

**Recenzió**  
***A munka világa a 21. század elején.***  
***Foglalkoztatáspolitikai és munkaerő-piaci kézikönyv***  
**című kiadványról<sup>1</sup>**

DOI 10.17047/HADTUD.2018.28.E.185

Átmeneti korban élünk és ez különösen igaz a munka világára. A változásokat mind a munkavállalónak, mind a munkaadónak fel kell ismerniük és reagálniuk kell azokra. Az utóbbiaknak minden olyan lehetőséget, módszert be kell építeniük a humán erőforrás-gazdálkodásba, a munkaügyi igazgatásba, amely elősegíti a munkaszervezet minőségi munkavégzését, hatékony működését és modern választ ad a jövő munkaerőpiaci kihívásaira.

\*

Poór József professzor úr a 2017. szeptemberében, Debrecenben megtartott HSZOSZ-konferencián elhangzott előadásában – egyetértésben a könyv szerzőivel – arra hívta fel a figyelmet, miszerint a közelmúltban egész Közép-Kelet-Európából közel 7 millió ember – többségében képzett munkaerő – távozott eddig. Ezzel összefüggésben szeretnék emlékeztetni az IBM–GKI 2007-ben megtartott konferenciájának azon megállapítására, miszerint a magyar munkavállaló *immobil* és ennek oka többek között a versenyhátrányt jelentő képzetlenség. Továbbá arra, hogy miközben például Svédországban az alacsony képzettségűek foglalkoztatási hajlandósága 70%-os, addig Magyarországon ez alig érte és éri el a 30%-ot.

Vajon a képzetlenek valóban erőtartalékok lennének, vagy a globalizáció által diktált verseny vesztesei? Amennyiben ez utóbbiról van szó, akkor a kérdés az, hogyan oldható meg képzés által a felzárkóztatásuk. Úgy vélem, hogy e téren kizárólag a kormányzati szinten hozott intézkedések segíthetnek, a tudomány művelői pedig a maguk eszközeivel: a kutatásokkal, az itt (is) méltatott kiadványhoz hasonló áttekintések megjelentetésével támogatják aktívan a kormányzati erőfeszítéseket.

\*

A sorok között olvasva érzékelhetjük a szerzők azon figyelem-felhívását, miszerint az oktatás- és foglalkoztatáspolitikai részévé kell tenni a tudásmenedzselést, a tehetséggondozást, a felzárkóztatással, az esélyegyenlőség megteremtésével, az alacsony képzettségűek foglalkoztatásával együtt.

A könyv Lectori Salutemjében (a könyv méltatásában) prof. dr. Dobák Miklós a következőképpen fogalmaz: „*A tudásalapú társadalom, a tudásalapú gazdaság és a lifelong learning (élethosszig tartó tanulás) mind olyan fogalmak, amelyek egyszerre meghatározzák századunk munkaerőpiaci folyamatait és az azokra adott foglalkoztatáspolitikai válaszokat.*”

Munkavállalói oldalról vizsgálva a problémakört, megállapítható, hogy az egyén fejlődésének, a fejlődés iránti igényének dinamikáját számos tényező befolyásolja a munka világában. A tudásalapú társadalom megteremtése, a technika, a technológia, a robotika robbanásszerű fejlődése átrajzolhatják a munkaerőpiac igényeit. Mindez –

<sup>1</sup> Sebők Marianna (szerk.): *A munka világa a 21. század elején.* Saxum Kiadó, 2018. 432 oldal, fekete–fehér. ISBN 978-963-248-271-2

másfelől – szorosan összefügg az élethosszig tartó tanulással, a tudás-előállítás bővítésével, a tudáskarbantartással, a tudásmenedzseléssel, a tudástranszferrel.

A tehetséggondozás napjainkra a hozzáadott érték alapú munkavégzés meghatározó elemévé vált. Ahogyan egyre inkább bekapcsolódunk a globalizált világ vérkeringésébe, annál sokszínűbbnek, önállóbbnak és jobban képzettnek kellene lennie a munkavállalóinknak.

\*

A könyv I. része, amely a 21. század kezdetének munka világáról íródott, minden értelemben hiánypótló. Felsorakoztatja ugyanis azokat a klasszikus értelemben megfogalmazott, de a mai napig releváns munkaügyi ismereteknek folyamatosan megújuló, kiegészülő fogalomrendszerét, melyek valós eligazodást adhatnak a munkavállalóknak, életkortól függetlenül. Addig kellene eljutnunk e tekintetben, hogy mindannyian be tudjuk árazni megszerzett ismereteinket, meglévő tapasztalatainkat, a „tacit tudást” (látható tudás, az elméleti és tapasztalati tudás együttese) magát, a hazai és a nemzetközi munkaerőpiacon.

Hasonló segítséget jelenthetnek az életpálya-modellek: meg kell ismertetnünk a munkavállalók széles tömegével a karrierrendszer előnyeit. A rugalmas alkalmazkodást pedig az által lehet elérni, hogy fokozatosan a munkakör kerüljön a munkaügyi gondolkodás középpontjába, amely mintegy tájékozási pontként szolgálhat a munkavállalónak. A munkakör-alapú rendszer kialakítása, az erőforrás- és munkakör alapú HR megteremtése lehetőség arra, hogy biztosítsa a karrierutak átjárhatóságát, akár a közsférából a versenyszférába, vagy akár fordítva, elősegítve a munkavállalói mobilitást.

Ez utóbbinak a még részletesebb tárgyalását hiányolom a könyvből. Szívesen olvastam volna a „projektkarrieréről”, ugyanakkor arról a „karriernyomásról” is, amely ma a fiatal munkavállalókat sokkolja életpályájuk korai szakaszában.

Egyetértve a szerzőkkel, megítélésem szerint is hatékony eszköz lehet a munkakörelemzés, mellyel a munkaköröket, karrierutak szerint csoportosítva és munkakör családokba rendezve, munkakör azonosító kódot (nem FEOR és nem TEAOR!) létrehozva, rangsorba állítva meghatározni a munka világában a munkakörök, munkakör családok munkaerő-piaci értékét és presztízsét.

Egyetértek azzal is, hogy a munkaköri leírásokban szerepelniük kell a munkaköri feladatoknak, kompetenciáknak (ismeret, tudás, tapasztalat, készségek, képességek, személyiségjegyek, viselkedés- és magatartáskompetenciák stb.), a „tudás térkép” alapján meghatározott munkaköri teljesítmény követelménynek, valamint a munkakör betöltéséhez szükséges képzési elvárásoknak. Ugyanakkor a „tudásmunkás munkaköre” már feltételezi a „munkaköri kompetenciaregiszter” meglétét és a témakörnek a részletesebb elemzésének igényét a könyvben (akár egy külön alfejezetben).

\*

A II. rész, maga az aktualitás! A munka világát, a foglalkoztatottságot illetően, a szerzők ebben a fejezetben szigorúan szakmai szempontok mentén beszélgetik a tényeket. Azonban itt is kellő elméleti megalapozottsággal teszik mindezt a globális, az európai és a magyarországi trendek tekintetében egyaránt. Az egyes alfejezeteken belül nyomon követhetjük azokat a jelenségeket, melyek az „előregedő” Európa, a születésszám csökkenése hazánkban, az alacsony képzettségűek foglalkoztatása az

EU tagországaiban, a munkanélküliség és munkaerőhiány együtt hatásából erednek és ezek ellentmondásaiból adódnak.

\* \* \*

Összegezve megállapíthatjuk, hogy a könyv szerzői virtuális tükröt tartanak napjaink munkaadói és a munkavállalói elé. Gyorsan változó világunkban az biztos megállapítható, hogy nemcsak a munkaadók a hibásak, ha a tükörkép torznak tűnik munkavállalóink számára.

Gratulálok a szerkesztőnek és a szerzőknek a gyakorlati irányultságú, de az elméleti alapokat sem nélkülöző, magas hozzáadott értéket képviselő tudományos igényű munkához. Javaslom, hogy hasonló kiadványban tegyünk kísérletet a „közszolgálatosság” 21. századi újra gondolására annak figyelembe vételével, hogy a jól szervezett állam a nemzetgazdaság hatékony működésének versenytényezője.

Hegedűs Henrik