



Vasas Szakszervezeti Szövetség

GINOP-5.3.5-18-2018-00077

„Maradj a pályán!” – Az alsó középfokú duális szakképzésben részt vevő, gépipari szakmákat tanuló fiatalok és az őket képző vállalatok közötti együttműködés erősítése

A koronavírus-járvány következményeivel kapcsolatos kutatás gépipari munkavállalók körében



2020

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

1. Bevezetés

1.1. A koronavírus-járvány hatása a munkaerőpiacra

A 2019 év második felében Kínában felbukkanó koronavírus 2020 folyamán világszintű járványt idézett elő, melynek következtében számos ország kényszerült arra, hogy szigorú korlátozásokat vezessen be, melyek mind a munkáltatók, mind a munkavállalók, állampolgárok mindennapjait gyökeresen megváltoztatták. A kijárási tilalom vagy a határok lezárása nem csak az egyének életére van kedvezőtlen hatással, azok számos vállalkozás működését nehezítik meg vagy egyes ágazatokban akár teszik lehetetlenné. Ebben a kihívásokkal teli gazdasági helyzetben sok munkaadó kényszerült elbocsátásokra, ennek következtében a munkanélküliség világszerte megnőtt. A munkaerőpiaci nehézségek Magyarországon is érzékelhetők, 2020 tavasza óta valamennyi foglalkoztatási mutató kedvezőtlenül változott.

A Vasas Szakszervezeti Szövetség által a koronavírus-járvány következményeivel kapcsolatban lefolytatott kutatás részeként első lépésként szekunder adatok feldolgozásával azt vizsgáljuk, a járvány és az annak kapcsán elrendelt korlátozások miként befolyásolták a munkavállalók, különös tekintettel a gépipar ágazatban dolgozók mindennapjait.

Az International Labour Organization (ILO) 2020-ban megvizsgálta, hogy az egyes iparágakat, szektorokat milyen mértékben érintették a járvány okozta gazdasági hatások. Ezek alapján a vírus globális terjedése a kis- és nagykereskedelmet, a gépjárműkereskedelmet, a feldolgozóipart, a vendéglátást és az ingatlanpiacot befolyásolta leginkább. Közepesen nagy hatása volt a járványnak az olyan szektorokra, mint a szállítmányozás, kommunikáció, szórakoztatóipar, építőipar, pénzügyi szolgáltatások és a bányászat. A gazdasági hatásoknak mindezek mellett a legkevésbé a mezőgazdaságra, az oktatásra, a közmujszolgáltatásokra és a közigazgatásra nézve voltak kedvezőtlen hatással.

Az egyes szektorok munkaadói és foglalkoztatottjai tehát különböző mértékben vannak kitéve a korlátozó intézkedések kedvezőtlen hatásainak és a gazdasági visszaesésnek. Hogy mely iparágakat érinti jobban a válság, azt számos tényező befolyásolja. Az egyik legfontosabb, hogy az adott iparágban a vírust megelőzően milyen volt a digitalizáció szintje. Ahol a digitalizáció nagyobb fokú volt, vagy könnyebben át lehetett állni online munkavégzésre, ott kevésbé volt negatív hatása a korlátozásoknak. További fontos szempont, hogy a foglalkoztatottak által végzett munka mennyire nélkülözhetetlen a társadalom alapvető igényeinek kielégítése szempontjából. Hiszen az olyan alapvető termékekre, mint az élelmiszer vagy a gyógyszerek a társadalom a válságtól függetlenül is rászorul, az ellátás biztosításához szükséges munkaerőt így nem fenyegeti annyira a leépítések veszélye. Az e-kereskedelem előretörésével ugyanakkor ezeken a területeken is megfigyelhető egyfajta átalakulás, ami részben a munkakörökkel kapcsolatos igényeket is átalakítja.¹

Egy másik, Európai Bizottság által közzétett kutatás öt kategóriába sorolja az egyes szektorokat aszerint, hogy a korlátozó intézkedések milyen hatással voltak és lesznek azokra. Az öt kategória a következő:

1. nélkülözhetetlen és teljesen aktív szektorok;
2. távmunkával működtethető aktív szektorok;
3. főként nélkülözhetetlen és részben aktív, távmunkával nem működtethető szektorok;

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

4. főként nélkülözhető és inaktív, távmunkával nem működtethető szektorok;
5. bezárt szektorok.

A gazdasági válság elhúzódása tehát azon is múlik, az egyes országokban mekkora arányú a fenti kategóriákban foglalkoztatottak száma. Ahol a bezárásokra kényszerülő szektorokban dolgozók száma relatíve magas, ott várható a munkanélküliség is nagyobb mértékű megnövekedése rövid távon és kedvezőtlen esetben a gazdasági visszaesés elhúzódása középtávon.

A kutatás szerint azonban a demográfiai jellemzők is befolyásolják a munkaerőpiaci hatások mértékét. A kutatás eredménye szerint az Európai Unió tagállamainak többségében nagyobb számban dolgoznak női munkavállalók a bezárással veszélyeztetett szektorokban. A fiatalok jelentős része szintén ez utóbbi szektorokban vállal munkát, miközben a nélkülözhetetlenek minősített szektorokban az idősebb dolgozók vannak többségben. Emellett a képzettségi szint is meghatározó tényező lehet, hiszen a távmunkával működtethető szektorok munkavállalói között többségben vannak a magasabb képzettségűek.²

Mindent egybevetve, az Európai Unió tagállamaiban bevezetett korlátozó intézkedések negatív hatásai leginkább a legsérülékenyebb csoportokat érintik. Ennek részben az az oka, hogy a bezárások által fenyegetett szektorok legnagyobb mértékben pont azokban az országokban vannak jelen, ahol eleve kedvezőtlenek a munkaerőpiaci feltételek (pl.: alacsony bérszint stb.).

A globális trendekkel párhuzamosan Magyarországon is hasonló folyamatok mentek végbe az elmúlt hónapokban. A járvány hazai megjelenését követő korlátozó intézkedések egyes szektorokban már rövid idő alatt kifejtették negatív gazdasági hatásait. A kereslet csökkenésével az olyan szektorokban, mint a turizmus, a vendéglátás, vagy akár az autóipar, a vállalkozások sok esetben elbocsátásokra kényszerültek. Ennek következtében 2020 tavaszán jelentősen megemelkedett a munkanélküliség, ami példátlan az utóbbi évek csökkenő tendenciájához képest. Áprilisban a hazai cégek több mint fele jelentős negatív hatásokat érzékelt, különösen a szórakoztatóipar, a vendéglátás és a turizmus szenvedtek nagy károkat. Bizonyos szektorok (pl.: vegyipar) azonban kevésbé voltak érzékenyek a válság hatásaira. Emellett a nemzetközi tendenciáknak megfelelően az olyan szektorok, ahol a távolról (otthonról) történő munkavégzés feltételei adóttak vagy könnyebben megteremthetők, szintén kisebb károkat szenvedtek csak el (ilyenek például az adminisztratív, jogi szolgáltatások).

2020 nyarán a korlátozások enyhítésével ugyan javulásnak indult a munkaerőpiaci helyzetkép is, a foglalkoztatottak száma azonban továbbra is több tízezer fővel elmaradt az egy évvel korábbi adatokhoz képest. A járvány őszi második hulláma és a jövő bizonytalansága pedig meglehetősen nehéz helyzetbe hozza a hazai munkavállalókat. A vírus második hullámának érkezése épp jelen tanulmány készítésekor eredményezett példátlan hazai szigorítást³ és beláthatatlan, a jövőben szükség lesz-e még ennél is szigorúbb rendelkezésekre.

² https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc.120585_policy.brief_impact.of_.covid-19.on_.eu-labour.market.pdf

³ https://magyarkozlony.hu/dokumentumok/e35363d964683da1d1a8b57aa9220fe36dfb5f7f/megtekintes?fbclid=IwAR1u_w1B0fkbQiyYQGnnO3U5f9v2lwJ1fQH1s0m4mp0Qmw825RGa3fVJ0JM

A munkaerőpiacon azonban nem csak a foglalkoztatottak számában következett be jelentős változás, hanem a munkaerőpiac szerkezetében is. Azáltal, hogy a határokat lezárták, valamint a külföldi utazásokat szigorú feltételekhez kötötték drasztikusan visszaesett a külföldön munkát vállalók és a határon ingázók száma. A külföldön foglalkoztatottak számának visszaesése főként a turizmus, a vendéglátás, a raktározás és az építőipar ágazatait érintette. A munkaerőpiacon ezen felül a hazánkban dolgozó külföldi munkavállalók hiánya is érezhető volt a tavaszi időszakban.

A foglalkoztatás csökkenésével következésképpen megnőtt az új álláskeresők száma is. Az országban elsősorban a szolgáltatások, a kereskedelem, a vendéglátás és az ipar ágazataiban ugrott meg az álláskeresők száma.

A hazai munkaerőpiacon demográfiai szempontból is a nemzetközi tendenciákhoz hasonló hatások érvényesültek. A válság különösen rosszul érinti a fiatalokat, hiszen az olyan súlyosan nehéz helyzetbe került szektorokban, mint a vendéglátás vagy a szórakoztatóipar, nagyobb arányban állnak foglalkoztatásban. Emellett mind nemzetközi szinten, mind itthon veszélyeztetettek azok az emberek is, akik az „informális gazdaságban” tevékenykednek.

A képzettségi karakterisztikákat vizsgálva elmondható, a járvány okozta helyzet kedvezőtlenebbül érinti az alacsonyabb végzettségűeket. Mindez az új álláskeresők jellemzőiben is tetten érhető, ahol, bár a diplomások száma is nőtt, arányuk elmarad a felsőfokú végzettséggel nem rendelkezőkétől.

A válság eltérő mértékben fejtette ki hatásait az ország különböző pontjain is. A járvány kitörése óta a legnagyobb számban Borsod-Abaúj-Zemplén és Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, valamint Budapesten jelentek meg újonnan regisztrált álláskeresők. A legnagyobb mértékben ugyanakkor Győr-Moson-Sopron megyében ugrott meg az álláskeresők száma, számuk a korábbi adatokhoz két és félszerese. Mindebben szerepe lehetett a határok lezárásának (amely a határ túloldalán dolgozók helyzetét lehetetlenítette el), illetve a megyében kulcsfontosságú autóipar gazdasági nehézségeinek is.⁴

A világjárvány következtében hosszú távon tartós változások várhatók a munkaerőpiacon, illetve a munkához való hozzáállás tekintetében. A munkakeresők nehéz helyzete mind részükről, mind munkáltatóik részéről nagyobb fokú rugalmasságot kíván. Az Állami Számvevőszék elemzése szerint a munkavállalók átképzésének, más ágazatba való átáramlásának támogatása lehet az egyik létfontosságú lépés a munkaerőpiaci válság kezelésében. Az átképzések, karierváltások népszerűsítésében sokat segíthetnek a 2020 első felében megélt tapasztalatok, hiszen a járvány megjelenésekor számos olyan foglalkozás került a figyelem szempontjába, amik korábban kevésbé voltak jelen a köztudatban. Ezek a munkák nagyobb társadalmi megbecsülésben részesülnek a járvány alatt, mint korábban és elképzelhető, hogy ez sokakat a karierváltás gondolatára készítet majd.

Nem csak a foglalkozások, de a munkahelyek, munkaadók megítélése is változni fog a jövőben. A járvány okozta helyzetre szinte minden cégnek reagálnia kell valahogy, a válasz módja pedig nagyban befolyásolhatja, mit gondolnak róla a munkavállalók. Egy olyan vállalat, amely rögtön leépítésekkel reagált a gazdasági nehézségekre, könnyen elveszítheti az emberek bizalmát. Ezzel szemben azok a munkaadók, akik etikusan és empatikusan kezelik alkalmazottjaikat, tartósan is szimpatikusabbá válhatnak a kialakult helyzetben. Nem csak a munkáltató-

⁴https://www.asz.hu/storage/files/files/elemzesek/2020/jarvanyhelyzet_munkaeropiac_2020_09_30.pdf?download=true

munkavállaló relációja, de a munkavállalók közötti kapcsolatok is átalakulhatnak az egyes munkahelyeken a járvánnyal kapcsolatos intézkedések következtében. Számos felmérés eredménye alapján megállapítható, a távmunka és a távoli kapcsolattartás sok esetben még közelebb is hozta egymáshoz a munkatársakat, megmutatva a másoknak az egyén emberi, magánéleti oldalát. Mindezek alapján elképzelhető, hogy a járvány okozta nehézségek hosszú távon is egy emberségesebb munkahely igényét teremtik meg a dolgozók körében.⁵

A munkához való hozzáállás mellett a munkavégzés módja is nagy változásokon mehet keresztül. Ahogy az már fentebb említésre került, az olyan ágazatok, ahol a távmunkára való átállás kisebb nehézségekkel járt, kevésbé érezték meg a korlátozások hatásait. Magyarország helyzete ebből a szempontból kedvezőtlen, mivel itthon a járványt megelőzően csak kevesek számára volt biztosított a távmunka lehetősége. 2018-as adatok szerint Magyarországon a foglalkoztatottak mindössze 6%-a dolgozott huzamosabb ideig távmunkában, ami jelentősen elmarad a 15%-os uniós átlagtól. 2020 tavaszán azonban a korlátozó intézkedések következtében országszerte álltak át vállalkozások a távmunkára, annak minden pozitív és negatív hatásával együtt.

A távmunkával kapcsolatos pozitívumok között említhető az önálló munkavégzés erősítése, a magánélet javulása, a környezetre gyakorolt negatív hatások csökkenése, vagy a leginkább kiemelt kedvező szempontként az ingázás és a munkába utazás időtartamának csökkenése. A negatívumok között ugyanakkor meg kell említeni a motivátlanság emelkedését, a konfliktuskezelés nehézségeit, az otthoni munkát zavaró tényezőket, a kevésbé hatékony időmenedzsmentet, valamint a munkatársakkal való kapcsolatok hiányát.⁶

1.2. A járvány gépiparra gyakorolt hatásai

2020-ban az amerikai Fictiv alkatrészgyártó nagyvállalat jelentést készített a gépipar ottani helyzetéről. A jelentésből kiderül, hogy a szektor vállalatainak közel 90 százaléka tapasztalt járványnak betudható gazdasági károkat, akár az eladások csökkenése, akár a megemelkedett alapanyagárak miatt. A vállalatok több mint háromnegyede az ellátási láncok hatékonyságára is panaszkodott, ami különösen a Kínába vetett bizalomra volt negatív hatással. Ugyanakkor a Fictiv által megkérdezett szinte valamennyi vállalat úgy nyilatkozott, hogy a pandémia új lehetőségeket is megnyitott számukra, különösen a digitalizáció terén.⁷

Ahhoz, hogy a gépipar át tudja vészelné a járvány okozta kihívásokat, elengedhetetlen az innovációra való nyitottság erősödése. A digitalizáció segítheti például a vállalatokat az ellátási láncok hatékonyságának növelésében. Bár az automatizáció, robotizáció már a járványt megelőzően is a gépgyártás központi kérdései közé tartozott, az újonnan kialakult helyzetben jelentősége még fontosabb lett.

A korlátozó intézkedések bevezetésének következtében számos gyár volt kénytelen leállítani a termelést. Ez különösen azoknak a cégeknek jelentett nagy problémát, ahol az automatizáció szintje kevésbé volt magas. Az automatizálás ugyanis, bár nagy befektetésekkel jár, de lehetővé teszi, hogy a vállalatok kevesebb ember alkalmazásával is folytatni tudják a termelést, ami kevésbé teszi őket ki a járványhelyzettel összefüggésben hozott korlátozások

⁵ <https://social.hays.com/2020/06/08/will-covid-19-change-attitudes-to-work/>

⁶ http://unipub.lib.uni-corvinus.hu/5716/1/Kazaine_179.pdf

⁷ <https://www.fabricatingandmetalworking.com/2020/07/amid-disruptions-covids-created-opportunity-survey-finds/>

negatív gazdasági hatásainak. Munkavállalói szempontból az automatizálás ugyanakkor veszélyt is hordozhat, hiszen, ha a gépek végzik a munkát, akkor kevesebb vagy más készségekkel rendelkező emberre lesz szüksége a vállalatoknak.⁸

2020 tavaszán a koronavírus európai megjelenésével számos gépipari vállalat kényszerült termelésének szüneteltetésére, valamint a bekövetkezett gazdasági károk elbocsátásokkal történő enyhítésére a kontinensen is. Németországban több tízezer gépipari munkavállaló veszítette el az állását a járvány következtében, az augusztusi adatok szerint 41 ezer fővel volt kevesebb az alkalmazottak száma a német gépipari szektorban, mint egy évvel korábban. Az elbocsátások számát a munkaadók rövidített munkaidővel igyekeztek mérsékelni, ez azonban nem jelentett teljeskörű megoldást, hisz sokan nem tudtak vagy kívántak vele élni. A német gépipar annak exportorientáltsága miatt ráadásul jelentősen ki van téve a keresletcsökkenés veszélyeinek. A járvány következtében pedig a gépek iránti globális kereslet drasztikusan csökkent, ami a német gépipart különösen nehéz helyzetbe sodorta.⁹

A nemzetközi és a németországi tanulságok alapján a magyar gépipar több szempontból is veszélyeztetet. A magyar gépiparban jelentős számú külföldi – köztük dominánsan német – tulajdonban lévő vállalat van. Így az anyavállalatok nehézségei hatással vannak a hazai (leány)vállalatok működésére is. Magyarország termékkivitelében pedig kiemelkedő szerepe van a gépeknek és szállítóeszközöknek: a feldolgozott termékek mellett ebből az árucsoportból kerül legtöbb termék exportálásra. A Központi Statisztikai Hivatal 2018-as adatai szerint a három legnagyobb értékben exportált termék a következő: személygépkocsi, gépjárműalkatrész, -tartozék, valamint a benzinmotor.¹⁰ A magyar exportban tehát az autóiparnak kiemelkedő szerepe van, a globális keresletcsökkenés így a hazai vállalatokat, és azok munkavállalóit is rosszul érintheti. Ennek egyik leglátványosabb hazai példája az volt, amikor 2020 márciusában átmenetileg bezárt a győri Audi gyár. A németországi esetekkel ellentétben, itthon a nagy gazdasági károk ellenére is sikerült megőrizni az alkalmazottak állását, igaz ehhez mindkét fél rugalmasságára szükség volt.¹¹

A járvány hatása a hazai gépipari munkaerőpiacra a legnagyobb hazai gépgyártó vállalatok létszámának alakulása alapján is vizsgálható. Az alábbi, 1. ábra a húszt legnagyobbn nettó árbevételű, főtevékenység szerint gép, és gépi berendezés gyártásával foglalkozó hazai vállalat létszámának alakulását szemlélteti 2019 januárja és 2020 augusztusa között. Az ábra arról tanúskodik, hogy 2020 augusztusáig - négy kivételtől eltekintve – szinte valamennyi vizsgált vállalat létszáma csökkent az kezdő hónaphoz képest, miközben a húszt cég által foglalkoztatottak teljes száma több mint 2.100 fővel lett alacsonyabb. A vizsgált időszakban a vállalatok közül hét létszámának mintegy negyedét veszítette el. Azt azonban túlzás lenne kijelenteni, hogy ennek a csökkenő tendenciának pusztán a koronavírus-járvány állna a hátterében, hiszen a tendencia már 2019-ben is megfigyelhető volt, a vizsgált tizenkét hónapban (január-december között) a húszt vizsgált vállalat közül mindössze négynek nem csökkent a létszáma. A koronavírus 2020 márciusi megjelenése óta azonban a vizsgált vállalatok közül szinte valamennyinek, tizennyolcnak is csökkent a foglalkoztatotti létszáma, igaz, sok esetben csak kisebb mértékben. A vizsgált cégek közül mindössze négy veszítette el munkavállalói létszámának több mint 10%-át. 2019 ugyanezen időszakában az adatok

⁸ <https://newtechnology.hu/hogyan-el-tul-a-gepipar-egy-kihivasokkal-teli-vilagban/>

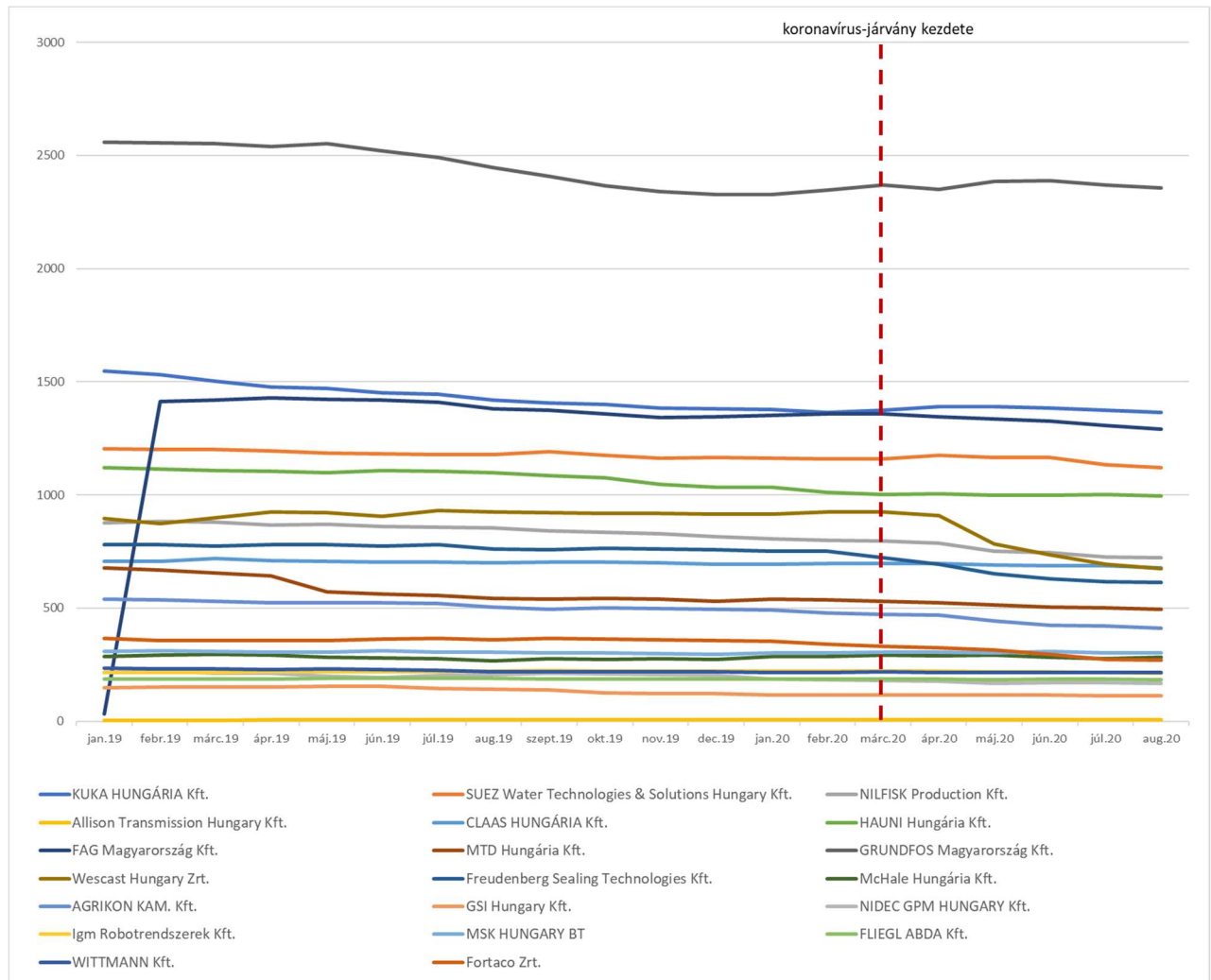
⁹ <https://autopro.hu/gazdasag/gepipari-allasok-ezreinek-tette-be-a-kaput-a-koronavirus/423766>

¹⁰ <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/kulker/kulker18.pdf>

¹¹ <https://merce.hu/2020/04/24/fontos-megallapodas-szuletett-az-audinal-elbocsatas-nem-lesz-a-napokban-a-termeles-is-ujraindul/>

kedvezőbbek voltak: akkor csak tizennégy cég létszáma csökkent és csupán egy esetben haladta meg a csökkenés a 10%-os mértéket.

1. ábra – A hús legnagyobb árbevételű (2019) hazai gépgyártó vállalat (főtevékenység szerint) létszámának alakulása a járvány megjelenése előtt és után (2019.01-2020.08.)



Forrás: Opten cégadatai alapján saját szerkesztés

Elmondható tehát, hogy bár a koronavírus járvány kirobbanása óta érzékelhetően nagyobb mértékben csökkent a vizsgált vállalatok létszáma, a járvány nem az egyedüli kiváltó oka ennek, legfeljebb hozzájárul egy egyébként is csökkenő tendenciához.

A fentiek alapján elmondható, hogy a gépipart több szempontból is különösen rosszul érintette a járvány. A gépipar nem csak itthon, de nemzetközi szinten is a különösen veszélyeztetett szektorok közé sorolható. A gyárakban, ahol több száz ember dolgozik, a korlátozó intézkedések ellehetetleníthetik a munkavégzést. Míg a távmunka egy valódi alternatívát jelenthet például az adminisztratív munkák terén, addig a gépgyártásban végzett, sokszor kétkezi munkát aligha képes helyettesíteni. A kijárási korlátozások és a határok lezárása számos gépipari vállalat ellátási láncát tette próbára. A nehéz helyzetben a vállalatok jelentős része kényszerült elbocsátásokra, ami hosszú távon azt is eredményezheti, hogy a munkavállalók elveszítik a bizalmukat a gépipari vállalatokban.

2. A kérdőíves felmérés eredményei

2.1. A kérdőív felépítése, kitöltési alapadatok

Jelen kutatás a koronavírus-járvány munkaerőpiaci hatásait vizsgálja a gépipari szektor munkavállalóinak bevonásával. A kutatás elsődlegesen azt hivatott feltérképezni, hogy a járvány miként változtatta meg a gépipari munkavállalók életét. Ennek vizsgálatához kérdőíves felmérés készült, melyet gépipari cégeknél dolgozó munkavállalók töltöttek ki. Az alábbiakban a kitöltött kérdőívek eredményei kerülnek feldolgozásra. Fontos megjegyezni, hogy a kérdőívek kitöltésére a 2020 novemberében bevezetett korlátozó intézkedések előtt került sor. Az online¹² elérhető kérdőívek kitöltésére a válaszadóknak 2020. október 26. és 2020. november 4. között volt lehetősége. A kérdőívet összesen 287 munkavállaló töltötte ki, a teljes befejezési arány (összes látogatás/befejezett kérdőívek száma) pedig 42,3 százalék volt.

A kérdőív struktúrája a következőképpen épült fel:

1. Az első blokkban a kitöltőknek a koronavírus-járvány okán bekövetkező munkahelyi folyamatokkal kapcsolatban megfogalmazott állításokat kellett véleményezni. A blokk fókuszában elsősorban a járványhelyzet munkahelyekre gyakorolt hatásai és a vezetők, munkáltatók kapcsolódó intézkedései szerepeltek.
2. A második blokkban a megváltozott munkakörülményekre vonatkozó kérdésekre került a hangsúly, amelyek elsősorban a távmunkával, a csökkentett munkaidővel és a kényszerszabadság elrendelésével kapcsolatos tapasztalatokra irányultak.
3. A kérdőív harmadik blokkjában a véleményezendő állítások a munkavállalók személyes tapasztalataira és egyéni preferenciáira reflektáltak.
4. Az utolsóelőtti blokk állításai a koronavírus által előidézett munkaerőpiaci helyzetre vonatkoztak.
5. Végül a kérdőív egyesetleges munkahelyváltással kapcsolatos kérdést, valamint demográfiai kérdéseket tartalmazott.

A kitöltés anonim módon zajlott, a demográfiai adatok esetében a kitöltők nemére, születési évére, legmagasabb iskolai végzettségére, megyei léptékben a lakó- és munkahelyére, településtípusára, illetve a jelenlegi munkahelyen eltöltött idejére vonatkoztak a kérdések.

Fontos kiemelni, hogy a kérdőív zárásának dátuma (2020. november 4.) miatt a kérdőív és a kapott válaszok a november 9-én bejelentett és november 11-én hatályba lépett friss kormányzati rendelkezésekre nem tértek ki, a járványkezeléssel kapcsolatos munkavállalói vélemények a legfrissebb korlátozó intézkedések bevezetése előtti időszakra reflektálnak.

2.2. Demográfia – földrajz - képzettség dimenziók

A kitöltők demográfiai jellemzői kapcsán az alábbi megállapítások fogalmazhatók meg. Összesen 287 fő töltötte ki a kérdőívet, a kitöltők között 173 fő férfi és 114 fő nő volt, vagyis a kitöltők között a férfi nem felülreprezentált. A kitöltők életkorának megoszlását az alábbi, 1. táblázat ismerteti. A kitöltők átlagéletkora 45 év volt és legnagyobb arányban a 36-45 éves korosztály vett részt a kérdőívek kitöltésében (a válaszadók harmada tartozik ebbe a

¹² www.surveio.com

korcsoportba). Ezzel szemben a válaszadók között legkisebb arányban a 65 év feletti, illetve a 26 évesnél fiatalabbak szerepelnek.

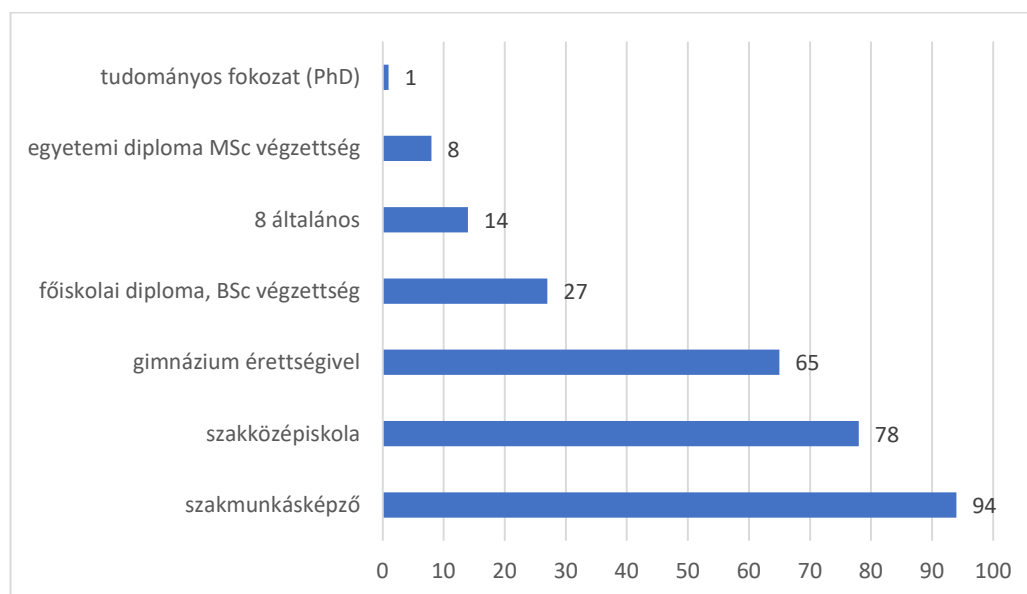
1. táblázat – A válaszadók életkor szerinti megoszlása

| Korcsoport | Fő | Arány |
|---------------|----|-------|
| 18-25 év | 10 | 3% |
| 26-35 év | 62 | 22% |
| 36-45 év | 98 | 34% |
| 46-55 év | 76 | 26% |
| 56-65 év | 37 | 13% |
| 65 év feletti | 4 | 1% |

Forrás: saját felmérés

Az alábbi, 2. ábrán a válaszadók legmagasabb végzettségük szerinti megoszlása látható. Megállapítható, hogy a válaszadók túlnyomó többsége, 237 fő középfokú végzettséggel rendelkezik, legnagyobb arányban a szakmunkásképzőben és szakközépiskolában végzett munkavállalók töltötték ki a kérdőívet. Felsőfokú végzettséggel ezzel szemben csupán 36 fő rendelkezik a válaszadók körében.

2. ábra – A válaszadók legmagasabb iskolai végzettsége

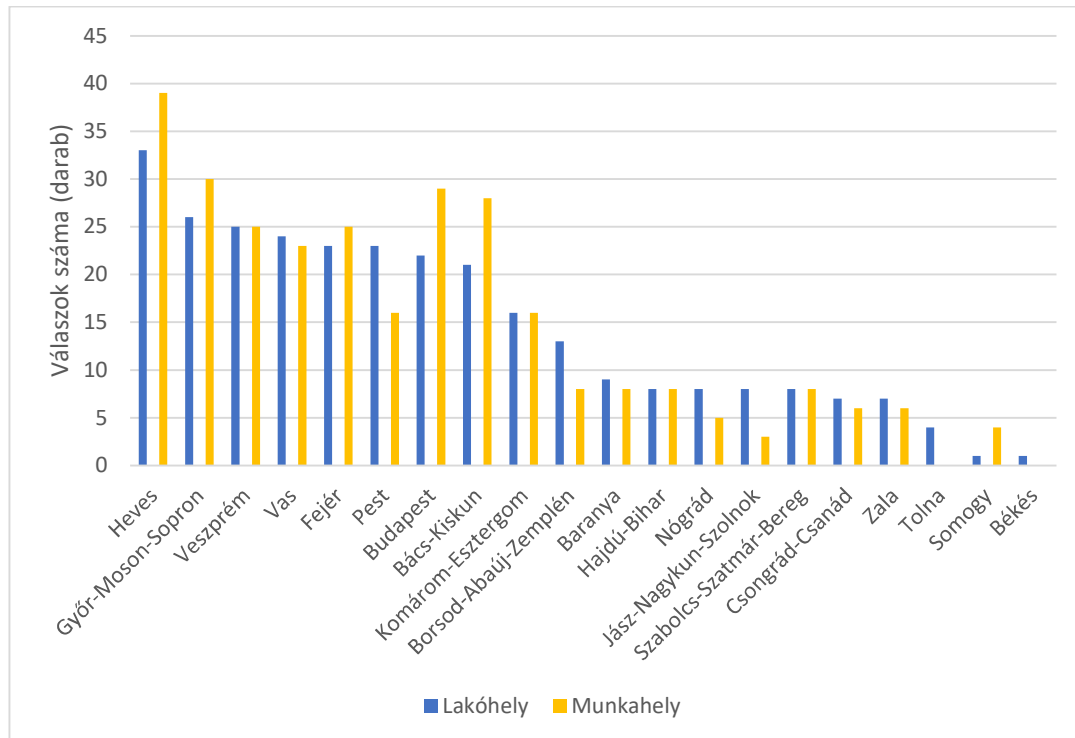


Forrás: saját felmérés

A kérdőív a válaszadók lakóhelyének és munkahelyének elhelyezkedésére is tartalmazott azonosító kérdést, megyei bontásban. A kitöltők mind a lakóhely, mind a munkahely esetében Heves megyét jelölték meg a legnagyobb számban, a megyében a 33 válaszadó lakik és 39 kilenc válaszadónak van ott a munkahelye. Azok, akik Heves megyében laknak, valamennyi esetben a megyében is dolgoznak. A Heves megyébe ingázók pedig Borsod-Abaúj-Zemplén, Nógrád és Jász-Nagykun-Szolnok megyéből érkeznek. Győr-Moson-Sopronban is hasonló a gépipari dolgozók helyzete, abban a tekintetben, hogy az ott lakók közül mindenki a megyén

belül dolgozik. Azok a Győr-Moson-Sopron megyei megkérdezettek, akik nem a megyében rendelkeznek lakóhellyel, főként Vas megyéből érkeznek. A válaszadók körében a megyén túli ingázás tehát nem jellemző. Emellett megemlítendő, Tolna és Békés megyei munkahelyet egyik válaszadó sem jelölt meg a kitöltés során.

3. ábra – A válaszadók lakhelye és munkahelye megyék szerint



Forrás: saját felmérés

2.3. Munkahelyi folyamatok elemzése

A kérdőív első blokkjában a **koronavírus-járvány okán bekövetkező munkahelyi folyamatokkal** kapcsolatban fogalmaztunk meg állításokat, a válaszadókat pedig ezen állítások véleményezésére kértük aszerint, hogy mennyire értenek velük egyet (egyáltalán nem tartják igaznak, inkább nem tartják igaznak, inkább igaznak tartják vagy teljes mértékben igaznak tartják). Az állítások fókuszában elsősorban a járványhelyzet munkahelyekre gyakorolt hatásai és a vezetők, munkáltatók kapcsolódó intézkedései szerepeltek. Az állítások a következők voltak:

1. A járvány hatására sok munkatársamat elbocsátották.
2. A járvány miatt a vezetők sokkal figyelmesebbek a munkavállalókkal.
3. Biztosnak érzem a munkahelyemet hosszútávon is.
4. A járvány hatására számos új biztonsági előírást vezettek be a munkahelyemen.
5. Ha igazoltan vírussal fertőzött munkavállaló jelent meg a munkahelyen, a vezetők megfelelően intézkedtek.
6. A cég vezetői megfelelő döntéseket hoznak a járvány során, ezért a munkahelyek nincsenek veszélyben.

7. Biztonságban érzem magam a járvánnyal szemben a munkahelyemen.
8. Kevesebb figyelmet fordítanak a munkahelyemen az egyéni és csoportos higiénéjára, mint kellene.
9. A járvány közbeni helytállásunkat a cégünk díjazza (bérezés, munkaidő stb.).
10. A munkavégzésem nehezebb lett a koronavírus-járvány miatt, a munkakörülményeim romlottak.
11. Félek, hogy elveszítem a munkahelyemet a jövőbeli gazdasági visszaesés miatt.
12. Érzékeltem az érdekképviselőket (szakszervezet, üzemi tanács) tevékenységét az elmúlt időszakban.

A kapott válaszok (n=287) alapján a munkahelyi folyamatokkal kapcsolatban az alábbi következtetések vonhatók le.

A gépiparban dolgozó megkérdezettek közül 132-en (45%) nem tapasztaltak elbocsátásokat a járványhatására. 35% értett többnyire, vagy teljes mértékben egyet azzal az állítással, miszerint a járvány hatására sok munkatársukat elbocsátották. 54 válaszadó szerint „inkább nem igaz” ez az állítás, ami jelentheti azt is, hogy csak kis számban került sor elbocsátásokra, vagy azt, hogy ezeknek az elbocsátásoknak elsődlegesen nem a járvány volt a kiváltó oka.

A járványhelyzetben a megkérdezetteknek mindössze 9%-a gondolta úgy, hogy a vezetők sokkal figyelmesebbé váltak a járványhelyzetben a munkavállalókkal. A többség, 62% inkább nem, vagy egyáltalán nem gondolta úgy, hogy a munkáltatók figyelmesebbé váltak volna. Ugyanakkor **a válaszadók 59%-a többnyire, vagy teljes mértékben biztosnak érezte a munkahelyét hosszútávon.**

A járvány miatt számos vállalat kényszerült világszerte óvintézkedések bevezetésére. A kérdőívek alapján a gépiparban is nagy számban kerültek bevezetésre új biztonsági előírások. **Mindössze 6 válaszadó nyilatkozott úgy, hogy semmiféle biztonsági előírást nem vezettek be a munkahelyén.** Hasonlóan pozitív volt a munkáltatók megítélése abban az esetben, ha igazoltan vírussal fertőzött munkavállalókról volt szó: abban az esetben, ha ilyen kolléga járt a munkahelyen, válaszadók szerint a munkáltató többnyire (112 fő), vagy teljes mértékben (109 fő) megfelelően intézkedett.

Általánosságban véve **a válaszadók közel kétharmada gondolta többnyire, vagy teljes mértékben úgy, hogy a munkáltatók megfelelő döntéseket hoztak meg, melyeknek köszönhetően a munkahelyek nem kerültek veszélybe.** A személyes egészségük védelmét illetően kevésbé volt pozitív a munkáltatókról alkotott kép, mint a munkahelyek védelmét illetően. A járvánnyal szemben a megkérdezettek 15%-a egyáltalán nem, 29%-a pedig többnyire nem érezte magát biztonságban. **A válaszadók mindössze 19%-a érezte magát teljes mértékben biztonságban a járvánnyal szemben.** Ugyanakkor a válaszadók valamivel több, mint 70%-a többnyire, vagy teljes mértékben elégedett a vállalatban az egyéni, vagy csoportos higiénéjára fordított figyelemmel.

A válaszok alapján **nem volt jellemző, hogy a vállalatok honorálták volna valamilyen módon a munkavállalók járvány közbeni helytállását:** 185 megkérdezett szerint egyáltalán nem került ilyenre sor. Noha a munkavállalók nagy része nem tapasztalt olyat, hogy a járvány közbeni helytállásukat díjazná a cég, **többségük nem is érezte úgy, hogy nagyon romlottak**

volna a munkavégzés körülményei: 78 munkavállaló inkább nem, 92 munkavállaló pedig egyáltalán nem gondolta így.

Az, hogy a munkavállalók mennyire félnek munkahelyük elvesztésétől a gazdasági visszaesés következtében, egy viszonylag szimmetrikus képet mutat: mindössze pár fő eltérés van azok között, akik egyáltalán nem, és azok között, akik kifejezetten tartanak állásuk elvesztésétől (54 fő – 51 fő), de a két bizonytalanabb válasz lehetőség is szorosan alakult (90 fő – 92 fő) a munkájukért aggódóak javára.

A vállalatok nehéz gazdasági helyzete nehéz döntések elé állította a munkáltatókat, melyek a fenti válaszok alapján a gépiparban is jártak elbocsátásokkal, a munkavállalókat érintő megszorításokkal. Épp ezért az érdekképviselőt a járvány ideje alatt különösen fontosá válhat. **A megkérdezettek válaszai alapján az érdekképviselők jelenlétét a válaszadók valamivel több mint fele érzékelték az elmúlt időszakban.** Azzal az állítással, hogy érzékelték az érdekképviselők tevékenységét az elmúlt időszakban, a válaszadók mindössze 18%-a értett egyet teljes mértékben, illetve 34%-a tartotta az állítást inkább igaznak, mint nem. A válaszadók közel negyede ugyanakkor egyáltalán nem érzékelték az érdekképviselők tevékenységét.

2.4. Munkakörülmények

A kérdőív második blokkjában a **megváltozott munkakörülményekre** vonatkozó kérdésekre került a hangsúly, köztük elsősorban a távmunkára, a csökkentett munkaidőre és a kényszerszabadság elrendelésére.

A kijárási korlátozások életbe lépésével számos vállalat állt át a távmunkára. A kérdőívben megkérdezett dolgozók válaszai alapján **a gépiparban a távmunka nem jelentett valós alternatívát** a munkavégzésre. A megkérdezettek közel négyötödének, 223 főnek nem volt biztosítva a távmunka lehetősége. A főiskolai és egyetemi végzettséggel rendelkezők körében 60% fölötti volt azok aránya, akiknek volt lehetőségük távmunkára. Ez az arány a középfokú végzettségűek esetében átlagosan 16,5% volt. A 8 általánost végzett dolgozók, valamint a PhD fokozatú végzettséget szerzett megkérdezett esetében egyáltalán nem volt lehetőség távmunkára.

Arra a kérdésre, miszerint alakult-e ki feszültség a távmunkával kapcsolatban a válaszadók kevesebb mint fele válaszolt. A válaszok alapján számottevő mértékben (~40%) fordult elő a távmunka okozta feszültség a vállalatoknál.

A járvány óta a vállalatok többféleképpen igyekeznek elkerülni a nagyobb leépítéseket. Ennek egyik eszköze lehet a csökkentett munkaidő intézménye. A válaszok alapján a **csökkentett munkaidő** igénybevitelére több alkalmazottnak volt lehetősége, mint távmunkára, azonban így is csak **83 főnek** biztosították ezt a lehetőséget **a 287 megkérdezettből**. A csökkentett munkaidő ugyanakkor az esetek nagy részében (64 eset), a munkabér csökkenésével is járt.

Egy másik eszköz, amivel a vállalatok törekedtek a gazdasági károk mérséklésére, a kényszerszabadság elrendelése volt. **A kényszerszabadságolás a megkérdezettek 60%-át érintette.** Érdekes azonban kiemelni, hogy **a kényszerszabadságolás az esetek felében nem járt a munkabér változásával**, 80 válaszadó esetében azonban a munkabér csökkent, 6 esetben pedig felfüggesztésre került.

2.5. Egyéni preferenciák

A kérdőív harmadik blokkjában a **munkavállalók személyes tapasztalataira** és egyéni preferenciáira vonatkozó állításokat fogalmaztunk meg. Az állítások arra irányultak, a kitöltő a járvány hatására mennyire érzi saját maga szempontjából fontosnak az alábbi állításokat.

1. ...olyan cégnek dolgozzak, amely számomra megfelelő értékrenddel rendelkezik.
2. ...olyan munkát végezzek, aminek célja és értelme van.
3. ...olyan munkát végezzek, amiben fontos szerepet kapok, ahol azt érzem, hogy a munkám nem nélkülözhető.
4. ...több időt szenteljek a családnak, a barátoknak és a hobbijaimnak.
5. ...több időt töltsék az öngondoskodással, több figyelmet fordítsak mentális jólétemre.
6. ...növeljem az alkalmazkodóképességem, fejlesszem készségeimet, képezem magam.
7. ...többet törődjek a munkahelyi biztonság kérdéskörével.
8. ...jobban odafigyelek a személyi higiéniai szabályok betartására.
9. ...ideje munkahelyet váltani, mert jobb lehetőségek várnak rám.

A járvány hosszú távú hatásai a munkaerőpiacon egyelőre ismeretlenek, azt azonban ki lehet jelenteni, hogy a járvány világszerte megváltoztatta az emberek mindennapjait, munkavégzésük körülményeit. Valószínűsíthető az is, hogy a járvány alatt kialakult helyzet sok munkavállaló egyéni preferenciáira hatással lesz. A válaszok alapján a munkavállalók személyes tapasztalataival kapcsolatban az alábbi következtetések vonhatók le.

A munkahely és a munka értéke várhatóan új értelmet nyer majd a munkavállalók széles rétegében. Erre enged következtetni az is, hogy a válaszadók alig 10%-os kivétellel többnyire, vagy teljes mértékben egyetértettek azokkal az állításokkal, melyek szerint **a munkahely értékrendjének szerepe, a munka célja és értelme, valamint a munka nélkülözhetetlensége felértékelődött a járvány alatt.**

A válaszok alapján az is megállapítható, hogy **a gépiparban dolgozók a járvány hatására egyre fontosabbnak tartják a magánéletüket is.** A munkavállalók fontosabbnak tartják, hogy a többet legyenek a családjukkal, barátaikkal, valamint felértékelődött a hobbikra fordított idő jelentősége is. Ezen felül egyre fontosabbnak látszik a munkavállalók saját magukra fordított ideje is. A válaszadók szeretnék több időt fektetni az önmagukról való gondoskodásba, a mentális jólétük fenntartásába. A járvány okozta bizonytalan helyzetben a munkavállalók számára egyre fontosabb készségeik, valamint alkalmazkodóképességük fejlesztése is. A járvány a gépiparban is arra készítette az embereket, hogy jobban odafigyeljenek egészségükre. Egyre jobban érdekli a munkavállalókat a munkahelyi biztonság kérdésköre, és a személyi higiéniai szabályok betartását is egyre fontosabbnak tartják.

A személyes preferenciák kapcsán mindössze egy olyan állítás szerepelt a kérdőívben, amellyel a válaszadók többnyire nem értettek egyet. **A válaszadók nem gondolják úgy, hogy a járvány miatt érdemes lenne munkahelyet váltani a jobb lehetőségekért.** A kérdés természetéből és a nagyszámú (159) bizonytalanabb válaszból az is következhet, hogy a munkavállalók váltanának munkahelyet, csak nem áll rendelkezésükre jobb lehetőség. Érdemes megjegyezni ugyanakkor, hogy a válaszadók 11%-a teljesen egyetértett az állítással, vagyis ők úgy ítélik meg, jobb lehetőségek várnak rájuk és szívesen váltanának is.

A felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében a munkahelyváltás nem volt népszerű, sem a főiskolai diplomával, sem pedig az egyetemi diplomával rendelkezők nem gondolkodtak munkahely váltásban, vagy nem gondolták úgy, hogy máshol jobb lehetőségeik lennének.

Azok a válaszadók, akik munkahelyváltást terveznek, illetve akik úgy gondolják, hogy máshol jobb lehetőségek várnak rájuk legnagyobb számban Győr-Moson-Sopron, Bács-Kiskun és Heves megyében voltak jelen, ugyanakkor a felsorolt megyék mindegyikében kisebbségben voltak azokkal szemben, akik nem kívánnak máshol dolgozni, vagy nem látnak jobb lehetőséget. Heves megyében, valamint a fővárosban látszik a legkisebb hajlandóság a munkahely váltásra.

Az alábbi két táblázat a munkahelyüket elhagyni kívánók, valamint a maradni vágyók, vagy jobb alternatívát nem látó válaszadók megoszlása látható, korcsoportok szerint.

2. táblázat – Munkahelyváltással kapcsolatban válaszolók életkor szerinti megoszlása

| Munkahelyváltók | | | Nem váltanak munkahelyet | | |
|------------------|-----------|-------|--------------------------|------------|-------|
| Korcsoport | Fő | Arány | Korcsoport | Fő | Arány |
| 18-25 év | 5 | 6% | 18-25 év | 5 | 3% |
| 26-35 év | 20 | 23% | 26-35 év | 42 | 21% |
| 36-45 év | 33 | 38% | 36-45 év | 65 | 33% |
| 46-55 év | 22 | 25% | 46-55 év | 54 | 27% |
| 56-65 év | 8 | 9% | 56-65 év | 29 | 15% |
| 65 év feletti | 0 | 0% | 65 év feletti | 4 | 2% |
| Összesen: | 88 | | Összesen: | 199 | |

Forrás: saját felmérés

A válaszok alapján elmondható, hogy a korcsoport nem befolyásolja nagy mértékben a munkahelyváltást, ugyanakkor megállapítható, hogy a 45 év felettek többségében nem tervezik munkahelyük elhagyását, vagy nem látnak jobb lehetőséget, míg a 46 év alattiak hajlamosabbak a munkahelyváltásra, jobb eséllyel találnak számukra alkalmasabb alternatív munkahelyet.

Azon munkavállalók körében, akik munkahelyváltásban gondolkoznak, az alábbi ábrán látható okok voltak a leggyakoribbak. A munkatársakkal és felettesekkel kapcsolatos konfliktusok a munkahelyüket elhagyók csupán kis rész részénél volt jellemző. Beszédesebb ugyanakkor, hogy a biztonságérzet hiánya kétszer olyan nagy számban volt kiváltó ok, mint az, hogy a munkavállaló nem jött jól ki a felettesével. Egy olyan ágazatban, mint a gépipar elképzelhető, hogy nem csak a járvány miatt fontos szempont a biztonság, a gyártási folyamatok veszélyeitől is tarthatnak a dolgozók. Az viszont a megkérdezettek válaszaiból jól látszik, hogy **a munkavállalók számára fontosabb lett a biztonság kérdése a járvány megjelenése óta**, így feltételezhetően van szerepe a koronavírusnak az ilyen jellegű motivációban is.

A válaszadók többsége szerint a járvány óta jobban igénylik saját készségeik fejlesztését, ami szintén közre játszhat abban, hogy tizenhat kitöltő a szakmai előrelépés érdekében kíván munkahelyet váltani. **A két legjellemzőbb indok, amiért a megkérdezettek munkahelyt szeretnének váltani, a megbecsülés és a bérezés alacsony szintje.** A járvány alatt ez a két pont valószínűleg még kritikusabb, mint korábban, hiszen a járvány következtében a munkavállalók számára egyre fontosabb az, hogy olyan helyen dolgozzanak, ahol azt érzik, munkájuk nélkülözhetetlen, vagyis a megbecsülés szerepe felértékelődik. A bérezés kérdése szintén

rendkívül nehéznek látszik a járvány miatt kialakult helyzetben. A járvány már eddig is jelentős kieséseket okozott a gépipari vállalatok bevételeiben. Ennek ellensúlyozására különböző megoldások születtek, amelyek közül a legjellemzőbbekről a kérdőív is említést tesz. A már fentebb vizsgált csökkentett munkaidő esetében például azt lehetett látni, hogy az esetek többségében csak bércsökkenés árán vehették azt igénybe a munkavállalók. Vagyis a bérezés problémája várhatóan a járvány okozta gazdasági nehézségek erősödésével egyre jelentősebb lesz.

4. ábra – Munkahelyváltást tervezők legjellemzőbb indokai



Forrás: saját felmérés

2.6. Általános következmények

Az utolsó szakmai blokk állításai a **koronavírus által előidézett munkaerőpiaci helyzetre** vonatkoztak. Az ezzel kapcsolatos állításokat az előbbieknek megfelelő négyfokozatú skálán kellett értékelni. Az állítások az alábbiak voltak.

1. A koronavírus járvány alatti kormányzati intézkedések megfelelőek a gazdaság védelme szempontjából.
2. A vezetők részéről a munkavállalókkal szembeni empátikus bánásmód nagyobb hangsúlyt kap a járvány hatására.
3. A gazdasági érdekeknél fontosabbá vált a munkavállalók egyéni és csoportos egészsége, jólléte.
4. A járvány nagyobb rugalmasságot követel meg a munkáltató részéről.
5. A járvány időszaka alatt is fontos, hogy a munkaadók segítsék a munkavállaló folyamatos szakmai fejlődését.
6. Azok a munkáltatók, akik támogatják a munkavállalóikat egyéni fejlődésükben, a jövőben sikeresebbé tudnak majd válni.

7. A koronavírus járvány alatti kormányzati intézkedések megfelelőek az egészség megőrzése szempontjából.
8. A tavaszi intézkedésekhez képest a második hullám alatt a munkavállalók egészsége és biztonsága kevésbé kerül a figyelem középpontjába.

Az alábbiakban az kerül megvizsgálásra, hogy a válaszadók miként látják a munkaerőpiac általános helyzetét a koronavírus hatására.

A járvány itthoni megjelenése óta szinte folyamatosan érkeznek kormányzati intézkedések, melyek egy része a gazdaság védelmét hivatott szolgálni. A válaszok alapján elmondható, hogy **a gépipari munkavállalók többsége nincs megelégedve a kormányzati intézkedésekkel, szerintük azok nem megfelelőek a gazdaság megvédésére.** A válaszadók mintegy harmada ugyanakkor többnyire elégedett a kormányzat ezirányú intézkedéseivel, 9% azon belül is teljes mértékben. A megkérdezettek nagyon hasonlóan vélekedtek a kormányzati intézkedések, az **egészség megőrzésre irányuló intézkedéseiről is, a többség itt sem tartotta azokat megfelelőnek.** A munkavállalók többsége úgy érezte, hogy a vírus második hulláma alatt, az ő egészségük és biztonságuk kevésbé került a figyelem középpontjába. A válaszadók harmada azonban úgy érezte, hogy az egészségük továbbra is fontos, vagy éppen központi kérdés maradt. A második hullámot érintő kérdések megválaszolására, még a második hullám során bevezetett szigorúbb óvintézkedések előtt került sor, így elképzelhető, hogy az intézkedések hatással lesznek a válaszadók későbbi véleményére.

A munkavállalók többsége nem érezte úgy, hogy vezetőik empatikusabb fordultak volna feléjük a járvány hatására, a válaszadók 30%-a egyáltalán nem tapasztalt ilyen irányú elmozdulást a vezetői bánásmódban. A munkavállalók emellett többnyire azt érzik, hogy **a gazdaság előbbre valónak tűnik az ő személyes, vagy csoportos egészségük, jóllétükhöz képest.** Ez hosszú távon konfliktusokhoz vezethet, hiszen ahogy az munkavállalók személyes preferenciái kapcsán már felmerült, az alkalmazottak egyre jobban igénylik, egyre fontosabbnak tartják az ilyen dolgokra fordított figyelmet saját maguk és a munkáltatóik részéről is.

A korábbi válaszok azt mutatják, hogy a munkavállalók számára fontos, hogy rugalmassá váljanak a kialakult helyzetben, a rugalmasságot ugyanakkor többségében elvárják a munkáltató részéről is. Mi több, a válaszadók nagy része többnyire, vagy teljes mértékben egyetért azzal az állítással is, miszerint fontos lenne, hogy a munkaadók segítsék a munkavállalókat folyamatos szakmai fejlődésükben a járvány időszaka alatt is. A munkavállalók úgy tartják, hogy az a munkáltató, aki hozzájárul a munkavállalók egyéni fejlődéséhez, a jövőben sikeresebbé tud válni.

Fenti összefoglaló tanulmány a 2020 őszi készült kérdőíves felmérés főbb eredményeit ismertette. A kérdőíves felmérés 2021 tavaszán ismételt lefolytatásra kerül az elkövetkező időszakban bekövetkező fejlemények és tapasztalatok értékelése érdekében.