

Delati s slovenščino: delovno mesto kot prostor učenja

Ina FERBEŽAR

Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani

Damjan HUBER

Filozofska fakulteta, Univerza v Ljubljani

V izhodišče razmišljanja smo postavili delovno mesto kot možni prostor učenja slovenščine. Ob tem bomo predstavili projekt *Jezik na delovnem mestu*, katerega cilj je podpora odraslim priselencem pri učenju slovenščine za potrebe njihovega dela. V okviru projekta smo med drugim raziskali, ali in kako v različnih slovenskih podjetjih, organizacijah, zavodih itd. organizirajo jezikovno pomoč priseljenim delavkam in delavcem. Rezultati opravljenih anket kažejo, da zaposlovalci v Sloveniji le izjemoma poskrbijo za sistematično pomoč pri učenju slovenščine, slovenščino se priseljeni delavci pri delu večinoma učijo naključno. Potrebe po organizirani pomoči zaposlovalci niti ne zaznavajo – pogosto zaradi sorodnosti slovenščine in prvih jezikov priseljenih delavk in delavcev.

Ob naraščajočem pomanjkanju delovne sile lahko v Sloveniji pričakujemo spremembe ter vključevanje jezikovno in kulturno bolj raznolikih skupin priseljenih na trg dela. Čeprav je res glavni cilj delovnih mest ustvarjanje dobrin in opravljanje storitev, in ne učenje jezika, se zdi naložba v nadgradnjo posameznikovih (poklicnih) jezikovnih zmožnosti za potrebe dela zelo smiselna. Pomembna je tako za posameznikov poklicni in osebni napredek kot tudi za zaposlovalce (poleg skrbi za varnost pri delu prinaša tudi ekonomske učinke) in celotno družbo.

Ključne besede: slovenščina kot drugi in tuji jezik, sporazumevalna jezikovna zmožnost, poklicne jezikovne zmožnosti, jezik na delovnem mestu

Ferbežar, I., Huber, D.: Delati s slovenščino: delovno mesto kot prostor učenja. Slovenščina 2.0, 12(2): 269–293.

1.01 Izvirni znanstveni članek / Original Scientific Article

DOI: <https://doi.org/10.4312/slo2.0.2024.2.269-293>

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



1 Uvod: kontekst

V zadnjih letih se evropske države soočajo z velikim pomanjkanjem delovne sile. Tako so gospodarstva vse bolj odvisna od tujih delavcev (Gründhage-Monetti, 2021, str. 245) in Slovenija v tem ni izjema. Kot navaja Capriolo (2023), ponudba tuje delovne sile v Sloveniji vse bolj prispeva k zadovoljevanju potreb na trgu dela, v nekaterih sektorjih pa so potrebe v celoti pokrite z delavci in delavkami iz tujine.¹ Statistični urad Republike Slovenije (SURS) zadnji dve desetletji ugotavlja pozitivni selitveni prirast.² V letu 2023 se je v Slovenijo priselilo nekaj več kot 28.000 tujih državljanek in državljanov, večinoma iz Bosne in Hercegovine (slabih 43 % vseh priseljenih), največ preostalih priseljenih oseb pa je kot državo prejšnjega prebivališča navedlo Kosovo (17,5 %), Srbijo (11 %), Severno Makedonijo in Ukrajino (oboje okoli 7 %).³ Podobno velja tudi za prejšnja leta. Z izjemo Kosova gre torej za jezikovno razmeroma homogeno skupino novih priseljenih, ki jim kulturna in jezikovna bližina olajšujeta integracijo v novo okolje oz. jo lahko pospešita. Vendar pa lahko pričakujemo, da bodo povečane potrebe na trgu dela pa tudi razmere na svetovnih kriznih območjih imele za posledico priseljevanje oseb iz kulturno in jezikovno bolj oddaljenih in raznolikih okolij. To bo gospodarstvo in celotno družbo postavilo pred številne izzive, med njimi je tudi povečanje potreb po znanju slovenščine za opravljanje dela, pa tudi po drugih spretnostih in znanjih, povezanih z obvladanjem jezika.

S takšnimi izzivi se zahodnoevropske države soočajo že dlje časa, zato je Evropski center za moderne jezike Sveta Evrope v okviru programa 2016–2019 *Jeziki v središču učenja* zasnoval projekt *Jezik pri delu*.⁴ V Sloveniji smo prve rezultate projekta dobili l. 2019⁵ in odtlej Center za slovenščino kot drugi in tuji jezik Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani (CSDTJ) skupaj z Andragoškim centrom Slovenije (ACS)

1 Po analizi Ministrstva za delo, družino, enake možnosti in socialne zadeve (MDDSE, 2024, str. 13) so to trgovina, vzdrževanje in popravila vozil, promet in skladiščenje. Število priseljenih oseb, ki se prvič vključujejo na slovenski trg dela, je po aktualnih podatkih celo večje od števila slovenskih državljanov, ki vstopajo na trg dela (prav tam).

2 <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/11211>

3 <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/05N3121S.px/>

4 <https://languageforwork.ecml.at/>

5 S prevodom brošure *Jezik pri delu – hitri vodič*, dostopno prek <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-SL.pdf>.

in ob finančni podpori Ministrstva RS za vzgojo in izobraževanje razvija samostojni projekt *Jezik na delovnem mestu*. Cilj projekta je podpora odraslim priseljenim pri učenju slovenščine za potrebe njihovega dela.⁶

Namen prispevka je predstaviti ugotovitve in spoznanja, ki smo jih pridobili v projektu, ter nakazati možne smeri razvoja področja slovenščine kot neprvega jezika, hkrati pa opozoriti na nujnost razmisleka o slovenščini kot jeziku, ki se uporablja v delovnih procesih. To pa so zagotovo vprašanja, ki so zanimiva tudi za druga področja, kot so poklicno izobraževanje in usposabljanje, zaposlovanje, gospodarstvo idr.

2 Opredelitev problematike

Zaradi vse večje internacionalizacije trgov dela v številnih evropskih državah je postala »jezikovna pomoč osrednji instrument za ekonomsko, jezikovno in družbeno integracijo odraslih priseljencev in priseljenk ter nezamenljivo prispeva k inkluziji in socialnemu miru« (Gründhage-Monetti, 2021, str. 241). Jezikovno znanje je nekakšen »dvojni ključ« do integracije: priseljenim osebam omogoča dostop do trga dela in vključitev vanj, zaposlitev pa jim pomaga pri učenju jezika, da se tako lažje vključujejo v družbo (Extramiana, 2012, str. 5; prim. tudi Sander in Eling, 2021, str. 7). Ekonomska integracija je torej temelj za siceršnjo integracijo in med drugim omogoča tudi učenje novega jezika prek popitve vanj (t. i. jezikovna kopel).

Vendar pa ni cilj zgolj zaposlitev, pri tem gre tudi za možnost dela v lastnem poklicu in napredovanja v njem. Vemo namreč, da so priseljeni delavke in delavci prav zaradi jezikovnih primanjkljajev pogosto zaposleni na nižje plačanih delovnih mestih, kot bi glede na svoje kvalifikacije lahko bili,⁷ kar negativno vpliva tako na posameznike kot na celotno gospodarstvo (Sterling, 2015, v Gründhage-Monetti, 2021, str. 245). Gre za »past nizke plače in omejenega jezika«, kot sta takšno ujetost poimenovala Braddel in Miller (2017, str. 313).⁸ Ob tem se priseljene

⁶ <https://centerslo.si/o-nas/projekti/>

⁷ V CSDTJ, kjer je mogoče pridobiti potrdilo o znanju slovenščine na različnih ravneh za uradne namene, tudi za potrebe zaposlitve, so na primer izkušnje z medicinskimi sestrami. Te poročajo, da jih pri zaposlovanju na delovna mesta, primerna njihovi izobrazbi, ovirajo visoke zakonske zahteve po znanju slovenščine, zato se zaposlujejo na nižje plačana delovna mesta, zlasti v negi (v domovih starejših občanov in zdravstvenih ustanovah) ali zunaj zdravstva.

⁸ Ang. *low-pay, limited-English trap*. Vsi prevodi citatov v tem besedilu so najini.

osebe ujamejo tudi v omejen družbeni krog, v katerem si z drugimi delijo isti jezik (prav tam), slabši pa je tudi dostop do zdravstvenih, izobraževalnih in drugih storitev. Prav zaposlitveni status priseljenih pa imajo nekateri raziskovalci za posredni kazalnik integracije (Gazzola, 2017, str. 298).

Jezikovno sporazumevanje na delovnem mestu se seveda ne omejuje zgolj na komunikacijo med ljudmi, ampak tudi med ljudmi in stroji ter stvarmi (Gründhage-Monetti, 2021, str. 241–242). Znanja postajajo vse bolj kompleksna, nove tehnologije in avtomatizacija bodo zahtevali nove načine jezikovnega sporazumevanja in drugačne sporazumevalne jezikovne zmožnosti za opravljanje dela (v nadaljevanju imenovane tudi poklicne jezikovne zmožnosti) – ne glede na to, ali gre za posameznikov prvi ali neprvi jezik oz. jezike. In čeprav je cilj delovnih mest običajno ustvarjanje dobrin in znanja ter opravljanje storitev in ne samo učenje, raziskovalci in praktiki v tujini vse več pozornosti namenjajo delovnemu mestu kot učnemu okolju, tj. okolju, kjer učenje jezika *za delo* poteka neposredno *ob delu* in *z delom* (Gründhage-Monetti, 2021, str. 240–241). Predvsem se učenje jezika, integrirano v opravljanje poklica, tematizira v jezikovni didaktiki in poklicni pedagogiki na nemškem in francoskem govornem območju (tudi v Kanadi), praktične rešitve pa se kažejo v številnih primerih dobrih praks (gl. npr. Sander in Eling, 2021). Izkustveno učenje sicer tudi pri nas ni novost (gl. Marentič Požarnik idr., 2021), v poklicnem izobraževanju je organizirano učno delovno mesto že dolgo poznan koncept (Medveš in Muršak, 1993, str. 263). A jezik je v teh kontekstih postranskega pomena in se zdi nekako samoumeven.⁹ Tudi Illeris (2009) navaja, da učenje jezika na delovnih mestih poteka priložnostno in bolj ali manj naključno. In temu so naklonjeni tako zaposlovalci (ker ga ni treba posebej organizirati niti nima finančnih posledic) kot tudi sami zaposleni. Večinoma namreč tudi zaposleni mislijo, da je zanje učenje lažje v neformalnih kontekstih in pri delu kot pa v institucionaliziranem izobraževanju in so za tako učenje, ker ima neposredni učinek, tudi bolj motivirani (prav tam).

⁹ Tako tudi analiza MDDSE (2024, str. 34) ne tematizira vprašanj jezikovnega znanja. V istem dokumentu pa so npr. pri razvijalcih programske opreme med splošnimi kompetencami navedene medkulturne kompetence, ki pa niso navedene pri strokovnjakih zdravstvene nege.

Zato strokovnjaki vse bolj opozarjajo na nujnost sistematičnega ustvarjanja učnih delovnih mest v organizacijah, ki zaposlujejo priseljene delavke in delavce (Illeris, 2009; Beacco idr., 2017; Sander in Eling, 2021). Zaradi možnih ovir, ki jih običajno prinaša takšen način učenja – prekinjanje delovnega procesa, delo mora biti opravljeno, zato ima vedno prednost pred učenjem jezika, bolj izobraženi imajo od tega več –, se kot dobra rešitev kaže kombinacija jezikovne podpore neposredno na delovnem mestu in jezikovnega tečaja izven delovnega mesta (Illeris, 2009). V tem kontekstu se delovno mesto kaže kot prostor, ki avtomatično zagotavlja avtentične okoliščine za učenje: učenje jezika se spodbuja tam, kjer se jezik dejansko rabi. S tem pa je zagotovljena tudi jezikovna raba, specifična za konkretno delovno mesto. Učenje na delovnem mestu je torej individualizirano – za razliko od jezikovnih programov, ki so po navadi namenjeni širši ciljni publiki in so zato splošnejši (čeprav so morda pripravljeni za specifično področje dela).

V dokumentu *Skupni evropski jezikovni okvir* (SEJO) so njegovi avtorji že l. 2001 poklicno domeno opredelili kot eno od štirih najpomembnejših domen oz. področij jezikovne rabe, ki »zajema vse, kar se nanaša na posameznikove dejavnosti in odnose, povezane z izvajanjem poklica« (SEJO, 2011, str. 36). A tega v opisnikih niso konkretizirali.¹⁰ Konkretizacija je stvar bolj ali manj specializiranih jezikovnih programov, predvsem pa seveda samih delovnih mest. Da bi se taki programi lahko oblikovali in da bi podjetja lahko postala tudi okolja za učenje jezika oz. da bi se v njih oblikovala učna delovna mesta tudi za ta namen, bo nujno interdisciplinarno sodelovanje in mreženje znanosti, gospodarstva in prakse (Sander in Eling, 2021, str. 10). Sodobni hitro spreminjajoči se svet bo zahteval drugačne, bolj dinamične učne pristope, uporaba digitalnih orodij in virov pa spreminja tudi poglede na učenje.

Tu ne govorimo o strokovnem jeziku (čeprav ga delovna mesta seveda vključujejo). To področje je v slovenistiki močno prisotno (sploh kar zadeva terminologijo; prim. Orel 2007) in tudi na področju tujih jezikov so jeziki strok pomembno polje p(r)oučevanja.¹¹ Gre za širši kon-

10 SEJO je univerzalen dokument, ki takšne konkretizacije niti ne omogoča. Dodatek k SEJU je nekoliko bolj konkreten, prinaša celo vrsto zgledov uporabe tudi za potrebe dela (SEJO, Dodatek, 2023, str. 176–226).

11 Gl. konference Slovenskega društva učiteljev tujega strokovnega jezika, dostopno prek <https://sdutsj.si/konference>.

cept poklicnih jezikovnih zmožnosti – ta vključujejo jezikovna opravila na delovnih mestih –, ki podjetja in druge organizacije pojmuje kot možna (dodatna) okolja za organizirano učenje jezika, kar je pri nas zagotovo novost – in hkrati tudi odziv na aktualne družbene spremembe.

Sicer integralni del koncepta znanja strokovnega jezika predstavlja interakcija med splošnim jezikovnim znanjem in »vsebinskim« znanjem oziroma poznavanjem poklicnega področja (Douglas, 2000, str. 4). Za konkretna delovna mesta je tipična uporaba žargona s specifično funkcijo, natančnostjo komunikacije (Douglas, 2000, str. 7), značilna pa so tudi jezikovna opravila znotraj tipičnih scenarijev, v katerih poteka jezikovno sporazumevanje. Poučevanje slovenščine kot neprvega jezika, ki se osredotoča na posamezna poklicna področja, pri nas sicer ni novost. Običajno gre za odziv na trenutne potrebe (tečaji po meri), sistematično pa se to področje ne razvija.¹² Temu morda botruje tudi dejstvo, da je v Sloveniji še vedno velika večina zaposlenih, ki se priseljujejo iz drugih držav, govork in govorcev katerega od slovenščini sorodnih jezikov (gl. pogl. 1) in so zato njihovi morebitni jezikovni primanjkljaji morda bolj prikriti.

Tako se zdi, da imajo zaposlovalci jezikovno znanje za samoumevno, odgovornost zanj prepuščajo posameznikom in javnemu izobraževanju. A tudi v poklicnem izobraževanju se vprašanja znanja slovenščine (bodisi kot posameznikovega prvega bodisi kot neprvega jezika) za opravljanje poklicev zares ne odpirajo. Učni načrti za slovenščino v tehniškem, srednjem poklicnem in srednjem strokovnem izobraževanju sicer načelno usmerjajo dijakinje in dijake v lastna poklicna področja,¹³ a sistematično razvijanje slovenščine za sporazumevanje na konkretnih delovnih mestih v njih ni predvideno. Tudi temeljna literatura s področja poklicne pedagogike (Medveš in Muršak, 1993; Muršak, 2012) vprašanj jezikovnih veščin za opravljanje poklica in sporazumevanja na delovnem mestu ne odpira. O njih je posredno mogoče sklepati le

12 CSDTJ je že pred dvema desetletjema v sodelovanju s Katedro za družinsko medicino Medicinske fakultete Univerze v Ljubljani razvil poseben jezikovni program za zdravnike in izvajal tečaj zanje. V okviru različnih projektov so bila za potrebe zdravstva razvita učna gradiva (Kastelic idr., 2011, Nikolovski idr., 2023), aplikacija *Zdravka* in *Večjezični priročnik za lažje sporazumevanje v zdravstvu* (Hirci idr., 2018 – ta priročnik je sicer v prvi vrsti namenjen maternim govorcem slovenščine). Omeniti kaže še učbenike z drugih področij, npr. *Poslovna slovenščina* (Rigler Šilc in Volavšek Kurasch, 2010), *Jezik v turizmu* (Jerman idr., 2008).

13 Z dikcijo »če je mogoče«. Učni načrti so dostopni na spletni strani Zavoda za šolstvo RS <https://dun.zrss.augmentech.si/#/>. Te usmeritve se pri jezikovnem pouku morda vendarle uresničujejo.

iz razprave o poklicni socializaciji (Medveš in Muršak, 1993, str. 255–258).¹⁴ Sporazumevanje v maternem jeziku in tujih jezikih spada med temeljne zmožnosti,¹⁵ ki so navedene med poklicnimi kompetencami (Muršak, 2012, str. 76). V tem konceptu pa so bržkone zajeti tudi nematerni govorci slovenščine, živeči v večinsko slovenski jezikovni skupnosti. Ob splošnem upadanju besedilnih zmožnosti mladih, ki jih zaznavajo v raziskavah PISA (Šterman Ivančič in Mlekuž 2023, str. 65¹⁶), pa bo treba v prihodnosti razmišljati tudi o tej problematiki.¹⁷

Priseljevanje delovne sile iz oddaljenih jezikovnih okolij in kultur¹⁸ ter nova delovna mesta takšne samoumevnosti jezikovega znanja oz. ignoriranja jezikovnih vprašanj bržkone ne bodo več dopuščali. Razvoj sporazumevalnih jezikovnih zmožnosti za opravljanje dela ne bo mogel biti zgolj osebna stvar posameznika in prepuščen priložnostnemu učenju, ampak bo k njemu treba pristopiti bolj sistematično. V tujini tako že razvijajo modele, v katerih se uspešno kombinira formalno izobraževanje z neformalnim učenjem jezika na delovnem mestu. A slednje ni prepuščeno naključju, temveč je premišljeno organizirano z jezikovnimi mentorji in inštruktorji (prim. Gründhage-Monetti, 2021). Vse to pa seveda zahteva jezikovno ozaveščenost zaposlovalcev.

3 Raziskava

Eden od ciljev projekta *Jezik na delovnem mestu* je bil ugotoviti, ali tudi podjetja, zavodi in druge organizacije v Sloveniji zaznavajo povečane potrebe po znanju slovenščine, kot to velja v drugih evropskih državah za njihove jezike, ali v tem primeru kakorkoli pomagajo pri jezikovni integraciji priseljenih delavk in delavcev ter ali v zvezi s tem izražajo kakšne potrebe.

14 Zanimivo pa je, da je v poglavju o ameriškem izobraževanju predstavljena prav ta problematika, a brez vsakršne navezave na slovensko situacijo (Medveš in Muršak, 1993, str. 208–211).

15 <https://pismenost.acs.si/temeljne-zmoznosti/>. Prim. tudi Muršak, 2012, str. 51.

16 Poročilo se sicer osredotoča na matematično pismenost. Avtorji pri tem ugotavljajo statistično pomembno razliko v dosežkih priseljenih dijakin in dijakov v primerjavi z njihovimi vrstniki brez priseljenkega ozadja (Šterman Ivančič in Mlekuž, 2023, str. 76). Domnevamo lahko, da so razlog za to tudi jezikovni primanjkljaji priseljenih dijakov in dijakin.

17 Primanjkljaje v besedilnih zmožnostih zaznavajo tudi raziskave bralne pismenosti odraslih (Javrh, 2018), še posebej so ti veliki pri osebah s priseljenkim ozadjem (Ferbežar, 2018).

18 Po statističnih podatkih za leto 2023 je 5 % vseh priseljenih oseb izviralo iz Azije (<https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/05N3121S.px/>).

Za ta namen smo pripravili dva vprašalnika, in sicer

- 1) za predstavnike zaposlovalcev (34 vprašanj),
- 2) za priseljene delavke in delavce (25 vprašanj).

Nekatera vprašanja so bila v obeh vprašalnikih enaka, kar je omogočilo primerjavo odgovorov in tako prispevalo k celovitejši sliki. Vprašalnika sta bila oblikovana na spletni platformi 1KA, pilotno sta bila junija 2020 preizkušena v dveh slovenskih podjetjih, ki zaposlujeta delavke in delavce iz tujine (Revoz in Plastika Skaza). Prvo anketiranje je potekalo med 10. 3. 2021 in 10. 6. 2021, nato pa smo anketo – zaradi naraščajočih potreb na trgu dela v Sloveniji (Capriolo, 2023; MDDSE, 2024) – v nekoliko dopolnjeni obliki ponovili med 15. 5. 2024 in 28. 5. 2024.¹⁹ Oba vprašalnika sta bila pripravljena v slovenščini, za priseljene delavke in delavce pa ob ponovljeni raziskavi l. 2024 tudi v angleščini.

Vprašalnika je l. 2021 v celoti izpolnilo 568 predstavnikov zaposlovalcev (v nadaljnjem besedilu zaposlovalci)²⁰ ter 50 priseljenk in priseljencev, zaposlenih v podjetjih in drugih organizacijah v Sloveniji, l. 2024 pa 138 zaposlovalcev ter 22 priseljenih oseb.²¹

Zaradi narave vprašalnika (pogojevanje pri nekaterih vprašanjih) in dejstva, da so na odprta vprašanja sodelujoči redkeje odgovarjali kot na tista, ki so omogočala zgolj izbiro, se je pri posameznih vprašanjih število odgovorov (n) razlikovalo (gl. v nadaljevanju).

Med **priseljenimi delavkami in delavci** je bil l. 2021 večji delež moških (70 %), l. 2024 je bilo razmerje med moškimi in ženskami obrnjeno. Sodelujoči so bili l. 2021 večinoma stari od 30 do 49 (74 %), l. 2024 so bili nekoliko mlajši: prevladujeta starostni skupini od 20 do 29 let in od 40 do 49 let (po 36 %). V obeh primerih je večina vprašanih kot svoj prvi jezik navedla katerega od južnoslovanskih jezikov (78 % l. 2021 oz. 59 % l. 2024), kar se ujema s podatki SURS (pogl. 1). L. 2024

19 ACS je povezavo na oba vprašalnika poslal na 9.008 (l. 2021) oz. na 17.739 (l. 2024) e-naslovov različnih organizacij v Sloveniji ter posameznim odraslim priseljencem in priseljenkam.

20 Večinoma je šlo za vodstvene delavke in delavce v organizacijah.

21 Razlogi za tako majhne številke v ponovljeni raziskavi – glede na dejstvo, da sta bila vprašalnika poslana na skoraj dvakrat več naslovov kot ob prvi izvedbi – niso jasni. Eden je zagotovo dolžina vprašalnikov, drugi pa časovni razpon, v katerem je delovala povezava. Glede slednjega sicer izkušnje kažejo, da anketirani, če se že odločijo za sodelovanje, na vprašalnike običajno odgovorijo v razmeroma kratkem času. Morda pa majhna odzivnost v ponovljeni anketi izkazuje tudi odnos zaposlovalcev do jezikovne problematike ali pa je iz takih in drugačnih razlogov ne zaznavajo kot relevantne.

je bilo med sodelujočimi sicer nekaj več govork in govorcev zelo oddaljenih jezikov (npr. 2 hindijščine, 1 nepalščine in 1 kitajščine), ki jih anketa v letu 2021 sploh ni zaznala (gl. tudi op. 18). Morda to že kaže, da se v Sloveniji zaposluje več oseb iz kulturno in jezikovno bolj oddaljenih okolij kot doslej, je pa o trendih pri tako majhnih številkah tvegano govoriti. Sodelujoči priseljeni delavci in delavke l. 2024²² menijo, da se v slovenščini dobro sporazumevajo oz. se lahko sporazumejo v vsakdanjih situacijah, le 3 od 22 so poročali, da slovensko ne znajo.

Majhno število sodelujočih priseljenih delavk in delavcev, še posebej v ponovljeni raziskavi, pri interpretaciji rezultatov zahteva previdnost, ker gre za posamične primere, ugotovitev morda tudi ni najbolj smiselno prikazovati v deležih, predvsem pa jih ne gre posploševati.

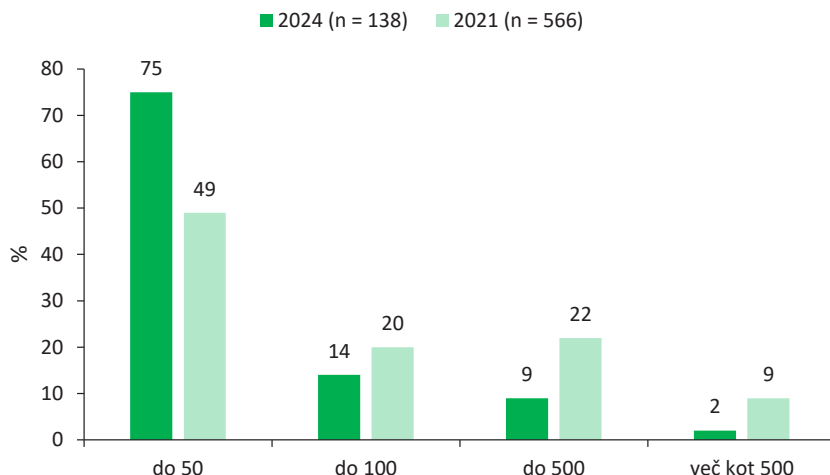
Med sodelujočimi **zaposlovalci** je bil v obeh izvedbah ankete večji delež žensk (60 % l. 2021 oz. 79 % l. 2024). L. 2021 je šlo v polovici primerov za delavke in delavce v upravah podjetij (41 % l. 2024), tretjina je bilo vodij oddelkov ali enot (46 % l. 2024), ostali so navajali konkretno delo (direktor, ravnateljica, prokurist, kadrovska služba, računovodstvo, tajništvo, komerciala ...). Večina jih je kot svoj prvi jezik navedla slovenščino (90 % l. 2021 oz. 86 % l. 2024), med ostalimi prevladujejo govorci in govorce katerega od južnoslovanskih jezikov in se po svoji oceni v slovenščini dobro sporazumevajo (89 % l. 2021 oz. 100 % l. 2024).

Pomembna razlika med obema raziskavama se kaže v velikosti organizacij, ki so jih predstavljali zaposlovalci, kot je razvidno iz Grafa 1.

Večinoma sodelujoče organizacije zaposlujejo priseljene delavce in delavke (62 % l. 2021 oz. 52 % l. 2024), in to v zelo različnem deležu: od 0,02 % do 100 %. Prevladujejo tiste z do 5-odstotnim deležem zaposlenih iz tujine (38 % od 346 vprašanih l. 2021 oz. 25 % od 72 vprašanih l. 2024) in z 10- do 19-odstotnim deležem (24 % oz. 18 %).

V nadaljevanju predstavljamo nekaj poudarkov v zvezi z rabo slovenščine oz. obstoječimi sporazumevalnimi praksami, jezikovno pomočjo in potrebami po učenju slovenščine.

22 Vprašanja v anketi l. 2021 nismo zastavili. Je pa bil vprašalnik takrat samo v slovenščini, zato so lahko sodelovale samo osebe, ki so se v slovenščini razmeroma dobro sporazumevale. Na njihovo pobudo smo zato vprašalnik v ponovljeni raziskavi prevedli v angleščino.



Graf 1: Število zaposlenih v sodelujočih organizacijah v % (odgovori zaposlovalcev).

4 Ugotovitve

Obdelava podatkov je potekala na ravni deskriptivne statistike, pri kateri smo uporabili prikaz atributivnih in numeričnih spremenljivk z navedbo frekvenc in odstotkov. Odprtokodna aplikacija 1KA nam je poleg spletnega anketiranja omogočila tudi osnovno obdelavo podatkov, primerjali pa smo tudi nekatere podatke, pridobljene v obeh ponovitvah raziskave.

Anketa je bila anonimna in podatka o tem, ali so sodelujoči priseljeni delavke in delavci ter predstavniki in predstavnice zaposlovalcev iz istih organizacij, nimamo. Zato so primerjave lahko nekoliko tvegane.

4.1 Raba slovenščine v podjetjih

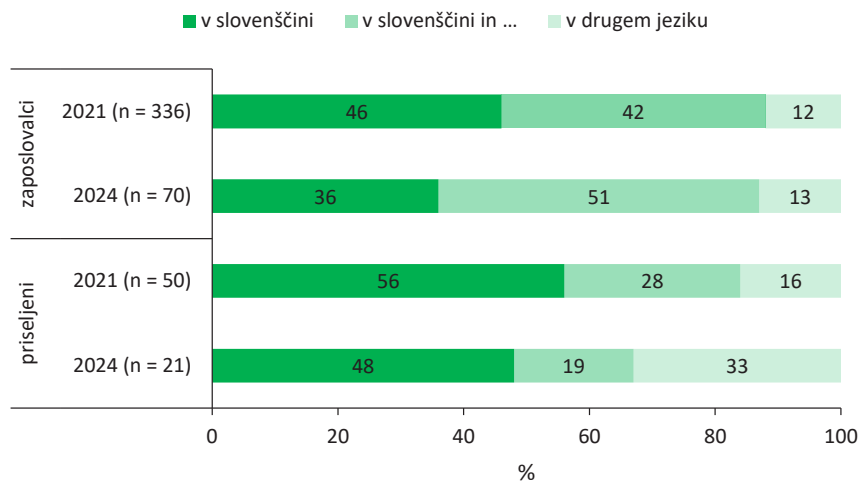
Začnimo z jezikovnimi zahtevami. Večina zaposlovalcev po poročanju anketiranih znanja slovenščine pred zaposlitvijo ne zahteva. Med priseljenimi jih takšen podatek navaja 64 % od 50 vprašanih l. 2021 oz. 77 % od 22 vprašanih l. 2024, med zaposlovalci pa 70 % od 349 vprašanih l. 2021 oz. 60 % od 72 vprašanih l. 2024. Zaposlovalci utemeljujejo, da za to ni potrebe (delovno mesto tega ne zahteva – 16 %

odgovorov l. 2021 oz. 35 % l. 2024), ker komunikacija poteka v katerem od južnoslovanskih jezikov ali v angleščini oz. se v komunikaciji s priseljenimi delavkami in delavci prilagodijo. Je pa znanje slovenščine zaželeno, nekateri zaposlovalci priseljenim osebam dajo nekaj časa, da se je naučijo, nekateri pa celo izražajo skrb, da ob tovrstnem pogojevanju ne bi dobili delavcev (to še posebej velja za deficitarne poklice). Tisti, ki znanje slovenščine zahtevajo, to zahtevo utemeljujejo z nujnostjo razumevanja navodil, lažjo komunikacijo s sodelavci in strankami, spoštovanjem zakonodaje, zahtevami poslovnih partnerjev oz. poudarjajo, da je dokazovanje znanja slovenščine odvisno od delovnega mesta. Zaznati pa je razliko v formalizaciji dokazovanja znanja slovenščine: l. 2021 so podjetja in organizacije od zaposlenih le v manjši meri zahtevali uradna potrdila, znanje slovenščine se je večinoma preverjalo na neformalne načine kar pri zaposlovalcu (86 % od 106 vprašanih zaposlovalcev). L. 2024 je bilo izkazanih več zahtev po dokazovanju znanja slovenščine z uradnim spričevalom (21 %) ali s potrdilom o udeležbi na tečaju (21 %), neformalnih preizkusov v organizacijah pa je manj (58 %).²³

Podjetja torej večinoma sama rešujejo morebitne jezikovne zahteve oz. se z jezikovnimi vprašanji ne ukvarjajo oz. imajo jezikovne kompetence za opravljanje dela za samoumevne (pogl. 2). To je verjetno posledica po eni strani zaposlovanja večinsko slovensko govorečih delavk in delavcev oz. že večkrat omenjene bližine jezikov, ki jih govorijo priseljeni delavci in delavke in ki zagotavlja razmeroma uspešno sporazumevanje že na začetku (vsaj ob temeljnih jezikovnih transakcijah in v vsakodnevnih situacijah). Podatki o sporazumevalnih praksah v organizacijah to tezo potrjujejo, je pa zaznati manjše razlike v odgovorih priseljenih oseb in zaposlovalcev ter spremembe med leti.

Komunikacija med zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi v organizacijah večinoma poteka v slovenščini, a so med navedbami priseljenih in zaposlovalcev razlike. Graf 2 prikazuje odgovore obojih.

²³ Ni jasno, ali je to posledica siceršnjega zaostrovanja jezikovnih pogojev za državljanke in državljane tretjih držav, ki se priseljujejo v Slovenijo (Ferbežar, 2022).



Graf 2: Jezik sporazumevanja s pod- oz. nadrejenimi v % (odgovori zaposlovalcev in priseljenih).

Tudi zaposlovalci navajajo, da se s podrejenimi večinoma sporazumevajo v slovenščini, a je delež takšnih odgovorov za 10 oz. 12 odstotkov nižji. Kot je razvidno iz Grafa 2, še večja razlika v deležih velja za dvojezično komunikacijo (v slovenščini in katerem drugem jeziku, pri obeh skupinah sta bila to večinoma kateri od južnoslovanskih jezikov ali angleščina). O komunikaciji samo v tujem jeziku pa je v primerjavi s priseljenimi poročalo bistveno manj zaposlovalcev. Med tujimi jeziki v obeh skupinah prevladujejo južnoslovanski in angleščina, v raziskavi l. 2024 se uporaba slednje močno povečuje. A kot že rečeno, gre za zelo majhne številke, zato o trendih še težko govorimo.

Razlogi za pretežno rabo slovenščine v komunikaciji s podrejenimi, ki jih navajajo zaposlovalci (248 oseb l. 2021 oz. 70 oseb l. 2024), so (razvrščeno po pogostosti navedb): dobro razumevanje oz. bližina jezikov, slovenščina je uradni jezik in se morajo priseljeni temu prilagoditi, želja zaposlenih po znanju slovenščine, nekateri v tem vidijo tudi pomoč pri učenju (v smislu jezikovne kopeli, gl. pogl. 2). V primeru nerazumevanja si ob slovenščini pomagajo tudi s katerim od tujih jezikov, samo v tujem jeziku pa se pogovarjajo zaradi lažjega sodelovanja, saj se jim zdi slovenščina prezahtevna oz. preveč oddaljena od maternih jezikov zaposlenih, znanje slovenščine ni pogoj za zaposlitev oz. gre za mednarodna podjetja, kjer se tudi sicer sporazumevajo v različnih jezikih (posamični odgovori).

Za komunikacijo s priseljenimi delavci in delavkami se zaposleni v organizacijah ne usposablajo (73 % od 48 odgovorov l. 2021 oz. 5 od 6 odgovorov l. 2024), zaposlovalci v tem ne vidijo potrebe (16 od 31 odgovorov l. 2021 oz. 2 od 5 odgovorov l. 2024), nekaterim zado-
stujejo (dolgoletne) izkušnje s konkretnim delom s tujci. Tisti, ki takšna usposabljanja imajo (12 od 48 odgovorov ali 27 % l. 2021 oz. 1 od 6 odgovorov l. 2024), navajajo, da prilagodijo svoj govor, in poudarjajo slovensko delovno okolje, česar pa ne opredelijo natančneje.

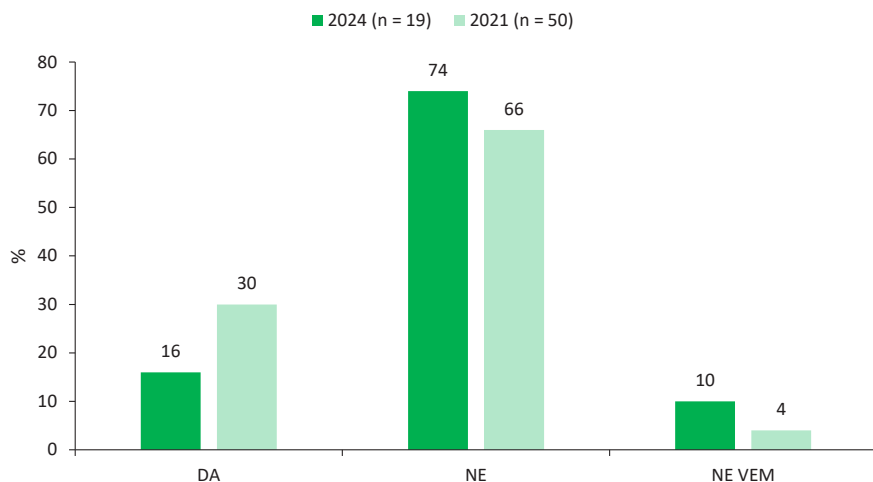
Pričakovano tudi komunikacija priseljenih delavk in delavcev s so-
delavci in sodelavkami pri delu najpogosteje poteka v slovenščini (44 % l. 2021 oz. 38 % l. 2024) ali ob slovenščini še v katerem od južnoslo-
vanskih jezikov ali v angleščini (38 % oz. 33 %). 18 % oz. 29 % se jih pogovarja samo v tujem jeziku (večinoma navajajo katerega od južno-
slovanskih jezikov, l. 2024 pa predvsem angleščino). Podobno velja tudi za pogovore med odmori: številke se med obema letoma razlikujejo le za kakšen odstotek. Razumljivo je, da delavci zaradi potreb dela iščejo skupni jezik sporazumevanja. A ta je pomemben tudi za povezovanje kolektiva. Že zdaj gre za razmeroma velike deleže zaposlenih, ki za ko-
munikacijo uporabljajo samo tuji jezik, zato bo v organizacijah, ki bodo zaposlovale več tujih delavk in delavcev, morda potreben razmislek tudi o organizirani jezikovni pomoči za sporazumevanje v slovenščini.

4.2 Jezikovna podpora v podjetjih

Raziskava je ob evidentiranju sporazumevalnih praks ugotavljala tudi, ali zaposlovalci tistim delavkam in delavcem, ki ne znajo slovensko, pri delu nudijo (dvo- ali večjezično) jezikovno podporo, npr. pri orientaciji v delovnem okolju, pri delovnih navodilih ipd.

Priseljeni na vprašanje, ali njihove organizacije imajo napise v tu-
jih jezikih, večinoma navajajo, da jih nimajo (gl. Graf 3). Med tistimi, ki take napise imajo, jih je večina navedla jezik, v katerem so (pretežno je to angleščina), le redki pa so napise tudi opredelili (predvsem gre za dokumentacijo, menije v jedilnici, nekaj je tudi navodil za delo). Temu pritrjujejo tudi zaposlovalci: večina (82 % od 325 odgovorov l. 2021 oz. 84 % od 62 odgovorov l. 2024) jih nima dvo- ali večjezičnih napisov, ki bi priseljenim delavkam in delavcem omogočili orientacijo vsaj na

začetku. Manjšina, ki takšno podporo ima (18 % oz. 16 %), navaja varnostna navodila, nekateri navajajo, da so dvo- ali večjezični vsi napisi, med jeziki, ki se pri tem uporabljajo, prevladuje angleščina.



Graf 3: Dvo- ali večjezični napisi v organizacijah v % (odgovori priseljenih).

Zanimivo je, da dobra polovica organizacij po navedbah zaposlovalcev svojim zaposlenim omogoča učenje slovenščine (54 % od 349 odgovorov l. 2021 oz. 54 % od 72 odgovorov l. 2024), in sicer med tem, ko so že vključeni v delovni proces (polovica vseh odgovorov tako l. 2021 kot l. 2024), le v majhnem deležu jim dajo nekaj časa pred začetkom dela (po 4 % v obeh raziskavah).²⁴ Ostali učenja slovenščine ne omogočajo. Omogočanje učenja pa se tu ne nanaša na organizirano učenje slovenščine, pač pa na druge vrste pomoči oz. bolj na spodbujanje učenja (gl. v nadaljevanju). Na vprašanje, ali podjetje organizira učenje slovenščine, zaposlovalci namreč večinoma odgovarjajo negativno (82 % od 325 odgovorov l. 2021 oz. 90 % od 62 odgovorov l. 2024), temu pa pritrjujejo tudi priseljeni delavke in delavci (80 % od 46 odgovorov l. 2021 oz. 68 % od 19 odgovorov l. 2024).

Podatke o organiziranem učenju slovenščine pri zaposlovalcih zaradi omejenega števila odgovorov v obeh skupinah ob obeh izvedbah ankete, ki so bili hkrati tudi precej raznorodni, povzemamo samo

²⁴ Pri tem ni jasno, kaj konkretno to pomeni: ali jih v tem času vključujejo v katere druge dejavnosti v podjetju in še ne v konkreten delovni proces, jim dajo dopust ali kaj podobnega.

v grobem: gre večinoma za skupinske tečaje z učiteljem ali za individualne ure, ki običajno potekajo zunaj podjetja (v raziskavi iz l. 2024 nekaj tudi po spletu), z zunanjimi izvajalci²⁵ in zunaj delovnega časa. Tečaji so različnih intenzivnosti, trajanja in obsega ur ter imajo različne vsebine (zaposlovalci pogosteje omenjajo osnovni tečaj s poudarkom na konverzaciji). Udeležba na teh tečajih običajno ni obvezna,²⁶ večina vprašanih priseljenih delavk in delavcev pa tečaj slovenščine ocenjuje kot uporaben tako pri delu kot v zasebnem življenju.

Pri zaposlovalcih je za organizacijo učenja slovenščine večinoma odgovorna kadrovska služba (69 % od 48 odgovorov l. 2021 oz. 5 od 6 odgovorov l. 2024), posebno službo za izobraževanje oz. prevajanje navaja 23 % vprašanih (oz. 1 vprašani l. 2024), posamični odgovori omenjajo še vodje oddelkov, mentorje, vodstvo. Na vprašanje, kako ugotovijo, da delavke in delavci potrebujejo pomoč pri učenju slovenščine, zaposlovalci odgovarjajo zelo različno: delavci sami izrazijo potrebo po znanju slovenščine, to ugotovijo s pogovorom ali pri samem delu (ker delavci ne razumejo, npr. navodil), pobudo da vodja, nekateri pa znanje posebej preverijo. Očitno se torej primanjkljaji v znanju slovenščine izkažejo šele med samim delovnim procesom (tudi v konkretnih delovnih situacijah), le nekateri posamezniki so izrecno izpostavili razgovor za službo ali posebno preverjanje.

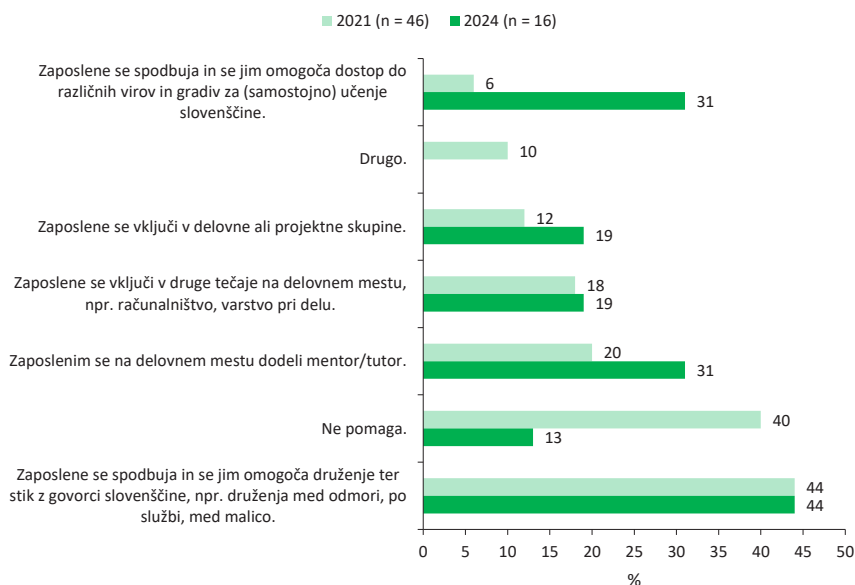
Sodelujoči zaposlovalci izražajo visoko stopnjo strinjanja, da je organizirano učenje pomembno tako zaradi aktivnega sodelovanja v organizaciji, zaradi varnosti in zdravja pri delu kot tudi opravljanja delovnih nalog (ocene 4–4,8 na 5-stopenjski lestvici), nekoliko manj se strinjajo s trditvijo, da je organizirano učenje pomembno zaradi podpore pri vključevanju v družbo (4,1 l. 2021 oz. 3,5 l. 2024) ter predvsem zaradi dviga produktivnosti (3,6 oz. 2,8) in napredovanja (3,5 oz. 2,5). Med možnostmi »drugo« l. 2021 navajajo razumevanje slovenske kulture, dobre odnose med zaposlenimi in želje zaposlenih (posamični odgovori), l. 2024 pri tem odgovoru navedb ni bilo.

25 L. 2021 sta 2 % sodelujočih zaposlovalcev navedla, da v podjetju sami izvajajo organizirano učenje slovenščine.

26 V raziskavi l. 2024 je sicer 5 od 6 predstavnikov zaposlovalcev, ki so odgovorili na to vprašanje, navedlo, da je tečaj za priseljene delavke in delavce obvezen. Ob tako majhni številki o drugačnem trendu zato ne kaže sklepati.

Organizacije torej kljub dejstvu, da v povprečju zaposlujejo do 19 % priseljenih (gl. pogl. 3), ne ponujajo sistematične pomoči pri učenju slovenščine (ali skrbi za dvo- ali večjezično podporo), ta je očitno bolj ali manj priložnostna. Pri učenju pa pomagajo na druge načine (izbrati je bilo mogoče več odgovorov). Tako po navedbah zaposlovalcev njihove organizacije priseljenim zaposlenim omogočajo druženje z govorci slovenščine oz. jih k temu spodbujajo (61 % od 262 odgovorov l. 2021 oz. 66 % od 56 odgovorov l. 2024), vključujejo jih v druge tečaje (32 % oz. 27 %) in projektne skupine (21 % oz. 18 %), določijo jim mentorja (30 % oz. 27 %), omogoča se jim dostop do virov za (samostojno) učenje (24 % oz. 34 %).²⁷

Odgovori priseljenih delavk in delavcev se od odgovorov zaposlovalcev nekoliko razlikujejo (Graf 4).



Graf 4: Pomoč organizacij pri učenju slovenščine v % (odgovori priseljenih).

Predvsem jih precej manjši delež navaja, da jim organizacije omogočajo druženja z govorci slovenščine oz. jih k temu spodbujajo in da jih

²⁷ V posamičnih odgovorih so navedeni še informiranje o brezplačnih in drugih tečajih, pogost odgovor je tudi, da zaradi bližine jezikov posebno učenje ni potrebno oz. se priseljenim delavkam in delavcem v komunikaciji prilagodijo (npr. v gradbeništvu) ali pa jim slovenščine sploh ni treba znati (npr. vozniki, pri katerih je pogosto prednost znanje drugih jezikov).

vključujejo v druge tečaje. Do opazne razlike je prišlo še pri odgovoru, da podjetje dodatne pomoči pri učenju ne ponuja. To morda kaže, da se priseljeni delavci in delavke podpore podjetij pri učenju slovenščine vse bolj zavedajo in jo tudi občutijo.

4.3 Potrebe po jezikovni pomoči

Precejšen delež vprašalnika je bil namenjen evidentiranju potreb po jezikovni pomoči, predvsem to velja za vprašalnik za zaposlovalce. Ta del raziskave je obsegal več odprtih vprašanj, odgovorov je bilo zato manj in bili so zelo raznoliki, veliko pa povedo o stališčih do jezikovne pomoči. Zato v nadaljevanju le nekaj poudarkov. Najprej pa o jezikovnih potrebah priseljenih.

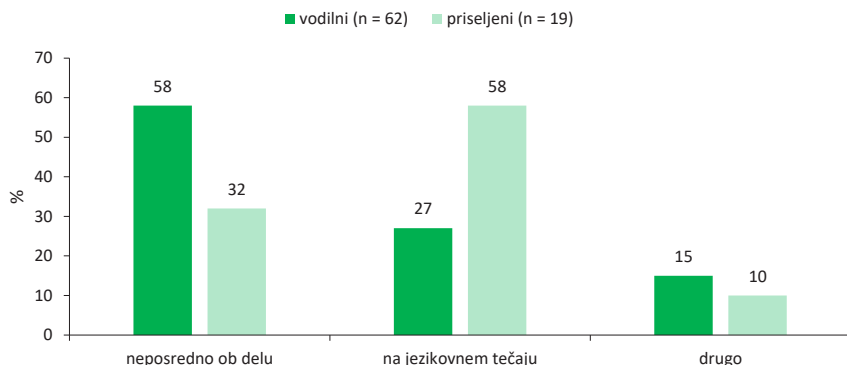
Priseljeni delavci in delavke l. 2021 niso izrazili posebnega zanimanja za učenje slovenščine pri svojem zaposlovalcu: približno polovica od 39 vprašanih se slovenščine na delovnem mestu ne bi učila. Kot razloge navajajo, da slovenščino že znajo, da so se udeležili tečaja ali se ga udeležujejo izven podjetja, nekaj posameznikov je navedlo, da je bilo znanje slovenščine pogoj za zaposlitev. Povsem drugače so na to vprašanje odgovarjali l. 2024, saj jih je kar 11 od 13 izrazilo željo po učenju slovenščine v podjetju. Kot motivacijo za učenje navajajo težave z razumevanjem (zaradi česar lahko opravljajo le enostavna dela), željo oz. potrebo po znanju jezika novega okolja, večjo kakovost dela in povezanost s kolektivom, kot poročajo tudi tuje raziskave (Illeris, 2009). Želijo pa si predvsem »uporabnega« jezika, da se ne bi bilo treba dodatno učiti tudi zunaj delovnega časa.

Na delovno mesto kot možno učno okolje za učenje slovenščine imata obe skupini anketiranih različne poglede (Graf 5).²⁸

Če priseljeni zase ocenjujejo, da se slovenščino najlažje in najbolje učijo na tečaju, pa se zaposlovalcem, nasprotno, jezikovni tečaji zdijo manj primerni – razen morda za učenje osnov – in menijo, da bi se priseljeni delavke in delavci najlažje in najbolje slovenščino učili ob delu.

Odgovore zaposlovalci utemeljujejo z večjo učinkovitostjo učenja v realnih situacijah, učenjem vsebin, ki so neposredno uporabne pri delu, pogosto gre za delavke in delavce z nižjo stopnjo izobrazbe, ki niso

²⁸ Vprašanje, kje bi se priseljeni bolje in lažje učili slovenščino, je bilo dodano v anketi l. 2024.



Graf 5: Najprimernejše okolje za učenje slovenščine v % (2024).

najbolj naklonjeni učenju v učilnicah. S tem deloma pritrjujejo ugotovitvam tujih strokovnjakov – tudi glede kombinacije jezikovnih tečajev s podporo na delovnem mestu (prim. Illeris, 2009; gl. pogl. 2).

Ovire pri učenju slovenščine zaposlovalci vidijo predvsem v pomanjkanju interesa zaposlenih in pomanjkanju časa, nekaj jih navaja tudi zahtevnost slovenščine, neinformiranost, strah, infrastrukturne ovire. Pa vendar za izpopolnjevanje znanja slovenščine nekateri predlagajo organizirano, konstantno učenje z obvezno udeležbo na skupinskih tečajih (večerna šola, učenje na daljavo ...), ki bi se zaključili z uradnim izpitom. Sugerirajo torej organizirano učenje zunaj delovnega časa,²⁹ pri čemer pa prav neurejen in naporen delovni čas delavcem in delavkam pogosto omejuje možnosti za udeležbo na skupinskih tečajih.

Pričakovali smo, da bodo zaposlovalci pozdravili razvoj programa za učenje slovenščine za priseljene delavce in delavke, ki bi bil vsebinsko prilagojen konkretnim sporazumevalnim potrebam v njihovi organizaciji, na njegovo vsebino bi torej lahko imeli neposreden vpliv. A treh četrtin vprašanih tak program ne zanima (73 % od 510 odgovorov l. 2021 oz. 75 % od 116 odgovorov l. 2024) in pri njegovi pripravi večinsko tudi ne bi sodelovali (76 % oz. 78 %).

Tako zaposlovalci kot priseljeni pri uspešnem učenju slovenščine najbolj računajo na izobraževalce, prav učiteljice in učitelji se jim namreč v tem procesu zdijo najbolj odločilni. To pa pomeni, da morajo

²⁹ Čeprav na primer strategija vključevanja tujcev (MNZ, 2023) med ukrepi na področju jezikovne integracije navaja omogočanje učenja slovenščine med delovnim časom (MNZ, 2023, str. 21).

biti ti ustrezno usposobljeni za pripravo programov po meri organizacij. Sodeč po utemeljitvah, se nekateri zaposlovalci sicer strinjajo, da so tudi sami odgovorni za znanje slovenščine svojih zaposlenih, ki se priseljujejo iz tujine, hkrati pa komentirajo, da gre za deljeno odgovornost oz. bi moral biti večji interes za to na strani delavca. Na splošno pa se zdi, da zaposlovalci odgovornost za učenje slovenščine prelagajo na zaposlene ali pa urejanje situacije prepuščajo iznajdljivosti neposrednih vodij, ki pa z redkimi izjemami niso deležni dodatnega izobraževanja v zvezi z delom s priseljenimi delavci in delavkami (gl. zgoraj).

5 Zaključki

V Sloveniji se »število delovno aktivnih prebivalcev povečuje od 2013 naprej, pri čemer so tuji delavci prispevali večji delež« (Capriolo, 2023; gl. tudi MDDSE, 2024). Domnevamo lahko, da bodo ekonomski razlogi za priseljevanje prevladovali tudi v prihodnje. Naša (četudi omejena) raziskava je pokazala, da vprašanja jezikovnega znanja za potrebe dela za zdaj niso v ospredju.³⁰ Delavke in delavci se namreč še vedno večinoma priseljujejo iz držav nekdanje Jugoslavije in govorijo slovenščini sorodne prve jezike, zato zaposlovalci (še) ne izražajo posebne potrebe po jezikovni pomoči svojim zaposlenim. Bližina jezikov po eni strani omogoča razmeroma hitro sporazumevanje vsaj o temeljnih stvareh, v primeru kvalificirane delovne sile pa strokovna znanja omogočajo kompenzacijo morebitnih jezikovnih primanjkljajev (prim. Alderson, 2000, str. 44). Toda v primeru zaposlovanja oseb iz bolj oddaljenih kulturnih in jezikovnih okolij ali oseb s skromnejšimi poklicnimi veščinami, ki jih spremljajo tudi jezikovne omejitve,³¹ se bo potreba po jezikovni podpori na delovnem mestu verjetno povečala. V projektu *Jezik na delovnem mestu* bomo trende spremljali, že zdaj pa razvijamo orodja, ki bodo pri tem lahko v pomoč (npr. smernice za delodajalce za jezikovno podporo zaposlenim, orodja za analizo sporazumevalnih praks in potreb, model scenarijev za pripravo

30 Morda tudi zato, ker so na vprašalnik odgovarjali tudi tisti zaposlovalci, ki ne zaposlujejo priseljenih delavk in delavcev. Iz njihovih odgovorov pa vendarle lahko sklepamo tudi o njihovem stališču do jezikovnih vprašanj.

31 Analiza MDDSE navaja, da ima »/p/omemben del priseljenih tujcev namreč dokončano le osnovno šolo ali manj« (MDDSE, 2024, str. 5).

specializiranih tečajev po meri zaposlovalcev). Poudariti je treba, da jezikovna pomoč na delovnem mestu ni sama sebi namen, ampak podpira razvoj specifičnih poklicnih kompetenc, saj je dostop do strokovnih znanj možen samo prek jezika (Efing, 2020, v Sander, 2021, str. 23). Posredovanje in pojasnjevanje konceptov in vsakršnih strokovnih/poklicnih vsebin vedno poteka v jeziku – ne glede na to, ali gre za prvi ali neprvi jezik. A kot rečeno, pri nas jezikovni vidiki niso v ospredju niti v poklicnem izobraževanju in usposabljanju (razen morda terminoloških vprašanj) niti v delovnih organizacijah pri opravljanju konkretnega dela. A že npr. posredovanje navodil v delovnem procesu ali navodil glede varnosti pri delu, še posebej tistim, ki delovnega jezika ne obvladajo dobro (kot so npr. priseljeni delavci in delavke), zahteva z ene strani določeno jezikovno znanje, z druge pa tudi določeno mero jezikovne občutljivosti.

Na jezik običajno gledamo kot na družbeno prakso, tudi na delovnem mestu. Znanje jezika omogoča vključitev v delovno in siceršnje okolje, daje občutek sprejetosti in povezanosti s sodelavci itd., kot nakazuje tudi naša raziskava. A poklicne jezikovne zmožnosti imajo tudi povsem konkreten vpliv na rezultate dela (Sander, 2021, str. 24), jezikovni primanjkljaji pa imajo lahko za posameznike tudi resne posledice (varnost pri delu, uresničevanje pravic). A ne samo zanje. Zato bodo morali zaposlovalci nasloviti tudi ta vprašanja – ali pa jih bo morda v to primorala država. Slovenska jezikovna politika je sicer glede zahtev po znanju slovenščine zelo eksplicitna (Stabej, 2010, str. 64–74; Ferbežar, 2012), a se zahteve pretežno nanašajo na javne službe. Zakon o javni rabi slovenščine³² se v 14. členu osredotoča na poslovanje s strankami, pri čemer določanje stopnje znanja slovenščine prepušča delodajalcem. Toda pravna regulacija se običajno nanaša na »končno« znanje slovenščine kot pogoj za opravljanje dela in ne predvideva sprotnega nadgrajevanja ob organizirani jezikovni pomoči na delovnem mestu.

Učna delovna mesta, ki bi omogočala organizirano in sistematično jezikovno pomoč pri delu, pomenijo novost. Jasno je, da ne morejo biti vsa delovna mesta učna. Za nekatera jezikovno znanje morda tudi ni tako nujno. V globalnem večjezičnem okolju kot delovne jezike

32 Uradni list RS, št. 32/2024, dostopno prek <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO3924>.

zaposleni že zdaj uporabljajo druge skupne jezike, v naši raziskavi npr. južnoslovanske, pogosto tudi angleščino (prim. tudi mednarodne time v znanosti). Morda se bodo v prihodnje pri sporazumevanju v takih okoljih za učinkovite pokazale tudi kake jezikovnotehnološko podprte rešitve, nove možnosti odpira tudi umetna inteligenca. Vsekakor bodo spremembe na trgu dela, vse bolj večjezična delovna okolja in raznojezični posamezniki v njih, hiter razvoj tehnologij ter jezikovni viri in storitve, ki jih omogočajo, zagotovo korenito posegli v sporazumevalne prakse tudi na delovnih mestih. So pa delovna mesta, kjer je sporazumevanje v jeziku okolja ključno in kjer jezikovna skupnost znanje jezika zaposlenih tudi pričakuje. Npr. v zdravstveni negi,³³ kjer delovne sile v Sloveniji še posebej primanjkuje.³⁴ Ne smemo tudi pozabiti, da je pri delu pomembna tudi socializacija, poleg tega ne gre zgolj za pridobivanje in nadgrajevanje jezikovnih, ampak tudi pragmatičnih spretnosti in znanj, pomembnih za integracijo v trg dela ter – v luči vseživljenjskega učenja – za nadgrajevanje poklicnih kompetenc in ohranjanje zaposlitev.³⁵ Vsekakor gre za zelo kompleksno problematiko, ki smo jo v tem prispevku lahko zgolj nakazali. Zahtevala bo ustrezno razširitev, predvsem pa konkretno reševanje. Za to pa bodo nujni interdisciplinarni pristopi.

Zahvala

Avtorja se zahvaljujeva kolegicam z Andragoškega centra Slovenije za pomoč pri izvedbi anketiranja, predvsem pa vsem, ki so izpolnili vprašalnika in podali dragocene komentarje. Hvala tudi recenzentoma za uporabne pripombe in usmeritve. Projekt *Jezik na delovnem mestu* financira Ministrstvo RS za vzgojo in izobraževanje.

33 Primer učnih delovnih mest v zdravstveni negi na Švedskem navaja Gründhage-Monetti, 2021, str. 247–249.

34 Tako strategija vključevanja tujcev navaja, da bomo v Sloveniji »do leta 2030 potrebovali vsaj 10.000 novih zaposlenih samo na področju socialnega varstva« (MNZ, 2023, str. 35).

35 Ena od ključnih napovedi je, da bodo prosta delovna mesta do l. 2037 predvsem v poklicih, ki zahtevajo visoko usposobljenost (MDDSE, 2024, str. 4).

Literatura

- Alderson, J. C. (2000). *Assessing reading*. Cambridge University Press.
- Beacco, J.-C., Krumm, H.-J., Little, D., & Thalgot, Ph. (Ur.). (2017). *The Linguistic Integration of Adult Migrants/L'intégration linguistique des migrants adultes*. Svet Evrope. Dostopno prek <https://library.oapen.org/bitstream/id/490dda80-2b69-43cb-97c4-93a6766c1ce9/9783110477498.pdf>
- Braddel, A., & Miller, L. (2017). Supporting migrants in low-paid, low-skilled employment in London to improve their English. V J.-C. Beacco, H.-J. Krumm, D. Little & Ph. Thalgot (ur.), *The Linguistic Integration of Adult Migrants/L'intégration linguistique des migrants adultes* (str. 309–314). Dostopno prek <https://library.oapen.org/bitstream/id/490dda80-2b69-43cb-97c4-93a6766c1ce9/9783110477498.pdf>
- Capriolo, G. (2023). *Prihodnost dela – rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2037*. Konferenca *Potrebe trga dela v naslednjih 15 letih*. Ljubljana: MDDSE, 15. junij 2023. Dostopno prek <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Potrebe-trga-dela-do-2037.pdf>
- Douglas, D. (2000). *Assessing Language for Specific Purposes*. Cambridge University Press.
- Evropski center za moderne jezike (2019). *Jezik pri delu – hitri vodič*. Dostopno prek <https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/LFW-quick-guide-SL.pdf>
- Extramiana, C. (2012). *Learning the language of the host country for professional purposes. Outline of issues and educational approaches*. Svet Evrope, Oddelek za jezikovno politiko. Dostopno prek https://languageforwork.ecml.at/Portals/48/documents/lfw-web_item-8_coe_LIAM_LangueProf_EN.pdf
- Ferbežar, I. (2012). »Izrekam zvestobo moji novi domovini Republiki Sloveniji ...«: testiranje znanja slovenščine kot drugega in tujega jezika v Sloveniji. *Jezik in slovstvo*, 57(3–4), 29–45. Ljubljana: Slavistično društvo Slovenije.
- Ferbežar, I. (2018). O besedilnih spretnostih tujih govorcev slovenščine. V P. Javrh (ur.), *Spretnosti odraslih* (str. 61–76). Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Ferbežar, I. (2022). Na poti k družbeni pravičnosti? O zaostrovanju jezikovnih zahtev v RS. *Jezikovna Slovenija*. Dostopno prek <https://jezikovna-politika.si/jezikovna-misel-na-poti-k-druzbeni-pravicnosti-o-zaostrovanju-jezikovnih-zahtev-v-rs/>
- Gazzola, M. (2017). Language skills and employment status of adult migrants in Europe. V J.-C. Beacco, H.-J. Krumm, D. Little & Ph. Thalgot (ur.), *The Linguistic Integration of Adult Migrants/L'intégration linguistique des migrants*

- adultes* (str. 297–302). Dostopno prek <https://library.oapen.org/bitstream/id/490dda80-2b69-43cb-97c4-93a6766c1ce9/9783110477498.pdf>
- Gründhage-Monetti, M. (2021). Learning to work or working to learn. V I.-L. Sander in Ch. Efing (ur.), *Der Betrieb als Sprachlernort* (str. 239–258). Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag GmbH.
- Hirci, N., Homar, V., Jazbinšek, S., Korošec, T., Mikolič Južnič, T., Milavec Kapun, M., Rotar Pavlič, D., & Zelko, E. (2018). V N. Kocijančič Pokorn, U. Lipovec Čebrown & S. Pistotnik (ur.), *Večjezični priročnik za lažje sporazumevanje v zdravstvu: Albansko*. Založba Univerze v Ljubljani.
- Illeris, K. (2009). Learning, Work and Competence Development. V *Learning@work: perspectives on skills development in the workplace*, Fourth annual NQF Colloquium, 28. 10. 2008, Pretoria, South Africa (str. 4–15). Gradivo na seminarju *Qualifikation für DaZ-Lehrende Arbeitsbezogene Deutschkurse*. April–maj 2022.
- Javrh, P. (Ur.). (2018). *Spretnosti odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Jerman, T., Šprager, E., Pisek, S., Alič, T., & Ferbežar, I. (2008). *Jezik v turizmu. Učbenik za učenje in samoučenje bolgarščine, slovenščine, slovaščine in češčine za potrebe turistične dejavnosti. Slovenščina*. Leonardo da Vinci. Inštitut za bolgarski jezik – BAN.
- Marentič Požarnik, B., Šarič, M., & Šteh, B. (2021). *Izkustveno učenje*. Ljubljana: Znanstvena založba Filozofske fakultete.
- Medveš, Z., & Muršak, J. (1993). *Poklicno izobraževanje. Problemi in perspektive*. Slovensko društvo pedagogov. Ljubljana: Znanstveni inštitut FF.
- MDDSE = Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (2024). *Analiza razmer na trgu dela in rezultati srednje in dolgoročnih napovedi potreb trga dela do leta 2037*. Dostopno prek <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/Analiza-razmer-na-trgu-dela-in-rezultati-srednje-in-dolgorocnih-napovedi-potreb-trga-dela-do-leta-2037-003.pdf>
- MNZ = Ministrstvo za notranje zadeve (2023). *Strategija vključevanja tujcev, ki niso državljani Evropske unije, v kulturno, gospodarsko in družbeno življenje Republike Slovenije*. Dostopno prek https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.gov.si%2Fassets%2Fministrstva%2FMNZ%2FSOJ%2FNovice%2F2023%2F11-November%2FStrategija-vkljucevanja-tujcev-17.11.2023_pop.docx&wdOrigin=BROWSELINK

- Muršak, J. (2012). *Temeljni pojmi poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Center RS za poklicno izobraževanje.
- Nikolovski, G., Ambrožič, N., Kovačič, Š., Neskoska Chretnik, E., Trifunović, A., & Vidinič, J. (2023). *Zdrava slovenščina*. Zdravniška zbornica Slovenije. Dostopno prek <https://www.dlib.si/stream/URN:NBN:SI:doc-LNS2HH5I/b9e24078-87d8-4677-a084-e8a596e1aa34/PDF>
- Orel, I. (Ur.). (2007). *Simpozij Obdobja 24: Razvoj slovenskega strokovnega jezika*. Ljubljana: Center za slovenščino kot drugi/tuji jezik pri Oddelku za slovenistiko Filozofske fakultete Univerze v Ljubljani. Dostopno prek <https://centerslo.si/simpozij-obdobja/zborniki/obdobja-24/>
- Rigler Šilc, K., & Volavšek Kurasch, N. (2010). *Poslovna slovenščina. Učbenik poslovne slovenščine kot tujega/druega jezika za začetnike*. Ljubljana: Debora.
- Sander, I.-L., & Efing, Ch. (Ur.). (2021). *Der Betrieb als Sprachlernort*. Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag GmbH.
- Sander, I.-L. (2021). Der Betrieb als Sprachlernort. Potenziale, Herausforderungen und didaktische Impulse. V I.-L. Sander & Ch. Efing (ur.), *Der Betrieb als Sprachlernort* (str. 15–37). Tübingen: Narr Francke Attempto Verlag GmbH..
- SEJO = Svet Evrope. (2011). *Skupni evropski jezikovni okvir: učenje, poučevanje, ocenjevanje*. Ljubljana: Ministrstvo RS za šolstvo in šport. Dostopno prek <https://centerslo.si/knjige/ucbeniki-in-prirocniki/prirocniki-in-ucno-gradivo/skupni-evropski-jezikovni-okvir/>
- SEJO, Dodatek = Svet Evrope. (2023). *Skupni evropski jezikovni okvir: učenje, poučevanje, ocenjevanje. Dodatek*. Ljubljana: Ministrstvo RS za šolstvo in šport. Dostopno prek <https://www.zrss.si/wp-content/uploads/2023/05/SEJO.pdf>
- Stabej, M. (2010). *V družbi z jezikom*. Ljubljana: Trojina.
- Šterman Ivančič, K., & Mlekuž, A. (Ur.). (2023). *PISA 2022. Nacionalno poročilo s primeri nalog iz matematike*. Ljubljana: Pedagoški inštitut. Dostopno prek https://www.pei.si/wp-content/uploads/2023/12/Porocilo_PISA22_FINAL.pdf
- Zdravka. *Zdrava slovenščina* (2023). Dostopno prek <https://zdravka.ff.um.si/index.php>

Working with Slovenian: the workplace as a place of learning

In this article, the focus is on the workplace as a possible place for learning Slovenian. In this context, we will present the *Language at the Workplace* project, which aims to support adult immigrants in learning Slovenian for and at their work. As part of the project, we have investigated whether and how Slovenian companies and other organizations organize language support for immigrant workers. The results of the surveys show that employers in Slovenia only exceptionally provide systematic language support, and that immigrant workers in companies mostly learn Slovenian on their own. The employers do not perceive a need for organised language support, often because most of the immigrant workers are speakers of languages closely related to Slovenian.

Due to the growing labour shortages, we can expect changes in Slovenia and the integration of more linguistically and culturally diverse immigrant groups into the labour market. The main objective of jobs is to produce goods and services rather than to support language learning. However, we consider investment in the development of one's language skills for work purposes as highly significant. It is important for the individual's professional and personal development, as well as for employers (safety at work, economic impact) and society.

Keywords: Slovenian as a second and foreign language, communicative language competence, professional language competences, language at work