

KOPINT Konjunktúra Kutatási Alapítvány



A Vegyipari dolgozók körében végzett 1. online kérdőíves felmérés eredményeinek ismertetése

Készült a GINOP-5.3.5-18-2018-00158 azonosítószámmal nyilvántartott támogatási szerződés keretében

A munkaerőkereslet és kínálat egyensúlyának elősegítése a vegyipari anyagtermékek gyártása és gyógyszergyártás ágazatban

Projektvezető: VDSZ, Magyar Vegyipari, Energiaipari és Rokon Szakmákban Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége

2021. július



Tartalomjegyzék

Összefoglaló	3
A minta összetétele.....	8
Munkahelyválasztás	18
Leterheltség, javadalmazás.....	24
Élethosszig tartó tanulás.....	32
Munkakörülmények	36

Összefoglaló

A minta összetétele

Online kérdőívünket 2021. március 24. és április 22. között 744 fő, a vegyipartermékek gyártása és a gyógyszergyártás területén foglalkoztatottak 0,6 százaléka töltötte ki. Mintánk legnagyobb hányadát a gyógyszeripari dolgozók teszik ki.

Kutatásunkba bevont ágazatok közül a gázellátás terén mutatkozott a legnagyobb válaszadói aktivitás. Ezen a területen dolgozók 3,14%-a töltötte ki a kérdőívünket. Második helyen, 2,04%-os reprezentációval a gyógyszeripar, harmadikon 0,71%-kal a vegyipari anyagok és termékek gyártása áll.

Sajnos az a két korosztály, amellyel projektünk további fázisaiban kiemelten kívánunk foglalkozni, igen csekély mértékben képviseltette magát. *Válaszadóink között mindössze kilenc fő volt 25 év alatti, és tíz 65 év feletti.* Az 56-65 év közötti szenior korosztály a mintánk 20 százalékát tette ki (149 fő).

Egy viszonylag magasan kvalifikált mintánk van. Bár a legnagyobb szegmenseket a középfokú szakirányú képzettséggel rendelkezők teszik ki, a különféle szintű diplomával rendelkezők együttes súlya 41%-os.

Békés kivételével valamennyi megyéből érkezett be kitöltött kérdőív. Hajdú-Bihar megyéből a vegyipari dolgozók 2,71%-ától kaptunk kitöltött kérdőívet. Élénk érdeklődést mutattak a BAZ megyeiek is (1,6%). A 0,60%-os átlag felett „teljesített” még Budapest (0,87%), Veszprém megye (0,85%) és Pest megye (0,81%).

Válaszadóink 56%-a több mint 15 éve a vegyiparban tevékenykedik. Mindössze 18%-uk dolgozik 5 évnél rövidebb ideje ott. A mintánk azt mutatja, hogy munkahelyükhöz nagyon hűségesek a vegyipari dolgozók. A kérdőívünket kitöltők 30 százaléka 25 évnél régebben dolgozik a jelenlegi munkahelyén.

Mintánkban túlsúlyban vannak a nagyvállalatoknál dolgozók. A válaszadók 49%-a olyan cégnél dolgozik, ahol a foglalkoztatottak száma meghaladja az ezer főt. A KKV-k alkalmazottai mintánknak csupán 20%-át teszik ki.

Válaszadóink 92 százaléka szakszervezeti tag.

Munkahelyválasztás

A lakóhelyhez való közelség a válaszadók 70, a szakmai érdeklődés 69 és a végzettségnek megfelelő munka 65 százaléka esetében volt döntő tényező a munkahely kiválasztásakor.

A válaszadók 17%-a véli úgy, hogy a cégnél dolgozó barátainak, családtagjainak a cégről alkotott jó véleménye őt nem befolyásolta munkahelye kiválasztásakor. 10%-uk úgy nyilatkozott, hogy a végzettségének megfelelő tevékenység folytatásának esélye egyáltalán nem befolyásolta a munkahelyválasztásban.

Elgondolkodtató, hogy az általunk megadott tényezők közül a legkevesebben azt tartották kiemelkedően fontosnak, hogy az adott cégnél biztosítva van a szakmai továbbfejlődésük.

Mivel a projekt további fázisaiban kiemelt jelentőséget fogunk tulajdonítani az Észak-Magyarország régióinak megnéztük, hogy munkahelyválasztásukkor mi motiválta leginkább a Borsod-Abaúj-Zemplén megyében élő válaszadóinkat. 83% elsősorban azért választotta jelenlegi munkahelyét, mert lakóhelye közelében ez a munkalehetőség bizonyult a legjobbnak. 62 százalékuk esetében volt fontos szempont az átlagosnál jobb kereseti lehetőség valamint a szakmai érdeklődésükhöz közel álló munkalehetőség.

A munkahelyválasztást befolyásoló tényezők értékelésében nemenként megmutatózó különbségeket is megvizsgáltuk, s megállapítottuk, hogy a nők a munkahely közelségét valamint a végzettségüknek és a szakmai érdeklődésüknek leginkább megfelelő munkahelyeket nagyobb mértékben preferálják, mint a férfiak.

A sztereotip várakozásokkal ellentétben a nőkre kevésbé hatnak munkahelyválasztáskor a barátok, rokonok javaslatai. Ezeket a válaszadók 17 százaléka lényegtelen tényezőnek minősítette.

Leterheltség, javadalmazás

Válaszóink közel fele (46%) egyműszakos, és csaknem egynegyede (24%) folyamatos munkarendben dolgozik. Három műszakban 11, kettőben 6, rugalmas munkaidőben 5 százalékuk dolgozik. Előfordultak olyanok is, akik 10-12 órás műszakokban dolgoznak, vagy heti 40 órát egyenlőtlen eloszlásban.

A KSH adatai szerint 2021 februárjában Magyarországon a nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 275 600, a kedvezményeket is figyelembe véve 284 100 forintot érte el.¹ Nettó átlagkeresetükként a 251 és 300 ezer forint közötti sávot megjelölő válaszadóink a mintánk 23%-át tették ki. Ennél kevesebbet 26 százalékuk keres, ami azt jelenti, hogy *válaszóink kicsivel több, mint a fele átlag feletti nettó jövedelemmel rendelkezik.*

A gyógyszeriparban az átlagosnál jóval magasabb bérek a jellemzőek. Ebben az ágazatban a dolgozók legalább 60 százalékának az országos átlagnál magasabb a nettó jövedelme, s 10 százalékuk havonta több mint 500 ezer forintot visz haza.

¹ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2102.html>

A túlórázással kapcsolatban a válaszadóink 19 százaléka úgy nyilatkozott, hogy ez egy lehetőség, s ő dönti el, hogy él-e vele. 11-11 százalék volt azoknak az aránya, akiknek a munkahelyén csúcsidőszakokban elég gyakran rendelnek el túlórárt, valamint azoké, akik esetében már a mindennapi élet része a túlóra, nélküle megállna a munka. Ők 83-an vannak, s 52%-uk a gyógyszeriparban dolgozik.

A legmagasabb és a legalacsonyabb iskolai végzettség „vonzza” leginkább a túlórárt. A doktorátussal rendelkezők 25, az OKJ-s tanfolyamot végzettek 21 százaléka állította magáról, hogy szinte a mindennapi élete részévé vált a túlórázás.

A legtöbben, a válaszadók 68 százaléka a havi fizetésével együtt kapja meg túlmunkáért járó pénzét. 20 százalékuk viszont azt állítja, hogy neki a túlmunkáért semmiféle fizetség sem jár, 4 százalékuk viszont a fizetség helyett szabadnapokat kap.

Azoknak, akiknek szinte életük részévé vált a túlórázás nem mindig kifizetődő ez a tevékenység, ugyanis 38 százalékuk azt állítja, hogy esetükben a túlmunkáért semmiféle külön fizetség sem jár. Akinek viszont fizetnek a túlmunkáért, az jellemzően a havi fizetésével együtt kapja meg ezt az összeget.

Élethosszig tartó tanulás

Válaszadóink 39%-a jelezte, hogy az elmúlt három év során foglalkozott a meglévő szakmai ismereteinek felfrissítésével, korszerűsítésével, és 33%-uk a munkahelyi feladatai ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzésével.

A jelenleg is folyamatban lévő képzések közül legtöbben, a válaszolók 27%-a, az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudás megszerzésével van elfoglalva. Ugyancsak népszerűnek bizonyult a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségek fejlesztése, amivel válaszadóink 26%-a foglalkozik, és 25%-os érdeklődés mellett folyik a munkahelyi feladatok ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzése.

Válaszadóink 30%-a nyilatkozott úgy, hogy szándékában áll három éven belül a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségeinek fejlesztésére, és 29%-uk igyekszik az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudást megszerezni.

Ugyanakkor *sajnálatos módon igen magas az élethosszig tartó tanulással foglalkozni nem kívánók aránya.* Különösen a már meglévő végzettség mellé más szakma kitanulása iránt igen csekély az érdeklődés. A kérdőívünket kitöltők több mint a fele (54%-a) nyilatkozott úgy, hogy nem kíván foglalkozni ilyesmivel, s a közelmúltban is mérsékelt volt, és jelenleg is igen csekély az érdeklődés az ilyen jellegű továbbképzés iránt.

Lehangoló, hogy a 36 évnél fiatalabbak köréből is milyen sokan nyilatkoztak úgy, hogy nem érdekli őket az élethosszig tartó tanulás. Ezzel a problémával feltétlenül foglalkozni kell majd projektünk következő fázisában!

Ha az élethosszig tartó tanulás elutasítottságát iskolai végzettség alapján képzett csoportok szerint vizsgáljuk, megállapíthatjuk, hogy valamennyi csoport tagjai *erősen idegenkednek attól, hogy meglévő végzettségük mellé más szakmát is kitanuljanak*. Különösen elgondolkodtató, hogy ezek aránya a legmagasabb iskolai végzettségűek között a legmagasabb.

Ugyanakkor, minél alacsonyabb iskolai végzettségű csoportot nézünk, annál nagyobb az összes többi élethosszig tartó tanulási formáció elutasítottsága is.

Arra a kérdésünkre, hogy tapasztalatai szerint az új ismeretek, készségek megszerzése kellőképpen tükröződik-e a dolgozók fizetésében, igencsak mellbevágó válaszokat kaptunk. A kérdőívünket kitöltők fele azt állítja, hogy nem, s 17%-a azt, hogy nem tudja. Mindössze 3% válaszolta azt, hogy igen, jelentősen, és 30% meglátása szerint csekély mértékben tükröződik.

Munkakörülmények

Iskolai érdemjegyek felhasználásával tízféle intézkedés osztályozására kértük a dolgozókat. A hagyományos ötfokozatú skálához még hozzátettünk egy 0 pontot is, aminek bejelölésével azt jelezheték, hogy nem tudnak arról, hogy munkahelyükön létezik-e a szóban forgó intézkedés.

Az intézkedések közül a legtöbb jeles osztályzatot a munkaegészségügyi és munkavédelmi valamint a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos intézkedések kapták. Mindkettő a kérdőívet kitöltők 45%-ától kapta meg a legnagyobb elismerést. Ezekon kívül még a munkába járás támogatása nyerte el a válaszadók jelentős hányadának, 35%-ának, az elismerését.

A legtöbb elégtelent, 14 százalékot, az otthonteremtési, lakhatási támogatások kapták. Dobogós helyre került még a közösségfejlesztő rendezvények szervezése (13%) és a törődés az idősebb dolgozókkal (11%).

Fontos és tanulságos információtartalma van a 0-s válaszoknak. Ha valaki nem tud arról, hogy munkahelyén létezik egy bizonyos intézkedés, az szegénységi bizonyítvány a cég szempontjából. Akár azért, mert valóban nincs náluk ilyen, vagy ha van, akkor azért, mert nem kommunikálják létezését a dolgozók felé.

Kimagaslóan a legtöbb 0-s „érdemjegyet”, 40 százalékot(!), a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatos intézkedések kapták. Minden bizonnyal az ilyen jellegű intézkedések hiányára, vagy rossz kommunikációjára utal, hogy *válaszadóink 20 százaléka nem tud arról, hogy munkahelyén vannak-e otthonteremtési és/vagy lakhatási támogatások.*

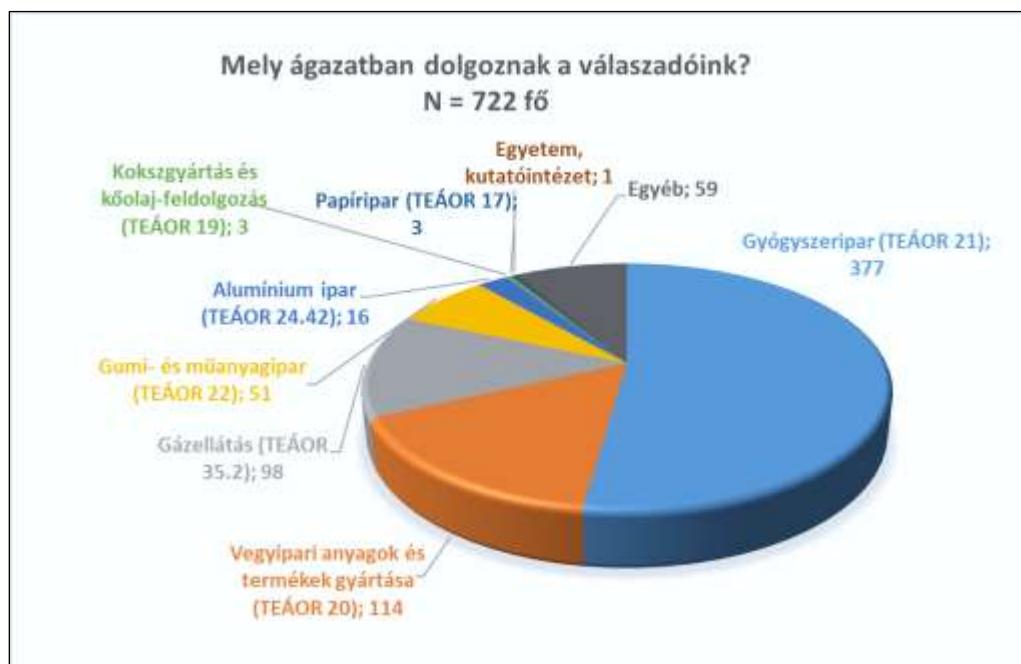
A fiatal dolgozók beilleszkedésével, mentorálásával kapcsolatos intézkedések, valamint az idősekkel való törődés válaszadóink 14, illetve 13 százalékától kapott nullást. Projektünk következő fázisaiban majd figyelembe kell venni, hogy a helyzetfelmérés során az egyes, kettes és nullás osztályzatok összesítése azt mutatta, hogy a dolgozók 39, illetve 30 százaléka látja úgy, hogy *nincs rendben az ágazatban az idősekkel illetve a fiatalokkal való törődés.*

Kérdőívünk utolsó kérdésével arra voltunk kíváncsiak, vajon foglalkoznak-e a dolgozók a pálya elhagyásának gondolatával.

Bár most nem kértünk osztályozást, ennél szebb kitűnő bizonyítványt nem lehetne kiállítani egy ágazatról. *Válaszadóink elsőprő többsége nem foglalkozik a pályamódosítás gondolatával*, ráadásul 49 százalékuk azért, mert jelenlegi munkahelyén megtalálta a számítását! 30 százalékot tesznek ki azok, akik azért nem kívánnak változtatni, mert úgy vélik, lakóhelyük közelében nem találnának maguknak másik megfelelő munkahelyet. A pályamódosításban gondolkodók között legtöbben a szakmai és anyagi perspektíva hiányára hivatkoztak.

A minta összetétele

Online kérdőívünket 2021. március 24. és április 22. között 744 fő töltötte ki.² Ez azt jelenti, hogy a vegyipartermékek gyártása és a gyógyszergyártás területén foglalkoztatottak 0,6 százaléka tisztelt meg minket azzal, hogy részt vett a felmérésben. A kérdőívünket kitöltők közül 722-en árulták el, mely ágazatban dolgoznak. Az alábbi ábra jól érzékelteti, hogy mintánk legnagyobb hányadát a gyógyszeriparban foglalkoztatottak teszik ki. Ők 377-en vannak, a második legnagyobb szegmenset, a vegyipari anyagok és termékek gyártását 114-en, a gázellátást 98-an képviselik. Rajtuk kívül még a gumi- és műanyagipar és az alumínium ipar képviselője tekinthető számottevőnek. Az előbbiből 51 az utóbbiból 16 kitöltött kérdőívet kaptunk.



A fenti ábrán egyéb kategóriába sorolt, vagyis nem a vegyipar területén foglalkoztatott, mindazonáltal annak tevékenységét támogató, kiegészítő területen dolgozó 59 válaszadónk munkaterületéről az alábbi ábrából nyerhetünk képet.

² Megjegyezzük, hogy szinte minden ún. önkitöltős kérdőív esetében előfordul, hogy a válaszadók egy-egy kérdésre nem kívánnak, esetleg nem tudnak válaszolni, vagy egyszerűen lankad a figyelmük és átugornak bizonyos rubrikákat, ezért ábráink elkészítése során ügyeltünk arra, hogy szerepeltessük rajtuk az adott kérdésre válaszolók tényleges számát. (N = ...)



Tekintve, hogy a válaszadóink több mint fele a gyógyszeriparban dolgozik az elemzés során bizonyos kérdések esetében külön is megvizsgáljuk, mit tükröznek a tőlük kapott válaszok.

Kutatásunkba bevont ágazatok közül a gázellátás terén mutatkozott a legnagyobb aktivitás. Ezen a területen dolgozók 3,14%-a töltötte ki a kérdőívünket. Második helyen, 2,04%-os reprezentációval a gyógyszeripar, harmadikon 0,71%-kal a vegyipari anyagok és termékek gyártása áll. Az összes többi ágazat az iparágat átlagosan jellemző 0,6%-os szintet meg sem közelítette.



A mintánk válaszadók kora szerinti megoszlását illetően sajnálattal kell megállapítanunk, hogy *válaszadóink között mindössze 9 fő volt 25 év alatti, és tíz 65 év feletti. Az 56-65 év közötti szenior korosztály a mintánk 20 százalékát tette ki.*

A kérdőívünket kitöltők túlnyomó többsége a 46-55 valamint a 36-45 év közötti korosztályból került ki. Az előbbieket a mintánk 39%, az utóbbiak 26%-át tették ki.



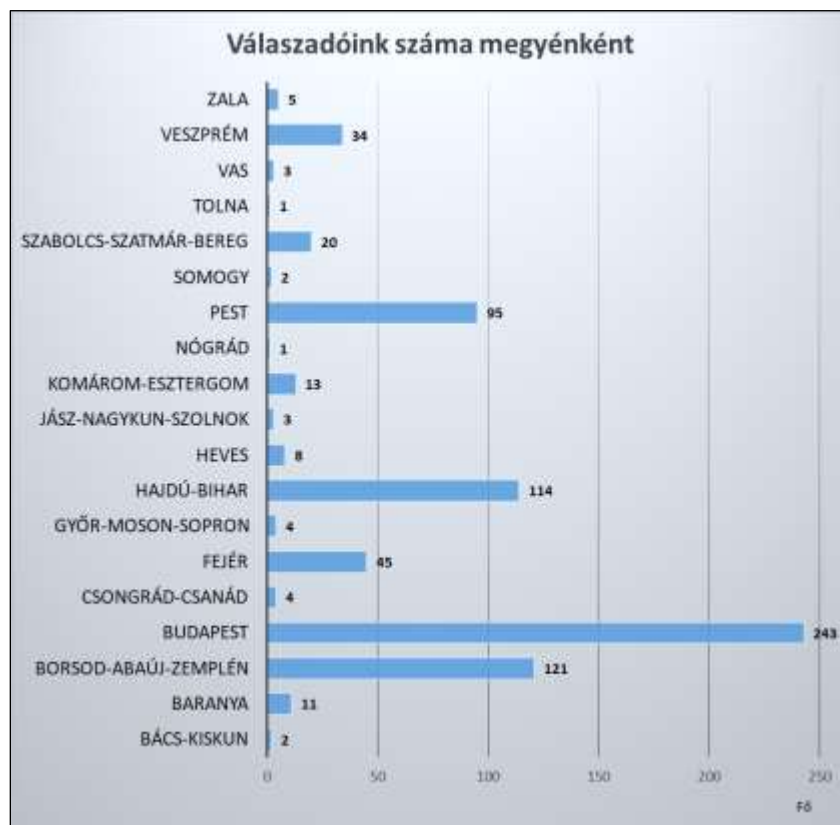
Mintánkban a férfiak és a nők közel azonos arányban képviseltették magukat.



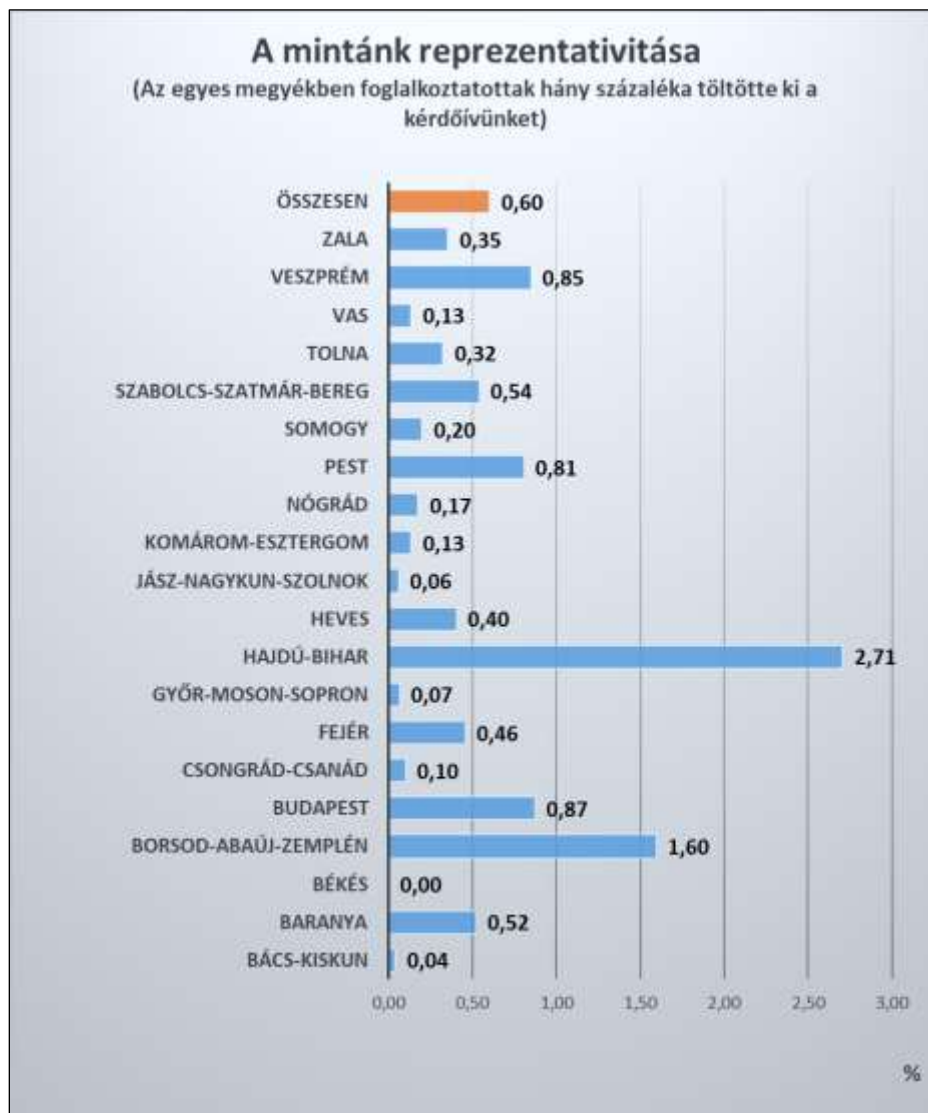
Válaszadóink iskolai végzettségét illetően megállapíthatjuk, hogy egy *viszonylag magasan kvalifikált mintánk van*. Bár a legnagyobb szegmenseket a középfokú szakirányú képzettséggel rendelkezők teszik ki, a különféle szintű diplomával rendelkezők együttes súlya 41%-os.



Mintánk földrajzi megoszlását illetően megállapíthatjuk, hogy Békés kivételével valamennyi megyéből érkezett be kitöltött kérdőív. A legtöbb, 243 darab Budapestről, a második helyen, 121 kérdőívvel BAZ megye, a harmadikon 114-gyel Hajdú-Bihar és a negyediken 95-tel Pest megye áll.



Más kép rajzolódik ki a mintánk területi reprezentativitását illetően, vagyis ha azt nézzük, hogy az adott megyében a vizsgált ágazatokban foglalkoztatottak hány százaléka töltötte ki a kérdőívünket. Ebben a vonatkozásban kiemelkedő Hajdú-Bihar teljesítménye, ahonnan a vegyipari dolgozók 2,71%-ától kaptunk kitöltött kérdőívet. Ugyancsak élénk érdeklődést mutatnak a BAZ megyeiek (1,6%). A 0,60%-os átlag felett „teljesített” még Budapest (0,87%), Veszprém megye (0,85%) és Pest megye (0,81%)



Mivel a projekt későbbi fázisában kiemelt jelentősége lesz az Észak-Magyarország régióknak felhívjuk a figyelmet arra, hogy Nógrád és Heves megyében igencsak csekély hajlandóságot mutattak a dolgozók a kérdőívünk kitöltésére. A lelkes BAZ megyeiek mellett az ő aktivizálásukra is törekedni kell majd.

Az alábbi ábrából jól érzékelhető, hogy a vegyipari dolgozók hűségesek az ágazathoz. Válaszadóink 56%-a több mint 15 éve a vegyiparban tevékenykedik. Mindössze 18%-uk dolgozik ott 5 évnél rövidebb ideje. Évtizedekre bontva az ágazatban eltöltött időt a legnagyobb szegmense, 26%-os részaránnyal, az 5-15 éve a vegyipar kötelékében foglalkoztatottak teszik ki, akiket, 23%-os részaránnyal, a 26-35 éve ott dolgozók követik.



Az ágazathoz való hűséget a gyógyszeripar vonatkozásában külön is megvizsgáltuk. Az alábbi ábrából láthatjuk, hogy *nincs szignifikáns különbség a teljes mintánk és a gyógyszeripari szegmens között*. A legmarkánsabb eltérés az öt évnél rövidebb ideje az ágazatban dolgozó válaszadóink arányát illetően érzékelhető. Ez a gyógyszeripar esetében mindössze 11%-os volt.



A munkahelyükhöz való hűségüket illetően sem találtunk számottevő eltérést a teljes mintánk és a gyógyszeriparban foglalkoztatott válaszadóink között. Az összes válaszoló 21, a gyógyszeriparban

foglalkoztatottak 19%-a dolgozik jelenlegi munkahelyén öt évnél rövidebb ideje. A kérdőívünket kitöltő valamennyi dolgozó 30, s gyógyszeripariak 29 százaléka dolgozik 25 évnél régebben a jelenlegi munkahelyén.



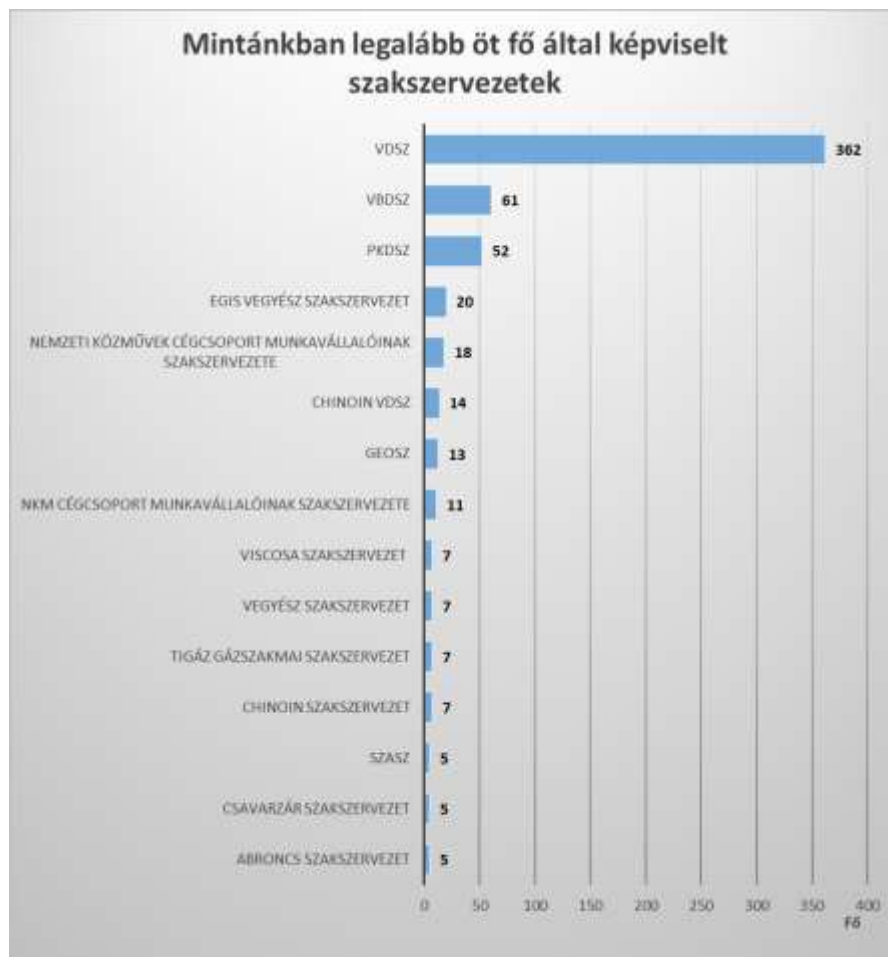
Mintánkban túlsúlyban vannak a nagyvállalatoknál dolgozók. Az összes válaszadó 49, a gyógyszeripariak 61 százaléka olyan cégnél dolgozik, ahol a foglalkoztatottak száma meghaladja az ezer főt. A 250-999 főt foglalkoztató cégeknél dolgozók további közel egyharmadát teszik ki a mintánknak. A KKV-k alkalmazottai a teljes mintánk 20%-át, a gyógyszeriparinak pedig mindössze 7%-át teszik ki.



Statisztikai blokkunk utolsó kérdése a kérdőívünket kitöltők szakszervezeti tagságára vonatkozott. A válaszokból kiderült, hogy *mintánkban jóval nagyobb súlyt képviselnek a szakszervezeti tagok, mint úgy általában a magyar munka világában*. Válaszóink 92 százaléka szakszervezeti tag! Ez nem véletlen, hiszen a felmérést a VDSZ megbízásából folytattuk le, a kérdőív létéről különféle szakszervezeti csatornákból értesülhettek az azt kitölteni szándékozók. Persze azért jó lett volna, ha a szakszervezeti tagok kollegáikat is buzdították volna a kitöltésre...



Arra a kérdésre válaszolva, hogy a kérdőívet kitöltő dolgozó melyik szakszervezetnek a tagja, túlyomó többségük a VDSZ-t, vagy annak valamelyik tagszervezetét jelölte meg.



Munkahelyválasztás

Kérdőívünk első érdemi blokkjában arra voltunk kíváncsiak, hogy bizonyos, általunk felsorolt tényezők milyen mértékben befolyásolták válaszadóinkat abban, hogy a jelenlegi munkahelyükön való elhelyezkedés mellett döntöttek. Arra kértük őket, hogy az iskolában megszokott érdemjegyek felhasználásával értékeljék az egyes tényezők fontosságát. Egyest adjanak abban az esetben, ha az adott tényező egyáltalán nem befolyásolta őket a döntéshozásban, és ötöst akkor, ha döntő befolyása volt a munkahelyválasztásukban.

A legtöbb ötös osztályzatot a „lakóhelyem közelében az tűnt a legjobb munkalehetőségnek” megállapítás kapta. Válaszadóink 41%-a érzi úgy, hogy ez a tényező igen fontos volt a munkahelye megválasztásakor. Majdnem ennyien, a válaszadók 40%-a adott jelest arra megállapításra, miszerint „itt folytathatok végzettségemnek megfelelő tevékenységet, s 38%-ot ért el az ötös osztályzatok aránya abban, hogy „szakmai érdeklődési körömhöz közel áll az itt végezhető munka”. Hasonló sorrend alakul ki, ha a kapott 4-es osztályzatokkal együtt nézzük a „bizonyítványt”. *A lakóhelyhez való közelség a válaszadók 70, a szakmai érdeklődés 69 és a végzettségnek megfelelő munka 65 százaléka esetében volt döntő tényező a munkahely kiválasztásakor.*

A legtöbb elégtelent „a már itt dolgozó barátaim, családtagjaim jó véleményel voltak a cégről” tényező kapta. A válaszadók 17%-a véli úgy, hogy ez őt nem befolyásolta. 10%-uk úgy nyilatkozott, hogy a végzettségének megfelelő tevékenység folytatásának esélye egyáltalán nem befolyásolta a munkahelyválasztásban.

Elgondolkodtató, hogy a legkevesebb ötös osztályzatot az „itt biztosítva van a szakmai továbbfejlődésem” opció kapta.



A gyógyszeripari dolgozók válaszai alapján kirajzolódó kép sem sokban tér el az átlagostól. Esetükben is ugyanaz a három tényező kapta a legtöbb ötös érdemjegyet, de a dobogós helyek elosztása különbözik. A gyógyszeripari dolgozók 45%-a adott ötöst a végzettségnek megfelelő tevékenység végzésének, s a munkahely-lakóhely távolság, mint tényező közülük kevesebbet, 39 százalékkukat, motiválta.



Mivel a projekt további fázisaiban kiemelt jelentőséget fogunk tulajdonítani az Észak-Magyarország régióknak megnéztük, hogy munkahelyválasztásukkor mi motiválta leginkább a Borsod-Abaúj-Zemplén megyében élő válaszadóinkat. Megállapíthatjuk, hogy esetükben kiemelkedő jelentőséggel bír, hogy lakóhelyük közelében ez a munkalehetőség bizonyult a legjobbnak. 48 százalékkukat ötös és 35 százalékkük négyes osztályzatot adott ennek a tényezőnek. Az ötös és négyes osztályzatok összességével mérve az átlagosnál jobb kereseti lehetőség valamint a szakmai érdeklődésükhöz közel álló munkalehetőség számít igen fontosnak. Mindkét tényező a válaszadók 62%-ától kapott ötös vagy négyes érdemjegyet.

A már az ágazatban dolgozó barátok, családtagok véleménye esetükben az átlagosnál jóval fontosabb tényezőnek bizonyult. 61 százalékkukat adott jeles vagy jó osztályzatot erre az opcióra.

A szakmai fejlődés, mint motiváló tényező esetükben még az átlagosnál is siralmasabb képet mutat. Nemcsak azért, mert ez a tényező kapta tőlük a legtöbb elégtelent, hanem azért is, mert csupán 19 százalékkukat érezte úgy, hogy jelest kell adnia rá.



A munkahelyválasztást befolyásoló tényezők értékelésében nemeként megmutatkozó különbségeket is érdemes megvizsgálni. A következő ábrák azt szemléltetik, hogy az egyes tényezőkre adott osztályzatokat illetően miként viszonyul egymáshoz a férfiak és a nők értékítélete.

Összességében megállapíthatjuk, hogy a nők sokkal bátrabban adtak jeles osztályzatokat. Valamennyi tényező esetében közülük sokkal többen adtak ötöst, mint a férfiak. Legtöbben, a válaszadó nők 45%-a, a munkahely közelségét tekintette a legfontosabb tényezőnek. 43%-uk adott jelest a végzettségének megfelelő, és 42%-uk a szakmai érdeklődésének megfelelő munka lehetőségére.

A férfiaknál nagyobb arányban három tényezőre adtak elégtelen osztályzatot a nők. Érdekes módon ezek közül kettő olyan volt, amely igen sok jeles érdemjegyet is kapott a hölgyektől. A nők 9 százaléka adott egyest a lakóhely közelében lévő munkahely vonzására, miközben a férfiakat illetően csupán 7%-ot tett ki azok száma, akik szemében ez egyáltalán nem volt fontos tényező munkahelyük kiválasztásakor. Az, hogy szakmai érdeklődési körükhöz közelálló legyen a munkahely a hölgyek 7 százaléka számára nem jelentett fontos tényezőt.

Legtöbben, a női válaszadók 17 százaléka, a családtagok, barátok ajánlását tartotta lényegtelen tényezőnek munkahelye kiválasztásakor.





Kérdőívünk arra is lehetőséget adott a kitöltőknek, hogy ha az általunk felsorolt tényezőkön kívül más is motiválta őket munkahelyük kiválasztásakor, akkor saját szavaikkal írják le, mi volt az. Ezzel a lehetőséggel 82-en éltek. Legtöbben tanulmányi ösztöndíj szerződésre, a cégnél eltöltött szakmai gyakorlatra hivatkoztak. Figyelemreméltó, hogy ők valamennyien az idősebb korosztályból kerültek ki, csakúgy, mint a patinás céghez tartozás vágyát, az anyagi biztonság megteremtését említők.

Egy 56-65 év közötti, a gyógyszeriparban dolgozó úriember például ezt írta: *“Mint orvos, az egészségügyben dolgoztam. A jövedelmemből nem tudtam a családomat fenntartani. Konkrétan az ELMŰ az áramot is ki akarta kapcsolni. Az állandó ügyeletek miatt a családom a szétesés közelébe került. KÉNYTELEN VOLTAM VÁLTANI!”*

Egy ugyancsak ebbe a korosztályba tartozó hölgy, szintén a gyógyszeriparból: *„Ez az első munkahelyem, az akkori vezérigazgató jött el az egyetemre kérni bennünket, hogy az iparba menjünk dolgozni”.*

Heves megyéből egy a 46-55 éves korosztályba tartozó hölgy írja: *„Lassan 34 éve dolgozom ennél a cégnél. Boldog voltam és büszke, mert nagyon jó munkahelyre kerültem, nagyon jó közösségbe. Nagyon sokat köszönhetek a kollegáimnak, akiktől évek során rengeteget tanultam... Természetesen a mai napig büszke vagyok, hogy a TIGÁZ-nál dolgozom... Nagyon szépen köszönjük a karácsonyi és a húsvéti ajándékokat, amit nem sok munkahelyen osztogatnak már, hálásak vagyunk érte, ez is egy motiváció és természetesen a VBK.”*

A fiatalabb korosztály számára a nagyvállalat/világceg által a munkavállalóknak biztosított privilégiumok voltak vonzóak. Egy, a gyógyszeriparban dolgozó 26-35 év közötti hölgyet a *„rugalmas munkaidő, bölcsőde, óvoda a gyerekeknek, üdülési lehetőség, közösségi élet”* vonzotta jelenlegi munkahelyére.

Leterheltség, javadalmazás

A munkahelyválasztás motivációinak megismerését követően az iránt érdeklődtünk, hogy milyenek a vegyipari dolgozók munkakörülményei, mekkora a leterheltségük és milyenek a jövedelmi viszonyaik.

A blokk első kérdése arra irányult, hogy milyen munkarendben dolgoznak, s megtudtuk, hogy válaszadóink közel fele (46%) egyműszakos, és csaknem egynegyede (24%) folyamatos munkarendben dolgozik. Három műszakban 11, kettőben 6 százalékuk dolgozik. A 6 és 4 órás munkarend, valamint a kötetlen munkaidő csak igen csekély mértékben fordul elő az ágazatban. Rugalmas munkaidőben az ágazat dolgozóinak 5%-a dolgozik, míg ugyancsak 5% jelölte meg az egyéb kategóriát, ami alatt legtöbbször a pedagógusi munkarendet értette. Előfordultak olyanok is, akik 10-12 órás műszakokban dolgoznak, vagy heti 40 órát egyenlőtlen eloszlásban.

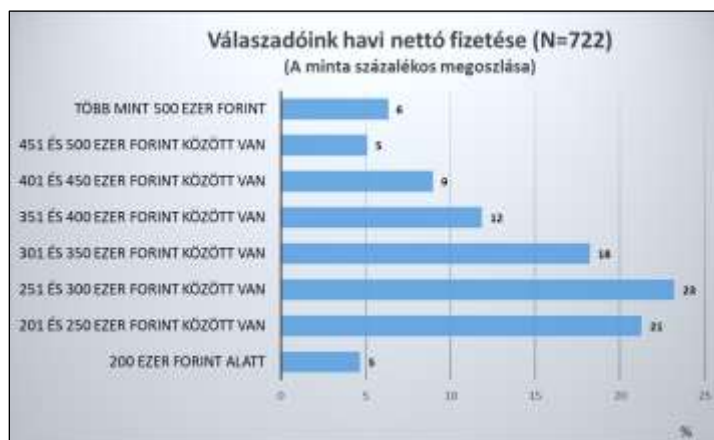


A gyógyszeripari dolgozók munkarendjéről kialakult kép három helyen tér el számottevő mértékben az átlagtól. Jóval kisebb a folyamatos munkarendben dolgozók aránya (19%), ugyanakkor a háromműszakosoké jóval nagyobb (15%) valamint rugalmas munkaidőben is arányukban jóval többen (9%) dolgoznak.



A következő kérdésünk így szólt: Mennyi a havi nettó fizetése? (Túlóra nélkül hány forintot kap kézhez?)

A KSH adatai szerint 2021 februárjában Magyarországon a nettó átlagkereset kedvezmények nélkül 275 600, a kedvezményeket is figyelembe véve 284 100 forintot ért el.³ Mivel a kérdésünk nem pontos összegre, hanem értékhatárookra vonatkozott, csak hozzávetőlegesen tudjuk megállapítani, miként viszonyul a vegyipari dolgozók keresete az országos átlaghoz. Úgy tekintjük, hogy a 251 és 300 ezer forint közötti sáv az átlagkereset, s ezen az alapon megállapíthatjuk, hogy válaszadóink 23%-ának a nettó fizetése felel meg az országos átlagnak. Ennél kevesebbet 26 százalékuk keres, s ez azt jelenti, hogy *válaszadóink kicsivel több, mint a fele átlag feletti nettó jövedelemmel rendelkeznek.*



Az alábbi ábrákról leolvasható, hogy a vegyipar egyes ágazataiban miként alakultak a jövedelmi viszonyok.

Láthatjuk, hogy a *gyógyszeriparban* az átlagosnál jóval magasabb bérek a jellemzőek. Ebben az ágazatban a dolgozók legalább 60 százalékának az országos átlagnál magasabb a nettó jövedelme, s 10 százalékuk havonta több mint 500 ezer forintot visz haza.

A *vegyipari anyagok és termékek gyártása* terén foglalkoztatott válaszadóink zömének fizetése az országos átlag körül +/- 50 ezer forintos sávban mozog, mindazonáltal a 400 ezer forint felett keresők 17%-os aránya sem elhanyagolható.

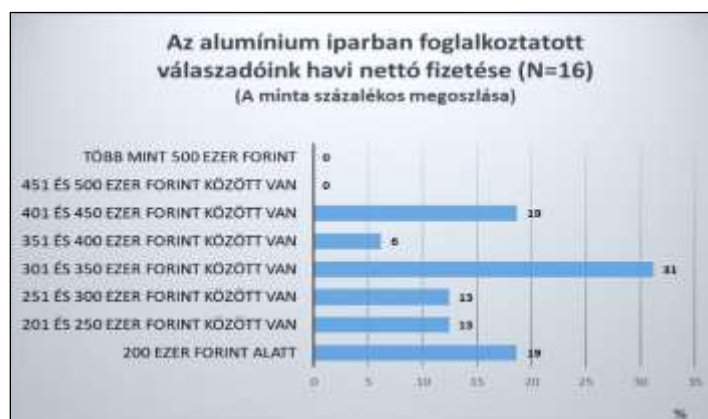
A *gázellátás* terén találkozhatunk legnagyobb arányban átlag alatti keresetekkel. Ebben az ágazatban dolgozó válaszadóink minimum 45%-ának a jövedelme 250 ezer forint alatt van.

A *gumi- és műanyagiparban* kiugróan magas, 33%-os, az országos átlag közeli fizetések aránya, ugyanakkor egyetlen olyan válaszadónk sem volt, akinek 200 ezer forintnál kevesebb, illetve 500 ezernél több lett volna a havi nettó jövedelme.

³ <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/ker/ker2102.html>

Mintánkban az *alumínium ipart* képviselő mindössze 16 válaszadó között az átlag feletti keresetűek voltak túlsúlyban, mindazonáltal egyikük havi jövedelme sem haladta meg a 450 ezer forintot.





Következő kérdésünk így szólt: Gyakran kell túlóráznia? Az előre megfogalmazott válaszlehetőségekre kapott feleletek alapján az alábbi kép alakult ki: A válaszadók 60 százalékát tulajdonképpen nem érinti ez a téma, mivel vagy egyáltalán nincs a munkakörében túlóra, vagy nem jellemző, csak néha fordul elő. További 19 százalék úgy nyilatkozott, hogy ez egy lehetőség, s ő dönti el, hogy él-e vele. 11-11 százalék volt azoknak az aránya, akiknek a munkahelyén csúcsidőszakokban elég gyakran rendelnek el túlórát, valamint azoké, akik esetében már a mindennapi élet része a túlóra, nélküle megállna a munka.



A beérkezett válaszokból képzett adatbázisunkban megnéztük azt is, hogy azokban az ágazatokban, amelyeket értékelhető számú válaszadó képviselt, mekkora jelentőséggel bír a túlórázás.

Valószínűleg a minta alacsony elemszámából *fakadóan az átlagtól való eltérés az alumínium ipar esetében a legnagyobb*. A válaszadók 19 százaléka úgy nyilatkozott, hogy szinte már a mindennapi élete része a túlóra, ugyanakkor „az én munkakörömben nincs túlóra” válasz súlya is ebben az ágazatban a legmagasabb (31%).

A képzeletbeli skála másik végén a vegyipari anyagok és termékek gyártása található, amelynek esetében a legalacsonyabb a szinte állandóan túlórára kötelezettek és az olyan munkakörben dolgozók, amelyek esetében egyáltalán nincs túlóra. A válaszadóknak az előbbiek 5, az utóbbiak 21 százalékát teszik ki.



Külön vizsgálat tárgyává tettük a rendszeresen túlórázó válaszadóinkat. Egyrészt bemutatjuk, hogy a vegyipar mely ágazataiban tevékenykednek, másrészt pedig, hogy milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek.

83 fő állította, hogy szinte már a mindennapi élete része lett a túlórázás. 52 százalékkal a gyógyszeriparban dolgozik. A második legnagyobb szegmensen, 19 százalékkal az egyéb kategória képviseli, ahová többek között az oktatásban, szakoktatásban, a tudományos kutatásban, az autópiparban dolgozókat soroltuk. 11 százalékos részesedésével a harmadik legtöbb rendszeresen túlórázót a gázellátás adja.



Megvizsgáltuk azt is, hogy a válaszadóink iskolai végzettség alapján képzett kategóriáiba tartozó csoportok mekkora hányadát teszik ki azok, akiknek már szinte a mindennapi életük részévé vált a túlórázás. Az az érdekes eredmény jött ki, hogy *a legmagasabb és a legalacsonyabb iskolai végzettség „vonzza” leginkább a túlórázókat.* A doktorátussal rendelkezők 25, az OKJ-s tanfolyamot végeztek 21 százaléka állította magáról, hogy szinte a mindennapi élete részévé vált a túlórázás. Átlag feletti még az egyetemi diplomával és a szakmunkás bizonyítvánnyal rendelkezők között a rendszeresen túlórázókat száma. Az előbbieket 18, az utóbbiakat 17 százalékkal.



Megkérdeztük azt is, hogy miként történik a túlmunka elszámolása. A legtöbben, a válaszadók 68 százaléka a havi fizetésével együtt kapja meg túlmunkáért járó összeget. 20 százalékuk viszont azt állítja, hogy neki a túlmunkáért semmiféle fizetség sem jár, 4 százalékuk viszont a fizetség helyett szabadnapokat kap. Az 5 százalékot kitevő egyéb kategóriában is sokan a lecsúsztatás különféle formáit és az éves elszámolást említették szabadszavas válaszlehetőségként.

A saját megfogalmazások közül néhány:

Egy 26-35 év közötti hegesztő azt írta, hogy „*A naponta benn töltött plusz idő nincs elszámolva, legfeljebb a hétfégi és éjszakai ügyeleti riasztás.*”

Egy alumínium ipari labortechnikus szerint: „*A munkaidő keret lejártával fizetik vagy szabadnap is kérhető a munkaidő kereten belül.*”

Egy másik technikus szintén az alumínium iparból: „*Az egyik túlórárt teljesen kifizetik, a másikkal csak az 50%-át adják oda, hogy a "lenyelt" 50%-al mi történik, azt nem tudjuk. Ergó 6 órát ingyen dolgoztatnak.*”

Egy 25 év alatti ügyfélkapcsolati munkatárs szerint: „*Tervezett félévente, haváriás havonta, szabadnap is előfordulhat.*”

Egy ügyfélkapcsolati mentor a gázszolgáltatásból: „*Túlóra nem engedélyezett. A plusz óra nem kerül kifizetésre, csúsztatni lehet!*”



Adatbázisunkból kigyűjtöttük, hogy miként történik a rendszeresen túlórázók túlmunkájának elszámolása. Kiderült, hogy azoknak, akiknek szinte életük részévé vált a túlórázás nem mindig kifizetődő ez a tevékenység, ugyanis 38 százalékuk azt állítja, hogy esetükben a túlmunkáért semmiféle külön fizetség sem jár. Akinek viszont fizetnek a túlmunkáért, az jellemzően a havi fizetésével együtt kapja meg ezt az összeget.



Élethosszig tartó tanulás

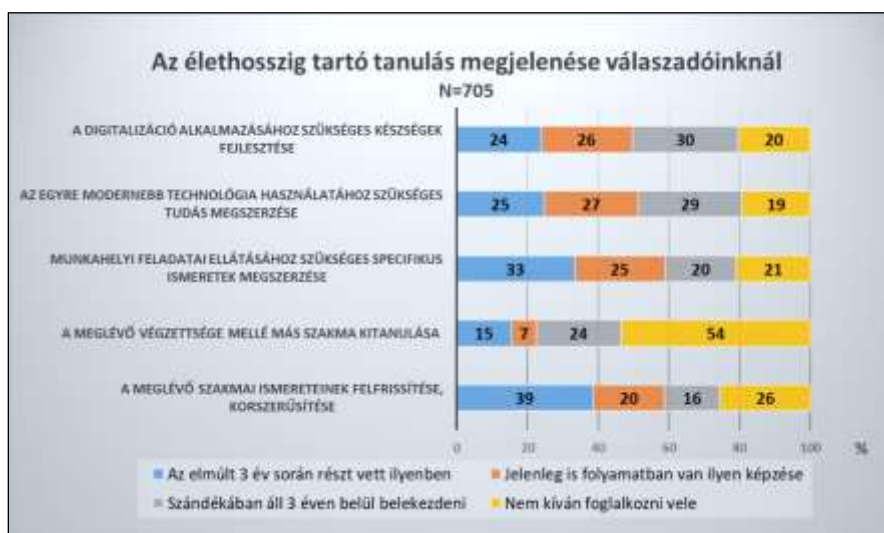
Hogyan jelenik meg az Ön életében az élethosszig tartó tanulás? – tettük fel a kérdést. A tudásszerzés öt formáját illetően kérdeztük meg, hogy az elmúlt három év során részt vett-e ilyenben, jelenleg is folyamatban van-e ilyen jellegű képzése, szándékában áll-e 3 éven belül ilyen képzésbe belekezdeni esetleg nem is kíván ilyesmivel foglalkozni.

A legtöbben, válaszadóink 39%-a jelezte, hogy az elmúlt három év során meglévő szakmai ismereteinek felfrissítésével, korszerűsítésével foglalkozott. Munkahelyi feladatai ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzése 33%-uk esetében volt napirenden az elmúlt három évben.

A jelenleg is folyamatban lévő képzések közül legtöbben, a válaszolók 27%-a, az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudás megszerzésével van elfoglalva. Ugyancsak népszerűnek bizonyult a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségek fejlesztése, amivel válaszadóink 26%-a foglalkozik, és 25%-os érdeklődés mellett folyik a munkahelyi feladatok ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzése.

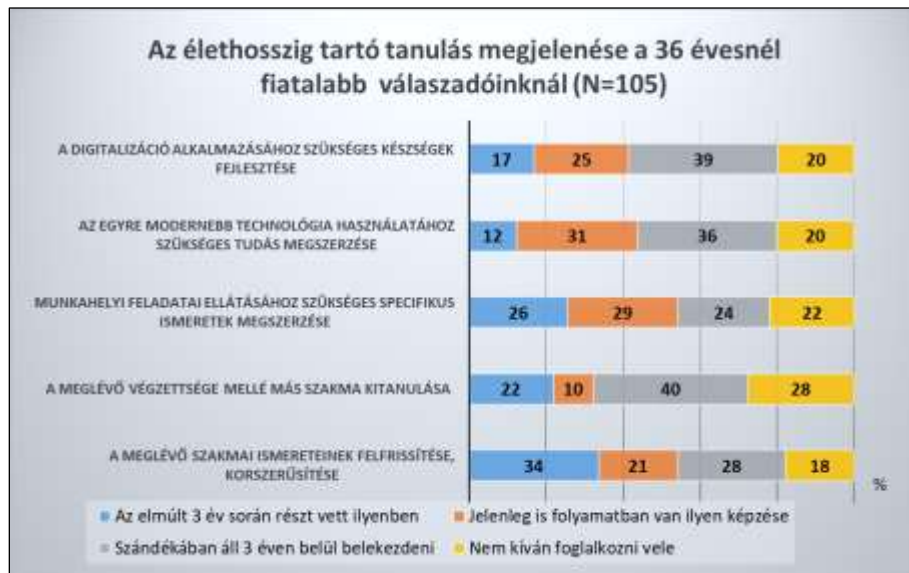
Ami a jövőbeli terveket illeti, a következők iránt a legnagyobb az érdeklődés. Válaszóink 30%-a nyilatkozott úgy, hogy szándékában áll három éven belül a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségeinek fejlesztése és 29%-uk igyekszik megszerezni az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudást.

Ugyanakkor *sajnálatos módon igen magas az élethosszig tartó tanulással foglalkozni nem kívánók aránya*. Különösen a már meglévő végzettség mellé más szakma kitanulása iránt igen csekély az érdeklődés. A kérdőívünket kitöltők több mint a fele (54%-a) nyilatkozott úgy, hogy nem kíván foglalkozni ilyesmivel, s a közelmúltban is mérsékelt volt, és jelenleg is igen csekély az érdeklődés az ilyen jellegű továbbképzés iránt.



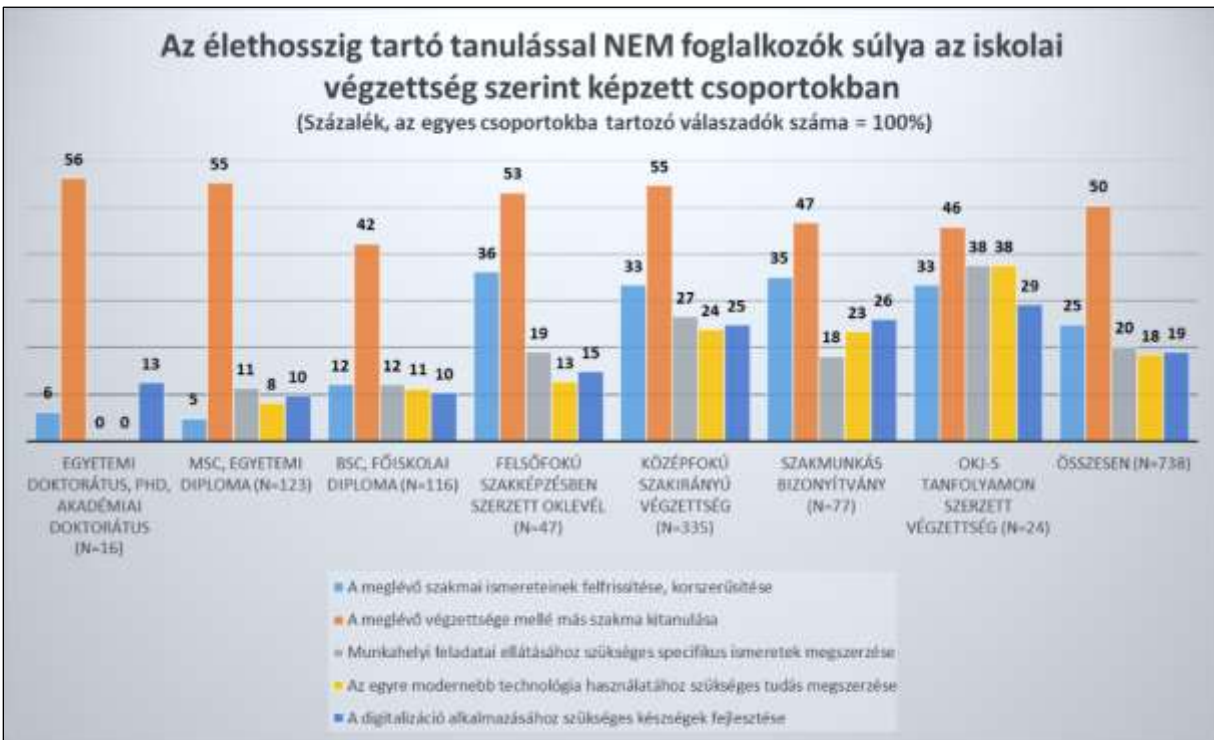
Külön megvizsgáltuk, hogy a fiatalabb korosztályokba tartozók miként vélekednek ezekről a kérdésekről. Megállapíthatjuk, hogy az elmúlt három év során a 36 évesnél fiatalabb válaszadóink kisebb arányban képviselték magukat a felsorolt területeken megvalósított továbbképzéseken, mint a mintánk egésze. Ez alól egyetlen kivétel van, a meglévő végzettség mellé más szakma kitanulása, amiben a 36 évnél fiatalabbak 22, míg a teljes minta csupán 15 százalékkal képviseltette magát.

A jelenleg folyó képzési formák iránti érdeklődésük valamivel élénkebb, mint a minta egészéé, s terveiket illetően is ambiciózusabbnak tűnnek. Az viszont lehangoló, hogy közülük is milyen sokan nyilatkoztak úgy, hogy nem érdekli őket az élethosszig tartó tanulás gyakorlatilag egyik általunk említett változata sem. Ezzel a problémával feltétlenül foglalkozni kell majd projektünk következő fázisában!



Azt is megnéztük, hogy az iskolai végzettség alapján képzett csoportok az élethosszig tartó tanulás egyes formációi közül melyek vonatkozásában nyilatkoztak úgy, hogy ők ezzel nem kívánnak foglalkozni. Az ábrán jól látszik, hogy valamennyi csoport tagjai erősen idegenkednek attól, hogy meglévő végzettségük mellé más szakmát is kitanuljanak. Különösen elgondolkodtató, hogy ezek aránya a legmagasabb iskolai végzettségűek között a legmagasabb.

Az is jól érzékelhető az ábránkon, hogy minél alacsonyabb iskolai végzettségű csoportot nézünk, annál nagyobb az összes többi élethosszig tartó tanulási formáció elutasítottsága is.



Az élethosszig tartó tanulásra vonatkozó kérdésünknel lehetőséget adtunk arra is, hogy akik az általunk felsorolt formációk mellett más továbbképzési lehetőség kihasználásával foglalkoznak, árulják el nekünk, hogy mik is azok. Ezzel a lehetőséggel 80 válaszadónk élt. Közülük legtöbben a nyelvtanulást, különösen az angol nyelv elsajátítását, tudásuk tökéletesítését említették. Többen beírták, hogy milyen szakmai, informatikai, menedzsment tanfolyamot végeztek el, vagy éppen mire készülnek.

Érdekes, hogy többen olyan képzésekről is beszámoltak, amelyek alapján pályamódosítási célt vélelmezhetünk. Pl. kutyakozmetika, fitnessz edzői tanfolyam, pedagógiai asszisztens, gyógypedagógiai asszisztens, szövő, népi kézműves, kézi és gépihímző képzés, a 20. századi magyar történelem tanulóközpontú, új szemléletű, gamifikációs feldolgozása, stb.

Egy farmatológus szakértő a gyógyszeriparból ezt írta: „Esetemben a folyamatos képzés a cég által biztosított internetes tananyagokat jelenti, illetve folyamatos önképzést, ami kell a munkámhoz. A cégem online nyelvtanfolyamot is fizet több munkavállalónak, így nekem is.”

Egy főiskolai végzettségű műszaki munkatárs a gyógyszeriparból: „Munkahelyemen nem támogatják a szakmai továbbképzésem. Csak saját erőből képeztem tovább magam.”

Egy operátor panasza: „Munkahelyi képzés alkalmával 100%-os vizsga, de hiába, mert bizonyítványt, papírt a cég nem adott a képzésről. A tudás kellett, de nyilván sokba került volna papírt adni egy IPC-A-610 vizsgáról, amivel esetleg jobban fizető munkahelyet is találhat az ember.”

Elérkeztünk a jövő szempontjából legsúlyosabb tartalommal bíró ábránkhöz. Arra a kérdésünkre, hogy tapasztalatai szerint az új ismeretek, készségek megszerzése kellőképpen tükröződik-e a dolgozók fizetésében, igencsak mellbevágó válaszokat kaptunk. A kérdőívünket kitöltők fele azt állítja, hogy nem, s 17%-a azt, hogy nem tudja, vagyis, ha tükröződne, tudná... Mindössze 3% válaszolta azt, hogy igen, jelentősen, és 30% meglátása szerint csekély mértékben tükröződik.



Munkakörülmények

Kérdőívünk utolsó blokkja a dolgozók munkakörülményeivel foglalkozott. Ismét az iskolai érdemjegyek felhasználására kértük válaszadóinkat annak érdekében, hogy megtudjuk, mennyire elégedettek azokkal az intézkedésekkel, amelyeket munkahelyük az érdekükben foganatosít. A hagyományos ötfokozatú skálához még hozzátettünk egy 0 pontot is, aminek bejelölésével azt jelezhetik a válaszadók, hogy nem tudnak arról, hogy munkahelyükön létezik-e a szóbanforgó intézkedés. Tízféle intézkedés osztályozását kértük és ezen kívül lehetőséget adtunk arra is, hogy fogalmazzák meg és osszák meg velünk a munkakörülményekre vonatkozó esetleges ötleteiket, javaslataikat.

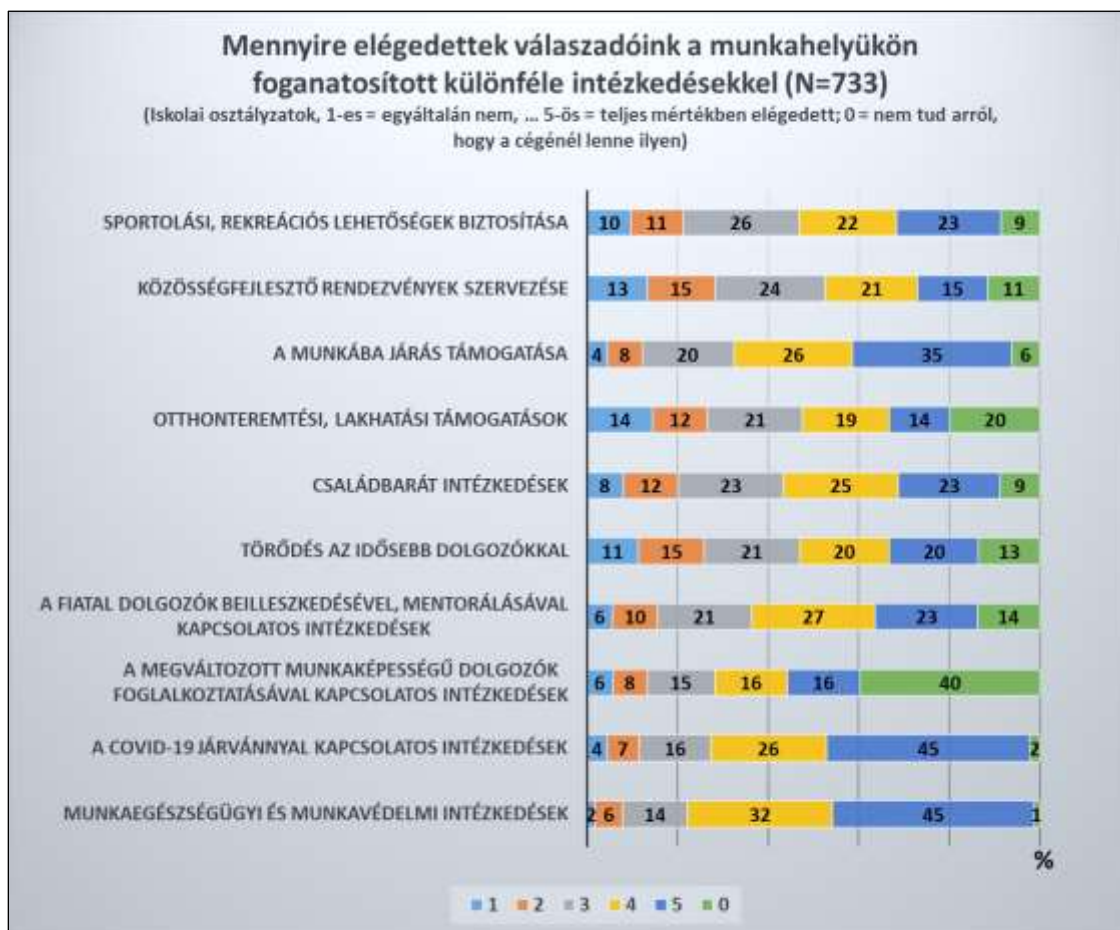
Az intézkedések közül a legtöbb jeles osztályzatot a munkaegészségügyi és munkavédelmi valamint a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos intézkedések kapták. Mindkettő a kérdőívet kitöltők 45%-ától kapta meg a legnagyobb elismerést. Ezekon kívül még a munkába járás támogatása nyerte el a válaszadók jelentős hányadának, 35%-ának, az elismerését.

A legtöbb elégtelent, tegyük hozzá, a legkevesebb jeles osztályzatot is, mindkét oldalon 14-14 százalékot, az otthonteremtési, lakhatási támogatások kapták. Dobogós helyet kapott még az elégtelen osztályzatot kiérdemelt intézkedések közül a közösségfejlesztő rendezvények szervezése (13%) és a törődés az idősebb dolgozókkal (11%).

Fontos és tanulságos információtartalma van a 0-s válaszoknak. Ha valaki nem tud arról, hogy munkahelyén létezik ilyen, vagy olyan intézkedés, az bizony egyenlő a szegénységi bizonyítvánnyal a cég szempontjából. Akár azért, mert valóban nincs náluk ilyen, vagy ha van, akkor azért, mert nem kommunikálják létezését a dolgozók felé.

Kimagaslóan a legtöbb 0-s „érdemjegyet”, 40 százalékot(!), a megváltozott munkaképességű dolgozók foglalkoztatásával kapcsolatos intézkedések kapták. Minden bizonnyal az ilyen jellegű intézkedések hiányára, vagy rossz kommunikációjára utal, hogy válaszadóink 20 százaléka nem tud arról, hogy munkahelyén vannak-e otthonteremtési és/vagy lakhatási támogatások.

A fiatal dolgozók beilleszkedésével, mentorálásával kapcsolatos intézkedések, valamint az idősekkel való törődés válaszadóink 14, illetve 13 százalékától kapott nullást. Projektünk következő fázisaiban majd figyelembe kell venni, hogy a helyzetfelmérés során az egyes, kettes és nullás osztályzatok összesítése azt mutatta, hogy a dolgozók 39, illetve 30 százaléka látja úgy, hogy *nincs rendben az ágazatban az idősekkel illetve a fiatalokkal való törődés.*



56 dolgozó döntött úgy, hogy él a táblázatunkban foglaltak kiegészítésének lehetőségével és saját szavaival fejteti ki véleményét, tesz javaslatokat munkakörülményei javítása érdekében. *A legtöbben a COVID-19 járvány következtében előállt helyzet kapcsán fejtették ki gondolataikat.* Néhány megfontolandó vélemény, javaslat ezek közül:

Egy, a gyógyszeriparban dolgozó import ügyintéző hölgy szerint *„A COVID miatt az otthoni munkavégzéssel a vállalat által megtakarított fenntartási költségekből jó lenne, ha a cég támogatná/kompenzálná a munkavállalók megnövekedett rezsiköltségét. A fizetésemelés mértéke ezt nem teszi lehetővé a dolgozóknak. Az otthoni munkavégzéshez mindenki kaphatna laptopot, nemcsak az, aki tavaly "szerencsés" volt, és jutott neki.”*

Egy fiatal nemzetközi menedzser szintén a gyógyszeriparból úgy véli, hogy *„A Covid 19 miatt itthon dolgozunk, viszont a cégtől támogatást nem kaptunk az itthoni munkakörnyezetünk fejlesztésére, a jelentősen megnövekedett rezsikompensálására. Sokan nem ergonomikus környezetben dolgoznak.”*

Ugyancsak a gyógyszeriparból egy tudományos szakértő a következő gondolatokkal gazdagított bennünket: *„A pandémia idején a kötetlen munkaidő és a home office elég visszás helyzetet teremtett: gyakorlatilag állandó készenlétben vagyunk. Meglátásom szerint ez főleg a közép*

vezetőket sújtja. Szükséges volna az elvárható készenléti idő szabályzása, illetve a NEM MEGZAVARHATÓ pihenő idő fogalmának munkakultúrába építése!”

Egy, a vegyipari anyagok és termékek gyártása terén dolgozó hölgy igazán előremutató „programot” fogalmazott meg, miszerint *„Az otthoni munkavégzésre vonatkozó lehetőségek bővítésére van szükség. Kormányzati támogatás azon munkáltatók irányába, akik kellő feltételeket biztosítanak hozzá, függetlenül a pandémiás viszonyoktól.”*

Természetesen a munkakörülmények javítását illetően is érkeztek be érdekes hozzászólások. Többen szóvá tették, hogy a munkahelyek ergonómiailag nem megfelelőek, zajszűrésre, szellőztetésre és tisztasági festésre is szükség lenne...

Egy, a műszeriparban dolgozó operátor hölgy szerint *„Az operátorokat pl. az irodában gyapotszedőknek hívják. Ez mindent elmond. A dolgozók megbecsülése, normális fizetés, megfelelő eszközök biztosítása, nem lenne hátrány, ha egy dolgozó nem több ember munkáját kellene, hogy elvégezze.”*

Egy autóipari beszállító keserű megállapításai: *„Gyárban dolgozom. Ez a mai kor rabszolgatartása. Itt se kihívás, se előrelépés, se ösztönzés. Pénzkereset, csak és kizárólag ezért járunk ide, azért, hogy eltarthassuk a családjainkat.”*

Egy szakoktató hölgy véleménye szerint *„Jobb technikai eszközök, modern bútorok, több fénymásoló gép, programok vásárlására lenne szükség, ami segítené a szakmai gyakorlati oktatást.”*

A munkaszervezésre vonatkozóan is érkeztek be érdekes javaslatok. Például a következők:

Így fogalmazza meg a lényegét egy gyógyszeripari dolgozó: *„A legnagyobb probléma a munkahelyi kommunikáció és az emberek közötti kapcsolatok erősítésének hiánya. Ezeken a területeken szakértők és a dolgozók bevonásával lehetne fejleszteni és egy harmonikusabb munkakörnyezetet létrehozni.”*

Egy műszaki munkatárs a gyógyszeriparból már konkrétan fogalmaz: *„Alkalmaznának coaching céget, mert a jelenlegi vezetés erőből akar átérőszakolni értelmetlen döntéseket, ezzel jelentősen rontva a munkahelyi légkört. Jelentős a munkaerő elvándorlás, és nem tudják-, nem akarják pótolni a hiányzó dolgozókat. Létrehoztak ötleteléssel foglalkozó csoportokat, akik nem tudják, hogyan lehetne működőképesebbé tenni a gyárat, javítani a munkakedvet. Feleslegesen fizetjük őket. Talán egy erre képzett coaching cég hatékonyabb lenne.”*

Egy, a gyógyszeriparban dolgozó 46-55 év közötti hölgy véleménye: *„A beteg emberekre jobban figyelni kéne, akik még aktívan dolgoznak, továbbá az idősebb, magasabb végzettségű emberek jövedelmét felül kéne vizsgálni a vállalatoknál és munkahelyeken, mivel az egy munkahelyen hosszabb időt eltöltött emberek, akik nem vándoroltak a munkahelyek között igencsak alul vannak fizetve!”*

Egy gyógyszeripari informatikus szerint *„Nehéz úgy ergonómiai javításokat eszközölni, ha ezek a beruházások a részleg általános működési keretéből mennek, mint a műszer, vegyszer, stb...”*

Számos olyan javaslat fogalmazódott meg, amely a *juttatások, közérzet és egészségjavító intézkedésekre* vonatkozik. Közülük is kiválasztottunk néhányat.

Egy vidéki gyógyszergyártó kívánsága: *„Szeretném, ha megmaradna a 30 Ft-os munkába járási támogatás, legalább a vidékieknek! Figyelembe kéne venni, hogy vidéken nincs munkalehetőség!”*

És egy budapesti kollégájának „válasza”: *„Budapesten belül lakó kollegák is kapjanak BKV bérlettámogatást a cafetérián kívül, hisz van, aki jóval többet utazik bent a városban a munkahelyére, mint aki Budapesten kívülről személygépkocsival jár dolgozni. Ők kapnak benzinpénz támogatást.”*

Egy minőségbiztosító kolléga javaslata: *„A cég támogathatná pl. a magánegészségügyi biztosítás lehetőségét.”*

Számos rövid, de velős javaslat is érkezett az életkörülmények javítására. Ezekből csemegézünk egy kicsit.

- A munkahelyen legyen lehetőségünk relaxra, irodai masszázusra!
- A vírus után több családinap!
- Jó lenne egy céges uszoda.
- Közösségfejlesztő rendezvények szervezése.
- Műszakoknak negyedévente csapatépítő!
- A sportolás támogatása, lehetőségekhez képest. Ahol nincs rá lehetőség a telephelyen, ott bérlet támogatása.

Kérdőívünk utolsó kérdésével arra voltunk kíváncsiak, vajon foglalkoznak-e a dolgozók a pálya elhagyásának gondolatával.

Bár most nem kértünk osztályozást, ennél szebb kitűnő bizonyítványt nem lehetne kiállítani egy ágazatról. *Válaszadóink elsőprő többsége nem foglalkozik a pályamódosítás gondolatával, ráadásul 49 százalékuk azért, mert jelenlegi munkahelyén megtalálta a számítását! 30 százalékot tesznek ki azok, akik azért nem kívánnak változtatni, mert úgy vélik, lakóhelyük közelében nem találnának maguknak másik megfelelő munkahelyet. A pályamódosításban gondolkodók között legtöbben a szakmai és anyagi perspektíva hiányára hivatkoztak.*



Megnéztük, hogy a pályamódosítást fontolgató 152 válaszadónk között az egyes indokokat illetően milyen a férfiak és nők aránya. Megállapíthatjuk, hogy a nők hűségesebbek, hiszen mindhárom indok esetében a férfiak vannak túlsúlyban. Ez leginkább a korszerűbb munkakörülmények iránti vágy esetében szembeötlő. Erre hivatkozók között a nők aránya mindössze 11%-os. Ők leginkább azért vágnak változtatásra, mert jelenlegi munkaidőbeosztásukat nem tudják összeegyeztetni családi kötelezettségeikkel. Megjegyezzük, hogy az erre hivatkozók csoportjára is a férfiak túlsúlya jellemző.



Lehetőséget adtunk arra, hogy a dolgozók részletesebben is beszámoljanak pályamódosítással kapcsolatos elképzeléseikről. Erre 54-en vállalkoztak. Az ő válaszaik közül válogatunk a következőkben.

A gyógyszeriparból egy egyetemet végzett, 46-55 éves korcsoportba tartozó hölgy azt írta, hogy *„A különböző átszervezések leépítést vonnak maguk után. Így állandó bizonytalanság határozza meg a munkaviszonyt. Számolni kell azzal, hogy talán holnaptól megszűnik az állásom.”*

Egy műszaki anyagvizsgáló úr a vegyipari anyagok és termékek gyártása ágazatból így látja a helyzetet: *„Amennyiben olyan erőltetett intézkedést akarnak bevezetni, amely nem megalapozott és sérti az egyén szuverenitását, emberi szabadság jogait, és az egyén elszeparálódását célozza, akkor meggondolnám, hogy erre szükségem van-e. Értelmetlen, logikátlan, nem megalapozott szabályok törvényszerű bevezetését nem támogatnám, mert az ember életét nem a törvényeknek kell meghatározni, hanem az egyetemes emberi értékeknek. Ez alap minden egyes emberre vonatkozóan, arra is, aki törvénynek álcázva próbál megkötéseket tenni olyan dologban, ami saját magára nézve is veszélyes.”*

Egy, a gázellátásban dolgozó mérnök úgy látja, hogy *„A munkahelyi megbecsülés nulla. A felelősség és a javadalmaztatás nincs arányban.”*

Hasonló véleményét indulatosabban fogalmazza meg egy, a gyógyszeriparban foglalkoztatott műszerész: *„Egyre nagyobb kizsákmányolás folyik! Az embereket darabárúnak nézik, nincs, ami motiválja őket azon kívül, hogy ki ne rúgják. Főleg pandémiás helyzetben, amit ki is használnak!”*

Egy még plasztikusabb helyzetleírás egy gépkezelőtől, szintén a gyógyszeriparból: *„Én a hierarchia alján vagyok beosztásom szerint és ezt érzékeltetik is velem (pl. ha munkaruhában a telephelyen sétálok nem köszönnek, a véleményem nem számít). Tehát a legfőbb okom az ismeretlenül való lenézés/semmebe nézés.”*

Egy termeléstervező fiatalember szintén a gyógyszeriparból: *„Szeretem a mostani munkaköröm, de azért már látni, hogy a digitalizáció előrehaladása miatt sok munkakör meg fog szűnni és később lehetséges, hogy egy teljesen új ágazatban kell majd dolgoznom így elkezdtem képezni magam, hogy ne érjen meglepetésként.”*

Egy fejlesztő laboráns hölgy a szenior korosztályból: *„Nem kívánok változtatni, mert már túl öreg vagyok hozzá, pedig nagyon sokszor megtenném, mert mostanában csak azt hallom, hogy ha már nyugdíj előtt állsz, pl. mint én 3 évvel, (nők 40-hez) neked már nem kell fizetésemelést adni, a fiatalokat kell támogatni, úgyhogy én örülök ha a szakszervezet kiharcolja, hogy mindig legyen kötelező béremelés is.”*

Egy főiskolai végzettségű importügyműintéző a gyógyszeriparból: *„Visszatart a pályamódosítástól a korom, egészségi állapotom, és főként az, hogy szeretem a kollégáimat. Ami miatt módosítanék, hogy kevesebb a kreatívabb munka, csökkenni az emberi kapcsolatok és több a monoton, "adatrögzítés" jellegű tevékenység, a digitalizáció miatti elszemélytelenedés. (de ez más vállalatokra is igaz)”*

Egy leágazóvezeték fejlesztési munkatársnő Heves megyéből: *„Mint mondtam, szeretek itt dolgozni, annak ellenére, hogy átlagon alul keresek. A szakmai tudás fejlődése fontos számomra. Természetesen egy jobb bérajánlat csábító lehet, ha váltani kell munkahelyet.”*

Egy gyógyszeripari analitikai mérnöknő Hajdú-Bihar megyéből: *„Ha a gyermekeim más városban tanulnak tovább, elképzelhető, hogy utánuk megyek. Pályát nem módosítanék, csak munkahelyet.”*

Egy 36-45 év közötti diplomás, törzskönyvi adatrögzítő hölgy a gyógyszeriparból: *„Bátortalan vagyok azt illetően, hogy az én életkoromban tudnék-e pályát módosítani.”*

Egy szenior korosztályba tartozó mérnöknő Pest megyéből: *„Nem szívesen hagynám el a helyemet, mert 36 év egy cégnél már elbizonytalanítja az embert a váltásban.”*