

Elkészült a GINOP-5.3.5-18-2018-00080 azonosítószámmal nyilvántartott támogatási szerződés keretében végzett tanulmányunk

Értesítjük a VDSZ tagjait, hogy a fenti azonosítószámmal nyilvántartott támogatási szerződés keretében összefoglaló tanulmány készült, amelyben nemzetközi kitekintés keretében stratégiákról, ajánlásokról és külföldi jó gyakorlatokról olvasható beszámoló.

A munkaerő kereslet és kínálat egyensúlyának elősegítése a vegyipari termékek gyártása és a gyógyszergyártás ágazatban

1.

Az ENSZ munkaügyi szervezete, az ILO már több mint egy évtizede aktívan foglalkozik a világgazdasági folyamatok alakulásának és a műszaki fejlődésnek a vegyipari termékek gyártása és a gyógyszeripar terén a foglalkoztatottak helyzetére gyakorolt hatásaival, valamint ezekre a kihívásokra adandó nemzetközileg összehangolt válaszok kimunkálásával.

Megállapította többek között, hogy a kvalifikált munkaerő iránt gyorsan növekvő igények kielégítése végett egyre több *új, magas szintű tudással rendelkező szakember képzésére* van szüksége az ágazatnak. A szakmai *továbbképzés, átképzés* lehetőségét mind a dolgozók, beleértve a KKV szektorban foglalkoztatottakat is, *mind a munkaadók számára* szükséges biztosítani.

A szociális védelmet a szektor valamennyi dolgozójára ki kell terjeszteni függetlenül a munkaszerződése jellegétől, valamint az őt foglalkoztató cég méretétől. Kölcsönzött munkaerő alkalmazása, megbízási szerződések alapján

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

történő foglalkoztatás illetve más atipikus, rugalmas foglalkoztatási formák esetében is gondoskodni kell arról, hogy a munka- és egészségvédelmi szabályok rájuk is ugyanúgy vonatkozzanak, mint a hagyományos értelemben vett alkalmazottakra.

Ami a digitalizáció hatásait illeti, a többi feldolgozóipari ágazat zöméhez képest a vegyipari termékek gyártása és a gyógyszeripar viszonylag kedvező helyzetben van, mivel a legtöbb termelő egységét jóval korábban érték el a komputerezés gyártási technológiát és munkaszervezést alapvetően megváltoztató hatásai. Mindazonáltal a fejlődés napjainkban előtérbe kerülő hulláma, a mesterséges intelligencia, a robotika, a dolgok internete és az ún. ipar 4.0 térnyerésével járó digitalizáció ebben az ágazatban is számottevő változásokhoz fog vezetni. *A dolgozók, a munkáltatók és az érdekképviseleti szervek számára egyaránt fontos, hogy felkészüljenek a változásokra és megfelelően reagáljanak az újtípusú kihívásokra.*

A digitalizáció térnyerésével *a vegy- és gyógyszeriparban foglalkoztatottak* eddig megszokott, a szakirányú képzettségeken alapuló *szakmai összetétele meg fog változni.* A vegyészmérnököknél, vegyésztechnikusoknál és szakmunkásoknál, a jelenleginél jóval nagyobb arányban lesz szükség az ún. STEM végzettségűekre, vagyis a természet- és műszaki tudományokban, a matematikában, valamint az adattudományokban és az infokommunikáció különféle területein jártas szakemberekre.

Az oktatás ma még olyan diákokra fókuszál, akik életükben nem álltak alkalmazásban. Az oktatás valamennyi szintjét illetően a képzési intézményeknek, a cégeknek, a munkáltatók és a munkavállalók érdekképviseleti szerveinek olyan együttműködési mechanizmust kell kialakítaniuk, ami elősegíti, hogy az iskolapadból az ágazat megváltozott igényeit kielégíteni képes szakemberek kerüljenek ki, továbbá, az élethosszig tartó tanulás jegyében, a munkavállalók át- és továbbképzését is az új helyzethez való rugalmas alkalmazkodásra irányuló törekvés hassa át. *Olyan ösztöndíjrendszert kell kidolgozni és alkalmazni, ami elősegíti az oktatási*

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

intézmények képzési tervei és az ágazat várható igényei közötti szakadék áthidalását.

Számos tanulmány, elemzés kimutatta, hogy a vegy- és gyógyszeriparban a KKV-k az innováció motorjai, mindazonáltal a digitalizációval járó extra kiadások legtöbbjük elé szinte áthághatatlan akadályként tornyosulnak. Az ILO szakértői szerint ez a probléma csak széleskörű állami támogatással, jól felépített kisvállalkozás támogató rendszerek kiépítésével orvosolható.

2.

Ahhoz, hogy a vegyianyagtermékek gyártása és gyógyszergyártás ágazatban sikerüljön a munkaerőkereslet és kínálat egyensúlyát megvalósítani *a fejlesztéseket az EU készségfejlesztési programjában foglaltak szellemében kell megvalósítani.* Ennek lényege, hogy a klímasemleges, a digitális átállásra sikeresen képes Európa csak akkor valósulhat meg, ha lakói el tudják sajátítani mindazokat az ismereteket és készségeket, amelyekre egyaránt szükség van a munka világában történő helytálláshoz, a társadalmi folyamatokban való aktivitás fokozásához valamint a mindennapi élet igen gyorsan változó körülményeihez történő alkalmazkodás terén.

Valamennyi érdekelt összefogására van szükség ahhoz, hogy egyrészt több és jobb képzési lehetőség álljon az emberek rendelkezésére, másrészt mozgósítani lehessen az ipari és készségfejlesztési ökoszisztémákra kiterjedő állami és magánberuházásokat.

Új megközelítést kell alkalmazni a korszerűbb, valamennyi tanuló számára vonzó, rugalmas, valamint a digitális kornak és a zöld átállásnak megfelelő szakképzési lehetőségek biztosítása érdekében. Ösztönözni kell a fiatalokat, különösen az eddig a STEM tudományágaktól idegenkedő nőket, az ilyen jellegű felsőoktatásban való részvételre, továbbá támogatni kell őket az olyan transzverzális készségek elsajátításában, mint az együttműködés és a kritikus gondolkodás.

3.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

Amikor munkaerőtoborzáson gondolkodunk nem szabad elfeledkeznünk arról, hogy a felszínes ismeretekkel rendelkező emberek körében a vegyiparnak meglehetősen kedvezőtlen a megítélése. Az ágazat megfelelő pozicionálása érdekében *érdemes lenne követnünk a CEFIC kommunikációs stratégiáját*, amelynek lényege, hogy az egyszerű emberek számára is világosan érthető módon mutatja be az ágazat mai, és különösen jövőbeli szerepét. A lényeg, hogy központi szerepe van/lesz, stílusosan úgy fogalmaz, hogy *a vegyipar a katalizátor. A vegyipar szolgáltatja a kerekeket a körforgásos gazdasághoz*, vagyis ahhoz, hogy Európa el tudja érni a 2050-re kitűzött céljait.

4.

Az Accenture tanácsadó cég szerint a vegyiparnak a hagyományos *vegyész káderek mellett digitális készségekkel és innovációs vénával rendelkező munkatársakra lesz egyre inkább szüksége*. Olyan munkatársakat kell találniuk, akik a megfelelő szaktudás mellett, magas szintű kreativitással és jó problémamegoldó készséggel is rendelkeznek. Fontos hogy ez a fehér- és a kékgalléros munkatársakra egyaránt vonatkozik. Ahhoz, hogy megfelelő káderállománya legyen, *a vegyiparnak meg kell változtatnia az imázsát. Manapság sajnos nem elég „cool” ebben a szektorban dolgozni*.

A tehetséggondozás stratégiáját (talent strategy) nemcsak a hagyományos formában alkalmazásban álló munkatársak vonatkozásában kell kidolgozni és megvalósítani, hanem *számolni kell a részmunkaidős kollégákkal, a megbízási szerződéssel alkalmazott szabadfoglalkozásúakkal, alvállalkozókkal, a partner kutatóhelyek és egyetemek munkatársaival és a munkaerőkölcsönző cégtől bérelhető munkaerő állományával is*.

Fontos, hogy csak annyi és olyan szaktudású dolgozót tartsanak a cég alkalmazásában, amennyire és amilyen struktúrában az aktuális feladatok ellátásához szükség van. A nem ágazat specifikus feladatokra (pl. beszerzés, értékesítés, logisztika, informatika, számvitel, stb.), valamint a rutinmunkákra alvállalkozói-, megbízási-, illetve kölcsönszerződésekkel kell biztosítani a megfelelő szintű munkaerőt. *Ágazati szinten*, a vállalatok anyagi és szakmai

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

közreműködésével természetesen *elő kell segíteni a be- és lehívható munkaerő szakmai fejlődését is.*

Ahhoz, hogy megfelelő munkaerőállományt legyenek képesek a vegyipari cégek toborozni maguknak, olyan értékeket kell ajánlaniuk a jelölteknek, amelyek a dolgozói lét során fontosak számukra. A millenniumi generáció számára ilyen pl. *a szakmai továbbfejlődés lehetősége, a rugalmas munkarend továbbá a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly.* Nekik *a céghez való hűség egyáltalán nem olyan fontos tényező, mint amilyen elődeik esetében volt.*

Leginkább a középiskolákkal, szakiskolákkal való kapcsolatépítés tekinthető jó lehetőségnek a digitális bennszülöttek generációjának megnyerésére. Bemutakozó előadások, gyárlátogatások, szakkörök működtetése, nyári diákmunka, szakmai versenyek, hackathonok szervezése és szponzorálása, tanulmányi ösztöndíjak felajánlása, cégcsoporton belüli külföldi tanulási- és munkalehetőségek biztosítása növelheti a fiatalok érdeklődését cégünk iránt.

5.

Az IBM kutatóintézete szerint a vegyipar és kőolajfeldolgozás számára ideális munkaerő tulajdonságainak rangsorát a rugalmasság, agilitás, a változásokhoz való gyors alkalmazkodás képessége, a jó időbeosztás, a prioritások felállítása iránti képesség, a hatékony teammunkára való képesség és az üzleti környezetben való hatékony kommunikációra való készség vezeti.

A vállalati stratégia elkészítéséhez összeállított cselekvési terve három pont köré épül fel: előtérbe helyezi a készségek fejlesztését; átláthatóvá kell tenni mind a cég egésze, mind az egyes alkalmazottak által birtokolt tudás jellegét és szintjét, továbbá valamennyi dolgozó számára személyre szabott, skálázható készségfejlesztési tervet kell készíteni; olyan platformokat kell létesíteni, amelyek segítségével betekintés nyerhető az alkalmazottak szakmai élettörténetébe.

6.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

Az anyagban szereplő *külföldi jó gyakorlatok* bármelyikének magyarországi bevezetése hasznos lenne a maga területén. A legtöbb hasznos, követhető és követendő kezdeményezéssel *Franciaország* esetében találkoztunk.

A *France Chimie* a francia vegyipari cégek szakmai szervezete igen sokféleképpen segíti elő az ágazat humánerőforrás fejlesztését. A piac szinte valamennyi fontos szereplője, így a munkáltatók, munkavállalók, munkát keresők, az iskolarendszer keretein belül tanulók és szakmai továbbképzésben résztvevők, a pálya iránt érdeklődők, vagy olyan személyek, akiknek fel kell keltetni az érdeklődését, értékes online szolgáltatásokat kaphatnak a szervezettől. Külön figyelmet érdemel a fiatalok megnyerése érdekében létrehozott és élénk érdeklődés mellett működő platformja. Igazi nagy siker lenne, ha valami hasonlót mi is képesek lennénk létrehozni.

Kiadja: VDSZ

Felelős kiadó: Székely Tamás

Szerkesztő: Dr. Bánó András

