

ELNYERT GINOP 5.3.5-18-2020-00158 PÁLYÁZAT

Választott témakör: A munkaerő-kereslet és kínálat egyensúlyának elősegítése a vegyipari ágazatban.

Értesítjük a VDSZ tagjait, hogy elnyertük a GINOP 5.3.5-18-2020-00158 számú pályázatot, és ennek keretében megkezdtük a „A munkaerő kereslet és kínálat összehangolását segítő megoldások a vegyi anyag, -termék gyártása a gyógyszergyártás ágazatban” című projekt vizsgálatát és megvalósítását. Kérdéseket, teóriákat és terveket vizsgáltunk és nagy mennyiségű anyaggyűjtést és kutatást kezdeményeztünk melyek segíthetnek a munkaerő és munkahelyi kooperáció fejlesztésében.

Elsődleges felvetésünk és projektünk központi kérdése a foglalkoztatási kereslet-kínálat ellentmondásainak feltárása, és válaszkeresés ennek megoldására. Természetesen egy olyan sokrétű ágazatban, mint a vegyipar nehéz átfogó képet alkotni ilyen rövid idő alatt, de nagyszabású terveink és átgondolt módszereink segítségével reményeink szerint egy általános képet tudunk alkotni melyekből megfelelő irányba tudunk mi és tagszervezeteink is mozdulni, hogy mind a fiatal munkavállalók mind a már aktívan dolgozók is egyaránt fejlődhessenek mind szakmai, mind általános környezetükben.

Minthogy a kereslet-kínálat kiegyensúlyozása a projekt célja, mindazokat az elemeket számba kell venni, amelyek erre befolyással bírnak. A bérek, keresetek a munkavállalói döntéseket döntő részben meghatározó elemek, ezért a bérezési helyzet felmérése, kutatása, és az erre alapozott javaslatok kidolgozása partnerünk segítségével megkezdődött. A konzorciumi partner, a Kopint Konjunktúra Kutatási Alapítvány kezdte meg a kutatás megvalósítását, a szakmai fejlesztési terv előkészítését. Fontos eleme a projektnek a KSH, az Eurostat és az MNB adatainak felhasználásával, az ágazati foglalkoztatási döntéseket megalapozó adatbázis felépítése. Ez az adatbázis, hosszú távon megteremtheti a munkavállalókra vonatkozó döntések megalapozását, és a szakszervezeti munkát.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

Elérendő cél: Az ágazatban jellemző strukturális feszültségek csökkentése

A vegyipari ágazat 2 fő tevékenységi körre bomlik a vegyipar és a gyógyszergyártás. A KSH adatokból a foglalkoztatottak létszáma éves bontásban:

Gyógyszeripar: 21900 fő (2008), 29400 fő (2017) 34% növekedés

Vegyianyag termékek gyártása: 21700 fő (2008), 27100 fő (2017) 25% növekedés

A növekedés a létszám tekintetében jelentősen elmaradt mindkét ágazatban a termékek gyártásának növekedésétől, mely mindkét alágazatban meghaladta a 70%-os dinamikát.

Az említett alágazatokban létszámnövekedés tapasztalható a vizsgált időszakban. A nemek arányát tekintve a vegyiparban inkább a férfi, míg a gyógyszergyártásban a női munkavállalók aránya haladja meg a 60%-ot. Mindkét alágazat utánpótlási nehézségekkel küzd az átlagostól kedvezőtlenebb munkakörülmények -többműszakos munkarend, magasabb egészségügyi kockázatok, - valamint az elvárásokhoz viszonyítva az elvártnál alacsonyabb bérek miatt. Bár a létszám növekedett, az azt jelentősen meghaladó termékbővülés nemcsak a technológia munkaerő-megtakarítását hanem azt is mutatja, hogy a munkavállalókra egyre nagyobb teher hárul, és a szükséges létszám felvétele jelentős nehézségekbe ütközik.

Megnő a magasan képzett mérnökök, karbantartók iránti igény, és egyre jobban kiszorul az egyszerű, képzettséget nem igénylő munka. A munkavállalókra így jelentős elvárás hárul, ha meg akarják tartani az állásukat a munkavállalóknak az évek során gyakran kell képzést, átképzést, továbbképzést vállalniuk.

Mindezek megalapozzák a projekt szükségességét, hogy vizsgálat alá vegyük, hogy a dinamikus fejlődési lehetőségek előtt álló ágazatban hogyan lehet biztosítani a szükséges munkaerőt, és milyen módon segíthető elő a projekt keretei között és azt követően a szükséges létszám biztosítása, a kereslet és

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András



kínálat egyensúlyának megteremtése. A munkaerő-kereslet és kínálat egyensúlyának fenntartása és az ahhoz vezető lépések fontosságát hangsúlyozza, hogy az ágazatban dinamikus technológiai fejlődés zajlik, amihez a munkaerőnek folyamatosan alkalmazkodnia kell.

Célkitűzés:

A fejlesztés célja, kapcsolódása a munkaerő piaci stratégiai célokhoz (a 7. számú mellélet alapján)

- A célunk az ágazatban a munkaerőpiaci feszültségek csökkentése, amelynek egyik útja a foglalkoztatási stratégiában is megjelenő új munkaerő bevonása. Figyelmünket különösen az inaktív nőkre és férfiakra, a pályakezdőkre fordítjuk, mert ők lehetnek az utánpótlás fő forrásai. Ez a célcsoport foglalkoztatáspolitikai stratégia egyik fontos eleme. (A 2014-2020 közötti időszak foglalkoztatáspolitikai célú fejlesztések megalapozása)

- Mivel az ágazaton belül igen jelentősek a strukturális munkaerő feszültségek, a képzetlen vagy alacsonyan képzett dolgozók alkalmazása is, ami csak részben tudja enyhíteni a képzett dolgozókra nehezedő munkaterhelést. Képzési programokkal elő lehetne segíteni, hogy a már megszerzett munkatapasztalatra alapozva célzott elméleti képzési programok készüljenek a már több éve az ágazatban szakképzettség nélkül dolgozók szakképesítés szerzésének elősegítésére. Más a helyzet a képzésből frissen kikerült fiatalok esetén. Náluk az elméleti ismeretek megvannak, de a munkatapasztalat, helyismeret hiánya okoz nehézséget a beilleszkedésben, és ha nincs kellő segítség, könnyen vezethet a pálya elhagyásához. Számukra a munkatapasztalat szerzése, a célzott „in job tréningek” jelenthetnek segítséget.

A felsorolt szakpolitikai elvárások közül az életen át tartó tanuláshoz, a tanuláshoz való hozzáférés javításához kapcsolódik. Az ágazaton kívül az inaktívak, és a pályakezdők számára az ágazat bemutatása, a figyelem felkeltése, célzott tájékoztatási és képzési programok, munkakipróbálási módszerek vezethetnek oda, hogy többen helyezkedjenek el az ágazatban. Fontos szerep jut a különböző pályaorientációs elemeknek a fiatalok és az inaktívak ágazatba vonása terén. Ezek a megoldások kapcsolódnak az egész életen át tartó tanulás célkitűzéseiseihez. (Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014-2020 közötti időszakra)

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

- A fiatalok beilleszkedését, de az idősödő munkavállalók tudásának hasznosítását céloznák, ha a megfáradt, de magas fokú szakmai tapasztalattal rendelkező idősebb munkavállalók igen nagy segítséget nyújthatnának a fiatal új belépők oktatásban, beilleszkedésében, amire ma a túlterhelt középgeneráció már nem tud időt szakítani.

A munkahelyen való mentorálás mellett az iskolákban folyó gyakorlati felkészítés során is igen nagy segítséget nyújthatnak a nyugdíjas dolgozók, akiknek a foglalkoztatását az új adójogszabályok kedvezményezni is fogják, amennyiben az munkaviszony keretében valósul meg. Az idősödő munkavállalók munkaerő-piaci integrálása szintén fontos foglalkoztatáspolitikai célkitűzés. Az idősödő munkavállalók számára, - az egyébként az átlagostól megterhelőbb munkafeltételeket nyújtó ágazatban is - jobb munkafeltételek jöhetnek létre, a munkabiztonság és az egészségvédelem szakmai támogatásával. Az idősebb munkavállalók szempontjából történő áttekintés fontos tényező, hiszen ismert, hogy az életkorral számos biológiai változás történik, amelyek a munkavégzésre is kihat, - nemcsak negatív értelemben. Ahhoz, hogy a munkaadók is érdekeltek legyenek az idősödő munkavállalók alkalmazásában, érdemes anyagi ösztönzőket is alkalmazni. A javaslatunk között fogalmazzuk meg, hogy a saját jogú nyugdíjasok foglalkoztatására az eddiginél szélesebb keretek között kerüljön sor. Ehhez szükség van a munka humanizálására, azaz definiálni kell: melyek azok a munkakörök, ahol a nyugdíjasok élettapasztalata jól hasznosulhat, anélkül hogy további fizikai és szellemi megterhelést jelentsen, ami az adott életkorban már nem vállalható.

- Különösen a gyógyszeripari ágazatban igen jelentős a nők foglalkoztatása, akik többsége éppen a jelentősen túlfeszített és hátrányos körülmények közt folyó munka miatt, - és a Magyarországon a számukra kedvező nyugdíjazási feltételek biztosítása következtében - tömegesen mennek el nyugdíjba az öregségi nyugdíjkor eléérése előtt, és nyugdíj mellett esetleg részmunkaidőben dolgoznak tovább, de gyakran már nem az ágazatban. Olyan szabályozás, ösztönzők kialakítása szükséges, ami szerint a munkát szívesen vállalók, terhelhetők tovább dolgoznak, és azok is visszajönnek, akik elhagyták a szakmát. Ehhez javítani kell a munkavédelem helyzetét, hogy a munka kevesebb kockázatot és kevesebb megterhelést eredményezzen az ágazatban az idősebb dolgozóknak. Képzési és tájékoztatási eszközökkel el kell érni, hogy a más területekről nyugdíjba vonultak is kiegészítő munkákat végezhessenek, ezzel is csökkentve a túlterhelést az ágazatban. Az időskori foglalkoztatás fontos

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

tartalék lehet az ágazatban, különösen azokon a szakterületeken, ahol ez még kevésbé jellemző. Az Európai Unió munkahelyi biztonsággal és egészségvédelemmel kapcsolatos 2014-2020 közötti időszakra megfogalmazott stratégiájában kiemelten foglalkozik az idősebb, aktív munkavállalói réteget érintő kérdésekkel. A stratégia fontos célja felhívni a figyelmet arra, hogy a dolgozók egészségének fenntartása az aktív munkavégző korban kulcsfontosságú ahhoz, hogy minél tovább dolgozhassanak. Az idősebb korcsoport arányának növekedése az aktív korú népességen belül felértékeli a munkahelyi stressz kezelésének és csökkentésének fontosságát is.

- Az EU 28 tagállamában a következő évtizedekben a magasabb várható élettartamnak köszönhetően 2010 és 2030 között majdnem 10 millió fővel fog növekedni az idősebb, 55-64 éves korcsoport aránya az aktív korú népességen belül, miközben az összes többi korcsoport csökkenő tendenciát mutat. A vezetők szerint az idősebbek pontosabbak, elkötelezettebbek, ezzel szemben a fiatalok inkább túlórásznak, azaz terhelhetőbbek. A fizikai megterhelést, így a váltóműszakkal járó megterhelést az idősebb dolgozók nehezebben viselik el, élük meg a feszültséget, magasabb a stressz szintjük.

- A fiatalabb generációkkal szemben megbízhatóbbak munkájukban az idősebbek, ezért a munkaadók egyre több 50 év feletti munkavállaló foglalkoztatását tervezik. Ez markáns paradigma váltási szándékot mutat a foglalkoztatók körében. Az Y, Z generációval kapcsolatos folyamatos nehézségek, kihívások következtében a munkaadók egyre jobban fókuszálnak az idősebb korosztály (50+) vonzására, megtartására. Elmondásuk szerint azért, mert egyre inkább azt tapasztalják, hogy az idősebb munkavállalók sokkal megbízhatóbbak, lojálisabbak a szervezethez, megbecsülik a munkájukat, hosszú távon lehet velük tervezni, ezzel szemben a fiatal generációk esetében ez kevésbé jellemző.

- Különös körülményt igényel, azon területek kiválasztása, ahol a foglalkoztatás figyelmet fordít az ágazatban jellemző terhelésre, és az idősebb munkavállalók terhelhetőségére. Ez a célunk összhangban van az idősödő munkavállalókra vonatkozó OECD ajánlással. Ismert, hogy a fiatalok oktatása, gyakorlati képzése is olyan terület, ahol több oktatóra, munkaerőre volna szükség. Az idősödő munkavállalók részére ez egy fontos terepe lehetne a tudásuk, tapasztalataik hasznosításának.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

- A családi életben is adódnak hátrányok a túlzott munkaidő és a családtagok eltérő terhelése miatt, így az ágazatban dolgozók körében külön áttekintést igényel, hogyan lehet a munkaadók számára olyan ajánlásokat megfogalmazni, ami elősegíti a családi élet és a munkahelyek követelményeinek összehangolását, a munka és a magánélet közötti optimális egyensúly fenntartását.

Különösen fontos lehet ez az ágazatban jellemző vidéki nagy munkáltatóknál, ahol az egyoldalú gazdasági struktúra miatt igen gyakori, hogy a család felnőtt tagjai ugyanannál a munkaadóknál dolgoznak. Ilyen esetekben fontosak lehetnek a műszakokhoz igazodó nyitva tartással a munkahelyi bölcsődék, óvodák, a műszakbeosztásoknál a családok igényeinek figyelembe vétele, a részmunkaidős foglalkoztatás és egyéb ösztönzők alkalmazása, melyeket a vizsgálat során és a jó tapasztalatok összegyűjtése során részletesebben meg fogunk ismerni.

A bérek mellett azokat az egyéb juttatásokat is szorgalmaznia kell a szakszervezetnek, amelyek biztosíthatják, hogy a dolgozók családi élete minél kevesebb hátrányt szenvedjen (pl. szabadidő biztosítása, lakhatás, utazás, gyermekelhelyezés támogatása). Erősíteni kell a munkavédelmet, és csökkenteni az egészségi kockázatokat, és harcolni a külön juttatásokért is, hiszen a dolgozók a munkahelyválasztáskor mindezeket együtt mérlegelik, amikor arról döntenek, hogy kifizető-e számukra az adott munka.

Mivel nagy számban nőket is foglalkoztató munkahelyekről van szó, különösen fontos, hogy a munka és a magánélet összehangolására a munkáltatók is figyeljenek oda, hogy a családoknak legyen módjuk több időt együtt tölteni. A családtagok szabadidejének összehangolásához nyújtott logisztikai munkáltatói segítség, vagy a közös programok szervezése ugyanúgy segíthet. Több családtámogató szolgáltatás is szükséges, mint a családok lakhatásának elősegítése, a műszakokhoz igazodó bölcsődei, óvodai férőhely, aminek a fejlesztésére uniós források is rendelkezésre állnak, de a munkáltatók kevéssé élnek ezzel a lehetőséggel. A kisgyermekesek számára kedvező munkarend kialakítása is munkaerő megtartó erővel bír, hiszen a családoknak meg kell oldaniuk a kisgyermekük folyamatos felügyeletét. De hasonló segítség lehet az idős hozzátartozó gondozásában való nagyobb munkáltatói közreműködés, ami megkönnyítheti, hogy a nők ne hagyják el azért a szakmát, hogy biztosítható legyen az idős hozzátartozó ellátása. A családbarát intézkedések nélkül a női

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

munkavállalók számára különösen nehéz egy olyan ágazatban munkát vállalni, ahol folyamatos a munkarend, magas a női foglalkoztatási arány, és jelentősek az egészségkockázatok.

A nagy technológiai változások, a növekvő felelősség, de a gépek mellett végzett folyamatos figyelem igen jelentős terhet jelent a munkavállalóknak. Miközben a fizikai terhelés öröndetesen csökken a pszichés terhelés folyamatosan nő, és kellő ellensúlyozó lépések nélkül igen komoly mentális problémákat okozhat a fizikai és a szellemi munkakörökben egyaránt. Emellett a munkahelyek nem megfelelő kialakításával, szervezésével, irányításával a társadalmi pszichoszociális hatásokkal is számolni kell. Mindezek a munkáltatóra is hátránnyal járnak a munkaidő kiesések, megbetegedések, balesetek miatt. A tartós munkahelyi stressz miatt növekvő depresszió miatt foglalkozni kell a mentális nehézségekkel küzdő munkavállalók munkában tartásával is.

A célkitűzések között szerepel a munkavállalók kiegészének a megelőzése, mivel az Európai Unióban, így Magyarországon is - főleg a növekvő stressz, az emberi kapcsolatok elszemélytelenedése és a fokozott leterheltség miatt - az utóbbi években egyre többeket érint az úgynevezett burnout-szindróma vagy kiegész-szindróma, amely később esetleg súlyosabb problémához, például depresszióhoz vezethet. A tünet együttes kialakulásában kulcsszerepet játszanak a munkakörnyezet stresszt okozó tényezői (kevés motiváció, kismértékű munkahelyi elégedettség, nagy felelősség) és az érzelmi túlterheltség. A kiegész, mint pszichikai, emocionális, fizikai kimerülés állapot ma már nem csak a humán szolgáltatás területére korlátozódik. Minden tevékenység áldozatul eshet a kétségbeesésnek, kiábrándulásnak és végül az energia elpazarlásának. A burn out szindróma elleni leghatékonyabb megoldási mód a prevenció; a kiegész nem következik be. Ha megvan az általános motiváció, azaz a munkával, hivatással kapcsolatban a saját személy fontosságának és jelentőségének érzése a munkahelyeken, ha adott a szakmai fejlődés lehetősége.

Legyen a munkahelyen támogató segítség, például stábmegbeszélések, esetmegbeszélés, szakmai továbbképzések, kollegiális konzultációk, ezért is fontos az anyagi-erkölcsi megbecsültség érzése, és - nem utolsósorban - a szakmai túlterheltség csökkentése

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

- Az EU új készségfejlesztési programjával összhangban különös figyelmet kell fordítani a munkavállalók készségeinek fejlesztésére, hiszen a digitalizáció terjedése, a munkavállalói kör előregedése új kihívásokat jelent. A megfelelő foglalkozás specifikus képzéseken túl különös hangsúlyt kell helyezni azokra a készségekre, amelyek több területen hasznosíthatók, mint a kreativitás, a csoportmunka, a problémamegoldás. Egyre nagyobb szerepe van az interdiszciplináris tudásnak, ami a munkaadók érdeke is, hiszen a termelékenység, hatékonyság növelését eredményezi.

A munkaadók gyakran nem tudják, hogy a foglalkoztatott munkaerő milyen készségekkel, tudásbázissal rendelkezik, azon a konkrét speciális tudáson kívül, amivel rendelkezik.

Így nagy jelentősége van annak, hogy a munkáltatók a meglévő adatbázisuk alapján feltérképezzék az egyes dolgozók készségeit, tudását, nem kizárólag az adott munkakörben használatos ismereteken túl is. Különös figyelmet igényelnek azok, akik igen alacsony készségekkel, illetve iskolai végzettséggel rendelkeznek.

A szakszervezetnek segítenie kell a készséggarancia kidolgozást és bevezetését, annak érdekében, hogy az alacsony képzettségűek fejlessék készségeiket, hiszen ez az állások megtartásához is szükséges. Együttműködve az oktatás intézményeivel adekvát és reálisan teljesíthető képzési programot kell kidolgozni ezen munkavállalói kör részére.

- A készségfejlesztési programban foglaltak szerint a szakképzésbe - tervezés, megvalósítás, gyakorlati képzés ellenőrzésébe - be kell vonni a szociális partnereket, így a szakszervezetnek érvényt kell szerezni ennek a követelésnek a gyakorlatban is.

- Az egyéni készségek feltárása mellett a munkaadóval együttműködve és a hazai és a nemzetközi trendekre is figyelemmel célszerű a készségigények, képzettségi igények várható változásának azonosítása is.

- A technológiai fejlődés, a digitalizáció új utakat nyit meg, ami könnyítheti az itt dolgozók munkáját, növeli a munkavégzés biztonságát, és a munkaterhelés csökkenését is eredményezheti. Ahhoz, hogy a munkavállalók az innovációt, digitalizációt, ne mint a munkahelyet veszélyeztető folyamatot

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

lássák, megfelelő felkészítés, képzés szükséges, mivel ennek hiánya igen lecsökkentheti a mégoly pozitív technológiai változások hatását is.

- A jövő szempontjából a munkaerőhiány mérséklésének lehetőségét éppen az innovatív új megoldások és az ezek alkalmazását megalapozó készségfejlesztés teremtheti meg, összhangban az OECD ide vonatkozó stratégiájával. Ezen készségek fejlesztése mind a mérnökök, a gépek mellett dolgozók, de a logisztikában vagy akár az adminisztrációban dolgozók képzésében is igen fontos. A vegyi anyagok feldolgozása, a gyógyászati termékek gyártása jelentős technológia igényel jár és a fejlődés e téren óriási, ugyanúgy, mint az alkalmazott vegyi anyagok terén is. A készségfejlesztés mellett a már munkában állók folyamatos, naprakész felkészítése, képzése tanfolyami, konferenciák és online megoldások keretében a munkahely megtartásának is feltételei. *(Új európai készségfejlesztő program)*

- A munkaerőhiánynak igen fontos oka, hogy az ágazatban a relatíve nem magasak a bérek, a keresetek. A fenntarthatóságát erősítheti, hogy számos vegyi, gyógyszergyártó nagyüzem olyan településen helyezkedik el, ahol a más munkalehetőségek korlátozottak

(Tiszavasvári, Tiszaújváros, Kazincbarcika stb.), ami nagyobb kiszolgáltatottságot eredményez a munkavállalók számára. A munka kifizetővé tétele nélkül esélytelen az ágazat krónikus munkaerőhiányának feloldása. Ez azonban nemcsak a kezdő bérek jelentős emelését, a gyorsabb és kiszámítható életpályát jelenti és az életpálya során folyamatosan emelkedő anyagi elismeréseket, hanem azt is - összhangban a munka kifizetőbbé tételére vonatkozó OECD irányelvvel -, hogy folyamatosan nő az ágazatban dolgozók tudása, képzettsége, így a magasabb bér a jobb minőségű, tudásalapú munka elismerése.

- A munkaerőhiány egyik fontos oka, hogy a munka tudásigénye és fokozott terheléshez képest alacsony a bér az ágazatban. A szakszervezetnek tovább kell küzdenie azért, hogy a bérek jobban tükrözzék a megszerzett tudás elismerését, valamint ellensúlyozzák azokat a hátrányokat és ebből adódó költségeket is, amit az itt dolgozóknak vállalniuk kell. A folyamatos munkarend, a gyakran kényszerűségből vállalt túlmunka olyan nehézségek, amelyeknek anyagi kihatásai is lehetnek az itt dolgozók számára, (a családtagok gondozásának megoldása, a családi ételmezés, utazás, stb.) aminek semmilyen

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

kompenzálása nem történik meg. Az általános munkarendben dolgozók nagy száma miatt sok esetben nem merül fel, hogy a magasabb a bérek miatt az ágazatban várhatóan egyre nagyobb lesz a hiány. Ilyen többletterhelést jelent a túlzott fizikai és szellemi (idegi és érzelmi) megterhelés, többműszakos munkarend és a gyakori túlmunka, a pszichoszociális kockázatok (főként a krónikus munkahelyi stressz).

- A túlmunka egyre nagyobb terhet jelent az itt dolgozóknak, mivel a hiány miatt ez már sok helyen általános elvárássá vált. A túlmunka nemcsak a ténylegesen ledolgozandó többletórák tekintetében jelent nagy terhet, hanem azáltal is, hogy egyre nagyobb a munka intenzitása, amit jól mutat, hogy az árbevétel kétszer olyan gyorsan nőtt, mint a foglalkoztatott létszám.

A 2017-ben elfogadott Európai Bizottsági ajánlások is komplex módon kezelik a munka kifizetővé tételének kérdését. Ehhez hozzá tartozik, hogy segíteni kell a dolgozók képzését, a magasabb képzettséget jobban el kell ismerni, így érdekesebbé válik az ágazatban munkát vállalni. Különösen fontos a már ágazatban tapasztalatot szerzett munkavállalók szakképzéshez jutása, amely lehetőséget ad az ágazati bérrendszerben való előrelépéshez. Magyarországon egyelőre nincs hagyománya az informális úton, vagy a munkában szerzett tudás elismerésének, amin változtatni kellene, mivel ez jelentős tényezője lehet a munkaerő megtartásának az ágazatban. Amennyiben mód lenne a szakmai tapasztalatnak a bérben való nagyobb elismerésére, az informális úton szerzett tudás alapján szakképesítések megszerzésére, az javítaná az ágazatban dolgozók helyzetét. (A 2017-ben elfogadott a munka kifizetővé tételét érintő tanácsi következtetések)

- A munkaerőhiány kialakulásában szerepe van a munkahelyeken kialakult kommunikációs viszonyoknak, a munkahelyi kapcsolatoknak, a bizalomnak, az együttműködésnek. Azokban az intézményekben, vállalatoknál, ahol jó a munkahelyi légkör, még azonos bérek esetén is kisebb az elvándorlás. Így a munkaerőhiány csökkentésének egyik lehetősége a munkahelyi légkör javítása lehet.

- Az előzetes pontokat figyelembe véve olyan kérdőíves felmérés készítésére van szükség, amely az érintett területekre fókuszál. Ennek a feldolgozásához szükséges információkat is össze kell állítani

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

Munkaterv:

A fejlesztési terv/módszertan kidolgozásának tervezett módja:

A strukturális feszültségekből, hiányból adódó problémák egy része ismert, azonban annak pontos struktúrája és várható alakulása – figyelemmel a demográfiai folyamatokra nyugdíjazás, elvándorlás, az ágazat termékei iránti fokozott keresletnövekvő képzési igények, és az általánosan növekvő munkaerőhiány – pontosabb helyzetfeltárást, kutatást igényel. Ennek során a nemzetközi trendeket, beavatkozásokat, intézkedéseket is figyelembe kell venni, hiszen azok az elvándorlásokon keresztül igen jelentős befolyást gyakorolnak a hazai munkaerő ellátottságra. Külön strukturális elemzés szükséges az egyes alágazatokban, illetve régiókban a munkaerő utánpótlás helyzetének feltárására, annak érdekében, hogy minél több segítséget lehessen adni a területek munkaerő utánpótlásának javítására.

A módszertan:

1. Foglalkoztatási, munkaerő-piaci tanulmány készítése az ágazatban kialakult munkaerőhelyzetről és annak okairól a hazai és nemzetközi szakirodalom alapján. A tanulmány kitér a jogi szabályozás során fellelhető anomáliákra is, mivel ezek is hozzájárulnak a hiány kialakulásához.
2. A tanulmány és a további eredményes érdekképviselet megalapozásához a munkavállalók (a bérből-fizetésből élők) munkajövedelmének alakulását jellemző ágazati és területi bontású adatbázis létrehozása és felhasználó barát módon hozzáférhetővé tétele a vegyipari termékgyártás és gyógyszergyártás ágazatban. A tevékenység eredményeként az adatok, illetve a statisztikai táblák online módon lennének elérhetők, kereshetők és elektronikusan is letölthetők.
3. Különös figyelmet fordítunk az elemzésben a munkavállalók korösszetételére, a nemek arányára, a sérülékeny csoportokra.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

4. A főbb adatszolgáltatók/adatforrások: KSH bér- foglalkoztatás- munkaidő (tényadatok), NAV árbevételi- költségszerkezeti- profitabilitási-pénzügyi (tényadatok), PM/ bértarifa adatok (tényadatok).
5. Az adatbázis létrehozása, elérhetősége és egyszerű kezelhetősége nagyban elősegítené az ágazati-munkahelyi kollektív tárgyalások (bértárgyalások és kollektív szerződések) megalapozottságát, csökkentené a jelenleg tapasztalható nagymértékű információs esélyegyenlőtlenséget a szakszervezetek és tárgyalópartnereik között.
6. Az ágazatban jellemző keresleti kínálati viszonyok természetének és okainak, és várható alakulásának a pontos feltárása a hazai és nemzetközi adatokra, a várható iskolai kibocsátásokra alapozva. A meglévő szakirodalom és adatbázisok regionális elemzése.
7. A kereslet kínálat közti differenciák várható alakulása a demográfiai trendek, a termékek iránti kereslet, és a technikai technológiaváltások várható hatásainak figyelembe vételével.
8. Megoldási javaslatok a foglalkoztatási egyensúly megteremtésére rövidebb és hosszabb időtávot figyelembe véve az elkészült elemzések, kutatás és feldolgozások alapján. Különös figyelmet kell fordítani azokra, akik nagyobb arányban találhatók az inaktív csoportokban, nők - idősebb munkavállalók -, akiknek foglalkoztatását, ma a jogszabályok is ösztönzik.
9. A kutatás, elemzések megosztása az érdekképviseleti szervezetekkel. A kutatás, felmérések tapasztalatait kiadványban foglaljuk össze, melyet megküldünk az ágazat területén dolgozó nagyobb létszámú, 50 főt meghaladó foglalkoztatóknak, az ágazat területén dolgozó társ szakszervezeteknek, munkaadói szervezeteknek.
10. A fejlesztések eredményeiről a rendezvények keretein belül is beszámolunk. A szakmai módszertani fejlesztések publikálását, a projekt szakmai tartalmának megosztását az ágazat munkaadóival és szervezetünk tagjaival, valamint a konvergencia régiókban az ágazatban alkalmazott munkavállalókkal online hírlevél formájában is tervezzük.
11. A szakmai módszertani kutatások, elemzések megosztása online felületeken, a szakszervezet honlapján, közösségi oldalakon.
12. A tapasztalatok alapján pozitív online kampány indítása a fiatalok, inaktívok, az időskorú munkavállalók és pályaelhagyók részére arról, miért érdemes az ágazatban munkát vállalni.
13. A tapasztalatok alapján javaslatokat dolgozunk ki a döntéshozók számára a foglalkoztatási feltételek javítására az ágazatban, különösen a kereset

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

növelésére, az ösztönző kereseti arányok kialakítására, a munkafeltételek javítására, a munkavállalókkal kapcsolatos humánus bánásmódra, a pályaorientációra, a képzési rendszer átalakítására, illetve az idősödő munkavállalók megtartására illetve a nyugdíjasok bevonására vonatkozóan.

14. Javaslat az ágazati és a munkahelyi kollektív szerződések tartalmának módosítására, a munkahelymegtartó képesség erősítésére a belső mobilitás elősegítésére és a fiatalok és új belépők ösztönzésére.
15. Javaslat az új belépők mentorálási rendszerének kialakítására, amely nemcsak a fiatalok munkába vonásában jelentene segítséget, hanem a munkahelyi nehézségek kiküszöbölésében is.
16. Az idősödő (55-64) közötti munkavállalók foglalkoztatásának és a már nyugdíjas korú munkavállalók tovább foglalkoztatásának feltételeit is meg kell teremteni elsősorban a kormenedzsmenet támogató munkavédelmi stratégia részeként, aminek központi eleme a munkaképesség megtartása nemcsak az idősödő, hanem a sérülékeny (a megváltozott munkaképességűek, nők, fiatalok, nyugdíjkorhatáron túli idősök, a foglalkozási betegségből, balesetből gyógyult) munkavállalói csoportok foglalkoztatása során.
17. Javaslat a vezetői hozzáállás javítására, a munkavállalókkal való bánásmód, és a munkaerő megtartás érdekében.
18. Javaslat a szakszervezet képviseleti erejének növelésére - a tisztségviselők képzése útján - amely szintén hozzájárulhat a dolgozók megtartásához.
19. Javaslat a családbarát intézkedésekre az ágazat sajátosságainak figyelembe vételével.
20. Javaslat pályaorientációs lépésekre a szakmát választó fiatalok és állást kereső felnőttek körében, különös tekintettel arra is, hogy nőjön a férfiak foglalkoztatási részaránya az ágazatban.

Időterv, ütemezés:

A fejlesztési terv és az előzőekben felvázolt, kapcsolódó feladatok az összesen 18 hónapra tervezett projekt első felében (9 hónap) készülnek el. (A projekt kiírásának és végleges döntési folyamatának figyelembe vételével a projektet 2020. szeptember végéig be kell fejezni. Így a végleges döntéstől függően az időütemezést módosítjuk, a projekt lebonyolítását időben sűrítjük.)

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

Várt eredmények, hasznosítás:

Várható eredmények, a módszertan/fejlesztési tervalkalmazásának a lehetőségei, tervezett hasznosítása.

- Pontosabban ismertté válnak az ágazatban a kereslet és kínálat eltéréseinek pontos okai, a várható tendenciák, a pályaelhagyás okai, és az is, hogy akik elhagyták a szakmát milyen feltételekkel jönnének vissza.
- Ismertté válik az ágazatban dolgozók képzési igénye a várható kihívások figyelembe vételével.
- Ismertebbé válnak a jó gyakorlatok a pályaaorientáció, a munkaerő ellátottság terén, és azokat széles körben el lehet terjeszteni.
- Jobban megismerjük azokat a gazdasági, oktatási, társadalmi, okokat, amelyek miatt ezeknek, a korábban népszerű foglalkozásoknak a presztízse így lecsökkent.
- Jobban megismerjük azokat az okokat, ami miatt a fiatalok és a szülők körében ilyen mértékben háttérbe szorultak a vegyipari szakmák.
- Ismertebbé válnak azok a pályaaorientációs módszerek is, amelyek az ágazatot választó fiatalok körében érdeklődést keltettek az egészségügyi és gondozói foglalkozások iránt.
- Pontosán feltárásra kerülnek a várható trendek, és így jobban fel lehet készülni a munkaerőképzésre ifjúsági és felnőtt korosztály számára, a hiánnyal leginkább érintett területek azonosítására, és megelőzni azok kialakulását.
- Az ágazat munkaerő helyzetének javításához szükséges intézkedéseket időben meg lehet tenni, megelőzni a súlyos hiányhelyzetek kialakítását.
- A projekt eredményei révén javítható a társadalom tájékoztatása és a szolgáltatásokkal kapcsolatos hozzáállása.
- A döntéshozók számára részletes javaslatok készülnek a teendőkről, melyek az egyensúly megteremtését eredményezhetik rövid és hosszú távon.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

- A munkáltatók számára ötleteket adunk a kereslet-kínálat egyensúlyának megteremtése érdekében teendő intézkedésekről.
- Elindulhat olyan képzési programok kidolgozása, melyek a már munkában állók munkahelyen maradását segítik, illetve a pályakezdeők gyakorlati képzésben való részvételét is előmozdítják.
- Javul a pályakezdeőknek, és az inaktívoknak az ágazatról alkotott képe, így többen választanak munkahelyet az ágazatban.
- Jobban megismerjük a szakmaelhagyók pályaelhagyásának okait, a bevezetendő intézkedésekkel vonzóbbá tesszük a visszatérést számukra az ágazatba.
- Javul a partnerség az ágazatban, ami szintén erősítheti a munkaerő megtartását, a jobb munkahelyi légkör kialakítását, a dolgozói problémák megoldását, és az érdekképviselet erősödését is.
- Kedvezőbbé válik a családi és munkahelyi feladatok közti összhang megteremtése, ami csökkenti a fiatal nők körében a pályaelhagyást.
- Az idősödő munkavállalók szaktudása jobban hasznosulhat, ha a felmérésekre alapozva részletes javaslatok készülnek arról, hogyan segíthető a korosztály foglalkoztatása, és várhatóan a nyugdíj melletti vagy helyetti foglalkoztatásukra szélesebb körben kerülhet sor.
- Javul a munkahelyen a nemek közti aránya, ami kedvezőbb feltételeket és jobb munkahelyi légkört eredményez.
- A feltárt tapasztalatok alapján pontosítjuk a most kidolgozott kísérleti projektet, hogy a munkaerőhiány csökkentése érdekében a legnagyobb várható hatást elérő megoldásokat válasszuk.

Összefoglalás

Az elmúlt hónapok munkája megfelelő alapot biztosít a projekt további lépéseihez és a második fázis megkezdésére. A várható feladatok listája növekedik és elérkezik a projekt felelősségteljes része, amikor vissza kell adni a munkavállalóknak a megszerzett ismeretek releváns pontjait. Amint lehetséges

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

meg kell kezdeni a személyesen folytatható feladatok lépéseit. Előzetes szervezés és tervezés várható, melyben a projekt keretében elérhető összegek felhasználásra kerülnek.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

