

STURCZ ZOLTÁN

# A munkaadók nyelvi elvárásai a szakértelmiséggel szemben: 2010

## **Employers' Language Requirements towards Professionals: 2010**

Economy as an important consumer at the educational market and financial resource has become a dominating factor of foreign language training and communication practice. Several elements of business and economy are also important for general and specific purpose language training. One of the most important of these features is that foreign language competence has become an essential requirement, a main factor for competitiveness. This opinion is proved by job fair experience, job vacancy commercials and analyses of their results. The research reveals the recent changes in preference for particular languages, and in the general level and structure of foreign language competence. These changing needs are in close connection both with the economic changes, developments at home (i.e. in Hungary) as well as in Europe or further on the global scale together with changes in relations among professional areas.

## **1. A nyelvi elvárások és szükségletek vizsgálatának keretei**

Az elemzés tárgya a következőképpen jelölhető ki: a munkaadók nyelvi igényeinek változása a szakértelmiségre vonatkoztatva a rendszerváltás utáni második évtized végén. Szakértelmiségen a reálszféra: a gazdaság és a pénz világában dolgozókát értem. Mindehhez azt feltételezzük, hogy az első évtized és a második évtized ebből a szempontból különbözik egymástól: az igények és a trendek eltérnek, és ez az eltérés megragadható mind az okokat, mind pedig a nyelvi elvárásokat illetően. Vizsgálatunk a felsőoktatásból kikerülő diplomások, a szakértelmiség elhelyezkedési lehetőségeire, az állásbörzék tapasztalataira, a különböző álláskínáló elektronikus portálokra (pl. topjob.hu és alrendszerai), továbbá olyan jelentős kiadványokra épül, mint például a rendszeresen megjelenő ÁllásStart, a Helykereső tematikus számai, továbbá a konkrét állásbörzék katalógusai. Az elvárások és a trendek szempontjából jelentős háttéranyagnak számítanak olyan sajtóforrások is, mint a Heti Világgazdaság (HVG), a Figyelő, a Világgazdaság. A korpuszt döntően a BME Állásbörze adja, amely az országban a legnagyobb – Európában pedig a harmadik – ilyen jellegű rendezvény, de az általános megállapítások szintjén a Budapesti Corvinus Egyetem és a vidéki állásbörzék anyagai, tapasztalatai is beépülnek állításainkba. A BME Állásbörze önmagában mintegy ötezer álláshelyet érint, átlagosan kétszáz cég van jelen, és évi két alkalommal rendezik meg. Jelen feltárásunk a trendek megállapítása és a statisztikai adatok szempontjából a 2009. április 8–9., a 2009. október 28–29. és a 2010. április 14–15. között lezajlott BME Állásbörzék anyagaira támaszkodik.

Ezek az állásbörzék nemcsak mennyiségi, hanem minőségi szempontból is mérvadónak tekinthetők, mivel állás kínálatuk szakterületi és foglalkoztatási szempontból is sokszínűséget mutat, gyakorlatilag megcélazza a teljes felsőoktatási kibocsátási spektrumot. Ez a kínálat a következő szakterületeket fedi le: bölcsészettudományi, építészmérnöki, építőmérnöki, gépészmérnöki, informatikai, közgazdasági, közlekedésmérnöki, logisztikai, menedzseri, pénzügyi, természettudományi, vegyészmérnöki, villamosmérnöki és némi esetlegességgel egyéb területek: jogi, rendészeti, egészségügyi stb.

Meg kell említeni, hogy a BME Állásbörzék nemcsak nagyságrendjükkel emelkednek ki, hanem történetileg is az első ilyen események közé sorolhatók, bár megállapítható, hogy az elmúlt évek során a börzék általában rendszeresen visszatérő rendezvényekké váltak a felsőoktatási intézményekben. 2009 során például 16 kiemelt nagy eseményről tudunk (Helykereső 2009: 4). Bizonyos értelemben az állásbörzék a régiós felsőoktatási intézmények presztízsrendezvényeivé is váltak: az intézmények vonzását erősíti, hogy többnyire hirdetik különböző képzéseiket, szakirányú továbbképzéseiket, speciális tanfolyamaikat is a végzősök, az ismételt állás keresők, de a részt vevő cégek számára is. A korábbi évekhez viszonyítva a szervezői oldalt tekintve erős professzionalizmus is érezhető ezeken a rendezvényeken. Így például előkészítő vagy felkészítő napokat rendeznek; a börzétet pedig szakmai programok, előadások, cégbemutatók teszik színessé; jelentős összefoglalókat, tájékoztató füzeteket, könyveket jelentetnek meg. Ilyenek például a már fentebb említett Helykereső szakterületenként, tematikusan rendezett számai, az ÁllásStart, a különböző helyi kiadványok, mint a BME Állásbörze Kalauz (2010) stb. Ezekből a kiadványokból kiemelendő az évente megjelenő ÁllásStart című kézikönyv, amely általában kb. ötszáz oldalas terjedelemben jelenik meg, és ennek fele karrierépítési szakirodalom, tanácsadás, mintaanyag; a szerkesztők szerint olyan mű, amely „...nemcsak a munkaerőpiacra lépéskor jelent segítséget, hanem a karrierépítés minden szakaszában hasznos...” (ÁllásStart 2009: 4). Ezeken a rendezvényeken olyan programokat is szerveznek, mint például önéletrajz és motivációs levél írása magyarul és idegen nyelveken, interjúszimulálás, pszichológiai előkészítés, viselkedéskultúra-előadások stb. A professzionalizmus jellemzi a megjelenő állás- és fejvadász cégek, továbbá a részt vevő vállalatok HR képviselőit, kiválasztási technikáikat, az ehhez kapcsolódó anyagaikat is: céltudatos, gyors, szakszerű, ugyanakkor határozott és udvarias előszűrésre, leválasztásra, illetve kiválasztásra törekszenek.

Az elemzés a nyelvi makro-szükségletek szempontjából vizsgálja az állásbörzétet. A makro-elemzés körébe a következő szempontok tartoznak: az elvárható nyelvek száma, jellege; a nyelvtudás szintje, tartalma; az egyéb nyelvigenyes elemek megléte. Mivel rendszeres látogatója és több szempontból is elemzője vagyok az ilyen jellegű rendezvényeknek, azt tapasztaltam, hogy 2005, 2006 táján új szempontok és hangsúlyeltolódások jelentek meg a nyelvi elvárásokat illetően. A 2009-es és a 2010-es tapasztalatok alapján pedig úgy tűnik, hogy ezek a jelenségek stabilizálódtak, és a következő évtizednek meghatározó trendjei lesznek a nyelvi elvárásokat illetően. A rendszerváltás első évtizedének ilyen jellegű vizsgálatát és tapasztalatait a MANYE Kongresszusán mutattam be, így összevető megjegyzéseim akkori megállapításaimra utalnak vissza (Sturcz 2004).

## 2. A gazdasági, a politikai változások és a nyelvi kultúra kapcsolata

Gazdasági és politikai helyzetünkben az ezredforduló után, illetve annak első évtizedében jelentős változások történtek. Az új gazdasági rendszer megszilárdult, politikai és strukturális értelemben stabilizálódott, nem kell tartani a visszarendeződéstől, erősebb vagy gyengébb teljesítményétől függetlenül működőképes a gazdaság. Ez a hazai és a nemzetközi tőke számára egyaránt megnyugtató és távlatot nyitó jelenség a beruházások, a gazdasági cselekmények tekintetében. A növekvő politikai és gazdasági bizalom mellett lényeges elem az is, hogy a magyar munkaerő is bizalmat kapott hozzáértése, szakmai tudása, céglojalitása és egyéb értékei alapján. Magyarország már nemcsak önmagában cél a tőke számára, hanem bizonyos értelemben bázis a további keleti, déli, de akár már a nyugati terjeszkedés számára is. Ezt erősíti, hogy a munkaerő megbízhatónak és viszonylag olcsóbbnak minősül a multinacionális cégek szempontjából. Politikai oldalról a NATO-tagság, a belépés az EU-ba, az erőteljes atlanti orientáció mindezeket a gazdasági folyamatokat, jellemzőket csak tovább erősítette. Ezeknek a változásoknak és eseményeknek a hazai nyelvi kultúrával és a nyelvtudással kapcsolatos elvárásokban is nyoma van mind minőségi, mind pedig mennyiségi értelemben. A globalizáció hatása és a multinacionális rendszerek jelenléte a korábnál egyértelműen nyelvigényesebb légkört, sokszínűbb nyelvi világot, magasabb szintű nyelvtudást igényel. Ez döntően a szakértelmiséggel kapcsolatos nyelvi elvárásokban fogalmazódik meg.

## 3. A munkaadók szempontrendszerének változása

Az első és leglényegesebb változás a munkaadók, az állásajánlók részéről az, hogy megváltozott a szempontrendszerük, a filozófiájuk: a *nyelvtudásról* ma már egyértelműen többes számban gondolkodnak, *nyelvek tudását* várják el a munkavállalótól. „Több nyelven beszélő, magasan kvalifikált mérnököket keresnek a vállalatok – derült ki egy minapi miskolci konferencián, amelyen a felsőoktatási intézmények képviselői és a régió legnagyobb foglalkoztatói vettek részt.” (Csik 2009) Az ÁllásStart kiadvány ezzel kapcsolatban így fogalmaz: „...a diplomák egyre értékesebbé válnak – amelyet tovább növel a szakmai tudáshoz társuló *idegen nyelvek ismerete*...” (ÁllásStart 2009: 4) Tehát a hangsúly áthelyeződik a többnyelvűsége, ez legtöbb esetben két nyelvet jelent, de nem ritka a három nyelv követelménye sem. Ez utóbbira esettanulmányi példa, hogy egy német nagybefektető – a fentebb idézett miskolci konferencián részt vevő Bosch-csoport – a legtermészetesebben elvárja az angol mint munkanyelv vagy szaknyelv ismeretét, a belső kommunikáció és a lojalitás kifejezőjeként a németet mint a cég „anyanyelvét”, és munkafeladatai vagy terjeszkedési szándékai szerint – ha vannak ilyenek – a megcélzott régió nyelvét (orosz, román, cseh stb. nyelvterület). Egy biztos, hogy a nyelvtudás – pontosabban a nyelvek tudása – eltérő vagy egymásba fonódó funkciókkal: termelőeszközként, munkaeszközként, versenyeszközként, a terjeszkedés eszközeként, a tudástechnológia átvételi eszközeként vagy éppen az innováció eszközeként jelenik meg az ilyen típusú elvárásokban. A nyelvtudás „munkaeszköz” felfogása, illetve ilyen elfogadása a szemléletváltás másik fontos eleme. Ebből fakad a szempontrendszer változásának következő része, miszerint a nyelvtudás ma már egyértelműen a kulcskvalifikációs elemek, illetve a kulcs-

kompetenciák közé sorolódik a munkaadók részéről, és a kvalifikációs elemek rangsorában többnyire közvetlenül az alapvető szakmai elem után, a második elemként jelenik meg. Ez a többnyelvűségi igény a korábban vázolt bizalom termése, hiszen a cég – amely többnyire azért külföldi szervezeten belül és tőkével működik – a semleges közvetítő nyelven kívül, azaz az angolon kívül ma már más nyelvet is elvár, mivel az anyacégen belül beengedi a szűkebb munkaterületére, a szűkebb világába is a magyar munkavállalót. A fenti esettanulmányi mintában jelzett nyelvek tudásának szintjében persze eltérések lehetnek, hiszen a nyelvterületek és a nyelvhasználat sem a funkciók, sem pedig az elvárások szempontjából nem azonos szintűek.

#### 4. Az elvárt nyelvek köre

A nyelvek fajtáját, milyenségét tekintve a korábbi évtizedhez képest határozottan kibővült a nyelvi paletta, a munkáltatók által elvárt nyelvek köre kitágult, kiszélesedett. Míg az előző évtized felmérése gyakorlatilag 8–10 nyelvet jelölt meg (angol, német, francia, olasz, spanyol, orosz és néhány szomszéd nyelv), addig a jelen elemzés 30 nyelvet tud megjelölni. Ezek a következők: angol, német, francia, olasz, spanyol; // portugál, holland, svéd, norvég, dán; // orosz, ukrán, lengyel, bolgár, cseh, szlovák, szerb, horvát, szlovén; // román; // görög; // finn, észt, lett, litván; // kínai, japán, török, arab; // magyar. A felsorolt nyelvek, illetve csoportosításuk nagyjából az erőssorrendet és a gyakorisági előfordulást is mutatják. Ennek a változásnak a hátterét jól világítja meg a Richter Gedeon gyógyszergyártó cég bemutatkozó és állásajánló prospektusának egy része: „A társaság részvényeit jegyzi a budapesti, a londoni, a luxemburgi és a New-York-i tőzsdén. A Richter Gedeon a kelet-európai cégek közül egyedülálló, öt világrészre kiterjedő piachálózattal rendelkezik, termékei így a világ csaknem száz országába eljutnak. A társaság 30 országban van jelen 4 gyártóhellyel, 30 képviseleti irodával, valamint 14 kereskedelmi leányvállalattal és nagykereskedelmi vállalattal.” (Richter Gedeon 2010) Az elvárt nyelvek témakörében számos további megállapítást tehetünk, de ezek között az első az anyanyelvünket érintő megállapítás legyen.

4.1. A magyar mint az EU hivatalos nyelve felkerült a munkáltatók által elvárt követelmények, illetve lehetőségek közé: ezt élő álláshirdetési anyagok bizonyítják. Ez a jó hír; a rossz hír az, ami ebben a magyar munkavállalókat érinti: minden olyan EU-s szakember versenytárs lehet a munkaerő-piaci versenyben, aki az elvárható vagy az előírt magyar nyelvi szintet teljesíti. Ezek a hirdetések tágabb körben, többnyire elektronikus úton a világhálón is megjelennek, mivel a szakmai elvárás is általában speciális vagy nem szokványos. Ennek a helyzetnek, illetve ennek a kihívásnak erős nyelvtudás-szerző motivációval kellene hatnia a leendő, illetve a már működő szakértelmiségre, de úgy tűnik, hogy ez a tény, ez a munkaadói hozzáállás még nem tudatosodott a magyar munkavállalókban, a magyar szakértelmiségben. Az is tény, hogy például a BME Állásbörzéken kis számban, de már több alkalommal találkoztam különböző nem magyar állampolgárságú munkakeresőkkel: meglepő módon részben végzős fiatalokkal, részben már itt dolgozó, de cégváltásban gondolkodó szakemberekkel.

4.2. Az angol nem vesztett jelentőségéből, sőt növelte nominális előnyét. Gyakorlatilag az álláshirdetések döntő többsége tartalmazza ezt az elvárást, mármint az an-

goltudást, mivel ez a modern lingua franca, a szakmák és az üzleti kapcsolatok tárgyaló nyelve, de a legfontosabb szerepe az, hogy a tudástőke ezen a nyelven szerezhető meg, mivel a szakirodalom döntő többsége ezen a nyelven fogalmazódik meg, így nem megkerülhető nyelv. Igazából ma már „nem nyelvi minőségében”, hanem alapeszköz vagy segédeszköz minőségében elvárás, ugyanúgy, mint a magas szintű számítógépes ismeretek. Ezt jól jelzi, hogy a korábbi évtizedhez képest 88%-ról 98%-ra nőtt az „elvártsági mutató”.

4.3. Az EU nyelvei közül a német aránya 7%-ról 27%-ra, a francia aránya pedig 2%-ról 15%-ra nőtt a korábbiakhoz képest. Ez nagyon határozott emelkedés. Ez a növekedést mutató irány az olasz és a spanyol esetében is igaz, ha nem is olyan erőteljes mértékben, mint az előző nyelvekre nézvést. Minőségi változást jelent a korábbi évtizedhez képest az, hogy míg akkor esetlegesen és foglalkoztatási előnyként jelentek meg ezek a nyelvek, addig a mostani kiírások többségében már konkrét feltételként és elsődleges elvárásként fogalmazódnak meg. A jelentős százalékos növekedés részben ezzel magyarázható, másrészt a gazdasági kapcsolatainkat és a célzatos tőkebeáramlást is jól tükrözi.

4.4. Határozottan új színfoltnak tekinthetők az olyan álláshirdetések, ahol a többi EU-s nyelv jelenik meg mint elvárás vagy kívánalom: finn, svéd, norvég, holland, görög stb. Ezek növekvő száma az EU-s beágyazódásunk sikerét és természetes voltát mutatja.

4.5. Ebből a szempontból, illetve körből sajátos szín, hogy szaporodik a szomszédos és a távolabbi „kis” EU-s nyelvek: a szlovák, cseh, lengyel, szlovén, román, bolgár, sőt az észti, lett, litván stb. iránti szórványos, de már határozottan megfogalmazott kereslet. Kategorikus és célirányos üzleti nyelvpárosítás szerint keres szakembereket például a MOL, amikor angol első nyelv és orosz, román, szlovák, arab vagy horvát második nyelv párosításban keres munkaerőt. Mint azt a példánk is mutatja, az ilyen típusú megfogalmazások, illetve elvárások – technikailag egy főhirdetésen belül – egy „nyelvpárosítási lánc-soron” jelennek meg, ahol gyakran az EU nyelvei és más nyelvek keverednek.

4.6. A további nyelvek köréből kiemelkedik az orosz, de ott van a japán, a kínai, az arab, sőt a török is, tovább bővítve a korábbi évtizedben ehhez képest igen szerény nyelvi palettát.

4.7. Speciális, egyedi, de nem elhagyható részét képezi a nyelvi paletta bővülésének például a katalán vagy más, Európában használt „kisebbségi nyelv” elvárása. Ebbe a kategóriába tartozik az olyan megfogalmazás is, mint benelux francia, benelux holland. Ebből arra következtethetünk, hogy a gazdaság nem ismeri a nyelvi határokat, a hivatalos és nem hivatalos használatot vagy az államnyelv fogalmát, hanem megrendelőként és felvevő piacként érdek-alapon „nyelvpolitizál”.

4.8. Végül említést kell tenni arról a tendenciáról, hogy bizonyos cégek (például az EON, LIDL, AUCHAN stb.) saját nemzeti nyelvük magas szintű ismeretét jelölik meg „első helyes” nyelvi elvárásként már egy középszintű vezetői állás betöltéséhez is. Az interjúkból, a rákérdezésekből kiderül, hogy ezekben az esetekben a szakmai indokokon túl a cégidentitás, a céggel való azonosulás eszközeként fogják fel a nyelvtudást.

## 5. A nyelvtudás szintje és tartalma

A nyelvtudás szintjében is elmozdulás tapasztalható a korábbi évtizedhez képest. Ennek a lényegét különféle megfogalmazások és jelzések alapján úgy foglalhatjuk össze, hogy az elvárások már túl vannak a középfokon és a felsőfok felé tartanak.

5.1. Néha már eleve a felsőfokot jelölik meg elvárásként, vagy eufemisztikus, de eléggé irányadó megfogalmazással utalnak a magasabb szintre. Erre a következő tipikus példákat hozhatjuk a 2010. évi állásajánlatokból: „folyékony angol nyelvismeret alapvető elvárás, és előnyként számít a következő nyelvek egyikének folyékony ismerete: francia / német / olasz / benelux francia / benelux holland” (TESK); „Fluency in English and Hungarian” (Hewlett-Packard); „angol tárgyalóképes nyelvtudás: erős kommunikációs szint írásban és szóban” (WorkForce); „Felsőfokon beszélsz angolul?” (ProfiPower); „To have good communication skills in English” (ERICSSON); „Fließend Deutsch und mittelstufiges Englisch erfordert” (IT Services); „Egy angol interjútól ne ijedj meg!” (ProfiPower); „megbízható felsőfokú, gyakorlati nyelvtudás” (AUCHAN). A munkaadók realitásérzékét mutatja, hogy ismerte a magyar munkavállalók nyelvtudását ezt azért túlzott elvárásnak tartják. Így a hirdetéseikben a középfok és felsőfok közötti állapotot keresve sokszor különféle minősítéseket, jelzőket társítanak a középfok mellé, például „középfoknál erősebb”, „élő középfok”, „tárgyalóképes középfok” stb. Az elvárt nyelvi szint kapcsán meg kell említeni, hogy a BME Állásbörzék anyagában a kétszázas cégkorpuszból 7% nem jelölt meg idegen nyelvi elvárást. Ezek többsége hazai, belső szolgáltató cég, és maga a meghirdetett munkakör sem nyelvigényes. Ahol viszont megjelöltek nyelvet – tehát a cégek 93%-ában –, ott sehol sem szerepelt alapfokú elvárás; a szerényebb megfogalmazások is a következő példákat követik: „minimum középfokú német nyelvismeret”, „legalább középfokú nyelvtudás az álláshelynél megjelölt nyelv(ek)ből”.

5.2. A nyelvtudásnak a szintjét is, de inkább a tartalmát és szerkezetét érintő elvárás az olyan típusú és egyre gyakrabban megjelenő igény, hogy a munkavállaló rendelkezék szakmai nyelvi ismeretekkel a saját szakterületén; például ilyen megfogalmazások olvashatók: „az állás betöltése élő, középfokú tárgyalóképes *szaknyelvi* tudást igényel”, „magas szintű *szakmai* kommunikációs készség idegen nyelven”, „középfokú *szakmai* angol nyelvtudás írásban és szóban”, „*szakmai* tárgyalási szint”. Az ilyen típusú megjelölésekből és szövegezésekből, illetve elvárásokból az szűrhető le, hogy a munkaadó a szakmai tartalmú nyelvtudást mindenképpen szintemelő, a középfokot meghaladó, a felsőfok felé mutató nyelvtudásként értékeli.

5.3. A 2009-es, illetve a 2010-es állásbörze-anyagokban, álláshirdetésekből találkozhattunk először és szórványosan a főiskolai vagy egyetemi szintű végzettség és szakképzettség mint szakmai alapelvárás mellett a BA/BSc (alapképzés) és az MA/MSc (mesterképzés) fogalmakkal az alapelvárások, a képzési szintek megnevezéseként. Ez önmagában jelzi azt, hogy a munkáltatók „érezkelik” a bolognai rendszert, másrészt meg kell állapítani, hogy „nyelvi értelemben” nem tesznek különbséget a szintek, az elvárások között: ugyanazt a – többnyire a korábbiaknál magasabb – nyelvi elvárást fogalmazzák meg az alapszakot és a mesterszakot végzettek számára. Ez azért elgondolkodtató, mert az elkövetkező években a felsőoktatásban végzők többsége alapképzésen fog végezni, és úgy tűnik, hogy a munkaadók számára a nyelvtudás itt is, azaz ezen a szinten is kiemelt bírálati, megítélési szempontként működik. Ezzel

szemben pedig a képzési kimeneti nyelvi követelmények meglehetősen szegényesek, mivel gyakorlatilag egy nyelvre és azon belül az általános nyelvismeretre koncentrálnak. A 2009. március 31-i állapot szerint 144 alapszak KKK-ját (képzési és kimeneti követelményét) vehetjük számba. Ebből 130 alapszak 1 általános középfok C, 12 alapszak 1 szakmai középfok C, 2 alapszak 2 szakmai középfok C nyelvi követelményt rögzít. Tehát az alapszakok 90%-a általános középfok C követelményt vár el, ami egyrészt a munkaadók oldaláról nézve ma már minimum-követelményként fogalmazódik meg, másrészt éppen a szakmai, a szakértelmiségi elem: a „szaknyelviség” hiányzik belőle. További megjegyzés lehet ehhez a témához az, hogy a mesterszakok igazából sem mennyiségében, sem pedig szintben – azaz minőségében – nem fejlesztik a nyelvtudást. A 239 mesterszak KKK-jának 85%-a megelégszik az 1 általános középfok C nyelvvizsgálóval, azzal súlyosbítva a helyzetet, hogy ez nem új vagy újabb nyelvet ír elő (Sturcz 2009). Ez a tényállás szöges ellentétben áll azzal a nyelvpolitikai és nyelvpedagógiai állásfoglalással, amely a MANYE XIV. Kongresszusán Nyíregyházán a bolognai rendszer bevezetésének nyelvi értékrendjével kapcsolatosan fogalmazódott meg. Azt mondhatjuk, hogy az az ajánlás gazdaságpolitikai szempontból is jövőbelátó volt, amikor a szaknyelvet és a második nyelvek oktatását központi kérdésnek tekintette (Szépe 2004).

## 6. Az angol nyelv szerepe

A következőkben az angol mint a globális vagy az újkori lingua franca, vagy ahogy Abram De Swaan nevezi: az egyetlen „hipercentrális nyelv” szerepét járjuk körbe (Swaan 2004). Az első megállapítás ezzel kapcsolatban az lehet, hogy a második nyelv mennyiségi növekedése mellett sem csökkent az angol jelentősége, sőt nominálisan nőtt az elvártság aránya, gyakorlatilag a 100% közelében van. (Lásd még fentebb a 4.2. pontban.) Ennek oka az angol nyelv funkciójában van, amiről részben már korábban szóltunk. Leszögezhető, hogy az angoltudás a szakmai eszközrendszer, a szakmai alaptudás része, mivel ez a tudomány, a gazdaság, az informatika, a világháló és az információszerezés nyelve. Ráadásul ezek a funkciói összefonódnak, együtt biztosítják a tudástőke fenntartását és állandó bővítését. Nem véletlen, hogy az előbb idézett szerző szerint az angolnak van a legmagasabb „kommunikációs potenciálja: Q értéke”. Ne feledkezzünk meg arról sem, hogy a nemzetközi politikai és civil kommunikáció esetében is az angolé a főszerep. Az EU kapcsán Swaan erről tömören így fogalmaz: „Európai Unió: Minél több nyelv, annál több angol.” (Swaan 2004: 165) Az angol nyelv fontosságát bizonyítja az is, hogy ennek a nyelvnek a biztos ismerete a második vagy a másik nyelv kiemelt elvárása esetén is határozottan erősíti az esélyt egy állás elnyerésére. Az angol kiemeltsége mellett már a második nyelv kérdéséhez vezet az a standardként használt és visszatérő állásbörzés mondat, mely szerint: „...az angol nyelv mellett előny, ha további, a kelet-európai régióban releváns nyelvtudása van.”

## 7. A második nyelv kérdése

Ezek után felvetődhet a kérdés, hogy akkor miért is nő a második vagy a további nyelvek iránti egyértelműen kimutatható igény, hiszen a gazdaságban a legfontosabb funkciókat kiszolgálja az angol. Ez igaz, de vannak olyan szférái és momentumai a gazdasági tevékenységnek, amelyek kultúra-, presztízs- vagy érzelmi tartalmúak vagy

legalábbis ilyen elemeket hordoznak. Ebbe a körbe sorolható a bizalmi tőke és a kapcsolati tőke kiépítése. Ennek közvetlen és legjobb eszköze a partner, az anyacég, a célterület nyelvének ismerete: a direkt megközelítés, a közvetlen kommunikáció, ami növeli vagy növelheti a szakmai vagy üzleti siker esélyeit. Ezért azt mondhatjuk, hogy a második nyelv – adott esetben a közvetlen kommunikáció nyelve – gazdasági tőkét tud termelni. A globális és multinacionális világban a második nyelv természetesen segíti a munkaerő mobilitását is: az anyacéggel való direkt kapcsolatot, az ott dolgozást, a kiküldetést, a leányvállalat megteremtését, a szakértést stb. Természetesen a második vagy a további nyelvek ismerete nagyban segíti az ún. „virtuális határátlépést” is, amikor a szakembernek a computer-galaxisban vagy a mobilofónia világában kell dolgoznia idegen nyelveken. Ma már ez utóbbiak részaránya igen jelentős a munkavégzés során.

## 8. A nyelvigenyesség egyéb kifejezői

Azt mondhatjuk, hogy az állásbörzéken hirdett szakértelmiségi álláshelyek gyakorlatilag kivétel nélkül a „nyelvigenyes” munkahelyek közé sorolhatók. Ennek a nyelvigenyességnek a konkrét nyelvi megjelölésen vagy meghirdetésen túl egyéb jelei és kifejezői is vannak. Ezek már a felvételi tájékoztató, tájékoztatás, eljárás, a fejtárgy munka során megjelennek. Mindezek a következőkben foglalhatók össze:

8.1. A személyes dokumentációval, az önéletrajzzal és a motivációs levéllel kapcsolatos nyelvi elvárások a következő variációkat mutatják: a) egynyelvű, b) kétnyelvű vagy c) háromnyelvű (magyar, angol, egyéb nyelv). Ha egynyelvű az elvárás, akkor az többnyire magyar vagy egy megjelölt idegen nyelv. Ha az állásleírásokat ebből a három szempontból részletesen vizsgáljuk, akkor a százalékos megoszlás a következő: a) csak magyar nyelvű 18%, csak angol nyelvű 15%, csak német nyelvű 1%; b) magyar és angol nyelvű 49%, magyar és német nyelvű 7%, angol és német nyelvű 1%; c) magyar, angol és egyéb idegen nyelvű 8%; angol, német és francia nyelvű 1%. Összességében 82%-ban jelenik meg az idegen nyelvű elvárás.

8.2. A cégleírás vagy az állásleírás ma már sok esetben csak idegen nyelven fogalmazódik meg, ez új jelenség. A munkaadók véleménye szerint a munkavállalókra nézve ennek már önmagában szelekciós funkciója van. A csak idegen nyelvű megjelenés általában angol, a korpusz vizsgálatában ez 8%, de találtam néhány példát két idegen nyelvű megjelenésre is, ez 3% (például a svéd SKF magyarországi cégrészei csak angol és német nyelven adják közre anyagaikat). A magyar és idegen nyelvű (angol, német vagy francia nyelvű) együttes megjelenés – ami a cég nyelvi légkörét, nyelvigenyességét erősen sugallja – 26%-ra tehető. Összesítve a valamilyen kombinációjú idegen nyelvű megjelenés a cég- és állásleírások tekintetében 37%-ot mutat, ebbe beleértjük a vegyes nyelvű, illetve az egy idegen nyelvű eseteket is.

8.3. A felvételi kérdőíveken a nyelvtudásra vonatkozó kérdések átalakultak, már nem annyira a korábbi alap-, közép-, felsőfokra vonatkoznak, hanem inkább vagy egyedi sorok (pl. gyenge, közepes, jó, kiváló, aktívan használt, mindennapi használatú), vagy a Közös Európai Referenciakeret (KER) fogalmainak valamilyen sajátos értelmezése, illetve átértelmezése jelenik meg (pl. NOKIA: kezdő, alapfokú, középfokú, társalgási szint, tárgyalási szint, felsőfokú-anyanyelvi szint) (KER 2002: 30). Igen gyakori, hogy a hivatalos, papírforma szerinti nyelvtudás megjelölése mellett megje-



lenik egy újabb rubrika is: saját értékelés vagy önbevallás felirattal. Az is előfordul, hogy az EUROPASS nyelvi útlevél kitöltése szolgál a munkaadónak eligazodásul a jelölt nyelvi teljesítményét illetően. Egyre gyakoribb formaként jelenik meg az egyéni vagy esetleg csoportos interjú, vagy a telefonos tesztbeszélgetés idegen nyelven. Kirívónak, de nem egyedinek tekinthető például a National Instruments gyakornoki álláshely kiválasztó technikája: „0. kör: Angol nyelvi előszűrés telefonon kb. 20 perc” (National Instruments 2009). Mindezekből arra következtethetünk, hogy az álláskereső nyelvi bevallása csak irányadó, a munkaadó nem „vizsgacentrikus”, hanem a nyelvi felkészültség tekintetében is saját maga kíván ítéletet alkotni a jelölről. Ma már tipikusnak is mondható a következő forma vagy megközelítés: „Idegennyelv-ismeret: 1.) Tudásszint (*önbevallás alapján*); 2.) Vizsgafokozat (*dokumentum alapján*); 3.) Minősítés a meghallgatás alapján (*az interjút készítő tölti ki*).” (TCT 2010) Ezek a formák és jelenségek – főleg a jobb állások esetében – már korábban is működtek, de az utóbbi néhány évben felerősödtek. Erről és a munkaadók más módszereiről „Nyelvizsga és/vagy nyelvi vizsgálat” címmel részletesebb elemzést írtam néhány évvel ezelőtt (Sturcz 2005).

8.4. Az újabb jelenségek körébe tartozik az, hogy a munkaadók már az álláshirdetésekor vagy a felvételi tárgyaláskor – az egyéb juttatások között – szintemelő nyelvtanfolyamokat, nyelvtudást fejlesztő tréningeket, külföldi nyelvtanfolyamokat, kombinált szakmai és nyelvi továbbképzéseket, jelentős nyelvpótlékot ígérnek. A vállalati megrendelések és az együttműködések azt mutatják, hogy ebben a nyelvtudást bővítő feladatban – főleg céltanfolyamok formájában – egyre nagyobb szerepet tölt be az iskolarendszeren kívüli oktatás, a „nyelviskolapiac” (Laki 2006). Ez több dologra is utal: egyrészt jelzi, hogy nincs minden rendben az állásinterjúk esetében a nyelvtudás „tárgyalóképességi” szintje körül, másrészt mutatja a munkaadók realitásérzékét, továbbá azt is, hogy megéri befektetni a vállalati nyelvi képzésbe, különösen akkor, ha a munkavállaló nem kezdő nyelvi tekintetben és a cég számára fontos szakmai kuriózumokkal is rendelkezik.

8.5. A fentiekből világosan következik az az állítás, hogy az álláspályázó nyelvtudásának minősége és mennyisége, valamint az elérhető álláshely értéke, nagyságrendje, fizetési kategóriája között egyértelmű összefüggés van: mondhatni, hogy lineáris és párhuzamos a kapcsolat.

## 9. Nyelvpolitikai, nyelvpedagógiai üzenetek

Ez a helyzetkép megfontolandó nyelvpolitikai és nyelvpedagógiai üzeneteket is tartalmaz. Ezek olyan kívánalmak, amelyek a megvalósításukkal egyrészt választ adhatnának a munkaadók újabb nyelvi kihívásaira, másrészt a szakértelmiség nyelvi képzését a legkompetensebb helyen: a felsőoktatási intézményekben tartanák, és nem utalnák át az iskolarendszeren kívüli képzésbe.

9.1. Nyelvpolitikai és nyelvpedagógiai üzenet is egyszerre az, hogy a felsőoktatási rendszerünkben a nyelvi képzés tovább nem szűkíthető sem eszköztárában (óraszám, félévek száma, nyelvoktatók száma), sem pedig nyelvi kínálatában, a tanulható nyelvek számában. Sőt ez utóbbiban egyértelműen bővülnie kellene. Ezt megerősítendő egy álláskínálatból idézünk, amely melleleg kizárólag angol nyelven jelent meg: „Erős kommunikációs készséggel közel anyanyelvi vagy anyanyelvi szintű beszélő-

ket keresünk a következő nyelvekből: norvég, svéd, cseh, szlovák, lengyel, holland, angol, francia, német, olasz, bolgár, horvát, szlovén. A magyar nyelvismeret nem feltétlenül elvárt, de az angol társalgási szintű ismerete minden relációban szükséges.” (SYKES 2009)

9.2. Egyértelmű nyelvpedagógiai, de általános felsőoktatási célként is megfogalmazható a tapasztalatok és az igények alapján, hogy a kommunikáció-központú szaknyelvi képzés nem hagyható ki a felsőoktatás képzési rendszeréből. Ez lehetne a KKK-k revíziója alapján elővezetett kötelező tétel, de lehetne az intézményi elvárások, tantervek, vizsgák körében megoldható feladat is, ha lennének konstruktív helyi, intézményi nyelvpolitikák. Ez utóbbi alternatív megoldásnak semmilyen jogi, rendeleti akadálya nincs.

9.3. Már utaltunk arra, hogy a munkaadók részéről elvárt tudásszint valahol a középfok és a felsőfok között van. Ismerve azt, hogy a legtöbb szakon változatlanul a középfok a kimeneti követelmény, az állás kínálók sajátos, mondhatni „eufemisztikus” megfogalmazásokhoz, jelzőkhöz folyamodnak. Vizsgálati anyagunk alapján ezekből sorolunk néhányat: „legalább középfokú”, „élő középfokú”, „aktív középfokú”, „gyakorlati középfokú”, „kiváló középfokú”, „magabiztos középfokú”, „megbízható középfokú”, „tárgyalóképes középfokú”, „erős középfokú” nyelvtudás. Mindezek burkoltan azt jelzik, hogy a diplomákhoz csatolt nyelvi kimeneti követelmények vagy tudásszintek már elégtelenek.

9.4. Nem hagyható ki a tanulságok sorából az a gondolat, hogy az idegen nyelvek tudásának lényeges értelmiségképző, értelmiségformáló, értelmiségi szerepeket alakító jelentősége is van, mivel a szakértelmiségnek nemcsak a szaktudást, a szaktevékenységet, hanem a kulturális és az interkulturális, sőt protokolláris ismereteket is közvetíteni vagy kezelni kell tudni. Ez a funkció is csak a „nyelvtudási ráta” növekedésével teljesíthető, ráadásul ebben az értelemben vagy használatban erős országimázsformáló hatása is van a nyelvtudásnak.

9.5. Az eddig felsoroltak alapján meggondolandó lenne a kétciklusú képzés nyelvi követelményeinek újragondolása mind a törvényi, mind pedig a képzési és kimeneti követelmények szintjén. A diplomák értékét és eladhatóságát a hozzájuk csatolt nyelvtudás mennyiségi és minőségi mutatói egyre inkább meghatározzák. A követelmények újragondolása tehát azt jelenthetné, hogy a KKK-k tükröznék a munkaadók nyelvi szükségleteit, és egyben életszerűvé is válnának. A nyelvpolitikai, nyelvpedagógiai üzeneteket gazdaságpolitikai szintre emelve elmondhatjuk: alapvető érdekünk az, hogy nyelvtudásában versenyképes hazai munkaerő töltse be az állásbörzéken a szakértelmiség számára felkínált munkahelyeket.

## 10. Az általános és a helyi érdek viszonya

Megállapításainkat döntően Budapest, a centrum meghatározó állásbörzéjére és annak anyagaira alapoztuk. Felmerülhet a kérdés, hogy mindez általános országos képet, trendet mutat-e, illetve ezekben mennyire tükröződik adott esetben a lokális, a helyi, a régiós nyelvi elvárás és szükséglet. Úgy gondolom, hogy az országos összkép és a trendek felrajzolása szempontjából az elmondottak igazak a magyarországi helyzetre nézve. Állításaink azért lehetnek helytállóak, mert az első pontban ismertetett jellemzők egyben országos és szakmailag is sokrétű általános börzévé minősítik a BME

Állásbörzétet. Úgy gondolom, hogy 200 cég megjelenése mintegy 5000 álláshellyel egyértelműen reprezentatívnak és hitelesnek minősíthető a statisztikai megközelítés szempontjából is. Továbbá – mint említettem – más állásbörzéről és fórumokról szerzett tapasztalatok is beépültek anyagomba. Lényeges megállapítás lehet ebből az aspektusból az, hogy a BME Állásbörzéken megjelenő cégek többnyire országos körökben is mozognak és minden nagyobb állásbörzén jelen vannak, illetve területi hovartartozásuk szempontjából nemcsak fővárosiak, hanem meglehetősen eltérőek, az ország különböző területeiről érkeznek. Ez a sokféleség ráadásul nagyságrendjük, méreteik, létszámuk tekintetében is igaz, ami ismét az általánosítás lehetőségét erősíti meg. Természetesen mindezek alapján és a vidéki állásbörzék tapasztalatait figyelembe véve azt kell mondanunk, hogy lokális elemek is jelen vannak a nyelvi szükségletek vizsgálatában. A cégek területi hovartartozása például megszabhatja, hogy mely nyelvek kereslete lehet nagyobb egy-egy régióban. Elemi megállapításként kezelhetjük azt a tényt, hogy a nyugat-magyarországi régió cégei esetében a német nyelv, a dél-magyarországi cégek esetében a délszláv és az olasz nyelvek, a kelet-magyarországi cégek esetében az orosz, az ukrán vagy a román nyelv nagyobb preferenciát élveznek, az elvárási listákon gyakrabban szerepelnek. Ez a nyelvi elvárások szempontjából a lokális érdekek tükröződését mutatja. Az már a globális rendszerek jellegéből adódik, hogy sokszor nem a területi elhelyezkedés, hanem az érdek, a gazdasági expanziós törekvés jelzi vagy igényli a „nyelvi lokalitást”, amint ezt láttuk az elemzés során a MOL vagy más, példaként idézett cég esetében.

---

## HIVATKOZÁSOK

- ÁllásStart (2009): Kézikönyv, illetve évkönyv: Önéletrajzok, Felkészülés az interjúra, Állásajánlatok, Külföldi lehetőségek, Cégismertető. Lásd még: [www.allas-start.hu](http://www.allas-start.hu) és [www.profession.hu](http://www.profession.hu). Az anyag az elemzés alapidokumentumai közé tartozik.
- BME Állásbörze Kalauz (2010): Az állásbörze kiadványa, amely tartalmazza a részt vevő cégeket, állásajánlataikat. Az anyag az elemzés alapidokumentumai közé tartozik.
- Csik, Á. (2009): A cégeken nem múlik a mérnökképzés. *Népszabadság*, Karrier melléklet, 2009. február 12. (B. J.) pp. 20–21.
- Helykereső (2009): Fial diplomások állásajánló kiadványa: állásbörzék 2009. Rendszeres éves kiadványsorozat, szakterületek szerinti állásajánlásokkal, pl. műszaki végzettségűek, gazdasági végzettségűek stb. számára. Lásd még: [www.helykereso.hu](http://www.helykereso.hu)
- KER (2002): Közös Európai Referenciakeret. Strasbourg: Európa Tanács Közoktatási Bizottsága, Közoktatási Bizottság Élő nyelvek Osztálya.
- National Instruments (2009): A cég BME Állásbörze hirdetésanyaga 2009. Az anyag az elemzés alapidokumentumai közé tartozik.
- Laki Mihály (2006): Az idegennyelv-oktatási piac átalakulása. *Közgazdasági Szemle*. 53. évf. 2006. október. pp. 880–901.
- Richter Gedeon (2010): „A minőség a gyógyítás szolgálatában. Nemzedékeken át.” Tájékoztató és állásajánló prospektus. (BME Állásbörze hirdetésanyaga 2010.)
- Sturcz Zoltán (2004): A munkavállaló nyelvi környezete. In: Bakonyi István – Nádai Julianna (szerk.): *Többnyelvű Európa*. Győr: SZIE, pp. 29–41.
- (2005): Nyelvvizsga és/vagy nyelvi vizsgálat. In: Cs. Jónás Erzsébet – Székely Gábor (szerk.): *Nyelv és nyelvoktatás a Kárpát-medence régióiban*. pp. 266–271.

- (2009): Nyelvi követelmények a kétciklusú képzésben. In: Dévény Ágnes (szerk.): *Egység és sokszínűség az idegennyelv-oktatásban*. Budapest: BGF. pp. 17–23.
- SYKES (2009): SYKES Közép-Európai Kft. (BME Állásbörze hirdetésanyaga 2009.)
- Swaan, A. (2004): *A nyelvek társadalma*. (A globális nyelvrendszer.) Budapest: Typotext.
- Szépe György (2004): MANYE Memorandum. XIV. Kongresszus. Nyíregyháza, 2004. április 6. (1–6. pont) Állásfoglalás a bolognai rendszerű képzés bevezetésével és nyelvi követelményeivel kapcsolatban. (A memorandumot a kongresszus záróülésén ismertették. A felügyelő minisztérium és a Bologna Bizottságok kapták meg.)
- TCT (2010): A cég BME Állásbörze felvételi anyaga 2010.

## TINTA KÖNYVKIADÓ

### HÍD SZÓTÁRAK 1–7.

1. VIZI KATALIN  
ANGOL–MAGYAR ALAPSZÓTÁR  
208 oldal, 990 Ft

2. VIZI KATALIN  
MAGYAR–ANGOL ALAPSZÓTÁR  
184 oldal, 990 Ft

3. BAŃCZEROWSKI JANUSZ – BÁRKÁNYI ZOLTÁNNÉ – REIMAN JUDIT  
LENGYEL TÁRSALGÁSI ZSEBKÖNYV  
250 oldal, 2100 Ft

4. NÁRAY-SZABÓ MÁRTON  
FRANCIA–MAGYAR BESZÉDFORDULATOK  
1200 kifejezés a mindennapi társalgás nyelvéből, 232 oldal, 2100 Ft

5. NAGY GYÖRGY  
ANGOL–MAGYAR KIFEJEZÉSEK  
3000 gyakori szókapcsolat, szólás és közmondás, 392 oldal, 2100 Ft

6. OLASZY KAMILLA  
NÉMET TÁRSALGÁSI ZSEBKÖNYV  
222 oldal, 2100 Ft

7. SÁNDOR ANDREA  
FINN TÁRSALGÁSI ZSEBKÖNYV  
206 oldal, 2100 Ft

Megvásárolhatók a kiadóban:

TINTA KÖNYVKIADÓ

1116 Budapest, Kondorosi út 17.

Tel.: (1) 371-0501; fax: (1) 371-0502

E-mail: [info@tintakiado.hu](mailto:info@tintakiado.hu); honlap: [www.tintakiado.hu](http://www.tintakiado.hu)