 471	7 432 797	1 267 674	63 550
2017	8 772 865	7 430 935	1 341 930	70 584
2018	8 822 267	7 426 387	1 395 880	77 113
2019	8 858 775	7 419 852	1 438 923	82 712

Forrás: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerung_sstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/022498.html

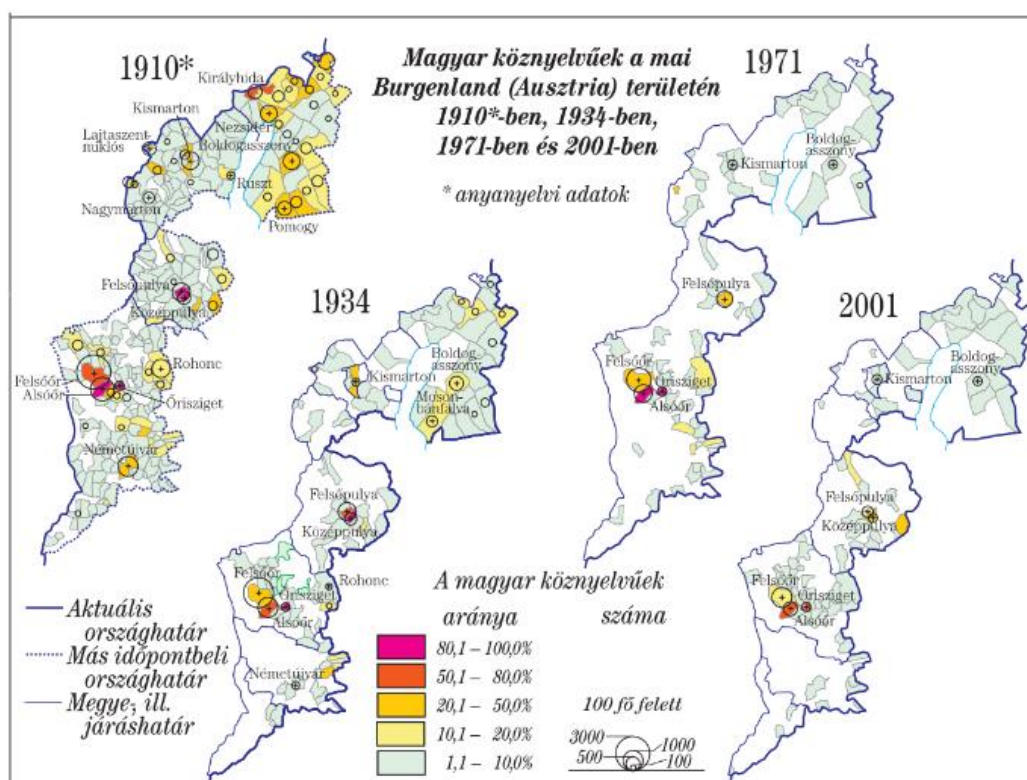
Fontos megjegyezni, hogy a fenti statisztikában nem szerepelnek azonban azok a magyar munkavállalók, akik napi szinten ingáznak Ausztriába. Az Osztrák Szakszervezetek Szövetségének (ÖGB) valamint a Magyar Szakszervezeti Szövetség (MASZSZ) közös tanulmánya szerint 2018-ban több mint 20.000 magyar ingázó dolgozik Burgenlandban.¹⁸

A burgenlandi magyarok a 10-12. században a magyar királyok által határvédelmi szándékkal a nyugati határvidékre telepített magyarok leszármazottai, akik az 1. világháborút lezáró Párizs környéki békekötések következtében kerültek osztrák fennhatóság alá. A magyar népcsoport az Ausztriához való csatolás után nehéz helyzetbe

¹⁸ <https://burgenland.orf.at/news/stories/2906527/>

került, ugyanis a korábbi többségi státuszát elveszítve kisebbségi helyzetbe került. Az utolsó, 2001-es népszámlálás adatai szerint a környezetben használt nyelvhasználat szerint 6641 fő (4704 osztrák állampolgárságú és 1937 külföldi állampolgár) vallotta magát magyarnak Burgenlandban. A burgenlandi magyarság nagy része két nyelvszigeten él: az egyik nyelvszigetet Felsőőr (Oberwart), Alsóőr (Unterwart), Őrisziget (Siget in der Wart) települések alkotják, a másikat pedig Felsőpulya (Oberpullendorf). A burgenlandi magyarság száma rohamosan csökken, amelynek oka a többségi társadalomba való asszimiláció, valamint az ennek következményeként felgyorsult nyelvvesztési és nyelvcseré folyamatok (6. ábra).

6. ábra: Magyarlakta települések Burgenlandban 1910 és 2001 között



Forrás: http://adatbank.transindex.ro/regio/kisebbségkutatas/pdf/IX_Terkepek.pdf

A kisebbségek fennmaradásának legfontosabb feltétele az anyanyelvhasználat lehetősége, valamint az anyanyelvoktatás biztosítása. Az 1976-ban elfogadott Népcsoporttörvény őshonos (autochthon) kisebbségként ismerte el a burgenlandi magyarokat. A törvény biztosítja a magyar kisebbség nyelvi jogait az autochthon területeken. 2000-ben a magyar nyelv második hivatalos nyelv lett az autochthon területeken (Népcsoporttörvény, BGBl. II 335/2000).

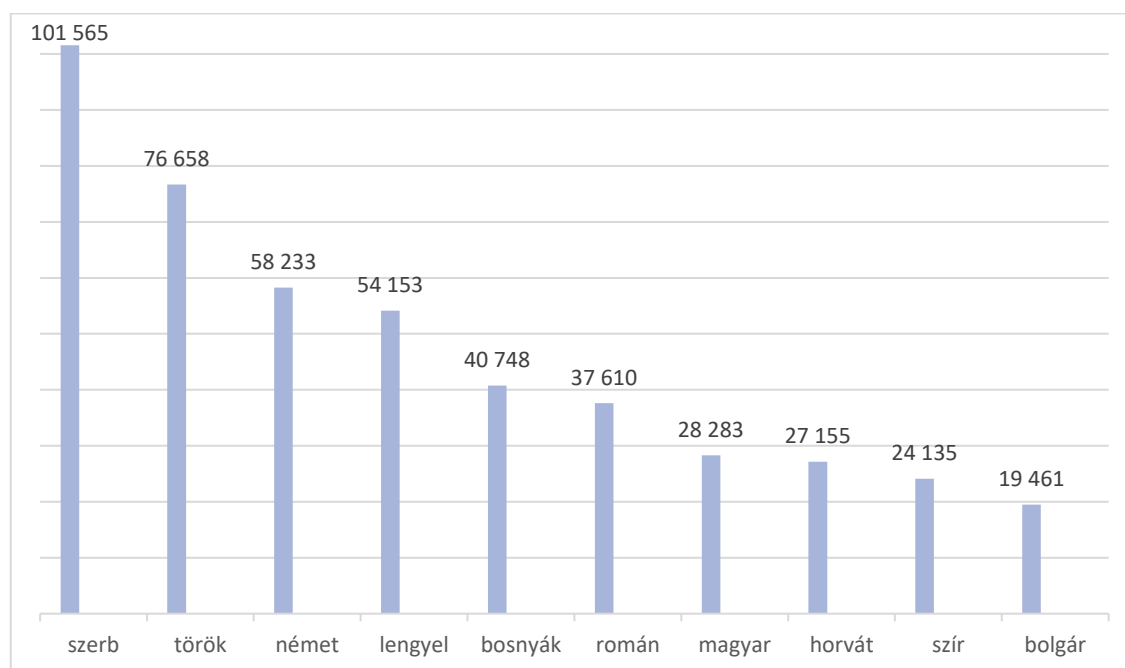
A burgenlandi magyar kisebbségi oktatást az 1994-ben elfogadott tartományi kisebbségi iskolatörvény szabályozza. A törvény elegendő számú jelentkező esetén lehetőséget biztosít a kétnyelvű oktatásra az általános iskolától az érettségiig, ezt a lehetőséget a tanulók azonban csak korlátozott számban veszik igénybe. Ennek okai összetettek, amelyek több különböző problémára vezethetők vissza. Az erős asszimilálódási folyamatok következtében folyamatosan csökken a magyar anyanyelvű tanulók száma, így a törvény által biztosított kétnyelvű oktatás lehetőségét a magyar kisebbség csak részlegesen tudja kihasználni.

Bár a jogi keret lehetővé tenné az anyanyelven történő oktatást az óvodától az érettségiig, a kizárólag kisebbségi nyelven folyó tanításra nincs igény a tartományban. A magyarul tanulók létszámát vizsgálva megállapítható, hogy a törvény adta lehetőségeket nem sikerül kihasználni: a kétnyelvű oktatásban részt vevő tanulók száma minimális, tendenciája csökkenő. Ennek oka feltételezhetően a magyar nyelv alacsony presztízse: az iskolarendszerben a magyar nyelv némettel szembeni dominanciájának még a magyar népcsoporton belül sincs széles körű támogatása.

Összefoglalva megállapíthatjuk tehát, hogy a magyar nyelv mint népcsoportnyelv egyre kevésbé használatos Burgenlandban, a nyelv tanításának és a magyar kultúra ápolásának feladatát egyre inkább az iskolák és a különböző magyar szervezetek látják el. A jövőre nézve az oktatáspolitikai és a magyar népcsoport szervezeteinek közös feladata a magyar nyelv presztízsének emelése, valamint a társadalom figyelmének a két- és többnyelvűség előnyeire való felhívása.

Az ausztriai magyarság második csoportját a migrációs eredetű magyar diaszpóra alkotja, amelynek tagjai legnagyobb számban Bécsben élnek. A Bécsben és környékén élő diaszpóra tagjait 1992-ben ismerték el hivatalosan mint kisebbséget. Egy 2018 január 1-jén Bécs városának megbízásából készült statisztika adatai szerint Bécsben 28.283 magyar állampolgársággal rendelkező lakost tartanak nyilván (7. ábra).

7. ábra: A külföldi állampolgársággal rendelkező lakosság száma Bécsben 2018-ban



Forrás: <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bevoelkerung-migration.html>

A külföldön munkát vállaló magyarok számára Ausztria több okból is kedvelt célország. A földrajzi közelség, a szabad munkavállalás, a jobb kereseti lehetőség vonzóvá teszi az osztrák munkaerőpiacot a magyar munkavállalók számára., ennek következtében az Ausztriában dolgozó magyarok száma a 2000-es évek óta folyamatosan növekedik (vö. 8. táblázat).

A Bécsben élő magyarság gyökerei egészen a 16. századig nyúlnak vissza. A jelenlegi diaszpóra tagjai azonban a második világháború után kezdődő és azóta is tartó az utóbbi években felerősödő bevándorlás során érkezett Ausztriába. A migrációs folyamatok felerősödése volt megfigyelhető a második világháború után, majd az 1956-os forradalom eseményei után, valamint az 1980-as években a jobb megélhetés reményében. Az Ausztriában való letelepedés újabb lendületet vett Magyarország európai uniós csatlakozása után, valamint a 2008-ban kirobban gazdasági világválság következményeként (Kiss et al., 2017).

Annak ellenére, hogy a bécsi magyarokat 1992 óta hivatalosan is elismerték mint a ausztriai magyar kisebbség részét, kisebbségi oktatásuk törvényes szabályozása nagy hiányosságokat mutat. A magyar nyelv oktatása az 1976-os Népcsoporttörvényben

biztosított jogokra hivatkozva különböző magyar egyesületek és szervezetek keretein belül, tehát a hivatalos iskolarendszeren kívül valósul meg. Annak ellenére, hogy Bécsben a jogi keretek nem biztosítják a magyar nyelv iskolai keretek közötti tanítását, az utóbbi években Bécsben letelepedett családok körében lenne igény a magyar nyelv tanulásának lehetőségére. Ennek fő oka minden bizonnyal az, hogy a Bécsben élő magyar családok jelentős részének fontos, gyermekeik anyanyelvtudásának megőrzése, valamint fejlesztése.

Látható tehát, hogy Ausztriában a kisebbségi nyelvhasználatra vonatkozó jogszabályok területi elven érvényesülnek, továbbá a szabályozások helyi, tartományi és országos szinten nem mutatnak összhangot. Ez az oka annak, hogy az ausztriai magyarok egyes csoportjainak nyelvhasználatát különböző törvények szabályozzák, így a burgenlandi valamint a bécsi magyar kisebbség nyelvhasználati jogai nagy különbségeket mutatnak.

Összefoglalóan megállapítható, hogy Ausztriában nem tapasztalhatóak olyan tendenciák, amelyek hosszú távon támogatnák a kisebbségi nyelvek fennmaradását, illetve elősegítenék a kisebbségi anyanyelvtanulás lehetőségeinek bővítését. Erre a hiányosságra hívja fel a figyelmet az Európa Tanács Miniszteri Bizottsága, amely a 2002-ben nyilvánosságra hozott jelentésében hangsúlyozza, hogy Ausztriában a magyar kisebbség nyelvoktatási intézményeinek nagyobb támogatására van szükség.

4.5. A magyar nyelv szerepe az osztrák munkaerőpiacon

Az osztrák munkaerőpiac számára kulcsfontosságú a közép-kelet-európai munkaerő. Ezeknek a munkavállalóknak nagy része elsősorban olyan szakmákban helyezkedik el, amelyből a befogadó országban hiány mutatkozik. Ezek a területek Ausztriában a vendéglátás, a turizmus, az építőipar, valamint a betegápolás. A magyar munkavállalók egy részére jellemző, hogy nem élnek életvitelszerűen Ausztriában, hanem magyarországi lakhellyel rendelkeznek és napi rendszerességgel ingáznak Ausztriába. Ezeknek a munkavállalóknak a számszerű meghatározása problematikus, mert a lakcímbjelentés alapján készült statisztikákban nem szerepelnek.

Magyarország valamint további 7 ország 2004-ben csatlakozott az Európai Unióhoz. A csatlakozási tárgyalások során az Unió és az új tagállamok 7 éves átmeneti időszakban állapodtak meg, amelynek idejére az Unió korlátozta az új tagországok polgárai számára az Unió területén a szabad munkavállalás jogát. Ez a korlátozás 2011

május 1-jén megszűnt, ennek következtében a magyar munkavállalók az Európai Unió valamennyi tagállamában szabadon, korlátozás nélkül vállalhatnak munkát.

Az Osztrák Munkaügyi Hivatal (AMS) adatai szerint az új uniós polgárok munkavállalási lehetősége hozzájárul a foglalkoztatottság emelkedéséhez, valamint elősegíti Ausztria gazdasági versenyképességének növekedését. Az adatokból kitűnik, hogy az új uniós munkavállalók magasan képzettek, integrálódásuk az osztrák munkaerőpiacon sikeresnek tekinthető.¹⁹

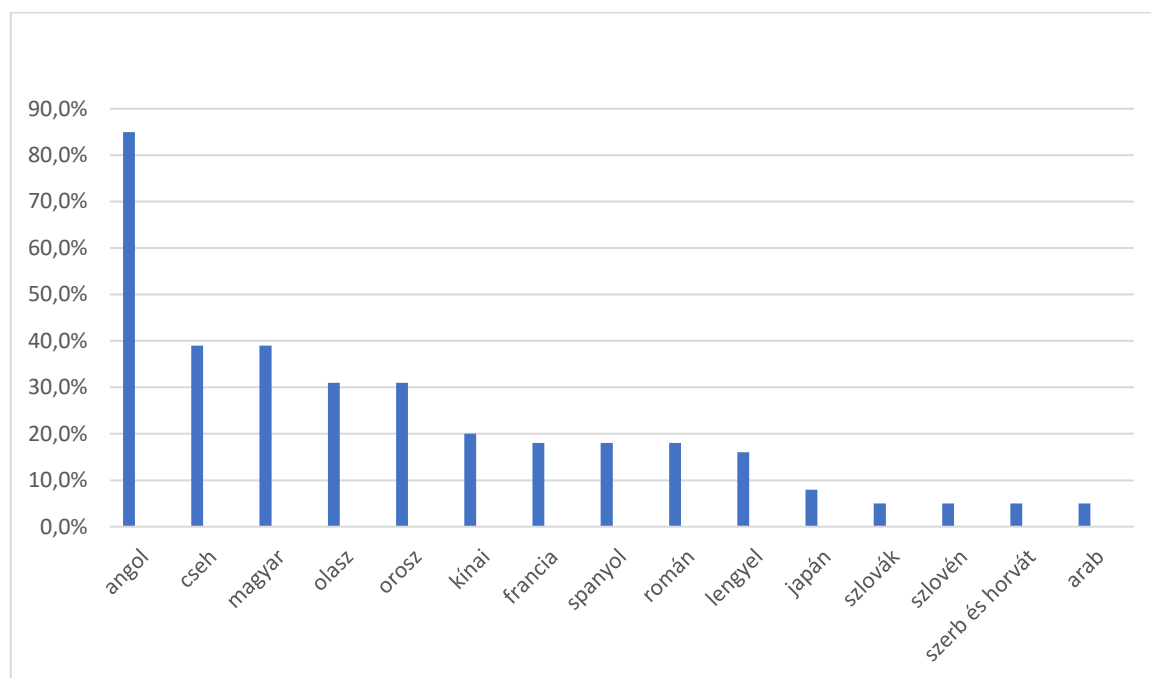
A továbbiakban vizsgáljuk meg a magyar nyelv osztrák munkaerőpiacon betöltött szerepét, amely számos szempontból hasonlóságokat mutat más kelet európai nyelvek osztrák munkaerőpiacon betöltött szerepével. Amennyiben a nyelvtudást a munkaerőpiacon való érvényesülés szempontjából vizsgáljuk, megállapítható, hogy a nyelvismeret az egyéni versenyképesség egyik legfontosabb előfeltétele. Ez a tény nemcsak a tradicionális idegen nyelvekre igaz, hanem érvényes a kelet-európai nyelvekre is.

Általánosan elfogadott tény, hogy a munkaerőpiacon az angol nyelv ismerete alapvető elvárás, emellett azonban egyre inkább szükséges egy második nyelv ismerete. Az osztrák munkaerőpiac igényeinek megfelelően ez a második nyelv az Ausztriával szomszédos országok köztük a magyar nyelv nyelveinek egyike. A kelet-európai nyelvek ismerete különösen abban az esetben képvisel gazdasági értéket, ha beszélőivel gazdasági kapcsolatokat kívánunk létesíteni. Amennyiben ez a feltétel teljesül, az adott nyelvhez gazdasági többletérték kapcsolódik. A munkavállaló nyelvtudása abban az esetben képvisel többletértéket, amennyiben a nyelvtudása a vállalat gazdasági érdekeltisége szempontjából meghatározó, függ továbbá a munkavégzés helyszínétől, valamint a kereskedelmi partnerek nemzetiségétől is.

Az utóbbi 5-10 évben Ausztriában az idegen nyelvek jelentőségének erőteljes növekedése figyelhető meg Ausztriában. A megkérdezett vállalatok körében az angol nyelv dominanciája tovább erősödött, de csupán az angol nyelv ismerete már nem elegendő. Az Európai Unió közép-kelet-európai bővítésének következtében ugyanis megnőtt a kelet-európai nyelvek jelentősége (8. ábra).

¹⁹ https://www.ams.at/_docs/Arbeitsmarktoeffnung_01.05.2011.pdf

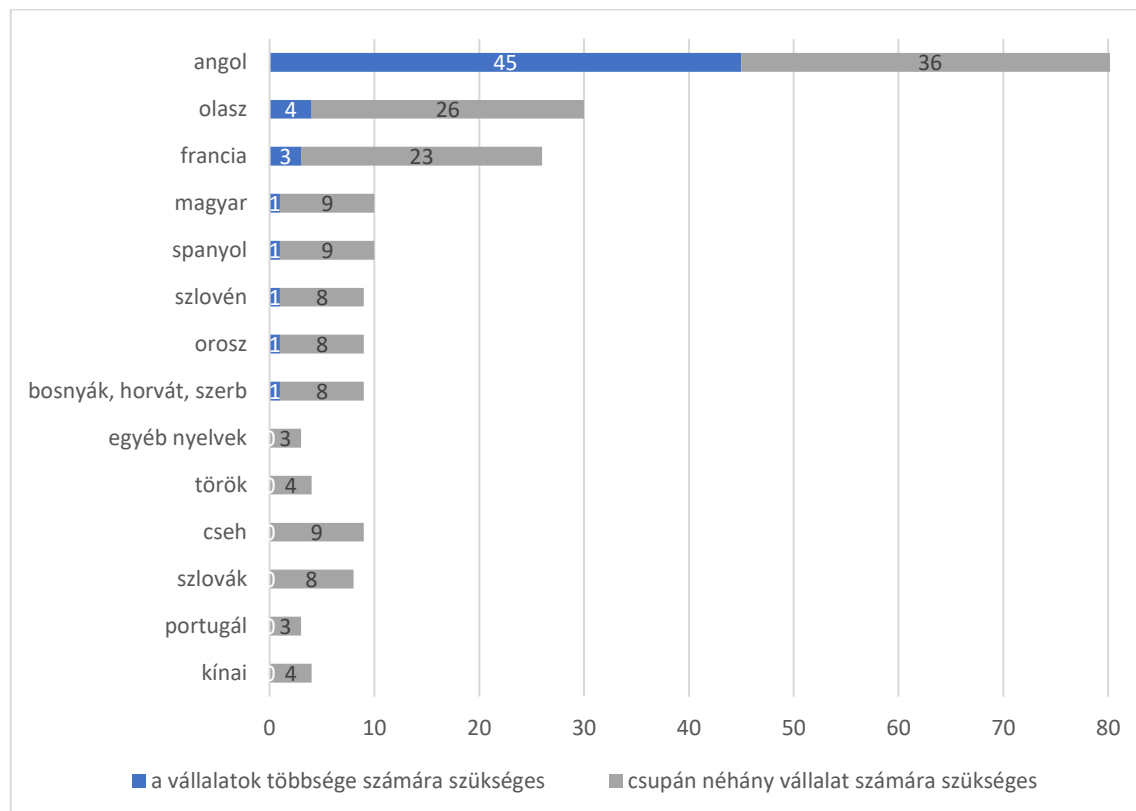
8. ábra: Az idegen nyelvek jelentőségének növekedése az osztrák vállalatok számára az utóbbi 5-10 évben



Forrás: Tritscher-Archan, Fremdsprachen für die Wirtschaft 2008:164.

Az angol nyelv vitathatatlanul a legfontosabb idegen nyelv a nemzetközi piacokon tevékenykedő vállalatok számára, emellett jól látható a tendencia, miszerint az osztrák vállalatok számára az angol nyelv mellett természetesen jóval alacsonyabb arányban a közép-kelet-európai nyelvek jelentősége is megnövekedett. Ennek elsődleges oka az Európai Unió bővítése, amelynek következtében Ausztria és Magyarország között szorosabbra fűződtek a gazdasági kapcsolatok. Ezeknek a gazdasági kapcsolatoknak az elmélyítéséhez az osztrák vállalatoknak magyarul beszélő munkaerőre volt szükségük, ennek következtében pedig a vállalatok számára megnövekedett a magyar nyelv jelentősége (9. ábra).

9. ábra: Az osztrák vállalatok számára fontos idegen nyelvek megoszlása 2006-ban (%)



Forrás: Archan, Dornmayr, 2006:173

A földrajzi közelség miatt Ausztria már Magyarország Európai Unió csatlakozását megelőzően is vonzó volt a magyar munkavállalók számára. A magyar munkavállalók száma a rendszerváltás óta folyamatosan növekszik, jelentős növekedés figyelhető meg azonban Magyarország uniós tagsága óta, annak ellenére, hogy Ausztria 2011-ig korlátozta a szabad munkavállalás jogát.

A rendszerváltás után 30 évvel megállapítható, hogy a magyar nyelv presztízse Ausztriában hasonlóan más szomszédos nyelvekhez továbbra is alacsony, iskolai keretek közötti oktatását számos pozitív törekvés ellenére nem sikerült kielégítően megvalósítani. Az intézményes keretek közötti nyelvoktatásban a kisebbségi, migráns, valamint szomszédos nyelvek szerepe nagyon alacsony, annak ellenére, hogy egyre szélesebb körben elfogadott a felismerés, hogy ezen nyelvek ismerete a gazdasági életben, valamint a munkaerőpiacon jelentős szerepet tölt be.

A nyelvek státuszát pozitívan befolyásolja, ha a nyelvet iskolai keretek között lehet elsajátítani. Annak ellenére, hogy Magyarország uniós csatlakozása után több iskolában nyílt lehetőség a magyar nyelv tanulására, 15 év távlatából megállapítható,

hogy a magyar nyelv iránt mutatkozó kezdeti érdeklődést nem sikerült optimálisan kihasználni. Ennek következtében a magyar nyelv az osztrák iskolarendszerben továbbra is minimális szerepet tölt be, idegen nyelvként való tanulására csekély igény mutatkozik.

Némileg jobb a helyzet Burgenlandban: a magyar nyelv kisebbségi státuszának, valamint Magyarország földrajzi közelségének köszönhetően nagyobb érdeklődés mutatkozik a magyar nyelv iránt, de statisztikai adatok azt mutatják, hogy e tartományban is évről-évre alacsonyabb a magyarul tanuló diákok száma. Ez a tendencia különösen sajnálatos a magyar nyelvet kisebbségi nyelvként beszélők számára, mert a kisebbség tagjai számára egyre kevesebb a lehetőség nyelvtudásuk elmélyítésére, formalizálására, a szaknyelv elsajátítására. Amennyiben azonban a kisebbségi beszélők nem rendelkeznek tárgyalóképes nyelvtudással, valamint megfelelő kulturális ismeretekkel, nyelvismeretüket a munkaerőpiacon nem tudják eredményesen kamatoztatni.

Annak ellenére, hogy a magyar nyelv a többi szomszédos nyelvhez hasonlóan az osztrák gazdasági életben a legfontosabb nyelvek egyike, presztízse továbbra is alacsony. A magyar nyelvtudás csupán abban az esetben jelent többletértéket, amennyiben a vállalat magyar gazdasági kapcsolatokkal rendelkezik, illetve céljai között szerepel a magyar vonatkozású gazdasági kapcsolatok kiépítése és bővítése. A vállalatok felismerték ugyanis, hogy az adott ország nyelvének ismerete pozitívan befolyásolja a gazdasági kapcsolatokat, ezért a munkaerő kiválasztása során versenyelőnyt jelent az adott ország nyelvének ismerete. Következésképpen célszerű lenne az osztrák iskolákban választható idegen nyelvek sorát a szomszédos országok nyelveivel kiegészíteni, amely nemcsak a tanulók jövőbeni versenyképességét befolyásolja pozitívan, hanem hozzájárulhat a szomszédos nyelvek presztízsének növekedéséhez is. A szomszédos nyelvek ismerete ugyanis pozitívan befolyásolja a gazdasági kapcsolatokat, elősegíti a határokon átnyúló együttműködést, valamint a kölcsönös megértést.

Annak következtében, hogy a határokon átnyúló gazdasági kapcsolatok minden eddigénél dinamikusabban növekednek, előrevetíthető, hogy a jövőben egyre nagyobb gazdasági igény mutatkozik a szomszédos országok nyelvei iránt. Ez várhatóan kihatással lesz az iskolákban választható nyelvekre és feltételezhető, hogy hosszútávon megváltozik, de legalább átalakul, valamint kibővül az eddig tradicionálisan választható nyelvek sora. Ez az átalakulás elkerülhetetlen, hiszen már napjainkban is látható az a tendencia, miszerint gazdasági szempontból egyre nagyobb a ritkábban használt, ún. kis nyelvek jelentősége.

Összefoglalóan megállapítható, hogy a kelet-európai nyelvek beszélői így a magyar nyelvet beszélők is nem tekintik nyelvtudásukat gazdasági értéknek. A kelet-európai nyelvek gazdasági értékének optimális kihasználása érdekében meghatározó fontosságú lenne mind a beszélőközösség, mind pedig a társadalom tagjait meggyőzni ezeknek a nyelveknek a gazdasági értékéről, valamint hasznosságáról. Annak ellenére, hogy az európai uniós csatlakozás után robbanásszerűen megnőtt a magyar nyelv iránti érdeklődés és számos iskolában nyílt lehetőség a nyelv elsajátítására, napjainkra ez a lendület alábbhagyott. Sajnálatos módon nem sikerült hosszú távon kamatoztatni az európai uniós bővítés következtében kialakult érdeklődést a keleti nyelvek iránt, így a nyelvek gazdasági szempontból nélkülözhetetlen idegen nyelvként való elismerése, presztízsének emelése, osztrák iskolarendszerbe való beillesztése eredménytelen maradt.

5. AZ EMPIRIKUS KUTATÁS MÓDSZEREI ÉS MEGÁLLAPÍTÁSAI

5.1. Alkalmazott módszerek

A szakirodalom részletes tanulmányozása alapján megállapítható, hogy a többnyelvűség és az interkulturális kompetencia szerepe a munkaerőpiacon, valamint az egyéni versenyképességben kulcsfontosságú szerepet tölt be. Ezeknek a kompetenciáknak a professzionális támogatása és fejlesztése az oktatás, valamint a szakmai továbbképzések szerves részévé kell válnia. Ezen a területen azonban még számos hiányosság mutatkozik.

A doktori értekezés empirikus vizsgálatának célja, hogy megvizsgálja és alátámassza azt a hipotézist, miszerint a nyelvtudás, a többnyelvűség, továbbá az interkulturális kompetencia nélkülözhetetlen a munka világában, ennek ellenére ezek a kompetenciák nem befolyásolják pozitívan a jövedelmet.

Ebben a fejezetben bemutatásra kerül az empirikus kutatás, valamint az adatgyűjtés folyamata. Egy empirikus kutatás során több szempont figyelembe vétele szükséges. A vizsgálatok célja a kutatási kérdések sikeres megválaszolása, valamint a hipotézisek helytállóságának igazolása. Ezek a célok határozták meg a kutatási módszer kiválasztását. A kutatás előtt meghatároztam a vizsgálni kívánt célcsoportot, valamint azt, hogy a hipotézisek igazolásához milyen információk lesznek szükségesek.

A téma feldolgozásához egy kérdőív és 10 strukturált interjú szolgáltatotta a szükséges adatokat. A kérdések megfogalmazását az a cél vezérelte, hogy információkat nyerjek arról a kérdéskörrel, hogy milyen szerepet tölt be a magyar nyelv az osztrák munkaerőpiacon, valamint hogyan befolyásolja az interkulturális kompetencia a munkaerőpiacon való sikeres szereplést.

A kérdőív 18 kérdésből áll és két részből tevődik össze: az első részben a kitöltők nemére, életkorára, lakóhelyére, iskolai végzettségére, valamint foglalkozására vonatkozó adatok találhatóak, a második részben pedig a téma feldolgozásához szükséges kérdések következnek.

A felmérésre 2019 februárjában és márciusában elektronikus úton került sor. A kérdőívet 435 Ausztriában dolgozó magyar munkavállaló töltötte ki. A felmérésre történő

felhívás elektronikus úton történt, és a kérdőívet anonim módon töltötték ki a válaszadók. A válaszokat Excel, valamint az SPSS programok segítségével elemeztem.

Az adatfelvételt egy standartizált kérdőív segítségével végeztem el, azzal a céllal, hogy a megkérdezett csoport válaszaiból egy nagyobb csoport meghatározott tulajdonságai szerinti jellemzését és összehasonlítását, valamint összefüggések feltárását tegye lehetővé. A kérdéseket alapvetően zárt kérdésként fogalmaztam meg, a válaszadás többnyire egy ötfokú skálán Likert-skálán történő választás segítségével lehetséges.

A Likert-skála egy az attitűdök mérésére szolgáló skála. A skála két ellentétes pólusa a két szélsőséges vélemény kifejezésére alkalmas, ezt a módszert gyakran használják a kvantitatív kutatások során. A leggyakoribb az 1-5-ig terjedő skála, ahol az 1-es érték az „egyáltalán nem ért egyet“, az 5-ös érték a „teljes mértékben egyetért“ vélemény kifejezésére szolgál. A 3-as a középítő érték a semleges vélemény kifejezésére ad lehetőséget. A középítő válasz lehetősége nem kényszeríti döntésre a válaszadót, hiszen előfordulhat olyan kérdés, amelyre a válaszadó nem tud, illetve nem akar határozottan pozitív vagy negatív irányú választ adni. Az ötfokú skála negatívuma azonban, hogy a semleges választás lehetősége nem ösztönzi a válaszadót arra, hogy elhatárolja magát az egyik, illetve a másik irányba. Egy kérdőíves kutatás előkészítése során végig kell gondolni, hogy adunk-e lehetőséget a válaszadónak a semleges vélemény kifejezésére. Meggyőződésem szerint a vélemény kifejezésének lehetséges módjai a teljes egyetértéstől a semlegességen át a teljes elutasításig terjednek, ezért a semleges vélemény kifejezésének lehetőségét fontosnak és szükségesnek tartom. A semleges válasz lehetősége meglátásom szerint indokolt, hiszen számtalan olyan témakör létezik, amelyhez egyszerűen semlegesen viszonyulunk. Ennek oka lehet, hogy nem rendelkezünk megfelelő mennyiségű információval az adott tárgykörben, vagy a témakör számunkra kevésbé meghatározó, illetve nem szeretnénk egyértelműen állást foglalni a feltett kérdéssel kapcsolatban. A semleges válasz lehetősége ugyanakkor megnehezíti a kérdőív kiértékelését, hiszen nem a semleges válasz éppen a neutrális jellege miatt nem kényszeríti egyértelmű állásfoglalásra a válaszadót, ez pedig megnehezíti a pontos információszerzést.

A strukturált interjúkat tíz előre megfogalmazott kérdés alapján készítettem el, ennek ellenére igyekszem megfelelő teret hagyni a személyes vélemény kifejezésére is.

Az alábbi táblázat az empirikus kutatás legfontosabb jellemzőit foglalja össze (9. táblázat).

9. táblázat: Az empirikus vizsgálat jellemzői

Szempont	Referenciacsoport
kutatás célja	a magyar nyelv osztrák munkaerőpiacon betöltött szerepének vizsgálata
kérdésfeltevés módszere	kérdőív, strukturált interjúk
kutatás területe	Ausztria
kutatás időpontja	2019 február-március
megkérdezettek köre	Auszttriában dolgozó magyar munkavállalók
megkérdezettek száma	435
értékelhető kérdőívek száma	434
kérdések száma	18
kiértékelés eszköze	Excel, SPSS
interjúalanyok száma	10
kiértékelés módszere	interjúelemzés

Forrás: saját szerkesztés

5.2. A kérdőíves felmérés megállapításai

Ebben a fejezetben kísérletet teszek a kérdőív eredményeinek elemzésére és magyarázatára. A kérdőív válaszai segítségével igyekszem megvizsgálni a hipotézisek helytállóságát, valamint a kutatási kérdéseket megválaszolni.

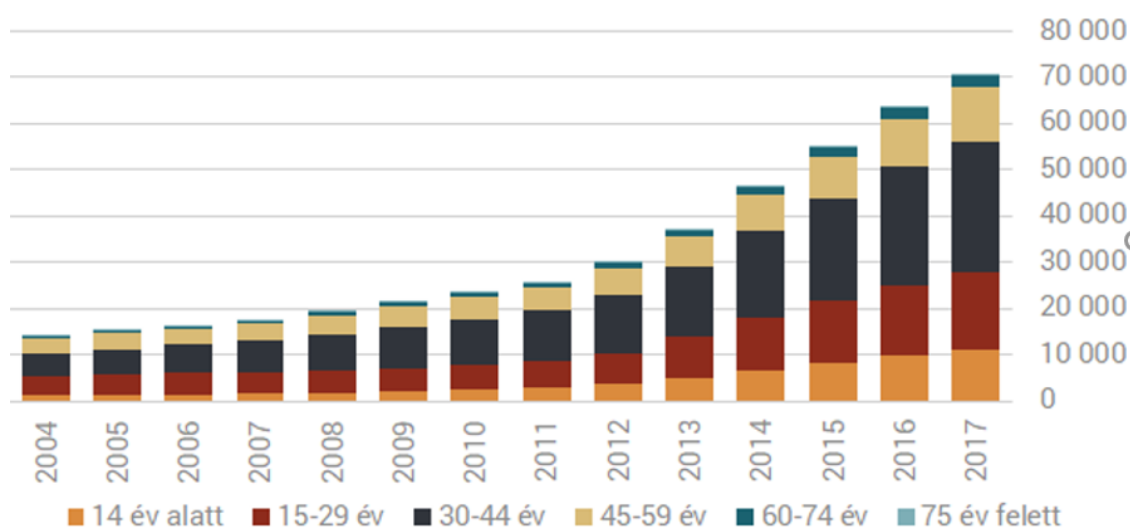
A kitöltők statisztikai adatai

A kérdőívet 435 válaszadó töltötte ki, egy kérdőív kitöltése azonban nem teljes, így 434 hiánytalanul kitöltött kérdőív állt rendelkezésemre. A nemek szerinti felosztást tekintve 354 nő és 80 férfi töltötte ki a kérdőívet. Megállapítható, hogy a válaszadók körében jóval nagyobb a nők aránya. Ez magyarázható azzal a ténnyel, hogy a válaszadási hajlandóság a nők körében általában magasabb, mint a férfiaknál. A nők aktívabban vesznek részt különböző felmérésekben, véleménynyilvánításokban. Ezt más kutatási eredmények, valamint saját megfigyeléseim is igazolják, amelyet számos más kérdőív tanulmányozása során tapasztaltam.

A válaszadók kor szerinti megoszlása

A kitöltők kora 18 és 62 év között mozgott, átlagéletkoruk 37,4 év. Felmérésem adatai összecsengnek egyéb demográfiai felmérések adataival. Az Osztrák Statisztikai Hivatal adatai szerint megállapítható, hogy az Ausztriában élő magyarok demográfiai szempontból a legtermelékenyebb korosztály. Az Ausztriában dolgozó magyarok fele 37 év alatti, háromnegyede még nincs 44 éves²⁰, tehát az a korosztály, amely még évtizededik aktív résztvevője lesz a munkapiacnak, családpolitikai szempontból pedig az a demográfiai csoport, akik számára a családalapítás, illetve családbővülés lehetősége nyitva áll. Ez a tény elsősorban a magyar demográfiai és gazdasági folyamatok alakulása szempontjából negatív, hiszen ha ezek a munkavállalók nem térnek vissza Magyarországra, hiányozni fognak a magyar munkaerőpiacról (10. ábra).

10. ábra: Az Ausztriában élő magyarok korcsoportok szerinti megoszlása 2004 és 2017 között



Forrás: Osztrák Statisztikai Hivatal, Portfolio

<https://www.portfolio.hu/gazdasag/megmutatjuk-miert-tragedia-a-kivandorlas-magyarorszagnak.261319.html>

Ausztriában az Osztrák Statisztikai Hivatal adatai szerint 2017-ben több mint 70 ezer magyar élt, Nagy-Britannia és Németország után itt található a legnagyobb magyar populáció. A 70 ezer ember 40 százaléka 30-44 év közötti, 23,5 százalékuk 15-29 év közötti, tehát az Ausztriában élő és dolgozó magyarok háromnegyede 44 év alatti és fele

²⁰<https://www.portfolio.hu/gazdasag/megmutatjuk-miert-tragedia-a-kivandorlas-magyarorszagnak.261319.html>

37 év alatti. 2018 végén 94 458 magyar állampolgár dolgozott hivatalosan Ausztriában az osztrák társadalombiztosítási szövetség (Hauptverband) adatai szerint. Ez 4304 fővel több, mint novemberben, és 6136 fővel több mint 2017 decemberben. 2010 és 2018 között 3,5-szörösére nőtt a magyarok száma, az emelkedés pedig folyamatos volt, így ma már a második legnagyobb bevándorló csoport az osztrák munkaerőpiacon.²¹ Emellett megjegyezendő, hogy a magyar munkavállalók valódi száma ennél jóval magasabb, mert a fenti adatok nem tartalmazzák azokat a munkavállalókat, akik ingázóként dolgoznak Ausztriában.

Statisztikai adatokból ugyanakkor kiderül, hogy a külföldön élő munkaképes lakosság aránya Magyarországon 5 százalékkal ugyan az EU átlaga feletti, de jóval alacsonyabb például a román (20 százalék), a lengyel (8 százalék) vagy a bolgár (13 százalék) adathoz.²² A statisztikai adatok szerint 2008 óta a magyar munkavállalók száma növekedett a legdinamikusabban Ausztriában (Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes, 2019).

Fontos azonban megjegyezni, hogy a hivatalos adatok ellenére sem lehet pontos számot adni az Európai Unión belüli vándorlásról és munkavállalók számáról, így az Ausztriában élő magyarok számáról sem. Ennek több oka is van: egyrészt nincs egységes európai adatbázis a külföldön munkát vállalók számáról, másrészt pedig a a felmérésekhez használt statisztikai módszerek sem egységesek. Egyes országokban a népszámlálási adatokat használják, míg máshol a társadalombiztosítók, illetve a munkaerőpiaci felmérések adataiból indulnak ki. Az adatszolgáltatás módjától függetlenül azonban a hivatalos statisztikai adatok nem tartalmazzák az illegális munkavállalókat, az ingázókat, valamint a visszavándorlókat, így az adatokat minden esetben körültekintően kell kezelni.

A válaszadók iskolai végzettsége

A felmérésben részt vevő Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók 42 százaléka rendelkezik felsőfokú végzettséggel. Ez az arány rendkívül magas, különösen ha figyelembe vesszük, hogy Ausztriában a diplomások összlakossághoz viszonyított aránya az európai átlaghoz képest alacsonyabb. Ausztriában 2018-ban csupán a lakosság 17 százaléka rendelkezett felsőfokú végzettséggel, ez az arány messze elmaradt az OECD-

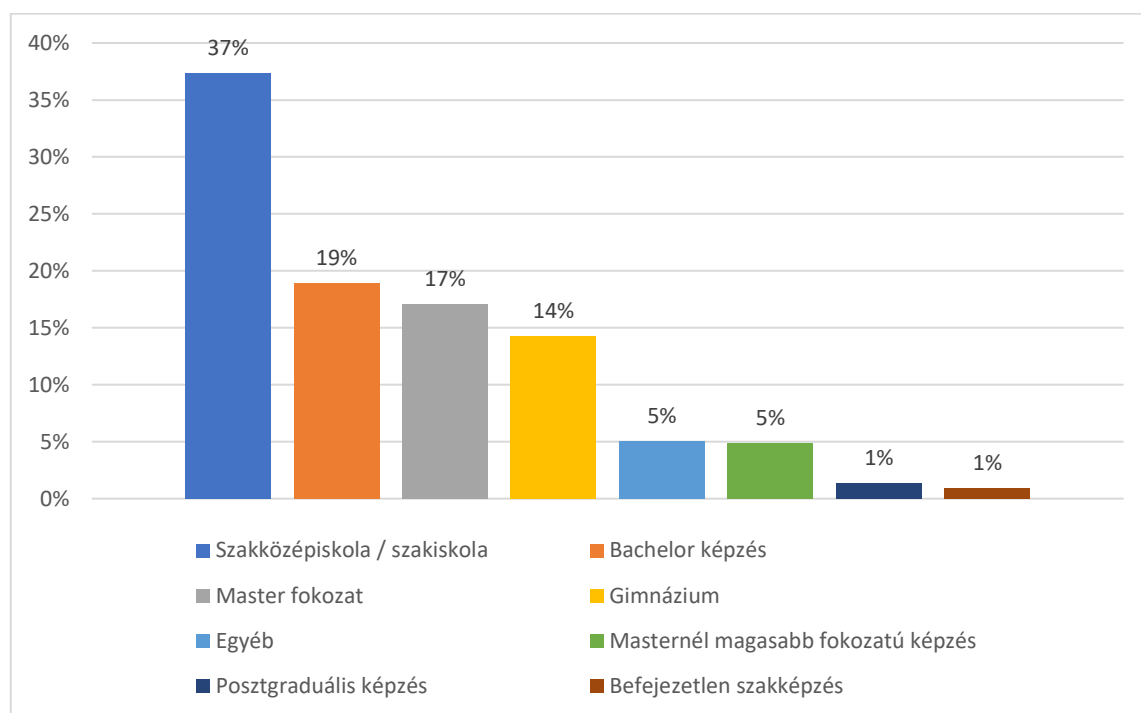
²¹ <https://privatbankar.hu/karrier/mar-megint-a-magyar-dolgozok-szama-nott-a-legjobban-ausztriaban-324116>

²² <https://privatbankar.hu/karrier/lassul-a-magyar-munkaero-ausztriaba-vandorlasi-324646>

tagországoktól, ahol ez az átlag 30 százalék (OECD-Bildungsstudie für Österreich). Annak a ténynek, miszerint az Ausztriában dolgozó magyarok magas képesítéssel rendelkeznek összetett okai vannak. Egyrészt feltételezhető, hogy az említett munkavállalóknak Magyarországon nem sikerült olyan munkakörben elhelyezkedniük, amely a betöltött pozíció, valamint a bérezés szempontjából is megfelelt volna a munkavállaló elvárásainak. További okok lehetnek a jobb munkakörülmények, külföldi tapasztalatszerzés, valamint a nyelvtudás fejlesztése.

A magyarok külföldi munkavállalásának okait vizsgálta Mikó Eszter 2017-ben végzett felmérése²³ is, amelyben a megkérdezettek elsődleges okként a rossz anyagi körülményeket, az alacsony életszínvonalat, valamint a munkalehetőségek hiányát nevezték meg. Emelett többen a Magyarországon kialakult politikai helyzetet, továbbá a társadalmi hozzáállást is megemlítették, míg néhányan nyelvtanulási szándékból, illetve kalandvágyból vállaltak külföldön munkát.

11. ábra: A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége, 2019



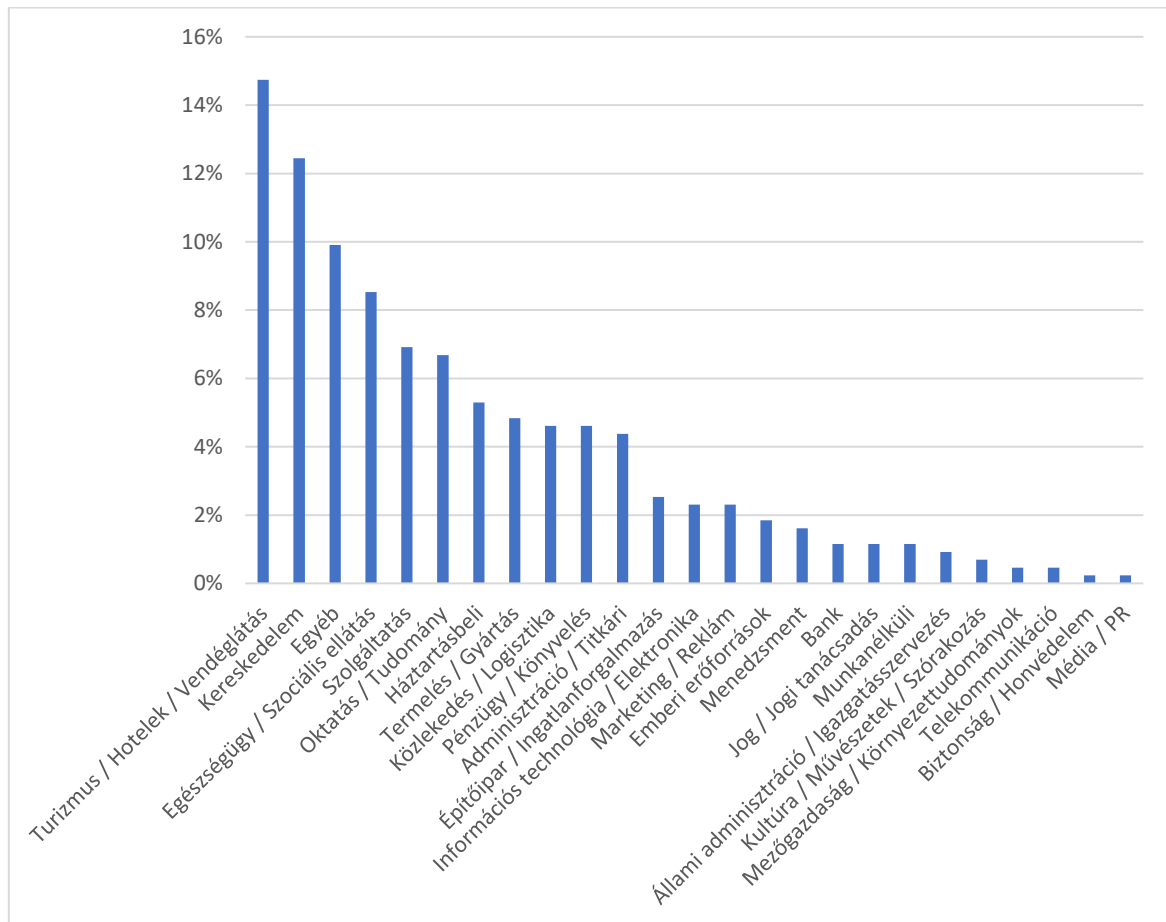
Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

²³ <http://doktori.nyme.hu/619/1/disszert%C3%A1ci%C3%B3%202017.pdf>

A válaszadók foglalkozás szerinti megoszlása

A felmérés során megvizsgáltam, hogy milyen az Ausztriában dolgozó magyarok foglalkozás szerinti megoszlása. (12. ábra)

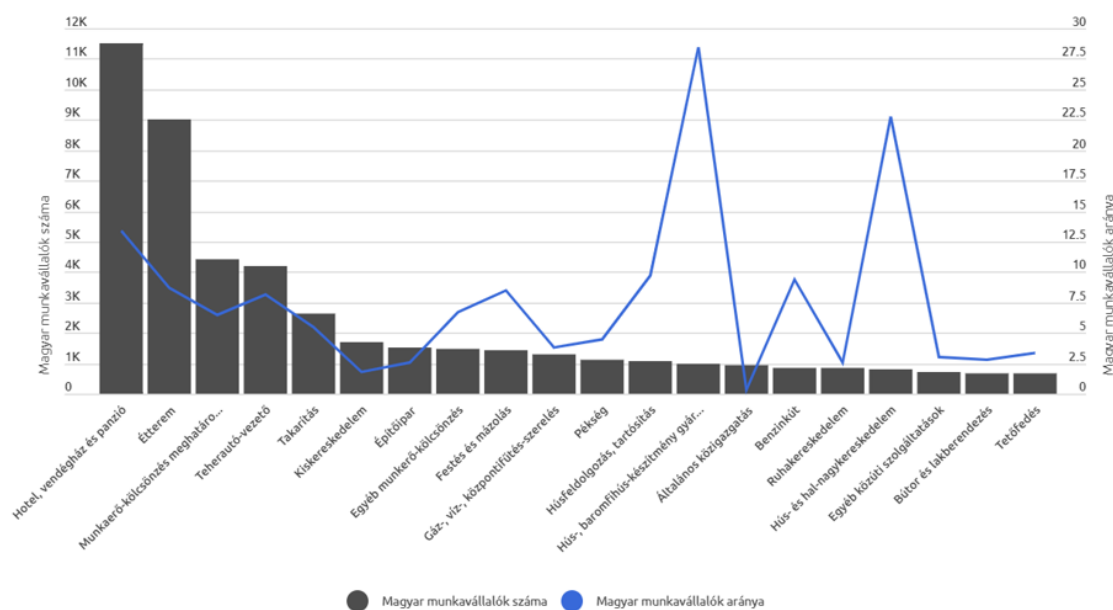
12. ábra: A válaszadók foglalkozás szerinti megoszlása



Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

Saját felmérésem eredményei, valamint az Osztrák Munkaügyi Minisztérium adatai is azt a megállapítást igazolják, hogy az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók legnagyobb része a turizmus és vendéglátás szektorban dolgozik. Az adatokból kitűnik továbbá, hogy a magyar munkavállalók főként az alacsony végzettséget igénylő területeken dolgoznak, amelyek egyben a legrosszabbul megfizetett munkakörök is.

13. ábra: A 20 legtöbb magyart foglalkoztató iparág Ausztriában 2018-ban



Forrás: <https://g7.hu/kozelet/20190128/kevesebbet-keresnek-a-magyarok-ausztriaban-mint-a-torokok/>

Saját felmérésem adatai alapján a válaszadók a vendéglátás mellett nagy számban dolgoznak a kereskedelem, egészségügy, szolgáltatói szektor, építőipar, termelés és feldolgozás területén. Felmérésem adataiból kitűnik, hogy a válaszadók 7 százaléka az oktatás és a tudomány területén dolgozik. Ezek a munkavállalók vélhetően a válaszadók azon 42 százalékához tartoznak, akik felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. Feltételezhető, hogy a jövőben növekedni fog Ausztriában az olyan magyar munkavállalók száma, akik felsőfokú végzettségüknek megfelelő munkakörben tudnak elhelyezkedni. Ennek előfeltétele azonban a felsőfokú végzettség mellett a felsőfokú nyelvtudás.

A külföldön munkát vállaló munkaerő általános jellemzője, hogy a munkavállalás kezdeti szakaszában a munkaerőpiacon betöltött státuszuk alacsonyabb, mint az anyaországban. A bevándorlással foglalkozó szakirodalom megállapítja, hogy a bevándorlók különböző foglalkozási ágazatokban betöltött aránya több év után sem éri el az adott ország helyi lakosainak arányát (Fernández – Ortega, 2006; Alcobendas – Planas, 2009; Bratsberg et al., 2014). Hasonlóan vélekedik Granato (2014) is, véleménye szerint az alacsony képzettséggel rendelkező kelet-közép-európai bevándorlók nem tudtak nagyobb tapasztalatot igénylő munkakörökben elhelyezkedni. Ez a tendencia általánosan jellemző az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalókra is.

Ezzel párhuzamosan különbség figyelhető meg az ingázók, valamint a tartós letelepedési szándékkal külföldön munkát vállalók között. Az ingázókra kevésbé jellemző a beilleszkedési és előrelépési szándék, nem törekednek minden áron arra, hogy a munkaerőpiacon betöltött pozíciójuk a lehető legoptimálisabb legyen, hiszen nem terveznek életvitelszerűen letelepedni az adott országban. Ebből azonban az következhet, hogy a munkavállaló a képzettségéhez viszonyítva alacsonyabb munkakörben helyezkedik el, mely a munkavállaló humán tőkéjének nem optimális hasznosításához, illetve ennek visszafejlődéséhez vezethet (Bodnár, Szabó, 2014).

A külföldi munkavállalás nagy mértékben befolyásolja a humán tőke munkaerőpiaci kihasználtságát, fejlődését vagy esetleges erodálását. Az 1990-es évek közepétől elfogadott az a nézet, miszerint a brain drain folyamatok a küldő országra is fejthetnek ki pozitív hatást, amely lehet anyagi jellegű, pl. az anyaországba történő pénzutalások formájában, illetve a hazatérő munkavállalók szakmai és egyéb tapasztalait anyaországban történő hasznosítása formájában. A brain gain folyamatokat pedig nagy mértékben meghatározza, hogy a munkavállaló milyen munkakörben végzi a tevékenységét (Beine et al., 2011). Összefoglalóan az a tendencia figyelhető meg, hogy a külföldön munkát vállaló munkaerő képzettségéhez viszonyítva alacsonyabb munkakörökben helyezkedik el. Ebből következően humán tőkéjük hasznosítása nem optimális, amely a humán tőke visszafejlődéséhez, továbbá hanyatlásához vezethet.

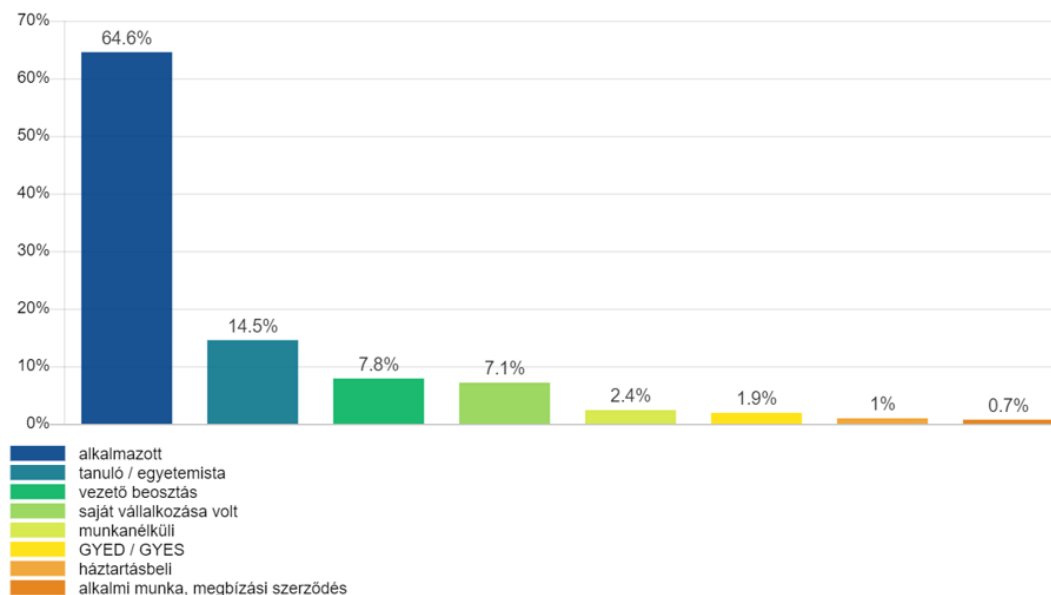
Az általam elkészített kérdőív 1. és 2. kérdése azt a célt szolgálta a válaszadók nemi, életkori, iskolai végzettségének, valamint foglalkozási megoszlásának vizsgálata után, hogy összehasonlítsam, hogyan változott meg a magyar munkavállalók munkaerőpiaci státusza az Ausztriában történő munkavállalás után. A válaszok alapján megállapítható, hogy a válaszadók 65 százaléka dolgozott Magyarországon alkalmazottként, Ausztriában ez az arány Ausztriában 70 százalékra nőtt. Míg Magyarországon a munkavállalók 8 százaléka volt vezető beosztásban, addig ez az arány Ausztriában alacsonyabb, csupán 6 százalék.

A külföldi munkavállalás esetén gyakran megfigyelhető tendencia, hogy a munkavállaló csak a képzettségénél alacsonyabb végzettséget igénylő munkakörben tud elhelyezkedni. Ennek számos oka lehet: nem megfelelő nyelvtudás, az adott ország munkaerőpiacán elvárt ismeretek esetleges hiánya, a kapcsolati tőke hiánya, külföldön betöltött vezetői tapasztalatok hiánya, valamint az interkulturális ismeretek nem

megfelelő szintje. Ezek a körülmények ahhoz vezethetnek, hogy a munkavállaló tudásszintje visszaesik, gyakorlati tapasztalataik nem lesznek naprakészek.

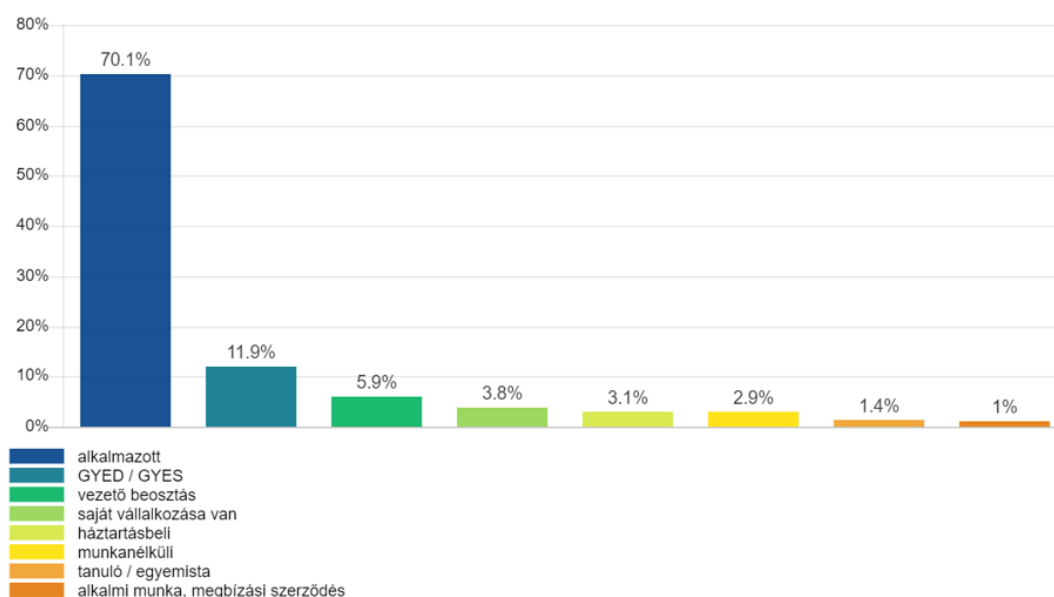
A megkérdezett munkavállalók 7 százaléka rendelkezett saját vállalkozással Magyarországon, míg Ausztriában ez az arány a magyarországi aránynak kevesebb mint a fele, csupán 3 százalék. Ennek okai sokrétűek lehetnek, a legfőbb okok azonban, hogy a Magyarországon saját vállalkozással rendelkező munkavállalók nem rendelkeznek elegendő ismerettel az Ausztriában történő cégalapítás feltételeiről, továbbá nem ismerik az érintett ágazatra jellemző piaci körülményeket, illetve nyelvtudásuk nem megfelelő ahhoz, hogy vállalkozás indításába kezdjenek (14. ábra).

14. ábra: A válaszadók ausztriai munkavállalását megelőző munkaerőpiaci státusza Magyarországon



Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

15. ábra: A válaszadók jelenlegi munkaerőpiaci státusza Ausztriában, 2019



Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

Az adatok összehasonlításakor kitűnik, hogy a magyar munkavállalók Ausztriában nagyobb arányban dolgoznak alkalmazottként, mint Magyarországon. Ez azzal a ténnyel magyarázható, hogy Ausztriában az alkalmazottak munkakörülményei a magyarországiakkal összehasonlítva jóval pozitívabbak: a munkavállalók hivatalosan bejelentett státuszban dolgoznak, a hangsúly a szakmai tudásra helyeződik, kitűnően működik a munkavállalók szakszervezete.

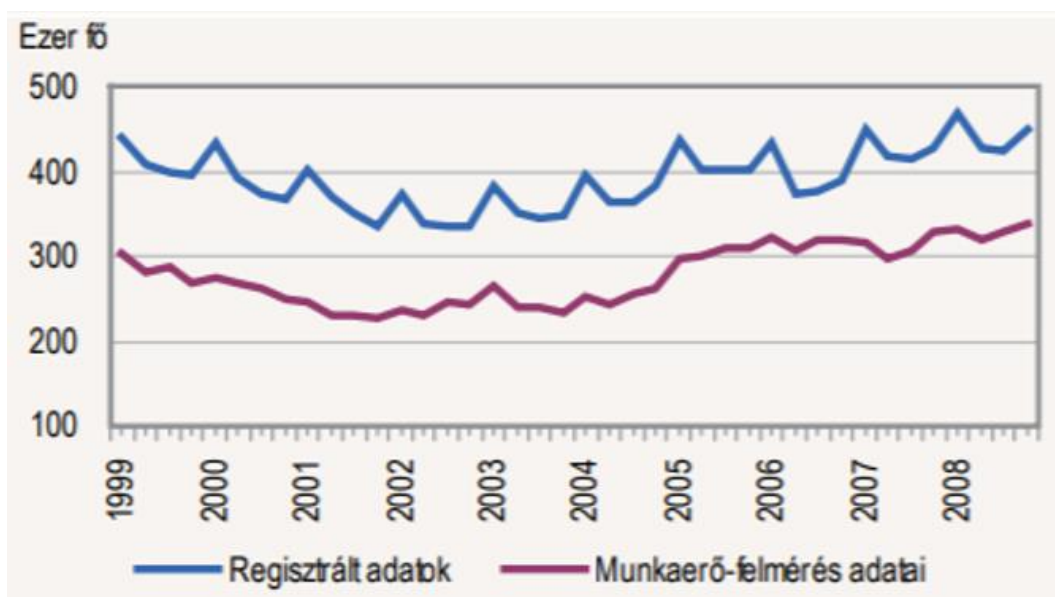
A felmérés további adatainak vizsgálatakor megállapítható, hogy Ausztriában jóval magasabb a GYED-en, valamint GYES-es lévő munkavállalók aránya, mint Magyarországon. Míg a válaszadók 2 százaléka volt Magyarországon GYED-en, illetve GYES-en, ez az arány Ausztriában 12 százalék, tehát jóval magasabb, mint Magyarországon. Ebből arra következtethetünk, hogy a magyar munkavállalók Ausztriában szívesebben vállalkoznak a gyermekvállalásra, mert a szociális rendszer nagyobb biztonságot nyújt a családok számára, valamint a családtámogatás összege is magasabb, továbbá számos lehetőség közül lehet választani, ha a gyermekkel otthon lévő szülő részmunkaidőben dolgozni szeretne.

Jóval magasabb továbbá a tanulói státuszt betöltők aránya az ausztriai munkavállalást megelőzően (15 százalék), az Ausztriában munkát vállalók körében ez az arány csupán 2 százalék. Ez azt jelenti, hogy az Ausztriában dolgozó magyar

munkavállalók jelentős hányada magyarországi tanulmányainak befejezése után vállalt munkát Ausztriában, ez a fiatal munkaerő azonban hiányzik a magyar munkaerőpiacról.

A 3. kérdés célja az volt, hogy felmérjem, mióta dolgoznak a kérdőívet kitöltő magyar munkavállalók Ausztriában. A válaszok alapján látható, hogy a dolgozók 38 százaléka 5 és 10 év közötti időtartamban dolgozik Ausztriában, ebből az következik, hogy a munkavállalók nagy része a 2008-2009-es gazdasági világválság után döntött az ausztriai munkavállalás mellett. A világméretű gazdasági és pénzügyi válság munkaerőpiaci válsággal járt együtt, amely következtében Magyarországon növekedésnek indult a munkanélküliség. Ezt a megállapítást a KSH adatai is alátámasztják: a 2008. évi Statisztikai Tükör Munkaerő-piaci helyzetképének bevezetőjében felhívja a figyelmet arra, hogy az előző évhez képest Magyarországon a foglalkoztatottak létszáma csökkent, a munkanélkülieké pedig nőtt (16. ábra).

16. ábra: A nyilvántartott álláskereső és a munkaerő-felmérés szerinti munkanélküliek számának alakulása 1999 és 2008 között, negyedéves adatok

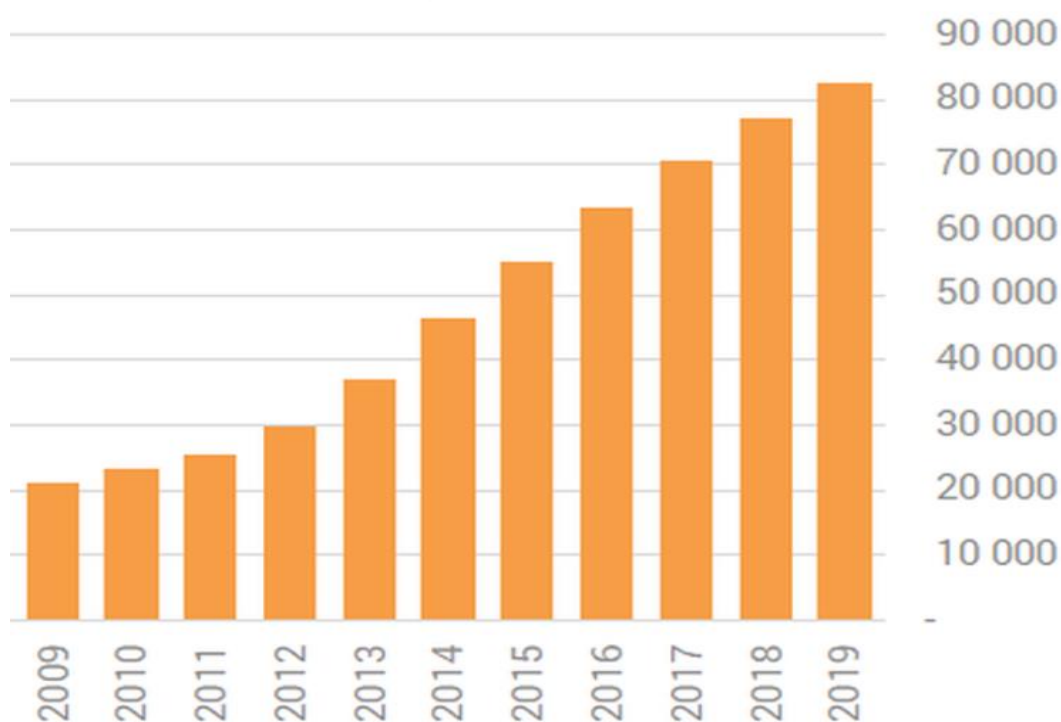


Forrás: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohely/munkerohely08.pdf>

2008-ban 15 és 64 év közötti korosztályból 329 ezren voltak munkanélküli státuszban, ez 17 ezerrel több, mint az előző évben. Magyarország a 2008. II. negyedévi munkanélküliségi rátájával (7,7 százalék) az uniós átlagnál magasabb munkanélküliségű országok közé tartozott. Ennek a tendenciának a felerősödését állapítja meg a 2009-es kiadás is, amelynek bevezetőjében a következőt olvashatjuk: „A gazdasági válság hatására 2009-ben Magyarországon a foglalkoztatottak létszáma jelentősen alacsonyabb,

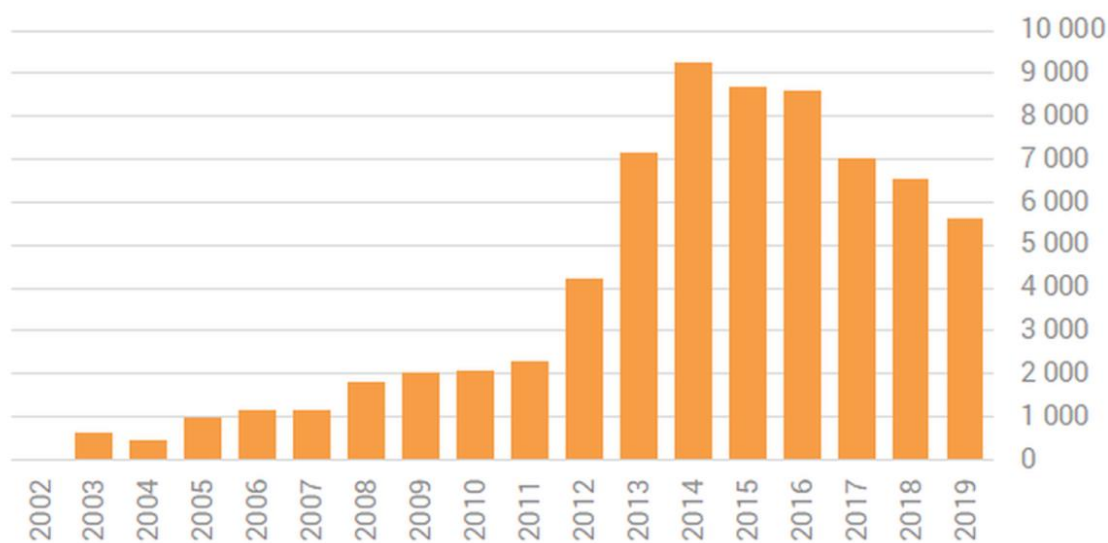
a munkanélkülieké pedig lényegesen magasabb volt, mint egy évvel korábban, amikor a kedvezőtlen munkaerő-piaci tendenciák csak az év utolsó negyedét jellemezték“ (Statistikai Tükör, 2009). A fent említett okok következtében 2008 óta a külföldön munkát vállaló magyar munkaerő száma folyamatosan növekszik (17. ábra).

17. ábra: Az Ausztriában élő magyar munkavállalók számának növekedése 2009-től



Forrás: https://www.nyugat.hu/tartalom/cikk/kivandorlas_magyarok_ausztria

18. ábra: Az Ausztriában élő magyarok számának éves növekedése 2002-től

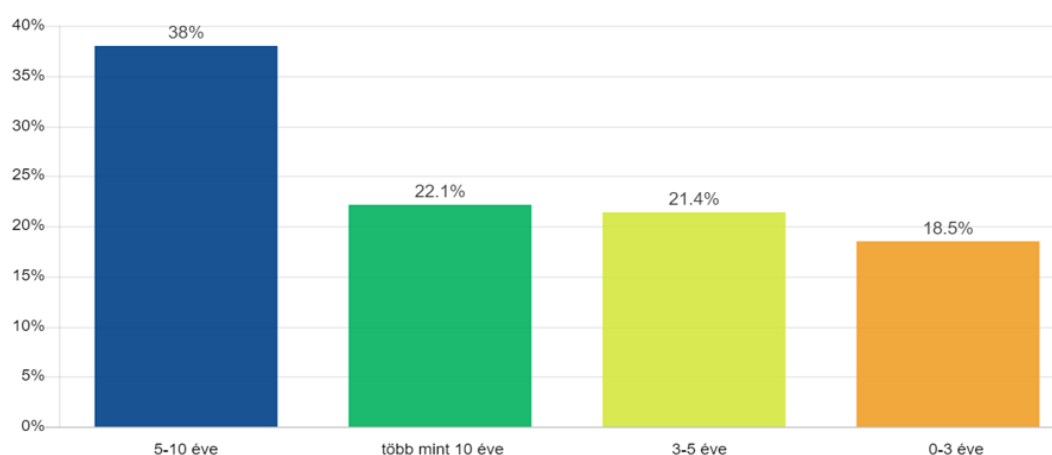


Forrás: Osztrák Statisztikai Hivatal, https://www.nyugat.hu/tartalom/cikk/kivandorlas_magyarok_ausztria

A 20. ábra jól szemlélteti az Ausztriában élő magyarok számának 2012-ben bekövetkezett ugrásszerű növekedését. Ez azzal a ténnyel magyarázható, hogy 2011. május 1-jén Ausztria megnyitotta munkaerőpiacát azon közép-kelet-európai országok előtt, akik 2004-ben csatlakoztak az Európai Unióhoz. Megfigyelhető továbbá, hogy míg 2014 és 2016 között 8000 főt is meghaladta az éves növekedés, addig 2018 elején az Ausztriában élő magyarok száma 5000 fővel emelkedett, tehát a növekedése üteme csökkent. A fenti adatok nem tartalmazzák azonban azokat az Ausztriában munkát vállaló magyarokat, akik nem élnek életvitelszerűen Ausztriában, tehát nem rendelkeznek bejelentett lakcímmel, illetve ingázóként dolgoznak.

A 3. kérdéssel igyekeztem feltárni, hogy a megkérdezett munkavállalók mennyi ideje dolgoznak Ausztriában, azzal a céllal, hogy felmérjem, milyen hosszú ausztriai munkaerőpiacon eltöltött tapasztalat tükrében felelnek a kitöltők az adott kérdésekre.

19. ábra: A válaszadók megoszlása az Ausztriában eltöltött munkaévek szerint



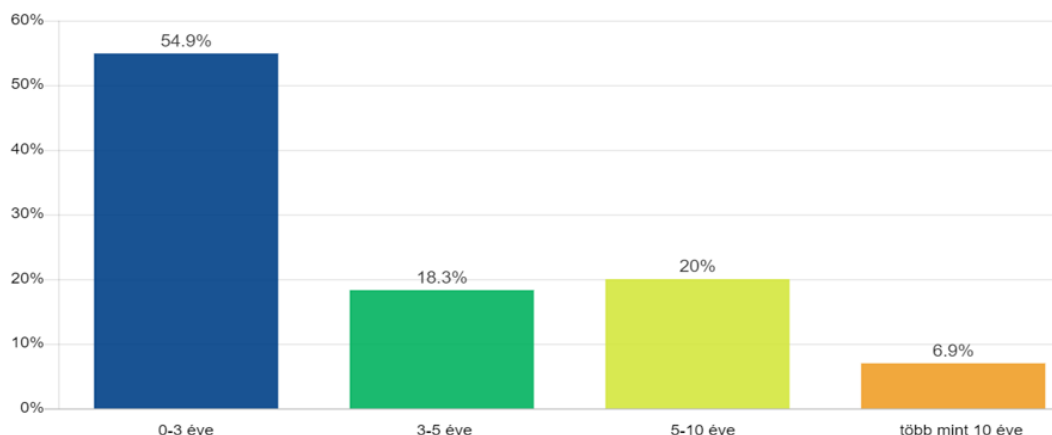
Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

A válaszadók 38 százaléka 5-10 éve dolgozik Ausztriában, ausztriai munkavállalásuk kezdete tehát arra az időszakra datálható, amikor Ausztria megnyitotta munkaerőpiacát a 2004-ben csatlakozott közép-kelet-európai tagállamok előtt.

A 4. kérdés azt vizsgálta, hogy a magyar munkavállalók átlagosan mennyi ideig dolgoznak ugyanazon a munkahelyen.

A válaszok alapján megállapítható, hogy kitöltők 55 százaléka maximum 3 éve dolgozik a jelenlegi munkahelyén.

20. ábra: Az ausztriai magyar munkavállalók megoszlása a jelenlegi munkahelyén eltöltött idő szerint



Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

Az Osztrák Statisztikai Hivatal adatai hasonló képet mutatnak az osztrák munkavállalók egy munkahelyen eltöltött éveinek vizsgálatakor: a 2010-ben elhelyezkedett osztrák munkavállalóknak csupán 22 százaléka dolgozott két év után is ugyanazon a munkahelyen.²⁴ Az európai átlagot tekintve egy 2015-ben végzett európai felmérés adatai szerint az európai polgárok 44 százaléka dolgozik legalább 10 éve ugyanazon a munkahelyen.²⁵

Amennyiben az európai adatokat összehasonlítjuk az ausztriai adatokkal, megállapíthatjuk, hogy az ausztriai munkavállalók az európai átlaghoz képest gyakrabban váltanak munkahelyet. A nagy fluktuáció elsősorban a 20-24 év kor közötti fiatalokra jellemző.²⁶

Ezt támasztja alá a Jobswype 2018 decemberében végzett felmérése, amelyben arról kérdezték meg az európai lakosságot, hogy terveznek-e új munkát keresni 2019-ben. A felmérés során 5626 személyt kérdeztek meg. A magyar válaszadók 92 százaléka nyilatkozott úgy, hogy tervei között szerepel új állást keresni, ez az arány volt a legmagasabb a felmérés során. Az osztrák megkérdezettek a magyaroknál jóval alacsonyabb arányban csupán 74 százaléka nyilatkozott úgy, hogy új állást szeretne keresni 2019-ben (www.jobswype.at). Különböző okai lehetnek annak, ha egy

²⁴<https://derstandard.at/2000049350948/Oesterreicher-bleiben-selten-laenger-als-zwei-Jahre-in-demselben-Job>

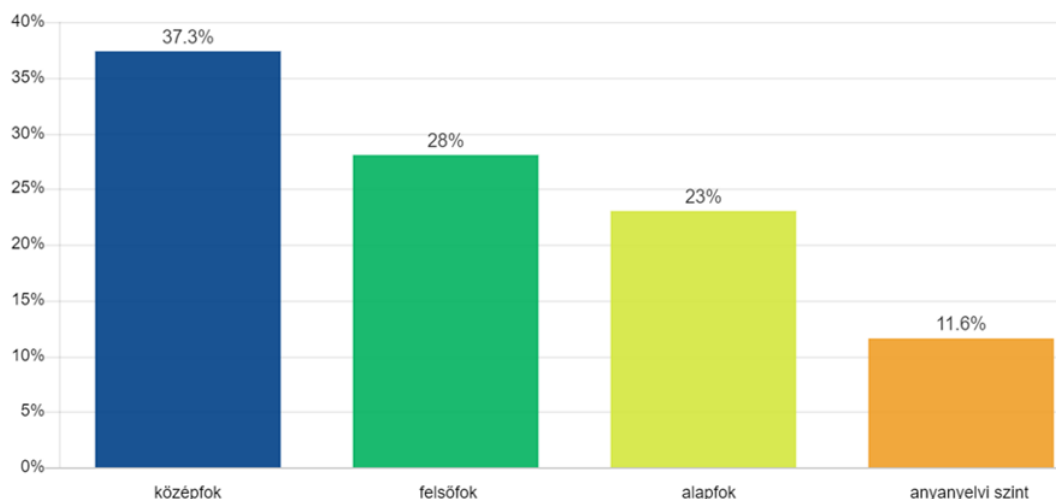
²⁵<http://www.spiegel.de/karriere/arbeitnehmer-haelfte-seit-10-jahren-beim-gleichen-unternehmen-a-1145249.html>

²⁶<https://derstandard.at/2000049350948/Oesterreicher-bleiben-selten-laenger-als-zwei-Jahre-in-demselben-Job>

munkavállaló munkahelyváltoztatást tervez. Ilyenek például a jobb kereseti lehetőség, a megfelelőbb munkakörülmények, a munkahelyi légkör, illetve a karrierlehetőség.

Az 5. kérdés a munkavállalók német nyelvtudását vizsgálta. Az ábra alapján látható, hogy a válaszadók 37 százaléka csupán középfokú német nyelvtudással rendelkezik. Meglátásom szerint magas 23 százalék azoknak a munkavállalóknak az aránya, akik mindössze alapfokú nyelvtudással rendelkeznek. A két adat alapján megállapítható, hogy a munkavállalók 60 százaléka maximum középfokú nyelvtudással rendelkezik, ez az alacsony szintű nyelvtudás azonban negatívan befolyásolja a munkavállalók munkaerőpiaci lehetőségeit (21. ábra).

21. ábra: A magyar munkavállalók német nyelvtudása



Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

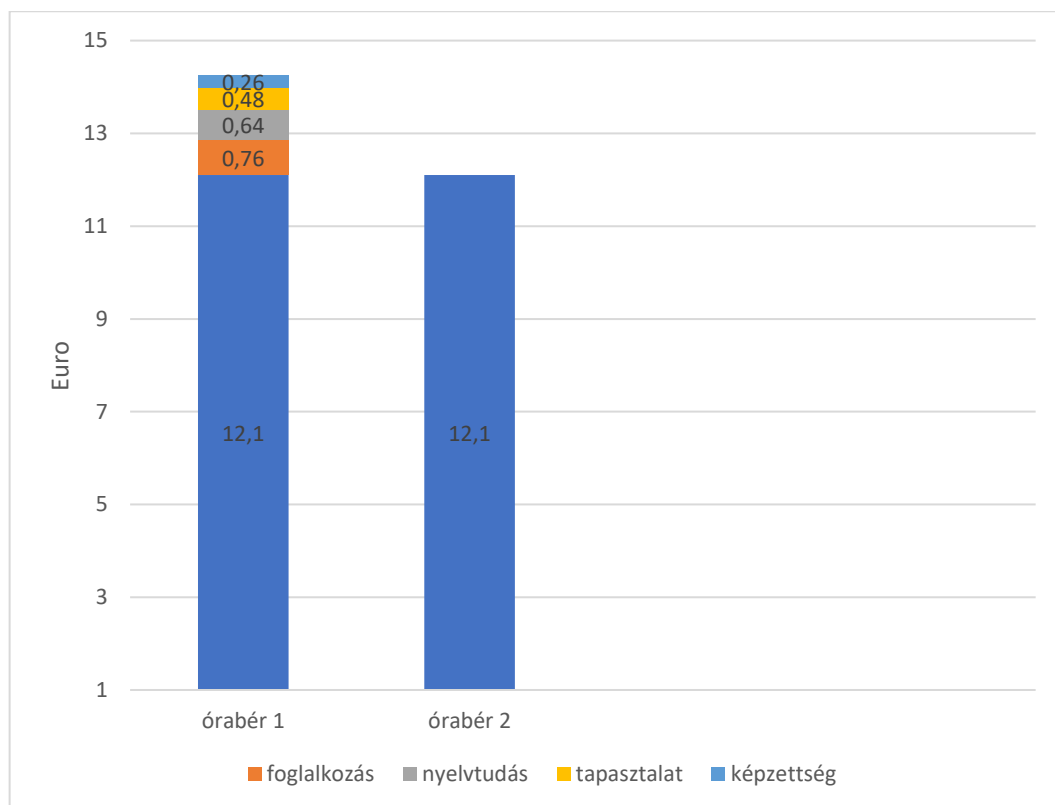
Statisztikák igazolják, hogy a nem kielégítő német nyelvtudás az egyik legmeghatározóbb oka annak, amiért a külföldi munkavállalók osztrák munkaerőpiacon nem tudnak a képzettségüknek megfelelően elhelyezkedni. Ez a deficit azonban további következményeket vonz maga után: amennyiben egy felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállaló a szükséges német nyelvtudás megszerzéséig a képzettségénél alacsonyabb munkakörben dolgozik, a saját szakmájában lemarad, ismeretei elavulnak, valamint a szakmájához kapcsolódó szociális kapcsolatai leépülnek. Látható tehát, hogy a megfelelő nyelvtudás alapvető feltétele a munkaerőpiaci sikerességnek.

Összefoglalóan megállapítható, hogy a magyar munkavállalók 60 százaléka csupán alap-, illetve középfokú nyelvtudással rendelkezik, ez a nyelvtudás pedig nem elegendő

a magasabb pozíciók betöltéséhez, így az a jellemző, hogy a munkavállalók képzettségükhöz képest alacsonyabb munkakörben helyezkednek el.

Christl, Feller és Köppl-Turyna 2018-ban megjelent tanulmányában azt vizsgálta, hogy bizonyítható-e számszerűen az a feltetelezés, miszerint a bevándorlók ugyanazon tevékenységért kevesebb bérben részesülnek, mint az Ausztriában született munkavállalók. Vizsgálataik után a következő megállapításokra jutottak: Ausztriában a bevándorlók lényegesen kevesebbet keresnek, mint az Ausztriában született munkavállalók. Megállapítják továbbá, hogy az ugyanolyan képzettséggel és foglalkozással rendelkező bevándorlók órábéré a nem megfelelő német nyelvtudás miatt átlagban 4,5 százalékkal alacsonyabb az Ausztriában született munkavállalók órábéréénél, valamint a bruttó órábérben megmutatkozó bérkülönbség 2,14 Euro, azaz 17 százalék. Ennek a 2,14 Eurós bérkülönbségnek a 30 százalékát – 64 Cent – a hiányos német nyelvtudás okozza. (22. ábra).

22. ábra: A nem migrációs háttérű (órábér 1), valamint a migrációs háttérű (órábér 2) munkavállalók bruttó órábérének különbsége



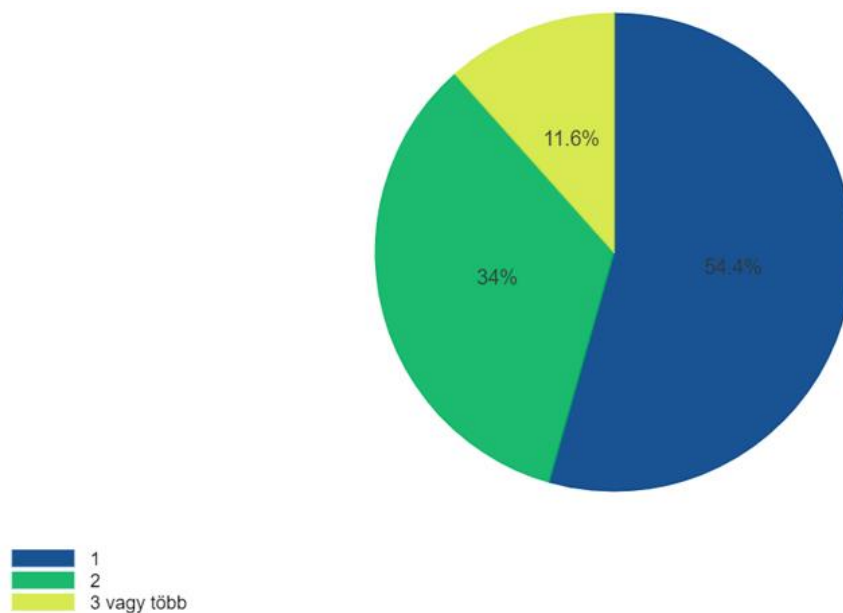
Forrás: Christl, Feller és Köppl-Turyna 2018 alapján saját szerkesztés

A tanulmány megállapítja, hogy a teljes munkaidőben történő foglalkoztatás esetén a bérkülönbség teljes foglalkoztatás esetében abszolút számokban kifejezve pedig 350 Euró, százalékban kifejezve 17 százalék.

A tanulmány adatai alapján látható, hogy a nyelvi kompetencia döntő hatást gyakorol arra, hogy a külföldi munkavállaló milyen munkakörben tud elhelyezkedni, valamint arra is, hogy munkájáért milyen bérezésben részesül (Christl et al. 2018).

A 6. kérdés arra kereste a választ, hogy a magyar munkavállalók hány idegen nyelven beszélnek legalább középfokon. A válaszok alapján megállapítható, hogy a magyar munkavállalók 54 százaléka csupán egy idegen nyelven beszél legalább középfokon, ez a nyelv esetükben nyilvánvalóan elsősorban a német nyelv. Ez az arány európai viszonylatban meglehetősen alacsony, munkaerőpiaci szempontból nem versenyképes. A magyar munkavállalók csupán 34 százaléka beszél legalább két idegen nyelven középfokon (23.ábra).

23. ábra: A magyar munkavállalók középfokú idegennyelv ismerete



Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

A válaszok alapján látható, hogy a magyar munkavállalók mindössze harmada felel meg annak az európai célkitűzésnek, miszerint minden európai polgár személyes és szakmai céljaik kiteljesedése érdekében beszéljen legalább két idegen nyelven.²⁷

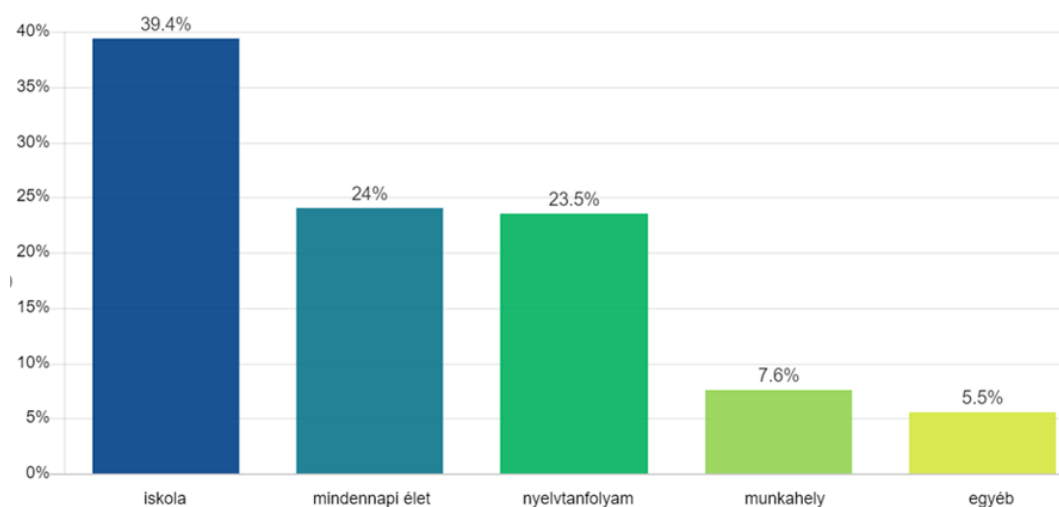
Amennyiben ezeket az adatokat összehasonlítjuk az Eurostat 2016-os adataival megállapíthatjuk, hogy az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók nyelvtudása magasabb fokú, mint a Magyarországon élő és dolgozó magyar munkavállalók nyelvtudása. Az Eurostat adatai szerint ugyanis a 25-64 évesek 29 százaléka beszél egy idegen nyelvet, 11 százaléka két idegen nyelvet, és mindössze 3 százaléka beszél három vagy több idegen nyelvet.²⁸ Ez a különbség nem meglepő, hiszen az országhatárokon kívül dolgozó magyar munkavállalók számára létfontosságú az idegen nyelv ismerete, annak ellenére, hogy számos esetben ez a nyelvtudás a külföldi munkavállalás sikeressége szempontjából alacsony szintű.

A 7. kérdés azt vizsgálta, hogy a felmérésben résztvevő munkavállalók milyen keretek között tanultak németül. A kutatás szempontjából azért találtam fontosnak a kérdést megvizsgálni, hogy választ találjak arra a kérdésre, miszerint az Ausztriában dolgozó magyarok rendelkeztek-e már német nyelvtudással az ausztriai munkavállalásuk előtt. A válaszok alapján látható, hogy a válaszadók 39 százaléka iskolai keretek között tanult németül, tehát a válaszadók meghatározó aránya rendelkezett bizonyos fokú német nyelvtudással az Ausztriában való munkavállalás előtt. A válaszadók 24 százaléka a mindennapi kommunikáció során, 23,5 százaléka nyelvtanfolyamok keretében, 8 százaléka munkahelyen, valamint 5,5 százaléka egyéb színtereken tanult németül (24. ábra).

²⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11068>

²⁸ <https://qubit.hu/2018/09/27/friss-adatok-a-magyarok-576-szazaleka-egyeten-idegen-nyelven-sem-beszeli>

24. ábra: A magyar munkavállalók német nyelvtanulásának színterei

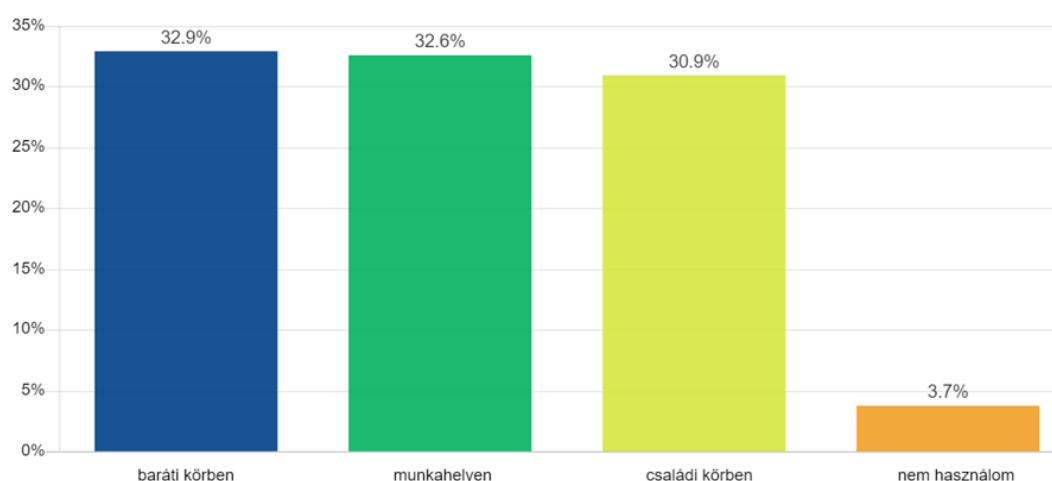


Forrás: internetes felmérés 2019

Az adatokból kitűnik, hogy a munkavállalók 8 százaléka a munkahelyén tanult németül. Ez a tény arra enged következtetni, hogy ausztriai munkavállalásuk előtt nem tanultak németül, így feltételezhető, hogy Ausztriában alacsony végzettséget, valamint nyelvtudást nem igénylő munkakörben helyezkedtek el. A kitöltők 24 százaléka a mindennapi élet során tanult németül, tehát a nyelvtanulásuk nem iskolai, vagy nyelvtanfolyamok szervezett keretei között zajlott. Ennek következtében tudásuk feltételezhetően nem formalizált, nyelvi kompetenciáik hiányosak. A nyelvi kompetenciák hiányosságának egyik meghatározó következménye lehet, hogy a munkavállaló nem képes a szakmai képzettségének megfelelő munkakörben elhelyezkedni.

A 8. kérdés arra kereste a választ, hogy az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók milyen szintereken használják a magyar nyelvet Ausztriában. A válaszok alapján megállapítható, hogy a válaszadók baráti körben (33 százalék), munkahelyen (33 százalék), valamint családi körben (31 százalék) közel ugyanolyan arányban használják a magyar nyelvet. A válaszadók csupán 4 százaléka nyilatkozott úgy, hogy a magyar nyelvet nem használja Ausztriában (25. ábra).

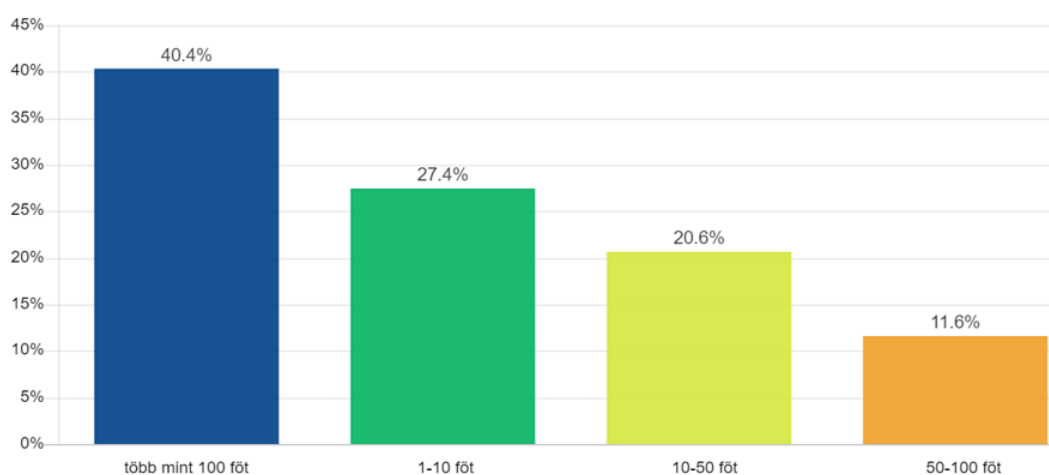
25. ábra: A magyar munkavállalók magyar nyelvhasználatának szinterei



Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

A 9. kérdésre adott válaszok alapján igyekeztem felmérni, hogy a magyar munkavállalók jellemzően milyen nagyságú vállalatoknál dolgoznak. Az adatok alapján látható, hogy a munkavállalók 40 százaléka olyan vállalatoknál dolgozik, amelyek több mint 100 főt foglalkoztatnak. Viszonylag magas az azoknak a munkavállalóknak az aránya is (27 százalék), akik 1-10 főt foglalkoztató kisvállalkozásokban dolgoznak, amelyek gyakran családi vállalkozások (30. ábra). A nagyvállalatoknál való munkavállalás elsősorban a városokban jellemző, míg a kisvállalkozásokban, illetve családi vállalkozásokban való munkavégzés főként vidéken elsősorban Burgenlandban meghatározó.

26. ábra: A magyar munkavállalók megoszlása a vállalat nagysága szerint

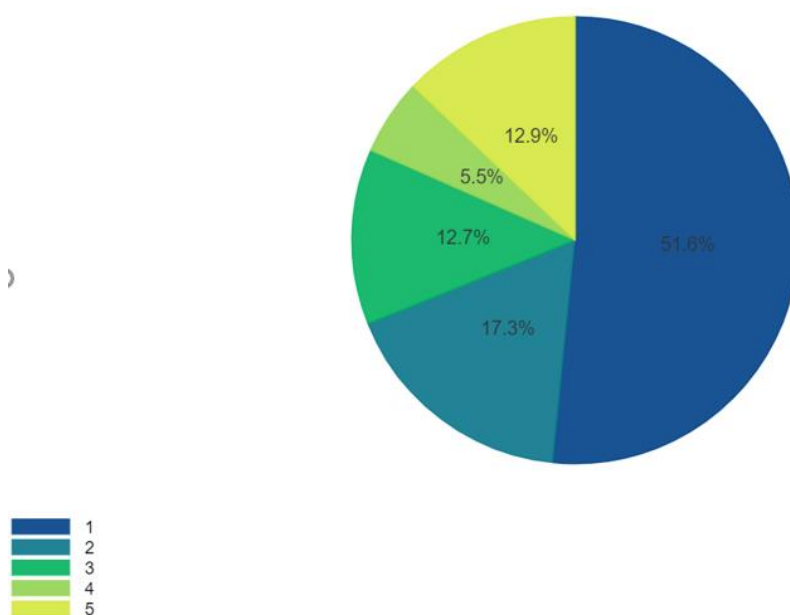


Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

A 10. kérdés arra igyekszik választ találni, hogy milyen szerepet tölt be a magyar nyelv ismerete az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók körében. A válaszadók összesen 18 százaléka (4-es és 5-ös értékelés) úgy vélekedik, hogy a magyar nyelv ismerete a munkája során fontos szerepet tölt be. Ezen munkavállalók tevékenységi köre feltételezhetően Magyarországgal kapcsolatos, illetve az adott munkaadónál több magyar munkavállalót foglalkoztatnak, ebben az esetben a munkatársakkal való kommunikáció nyelve a magyar. Meglátásom szerint ez az arány magas, amennyiben figyelembe vesszük, hogy a magyar nyelv nem tartozik tradicionálisan gazdasági szempontból jelentős nyelvek közé.

Ezzel szemben a kitöltők 52 százaléka úgy nyilatkozott, hogy a munkavégzése során egyáltalán nem játszik fontos szerepet a magyar nyelv ismerete. Ezek a munkavállalók nyilvánvalóan olyan munkakörben dolgoznak, amelynek sikeres elvégzéséhez nincs szükségük a magyar nyelv ismeretére (27. ábra).

27. ábra: A magyar nyelv szerepe magyar munkavállalók munkavégzésében



egyáltalán nem fontos 1-2-3-4-5 nagyon fontos

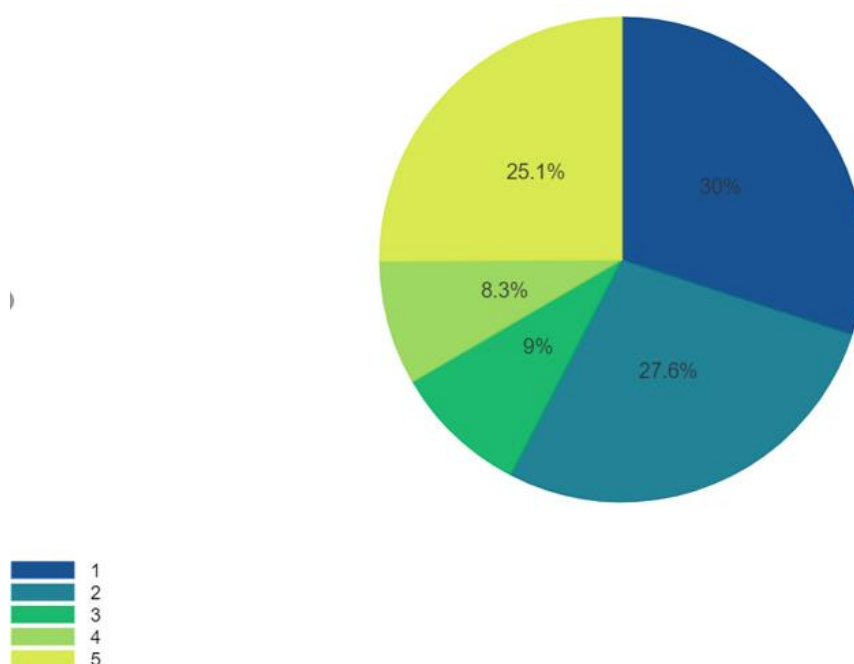
Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

A 11. kérdéssel azt kívántam felmérni, hogy a munkavállalók jelenlegi munkahelyükre való felvételekor milyen szerepet játszott a magyar nyelv ismerete. Az ábra alapján látható, hogy a válaszadók döntő többsége –77 százaléka –úgy nyilatkozott, hogy a munkahely megszerzésének nem volt felvétele a magyar nyelv ismerete. Ezzel

szemben a kitöltők 17 százaléka úgy véli, hogy a munkahelyére való sikeres felvételhez hozzájárult a magyar nyelvtudás. Ezek a munkavállalók feltételezhetően olyan vállalatoknál, bankoknál, illetve szolgáltató cégek alkalmazásában dolgoznak, amelyek Magyarországgal gazdasági, valamint kereskedelmi kapcsolatokat tartanak fenn, ezért fontos, hogy a munkavállalók bizonyos része rendelkezzen magyar nyelvtudással. További 6 százalék nem tudott választ adni arra a kérdésre, hogy a munkahelyi felvételéhez hozzájárult-e a magyar nyelvtudás.

A 12. kérdés arra kereste a választ, hogy a munkavállalók munkahelyükön milyen gyakran használják a magyar nyelvet. A válaszadók 30 százaléka vélekedett úgy, hogy munkahelyükön soha nem használják a magyar nyelvet, míg 70 százalék nyilatkozott úgy, hogy bár különböző gyakorisággal munkavégzésük során használják a magyar nyelvet. A válaszadók 25 százaléka használja napi szinten a magyar nyelvet (28. ábra).

28. ábra: A magyar nyelv használatának munkahelyi gyakorisága a magyar munkavállalók körében



soha 1-2-3-4-5 napi szinten

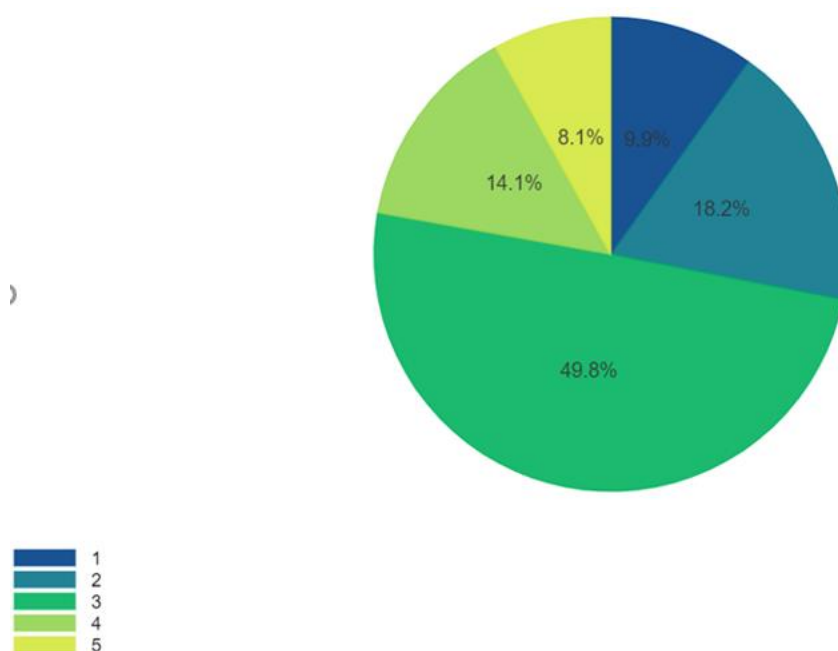
Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

Összességében megállapítható, hogy a munkahelyen a magyar nyelvismeret abban az esetben szükséges, amennyiben a munkavégzés során a partnerekkel, az ügyfelekkel, illetve a munkavállalókkal való kommunikációt megkönnyíti a magyar

nyelv ismerete. Ez a tendencia különösen jellemző a kommunikációs, illetve szolgáltatói tevékenységgel kapcsolatos munkakörökre, hiszen az anyanyelvi kommunikáció lehetősége pozitívan befolyásolja a munkavégzés sikerességét abban az esetben, amennyiben a partnerek, illetve ügyfelek német nyelvi kompetenciája nem megfelelő.

A 13. kérdés azt vizsgálta, hogy a magyar munkavállalók véleménye szerint milyen a magyar nyelv megítélése Ausztriában. A válaszok meglátásom szerint jól tükrözik a magyar nyelv megítélésének ambivalens jellegét. A válaszadók körülbelül fele úgy nyilatkozott, hogy a magyar nyelv megítélése Ausztriában semleges. A kitöltők 8 százaléka úgy vélte, hogy a nyelv megítélése pozitív, nagyságrendileg ugyanennyi válaszadó 10 százaléka viszont úgy vélekedett, hogy a nyelv megítélése negatív. A válaszadók 22 százaléka szerint a magyar nyelv megítélése inkább pozitív (4-es és 5-ös értékelés), 28 százaléka azonban úgy látta, hogy a magyar nyelv megítélése inkább negatív (1-es és 2-es értékelés). (29. ábra)

29. ábra: A magyar nyelv megítélése Ausztriában a magyar munkavállalók szerint



negatív 1-2-3-4-5 pozitív

Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

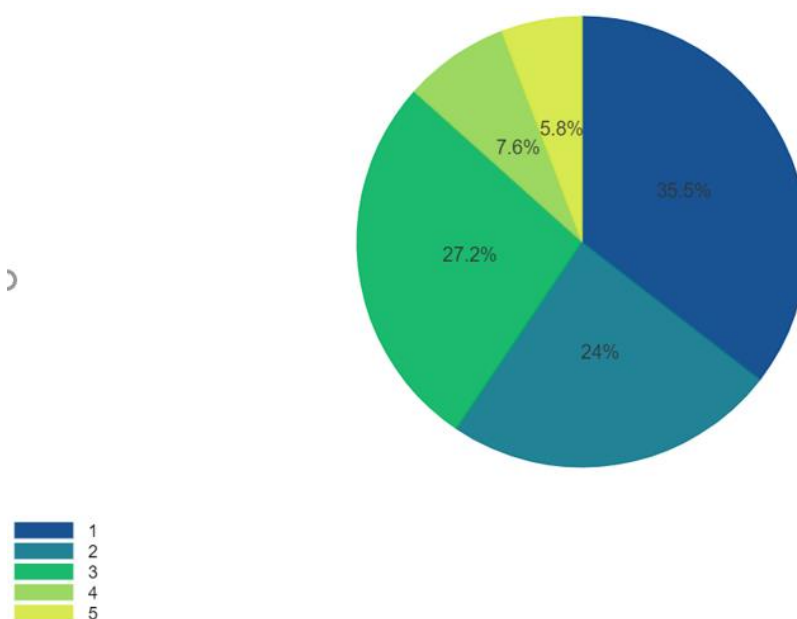
Véleményem szerint több faktor is befolyásolja, hogy a magyar munkavállalók milyen tapasztalatokat szereznek anyanyelvük ausztriai megítéléséről. Ez a megítélés függ a munkaadótól, az adott munkahelyen betöltött pozíciótól, valamint attól, hogy a

munkaadó számára milyen jelentőséggel bírnak a magyarországi gazdasági kapcsolatok, illetve a munkaadó milyen nagyságrendben foglalkoztat magyar munkaerőt, továbbá milyen mértékű az elégedettség a magyar munkaerő tevékenységével.

Európában nagy különbségek figyelhetők meg az egyes nyelvek gazdasági jelentőségének megítélésében. Nyilvánvaló, hogy az angol, a német, a francia, spanyol és orosz nyelvek gazdasági jelentősége jóval nagyobb, mint a közép-kelet-európai nyelvek esetében. Csak az angol nyelvről jelenthető ki, hogy folyamatosan javítja a relatív helyzetét a nyelvek között Európában, valamint ugyanez jellemző az angol nyelvhez való egyéni hozzáállás tekintetében (Dezséri, 2015).

A 14. kérdés azt vizsgálta, hogy a válaszadók véleménye szerint előny-e a magyar nyelv ismerete az osztrák munkaerőpiacon. A kitöltők 13 százaléka (4-es és 5-ös értékelés) válaszolta azt, hogy a magyar nyelv ismerete az osztrák munkaerőpiacon egyértelműen előny. Ez az arány magasnak tekinthető, amennyiben elfogadjuk azt a nyilvánvaló tényt, miszerint a magyar nyelv ismerete csupán abban az esetben jelenthet előnyt az osztrák munkaerőpiacon, ha a munkavállaló munkaköri tevékenysége során szükséges lehet a magyar nyelvtudás. Az adatokból tehát arra következtethetünk, hogy a válaszadók legalább 13 százaléka olyan tevékenységet végez, amelynek során lehetősége nyílik arra, hogy a magyar nyelvtudását a munkaadó javára tudja hasznosítani.

30. ábra: Előny-e a magyar nyelv ismerete az osztrák munkaerőpiacon a válaszadók szerint



nem 1-2-3-4-5 igen

Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

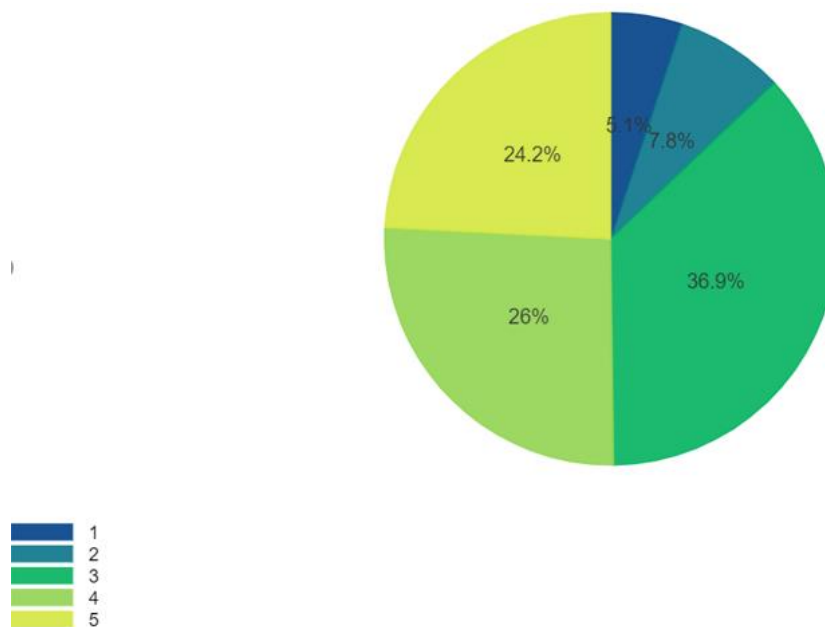
A 15. kérdés arra kívánt rávilágítani, hogy a megkérdezettek véleménye szerint hogyan befolyásolja a magyar nyelvtudás az osztrák munkaerőpiacon való előmeneteli esélyeket. A kitöltők csupán 7 százaléka vélekedett úgy, hogy egy jobb pozíció megszerzéséhez hozzájárulhat a magyar nyelvtudás. Ezek a válaszadók nyilvánvalóan olyan munkavállalók, akik egyéb kulcsfontosságú kompetenciák megléte mellett a magyar nyelvtudásuknak köszönhetően kerültek magasabb pozícióba. A megkérdezettek 80 százaléka azonban úgy nyilatkozott, hogy a munkahelyi előmenetelt nem befolyásolja a magyar nyelvtudás.

A 16. kérdés azt vizsgálta, hogy a válaszadók véleménye szerint magasabb fizetésben részesülnek-e a magyar munkavállalók magyar nyelvtudásuk következtében. A válaszadók csupán 2,3 százaléka nyilatkozott úgy, hogy magyar nyelvtudásának következtében magasabb fizetésben részesül. Ez a szám igen alacsony, kiváltképp akkor, ha figyelembe vesszük, hogy a 10. kérdésre „Milyen szerepet tölt be a magyar nyelv ismerete Ausztriában?” a válaszadók 29 százaléka úgy felelt, hogy a magyar nyelv a munkája során fontos szerepet tölt be. Ha a két kérdés eredményeit összevetjük megállapítható, hogy annak ellenére, hogy a válaszadók 30 százalékanak munkavégzése során szükség van a magyartudásra, ez a nyelvtudás nem jelent jövedelemtöbbletet. Ugyanezt a feltételezést támasztják alá a 12. kérdésre „Milyen gyakran használják a munkavállalók a magyar nyelvet a munkahelyükön?” adott válaszok. A kitöltők 33 százaléka nyilatkozott úgy, hogy munkavégzésük során gyakran (4-es, 5-ös értékelés) használják a magyar nyelvet. Ezekből az adatokból is az a következtetés vonható le, hogy a magyar munkavállalók jelentős része használja munkavégzése során a magyar nyelvet, ez azt jelenti, hogy a magyar nyelvtudása egy elengedhetetlen munkaköri kompetencia. Ennek ellenére megállapítható, hogy a munkavállalók magyar nyelvtudása nincs pozitív hatással a munkavállaló fizetésére (vö: Esser, 2006).

A 17. kérdés arra a kérdésre kereste a választ, hogy a magyar munkavállalók véleménye szerint a munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából a nyelvtudás mellett mennyire fontos az interkulturális kompetencia. A válaszadók 50 százaléka úgy vélekedett, hogy az interkulturális kompetencia fontos, illetve nagyon fontos szerepet tölt be a munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából. További 37 százalék tartja közepesen fontosnak, összességében látható tehát, hogy a válaszadók 87 százaléka szerint az interkulturális kompetencia meghatározó szerepet tölt be a munkaerőpiacon való sikeres részvételben. Az interkulturális kompetenciával rendelkező munkavállaló nemcsak

nyelvtudással, hanem az adott nyelvhez kapcsolódó kulturális ismeretekkel is rendelkezik. Ezeknek a kompetenciáknak az eredményes alkalmazása során a munkavállaló két különböző szinten lehet eredményes: egyrészt hozzájárulhat a vállalat gazdasági teljesítményéhez, másrészt pedig a személyes karrierlehetőségeit is előmozdíthatja.

31. ábra: Az interkulturális ismeretek fontossága a munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából



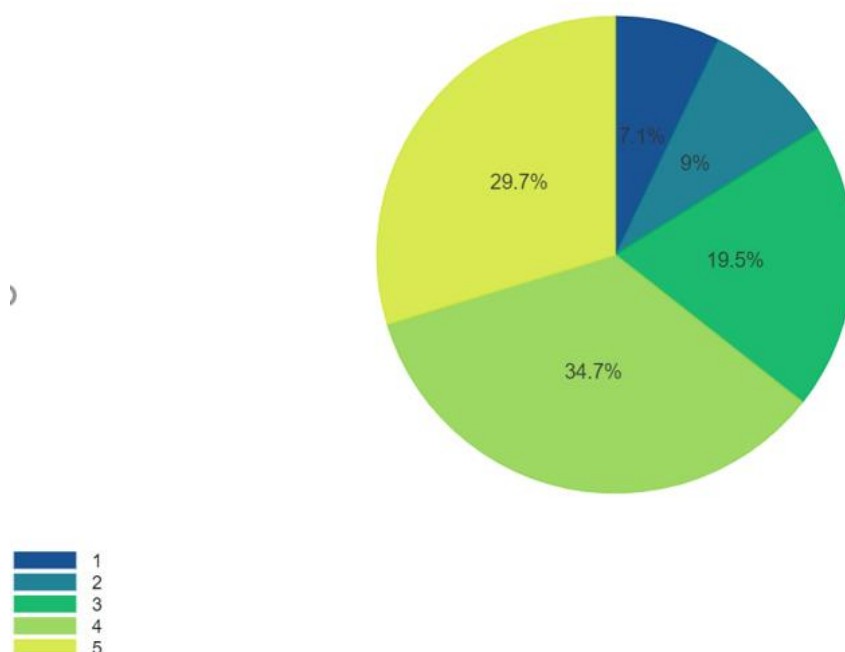
egyáltalán nem fontos 1-2-3-4-5 fontos

Forrás: internetes felmérés 2019

Végül a 18. kérdés azt vizsgálta, hogy az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók milyen mértékben elégedettek a munkájukkal. Az ábra jól szemlélteti, hogy a munkavállalók igen magas arányban, 65 százalékban (4-es és 5-ös értékelés) elégedettek a munkájukkal. A magas elégedettség több tényezel is magyarázható. Ausztriában egész Európához mérten is magas a bérminimum, amely azt jelenti, hogy minden iparágnak megvan a minimális fizetése: így például 2019-ben a járművezetők havi bruttó minimálbére 1553 Euró volt, ez a legfrissebb magyar béreknél 2,3 -szor magasabb. Ezen kívül Ausztriában mindenkinek jár a 13. és 14. fizetés, emellett a progresszív adórendszer kedvez az alacsony keresetű munkavállalóknak: 1066 Euró alatti kereset esetén nem kell személyi jövedelemadót fizetni. Kedvező továbbá a munkavállalók számára, hogy az osztrák munkaerőpiac folyamatos növekedést mutat:

2018-ban 120 800 betöltetlen állást tartottak nyilván, ez 24 százalékkal több, mint 2017-ben.²⁹ Ez a növekvő tendencia mind a munkavállalók, mind pedig a munkakeresők számára előnyös.

32. ábra: A jelenlegi munkával való elégedettség a válaszadók körében



egyáltalán nem 1-2-3-4-5 nagyon elégedett

Forrás: kérdőíves felmérés, 2019

5.3. Az interjúk megállapításai

A kérdőíves felmérés mellett 10 interjút készítettem vállalati szférában dolgozó munkavállalókkal azzal a céllal, hogy alaposabban feltárjam és megerősítésre kerüljenek az hipotézisekben megfogalmazott tézisek, miszerint a munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából az interkulturális kompetencia meghatározó fontosságú. Az interkulturális kompetencia olyan gazdasági érték, amely egyfelől elősegíti a munkavállaló munkaerőpiaci sikerességét, másfelől a munkavállaló interkulturális kompetenciája a vállalat versenyképességének egyik alapvető feltétele, ennek ellenére megállapítható, hogy az interkulturális kompetencia nem jelent többletjövedelmet a munkavállaló számára. Az interjúk során arra kerestem a választ, hogy milyen mértékben befolyásolja

²⁹<https://privatbankar.hu/makro/ausztriat-is-sujtja-a-munkaerohiany-hova-keresik-a-legtobb-embert-324478>

a munkaerő interkulturális kompetenciája az egyéni, valamint a vállalati sikerességet, emellett megmutatkozik-e az interkulturális kompetencia a jövedelemben és amennyiben igen, milyen formában.

Az interjúalanyok egybehangzóan megerősítették a szakirodalomból ismeretes tézist, miszerint a nemzetközi vállalatok csupán az utóbbi években kezdték felismerni, hogy a vállalat gazdasági sikerességének egyik meghatározó alapfeltétele a munkavállalók interkulturális kompetenciája. A vállalatok korábban úgy vélték, hogy az általuk forgalmazott termék, illetve a szolgáltatás magas minősége elegendő feltétel a vállalat nemzetközi piacokon való sikerességéhez. A globális piacokon való részvétel azonban rámutatott, hogy ez nem elegendő: a vállalat gazdasági eredményességének egyik alapfeltétele, hogy az különböző kulturális háttérrel rendelkező munkatársak közötti interakció hatásos és sikeres legyen. Ennek a célnak az elérése érdekében egyre több vállalat helyez hangsúlyt a munkaerő interkulturális képzésére.

Az interjúalanyok véleménye szerint meghatározó, hogy az interkulturális kompetencia jelentősége attól függ, hogy az adott vállalat érdekeltsége globális, regionális vagy helyi piacokra vonatkozik.

Tíz interjúalany közül hat úgy vélte, hogy a vállalatok a globalizáció következtében kizárólag multikulturális közegben értelmezhetőek, ezért a vállalatok hatása ezekben a folyamatokban inkább passzív. Véleményük szerint a vállalatok a piaci sikeresség érdekében szükségszerűen alkalmazkodnak az aktuális folyamatokhoz és trendekhez.

Négy interjúalany véleménye szerint a vállalatok a globalizációs folyamatok aktív résztvevői és alakítói. Üzleti modelljeiket a globalizációs folyamatokhoz alkalmazkodva alakítják, a piaci jelenlétet a globálisan értelmezett piacon értelmezik.

Az interjúkból kiderül továbbá, annak ellenére, hogy a nemzetközi piacokon való sikeres részvétel egyik alapfeltétele a termelés, valamint a munkafolyamatok egyszerűsítése és standartizálása, ez a stratégia azonban nem minden szektorban alkalmazható eredményesen (pl. élelmiszeripar).

Az interjúalanyok tapasztalaik alapján úgy látják, hogy a nemzetközi vállalatok sikerességének további alapfeltétele a koordináció. A földrajzi távolságok, a kulturális különbségek, a különböző országok berendezkedésében megmutatkozó politikai és jogi eltérések miatt azonban gyakran lépnek fel problémák, amelyek eredményes áthidalása magasfokú koordinációs készséget igényel. Kulcsfontosságú továbbá olyan szabályok

kialakítása, amelyek a vállalatnál dolgozó összes munkavállalóra érvényes, függetlenül attól, hogy milyen kulturális háttérrel rendelkeznek. Az ilyen szabályok megkönnyítik a közös munkát és a koordinációt, valamint elősegítik a munkaerő sikeres alkalmazkodását és orientációját az adott vállalatnál.

Három interjúalany fontosnak tartotta kiemelni: meglátásuk szerint az üzleti tárgyalások döntési fázisaiban meghatározóak lehetnek a tárgyalófelek közötti kulturális különbségek. Tapasztalataik alapján úgy vélik, hogy a döntési fázis több időt vesz igénybe abban az esetben, amikor a tárgyalópartnerek különböző kulturális háttérrel rendelkeznek. Az interjúalanyok véleménye szerint a döntési folyamatok felgyorsítása érdekében kulcsfontosságú lenne olyan módszerek kidolgozása, amelyek segítségével a kulturális különbségek hatásosabban áthidalhatók. Ehhez nyújthatna segítséget olyan koordinációs feladatokat ellátó munkaerő alkalmazása, akik magas interkulturális kompetenciával rendelkeznek.

Az interjúalanyok egyetértettek abban, hogy a távolságból adódó esetleges nézetkülönbségek legjobb ellenszere a személyes (Face-to-face) találkozó és tárgyalás. A partnerek alaposabb megismerése céljából nagyon hasznos a vállalatok képviselőinek, delegációinak külföldi látogatása, illetve hosszabb idejű kiküldetése. Ezeknek a tartózkodásoknak a további célja lehet a külföldi munkaerő továbbképzése, valamint a vállalat által képviselt értékek egységesítésének elősegítése és a szervezetelméleti ismeretek bővítése.

Az interjúalanyok véleménye szerint meghatározó továbbá a vállalat belső kommunikációs kultúrája. A nem megfelelő kommunikációs kultúra negatívan befolyásolja a vállalat koordinációs és intergációs folyamatait. Amennyiben a vállalati kommunikáció nem optimális a munkaerő vállalati integrálódása is hosszadalmas folyamat lehet. Ez további problémákhoz vezethet: a nem megfelelően integrálódott munkaerő kordinálása több időt vesz igénybe, valamint a koordinációs folyamat bonyolultabb és összetettebb. Ezek a problémák a vállalaton belül egyes területek dezintergációját és elidegenedését okozhatják.

Az interjúalanyok egybehangzóan hangsúlyozták, hogy míg korábban az a nézet volt az uralkodó, miszerint az interkulturális kompetencia a topmenedzsmentben aktív üzletemberek számára volt meghatározó, mára ez a szemlélet megváltozott. Az interkulturális kompetencia ugyanolyan meghatározó a középmenedzsmentben dolgozók, valamint a különböző területek szakemberei számára is, hiszen ők azok, akik a

munkavégzés során mindennapi kapcsolatban állnak a külföldi munkatársakkal. Az interjúalanyok szerint meghatározó fontosságú lenne tehát a vállalati szféra minden szintjén nagyobb hangsúlyt fektetni az interkulturális kompetencia fejlesztésére, hiszen a magas szintű interkulturális kompetenciával rendelkező munkaerő elősegíti a vállalatban belüli kommunikációs folyamatok eredményes és hatékony működését, támogatja a munkatársak közötti jobb megértést, felgyorsítja a hálózatépítési, valamint a döntési folyamatokat. Az interkulturális kompetencia megkönnyíti a különböző kulturális háttérrel rendelkező munkatársak közötti tartalmi megértést, az esetleges nézeteltérések okainak gyors feltárását és hatékony megoldását. Ezeknek a szempontoknak a megvalósulása nagy mértékben hozzájárul a vállalat gazdasági sikerességéhez, elősegíti azoknak a költségeknek a csökkenését, amelyek a kulturális különbségekből adódó esetleges időveszteségek okoznak.

Arra a kérdésre, hogy „Mely kompetenciák a legfontosabbak a karrier szempontjából a nemzetközi vállalatoknál?” hét interjúalany említette a multikulturális környezetben szerzett tapasztalatot nevezte meg első helyen. Ehhez kapcsolódóan kiemelkedően fontosnak tartják az ezirányú továbbképzések lehetőségét. Négy interjúalany kiemelten szükségesnek tartaná, ha a nemzetközi vállalatoknál interkulturális tanácsadást lehetne igénybe venni.

Az interjúk során igyekeztem választ találni arra a kérdésre is, hogy az interjúalanyok tapasztalatai szerint milyen módon mutatkozik meg az interkulturális kompetencia megléte a bérezésben, tehát többletjövedelmet eredményez-e, ha a munkaerő interkulturális kompetenciával rendelkezik. Az interjúalanyok egybehangzó tapasztalatai szerint az interkulturális kompetencia annak ellenére, hogy az egyik legfontosabb karrierkompetencia nem mutatkozik meg többletként a jövedelemben. Három topmenedzserben dolgozó munkavállaló azonban szükségesnek tartotta kiemelni a következő gyakorlatot: amennyiben a munkavállalót a vállalat külföldi munkavégzéssel bízta meg, ebben az esetben a munkavállaló fizetése a kétszerese is lehet a saját országában ugyanabban a pozícióban elvégzett munkáért kapott jövedelmének. Nyilvánvaló, hogy a sikeres külföldi munkavégzés alapfeltétele az interkulturális kompetencia. Ezért elsősorban olyan magasan képzett és eredményes munkaerőt (ún. High Potentials) delegálnak külföldre, akikről elvárható, hogy idegen kultúrájú környezethez szakmai és egyéni szempontból is a legeredményesebben tudnak alkalmazkodni. Ilyen munkavállalók kiemelkedően magas bérezése esetében

feltételezhető, hogy a jövedelem megállapításakor a szakmai követelmények mellett az interkulturális kompetencia megléte is fontos tényező. Az interjúalanyok egyhangúán úgy vélik, hogy szükséges lenne, hogy az interkulturális kompetencia a bérezésben is megmutatkozzon, hiszen ez a kompetencia nélkülözhetetlen a nemzetközi vállalatoknál való sikeres munkavégzéshez. A bérezésben való megmutatkozás tovább hangsúlyozná az interkulturális kompetencia meghatározó szerepét, ennek elterjedése tehát szimbolikus jelentőséggel bírna.

Négy topmenedzser felhívta a figyelmet arra, hogy komoly következményei lehetnek annak, ha a az üzleti tárgyalások során a tárgyalófelek nem rendelkeznek megfelelő interkulturális kompetenciával. Ebben az esetben a tárgyalófelek nem tudják eredményesen képviselni vállalatuk érdekeit, amely a vállalatnak gazdasági veszteséget okozhat. Ilyen esetekben a közvetlenül fellépő pluszkiadások (fizetés, a munkaerőképzés költségei, utazási költségek, a munkaerőáthelyezéssel járó költségek) mellett felmerülnek indirekt költségek is, így például a vállalat piaci jelenlétének visszaszorulása, valamint a vállalat ügyfélvesztése az adott régióban. Ezzel párhuzamosan a vállalat esetleges gazdasági vesztesége a munkaerő számára is súlyos következményekkel járhat: a munkakör elvesztését, továbbá a karrier elakadását okozhatja.

A továbbiakban arra a kérdésre kerestem a választ, hogy az interjúalanyok véleménye szerint elősegítené-e a kompetencia alapú bérezés alkalmazása azt, hogy az interkulturális kompetencia a bérezésben is elismert kompetencia legyen. A két top menedzsmentben dolgozó interjúalany úgy véli, hogy a kompetencia alapú bérezés motiválónak hat a munkavállaló eredményeire, mert jövőorientált és fejlődésre készítet, ennek ellenére a modell alkalmazása bonyolult, kidolgozása időigényes, mert a bérek megállapítása optimális esetben a valóban birtokolt kompetenciák mennyisége, illetve szintje alapján történik. A kompetenciák mérése, értékelése azonban nem könnyű feladat, valamint nem egyszerű meghatározni, hogy az adott feladatkör elvégzéséhez pontosan mely kompetenciák szükségesek. Előfordulhat, hogy olyan kompetenciák is megjelennek a bérezésben, amelyek a gyakorlatban nem hasznosulnak, ennek következtében pedig indokolatlanul megnövekedhetnek a bérköltségek. Ezen okok miatt a kompetencia alapú bérezés a vállalati gyakorlatban nem terjedt el széles körben.

Az interjúk alapján megállapítható, hogy az interjúalanyok kivétel nélkül úgy vélik, hogy az interkulturális kompetencia jelentősége a vállalat gazdasági eredményességének az egyik alappillére, valamint a globális világ

összefüggésrendszerében a munkaerő szakmai sikerességének záloga. Az interkulturális kompetencia tehát egy alapvető globális karrierfaktor, a 21. század talán legmeghatározóbb kulcskompetenciája, ennek következtében a gazdasági élet, valamint a munkaerőpiac egyik legaktuálisabb tárgykörként értelmezhető.

6. HIPOTÉZISEK VIZSGÁLATA

A kérdőíves felmérés értelmezése után ebben a fejezetben a hipotéziseim igazolására teszek kísérletet.

Hipotézis 1: A magyar nyelvtudás pozitívan befolyásolja az osztrák munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedést.

Az első hipotézis állítását a 8., 10., 11., 12., valamint a 14. kérdésekre adott válaszok vizsgálatával igazolom.

A 8. kérdés arra kereste a választ, hogy az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók a milyen színtereken használják a magyar nyelvet Ausztriában. A válaszok alapján megállapítható, hogy a válaszadók 32,6 százaléka használja a magyar nyelvet a munkahelyén. Ebből arra lehet következtetni, hogy az adott munkahelyen a munkakör sikeres ellátásához szükséges a magyar nyelv ismerete.

A 10. kérdés arra a kérdésre igyekezett választ találni, hogy milyen szerepet tölt be a munkavégzés során a magyar nyelv ismerete az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók körében. A válaszadók 18,4 százaléka (4-es és 5-ös értékelés) úgy vélekedett, hogy a magyar nyelv ismerete a munkája során fontos szerepet tölt be, valamint további 12,7 százalék (3-as értékelés) munkavégzése során közepesen fontos szerepet tölt be a magyar nyelv. Ez azzal magyarázható, hogy a munkavállalók tevékenységi köre feltételezhetően Magyarországgal kapcsolatos, illetve az adott munkaadónál több magyar munkavállalót foglalkoztatnak.

11. kérdés azt vizsgálja, hogy a munkavállalók jelenlegi munkahelyükre való felvételekor milyen szerepet játszott a magyar nyelv ismerete. A kitöltők 17 százaléka úgy véli, hogy a munkahelyére való sikeres felvételhez hozzájárult a magyar nyelvtudás. Ezek a munkavállalók feltételezhetően olyan munkaadók alkalmazásában dolgoznak, amelyek Magyarországgal gazdasági, illetve kereskedelmi kapcsolatokat tartanak fenn, ezért fontos, hogy a munkavállalók egy része rendelkezzen magyar nyelvtudással.

A 12. kérdés arra kereste a választ, hogy a munkavállalók munkahelyükön milyen gyakran használják a magyar nyelvet. A válaszok alapján látható, hogy a 31 százaléka vélekedett úgy, hogy munkahelyükön soha nem használják a magyar nyelvet, míg 69 százalék nyilatkozott úgy, hogy bár különböző gyakorisággal munkavégzésük során

használják a magyar nyelvet. A válaszadók 25 százaléka munkavégzése során napi szinten használja a magyar nyelvet.

A 14. kérdésre adott válaszok alapján látható, hogy a válaszadók 13 százaléka (4-es és 5-ös értékelés) szerint a magyar nyelvtudás kifejezetten előny az osztrák munkaerőpiacon. Ez a százalékarány magasnak tekinthető, amennyiben a százalékarányt annak a ténynek a relációjában értékeljük, miszerint a magyar nyelv osztrák munkaerőpiacon betöltött szerepe kizárólag olyan munkaadók és munkavállalók vonatkozásában vizsgálható, amelyek tevékenységi köre Magyarországgal kapcsolatos, illetve a munkaadó nagyobb számban foglalkoztat magyar munkaerőt.

Az empirikus kutatás eredményeinek elemzése után összefoglalóan megállapítható, hogy a magyar nyelvtudás pozitívan befolyásolja az osztrák munkaerőpiacon való sikeres elhelyezkedést, figyelembe véve azt a tényt, hogy a magyar nyelvismeret nyilvánvalóan csak abban az esetben meghatározó, amennyiben a munkaadó gazdasági kapcsolatokat ápol Magyarországgal, illetve a munkaadónál több magyar munkavállaló dolgozik.

Hipotézis 2: A munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából az interkulturális kompetencia szerepe kulcsfontosságú.

A 17. kérdésre adott válaszok alapján megállapítható, hogy a válaszadók 50 százaléka (4-es és 5-ös értékelés) szerint az interkulturális kompetencia szerepe a munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából elengedhetetlen. További 37 százalék viszonyul semlegesén (3-as értékelés) a kérdésfelvetéshez. Összességében tehát a válaszadók 50 százaléka vélekedik úgy, hogy az interkulturális kompetencia jelentősége kulcsfontosságú a sikeres munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából. A válaszadók úgy vélik tehát, hogy nyelvtudás önmagában nem elegendő ahhoz, hogy a munkavállaló multikulturális környezetben sikereket tudjon elérni. A nyelvtudással párhuzamosan elengedhetetlen az interkulturális kompetencia, hiszen a kulturális ismeretek elősegítik a külföldi munkatársakkal, valamint partnerekkel való sikeres kommunikációt, hozzájárulhatnak a tárgyalások sikeres kimeneteléhez, valamint megakadályozzák a kulturális különbségekből adódó nézeteltéréseket. A multinacionális vállalatok szempontjából az interkulturális kompetenciával rendelkező munkavállalók rendkívül fontos szerepet töltenek be, hiszen napjainkban a vállalat számára az üzleti siker mellett

meghatározó, hogy a vállalat arculata kulturális nyitottságot, toleranciát és elfogadást közvetítsen. A munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából tehát az interkulturális kompetencia többszörös előnyt jelent: egyrészt elősegíti a munkavállaló munkaerőpiaci sikereit, másrészt pedig hozzájárul a vállalat gazdasági sikereihez.

Az általam készítem interjúk is alátámasztják a hipotézist, hiszen az interjúalanyok egybehangzóan azt a véleményt képviselték, hogy az interkulturális kompetencia kulcsfontosságú a vállalati szférában, ezért a jövőben az ediginél is nagyobb hangsúlyt kell helyezni a munkaerő interkulturális kompetenciájának fejlesztésére.

Hipotézis 3: A többnyelvűség és az interkulturális kompetencia gazdasági érték, hiánya a vállalat számára gazdasági veszteségekhez vezethet. A munkavállalók nyelvtudása, valamint interkulturális kompetenciája a vállalat versenyképességének alapvető előfeltétele. Ennek ellenére a nyelvtudás, valamint az interkulturális kompetencia mint humán tőke munkaerőpiaci kihasználtsága nem optimális.

Az Európai Unió 2006-ban az ELAN-tanulmány keretében végzett felméréseket azzal a céllal, hogy felmérje, hogyan befolyásolja a nyelvtudás az európai kis- és középvállalatok gazdasági sikerességét. A tanulmány eredményei rámutattak, hogy a megkérdezett közel 2000 kis- és középvállalat 11 százaléka 195 kis- és középvállalat veszített már el megbízást nem megfelelő idegen nyelvi kompetencia miatt. A tanulmányból kiderül továbbá, hogy 37 vállalat hiányos nyelvtudás miatti összesített vesztesége 8 és 13,5 millió euróra tehető. További 54 vállalat 16,5 és 25,3 millió Euro nagyságban veszített el potenciális megbízásokat. Legalább 10 vállalat vesztett el megbízásokat 1 millió euró feletti összegben. Amennyiben feltételezzük, hogy az összes európai kis- és középvállalat körében a hiányos nyelvtudás miatt elvesztett megbízások aránya ugyanolyan, mint a felmérésben résztvevő vállalatok körében, úgy valószínűsíthető, hogy 945 000 európai kis- és középvállalkozás veszíthetett már el megbízást nem megfelelő nyelvi kompetencia miatt. A tanulmány eredményei alapján egy három éves időszakot vizsgálva az egyes vállalatok átlagos évi vesztesége 325 000 Euró. Amennyiben ezt az összeget megszorozzuk azoknak a kis- és középvállalatok számával, amelyek az ELAN-tanulmány szerint nyelvi kompetencia hiányában megbízásokat veszítenek el, arra a végkövetkeztetésre jutunk, hogy az Európai Unió

gazdaságának nyelvi hiányosságok miatt bekövetkező vesztesége évente kb. 100 milliárd Euró.³⁰

Az ELAN-tanulmány azonban nemcsak a hiányos nyelvtudás európai gazdaságra gyakorolt hatását vizsgálta, hanem azt is, hogy a kulturális különbségek hogyan befolyásolják a külföldi gazdasági partnerekkel való sikeres együttműködést. A megkérdezett vállalatok 18 százaléka úgy nyilatkozott, hogy az üzleti partnerek közötti kulturális különbségek az üzleti tárgyalások során nehézségekhez vezettek.

Az ELAN-tanulmány eredményei különösen aggasztóak, főképpen ha figyelembe vesszük azt az általánosan elfogadott tényt, miszerint a nyelvtudás szerepe elengedhetetlen a versenyképes gazdaságban, a gazdasági szerepe tehát vitathatatlan.

Az ELAN-tanulmányhoz hasonlóan más közelítési pontokat vizsgálva Christl, Feller és Köppl-Turyna 2018-as tanulmánya is arra a következtetésre jut, hogy a nyelvtudás a munkaerőpiacon gazdasági értéket képvisel: a hiányos nyelvtudás alacsonyabb jövedelemhez vezet. Christl, Feller és Köppl-Turyna kutatásai szerint Ausztriában a migrációs háttérrel rendelkező munkavállalók a teljes foglalkoztatottságot vizsgálva havonta 350 Euróval azaz 17 százalékkal keresnek kevesebbet, mint az Ausztriában született munkavállalók. A 350 Euróból 100 Euró a hiányos nyelvtudásra, míg 250 Euró a foglalkozásban, képzésben, valamint munkatapasztalatban meglévő különbségekre vezethető vissza.³¹

Az interjúk szintén alátámasztják a hipotézist, miszerint a nyelvtudás, valamint az interkulturális kompetencia a vállalat számára gazdasági veszteségeket okozhat. Ezek a gazdasági veszteségek a munkaerő számára a munkakör elvesztésével is járhatnak.

Összefoglalóan megállapítható tehát, hogy a vállalatok versenyképességének megőrzése céljából meghatározó fontosságú megfelelő nyelvi, valamint interkulturális kompetenciával rendelkező munkavállaló alkalmazása és megtartása, továbbá kulcsfontosságú szakmai fejlődésüket megfelelő továbbképzési lehetőségekkel (szakmai, nyelvi) támogatni. Attól függően, hogy a vállalat tevékenysége milyen ágazathoz kötődik, milyen szolgáltatást nyújt, illetve milyen terméket forgalmaz, módosulhat a munkavállalótól megkívánt nyelvtudás.

A fő probléma azonban, hogy a jelenlegi, tudásalapú társadalmunkban még megközelítő értékben sem tudjuk meghatározni azt, hogyan befolyásolja a nyelvtudás és

³⁰ http://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/elan_de.pdf

³¹ <https://www.agenda-austria.at/wp-content/uploads/2018/04/aa-pb-deutsch-ist-geld.pdf>

az interkulturális kompetencia a vállalat nyereségességét. Ennek a kérdésnek az alapos feltárásához további kutatások szükségesek.

Hipotézis 4: A magyar nyelv helyzete Ausztriában ellentmondásos: annak ellenére, hogy a magyar nyelvtudás fontos szerepet tölt be az osztrák munkaerőpiacon, a nyelv alacsony presztízzsel rendelkezik, társadalmi elismertsége alacsony.

20 évvel a vasfüggöny leomlása után is azzal a ténnyel szembesülünk, hogy Ausztriában a korábban a keleti blokkhoz tartozó országok nyelveinek társadalmi elismertsége alacsony. Ezen a tényen az sem változtatott érdemben, hogy ezen a nyelvek időközben az Európai Unió hivatalos nyelvei lettek, így a magyar nyelv is az Európai Unió hivatalos nyelve 2004 óta.

Egy nyelv presztízse jellemzően nem a beszélői számától függ, ennek ellenére a magyar nyelv esetében az ún. kisnyelvi státusz is meghatározó (Jónás, 2000). A kisnyelvi státusz meghatározásának csupán abban az esetben van értelme, ha meghatározzuk, hogy mihez viszonyítva minősítjük kis nyelvnek. Dacára annak, hogy a magyar nyelvet a szakirodalom is kis nyelvként tartja számon, meg kell jegyezni, hogy a magyar nyelv Európában a beszélők száma szerinti rangsorolás alapján körülbelül a 12. helyet foglalja el, ezért a közepes nagyságú nyelvek táborába tartozik (Sturcz, 2015). Egy nyelv státuszát a számszerű nagyságtól függetlenül sokkal inkább a különböző politikai, kulturális, oktatáspolitikai elgondolások határozzák meg. Annak ellenére, ha egy nyelv gazdasági jelentősége egy adott régióban megnövekedik, nem jelenti szükségszerűen, hogy a nyelv társadalmi elismertsége is gyors emelkedésnek indul. Ezt igazolja egyrészt az a tény, hogy az egykori keleti blokk nyelveinek magyar, cseh, szlovák jelenléte az osztrák iskolákban minimális, másrészt pedig az a megállapítás, miszerint az osztrák vállalatok döntő többsége nem rendelkezik magyar, cseh, illetve szlovák nyelven beszélő osztrák munkaerővel.

Egy nyelv státuszát egy adott társadalomban számos tényező befolyásolja:

- Milyen a nyelv jogi státusza az adott országban
- Az adott társadalmi környezetben mennyire releváns a nyelv ismerete
- Milyen szerepet tölt be a nyelv ismerete a munkaerőpiacon
- Használható-e az adott nyelv az intézményközi, illetve nemzetközi kommunikációban

Az osztrák társadalomban alacsony a presztízse az egykori keleti blokkhoz tartozó országok nyelveinek, annak ellenére, hogy ezeknek a nyelveknek a jelenlegi gazdasági körülmények ismeretében használati értéket tulajdonít. Amennyiben az alacsony presztízsz mellé ezeknek a nyelveknek a különös nehézségéről elterjedt általános elképzelés társul, érthetővé válik, hogy az osztrák munkavállalók miért nem rendelkeznek megfelelő nyelvi kompetenciákkal az említett nyelvekből.

A 13. kérdéssel azt vizsgáltam, hogy milyen a magyar munkavállalók véleménye szerint a magyar nyelv megítélése Ausztriában. A válaszadók 29 százaléka úgy nyilatkozott, hogy a magyar nyelv megítélése Ausztriában inkább negatív (1-es és 2-es értékelés). Diszkrepanciát tapasztalunk azonban, amennyiben a 13 kérdésre adott válaszokban megmutatkozó magyar nyelv negatív megítélését összevetjük a 14. kérdésre adott válasszal, miszerint a válaszadók 13,4 százaléka szerint a magyar nyelvtudás előnyt jelent az osztrák munkaerőpiacon. Ez az ellentmondás úgy magyarázható, hogy a magyar nyelvi kompetencia csak abban az esetben jelent előnyt a munkaerőpiacon, amennyiben az adott munkakör sikeres elvégzéséhez elengedhetetlen a magyar nyelvtudás. Ezzel a megállapítással nem áll ellentétben az a vélekedés, miszerint a magyar nyelv Ausztriában alacsony presztízsszel rendelkezik.

Hipotézis 5: A magyar nyelvtudás nem jelent magasabb jövedelmet abban az esetben sem, ha a munkaadó számára a munkavállaló magyar nyelvtudása nélkülözhetetlen.

A 16. kérdés arra kereste a választ, hogy a magyar munkavállalók magasabb fizetésben részesülnek-e abban az esetben, amennyiben tevékenységük sikeres elvégzéséhez magyar nyelvtudás szükséges. A kitöltők csupán 1,4 százaléka válaszolta, hogy a magyar nyelvtudásának köszönhetően magasabb fizetésben részesül. Amennyiben ezt az igen alacsony számot összevetjük a 10 kérdés alapján nyert információval, miszerint a válaszadók 18,4 százaléka (4-es, 5-ös értékelés) számára a magyar nyelv fontos szerepet tölt be a munkája során megállapítható, hogy annak ellenére, hogy számos esetben a sikeres munkavégzéshez nélkülözhetetlen a magyar nyelvtudás, ez a meghatározó fontosságú kompetencia nem gyakorol pozitív hatást a bérezésre. Összefoglalóan kijelenthető, hogy a munkavállaló magyar nyelvtudása hasznos és szükséges az osztrák munkaerőpiacon, ez a kompetencia azonban nem befolyásolja pozitívan a munkavállaló jövedelmét.

7. ÚJ ÉS ÚJSZERŰ EREDMÉNYEK

Előrevetíthető a tendencia, hogy a globalizáció következtében a nemzetközi gazdasági kapcsolatok, ezzel párhuzamosan pedig a nemzetközi kommunikáció, minden eddiginél gyorsabban fognak fejlődni. Ennek következtében tovább nő az igény a nyelvtudásra, mind gazdasági, mind pedig társadalmi szempontból. A nyelvtudás iránt megnövekedett igény kielégítésének érdekében szükség lesz a nyelvoktatás alapvető átalakítására, valamint a iskolákban választható idegen nyelvek kibővítésére.

Megállapítható, hogy a többnyelvűség annak ellenére, hogy döntően befolyásolja a vállalat, valamint az egyén versenyképességét, nem jelent többletjövedelmet a munkavállaló számára. Ugyanez állapítható meg az Ausztriában dolgozó magyar munkavállalók magyar nyelvtudásával kapcsolatban is, annak ellenére, hogy a magyar nyelv Ausztriában fontos gazdasági szerepet tölt be.

Nem ismeretesek részleteiben a többnyelvűség, valamint az interkulturális kompetencia közvetett és közvetlen gazdasági hatásai.

A nyelvekkel, a nyelvtudással, valamint az interkulturális kompetenciával kapcsolatos gazdasági összefüggések feltárása további kutatásokat igényel. A nyelvek politikai, társadalmi, valamint kulturális szempontból való megközelítését ki kell egészíteni a gazdasági aspektussal, hiszen ahogy ez az értekezés is igyekezett rávilágítani szükségzerű a nyelvtudás és az interkulturális kompetencia gazdaságra gyakorolt hatásainak a vizsgálata, annak érdekében, hogy feltárássra kerüljön, hogyan lehet ezeket a kompetenciákat egyéni, társadalmi, valamint gazdasági szempontból a leghatékosabban kamatoztatni.

8. KÖVETKEZTETÉSEK, TOVÁBBI KUTATÁSI JAVASLATOK

A többnyelvűség előnyei napjainkban széles körben vitathatatlanok. A nyelvtudás megkönnyíti az egyéni és a szakmai kommunikációt, előnyt jelent a munkaerőpiacon, elősegíti az egyéni, valamint a szervezeti produktivitást. A nyelvtudás az egyik legmeghatározóbb kvalitás a munkaerőpiacon, amely nemcsak bizonyos munkakörök elnyerésének előfeltétele, hanem pozitívan befolyásolja az állás hosszútávú betöltésének lehetőségét. A nyelvtudás jelentősége különösen azokban a munkakörökben kulcsfontosságú, amelyek során a külföldi üzleti partnerekkel, ügyfelekkel, szállítókkal való gyors és eredményes kommunikáció alapvető fontosságú. A bevándorolt munkaerő anyanyelvének szakmai szempontból történő lehető legoptimálisabb hasznosítása tehát a vállalat gazdasági sikeressége szempontjából kardinális kérdés.

A többnyelvűség az identitás fontos meghatározója, amely elősegíti az egyén nyitottságát, toleranciára készítet, pozitívan befolyásolja a kommunikatív készségeket, nem utolsósorban pedig a gazdasági fejlődés alapfeltétele, egy ország gazdasági növekedésének záloga.

Amennyiben azonban megvizsgáljuk az Európai Unió többnyelvűségi politikáját, diszkrepanciát tapasztalunk: az Unió elsődleges célja az anyanyelv mellett két további európai nyelv elsajátítása, valamint az autochthon kisebbségi nyelvek védelmére irányuló törekvések, azonban a bevándorolt munkaerő által hordozott többnyelvűség optimális gazdasági hasznosításának lehetőségei még gyermekcipőben járnak. A többnyelvűség fogalmának ilyen irányú értelmezése jelenleg nem foglal el központi szerepet az Európai Unió többnyelvűségi politikájában, a bevándorlók többnyelvűsége sokkal inkább megtűrt, mint megbecsült, annak ellenére, hogy gazdasági jelentősége kétségtelen.

Ez az ellentmondás figyelhető meg az oktatási intézményekben is. A bevándorló tanulók többnyelvűsége az integráció és az iskolai sikerek akadályozójaként értelmeződik, ezeknek a nyelveknek a társadalmi elismertsége alacsony (Extra/Yağmur, 2008). Kutatások eredményeire támaszkodva kijelenthető azonban, hogy a bevándorlók anyanyelvének ápolása és továbbfejlesztése az előfeltétele a környezetnyelv, valamint további idegen nyelvek sikeres elsajátításának, továbbá az iskolai sikeresség alapvető meghatározója is (Brizić, 2006).

A bevándorlók anyanyelvének alacsony társadalmi elismertsége ellentmondásban áll azzal a ténnyel, miszerint a többnyelvűség gazdasági tőke. Ezért elsődleges feladat lenne, a többségi társadalom számára a bevándorlók többnyelvűségének egyéni, társadalmi, valamint gazdasági előnyeit és dimenzióit közérthetővé, elfogadottá és megbecsültté tenni.

A fentiek alapján belátható, hogy a megfelelő nyelvtudás a sikeres nemzetközi üzleti kapcsolatok elengedhetetlen feltétele. Az angol mint globális közvetítő nyelv jelentősége vitathatatlan, ismerete a munkaerőpiacon alapvető elvárás. Ahhoz azonban, hogy ennek a munkaerőpiaci elvárásnak Európaszerte eleget lehessen tenni, arra lenne szükség, hogy minden európai tanuló iskolatípustól függetlenül magas szintű angol nyelvvoktatásban részesüljön.

A jövőben nagyobb figyelmet kell fordítani az Európai Unió azon többnyelvűsége törekvő célkitűzésének, miszerint az európai polgárok anyanyelvük mellett két további idegen nyelvet sajátítsanak el. Erre azonban csak akkor van reális esély, ha az iskolákban az angol nyelv tanulása mellett lehetőség nyílik további európai nyelvek elsajátítására. Az iskolákban tanulható nyelvek meghatározásakor az európai országoknak jobban szem előtt kellene tartani az adott ország földrajzi, valamint gazdasági helyzetét. Amennyiben figyelembe vesszük, hogy Ausztria meghatározó gazdasági partnerei az egykori keleti blokk országai, magától értetődik a tény, hogy ezen országok nyelveinek szerepe a jövőben felértékelődik. Ezt a tényt figyelembe véve érthető, hogy az osztrák iskolákban miért nem szerepel teljes körben a választható idegek nyelvek sorában a magyar, a szlovák, valamint a cseh nyelv, mivel ezeknek a nyelveknek a munkaerőpiaci hasznosíthatósága kétségbevonhatatlan.

Annak ellenére, hogy az angol nyelv gazdasági kommunikációban betöltött meghatározó jelentőségét kétségbe vonnánk, megfigyelhető, hogy a vállalatok a külföldi partnerekkel való sikeres együttműködés érdekében egyre nagyobb arányban alkalmaznak az adott országból származó munkaerőt, aki nemcsak nyelvi, hanem kulturális kompetenciával is rendelkezik. Ez számos okból is praktikus és költségkímélő: közvetít az anyanyelvű munkaerő alkalmazásakor nincs szükség külön tolmácsra, emellett a kulturális különbségekből származó esetleges nézeteltérések is könnyebben megoldhatóak. Megállapítható tehát, hogy a munkavállaló anyanyelve olyan gazdasági tőke, amelynek munkavégzés során történő hasznosítása a vállalat számára költséget takarít meg, hiszen az esetleges nyelvi akadályok leküzdésére nincs szükség tolmács

alkalmazására, valamint a munkavállaló kulturális ismeretei elősegítik a sikeres kommunikációt külföldi partnerekkel, illetve ügyfelekkel.

Ennek a gazdasági tőkének az optimális kihasználása érdekében előremutató lenne, ha a munkaadók már a munkaköri tevékenység leírása során feltűntetnék, hogy a munkakör betöltéséhez milyen idegen nyelvek ismerete jelenthet előnyt. Amennyiben a munkavállaló munkaköréhez kapcsolódóan tolmácsi, illetve fordítói feladatokat is ellát, nélkülözhetetlen lenne, hogy ezeknek a feladatoknak az elvégzésére is megfelelő kompetenciákkal rendelkezzen, illetve a munkavállaló tegye lehetővé, valamint támogassa a munkavállaló ilyen irányú továbbképzését.

Nem utolsó sorban megjegyzendő: amennyiben az egyik tárgyalófél angol nyelvi kompetenciája nem megfelelő, az angol nyelv nem használható sikeresen közvetítő nyelvként, ebben az esetben szintén felértékelődik az anyanyelvi munkaerő jelentősége. Ebből a megvilágításból megvizsgálva tehát az angol nyelv gazdasági kommunikációban betöltött szerepe relativizálódik, míg más, gazdasági szempontból fontos nyelvek így az egykori keleti blokk nyelveinek szerepe felértékelődik. Az európai kis- és középvállalatok vizsgálata során láthattuk, hogy ezek a vállalatok különösen nagy hangsúlyt fektetnek az üzleti partnereik és ügyfelek kommunikációs és tárgyalási attitűdjeinek megismerésére és alkalmazására. E folyamat sikerességének a kulcsa a nyelvtudás és a kulturális ismeretek, amely egy személyben ötvöződik az anyanyelvi munkavállaló személyében.

A szakirodalom tanulmányozása, valamint az empirikus kutatás eredményeire támaszkodva megállapítható, hogy az Ausztriába bevándorló munkavállalókra így a magyar munkavállalókra is általánosan jellemző, hogy anyanyelvük ismerete nem jelent előnyt a jövedelemben, még abban az esetben sem, ha a nyelvtudásuk a munkaadó gazdasági sikeressége szempontjából elengedhetetlen. Sokkal inkább az a jellemző, hogy a bevándorló munkavállaló nyelvi és kulturális kompetenciája egy olyan munkaerőpiaci többlet, amely nem található meg a legfontosabb munkaköri elvárások leírásában, szerepe inkább megtűrt, mintsem megbecsült. Ezért a bevándorló munkaerő nyelvi tőkéjének munkaerőpiaci szempontból történő optimális hasznosítása napjainkban még távoli célnak tűnik. A munkaerő nyelvtudásának optimális kamatoztatása akkor lenne lehetséges, ha a munkaadók már a személyzeti tervezés, valamint a munkakör meghirdetése során pontosan meghatároznák, hogy az adott munkakör betöltéséhez milyen nyelvi és interkulturális kompetenciák szükségesek.

Az a tény, miszerint a többnyelvűség mint humán tőke hasznosítása nem optimális, különböző nehézséghez vezet. Egyrészt számos esetben nem kerül hasznosításra a nyelvtudás, abban az esetben sem, ha ez elősegítené és meggyorsítaná a sikeres kommunikációt. Másrészt pedig a munkaerő nyelvismeretének hasznosítása a vállalati szférában nem széles körben elfogadott. Amennyiben a vállalat a munkavállaló nyelvi kompetenciáit nem veszi igénybe, a kommunikációs akadályok legyőzésére egy képzett tolmács alkalmazása szükséges. Ezek a példák is rámutatnak a fő problémára: a bevándorolt munkaerő anyanyelve akkor sem részesül elismerésben és támogatásban, ha ez a nyelvismeret a vállalat gazdasági sikeressége szempontjából kulcsfontosságú. Ez a tény súlyos következményeket von maga után, hiszen éppen a sikeresen integrálódott, a fogadó ország nyelvét beszélő munkavállaló anyanyelvi, valamint azt a hídépítő kompetenciáját nem ismeri el kellőképpen, amelynek segítségével a munkavállaló az anyanyelvét beszélő munkatársakkal, illetve üzleti partnerekkel eredményesen képes kommunikálni.

Mivel azonban ezeknek a kompetenciáknak jelenleg nem létezik semmilyen általános érvényű tarifája, ezért a gazdasági értelemben vett értékük nehezen mérhető. A szakirodalom tanulmányozása, valamint az empirikus kutatás is azt a hipotézist támasztja alá, miszerint a bevándorlók nyelvtudása nem - így az általam vizsgált magyar nyelvtudás sem - jelent magasabb jövedelmet még abban az esetben sem, ha ez a nyelvtudás a munkaadó számára nélkülözhetetlen. Emellett megfigyelhető a bevándorló munkaerő szakmai téren történő visszaesése is: a magasan képzett bevándorló munkavállaló és az ugyanolyan képzettséggel rendelkező osztrák munkavállaló összehasonlításakor megállapítható, hogy a bevándorló munkavállaló nagyobb valószínűséggel dolgozik a képzettségénél alacsonyabb szintű munkakörben (Krause/Liebig, 2001). Ugyanezt a tendenciát támasztják alá az Osztrák Munkaügyi Központ statisztikái, melyek szerint az Ausztriába bevándorolt magyar munkaerő magasabban képzett az osztrák munkaerőnél.³²

A cél azonban ennek a tendenciának éppen az ellenkezője: a nyelvtudással és interkulturális kompetenciával rendelkező munkaerő jövedelemben is megmutatkozó megbecsülése, hiszen a munkaerő tudása a vállalat sikerességének záloga. Azok a vállalatok, amelyek nem ismerik el és nem támogatják a munkaerő ezen kompetenciáit, valamint nem investálnak a munkaerő nyelvi és kulturális továbbképzésébe, gazdasági

³²<https://privatbankar.hu/karrier/megint-rekordot-dontott-az-ausztriaban-dolgozo-magyarok-szama-317160>

kapcsolatoktól és üzleti lehetőségektől esnek el. Ennek elkerülése érdekében kulcsfontosságú lenne olyan hosszútávú képzési programok kialakítása, amelyek a bevándorolt munkaerő nyelvi és interkulturális kompetenciáit professzionális módon támogatja és fejleszti tovább, valamint arra törekszik, hogy a bevándorolt munkaerő anyanyelve nagyobb elismerésben részesüljön, továbbá hangsúlyozza a bevándorolt munkaerő nyelvi és interkulturális kompetenciájának gazdaságban betöltött meghatározó szerepét. Ennek a felismerésnek a következménye, hogy az ELAN-tanulmány adatai szerint a tanulmányban megkérdezett kis-és középvállalatok több mint harmada alkalmaz olyan munkavállalót, akik az egykori keleti blokk nyelveit beszélik.

A külföldi partnerekkel való sikeres üzleti kommunikáció megvalósulásához azonban a nyelvtudás mellett az interkulturális kompetencia is nélkülözhetetlen. A külföldi partnerekkel való tárgyalások során nem elegendő az adott ország nyelvének az ismerete, meghatározó fontosságú az ország kulturális szokásainak, továbbá tárgyalási kultúrájának az ismerete. Ennek a két feltételnek a teljesülése vezet a külföldi partnerekkel való gazdasági kapcsolatok sikerességéhez, valamint a vállalat gazdasági növekedéséhez. A gazdasági kapcsolatok egyre inkább globális jellege következtében nyelvtudás, valamint interkulturális kompetencia hiányában nem valósulhat meg sikeres gazdasági együttműködés külföldi partnerekkel.

A szakirodalom tanulmányozása, valamint az empirikus kutatás tapasztalatainak alapján úgy vélem, hogy a jövőben további vizsgálatokra és kutatásokra van szükség ahhoz, hogy feltárássra kerüljön, milyen mértékben járul hozzá a vállalat gazdasági sikerességéhez a munkavállaló nyelvtudása és interkulturális kompetenciája, tehát milyen konkrét munkakerőpiaci értékkel rendelkeznek ezek a kompetenciák, valamint ezek a kompetenciák milyen mértékben befolyásolják a munkavállaló munkaerőpiaci sikerességét. További kutatásokat igényel azoknak a munkaköröknek a feltárása és leírása, ahol a fent említett kompetenciák kulcsfontosságúak. Szükséges lenne megvizsgálni, hogy mennyire eredményes, valamint elfogadott munkavállaló nyelvi közvetítőként való alkalmazása, amennyiben a munkavállaló nem rendelkezik erre a feladatkörre szükséges képzettséggel. Meghatározó kérdés, hogy milyen ezeknek a spontán szolgáltatásoknak a minősége, hiszen amennyiben a munkavállaló munkakörén kívül nyelvi és kulturális hídképzőként funkcionál, a garantált kommunikációs siker érdekében elengedhetetlen, a munkaerő szakirányú továbbképzése. Ezeknek a kutatásoknak az elvégzéséhez további felmérések, piackutatások, valamint szakértői

vélemények szükségesek. További problémát jelent, hogy kevés adattal rendelkezünk a bevándorlók nyelvhasználati szokásairól. Ezek az információk azonban további kutatások elvégzéséhez elengedhetetlenek. Feltárást igényel az a kérdés, hogy különböző munkakörök betöltéséhez mely nyelvek milyen szintű ismerete szükséges, annak érdekében, hogy a vállalatok a munkavállalók számára professzionális továbbképzési lehetőségeket tudjanak felajánlani. Kulcsfontosságú feladat, hogy a vállalatok az eddigieknél intenzívebben kommunikálják az interkulturális szellemiségüket és nyitottságukat. Ehhez kapcsolódóan szükséges a munkavállalók nyelvi és kulturális kompetenciájának megbecsülése, mind erkölcsi, mind pedig anyagi vonatkozásban. A vállalat gazdasági eredményességéhez döntően hozzájárul, ha sikerül effektív módon kezelni a nyelvi sokszínűséget, valamint hatékonyan hasznosítani a munkaerő által biztosított nyelvi tőkét. Ha ezek a célkitűzések teljesülnek a gazdasági folyamat minden résztvevője vállalat, munkavállaló, valamint gazdasági partner sikeres lesz.

Amennyiben azonban a közeli jövőben nem sikerül elérni, hogy a bevándorlók anyanyelvének társadalmi és gazdasági elismertsége és erkölcsi, valamint anyagi értelemben vett megbecsültsége növekedjen, valószínűsíthető, hogy ezeknek a nyelveknek az ismerete a bevándorlók körében néhány generáción belül olyan szintre esik vissza, hogy nem lesznek alkalmasak összetett kommunikatív feladatok ellátására. Ebben az esetben sokkal nagyobb anyagi források befektetésére lesz szükség annak érdekében, hogy a munkaerő nyelvtudása a megfelelő szintű legyen, hatékonyabb lenne tehát a jelenleg még meglévő nyelvtudás megőrzésére, valamint fejlesztésére törekedni.

Kulcsfontosságú továbbá a nyelvek és a gazdaság összefüggéseinek további feltárása, amellyel a napjainkban kialakuló új interdiszciplináris kutatási terület, a nyelvek gazdaságtana foglalkozik.

9. ÖSSZEFOGLALÁS

Napjainkban a nyelvtudás, valamint az interkulturális kompetencia szerepe és jelentősége kulturális, gazdasági, továbbá politikai szempontból megkérdőjelezhetetlen, világosan láthatóak a többnyelvűség, az interkulturális kompetencia, a gazdaság, valamint a munkaerőpiaci siker összefüggései. A globalizáció, az európai integráció megvalósulása, valamint a mobilitás eredményeképpen a többnyelvűség és az interkulturális kompetencia napjaink legmeghatározóbb kompetenciái, amelyek nemcsak a mindennapi életben sikeres kommunikáció alapfeltételei, hanem a munkaerőpiacon is jelentős gazdasági előnyt jelentenek. A többnyelvű, valamint megfelelő interkulturális kompetenciával rendelkező munkaerő pedig kulcsfontosságú a nemzetközi üzleti kapcsolatokkal rendelkező vállalatok számára.

A fenti tendenciákat felismerve az Európai Unió többnyelvűségi politikája is törekszik a polgárok nyelvtudásának ösztönzésére, az autochthon kisebbségek nyelveinek támogatására, valamint a bevándorolt lakosság különböző nyelveinek gazdasági hasznosítására, noha ez utóbbi törekvés elérése még távolinak tűnik. Ennek ellenére számos európai szintű pozitív törekvés mutatkozik az oktatás, a kultúra, valamint a gazdaság szorosabb együttműködésére, hiszen a nyelvtudás, továbbá az interkulturális kompetencia a gazdaság minden területén kulcsfontosságú.

A szakirodalom tanulmányozása, valamint saját kutatási eredményeim is igazolják, hogy a szükséges nyelvtudást, valamint a nyelvtudás fokát az adott vállalat külföldi kapcsolatai határozzák meg. Megállapítható, hogy a Vasfüggöny leomlása után felértékelődött az egykori keleti blokk nyelveinek gazdasági jelentősége, ennek ellenére ezen nyelvek társadalmi elismertsége továbbra is alacsony maradt. További probléma, hogy az egykori keleti blokk nyelveinek ismerete akkor sem gyakorol pozitív hatást a jövedelemre, ha a munkavállaló nyelvtudása a vállalat gazdasági sikeressége szempontjából nélkülözhetetlen.

Kulcsfontosságú lenne az egykori keleti blokk nyelveit beemelni az osztrák oktatási rendszerbe. Annak ellenére, hogy a szóban forgó országos uniós csatlakozása után történek ilyen jellegű kezdeményezések, napjaink távlatából megállapítható, hogy ezek a törekvések nem jártak tartós sikerrel. A doktori munkában vizsgált magyar nyelv jelenléte az osztrák iskolarendszerben minimális.

A munkaerő nyelvi és interkulturális kompetenciáinak a lehető legoptimálabb hasznosítása érdekében bővíteni kell a továbbképzési lehetőségeket, napjainkban azonban ilyen jellegű programok megfelelő minőségben és mennyiségben nem állnak rendelkezésre.

A jövőre vonatkozó feladatok tehát összetettek: az európai polgárokat továbbra is ösztönözni kell az idegen nyelvek tanulására, emellett kulcsfontosságú, hogy elősegítsük és támogassuk a bevándorolt munkaerő nyelveinek társadalmi elismerését, valamint fáradhatatlanul hangsúlyozzuk ezeknek a nyelveknek a gazdasági jelentőségét.

Törekedni kell arra, hogy nyíljon lehetőség az osztrák gazdaság szempontjából releváns idegen nyelvek iskolai keretek közötti tanulására. Amennyiben ezek az alacsony státusszal rendelkező nyelvek bekerülnek az iskolákban választható idegen nyelvek kánonjába, joggal remélhetjük, hogy a nyelvek státusza pozítív irányba fog elmozdulni.

A bevándorlók nyelvi potenciáljának jelentősége, valamint gazdasági szerepe egyre szélesebb körben elismert, ennek ellenére azonban jelenleg kevés kutatás áll rendelkezésre arról, hogyan fogható meg a nyelvtudás és az interkulturális kompetencia valódi, mérhető gazdasági értéke.

Fáradhatatlanul hangsúlyozni kell, a nyelvtudás és az interkulturális kompetencia olyan gazdasági tőke, amely meghatározza a vállalat versenyképességét, valamint a nyereségesség egyik meghatározó alapfeltétele. Ennek következtében szükséges, hogy ezen kompetenciák elismerése mind morálisan, mind pedig a jövedelemben megmutatkozzon.

Annak érdekében, hogy a munkavállaló nyelvi, szakmai, valamint interkulturális kompetenciái magas színvonalúak, naprakészek, továbbá ágazatorientáltak legyenek, az eddigieknél professzionálisabb képzési lehetőségek kifejlesztése szükséges.

A többnyelvűség és az interkulturális kompetencia gazdasági összefüggéseinek vizsgálata központi fontosságú a jövőbeli gazdasági, társadalmi folyamatok optimális fejlődése érdekében.

IRODALOMJEGYZÉK

- Ábel I. – Polivka G. (1998): A bankpiaci verseny Magyarországon a kilencvenes évek elején. In: Közgazdasági Szemle, 45. évf. 6. sz., pp. 534–557
- Akkermans J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer V., Blink, R.W.B. (2013): Role of Career Competencies in the Job Demands-Resources Model. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 83, No. 3. pp. 356–366.
- Alcobendas, M. A., Rodríguez-Planas N. (2009): Immigrants' Assimilation Process in a Segmented Labor Market, IZA DP No. 4394
- Ammon, U., Mattheier, K. J., Nelde, P. H. (1997): Einsprachigkeit ist heilbar. Überlegungen zur neuen Mehrsprachigkeit Europas. In: *Sociolinguistica*, 11. Tübingen, Niemeyer.
- Balch, A. (2010): Managing labour migration in Europe: ideas knowledge and policy change. Manchester, Manchester University Press.
- Baroua, T. (szerk.) Mehrsprachigkeit und Ökonomie, Münster: readbox publishing, pp. 43-55
- Bartha, Cs. (1999): A kétnyelvűség alapkérdései: beszélők és közösségek. Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest.
- Bausch, K. R., Christ, H., König, F.G., Krumm, H.-J. (szerk.) (2004): Mehrsprachigkeit im Fokus. Tübingen: Narr.
- Beine, M., Frédéric D., Hillel R. (2001): Brain drain and economic growth: theory and evidence. In: *Journal of Development Economics*, Vol. 64, pp. 275–289.
- Beine, M., Docquier F., Oden-Defoort C. (2011): A Panel Data Analysis of the Brain Gain, *World Development* Vol. 39, No. 4, pp. 523–532
- Bennett, M. J. (1993): Towards a Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In: *Education for the Intercultural Experience*. Page, M. (ed.) Yarmouth, Maine: Intercultural Press
- Bennett, M. J. (2009). Defining, measuring and facilitating intercultural learning: a conceptual introduction the Intercultural Education double supplement.

Intercultural Education, 30(S1-2), pp. S1-13.

Bloomfield, L. (1993). Language. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.

Bodnár, G. (1996): Az emberi erőforrás fejlesztése és tervezése az oktatásügyben. Okker, Budapest.

Bodnár, G. (2006): A kommunikáció. In: Juhász, M., Krasz, K.: A munkahelyi viselkedés pszichológiája. BME, Budapest.

Bodnár K., Szabó L. (2014): A kivándorlás hatása a hazai munkaerőpiacra. MNB-tanulmányok 114.

Borgulya Istvánné (1996): Üzleti kommunikáció a kultúrák találkozásában. Janus Pannonius Tudományegyetem, Pécs

Borgulya Istvánné (szerk.) (1999): A magyar menedzserek és az interkulturális feladatok '98. JPTE Közgazdaságtudományi Kar, Pécs.

Borgulya Istvánné (2001): Megújuló vállalati kultúrák – átalakuló vállalati kommunikáció. In: Vezetéstudomány, 7 – 8. Szám.

Borgulya Ágnes (2006): Az európai egység kulturális sokszínűsége az értékrendek és kultúrák közötti kommunikáció kutatása szemszögéből. EU Working Papers, 1.sz. pp. 3-15

Borgulya Ágnes (2008): Arccal kelet felé – kultúrák közötti menedzsment és kommunikáció a reformországokban. In: Menedzsment a XXI. században. Pannon Egyetem, Veszprém. pp. 77-95

Borgulya Istvánné Vető Ágnes (2008): Értékrendi különbségek és kultúrák közötti interakciók az oktatási órákon. In: Iskolakultúra, 2008. 3-4. sz. 69 p.

Boross Z.—Gyökér I. (1999): Kísérlet a szellemi tőke értékének meghatározására. — GazdaságVállalkozás—Vezetés. 2. Emberi tőke — tanuló szervezetek, pp. 15-18

Borsi B., Vértes A., Viszt E., (2015): Magyarország versenyképessége: A 21. század kihívásai. In: Stratégiai kutatások 2015. Tanulmányok Magyarország versenyképességéről, pp. 7-19

Bourdieu, P. (1991): Language and Symbolic Power. Cambridge, Polity Press.

- Bradean-Ebinger N., Nagyvárad Sz. (2013): Az Európai Unió versenyképessé tétele: központban a nyelvtudás. Délkelet Európa South-East Europe International Relations Quarterly, Vol. 4. No.3.
- Brake, T., Walker, D., Walker T. (1995): Doing Business Internationally – The Guide to Cross Cultural Success, 1st Edition, McG raw-Hill, US.
- Bratsberg, B., Oddbjørn R., Knut R. (2014): Immigrants, Labor Market Performance, and Social Insurance, IZA Discussion Paper No. 8292, 2014.
- Brizic, K. (2007): Das geheime Leben der Sprachen. Gesprochene und verschwiegene Sprachen und ihr Einfluss auf den Spracherwerb in der Migration. Münster: Waxmann.
- Boyatzis, R.E. (1982): The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley & Sons, New York, NY.
- Bungarten, Theo (1999): Fremdsprachen und Mehrsprachigkeit in der Wirtschaft», in: Bungarten, Theo (Hg.): Wirtschaftshandeln. Kommunikation in Management, Marketing und Ausbildung, Tostedt: Attikon, pp. 113– 122
- Busch, B.: (2013): Mehrsprachigkeit. UTB, Stuttgart.
- Byram, M.– Zarate, G. (1997): Definitions, objectives and assessment of sociocultural competence. In Council of Europe (1997): Sociocultural Competence in Language Learning and Teaching. Council of Europe, Strasbourg. pp. 7–43
- Byram, M. (1997): Teaching and assessing intercultural communicative competence. Philadelphia, Multilingual Matters.
- Chomsky, N. (1964): Current Issues in Linguistic Theory. The Hague, Mouton.
- Christ, H. (1991): Fremdsprachenunterricht für das Jahr 2000. Sprachenpolitische Betrachtungen zum Lehren und Lernen fremder Sprachen. Tübingen.
- Christ, H. (2000): Von der Zielsprachendidaktik zur Didaktik der Mehrsprachigkeit? In: Helbig, Kleppin, Königs (szerk.) Sprachlehrforschung im Wandel. Festschrift für Karl-Richard Bausch zum 60. Geburtstag. Tübingen, Stauffenburg, pp. 3-20
- Christ, H. (2004): Didaktik der Mehrsprachigkeit im Rahmen der Fremdsprachendidaktik. In: Bausch, K. R. (szerk.): Mehrsprachigkeit im Fokus. Arbeitspapiere der 24. Frühjahrskonferenz zur Erforschung des Fremdsprachenunterrichts. Tübingen: Narr (2004) pp. 30-38

- Christl M., Köppl-Turyna M., Gnan P. (2017): Wage Differences Between Immigrants and Natives in Austria: The Role of Literacy Skills, GLO Discussion Paper 145.
- Christl, M., Feller, W. und Köppl-Turyna, M. (2018): Deutsch ist Geld: Integration von Migranten am Arbeitsmarkt. Agenda Austria Policy Brief.
- Christl, M., Köppl-Turyna, M. und Gnan, P. (2018): Wage Differences Between Immigrants and Natives in Austria: The Role of Literacy Skills. *Journal of Ethnic and Migration Studies*
- Cichon L., Cichon P., (2017): Möglichkeiten beruflicher Wertschöpfung migrationsbedingter Mehrsprachigkeit. Eine empirische Studie über ZuwanderInnen aus Mittelost- und Südosteuropa in Österreich. In: Ambrosch-Baroua, Tina; Kropp, Amina; Müller-Lancé, Johannes (Hrsg.): Mehrsprachigkeit und Ökonomie. Open Publishing LMU, München:
- Cohen, J. (1988): Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale, Erlbaum.
- Coulmas, F. (1992): Language and economy. Oxford, Blackwell Publishers.
- Crystal, D. (2003): A nyelv enciklopédiája. Budapest, Osiris.
- Dankó L. (2004): Sikeres kommunikáció interkulturális kontextusban. *Marketing és menedzsment*. 2004. 6. sz.- 2005. 1. sz. pp. 85-96
- Dave U., Brockbank, W., Younger, J. (2009): HR Transformation. Building Human Resources from the Outside. McGraw-Hill, New York.
- Deardorff, D. K. (2006): The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States, in: *Journal of Studies in International Education*, Jg. 10 H. 3. pp. 241-266
- Demorgon, J. – Molz, M. (1996): Bedingungen und Auswirkungen der Analyse von Kultur(en) und interkulturellen Interaktionen. In: Thomas, A. (szerk): *Psychologie interkulturellen Handelns*. Göttingen: Hogrefe, Verlag für Psychologie
- Distefano, J. J., & Maznevski, M. L. (2000). Creating value with diverse teams in global management. *Organizational Dynamics*, 29(1). pp. 45-63.

- Dorostkar, N. (2011): Mehrdeutige Mehrsprachigkeit. Der österreichische Diskurs über Sprache im sprachpolitischen Diskurs. In: schulheft 143: Anders lesen lernen. pp 108-117
- Esser, H. (2006): Migration, Sprache und Integration. Frankfurt/M., New York: Campus
- Europarat (2001): Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: lernen, lehren, beurteilen. München: Langenscheidt. 1996 "The Economics of Language: Survey, Assessment and Prospects", International Journal of the Sociology of Language, 121. 17-44.
- Falkné Bánó, K. (2001); Kultúraközi Kommunikáció; nemzeti kultúrák, szervezeti kultúrák, interkulturális menedzsment aspektusok. Budapest, Püski.
- Farkas F. (1999): Az alkalmazottak kompetenciáinak fejlesztése. Harvard Business Manager, 1 (4), pp. 6-19
- Farkas, F., Karoliny, Mné, László, Gy., Poór, J. (2008): Emberi erőforrás menedzsment kézikönyv. Complex Kiadó Jogi és Üzleti Tartalomszolgáltató Kft., Budapest Farkas F. (szerk.) A magyar tudomány napja. Pécsi Tudományegyetem, Pécs, pp. 172-178
- Fernández, C., Ortega, C. (2006): Labor Market Assimilation of Immigrants in Spain: Employment at the Expense of Bad Job-Matches? Documento de Trabajo 2006-21.
- Franceschini, R. (2009): Mehrsprachigkeit als Ziel: didaktische Herausforderungen und Forschungsperspektiven. Forum Sprache 1. pp. 62-67
- Fukuyama, F. (1997) Bizalom. A társadalmi erények és a jólét megteremtése. Budapest: Európa.
- Gazzola, M. (2014): The Evaluation of Language Regimes: Theory and Application to Multilingual Patent Organisations. John Benjamins Publishing Company, 2014.
- Gogolin, I. (1994): Der monolinguale Habitus der multilingualen Schule. Münster, Waxmann.
- Granato, N. (2014): A Work in Progress: Prospects for Upward Mobility Among New Immigrants in Germany, Migration Policy Institute.
- Grin, F. (1995): The Economics of Language Competence: A Research Project of the Swiss National Science Foundation", Journal of Multilingual and Multicultural Development, 16. pp. 227-231

- Grin, F. (1996): Economic Approaches to Language and Language Planning: An Introduction. *International Journal of the Sociology of Language*, 121. pp. 1-16
- Grin, F. (2003): Language Planning and Economics. *Current Issues in Language Planning*. 4. pp. 1–66
- Grin, F. (2012): Foreign language skills and intercultural abilities: Operationalization with a large population. *Management Prospective / Management et Avenir* 55. pp. 168-184
- Hall, E.T. (1994): Kontext and Meaning.—Samovar, L.A.—Porter, R.E. (szerk.) *Intercultural Communication*. Wadsworth Publishing, Belmont. Pp. 60-70.
- Hall, E. T., Hall, M. R. (1990): *Understanding Cultural Differences*. Yarmouth, Maine, Intercultural Press.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J., & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The Intercultural Development Inventory. *International Journal of Intercultural Relations*, 27(4). pp. 421-443
- Hidasi J. (2002): Metszéspontok: nyelvek és kultúrák. — *Modern Nyelvoktatás*. 2-3. pp. 9-13
- Hofstede, G. (1991): *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. Mc Graw—Hill, London.
- Honvári, J. (2018): A nemzetközi munkaerő-áramlás elmélete és az elméletek gyakorlati tesztje néhány európai uniós példa alapján. PhD értekezés.
- Hoopes, D.S. (1981): Intercultural communication concepts and the psychology of intercultural experience. In: Push, M.D. (ed): *Multicultural education. A crosscultural training approach*. Intercultural press, Chicago
- Hornyák E. (2013): Ist-Zustand des Ungarischunterrichtes im Burgenland. In: *Natürlich zweisprachig*. Leykam, Graz
- Hornyák E. (2015): Magyar nyelvoktatás Ausztriában. Előadaskötet X. Kheops Nemzetközi Tudományos Konferencia. Mór.
- Hornyák E., Kalmár E., Mikó E. (2017): Győr-Moson-Sopron megye és Burgenland története, jelenkori gazdaságának és társadalmának összehasonlítása. In: *Közelítések*, 2017.

- Hunter, B., White, G.P. és Godbey, G. (2006): What does it mean to be globally competent? *Journal of Studies in International Education*, 10(3). pp. 267- 285
- Hymes, D. (1972): Competence and performance in linguistic theory. In: R. Huxley & E. Ingram, *Language Acquisition: Models and Methods*. New York: Academic Press. pp. 3–28
- Juhász M. (2006): A kiválasztás és a munkaköri alkalmasság pszichológiája. *Munkaügyi Szemle*, (1). pp. 21-25
- Karcsics, É. (2011): *Menedzseri kompetencia-elvárások a munkaerőpiacon*. PhD értekezés.
- Kemp, C. (2009): Defining multilingualism. In: Aronin, L., B. Hufeisen, B. (szerk), *The exploration of multilingualism*, 11-26. Amsterdam, The Netherlands: John Benjamins.
- Kiss É. (2005): *Az Európai Unió a XXI. század elején*. Akadémiai Kiadó, Budapest.
- Kiss É, Jankó, F., Mikó, E., Bertalan L. Bridge and/or Springboard (2017): Sopron/Ödenburg, The Hungarian border town's role in international migration after 1989. *Mitteilungen der Österreichischen Geographischen Gesellschaft*. Vol. 159. pp. 199-220
- Kiss É, Jankó F., Bertalan, L., Mikó, E. (2018): Nyugat és Kelet határán: Sopron a belföldi migrációban. *Tér és társadalom* 32. pp. 151-166
- Klein, W. (2000): Prozesse des Zweitspracherwerbs. In: Grimm, H. (szerk.): *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich C, Ser. 3, Bd. 3: Sprachentwicklung*. Göttingen (u. a.): Hogrefe. pp. 537–570
- Komlósi L. I., Knipf E. (2002): Egynyelvűség és többnyelvűség, interkulturalitás és multikulturalitás. In: *Modern filológiai közlemények Volumes 4/1*. pp. 44-53
- Korhonen, K. (2002): *Intercultural Competence as Part of Professional Qualifications. A Training Experiment with Bachelor of Engineering Students*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Kőrösi I. (2008): A humán tőke felértékelődése – a növekedés, a pénzügyi egyensúly és a versenyképesség tényezője. In: *MTA Világgazdasági Kutatóintézet Kihívások*, 193. sz.
- Kremnitz, G. (1994): *Gesellschaftliche Mehrsprachigkeit*. Wien, Braumüller.

- Kremnitz, G. (1995): Sprachen in Gesellschaften. Annäherung an eine dialektische Sprachwissenschaft. Wien, Braumüller.
- Krumm, H. J. (2003): Sprachenpolitik und Mehrsprachigkeit. In: Hufeisen & Neuner (Hrsg.) pp. 35-49
- Krumm, H. J. (2008): Die Förderung der Muttersprachen von MigrantInnen als Bestandteil einer glaubwürdigen Mehrsprachigkeitspolitik in Österreich. In: ÖDaF-Mitteilungen 2/2008: Mehrsprachigkeit. Wien. pp. 7-15
- Krumm, H. J. (2009): Sprachenpolitik und Mehrsprachigkeit. Von der Mehrsprachigkeitsrhetorik zur (nicht mehr ganz so traurigen?) Realität. In: ÖDaF-Mitteilungen. Sonderheft zur IDT 2009: Visionen. Gegenwart und Zukunft von DaF/DaZ in Österreich. pp. 6-15
- Langenmayr, A. (1997): Sprachpsychologie: ein Lehrbuch. Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Langhoff T, (1997): The Influence of Cultural Differences on Internationalization Process of Firms. In L Bjorkman and M Forsgren (szerk), The Nature of the International Firm. pp 135 – 164
- Lüdi, G. (1996): Mehrsprachigkeit. In: Goebel, H. & Nelde, P.H. & Stry, Z. & Wölck, W. (Hrsg.): Kontaktlinguistik I. Ein internationales Handbuch zeitgenössischer Forschung. pp. 233-245
- Mecheril, P. (2010): Migrationspädagogik. Beltz, Weinheim.
- Mikó, E. (2017): A Magyarországról külföldre irányuló migráció következményei az oktatási költségek szempontjából. PhD értekezés.
- Navracsics J. (2007): A kétnyelvű mentális lexikon. Balassi Kiadó, Budapest.
- Oksaar, E. (1980): Mehrsprachigkeit, Sprachkontakt, Sprachkonflikt. In: NELDE,
- Oksaar, E. (2003): Zweitspracherwerb. Wege zur Mehrsprachigkeit und zur Interkulturellen Verständigung. Stuttgart, Kohlhammer.
- Paige, R. M. (2004). Instrumentation in intercultural training. In: Landis, D.,
- Ruben, B. D. (1976): Assessing communication competency for intercultural adaptation, in: Group & Organization Studies, 1. Jg., 3. pp. 334-354.
- Peter H. (szerk.): Sprachkontakt und Sprachkonflikt. Wiesbaden, Steiner. pp. 43-52

- Spencer, L., McClelland, D., Spencer, S., (1994): Competency assesment methods: History and the state of the art. Hay/McBear.
- Spencer, L. M., Spencer, S. M., (1993): Competence at work: Models for superior performance. John Wiley & Sons, New York.
- Szabó K., Hátori, B. (2006): Információgazdaság. Akadémia Kiadó, Budapest
- Szalay, Gy. (2002): Arbeit und Kommunikation in deutsch-ungarischen Teams. Empirische Studie über die Zusammenarbeit von Deutschen und Ungarn in Ungarn. Munka és kommunikáció német-magyar teamekben. Tanulmány a német-magyar együttműködés tapasztalatairól Magyarországon. Német-Magyar Ipari és Kereskedelmi Kamara, Goethe Institut Inter Nationes, Budapest.
- Szegvári, Zs. (2009): Vezetői kompetenciák és felmérési módszerei. Szakdolgozat, Budapest.
- Szöts- Kovács, K. (2009): Munkakör és kompetencia menedzsment. In: Szászvári, K. (szerk.) (2009): Emberi erőforrás fejlesztés és munkakör-elemzés, Szöveggyűjtemény, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Kar, Budapest, 53-91.
- Szűcs P. (1999) Tudásmenedzsment — a hosszú távú siker megalapozója. — Gazdaság—VállalkozásVezetés. 2. Emberi tőke — tanuló szervezetek, 17-23.
- Tóthné S. G. (szerk.) (2000): Humán erőforrások gazdaságtana. Miskolc, Bíbor Kiadó
- Tritscher-Archan, S. (szerk.) (2008): Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft: Fremdsprachen für die Wirtschaft. Zahlen, Daten, Fakten.
- Trompenaars, F. (1995): Riding the Waves of Culture. London, Nicholas Brealey
- Tung, R. L. (1989): A Longitudinal Study of US-China Business Negotiations, China Economic Review 1 (1).
- Usunier J. C., (2000): Marketing Across Cultures, Prentice Hall, New York.
- Varga E., Szira Z. (2016): A kompetencia értelmezései az emberierőforrás-menedzsmentben. In: A megértés lehetőségei. Tanulmányok a kommunikációtudomány (határ)területeiről. Szerk.: Farkas Attila, F. Orosz Sára, Rudnák Ildikó, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő. pp. 17–26.

- Varga E., Szira Z., Boda H., (2016): Munkaerő-piaci kompetenciák egy körének vizsgálata a munkáltatók szemszögéből. In: A megértés lehetőségei. Tanulmányok a kommunikációtudomány (határ)területeiről. Szerk.: Farkas Attila, F. Orosz Sára, Rudnák Ildikó, Szent István Egyetemi Kiadó, Gödöllő. pp. 27–38
- Varga, J., Csiszárík-Kocsir, Á. (2015): A gazdasági proaktivizmus hiánya a hazai gazdaságban és a válságkezelésben. Csiszárík-Kocsir Ágnes (szerk.) Vállalkozásfejlesztés a XXI. században V.: tanulmánykötet. Budapest: Óbudai Egyetem Keleti Károly Gazdasági Kar. pp. 409-438
- Videsott, Gerda (2006): Die Mehrsprachigkeit – Versuch einer begrifflichen Klärung. In: Wiater, Werner (szerk.), Didaktik der Mehrsprachigkeit. Theoriegrundlagen und Praxismodelle. München, Vögel. pp. 51-55
- Vielau, Axel (2003): Die aktuelle Methodendiskussion. In: Busch, Karl-Richard et al. (Hrsg.): Handbuch Fremdsprachenunterricht. Tübingen und Basel: Francke UTB. pp. 238-241
- Vollmer, Helmut J. (2004): Auf dem Wege zur Mehrsprachigkeit – Ansätze, Erfahrungen, Aufbruch. In: Bausch, Königs, Krumm (szerk.) pp. 238-248. Wandruszka, Mario (1979): Die Mehrsprachigkeit des Menschen. München.
- Weinberg, Johannes (1996): Kompetenzerwerb in der Erwachsenenbildung. In: Hessische Blätter für Volksbildung 46. pp. 209-216
- Weisgerber, Leo (1966): Vorteile und Gefahren der Zweisprachigkeit. In: Wirkendes Wort 16/2-1966. pp. 273-289
- Weißbach, B. (2004): Interkulturelle Führungskompetenz – systematisch entwickeln oder zu vernachlässigende Größe im Arbeitsprozess? In: QUEM-Bulletin 6. pp. 8–15
- Whitaker J., Rueda R., Antonio A. (1985): Cognitive performance as a function of bilingualism in students with mental retardation. In: Mental retardation 1985.
- Wolfgang, A.–Cohen, M. (1988): Sensitivity of Canadians, Latin Americans, Ethiopians and Israelis to interracial facial expressions of emotions. International Journal of Intercultural Relations, 12 (2). pp. 503–509

Zeuschel, U. (1999): Interkulturelle Synergie auf dem Weg: Erkenntnisse aus deutsch/U.S.-amerikanischen Problemlösegruppen. In: Gruppendynamik 30 (2). pp. 131–149

Z. Karvalics László – Kollányi Bence (2015): Humán tőke és versenyképesség. In: Stratégiai kutatások 2015. Tanulmányok Magyarország versenyképességéről. pp. 109-133

Internetes források:

Arbeitnehmer in Deutschland sind ihrer Firma treu (2017)
<http://www.spiegel.de/karriere/arbeitnehmer-haelfte-seit-10-jahren-beim-gleichen-unternehmen-a-1145249.html> (2018.11.23.)

A magyarok 57,6 százaléka egyetlen idegen nyelven sem beszél (2016)
<https://qubit.hu/2018/09/27/friss-adatok-a-magyarok-576-szazaleka-egyetlen-idegen-nyelven-sem-beszeli> (letöltés: 2018.12.11.)

Ausztriát is sújtja a munkaerőhiány – hova keresik a legtöbb embert? (2019)
<https://privatbankar.hu/makro/ausztriast-is-sujtja-a-munkaerohiany-hova-keresik-a-legtobb-embert-324478> (letöltés: 2018.10.31.)

Baumgartner, G. (n.d): Sprachgruppen und Mehrsprachigkeit im Burgenland.
http://www.erinnern.at/bundeslaender/oesterreich/e_bibliothek/seminarbibliotheken-zentrale-seminare/abbild-undreflexion/383_Baumgartner_Sprachgruppen%20und%20Mehrsprachigkeit%20im%20Burgenland.pdf/view (letöltés: 2018.11.30.)

Berardo, K. (2005): Intercultural competence: A synthesis and discussion of current research and theories. An Area Studies Project. University of Luton.
http://www.diversophy.com/ic_comp/LinkedDocuments/ICCompetenceBerardo.pdf
 (letöltés: 2018.11.25.)

Christl M., Feller W., Köppl-Turyna M. (2018): Deutsch ist Geld: Integration von Migranten am Arbeitsmarkt
<https://www.agenda-austria.at/wp-content/uploads/2018/04/aa-pb-deutsch-ist-geld.pdf> (letöltés: 2019.01.07.)

Dezséri Kálmán (2015): Gondolatok a nyelv gazdaságtanáról. http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/2037/1/KG_2015n2p103.pdf (2018.01.22.)

Die Öffnung des Arbeitsmarktes ab 1.5.2011
https://www.ams.at/docs/Arbeitsmarktoeffnung_01.05.2011.pdf (2019.01.22.)

Extra, G., Yagmur, k. (szerk.): Nyelvekben gazdag Európa. Trendek az európai többnyelvűségi politikákban és a gyakorlatban.
https://www.teachingenglish.org.uk/sites/teacheng/files/LRE_Hungarian_LRE_%E2%80%93_A_to%CC%88bbnyelvu%CC%8Bse%CC%81gi_politika%CC%81k_trendjei_Euro%CC%81pa%CC%81ban.pdf (letöltés: 2018.12.13.)

Falkné Dr. Bánó Klára (2006): Interkulturális útmutató nemzetközi cégek és projektek vezetői és tagjai számára
http://epa.oszk.hu/00000/00026/00030/pdf/euwp_EPA00026_2006_01_016-025.pdf (2018.02.11.)

Fantini, A. E. (2000): A central concern: developing intercultural competence. SIT Occasional Papers Series, 1. [Online] Elérhetőség:
<http://www.sit.edu/publications/docs/competence.pdf> (letöltés: 2018.12.8.)

Fischer Márta: A többnyelvűség és a nyelvtanítás támogatása az Európai Unióban.
<http://epa.oszk.hu/00000/00035/00115/2007-07-vt-Fischer-Tobbnyelvuseg.html> (2018.10.11.)

Grin, F. (2009): Economic approaches to language and language planning: an introduction.
<https://www.degruyter.com/view/j/ijsl.1996.issue-121/ijsl.1996.121.1/ijsl.1996.121.1.xml> (letöltés: 2019.02.12.)

Integrációs Egyezmény <https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/rahmenbedingungen-der-integration/integrationsvereinbarung-2017/>

Ismertetők az Európai Unióról. Nyelvpolitika.
<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/hu/sheet/142/nyelvpolitika> (letöltés: 2018.10.10.)

Johnson, P., Lenartowicz T., Apud S. (2006). Cross-cultural competence in international business: toward a definition and a model.
<https://link.springer.com/article/10.1057%2Fpalgrave.jibs.8400205> (letöltés: 2018.12.20.)

Kilikki, K. (2005): A practical model for analyzing long tails. First Monday, Vol. 12, Issue 5, 07. 05. 2007.

<http://firstmonday.org/htbin/cgiwrap/bin/ojs/index.php/fm/article/view/1832/1716>

(letöltés: 2019. 03. 05.)

Kőrösi, István (2017): A humán tőke fejlesztésének és hasznosításának tendenciái az Európai Unióban.

https://mfor.hu/cikkek/makro/A_human_toke_fejlesztésének_es_hasznosításának_tendenciái_az_EU_ban.html (letöltés: 2019.01.06.)

Krumm, H. J. (2001): Einsprachigkeit ist heilbar – auf der Suche nach Wegen zur sprachlichen Vielfalt. Plenarvortrag anlässlich der Eröffnungskonferenz zum Europäischen Jahr der Sprachen in Österreich

<http://www.oesz.at/archiv/sprachen/download/krumm2.pdf.3> (2019.02.22.)

OECD-Bildungsstudie für Österreich <http://www.oecd.org/berlin/publikationen/bildung-auf-einen-blick.htm> (2018.12.22.)

Póór, P. (2011): Mi számít valójában a munkaerőfelvételnél?

https://piacesprofit.hu/kkv_cegblog/mi-szamit-valojaban-a-munkaero-felvetelnel/

(letöltés: 2018. 09.19.)

Póór, P. (2013): A személyiség és a kompetencia szerepe a munkaerő-felvételben. www.piacesprofit.hu (letöltés: 2018.09.18.)

Sator, A. (2016): Österreicher bleiben selten länger als Jahre im demselben Jobs

<https://derstandard.at/2000049350948/Oesterreicher-bleiben-selten-laenger-als-zwei-Jahre-in-demselben-Job> (2019.03.21.)

Stahl, G., Maznevski, M., Voigt, A., Jonsen, K.; (2009): Unraveling the effects of cultural diversity inteams: A meta-analysis of research on multicultural work groups. <http://leeds-faculty.colorado.edu/dahe7472/Stahl%202009.pdf> (2019.03.02.)

Szelestey, J. (2010): A kompetencia modell kidolgozásának elméleti háttere.

<https://www.yumpu.com/hu/document/read/5822258/kompetencia-modell-kidolgozasanak-elmeleti-hattere> (2018.10.05.)

Tóthné Téglás T. (2016): Kompetencia vállalati, munkavállalói és felsőoktatási szemmel

http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/29_Tohtne-Tunde.pdf (letöltés: 2018.10.21.)

Veroszta, Zs.: A munkaerő-piaci sikeresség dimenziói frissdiplomások körében.

https://www.felvi.hu/pub_bin/dload/DPR/dprfuzet4/Pages9_36_Veroszta.pdf (letöltés: 2018.11.09.)

Európai Uniós dokumentumok:

Az Európai Unió Alapjogi Chartája <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT> (letöltés: 2018.10.29.)

A Regionális és Kisebbségi Nyelvek Európai Chartája <http://epa.oszk.hu/00000/00036/00012/pdf/09.pdf> (2018.11.29.)

Beacco, J-C., Byram M. (2007): From linguistic diversity to plurilingual education: Guide for the development of language education policies in Europe <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802fc1c4> (2018.10.19.)

Byram, M., Gribkova, B., Starkey, H. (2002): Developing the intercultural dimension in language teaching. A practical introduction for teachers. Council of Europe, Strasbourg. http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Guide_dimintercult_EN.pdf. (letöltés: 2018.10.30.)

Eurobarometer 63 http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/eb/eb63/eb63_de.pdf (letöltés: 2018.10.29.)

High Level Group on Multilingualism http://biblioteca.esec.pt/cdi/ebooks/docs/High_level_report.pdf (letöltés: 2018.11.29.)

The United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) Statistical Division just published the Recommendations for the 2020 Census of Population and Housing, endorsed by the Conference of European Statisticians (CES) in June 2015. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/ess/-/unece-published-the-ces-recommendations-for-the-2020-census-of-population-and-housing> (2018.11.17.)

Az Európai Parlament 2016. január 19-i állásfoglalása az EU alapvető értékeinek előmozdítása során a kultúrák közötti párbeszéd, a kulturális sokszínűség és az oktatás

által játszott szerepről. http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2016-0005_HU.html (2018.10.11.)

The Definition and Selection of key Competencies. <https://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf> (letöltés: 2018.11.16.)

A Bizottság Közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, a Gazdasági és Szociális Bizottságnak és a Régiók Bizottságának – Új keretstratégia a többnyelvűség ösztönzésére. COM, 2005, 596. <http://europa.eu/languages/servlets/Doc?id=1036> (letöltés: 2018.10.27.)

A többnyelvűség ösztönzés ez EU-ban. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/ALL/?uri=uriserv:c11084> (letöltés: 2018.12.20.)

Europäische Kommission. Förderung des Sprachenlernens und der Sprachenvielfalt. Aktionsplan 2004-2006. Luxemburg 2004 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac11068> (2018.12.09.)

Többnyelvűség: európai tőke és közös elkötelezettség (2008/2225(INI)) <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A6-2009-0092+0+DOC+XML+V0//HU> (2018.10.29.)

Az OECD kompetencia fogalma: OECD/DeSeCo (Defining and Selecting Key Competencies)program 1997-2002; Key DeSeCo publication.s Key competencies for a successful life and a well-functioning society 2003,D.S. Rychen and L.H. Salganik (eds.) <https://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf> (letöltés: 2018.12.01.)

Az Európai Parlament és a Tanács ajánlása (2006. december 18.) az egész életen át tartó tanuláshoz szükséges kulcskompetenciákról <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=celex:32006H0962> (letöltés: 2018.09.22.)

Közös Európai Referenciakeret https://nyak.oh.gov.hu/nyat/doc/ker_2002.asp (letöltés:2018.09.19.)

Az OECD szerint a legfontosabb munkahelyi kompetenciák <http://www.oecd.org/education/research/oecdstudieidentifiziertschlüsselkompetenzenfurpersonlichessozialesundokonomischeswohlergehen.htm> (letölés: 2018.11.19.)

ELAN-jelentés http://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/elan_en.pdf (2018.11.03).

Statisztikák:

A külföldi állampolgársággal rendelkező lakosság száma Bécsben 2018-ban
<https://www.wien.gv.at/menschen/integration/daten-fakten/bevoelkerung-migration.html> (letöltés: 2019.02.24.)

A külföldi állampolgárságú lakosság száma Ausztriában 2019. jan. 1-jén.
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/022498.html
 (letöltés: 2019.05.10.)

A leggyakoribb első idegen nyelv a felnőttek körében Ausztriában Osztrák Statisztikai Hivatal 2007. <https://docplayer.org/32421577-Mehrsprachigkeit-in-oesterreich-und-europa-anspruch-und-wirklichkeit.html> (letöltés: 2018.11.19.)

A 20 legtöbb magyart foglalkoztató iparág Ausztriában 2018-ban
<https://g7.hu/kozelet/20190128/kevesebbet-keresnek-a-magyarok-ausztriaban-mint-a-torokok/> (letöltés: 2019.03.29.)

A magyar lesz a legnagyobb migráns-csoport Ausztriában? (2019)
<https://privatbankar.hu/makro/a-magyar-lesz-a-legnagyobb-migrans-csoport-ausztriaban-324241> (letöltés: 2019.01.20.)

A nyilvántartott álláskereső és a munkaerő-felmérés szerinti munkanélküliek számának alakulása 1999 és 2008 között
<http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz08.pdf>. (letöltés: 2018.11.27.)

Ausztria összlakosságának alakulása 2008-2018 között
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/19292/umfrage/gesamtbevoelkerung-in-oesterreich/> (letöltés: 2019.03.17.)

A világ lakosságának száma kontinensek szerint 2018-ban.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1723/umfrage/weltbevoelkerung-nach-kontinenten/> (letöltés: 2018.10.09.)

Az Ausztriában élő magyar munkavállalók számának növekedése 2009-től
https://www.nyugat.hu/tartalom/cikk/kivandorlas_magyarok_ausztria (letöltés:
 2019.01.23.)

Az Ausztriában élő magyarok korcsoportok szerinti megoszlása 2004 és 2017 között
<https://www.portfolio.hu/gazdasag/megmutatjuk-miert-tragedia-a-kivandorlas-magyarorszagnak.261319.html> (letöltés: 2018.12.28.)

Az Ausztriában élő népcsoportok számának alakulása a népszámlálási adatok tükrében a nyelvhasználat alapján
<http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/data/volksgruppen.pdf> (letöltés:
 2018.10.28.)

Az osztrák lakosság összetétele 2004 és 2018 között, különös tekintettel a magyar állampolgárságú lakosságra
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/022498.html
 (letöltés: 2019.02.22.)

Az osztrák lakosság összetételének alakulása a migrációs háttér szerint 2008 óta
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html (letöltés:
 2018.10.12.)

Munkerő-piaci helyzetkép, 2008. Statisztikai Tükör, III. évf. 4. szám. 2009.
<http://www.ksh.hu/pls/ksh/docs/hun/xftp/idoszaki/munkerohelyz/munkerohelyz09.pdf>
 (letöltés: 2019.03.11.)

Népszámlálás 2001 <https://www.data.gv.at/katalog/dataset/8fe3c643-8e64-4d70-bc64-bfac7df16eed> (letöltés: 2018.09.08.)

Regiszter alapú népszámlálás 2011 <https://www.data.gv.at/katalog/dataset/8fe3c643-8e64-4d70-bc64-bfac7df16eed> (letöltés: 2018.09.10.)

Statistik Austria (szerk.) (2007), Erwachsenenbildung. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Wien: Statistik Austria (letöltés: 2018.10.26.)

Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul
 "Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen" -
 Jahresdurchschnitt 2014.

http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2015_stataustria_arbeitsmarktsituation_von_migranten_in_oesterreich.pdf (letöltés: 2019.02.27.)

Statistik Austria, Statistik des Bevölkerungsstandes, 2019
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/volkszaehlungen_registerzaehlungen_abgestimmte_erwerbsstatistik/bevoelkerungsstand/index.html (letöltés: 2019.05.12.)

Verteilung der Sprachen der Welt nach Angaben der Unesco 2014.
<http://www.ethnologue.com/world> (letöltés: 2018.11.12.)

Térképek:

Magyarlakta települések Burgenlandban 1910 és 2001 között
http://adatbank.transzindex.ro/regio/kisebbsegkutatas/pdf/IX_Terkepek.pdf (letöltés: 2019.04.15.)

Törvények:

Gesamte Rechtsvorschrift für Amtssprachenverordnung-Ungarisch, Fassung vom 26.07.2011.

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20000800&FassungVom=2011-07-26> (letöltés: 2019.04.03.)

Népcsoporttörvény

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10000602> (letöltés: 2019.04.03.)

MELLÉKLETEK

1. MELLÉKLET: kérdőív összefoglaló eredményei

A kitöltők statisztikai adatai

A válaszadók száma:	435
Férfi:	80
Nő:	354
Nincs adat:	1
Életkori átlag:	37.4 év

Az eredmények összefoglalása



1. Az ausztriai munkavállalását megelőzően mi volt az Ön munkaerőpiaci státusza Magyarországon?

vezető beosztás	33	7.6%
alkalmazott	285	65.7%
alkalmi munka, megbízási szerződés	3	0.7%
saját vállalkozása volt	30	6.9%
tanuló / egyetemista	61	14.1%
GYED / GYES	8	1.8%
háztartásbeli	4	0.9%
munkanélküli	10	2.3%
Összes válasz	434	



2. Jelenleg mi az Ön munkaerőpiaci státusza Ausztriában?

vezető beosztás	25	5.8%
alkalmazott	307	70.7%
alkalmi munka, megbízási szerződés	4	0.9%
saját vállalkozása van	16	3.7%
tanuló / egyetemista	6	1.4%
GYED / GYES	51	11.8%
háztartásbeli	13	3%
munkanélküli	12	2.8%
Összes válasz	434	



3. Hány éve dolgozik Ausztriában?

0-3 éve	78	18%
---------	----	-----

3-5 éve	94		21.7%
5-10 éve	163		37.6%
több mint 10 éve	99		22.8%
Összes válasz	434		



4. Mennyi ideje dolgozik a jelenlegi munkahelyén?

0-3 éve	233		53.7%
3-5 éve	83		19.1%
5-10 éve	88		20.3%
több mint 10 éve	30		6.9%
Összes válasz	434		



5. Milyen szintű német nyelvtudással rendelkezik?

alapfok	97		22.4%
középfok	161		37.1%
felsőfok	127		29.3%
anyanyelvi szint	49		11.3%
Összes válasz	434		



6. Hány idegen nyelvet beszél legalább középfokon?

1	232		53.5%
2	151		34.8%
3 vagy több	51		11.8%
Összes válasz	434		



7. Milyen keretek között tanult németül?

iskola	171		39.4%
nyelvtanfolyam	107		24.7%
munkahely	32		7.4%
mindennapi élet	101		23.3%
egyéb	23		5.3%
Összes válasz	434		



8. Milyen színtereken használja a magyar nyelvet Ausztriában? (több válasz lehetséges)

családi körben	227		31.1%
baráti körben	241		33%
munkahelyen	236		32.3%
nem használom	27		3.7%
Összes válasz	731		



9. Körülbelül hány főt foglalkoztat a munkaadója?

1-10 főt	117		27%
10-50 főt	92		21.2%
50-100 főt	52		12%

több mint 100 főt	173		39.9%
Összes válasz	434		



10. Milyen szerepet tölt be munkájában a magyar nyelv ismerete? Kérem értékelje 1-5-ig terjedő skála segítségével!
egyáltalán nem fontos 1-2-3-4-5 nagyon fontos

1	224		51.6%
2	75		17.3%
3	55		12.7%
4	24		5.5%
5	56		12.9%
Összes válasz	434		



11. Munkahelyére való felvételekor szerepet játszott a magyar nyelv ismerete?

igen	72		16.6%
nem	336		77.4%
nem tudom	26		6%
Összes válasz	434		



12. Milyen gyakran használja a munkahelyén a magyar nyelvet? Kérem értékelje 1-5-ig terjedő skála segítségével!
soha 1-2-3-4-5 napi szinten

1	130		30%
2	120		27.6%
3	39		9%
4	36		8.3%
5	109		25.1%
Összes válasz	434		



13. Ön szerint milyen a magyar nyelv megítélése Ausztriában? Kérem értékelje 1-5-ig terjedő skála segítségével!
negatív 1-2-3-4-5 pozitív

1	43		9.9%
2	79		18.2%
3	216		49.8%
4	61		14.1%
5	35		8.1%
Összes válasz	434		



14. Ön szerint előny a magyar nyelv ismerete az osztrák munkaerőpiacon? Kérem értékelje 1-5-ig terjedő skála segítségével!
nem 1-2-3-4-5 igen

1	154		35.5%
2	104		24%
3	118		27.2%

4	33		7.6%
5	25		5.8%
Összes válasz	434		



15. Előmeneteli esélyei szempontjából előnyt jelent a magyar nyelv ismerete?

igen	30		6.9%
nem	349		80.4%
nem tudom	55		12.7%
Összes válasz	434		



16. Több fizetést kap azért, mert beszél magyarul?

igen	10		2.3%
nem	424		97.7%
Összes válasz	434		



17. A munkaerőpiaci érvényesülés szempontjából a nyelvtudás mellett mennyire tartja fontosnak az interkulturális ismereteket? Kérem értékelje 1-5-ig terjedő skála segítségével!

egyáltalán nem fontos 1-2-3-4-5 nagyon fontos

1	22		5.1%
2	34		7.8%
3	160		36.9%
4	113		26%
5	105		24.2%
Összes válasz	434		



18. Elégedett a jelenlegi munkájával? Kérem értékelje 1-5-ig terjedő skála segítségével! egyáltalán nem 1-2-3-4-5 nagyon elégedett

1	31		7.1%
2	39		9%
3	85		19.5%
4	151		34.7%
5	129		29.7%
Összes válasz	435		

Magyarázat: Az „Összes válasz” az adott kérdésekre adott válaszokat összesítve mutatja. Százalékos bontásban ábráztuk, hogy a kitöltők milyen arányban jelölték be az egyes válaszlehetőségeket.

2. MELLÉKLET: interjúkérdések

Interjúkérdések

Név:

Nem:

Születési év:

Lakóhely:

Nemzetiség:

Állampolgárság:

Legmagasabb iskolai végzettség:

Milyen szintű német nyelvtudással rendelkezik?

Foglalkozás:

Magyarországi munkaerőpiaci státusza:

Szakmájában dolgozik?

Munkahely:

Ágazat:

Mekkora a vállalat?

Mióta dolgozik a munkahelyén?

A munka megszerzésének előfeltétele volt a magyar nyelvtudás?

Ön szerint mely kompetenciák a legfontosabbak a karrier szempontjából a nemzetközi vállalatoknál?

Ön hogyan definiálja az interkulturális kompetencia fogalmát?

Az érvényesülés szempontjából nyelvtudás mellett fontosnak tartja az interkulturális ismereteket?

Munkájának sikeres elvégzéséhez szükséges az interkulturális kompetencia?

Milyen munkafázisokban meghatározó az interkulturális kompetencia?

Többletjövédelmet eredményez a munkavállaló számára az interkulturális kompetencia?

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Ezúton szeretnék köszönetet mondani mindazoknak, akiknek segítsége, irántam való türelme és támogatása nélkül nem készülhetett volna el ez a dolgozat. Hálás köszönetet szeretnék mondani témavezetőimnek, Kiss Edit Éva és Bodnár Gabriella Professzor Asszonynak a munka során nyújtott fáradhatatlan segítségért, a hasznos tanácsokért, valamint a irántam tanusított támogató és motiváló hozzáállásért.

Hálámat és köszönetemet fejezem ki családomnak a támogatásukért. Külön köszönöm férjemnek, Dr. Orbán Zoltánnak a támogatást, a soha el nem fogyó türelmet, amit mindvégig irányomba tanusított.

Hálásan köszönöm kislányomnak, Orbán Flóra Lillának, aki csodálatos türelmével és fegyelmezettségével könnyítette meg a munkámat.

Köszönöm az önzetlen baráti segítséget Egri Diánának és Viola Márta Saroltának.

NYILATKOZAT

Alulírott Hornyák Edina jelen nyilatkozat aláírásával kijelentem, hogy a(z) A többnyelvűség és az interkulturális kompetencia gazdasági jelentősége különös tekintettel a magyar nyelv szerepére az osztrák munkaerőpiacon című

PhD értekezésem

önálló munkám, az értekezés készítése során betartottam a szerzői jogról szóló 1999. évi LXXVI. tv. szabályait, valamint a Széchenyi István Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola által előírt, a doktori értekezés készítésére vonatkozó szabályokat, különösen a hivatkozások és idézések tekintetében.

Kijelentem továbbá, hogy az értekezés készítése során az önálló kutatómunka kitétel tekintetében a programvezetőt illetve a témavezetőt nem tévesztettem meg.

Jelen nyilatkozat aláírásával tudomásul veszem, hogy amennyiben bizonyítható, hogy az értekezést nem magam készítettem, vagy az értekezéssel kapcsolatban szerzői jogsértés ténye merül fel, a Soproni Egyetem megtagadja az értekezés befogadását.

Az értekezés befogadásának megtagadása nem érinti a szerzői jogsértés miatti egyéb (polgári jogi, szabálysértési jogi, büntetőjogi) jogkövetkezményeket.

Sopron,

.....

doktorjelölt