

KOPINT Konjunktúra Kutatási Alapítvány



## **A fiatal és a senior vegyipari dolgozók körében végzett kérdőíves felmérés eredményeinek ismertetése (2. felmérés)**

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

**A munkaerőkereslet és kínálat egyensúlyának elősegítése a vegyipari termékek gyártása és gyógyszergyártás ágazatban**

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

2021. december



## Tartalomjegyzék

Összefoglaló.....	3
Bevezető.....	7
A minta összetétele.....	8
Munkahelyválasztás.....	14
Élethosszig tartó tanulás.....	20
Munkakörülmények.....	23

# Összefoglaló

## A minta összetétele

A vegyipari termékek gyártása és a gyógyszergyártás területén foglalkoztatottak körében lebonyolított első felmérésünk kérdőívét kitöltők között a fiatalok és a szenior korosztály igen csekély mértékben képviseltette magát. Mivel ennek a két korosztálynak a meglátásai, elvárásai és tervei különös jelentőséggel bírnak, kutatócsoportunk egy újabb, célzott lekérdezés megszervezése mellett döntött.

A fiatalok valamint a szenior korosztály számára összeállított kérdőívünk 2021. július közepétől november elejéig volt elérhető a VDSZ és tagszervezetei honlapján. A fiatalok kérdőívét 80, az idősebbekét 154 fő töltötte ki.

Az első hullámban beérkezett kérdőíveknél tapasztalt gyógyszeripari túlsúly az idősebb korosztályt illetően ezúttal még nagyobbak bizonyult. Akkor a válaszadók 52%-a, most a szenior dolgozók közel kétharmada képviselte ezt az ágazatot. A fiatalok esetében az egyetemeken, kutatóintézetekben dolgozók képezték a legnépesebb szegmenst.

Akárcsak az első hullámban, mind a fiatalok, mind az idősek vonatkozásában a férfiak és a nők közel azonos arányban képviseltették magukat. Az idősebb dolgozók szegmensében, 35 százalékos súlyukkal, a legnagyobb csoportot a középfokú szakirányú végzettséggel rendelkezők tették ki. Fiatal válaszadóink közül a legtöbben, a csoport 40%-a, főiskolai vagy BSc szintű egyetemi végzettséggel rendelkeznek.

Mintáink erősen Budapest és Pest megye centrikusak. A fiatalok közel fele, az időseknek csaknem kétharmada él a Központi Régióban. Szenior válaszadóink több mint a fele húsz évnél hosszabb ideje, a fiatalok természetesen jóval rövidebb ideje dolgoznak jelenlegi munkahelyükön. Míg a fiatalok esetében a KKV-k, az idősekében a nagyvállalatok foglalkoztatják a legtöbb válaszadónkat.

*A legnagyobb eltérés a két korosztályunk között a szakszervezeti tagsággal kapcsolatos. Arra a kérdésünkre, hogy melyik szakszervezetnek a tagja, a fiatalok 86%-a azt válaszolta, hogy egyiknek sem. Az idősek mindössze 8%-a válaszolta ezt.*

## Munkahelyválasztás

Míg az első hullámban a lakóhelyhez való közelség, addig most mind az idősektől, mind a fiataloktól *a legtöbb jeles osztályzatot az „itt folytathatók végzettségemnek megfelelő tevékenységet” tényező kapta.* Ugyancsak mindkét csoport magasra értékelte a szakmai érdeklődési körükhöz közel álló munka végzésének lehetőségét. A képzeletbeli dobogó harmadik helyére a fiatalok esetében a szakmai továbbfejlődés biztosítása, az időseknél pedig a munkahely közelsége került.

*A fiataloktól érdekes módon a legtöbb elégtelent az „átlagosnál jobb kereseti lehetőségek” tényező kapta. 16%-uk szerint ez egyáltalán nem befolyásolta munkahelyválasztásukat, s további 11%-uk adott elégséges érdemjegyet erre az opcióra.*

Meglepetéssel tapasztaltuk, hogy fiatal válaszadóink körében milyen kevésbé ismertek a vegyiparral kapcsolatos világ- és hazai tendenciák. *A vegyipar klímastratégiában elfoglalt helye* ismertségével kapcsolatban ugyan valamivel több igen választ kaptunk, mint nemet, de még így is elgondolkodtató, hogy a fiatal dolgozók csupán 45 százaléka számára ismert ez, az ágazat jövőjét meghatározó tény.

A vegyipari ágazatok munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatban beérkezett negatív válaszok arra engednek következtetni, hogy a kommunikáció terén van még tennivaló. *Megengedhetetlen, hogy a fiatal dolgozók 69%-a nincs tisztában azzal, hogy miközben más ágazatokban munkaerő leépítések vannak, a vegyipar világszerte, s hazánkban is évről évre több dolgozót foglalkoztat.*

Azzal is csak a válaszadó fiatalok 39%-a volt tisztában hogy a vegyiparban más ágazatokhoz viszonyítva jóval magasabbak a fizetések.

Mivel az ismertségi kérdéseinkre *nemmel válaszolók több mint fele a diplomások közül került ki*, vélelmezhető, hogy az egyetemekről nem túl régen kikerült fiatalok az oktatási rendszer keretein belül nem igazán kaptak objektív tájékoztatás az ágazatra jellemző tendenciákról.

Fiatal válaszadóink szerint ahhoz, *hogy minél több magyar fiatal válassza a vegyipari életpályát* elsősorban a vegyipari cégek és az oktatási intézmények együttműködésére van szükség. Szakmai gyakorlatok, tanulmányi ösztöndíjak biztosításával lehet leginkább biztosítani a jövő munkaerőbázisát.

A nemzetközi tapasztalatok és jó gyakorlatok ismeretében *meglepő, hogy a digitalizáció kínálta lehetőségek kihasználását válaszadóink közül csak kevesen tartják jó megoldásnak.* A mobil applikációk segítségével elérhető ismeretterjesztő anyagokra válaszadóink mindössze 14%-a adott jeles érdemjegyet, s az online felületeken elérhető anyagok is csupán 17%-uktól kaptak ötöst.

A szenior korosztályba tartozó válaszadóink szerint *az idősödő dolgozók elsősorban akkor érzik hasznosnak magukat a munkahelyükön, ha ott elismerik és hasznosítják tapasztalataikat, tudásukat.* Igen fontosnak tartják azt is, hogy *legyenek munkahelyi szervezésben biztosított egészségügyi szűrővizsgálatok*, továbbá hogy *kapjanak felkérést fiatal kollégák mentorálására.*

Humánpolitikai stratégiaalkotóknak a figyelmébe ajánljuk, hogy idős válaszadóink zöme igényli, hogy nyugdíjazását követően is legyen lehetőség a foglalkoztatására.

## Élethosszig tartó tanulás

A *fiatalok* közül legtöbben úgy nyilatkoztak, hogy az elmúlt három év során a meglévő szakmai ismereteik felfrissítésére, korszerűsítésére, továbbá munkahelyi feladataik ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzésére törekedtek, és jelenleg is erre koncentrálnak.

Ami a jövőbeli terveket illeti, válaszadóink 44%-a nyilatkozott úgy, hogy igyekszik megszerezni az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudást.

Ugyanakkor *sajnálatos módon igen magas az élethosszig tartó tanulással foglalkozni nem kívánók aránya*. Különösen a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségek fejlesztése iránti érdeklődés igen alacsony. Válaszadóink 21%-a nyilatkozott úgy, hogy a jövőben nem kíván ezzel foglalkozni. A már meglévő végzettség mellé más szakma kitanulása iránt is igen csekély az érdeklődés a fiatalok körében. 19%-uk véli úgy, hogy ilyesmire nem lesz szüksége a jövőben.

Figyelemreméltó, hogy az *idősek az elmúlt három év során a fiataloknál sokkal nagyobb arányban vettek részt valamennyi általunk felsorolt oktatási formában*, Legtöbben a már meglévő szakmai ismereteik bővítésére, a munkahelyi feladataik ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzésére valamint a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségeik fejlesztésére törekedtek. A jelenleg is folyamatban lévő képzésük is elsősorban erre a három területre koncentrálódik.

Terveiket illetően sincs szégyellnivalójuk. Érdekes, hogy a *senior korosztályban a fiatalokénál alacsonyabb azok súlya, akik a jövőben nem kívánnak foglalkozni a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségeik fejlesztésével*. Az pedig valahol érthető, hogy válaszadóink több mint fele már nem kíván a meglévő végzettsége mellé más szakmát kitanulni.

Arra a kérdésünkre, hogy tapasztalatai szerint *az új ismeretek, készségek megszerzése kellőképpen tükröződik-e a dolgozók fizetésében* szignifikánsan eltérő válaszokat kaptunk a megkérdezettek két csoportjától. *A fiatalok 38, az idősek 55%-a határozott nemmel válaszolt*. A fiatalok több mint fele úgy véli, hogy érdemes élethosszig tanulni, hiszen a megszerzett új ismeretek javadalmazásuk emelkedését hozzák magukkal. Érdekes módon, az élethosszig tartó tanulásban a fiataloknál erősebben elkötelezett senior dolgozók sokkal pesszimistábban látják a helyzetet. Közülük mindössze 3% nyilatkozott úgy, hogy jelentős mértékben, és 29% úgy érzékeli, hogy csekély mértékben tükröződik az új ismeretek megszerzése a fizetésében.

## Munkakörülmények

Kérdőívünk utolsó blokkja a dolgozók munkakörülményeivel foglalkozott. 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.

A fiatalok és az idősek számára nem teljesen azonos intézkedéscsomagot állítottunk össze. Az általános, mondhatni korfüggetlen intézkedések mellett mindkét csoport véleményére kíváncsiak voltunk bizonyos, a munkakörülményeiket korosztályspecifikusan befolyásoló intézkedések vonatkozásában is.

*Az intézkedések közül a legtöbb jeles osztályzatot a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos intézkedések kapták*. Az idősek 60%-a, a fiatalok 45%-a véli úgy, hogy munkahelyük minden tőle telhetőt megtett a járvány megfékezése érdekében.

*A munkaegészségügyi és munkavédelmi intézkedések is meglehetősen sok jeles osztályzatot kaptak mindkét csoporttól*. *A munkába járás támogatásával az idősek feltűnően elégedettek voltak*.

Fontos és tanulságos információtartalma van a 0-s válaszoknak. Figyelemreméltó, hogy *a senior korosztály képviselői egyetlen esetben sem adtak 0-s osztályzatot*. A fiatalok viszont annál többször

jelezték, hogy nem tudják, hogy létezik-e munkahelyükön bizonyos intézkedés. *Ifjú válaszadóink 25 százaléka nem tud arról, hogy munkahelyén vannak-e otthonteremtési és/vagy lakhatási támogatások.* 20-20 százalékuk pedig arról nem hallott, hogy lenne a cégnél célzott támogatás az idősebb, valamint a megváltozott munkaképességű dolgozók számára.

Ha a nullás, egyes és kettes érdemjegyeket adókat elégedetlennek tekintjük, megállapíthatjuk, hogy *fiatal válaszadóink leginkább a lakhatási, otthonteremtési támogatásokkal elégedetlenek.* A személyre szabott karrierterveket is sok fiatal hiányolja.

Annak érdekében, hogy feltárjuk, *vannak-e a generációs feszültségek az ágazatban,* a fiataloktól megkérdeztük, hogy szívesen dolgoznak-e együtt 55 évesnél idősebb, a szenior korosztálytól pedig azt, hogy 25 évesnél fiatalabb kollégákkal.

A válaszok alapján kedvező kép rajzolódott ki. Mindkét korosztály esetében az igen válaszok vannak többségben. A fiatalok 26, az idősek mindössze 5%-a adott nemleges választ erre a kérdésünkre.

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

*Válaszadóink elsöprő többsége nem foglalkozik a pályamódosítás gondolatával,* ráadásul az idősek 63 és a fiatalok 55 százaléka azért, mert jelenlegi munkahelyén megtalálta a számítását. A fiatalok egyharmada foglalkozik a pályamódosítás gondolatával, míg az idősek mindössze 5%-a fontolgatja a pálya elhagyását. Az előbbieik között legtöbben (21%) a szakmai és anyagi perspektíva hiányára hivatkoztak.

## Bevezető

A projekt keretében a vegyianyagtermékek gyártása és a gyógyszergyártás területén foglalkoztatottak körében 2021. március 24. és április 22. között lebonyolított online felmérésünk során a kérdőívünket kitöltők között a fiatalok és a szenior korosztály igen csekély mértékben képviseltette magát. 744 válaszadónk között mindössze kilenc fő volt 25 év alatti, és tíz 55 év feletti. Mivel ennek a két korosztálynak a meglátásai, elvárásai és tervei különös jelentőséggel bírnak, kutatócsoportunk egy újabb, célzott lekérdezés megszervezése mellett döntött.

A fiatalok valamint a szenior korosztály számára összeállított kérdőívünk 2021. július közepétől november elejéig volt elérhető a VDSZ és tagszervezetei honlapján. A fiatalok számára összeállított kérdőívünket 80, az idősebbekét 154 fő töltötte ki.

A második forduló kérdőíveiben a korosztályspezifikus érdeklődésünk mellett, az elemzéshez szükséges ún. statisztikai kérdéseken túlmenően, megismételtünk több olyan kérdést is, amelyek az első hullámban is szerepeltek. Ez utóbbival az volt a célunk, hogy az első körben igencsak alul reprezentált korcsoportok helyzetét, meglátásait is feltárjuk.

A kérdőívek feldolgozása alapján készült elemzésünk tanulmányozását a stratégiakészítők mellett a vegyianyagtermékek gyártása és a gyógyszergyártás területén foglalkoztatott munkavállalók számára javasoljuk, közülük is különösen azoknak ajánljuk, akik időt szántak arra, hogy válaszoljanak kérdéseinkre. Ez utóbbiaknak ezúton is köszönjük a közreműködésüket.

Bízunk benne, hogy mind az első, mind a második hullámban végzett felmérésünk alapján készített tanulmányunk hozzá fog járulni az ágazat munkavállalói, munkáltatói és az őket képviselő szociális partnerek jövőbeli döntései megalapozásához.

## A minta összetétele

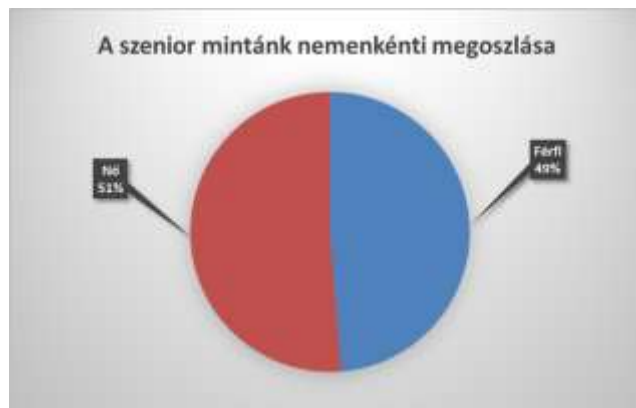
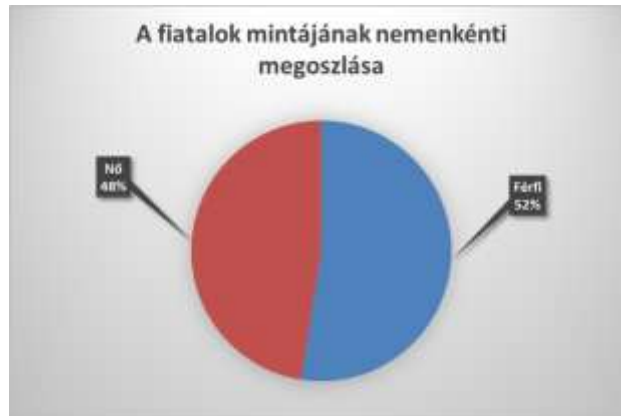
A fiatalok számára összeállított kérdőívünket 80, az idősebbekét 154 fő töltötte ki<sup>1</sup>. Az első hullámban beérkezett kérdőíveknél tapasztalt gyógyszeripari túlsúly az idősebb korosztályt illetően ezúttal még nagyobbnak bizonyult. Akkor a válaszadók 52%-a, most a szenior dolgozók közel kétharmada képviselte ezt az ágazatot, ugyanakkor a fiatalok szegmensében mindössze 18%-ot tettek ki a gyógyszeriparban foglalkoztatottak. A fiatalok esetében az egyetemeken, kutatóintézetekben dolgozók képezték a legnépesebb szegmenst.



<sup>1</sup> Megjegyezzük, hogy szinte minden ún. önkítöltős 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 = ...)

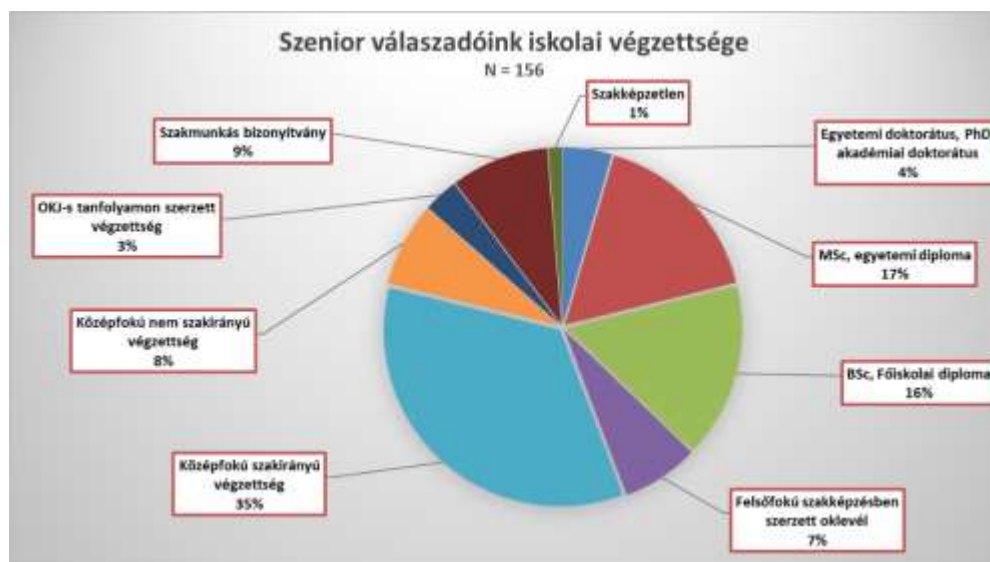
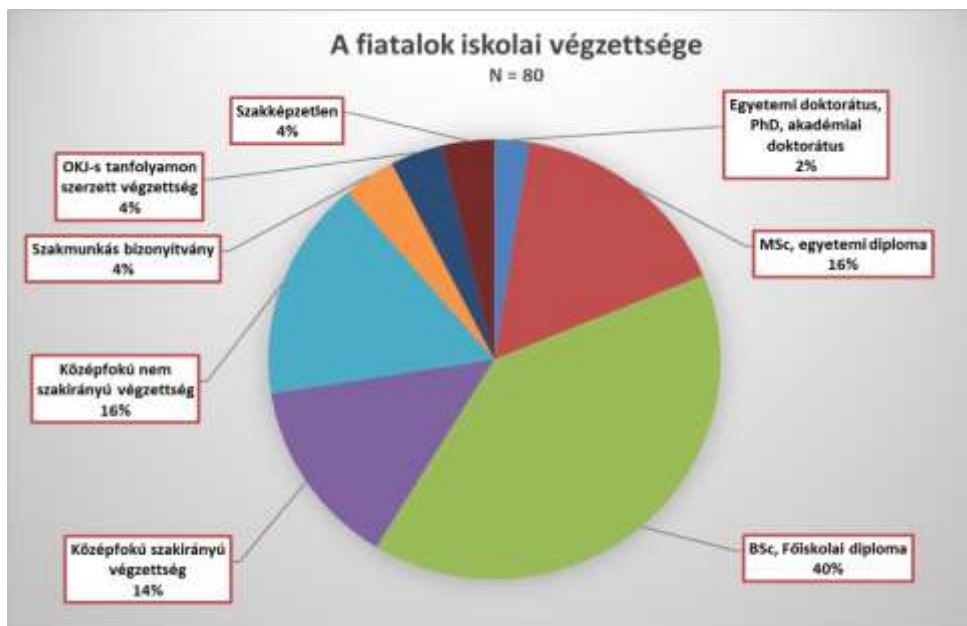


Akárcsak az első hullámban, mind a fiatalok, mind az idősök vonatkozásában a férfiak és a nők közel azonos arányban képviseltették magukat.



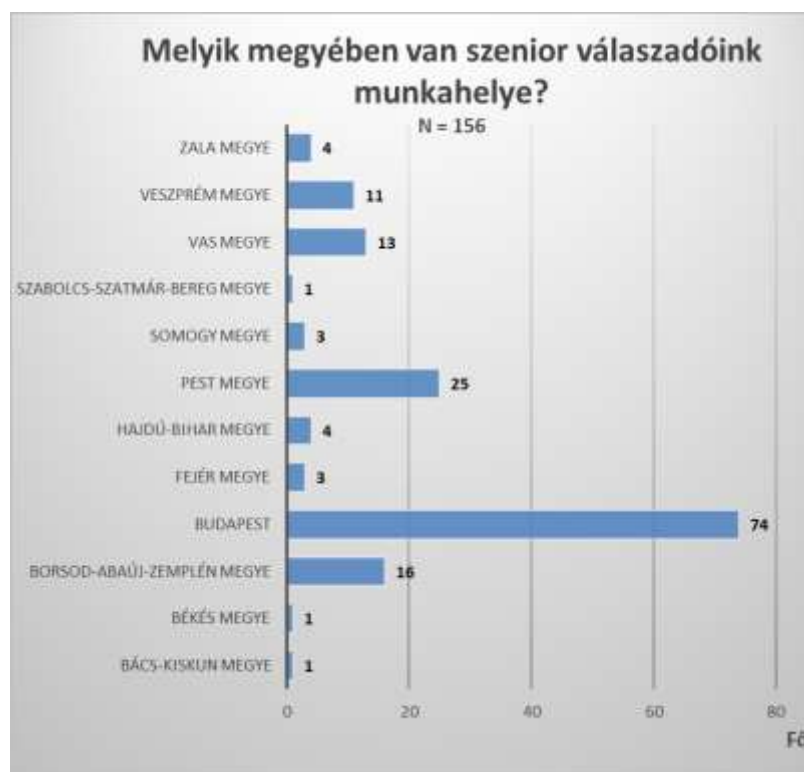
Válaszadóink iskolai végzettségét illetően megállapíthatjuk, hogy mindkét korcsoportban *magasan kvalifikált mintákkal találkozhatunk*. Különösen a fiatalok csoportjára jellemző a felsőfokú végzettségük túlsúlya (58%), de a második hullámban kérdőívünk kitöltésével minket megtisztelt szenior dolgozók között is jóval nagyobb a diplomások aránya, mint amekkora az előző. a vegyipari dolgozók teljes körére kiterjedő felmérésünk során volt. Mindazonáltal az idősebb dolgozók szegmensében, 35 százalékos súlyukkal, a legnagyobb csoportot a középfokú szakirányú végzettséggel rendelkezők teszik ki.

Fiatal válaszadóink közül a legtöbben, a csoport 40%-a, főiskolai vagy BSc szintű egyetemi végzettséggel rendelkeznek.



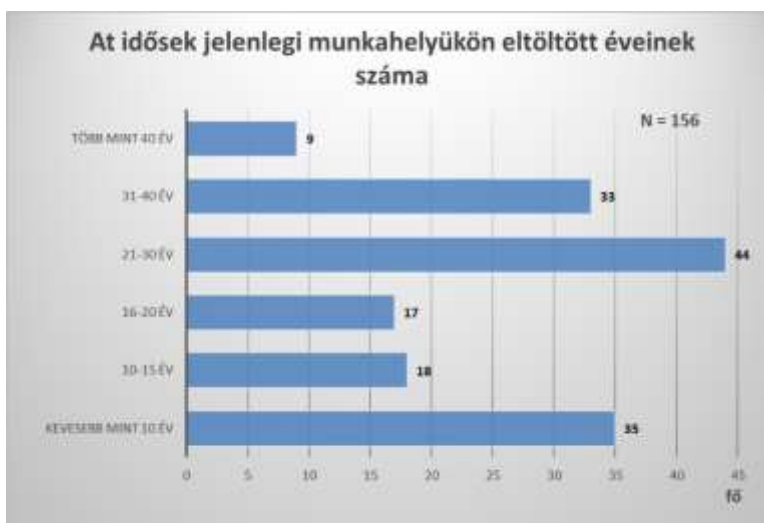
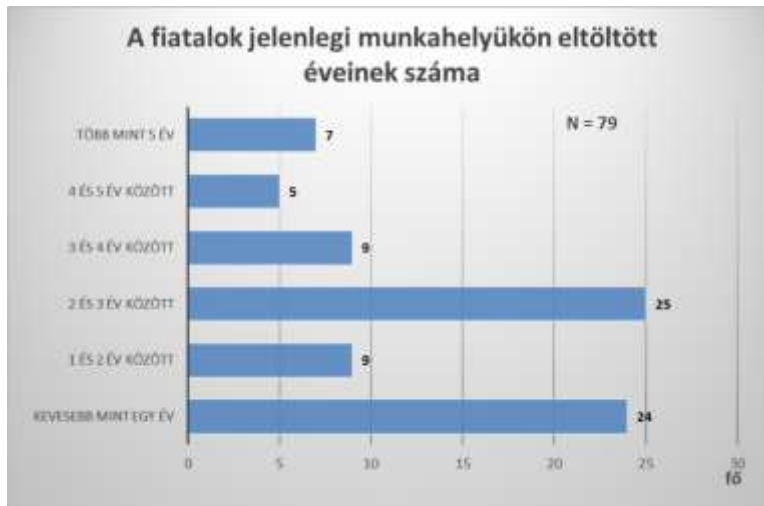
Válaszadóink lakhelyét illetően megállapíthatjuk, hogy *mintáink erősen Budapest és Pest megye centrikusak*. A fiatalok közel fele, az időseknek meg csaknem kétharmada él a Központi Régióban. A fiatalok esetében ezen kívül még 14 megye képviseltette magát a mintánkban, közülük legnagyobb számban a Veszprém, Vas és Fejér megyeiek aktivizálták magukat.

A Központi Régióon kívül élő idősek mindössze 10 megyét képviselnek a mintánkban. A legtöbben BAZ, Vas és Veszprém megyéből vállalkoztak kérdőívünk kitöltésére.

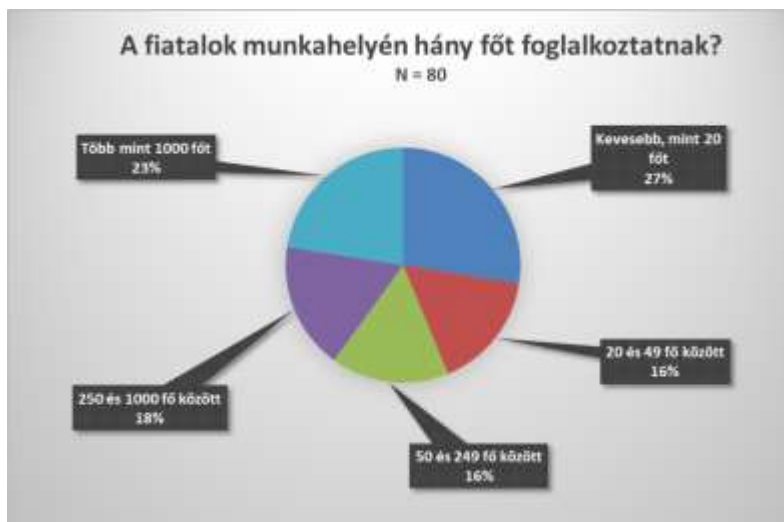


A munkahelyükhöz való hűséget illetően megállapíthatjuk, hogy szenior válaszadóink több mint a fele húsz évnél hosszabb ideje dolgozik jelenlegi munkahelyén. Közülük 9-en több mint 40 éve, 33-an 31-40 éve ugyanannak a cégnek az alkalmazottai.

A fiatalok természetesen jóval rövidebb ideje dolgoznak jelenlegi munkahelyükön.



Míg a fiatalok esetében a KKV-k, az idősekében a nagyvállalatok foglalkoztatják a legtöbb válaszadókat. A fiatalok 27%-a 20 főnél kevesebbet foglalkoztató cégnél dolgozik, ez a szegmens a szeniorok között mindössze 4%-t tesz ki, ugyanakkor az ezer főnél több alkalmazottal rendelkező cégeknél a fiataloknak 23, az időseknek viszont 60 százaléka dolgozik.



*A legnagyobb eltérés a két korosztályunk között a szakszervezeti tagsággal kapcsolatos. Arra a kérdésünkre, hogy melyik szakszervezetnek a tagja, a fiatalok 86%-a azt válaszolta, hogy egyiknek sem. Az idősek mindössze 8%-a válaszolta ezt.*

Megjegyezzük, hogy az idősek csoportjában, hasonlóan az első hullámban végzett kutatásunk során a teljes mintában *jóval nagyobb súlyt képviseltek a szakszervezeti tagok, mint úgy általában a magyar munka világában.* Az első hullámban is a válaszadóink 92%-a volt tagja valamelyik szakszervezetnek. Ez nem véletlen, hiszen a felmérést a VDSZ megbízásából folytattuk le, a kérdőív létéről különféle szakszervezeti csatornákból értesülhettek az azt kitölteni szándékozók.



## 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.

Az első hullámban a legtöbb ötös osztályzatot a „lakóhelyem közelében ez tűnt a legjobb munkalehetőségnek” megállapítás kapta. Akkori válaszadóink 41%-a érezte úgy, hogy ez a tényező igen fontos volt a munkahelye megválasztásakor. A második körben mind az idősektől, mind a fiataloktól *a legtöbb jeles osztályzatot az „itt folytathatok végzettségemnek megfelelő*

*tevékenységet” tényező kapta.* Munkahelyválasztásakor a fiatalok 45, az idősök 42 százaléka tartotta ezt döntő fontosságúnak. A fiatalok körében holtversenyben ugyancsak első lett a „szakmai érdeklődési körömhöz közel áll az itt végezhető munka” is. Alig marad el tőlük a fiatal válaszadók 43%-ától jeles érdemjegyet kapott „itt biztosítva van a szakmai továbbfejlődésem” opció.

Szenior válaszadóinktól a második legtöbb jeles osztályzatot a „szakmai érdeklődési körömhöz közel áll az itt végezhető munka” kapta, s a képzeletbeli dobogó harmadik helye, a jeles osztályzatok 38%-os arányával, a „lakóhelyem közelében ez tűnt a legjobb munkalehetőségnek” opciónak jutott.

A legkevesebb jeles osztályzatot a fiataloktól „a már itt dolgozó barátaim, családtagjaim jó véleménnyel voltak a cégről” tényező kapta. Az idősebbek közül legkevesebben az „itt biztosítva van a szakmai továbbfejlődésem” és az „átlagosnál jobb kereseti lehetőségek” opció kapta.

*A fiataloktól érdekes módon a legtöbb elégtelent az „átlagosnál jobb kereseti lehetőségek” tényező kapta.* 16%-uk szerint ez egyáltalán nem befolyásolta munkahelyválasztásukat, s további 11%-uk adott elégséges érdemjegyet erre az opcióra.

A lakóhelyhez való közelség az idősök egy csoportja számára nagyon, másoknak viszont egyáltalán nem volt fontos tényező a munkahelyválasztáskor. Ez a tényező kapta tőlük a harmadik legtöbb jelest, ugyanakkor 13%-os súlyával a családi, baráti tanácsokkal holtversenyben, a legtöbb elégtelent is.



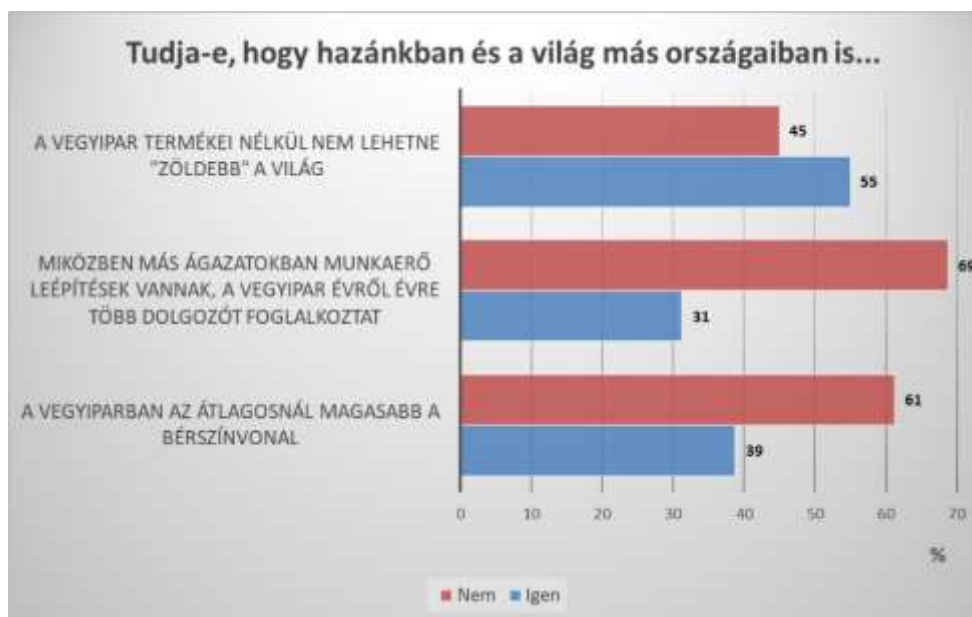


A nemzetközi tapasztalatok gyűjtése során kiemelkedő jelentőségű volt annak megállapítása, hogy milyen kitüntetett szerepe van a vegyiparnak az EU 2019 decemberében elfogadott hosszútávú stratégiája egyik sarkalatos pontjának, az ún. zöld megállapodásnak a végrehajtásában. Ennek lényege, hogy 2050-re szűnjön meg a nettó üvegházhatásúgáz-kibocsátás. E cél eléréséhez a vegyipar a katalizátor, és a *vegyipar szolgáltatja a kerekeket a körforgásos gazdasághoz*, vagyis ahhoz, hogy Európa el tudja érni a 2050-re kitűzött céljait. Ehhez a vegyipar többek között

- A hulladékokból értékes anyagokat állít elő;
- Segíti olyan újra hasznosítható termékek előállítását, amelyek soha nem mennek veszendőbe;
- Biztosítja a jövő okos mobilitását;
- A levegőbe kerülő széndioxidot hasznos anyaggá konvertálja;
- Az egészséges életmódot és a jó közérzetet termékek széles palettájával szolgálja;
- Intenzív kutatómunkát végez;
- Az építőipar forradalmi fejlődését új, okos anyagok és eljárások bevezetésével támogatja (pl. festékek, szigetelés, tetőszerkezetek, világítástechnika, stb.);
- Csökkenti üzemeiben a károsanyagok kibocsátását és az energiafelhasználást;
- A szél- és napenergia előállításához szükséges anyagokat gyárt;
- Támogatja a biogazdálkodás.

*Kíváncsiak voltunk arra, hogy az ágazatban dolgozó magyar fiatalok mennyire ismerik ezeket a tendenciákat. Ezen kívül még a statisztikai adatgyűjtéseink és elemzéseink alapján kirajzolódó hazai és nemzetközi tendenciák ismertségét is megszondáztuk. A válaszok alapján a következő kép tárult elénk:*





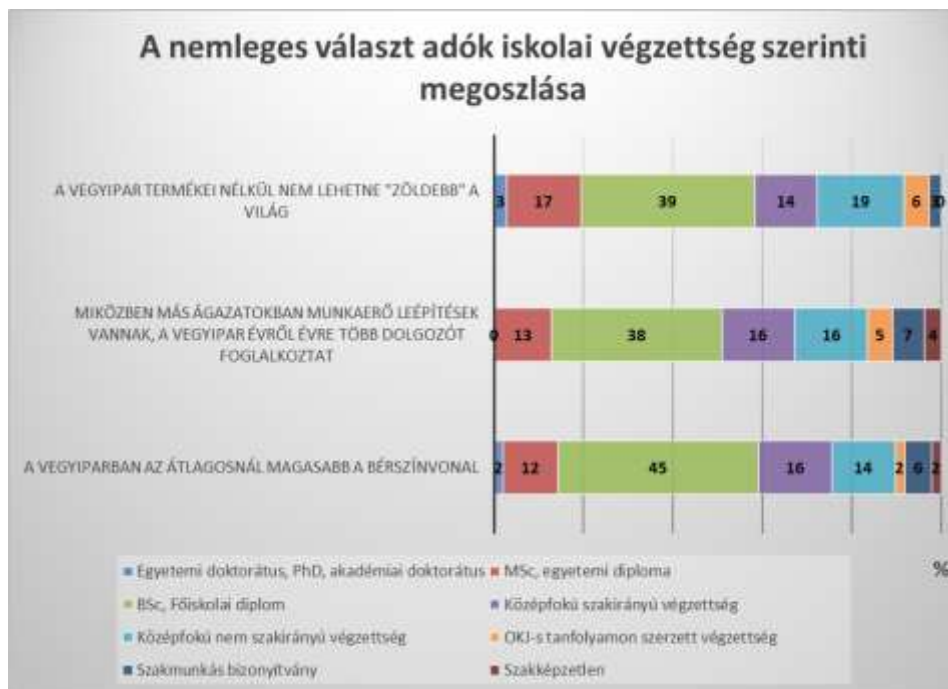
Meglepetéssel tapasztaltuk, hogy fiatal válaszadóink körében milyen *kevésbé ismertek ezek a világ-és hazai tendenciák*. A vegyipar klímastratégiában elfoglalt helye ismertségével kapcsolatban ugyan valamivel több igen választ kaptunk, mint nemet, de még így is elgondolkodtató, hogy a fiatal dolgozók csupán 45 százaléka számára ismert ez az ágazat jövőjét meghatározó tény.

A vegyipari ágazatok munkaerőpiaci helyzetével kapcsolatban beérkezett negatív válaszok arra engednek következtetni, hogy a kommunikáció terén van még tennivaló. Megengedhetetlen, hogy *a fiatal dolgozók 69%-a nincs tisztában azzal, hogy miközben más ágazatokban munkaerő leépítések vannak, a vegyipar évről évre több dolgozót foglalkoztat*.

A javadalmaztatással kapcsolatos kérdésre kapott nemleges válaszok 61%-os arányába minden bizonnyal az is belejátszhatott, hogy mindenki hajlamos arra, hogy saját fizetését ne érezze másokénál magasabbnak. Ezen a téren is van kommunikációs tennivaló.

Mivel mindhárom kérdésre várakozáson felül sok nemleges választ kaptunk, megnéztük, milyen iskolai végzettséggel rendelkeznek az egyes területek vonatkozásában tájékozatlan válaszadóink. Az alábbi ábra jól érzékelteti, hogy valamennyi kérdés esetében *a nemmel válaszolók több mint fele a diplomások közül került ki*.

Ebből arra is következtethetünk, hogy az egyetemekről nem túl régen kikerült fiatalok az oktatási rendszer keretein belül nem igazán kaptak objektív tájékoztatás az ágazatra jellemző tendenciákról. Ez különösen azért veszélyes, mert az ágazatnak egyre több, nem kifejezetten vegyész végzettségű szakemberre lesz szüksége, s például egy informatikus, vagy matematikus csak akkor dönt a vegyiparban történő elhelyezkedés mellett, ha tisztában van az abban rejlő perspektívákkal.



*Szintén csak a fiataloktól kérdeztük meg, hogy mit kellene tenni annak érdekében, hogy több magyar fiatal válassza a vegyipari életpályát. Kilenc előre megfogalmazott válaszlehetőség osztályozására kértük meg őket, s lehetőséget biztosítottunk saját véleményük kifejtésére is. Sajnos ez utóbbi lehetőséggel senki sem élt.*

Az általunk előre megadott válaszlehetőségek közül a legtöbb jeles érdemjegyet az kapta, hogy a vegyipari cégek biztosítsanak lehetőséget a fiataloknak szakmai gyakorlatokra. Válaszadóink 40%-a véli úgy, hogy ez egy igen jó megoldás lehet. Együttesen legtöbb ötös és négyes érdemjegyet a *vegyipari cégek és az oktatási intézmények együttműködése* kapta. Válaszadóink 38 + 27 százaléka tekintette ezt igen jó, illetve jó megoldásnak. Tanulmányi ösztöndíjak biztosítását a fiatalok 34%-a véli igen jó, s 27%-a jó megoldásnak.

A nemzetközi tapasztalatok és jó gyakorlatok ismeretében *meglepő, hogy a digitalizáció kínálta lehetőségek kihasználását válaszadóink közül csak kevesen tartják jó megoldásnak.* A mobil applikációk segítségével elérhető ismeretterjesztő anyagokra válaszadóink mindössze 14%-a adott jeles érdemjegyet, s az online felületeken elérhető anyagok is csupán 17%-uktól kaptak ötöst.

Elégtelent három opció nem kapott. A jelesek valamint a négyesek és ötösök együttes számát illetően egyaránt a negyedik helyen áll a „nyílt napok a cégeknél”, továbbá az „oktatási intézményekben, állásbörzéken bemutatkozó előadások tartása” és „a vegyipari cégek és az oktatási intézmények együttműködése”.



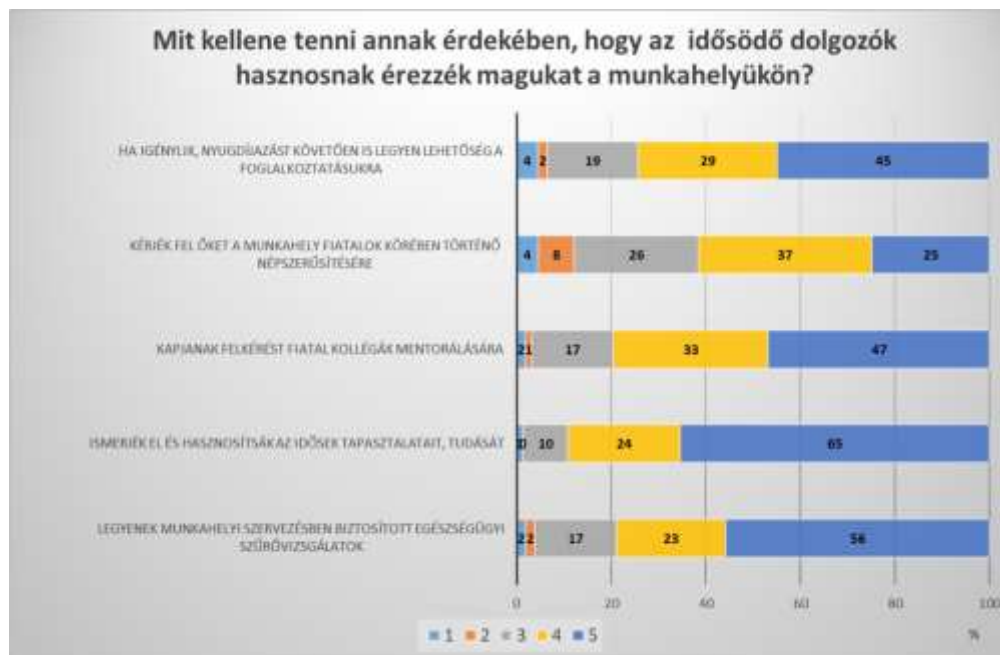
Az **idősektől** viszont azt kérdeztük meg, hogy mi kellene ahhoz, hogy az idősödő dolgozók hasznosnak érezzék magukat a munkahelyükön. Sajnos, akárcsak a fiatalok, a nemzetközi tapasztalatok alapján általunk összeállított válaszlehetőségeken kívül ők sem fogalmaztak meg saját javaslatokat, ötleteket. Az általunk megadott válaszlehetőséggel viszont igen jól eltaláltuk, hogy mire lenne szükségük.

Szenior válaszadóink 65%-a adott jeles érdemjegyet arra, *hogy ismerjék és hasznosítsák az idősek tapasztalatait, tudását*. 56%-uk igen fontosnak tartja, hogy *legyenek munkahelyi szervezésben biztosított egészségügyi szűrővizsgálatok*, 47%-uk pedig ötöst adott arra, hogy *kapjanak felkérést fiatal kollégák mentorálására*.

Még a legkevésbé népszerű opció, a munkahely fiatalok körében történő népszerűsítése is a válaszadók több mint 60%-ától kapott négyes vagy ötös osztályzatot.

Humánpolitikai stratégiaalkotóknak a figyelmébe ajánljuk, hogy válaszadóink zöme igényli, hogy nyugdíjazását követően is legyen lehetőség a foglalkoztatására.

Figyelemreméltó, hogy egyes vagy kettes érdemjegyet csak szórványosan kaptak az általunk felsorolt opciók.



## Élethosszig tartó tanulás

Hogyan jelenik meg az Ön életében az élethosszig tartó tanulás? – tettük fel a kérdést mindkét csoportunknak. 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.

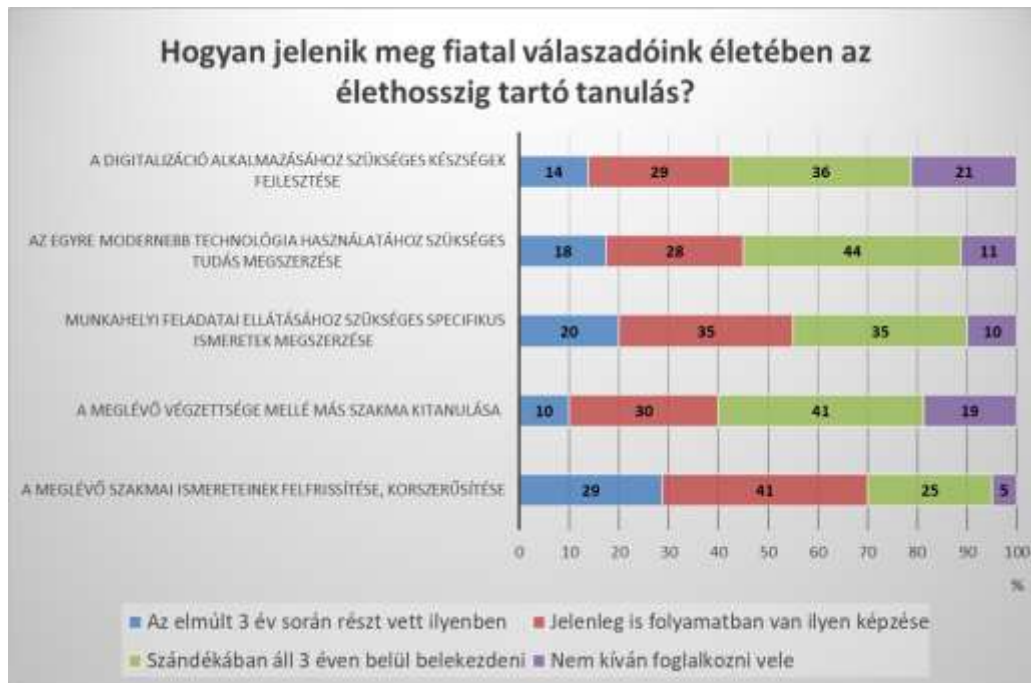
A **fiatalok** közül legtöbben, a válaszadóink 29%-a az elmúlt három év során meglévő szakmai ismereteinek felfrissítésével, korszerűsítésével foglalkozott. Munkahelyi feladatai ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzése 20%-uk esetében volt napirenden az elmúlt három évben.

A jelenleg is folyamatban lévő képzések közül is legtöbben, a válaszolók 41%-a, a meglévő szakmai ismereteinek felfrissítésével, korszerűsítésével foglalkozott. A második legnépszerűbb képzési formának ebben az esetben is a munkahelyi feladatok ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzése bizonyult. Válaszadóink 35%-a részesül ilyen képzésben.

Ami a jövőbeli terveket illeti, a következők iránt a legnagyobb az érdeklődés. Válaszadóink 44%-a nyilatkozott úgy, hogy igyekszik megszerezni az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudást. 41%-uknak szándékában áll három éven belül a már meglévő végzettsége mellé egy másik szakmát is kitanulni.

Ugyanakkor *sajnálatos módon igen magas az élethosszig tartó tanulással foglalkozni nem kívánók aránya*. Különösen a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségek fejlesztése iránti érdeklődés igen alacsony. Válaszadóink 21%-a nyilatkozott úgy, hogy a jövőben nem kíván ezzel

foglalkozni. A már meglévő végzettség mellé más szakma kitanulása iránt is igen csekély az érdeklődés a fiatalok körében. 19%-uk véli úgy, hogy ilyesmire nem lesz szüksége a jövőben.

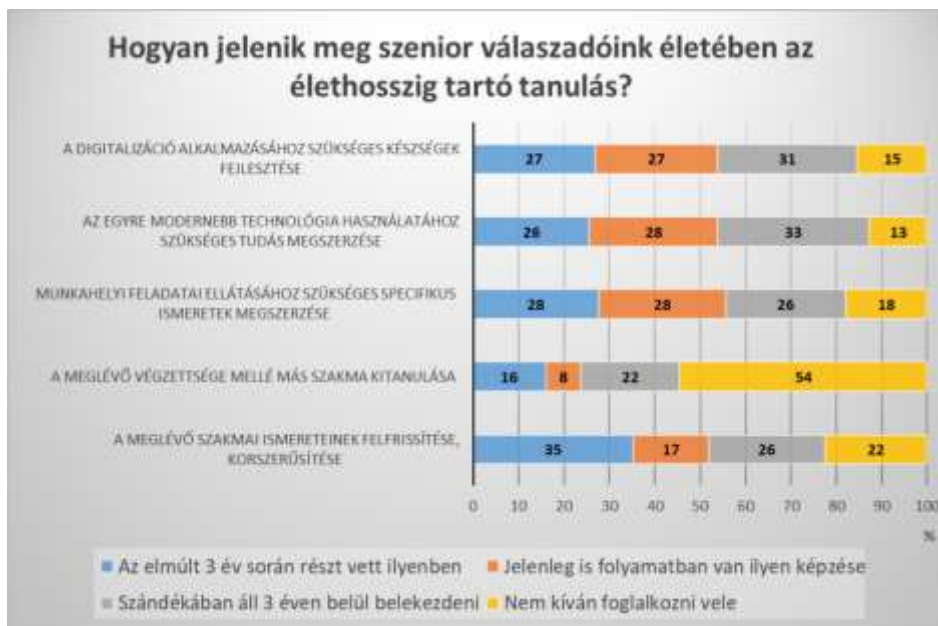


Figyelemreméltó, hogy az **idősek** az elmúlt három év során a fiataloknál sokkal nagyobb arányban vettek részt valamennyi általunk felsorolt oktatási formában. A legtöbben, válaszadóink 35%-a, már meglévő szakmai ismeretei bővítésére koncentrált. 28%-uk a munkahelyi feladatai ellátásához szükséges specifikus ismeretek megszerzésére, 27%-uk a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségei fejlesztésére törekedett.

A jelenleg is folyamatban lévő képzésük három területre koncentrálódik. 28-28%-uk munkahelyi feladatai ellátásához szükséges specifikus ismeretek, valamint az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudás megszerzésére törekszik. Szenior válaszadóink 27%-a pedig a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségek fejlesztésével van elfoglalva.

Terveiket illetően sincs szégyellnivalójuk. 33%-uk az egyre modernebb technológia használatához szükséges tudás megszerzésére, 31%-uk a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségek fejlesztésére kíván koncentrálni az elkövetkezendő három évben, de a másik két képzési forma iránt is húsz százalék feletti az érdeklődésük.

Érdekes, hogy a *szenior korosztályban a fiatalokénál alacsonyabb azok súlya, akik a jövőben nem kívánnak foglalkozni a digitalizáció alkalmazásához szükséges készségeik fejlesztésével.* A fiatalok 21 százalékaival szemben mindössze 15%-os. Az pedig valahol érthető, hogy válaszadóink több mint fele már nem kíván a meglévő végzettsége mellé más szakmát kitanulni.



Arra a kérdésünkre, hogy tapasztalatai szerint az új ismeretek, készségek megszerzése kellőképpen tükröződik-e a dolgozók fizetésében szignifikánsan eltérő válaszokat kaptunk a megkérdezettek két csoportjától. Míg a fiatalok 38%-a, addig az idősek 55%-a határozott nemmel válaszolt. Bár a „nem tudom” aránya is meglehetősen magas, a fiatalok esetében 9, az idősekében 13 százalékos volt, a fiatalok több mint fele úgy véli, hogy érdemes élethosszig tanulni, hiszen a megszerzett új ismeretek javadalmazásuk emelkedését hozzák magukkal. 12%-uk szerint jelentősen, 42%-uk szerint csekély mértékben ugyan, de tükröződik a jövedelmükben az új tudás megszerzése.

Érdekes módon, az élethosszig tartó tanulásban a fiataloknál erősebben elkötelezett szenior dolgozók sokkal pesszimistábban látják a helyzetet. Közülük mindössze 3% nyilatkozott úgy, hogy jelentős mértékben, és 29% úgy érzékeli, hogy csekély mértékben tükröződik az új ismeretek megszerzése a fizetésében.





## 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.

A fiatalok és az idősek számára nem teljesen azonos intézkedéscsomagot állítottunk össze. Az általános, mondhatni korfüggetlen intézkedések mellett mindkét csoport véleményére kíváncsiak voltunk bizonyos, a munkakörülményeiket korosztályszerűen befolyásoló intézkedések vonatkozásában is.

A fiataloktól tizenegy, az idősektől hét intézkedés osztályozását kértük és ezen kívül lehetőséget adtunk arra is, hogy fogalmazzák meg és osszák meg velünk a munkakörülményekre vonatkozó esetleges ötleteiket, javaslataikat. Sajnos ezzel a lehetőséggel senki sem élt.

*Az intézkedések közül a legtöbb jeles osztályzatot a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos intézkedések kapták. Az idősek 60%-a, a fiatalok 45%-a véli úgy, hogy munkahelyük minden tőle telhetőt megtett a járvány megfékezése érdekében.*

A fiataloktól a második legtöbb jeles osztályzatot a munkaesélyügyi és munkavédelmi intézkedések kapták. Ifjú válaszadóink 40%-ától ötös és további 36%-ától négyest, ami azt jelzi, hogy ezzel a területtel vannak leginkább megelégedve. Az idősek körében is jól szerepelt ez az intézkedéscsomag. Szenior válaszadóink 38%-a értékelt ötösre és 33%-a négyesre, ami azt jelenti, hogy csupán a COVID-19 járvánnyal kapcsolatos intézkedések előzik meg a négyesek és ötösök egyesített rangsorában.

*A munkába járás támogatásával az idősök feltűnően elégedettek. Tőlük a második legtöbb jeles osztályzatot ez az intézkedéscsomag kapta. 40%-uk értékelte ötösre, s további 27%-uk négyesre ezt az intézkedéscsomagot. A fiataloknak viszont csak 29%-a adott ötös és 21%-a négyes érdemjegyet munkába járása támogatására.*

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.

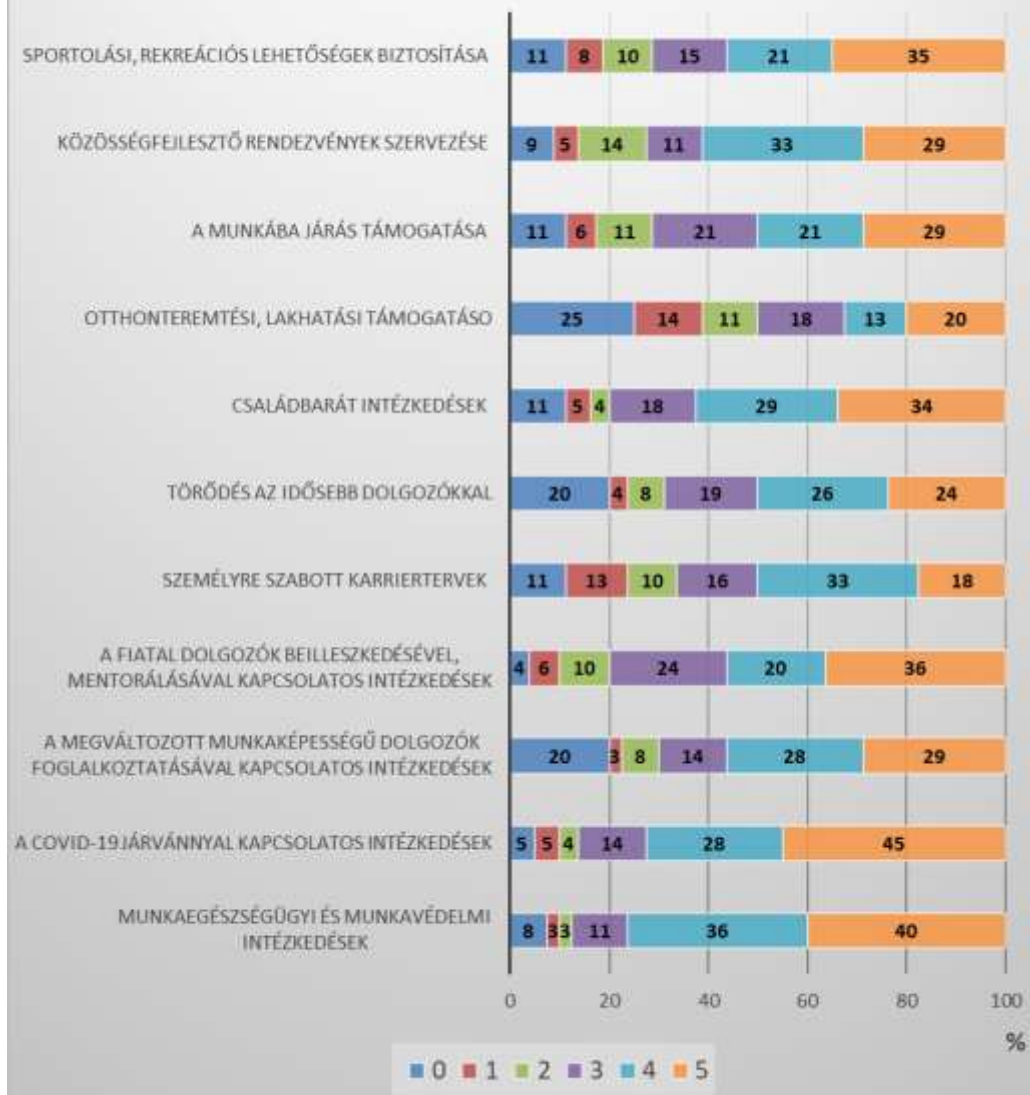
Figyelemreméltó, hogy *a senior korosztály képviselői egyetlen esetben sem adtak 0-s osztályzatot.* A fiatalok viszont annál többször jelezték, hogy nem tudják, hogy létezik-e munkahelyükön bizonyos intézkedés. *Ifjú válaszadóink 25 százaléka nem tud arról, hogy munkahelyén vannak-e otthonteremtési és/vagy lakhatási támogatások.* 20-20 százalékuk pedig arról nem hallott, hogy lenne a cégnél célzott támogatás az idősebb, valamint a megváltozott munkaképességű dolgozók számára.

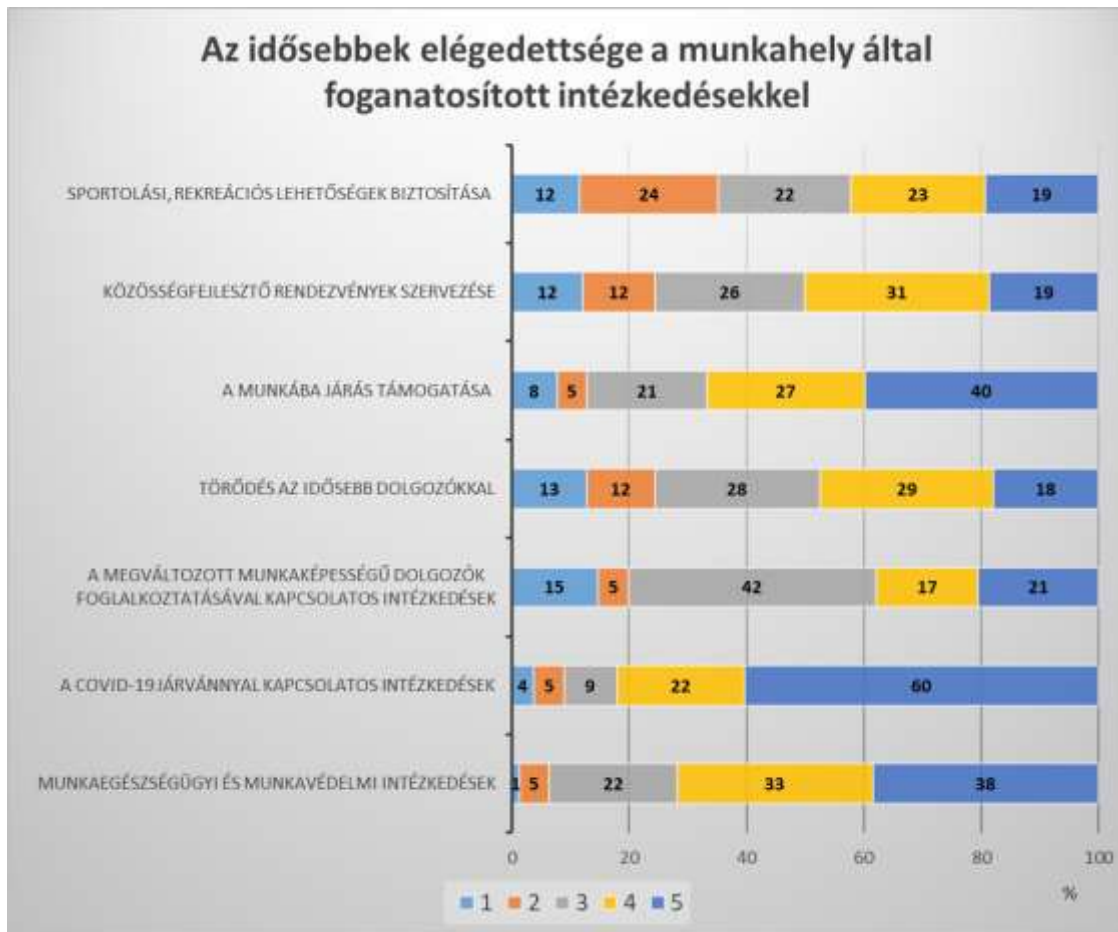
Ha a nullás, egyes és kettes érdemjegyeket adókat elégedetlennek tekintjük, megállapíthatjuk, hogy *fiatal válaszadóink leginkább a lakhatási, otthonteremtési támogatásokkal elégedetlenek.* 50%-uk adott erre az intézkedéscsomagra 0-s, 1-es vagy 2-es érdemjegyet. 34%-uk pedig *a személyre szabott karrierterveket hiányolja.* Megjegyezzük, hogy a személyre szabott karriertervekre adtak a legkevesebben jeles érdemjegyet. Fiatal válaszadóink mindössze 18%-a elégedett teljes mértékben a személyére szabott karriertervvel.

Ha az idősök vonatkozásában az egyes és a kettes osztályzatok arányával mérjük az elégedetlenséget, megállapíthatjuk, hogy leginkább a sportolási, rekreációs lehetőségek biztosításával elégedetlenek. 36%-uk adott elégtelent vagy elégségest erre az intézkedéscsomagra. Az elégedetlenségi rangsorukban az idősebb dolgozókkal való törődés (25%) áll a második, a közösségfejlesztő rendezvények szervezése (24%) pedig a harmadik helyen.



## A fiatalok elégedettsége a munkahely által fogantatosított intézkedésekkel

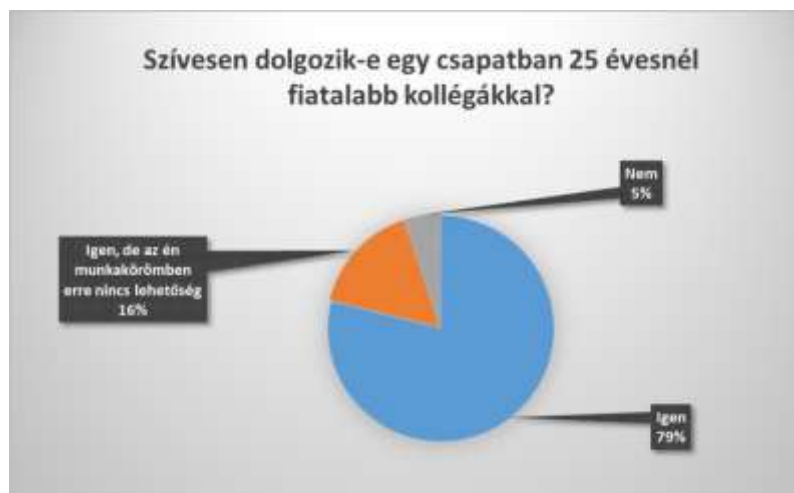




Annak érdekében, hogy feltárjuk, vannak-e a generációs feszültségek az ágazatban, a fiataloktól megkérdeztük, hogy szívesen dolgoznak-e együtt 55 évesnél idősebb, a senior korosztálytól pedig azt, hogy 25 évesnél fiatalabb kollégákkal.

A válaszok alapján kedvező kép rajzolódott ki. Mindkét korosztály esetében az igen válaszok vannak többségben, különösen akkor, ha az „igen, de az én munkakörömben erre nincs lehetőség” opciót is figyelembe vesszük.

Míg a fiatalok 26%-a, addig az idősek mindössze 5%-a adott nemleges választ a kérdésünkre.



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

*Válaszadóink elsöprő többsége nem foglalkozik a pályamódosítás gondolatával, ráadásul az idösek 63 és a fiatalok 55 százaléka azért, mert jelenlegi munkahelyén megtalálta a számítását. Az idösek 21, a fiatalok 8 százalékát teszik ki azok, akik azért nem kívánnak változtatni, mert úgy vélik, lakóhelyük közelében nem találnának maguknak másik megfelelő munkahelyet.*

A fiatalok egyharmada foglalkozik a pályamódosítás gondolatával, míg az idösek mindössze 5%-a fontolgatja a pálya elhagyását. Az előbbieik között legtöbben (21%) a szakmai és anyagi perspektíva hiányára hivatkoztak.

A fiatalok 5, az idősek 1 százaléka hivatkozott arra, hogy jelenlegi munkabeosztását nem tudja összeegyeztetni családi kötelezettségeivel. A jelenleginél korszerűbb munkakörülmények iránti vágyára a fiatalok 7, az idősek 4%-a utalt.

