

EREDMÉNYEK ÉS AJÁNLÁSOK az IR-MultiLing projekt alapján

Ipari kapcsolatok többnyelvű
munkakörnyezetekben





IR-MultiLing az EU által támogatott kutatási projekt

Az EU Foglalkoztatási és Szociális ügyekért felelős Főigazgatósága által két éven át támogatott, IR-Multiling célja a munkahelyi többnyelvűség kutatása volt hat európai országra kiterjedően. Ezek a következők voltak: Franciaország, Németország, Magyarország, Olaszország, Spanyolország, valamint az Egyesült Királyság.

A felsoroltak közül csaknem valamennyi országban, a szakszervezetek és menedzserek egyre növekvő számban találkoznak olyan munkavállalókkal - közöttük állampolgárokkal és bevándorlókkal egyaránt - akik nem, vagy alacsony szinten beszélik a befogadó ország nyelvét, és akik szívesen használják, amikor csak lehetőségük adódik rá, pl. egymás között, származási országuk nyelvét.

Ugyanakkor, az európai elit jelentős része egymás között angolul kommunikál, az angol "univerzális nyelvként" használják, ami a nemzeti, regionális és bevándorló nyelvek leértékelődéséhez vezet szakmai körökben, illetve olyan karrierbeli hátrányokat eredményezhet, melyek az angol nyelv nehezen elérhetőségéből adódnak.

Ugyanakkor az Európa Tanács támogatja a kisebbségi nyelvhasználatot, mint emberi jogot, valamint szakpolitikai megfontolásként szerepel, hogy "a mobil munkaerő kulcsszerepet tölt be az EU gazdaságának versenyképességében", valamint, hogy "minden EU-s állampolgár több nyelvet is beszéljen" miközben "az EU törvényhozása, eljárásai és információi elérhetőek számukra saját



Az IR-MultiLing a többnyelvűség mindennapi következményeit kutatta a munkahelyeken, a munkavállalói jogok vonatkozásában, valamint kitért a szociális partnerek (szakszervezetek és munkáltatók) adta válaszokra is. A kutatás elemzése 18 esettanulmányon alapszik, melyeket a kutatók hat országban készítettek, kb. 180 munkavállalóval, munkaadóval, szakszervezeti alkalmazottal és szakértővel készített interjú alapján.

A kutatást országonként egy-egy Tanácsadói Testület segítette, melynek tagjai szociális partnerekből és szakértők közül kerültek ki, és így az IR-MultiLing sajátos tudással járult hozzá az ipari kapcsolatok ezen keveset kutatott részterületéhez, ajánlásokat fogalmazott meg döntéshozók részére, valamint olyan képzési anyagot, videókat hozott létre, melyek a szakszervezeteket segíthetik.

Kutatási eredmények



Az IR-MultiLing kutatási eredményei visszaigazolják, hogy a többnyelvűségre adott válaszok nagyban különböznek az adott vállalat jellegéből adódóan és országtól függően.

A nyelvvel kapcsolatos kérdések jelentősen különböznek országonként az eltérő migrációs mintákból adódóan, miközben nyelvi alapú diszkrimináció valamennyi országban előfordul, különösen a munkavállalás területén és a felfele irányuló társadalmi mobilitás tekintetében.

Terepmunkánk során kiderült, hogy kevés az olyan vállalat, melynek világos nyelvhasználati szabályozása lenne. A legtöbb esetben íratlan szabályokról van szó és a szokásjog valamint a gyakorlat formálja őket. A vizsgált vállalatok közül egyikben sem használtak egyetlen nyelvet, ellenben különböző munkavállalói csoportok többféle nyelvet beszéltek, informálisan. Ilyen értelemben megegyeztek az országok közötti tapasztalatok, függetlenül a helyi törvényhozástól.

Hierarchikus elkülönülés volt megfigyelhető továbbá az angol nyelvet használó szakemberek és menedzserek között, valamint az alacsonyabban képzett alkalmazottak között.

A multinacionális beszállítók esetében ez az elkülönülés még nyilvánvalóbb volt. Generációs különbség volt megfigyelhető az angolul jobban beszélő fiatalabb generáció és az idősebbek között. Továbbá azt a megfigyelést tettük, hogy néhány cég munkaerő-felvételi eljárása az olyan munkavállalók felé mozdult el, akik az ország nyelvén kívül jól beszélnek angolul is.

Kutatásunk során kifejlesztettünk egy olyan analitikus keretet, mely a cégek nyelvpolitikai szabályozásait jobban átláthatóvá teszi. Ez a keret háromféle modellt különböztet meg a cégek nyelvi sokszínűségére irányuló menedzsment-technikák tekintetében.

Az első egy asszimilációs modell, melyre egy voluntarizmus jellemző nyelvpolitikai értelemben és az informális nyelvhasználatok iránti alacsony tolerancia. Ezekben az esetekben a menedzsment a domináns nyelvhasználatot támogatja, megtiltva egyben a kisebbségi, migráns nyelvek használatát.

A második egy kohabitációs modell, melyet vagy a *laissez faire* attitűd jellemet, vagy a nyelvi sokféleség explicit gyakorlata az üzleti gyakorlatban. Ebben az esetben, különböző nyelvi és kulturális csoportok használják saját nyelvüket, de kevés az interakció a csoportok között. A harmadik, az alulról építkező modell, a nyelvi diverzitás pragmatikus menedzsmentjére épül, és a nyelvek közötti és kultúrközi kommunikációra épül. Ebben az esetben magas a munkavállalói részvétel a döntéshozatalokban, valamint nagyfokú rugalmassággal és alkalmazkodó-készséggel használják a különféle nyelveket a munka során.

Esettanulmányaink rámutattak, hogy az asszimilációs modell a leggyakrabban használt menedzsment-technika valamennyi szektorban, ami azt is jelenti, hogy a nyelvi sokféleséget többnyire figyelmen kívül hagyják, sőt lefojtják. A különféle asszimilációs törekvések nagyban különböznek a cég szervezeti felépítésétől és a munka jellegétől függően. Néhány esetben ezek az eljárások a menedzsment azon törekvésével párosulnak, hogy a migráns munkavállalók megértsék a legalapvetőbb egészségügyi és biztonsági útmutatásokat, valamint hogy a munkaközösségbe megfelelően integrálódjanak.

Utóbbi céljából nyelvórákon, illetve multikulturális rendezvényeken vehetnek részt az alkalmazottak. Másutt viszont semmiféle ilyen eseményre nem került sor, és a munkavállalókkal készített interjúkból az derült ki, hogy erős diszkriminációt éreznek a háttérben.

Az esettanulmányaink arra is rámutattak, hogy az asszimilációs politikát folytató cégeknél a bevándorlók nyelvének informális nyelvhasználati gyakorlata együtt él a napi szintű munkaszervezéssel. A legellentmondásosabb példát ez utóbbira Németországban találtuk a Német Öntödében, ahol a "török gettók" meglétét még a szakszervezeti képviselő is tagadta, ugyanakkor a menedzserek egy része megtanult egy kicsit törökül, a munka során történő hatékonyabb kommunikáció érdekében.

Végül, találtunk két példát a kohabitációs modellre, és egyet az integrációsra, valamennyit Spanyolország és Magyarország nemzetközi központjaiban. A kohabitációs modell mindkét esetében a nyelvi sokféleség többnyire instrumentálizálva jelent meg; magasan kvalifikált munkások nyelvi kompetenciáiknál fogva kerültek alkalmazásba, ugyanakkor különösebb erőfeszítések nélkül arra vonatkozóan, hogy integrálják őket a közösségbe. Az integratív modell esetében azt figyelhettük meg, hogy az direkt és spontán módon jelent meg az alkalmazottak között, egy teljesen új és kicsi cégnél, ahol a munkaerőnek van beleszólása a munkafolyamatok szervezésébe.

Valamennyi országban láttuk jelét a szakszervezetek azon törekvésének, hogy a bevándorló munkaerőt integrálják. Az Egyesült Királyságban és Olaszországban migráns szakszervezeti képviselőket jelöltek ki. Németországban egy 'fair mobilitás' elnevezésű projektet működtet a német szakszervezetek föderációja (DGB), valamint az ESF és a német kormány. Országosan hat ügynökség működik, melyek migráns munkavállalóknak nyújtanak többnyelvű tájékoztatást jogokról és kötelességekről. A francia Confédération Générale du Travail (CGT) speciális hivatalokat állított fel a dokumentumokkal nem rendelkező migráns munkavállalóknak. Egyik vizsgált országban sem jelenik meg a többnyelvűség önálló témaként a kollektív egyeztetésben és szakszervezeti stratégiák formálása során, kivételt képeznek az egészségügyi és munkabiztonsági kérdések. A nyelvi kérdések ritkán jelennek meg önálló tételként a kollektív szerződésekből a diverzitás vagy diszkrimináció kapcsán.



Az IR-Multiling kutatói csapat ajánlásai

A közvetett és közvetlen diszkrimináció kezelése munkahelyeken a munkabiztonság érdekében

Probléma	Ajánlás	Felelős aktorok
A munkaerő-felvételnél, feladatok teljesítésénél, valamint a munkavállaló előreléptetésekor jelentkező, nyelvtudáson alapuló diszkrimináció a nem anyanyelvi munkavállalókkal szemben.	1. Annak felismerése, hogy a nyelv, a közvetlen diszkrimináció területe lehet. 2. Törvényhozás és ösztönzés megfelelő nyelvpolitikai eszközök kidolgozására. 3. A nyelvi készségekre és karrier-lehetőségekre vonatkozó vonatkozó belső auditok. 4. Nyelvhasználati szabályzat. 5. Céges/ szervezeti nyelvhasználati szabályozások a nyelvi sokszínűség elismerése és a nyelvtanítás támogatása. 6. Nyelvi követelmények egyértelművé tétele valamennyi beosztás esetében, a munkaköri leírás figyelembevételével.	EU, tagállamok munkaadók
A tágabb értelemben vett EU-s normák illetve az egyes országok esélyegyenlőségi politikái nem fordítanak figyelmet a nyelvi sokféleség és a munkahelyi diszkrimináció közötti összefüggésekre.	1. Az EU Diverzitásról szóló Chartájának kiegészítése, a munkahelyi nyelvi sokféleségre fókuszálva. 2. Az esélyegyenlőség tagállami szintű monitorozásakor explicit módon utalni kell a nyelvi kérdésre.	EU tagállamok
A többségi nyelv kizárólagos használata és limitált ismerete diszfunkciókhoz vezet a munkafolyamatokban, valamint a munkabiztonság sérüléséhez vezet.	1. Ösztönözni kell a munkatársak közötti támogatási rendszert és nyelvi órákat kell szervezni (ingyenesen, munkaidőben) 2. Koordináció szükséges a helyi nyelvviskolákkal 3. A nyelvi készségek javítására irányuló tréningek bevezetése	Munkaadók Helyi szakszervezetek Oktatási szolgáltatók

A nyelvtudás növekvő jelentősége a munkaközösségek jobb működése és a produktivitás növelése érdekében

Probléma	Ajánlások	Felelős aktorok
A nyelvi/ kulturális sokféleség vállalati szintű elismerése	1. Kulturális felvilágosító kampányok és tréningek 2. Az alkalmazottak által használt nyelvek regisztrálása és auditja.	Munkaadók Szakszervezetek
A sokféleséghez való pozitív viszony és a diverzitás menedzsmentjének hiánya munkaadó oldalról	1. Jó gyakorlatok és tapasztalatok gyűjtése 2. Multikulturális tréningek kifejlesztése, melyek a tudatosságot és kölcsönös elismerést segítenék.	EU, kutatók, diverzitásról szóló projektek menedzsment szakszervezetek

A nyelvtudás növekvő jelentősége a munkaközösségek jobb működése és a produktivitás növelése érdekében

Probléma	Ajánlások	Felelős aktorok
A nyelvi/ kulturális sokféleség vállalati szintű elismerése	3. Kulturális felvilágosító kampányok és tréningek 4. Az alkalmazottak által használt nyelvek regisztrálása és auditja.	Munkaadók Szakszervezetek
A sokféleséghez való pozitív viszony és a diverzitás menedzsmentjének hiánya munkaadó oldalról	3. Jó gyakorlatok és tapasztalatok gyűjtése 4. Multikulturális tréningek kifejlesztése, melyek a tudatosságot és kölcsönös elismerést segítenék.	EU, kutatók, diverzitásról szóló projektek menedzsment szakszervezetek

Hat oktató videó munkavállalók és szakszervezetek részére

A projekt egyik vállalása volt, hogy oktató videókat hozzon létre Európa különböző országaiból, szakszervezetek és egyéb, a téma iránt érdeklődő partner segítségével. A tréning alapú képzésre adoptált pedagógia a brazil oktató, Paulo Freire és a színházi rendező, Augusto Boal munkásságán alapszik. Freire alap gondolata, hogy a domináns kultúra általában elnyomja az egyén azon képességét, hogy önmaga védelmében megszólaljon, önállóan gondolkodjon. Ez nem jelenti feltétlenül azt, hogy szó szerint elhallgatnak, hanem, hogy azt mondják, amiről azt gondolják, hogy az elvárt tőlük. A szerző az oktatás felszabadító, emancipatív és átalakító jellegét hangsúlyozta.

Freire munkáját követve, Boal megalkotta az 'elnyomottak színháza' elnevezésű módszert, mely a nézőközönség bevonásával oldja meg a drámai során kialakult konfliktust. A közönség a játék bármely pontján a joker segítségével helyet cserélhet a színészekkel, és direkt módon megvalósíthatja saját megoldását a színpadon. Az ilyen katarzis felszabadító jelleggel bír, és megszólalási lehetőséget biztosít az elnyomottaknak.

A következő IR-MultiLing videók és tréning kézikönyv a projekt hat nyelvén érhetőek el. (lásd: <https://qoo.gl/LGcW6l>)

1. **Actimel:** a takarító személyzet új terméket kap használatra. Egészségük és biztonságuk forog kockán, mivel csak részben értik a rendelkezésükre bocsátott információkat.



2. **Drágám:** az egyik új alkalmazottat főnöke nem a saját nevén szólítja. Megalázva érzi magát.



3. **Csomagolás:** feszültség alakul ki az újonnan felvett migráns alkalmazottak és a régi, helyi munkaerő között a munkatempót illetően. A szakszervezeti képviselő nem szertne feszültséget tapasztalni a munkások között.



4. **Fogkefe:** egy vendég és a hotel alkalmazottja közötti félreértésből adódóan utóbbi elvesztheti munkáját.

5. **Csatlakozz a szakszervezethez:** Miért? Miért ne? Munkások egy csoportja arról beszélget, hogy miért érdemes és miért nem belépni a szakszervezetbe.



6. **Szakszervezeti klinika:** egy szakszervezeti tag, migráns munkavállaló, problémájával felkeresi a helyi szakszervezeti irodát. Amikor arról kérdezi a helyi képviselőt, hogy tud-e segíteni neki a szakszervezet, világosan látszik, hogy a jelenlegi szabályozások között nem tud.

Visit IR-MultiLing Website:

www.irmultiling.com

Magyarországon a kutatócsoport tagjai voltak:

- Árendás Zsuzsanna – Central European University (Közép-európai Egyetem)
- Zentai Violetta - Central European University (Közép-európai Egyetem)

A Magyarországi Tanácsadói Testület tagja voltak:

- Kovács Balázs- Mercedes Benz- Magyarország, üzemi tanács elnök
- Debreczeni Dezsőné Zsuzsanna- Siemens Magyarország, szakszervezeti elnök
- Németh Sándor- Audi Magyarország, Audi Független Szakszervezet
- Szőke József- Vasas Szakszervezet, Országos elnökség

IR - MultiLing 
Ismerkedj velünk és szívesen megismerjük az érdeklődőket

