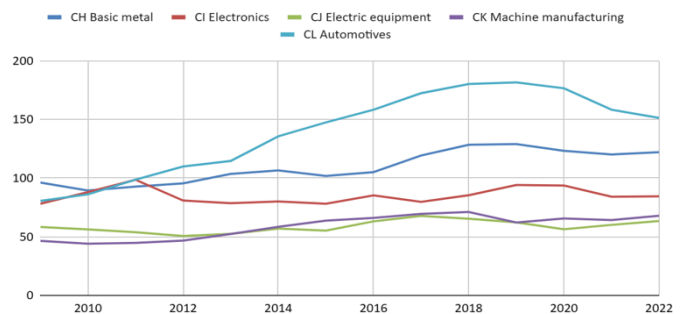


## BARMETAL: Digitalizáció, automatizáció, dekarbonizáció: lehetőségek a kollektív alku erősítésére a fém- és gépiparban (101052331). Országos adatlap: Magyarország

A 2009-es gazdasági és a Covid-19 járvány válságos időszakai kivételével 2016 óta a regisztrált munkanélküliségi ráta alacsony szintje és akut munkaerőhiány jellemzi a munkaerőpiacot, jelentős területi-regionális eltérések mellett.

2009 és 2018 között a fém- és gépiparban foglalkoztatottak száma 47,5 százalékkal nőtt, majd ezután 2022-ig 8 százalékkal csökkent. Az alágazatok közül 2019-ig az autópárházban jelentősen bővült a foglalkoztatás, ezt követte a fémalapanyag gyártás, míg a többi alágazat stagnált.

Graph no. 2. Number of employees in metal subsectors, 2010-2022 (year, no. of employees in thousands)



### Fő kihívások a fém- és gépiparban

- A digitalizáció, automatizáció és dekarbonizáció (DAK) bevezetése nemzetközi viszonylatban jelentős késéssel történik.
- az elmúlt évtizedben a változás kis mértékű volt, az automatizáció elsősorban a munkaerőhiányt váltotta ki.
- A technológiai változást a multinacionális nagyvállalatok vezetik be elsőként, miközben az új követelmények a hazai kis- és középvállalkozásokat sok kihívás elé állítják.

### A szociális partnerek és a D-A-K

- A szociális partnerek szerint a magasabb hozzáadott értékű termelés irányába történő elmozdulásnak nem teljesül az új technológiába való befektetés feltétele, de nem áll rendelkezésre megfelelő számú szakmunkás sem
- az ágazati szociális partnereknek szerény kapacitással rendelkeznek, legjobb esetben közös DAK kezdeményezésekben vesznek részt
- mind a munkáltatók, mind a szakszervezetek látják a szakképzési rendszer hiányosságait, s ennek reformja közös szakpolitikai kérdésként jelenik meg

### D-A-K a munkahelyen

- a beszállítók bizonytalan termék piacokkal szembesülnek, s a vállalati munkaügyi kapcsolatok intézményei tipikusan törekenyek
- az új technológia és termékek gyártásához szükséges szaktudás, szakképzettség kialakulása szélsőségesen decentralizált és vállalat-központú
- a munkahely biztonsága és a belső mobilitás esélye jelentősen eltér a fizikai és a szellemi munkavállalók csoportjához tartozók esetében

### Vállalati kollektív alku

- a technológiai váltásról, befektetésekről, a termelés dekarbonizációjáról a vállalatvezetés egyoldalúan dönt
- a vállalati szociális párbeszéd formális, a kollektív alku napirendje nem bővült,
- a munkavállalói képviselők inkább a nyomásgyakorlást mint a partneri viszony megerősítést tapasztalják a technológiai váltáskor zajló kollektív alku során

### Fő következtetések

A munkaügyi kapcsolatok intézményei törekenyek a fém- és gépiparban, de az autópárházban is. Különösen igaz ez a beszállítók körében. Válságos időszakokban a szociális párbeszéd és a kollektív alku minősége tipikusan romlik. A DAK-ról szóló információáramlást mind ágazati, mind vállalati szinten meg kell erősíteni és el kell mélyíteni, az érintett munkavállalók megfelelő tájékoztatásával és bevonásával, megfelelő felkészüléssel az új képzési és átképzési követelményekre.