

A hazai textil- és ruházati ipari szakképzés aktuális kérdései

Lázár Károly

Kulcsszavak Textilipari szakképzés, Ruháipari szakképzés, Duális képzés, Közfoglalkoztatottak szakképzése, Munkaerő-helyzet a textil- és ruházati iparban

Képzés és innováció, mint az ágazat kitörési lehetőségei – ezzel a címmel rendezett szakmai napot a Magyar Könnyűipari Szövetség (MKSZ), a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (KÁPB) és a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület (TMTE) 2015. december 2-án.

A szakmai nap a Magyar Könnyűipari Szövetség elnökének, a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság munkaadói társelnökének, az Innovatext Zrt. vezérigazgatójának, *dr. Kokasné dr. Palicska Líviának* üdvözlő szavaival kezdődött meg, aki bevezető szavaival a témakör fontosságát és aktualitását emelte ki.

A szakképzés a gazdaság szolgálatában – Konceptió és megvalósítás a könnyűipari kis- és középvállalkozások szemszögéből

A pódiumbeszélgetést bevezető előadásában *dr. Odrobina László*, a Nemzetgazdasági Minisztérium szakképzésért és felnőttképzésért felelős helyettes államtitkára mindenekelőtt azt hangsúlyozta, hogy az ilyen találkozások a szakképzés gyakorló szakembereivel és a szakképzésben részt vállaló munkavállalókat alkalmazó vállalkozásokkal nagyon fontosak a munkájuk szempontjából.

A szakképzést korábban áthelyezték a Nemzetgazdasági Minisztérium felügyelete alá, aminek az volt a célja, hogy a képzést még jobban kapcsolni tudják a foglalkoztatáshoz. Ezt a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara segítségével végzik, amely közvetíti a vállalatok igényeit. A szakképzés akkor jó, ha eredményeit a munkaerő-piac visszaigazolja, a cégek elégedettek a képzésben részt vett munkavállalókkal.

Olyan javaslatot tettek a Parlamentnek, hogy ezen túl a második szakmai képzés is legyen ingyenes és a felnőttek számára is legyen lehetőség a duális képzésre.

Részben ide kapcsolódik a közfoglalkoztatás kérdése is. Ezeket az embereket is képezik, mert az a cél, hogy idővel ők is lehetőséget kapjanak az elsődleges munkaerő-piacon való elhelyezkedésre. Igyekeznek erre őket ösztönözni is, még anyagi támogatással is.

A hazai szakképzés problémája, hogy a munkaerő-piac elhelyezkedése az ország területén nem egyenletes. Egyes helyeken munkaerő-hiány, más helyeken – főleg van. Nagy kérdés, hogy ahol nincs munkaerő iránti kereslet, ott mire képezzék az embereket.

A szakképzés megszervezésében és végrehajtásában egyrészt a hazai helyzetből és a hazai tapasztalatokból, másrészt az Európai Unió irányelveiből kell kiindulni. A legfontosabb a duális szakképzés kiterjesztése. Ehhez növelni kell a duális szakképzésben részt vevő vállalatok számát, mégpedig azokat, amelyek tényleges termelő munkát végeznek, azokat viszont, amelyek csak tanműhelyt működtetnek, csökkenteni igyekeznek. Egy további feladat a szakképzésbe történő beiskolázás ke-



reteinek tágítása, ezen belül például a második szakképzés ingyenessé tétele. Mindehhez hatékony, az igényekre gyorsan reagáló intézményrendszert kell létrehozni: ezek a szakképzési centrumok.

A *duális szakképzés* kiterjesztése a következőket jelenti:

- 2015. szeptember 1-jétől lehetővé tették a tanuló-szerződéses formát a felnőttoktatásban tanulók részére;
 - „kamarai garanciavállalás”: a tanuló gyakorlati képzése csak akkor folyhat iskolai tanműhelyben, ha a gazdasági kamara igazolja, hogy nem tud gyakorlati képzést végző vállalatot biztosítani;
 - a munkaadók pénzügyi ösztönzése: a szakképzési hozzájárulási kötelezettséget csökkentő költségnemek bővítése, az adminisztratív terhek csökkentése, támogatások a tanműhelyek fenntartására stb.;
 - 2015. szeptember 1-jétől megteremtették a felsőoktatási duális képzés finanszírozási hátterét.
- Bővülnek a *szakképzésbe való belépés* lehetőségei is:
- a nappali rendszerű iskolai oktatásban való részvétel felső korhatárának emelése:
 - az új szabályozás szerint az iskolarendszerű nappali oktatásban történő részvételi korhatár 21 év helyett 25 év,
 - többen részt vehetnek a nappali rendszerű szakképzésben is;
 - a második OKJ-s szakképesítés ingyenes megszerzése a felnőttoktatás esti, levelező vagy más sajátos munkarendje szerint meghirdetett képzésének keretében.
- A szakképző intézmények *képzési szerkezetének* strukturális változásai:
- A 2016/2017-es tanévtől a szakközépiskolák szakgimnáziummá, a szakiskolák pedig szakközépiskolává alakulnak.
 - A szakgimnáziumban a 12. évfolyamon az érett-

ségivel egy időben szakképzettség is szerezhető lesz, amely ezt követően további 1 év alatt technikus végzettséggel zárul.

• A szakközépiskolák esetében a 3 éves szakmai képzést követően automatikus lesz a továbblépés a 2 éves, érettségi végzettség megszerzésére felkészítő képzésbe, így az 5. évfolyam végén ezen iskolatípusban is megszerezhető lesz az érettségi.

• Az új megoldással megszűnik a korábbi szakiskola „zsákutca” jellege. A képzési struktúra átalakításával lehetővé válik, hogy mind a szakgimnáziumi, mind pedig a szakközépiskolai képzés érettségi végzettséget és szakmai végzettséget egyaránt nyújtson, ezzel is elősegítve a munkaerő-piacra történő sikeres belépést, illetve továbbtanulás esetén a felsőfokú tanulmányok megkezdését.

A 2015. július 1-jétől a Nemzetgazdasági Minisztérium fenntartásába került 365 állami szakképző intézmény 44 köznevelési intézményként működő *szakképzési centrum*ba épülve látja el feladatait, a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Hivatal mint középírányító szerv közreműködésével és felügyeletével. A szakképzési centrumok önálló költségvetési szervként, ugyanakkor többcélú intézményként működnek. A fenntartóváltás óta a 365 tagintézmény közül 271-ben kezdődött meg a második, ingyenes szakképzés megszerzésére irányuló képzés felnőttoktatás keretében.

A szakképzési centrumok tartalmi, illetve területi szempontból is hatékonyabban és gyorsabban tudnak reagálni a gazdasági, munkaerő-piaci, valamint a tanulói és munkaadói igényekre. A centrumok megalakulása révén a szakképző iskolák rugalmasabban működhetnek, mindemellett pedig hatékonyabb együttműködés várható az iskolák és a gazdálkodó szervezetek között, ami a duális képzési rendszer megerősítésének egyik alapvető feltétele.

Fontos feladat az *OKJ fejlesztése*. Ennek fő irányai:

• a szakgimnáziumban az érettséggel megszerzhető szakképzések struktúrájának meghatározása, kialakítása;

• a felnőttképzési óraszámok felülvizsgálata, csökkentése;

• a Magyar Képesítési Keretrendszer (MKKR) szerinti szintek megjelenítése;

• új rész-szakképzések kialakítása azon szakképzések esetében, ahol az óraszám nem csökkenthető.

Az OKJ felülvizsgálatának eredményeihez új vagy módosult követelménymodulok, szakmai és vizsgakövetelmények, valamint a szakképzési kerettantervek kidolgozása párosul.

A módosított OKJ tervezett hatálybalépése: 2016. szeptember 1.

A könnyűipar tekintetében az OKJ-ben a következő változások lesznek:

A jelenleg hatályos jogszabály szerint a könnyűiparban a következő iskolarendszerű szakképzések vannak érvényben:

- 54 542 1 Bőrfeldolgozó-ipari technikus
- 54 542 2 Ruhaiipari technikus
- 54 542 3 Textilipari technikus
- 34 542 1 Bőrdíszműves
- 34 542 2 Cipőkészítő
- 34 542 3 Fehérnemű-készítő és kötöttáru összeállító
- 34 542 4 Férfiszabó
- 34 542 6 Női szabó

A változás után egy új szakképzés (52-es szintű Könnyűipari gyártás-előkészítő) és két új rész-szakképzés (Kötöttáru-összeállító, Fehérnemű-készítő) jelenik meg.

A szakgimnáziumi képzésben érettségi végzettség mellett megszerzhető új szakképzés

- szakmai érettségi vizsga keretében:
- 52 542 01 Könnyűipari gyártás-előkészítő;
- érettségi végzettséghez kötött ágazati szakképzések:

- 54 542 01 Bőrfeldolgozó-ipari technikus
- 54 542 02 Ruhaiipari technikus és
- 54 542 03 Textilipari technikus



A felnőttképzési törvény

2015 májusi módosítása óta 1 kormány- és 5 miniszteri rendelet jelent meg, amelyek az új rendszer indulásához szükségesek voltak. A módosítások célja az, hogy pontosítsák a törvény hatályát és érvényesítsék az eddigi tapasztalatokat elsősorban a nyelvi képzésekkel, megakadályozzák az OKJ-s képzések megkerülését, szakmai pontosításokat hajtsanak végre pl. a távoktatás fogalmánál, a modul fogalmánál, a nyelvi képzés

szintjénél és típusánál stb.

Az előadó ezután ismertette a *szakképzéshez felhasználható európai uniós forrásokat*, amelyekről a Nemzeti Fejlesztési Kormánybizottság hozott döntést 2015 szeptemberében. Ezeket a forrásokat az alábbi táblázat foglalja össze.

A szakképzéshez felhasználható európai uniós források

<i>A felhívás azonosító jele</i>	<i>A felhívás neve</i>	<i>A felhívás keretösszege (milliárd Ft)</i>
GINOP-6.1.1	Alacsony képzettségűek és közfoglalkoztatottak képzése	30
GINOP-6.1.2	A digitális szakadék csökkentése	8,95
GINOP 6.1.4	Munkaerő-piaci kulcskompetenciák fejlesztése	2,5
GINOP-6.2.1 VEKOP/15	Részvétel az OECD Felnőttek Képesség- és Kompetenciamérése programjában (PIAAC)	1,1 (ebből VEKOP: 0,30)
GINOP 6.2.2 VEKOP/15	A szakképzést végzettség nélküli elhagyók számának csökkentése	1,5 (ebből VEKOP 0,41)

Az Európai Tanács országspecifikus ajánlásaival összhangban, a szakképzésben résztvevők iskolai le-

morzsolódásának csökkentése érdekében a szakképzésben tanulók alapkészségeinek fejlesztését, illetve a lemorzsolódással veszélyeztetett tanulók alapkészségét fejlesztő konstrukciót kell indítani. Ezt a célt szolgálja a 2015 novemberében megjelent GINOP 6.2.2-VEKOP/15 jelű pályázati kiírás. A beavatkozás – a végzettség nélküli iskolaelhagyók számának csökkentésére irányuló kormányzati stratégiának megfelelően – az EU2020 célok megvalósítását szolgálja

A GINOP 6.1.2 kiemelt pályázati kiírás 2015. április 2-án jelent meg. Célja az információs és kommunikációs technológiákkal (IKT) összefüggő készségek fejlesztésére irányuló képzések támogatása.

A GINOP 6.1.1 kiemelt pályázati felhívás 2015. augusztus 28-án jelent meg és az alacsonyán képzett munkavállalók – különösen a közfoglalkoztatottak – számára nyújt képzési, kompetenciafejlesztési lehetőséget.

A GINOP-6.2.1-VEKOP/15 jelű kiemelt projekt felhívása 2015 augusztusában jelent meg. Ennek segítségével a szakképzési és felnőttképzési rendszer eredményességének javítását, felülvizsgálatát, a munkaerő-piac igényeihez való jobb illeszkedését kívánják elősegíteni.

A Kereskedelmi és Iparkamara tevékenysége a szakképzésterületén

E bevezető előadás után **Szabó Bálint**, a Magyar Kereskedelmi és Iparkamara oktatási és képzési igazgató-helyettese egészítette ki az elmondottakat a Kamara szempontjából.

A gazdasági kormányzat egyik legfontosabb feladata a szakképzett munkaerő biztosítása a vállalkozásoknak. Ebben igen nagy szerepe van a területi kamaráknak. A területi kamarák több mint 100 tanácsadóval dolgoznak, akik foglalkoznak a tanulók beiskolázásával, a tanulói szerződések megkötésével, az együttműködési szerződésekkel, a gyakorlati képzés megszervezésével, ellenőrzésével, az elszámolásokkal. A vállalkozóknak tehát a területi kamarákkal kell felvenniük a kapcsolatot. Fontos kérdés a nők foglalkoztatása és a részfoglalkoztatás, ezekkel a területi kamarák hangsúlyozottan foglalkoznak. Sokszor felmerül, hogy a könnyűipari szakmák nagyon alulfejlesztettek és ezért ezeket a szakmákat nem szeretik választani, és hogy sok esetben olyanok kerülnek ezekbe a szakmákba, akik képességeikben, készségeikben nem érik el az átlagos szintet. Az OKJ átalakításával együtt jár a közismereti tárgyak óraszámának csökkenése és a gyakorlati foglalkozások óraszámának emelése.

Az OKJ átalakításának munkálataiban mintegy 600–700 szakértő vett részt, akik a legkülönbözőbb szakterületeket képviselték. A munkában folyamatosan egyeztettek a szakminisztériumokkal, szakmai testületekkel. A tantervek korszerűsítése a gazdaság igényei és a tapasztalatok alapján most is folyik. Ebben sajnos elkerülhetetlenek a viták és konfliktusok is, hiszen egyaránt figyelembe kell venni a gazdaság, a foglalkoztatás, a szakma igényeit, a társadalmi igényeket, és mindennek egyformán eleget tenni nem lehet. A területi kamarák várják a vállalkozók és a tanintézetek észrevételeit, javaslatait, amelyeket az illetékeseknek továbbítanak, és amelyeket az OKJ minden újabb átalakításánál igyekeznek figyelembe venni.

A területi kamaráknál lehetőség van pályaválasztási tanácsadásra. A 7-8-ik osztályos tanulókat elvihetik egy termelő üzembe, ahol képet kaphatnak a technológiáról, a munkafolyamatokról és ez segíti őket abban,

hogy ezt a szakmát válasszák. Lehetőség van továbbá arra, hogy az egészségügyi és a szakmai kiválasztás alapján, az iskolával megbeszélve megállapítsák, alkalmas-e a tanuló az adott szakképzés elnyerésére.

A közfoglalkoztatottak részvétele a szakképzésben

Varga Valéria bv. vezérőrnagy, a Belügyminisztérium Közfoglalkoztatási és Vízügyi Helyettes Államtitkárság főtanácsadója adott választ. Mint aláhúzta, a cél az, hogy a közfoglalkoztatottak is – ez idő szerint mintegy 230–240 ezer ember – lehetőleg értékteremtő munkát végezzenek, és hogy erre lehetőségük is legyen, ennek megfelelő elméleti és gyakorlati képzésben részesüljenek. A ruhaiparban erre akkor van lehetőség, ha megfelelő varrodák működnek a régióban. A gazdasági helyzet változása miatt azonban az ország több régiójában számos varroda megszűnt. Ezek helyett az önkormányzatok hoztak létre varrodákat. Ezekben közfoglalkoztatott minőségben dolgoznak tovább a varrónők, akiknek nagy része szakképzett, még a korábbi szakmunkásképző intézetekben szerezték meg tudásukat. Mellettük dolgoznak olyanok is, akik utólag vettek részt a közfoglalkoztatási programban és ott szereztek szakmai ismereteket. A közfoglalkoztatottak egy részének, mintegy 32 ezer embernek ezekben a varrodákban készítik a munkaruhákat. Mindennek a költségeit költségvetési támogatásból kell biztosítani. Ez idő szerint nyolc olyan önkormányzat van Észak-Borsodban, Békés megyében, Baranyában és Tolna megyében, ahol a meglévő hagyományra támaszkodva ilyen varrodát működtetnek és ezzel értékteremtő munkát tudnak adni a közfoglalkoztatottaknak. Ezekben a helyeken nincs kereslet az elsődleges munkaerő-piacon, így nem jelentenek konkurenciát a kis- és középvállalkozásoknak. A varrodák egy része konzorciumot alkotott egy megváltozott munkaképességű embereket foglalkoztató társasággal.

A közfoglalkoztatást végző varrodák állami támogatása 2017-ben megszűnik. Ettől kezdve ezeknek a cégeknek teljesen a saját lábukra kell állniuk. Ez még nagyobb követelményeket támaszt a munkavállalókkal szemben, hiszen teljesítménybérben kell dolgozniuk.

Azáltal, hogy a közfoglalkoztatottak ezekben a varrodákban szakmai gyakorlatot szereznek, képessé válnak arra, hogy ha tudnak, az elsődleges munkaerő-piacon is elhelyezkedhessenek.

Az előadó kifejtette, hogy a közmunkavégzés, a fogvatartottak munkavégzése, a munkanélküliek képzése, valamint a megváltozott munkaképességűek munkája tulajdonképpen egymásnak versenytársai. Az azonban nagyon sajnálatos tény, hogy a közmunkásoknak kb. 75–80 %-a nem hajlandó sem tanulni, sem dolgozni. Ezek között az emberek között van olyan fiatal, aki a családjában két-három generáció óta nem is látott olyan családtagot, aki dolgozik, és nem látott olyat, hogy tisztességes munkából meg lehet élni.

A közmunka program arra jó, hogy rászoktassa az embereket arra, hogy reggel tiszta ruhában be kell menniük dolgozni, mert ha ezt elmulasztják, elbocsátják őket. Ebben a programban megtanítják, egyáltalán mi az a munka, hogyan kell például növényeket, állatokat gondozni. Megtanítják őket helyi sajátosságokat megtestesítő programokban kvázi ipari jelegű termelésre is. Abban kell bízunk, hogy ilyen ismeretek birtokában az elsődleges munkaerő-piacon is munkát találnak. Ha a közmunkások azt látják, hogy vannak olyanok még a közmunkások körén belül is, akik tisztességesen, be-

csületesen dolgoznak, elfogadható teljesítményt produkálnak és tisztességesen keresnek, ez jó hatású lehet rájuk nézve. Láthatják, hogy van kiút számukra is, ki lehet törni, és akkor már ők sem közmunkások, hanem munkavállalók lesznek.

Egy másik probléma a konfekcióiparban a bér-munkavégzés. Láncolatok alakultak ki a bér-munkavégzés kapcsán, amiről azonban nem esik szó. Vállalkozók alvállalkozóinak alvállalkozói végeztetnek bér-munkát, amit végül a közfoglalkoztatottakkal dolgozó varrodában készítenek el. Közben azonban a láncolat minden résztvevője megkapja azt az állami támogatást. Ha ezt a láncolatot ki lehetne iktatni, sokkal kisebb problémahalmazzal állnánk szemben.

Egy további kérdés az együttműködés. Alapvetően mindenki az állami megrendeléseket célozza meg, mert az előbb-utóbb fizetni fog. Hasonló a helyzet egyenruházati piaccal és az egészségügyi piaccal, például a mosodákkal kapcsolatban is, itt is elég biztos, hogy a vállalkozó megkapja, ami neki jár. Ez olyan nagy piac, hogy itt mindenki megtalálhatja a helyét, ha az együttműködésre tudnak koncentrálni. Ne egymás versenytársai legyünk, mert akkor a „kis hal-nagy hal” szindróma áll elő. Ha viszont összefogunk, akkor a magyar könnyűiparban kétségtelenül meglévő szinergiák sokkal jobban érvényre juthatnak. Ez esetben jobb eredményt lehet elérni.

Dr. Odobina László ezekhez hozzáfűzte, hogy nehéz olyan közmunkást találni, aki konfekcióüzemben kívánna dolgozni. Ha egy közfoglalkoztatott átmegy egy vállalkozáshoz dolgozni, ott meg kell kapnia legalább a minimálbért és a fennmaradó közmunkás időszakra megkap 22 800 forintot. A vállalat igényelhet munkabér kiegészítő támogatást és jelenleg azon dolgoznak, hogy adókedvezményt kapjanak azok a cégek, amelyek közmunkásokat foglalkoztatnak.

A közfoglalkoztatás nem egy állandó állapot, ez ideiglenes kényszermegoldás. Ha lehet, az elsődleges munkaerő-piacon kellene mindenkit elhelyezni, ez esetben nem is lenne szükség közfoglalkoztatásra. A közfoglalkoztatás célja az, hogy akinek nem tudnak munkát adni az elsődleges munkaerő-piacon, azokak is legyen valamilyen munkavégzési lehetősége, már csak a munkaszocializáció érdekében is. Ez jobb, mint ha valaki álláskereső pozícióban van. Mind a közfoglalkoztatásban résztvevőket, mind a munkáltatókat meg kívánják győzni arról, hogy ez a jobb megoldás.

Vállalati tapasztalatok

Kovács Ferencné, a Bátor-Tex Kft. ügyvezető igazgatója a szakképzéssel kapcsolatos tapasztalatairól beszélt.

A Bátor-Tex Kft. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében, Nyírbátorban van. 1994-ben alakult egy korábbi ruhaipari szövetkezet utódvállalataként. A cég évek óta foglalkozik szakképzéssel. Nyírbátorban már korábban is működött egy szakmunkásképző intézet és a Bátor-Texnél főleg azok dolgoznak, akik annak idején ott tanulták meg a szakmát. Sajnos ezek egyre kevesebben vannak, mert kihalásnával azt, hogy 40 év munkaviszonyt követően nyugdíjba lehet menni, élnek ezzel a lehetőséggel. Őket nehéz pótolni. Igen nagy gondot okoz az az általános vélemény, hogy ebben a szakmában nem lehet keresni, ezért nem akarják ezt a munkát választani. Kétségtelen, hogy ebben az iparágban – mint számos más iparágban is – teljesítménybér van. Aki az előírt teljesítményt hozza, az jól keres. Azok között, akik 40 éves munkaviszony után mentek el nyugdíjba, havi 100 ezer

forintnál alacsonyabb nyugdíja senkinek sincs. Vannak azonban olyanok, akik különféle szociális támogatásokban részesülnek (gyermeknevelési, lakhatási támogatás vagy más), azok a munkájukkal nem is akarnak többet keresni. A jelenlegi helyzetben a cég munkaerőhiánnyal küzd.

Ami a szakképzést illeti, azzal a céllal képezik a gyerekeket, hogy meglegyen a munkaerő-utánpótlásuk. Az elmúlt 15 évben Szabolcs megyében azt tapasztalják, hogy azok a gyerekek kerülnek ide, akiket máshova nem vettek fel. Ezekkel a fiatalokkal kellene megszeretgetni ezt a szakmát. Ezek a gyerekek nagyon gyenge tanulók voltak, van olyan, aki a számlapos órát sem ismeri, vagy nem ismeri azt a fogalmat, hogy „vezetéknev” és ezért nem tud kitölteni egy nyomtatványt. Ezekből kell olyan varrónőket faragni az iskolával közösen, akik világszínvonalú munkát végeznek, mert a cég nyugat-európai cég számára végez bér-munkát és minden költségüket ennek bevételeiből kell fedezniük. 2011-ben ráadásul megszűnt az adókedvezmény, akkor 16 %-os béremelést kellett adni, hogy ne csökkenjen a munkavállalók fizetése az előző évihez képest.

A megváltozott munkaképességeket foglalkoztató cégek 30 %-kal olcsóbban elvállalják a munkát az ártárgyaláson, mert ők támogatásokat kapnak. A közmunkásokat foglalkoztató cégekkel sem tudják felvenni a versenyt. Amíg tanfolyamra jár a dolgozó, addig többet keres, mint utána, amikor már dolgozik. A munkaügyi központtól 65 ezer forintot kapnak. A közmunka végzése sokkal kevésbé kemény munka, mint az igazi termelő tevékenység. Nem akarnak annyira hajtani, ha lehet tanfolyamokkal és közmunkával akarnak inkább pénzt keresni. Az egyházi szociális gondozás beindulásakor egy fél szalagnyi dolgozó állt fel és lépett be inkább oda, mert ott nem kell teljesítménybérben dolgozniuk.

Dr. Medgyessy Ildikó, az Elegant Design Zrt. elnök-vezérigazgatója, a Budapesti Kereskedelmi és Ipar-kamara Ipari Tagozatában a Textil- és Ruhaipari Szakmai Osztály elnöke felszólalásában azt hangsúlyozta, hogy vállalata nyitott a fiatalok előtt. Kapcsolatot áll több oktatási intézménnyel, amelyek tanulói rendszeresen látogatásokat tesznek a cégnél és megismerik az ottani magas színvonalú tevékenységet. Konzulensként is segíti egyetemi hallgatók munkáját.

A magyar ruházati ipar „világhíres”, nagyon sok neves cég dolgoztat itt. A magyar ruházati iparra szükség van ahhoz, hogy ellássák a piac igényeit. Szükséges lenne, hogy a vevők minél inkább a hazai piacon, hazai termékeket vásároljanak. Nem szabad megengedni, hogy ez az ipar elsorvadjon. Ehhez viszont az kell, hogy legyen munkaerő utánpótlás.

Nagy baj, hogy sok fiatal, aki a ruhaiparban szerzett szakképzést, elhagyja a szakmát. Arra kell törekedni, hogy vonzóvá tegyük az ipart, hogy megmaradjanak itt. Meg kell próbálni húzó iparággá tenni a ruhaipart. Az informatikai iparral, a gyógyszeriparral nem tudunk konkurálni, de a gépiparral talán igen. Ehhez viszont az kell, hogy tisztességesen megfizessük a dolgozóinkat. Az Elegant Design cégnél a fluktuáció nagyon alacsony, mert az emberek ott jól keresnek és munkájukat meg őket magukat is megbecsülik, jogos kívánságaikat teljesítik. Nem minden a pénz. Évek óta tartanak csapatépítő programokat.

Az lenne nagyon fontos, hogy a ruházati ipar presztizse javuljon, hogy mindig biztosítható legyen a munkaerő utánpótlás. Az előadó elmondta, gyakran felkerekedik olyan egyetemre készülő diákok, hogy a véleményét

kérjék, érdemes-e divattervezést tanulni, ha szépen rajzolnak, szeretik a divatot. Az ő véleménye szerint nincs szükség túl sok divattervezőre, mert sajnos nem tudunk olyan divatmárkát létrehozni, amivel versenyképesek lehetnénk a „nagyokkal”, bár erre törekedni kell. Azt szokta tanácsolni, hogy a fiatal tanulja meg a divattervezés műszaki alapjait az Óbudai Egyetemen, hogy megtanulja a ruhatervezés és -gyártás műszaki vonatkozásait, a szerkesztést, a szabászati előkészítést, a gyártástechnológiát, és ha ezt elsajátította, később akár divattervező is lehet. (Általában meg is szokták fogadni ezt a tanácsát.)

Az Elgant Design is bér munkát végez, de nagyon sok gyártási részletet nekik maguknak kell kidolgozniuk, ehhez szükség van műszaki tudásra. Ebbe beletartozik a gyártmánytervezés és a gyártmányfejlesztés területe is. Ezt a tudást kell a fiatalok igényével összehozni. Ha ez sikerül, a magyar ruházati ipar presztízse is nőni fog.

Ahogy az oktatók látják

Benczik Judit, a Modell Divatiskola mérnök-tanára, a TMTE felnőttképzési vezetője felszólalásában a könnyűipari szakképzés, azon belül a technikus képzés helyzetéről adott áttekintést. 2013-tól 3 megyében folyik a kerettanterv keretében ruhaipari technikus képzés, a tanulók jövőre érettségiznek. Az ágazati szakképzési érettségi követelmény kiadása azonban még késik, pedig erre mielőbb szükség lenne, hogy a diákokat felkészíthessék. A könnyűipari szakképzési kerettanterv 3 tantárgyat tartalmaz, de a könnyűipari szakképzés kerettantervében nem volt olyan három tantárgy, ami a gyakorlatot lefedné. A könnyűipari anyagismeret, a könnyűipari informatika alkalmazása és a könnyűipari gyártástervezés három nagyon különböző terület. Az elméleti ismeretek mellett azonban hiányzik a gyártás-előkészítési tevékenység gyakorlata. Nem tanulnak technológiát, nem tanulnak szerkesztést. A gyakorlat számára nagyon fontos anyagismeret és gyártástervezés óraszámja is nagyon kevés és főleg csak az utolsó évre marad. A gyakorlati képzés hiányában nehéz a diákokat motiválni. A kerettanterven kívüli szabad sávban heti 2 órában tudják a gyakorlati oktatást végezni. A „könnyűipari gyártás-előkészítés” a ruhaipari szakmában mást jelent, mint ahogy azt a tantárgy az előírás szerint tartalmazza.

A diákok maguk is kifogásolják, hogy gyakorlati képzés hiányában nem látják, valójában mire is képezik ki őket. A szakképző iskolába kerülő diákok egy része nagyon nehéz szociális körülmények közül érkezik és nem rendelkeznek alapvető kompetenciákkal. Őket nagyon nehéz rávenni, hogy egyáltalán tanuljanak. Egy Baranya megyében végzett kutatás szerint a képzés végére mintegy 30 %-ukban tudatosul, hogy egyáltalán mit jelent a „munkavégzés”. A diákok szociális helyzetük folytán rákényszerülnek, hogy dolgozzanak a tanulás mellett, ami nehezíti a helyzetüket, mert munka után jönnek az iskolába. Női szabó vagy férfiszabó szakképesítést szereznek és utána eldönthetik, hogy 2 év múlva leérettségiznek-e vagy sem. Az jó, hogy 3 év helyett 2 év alatt megszerezhetik az érettségit. Az érettségi után szakképzésre jövő diákok sokkal motiváltabbak.

Benczik Judit véleménye szerint nagyon fontos lenne tudatosítani, hogy a mi szakmánkban *érdemes* dolgozni! Ha a fizetések nem is magasak, de ez igen fontos szakterület, nagyon jó lenne, ha ez nagyobb nyilvá-

nosságot kapna. Erre alkalmas lenne egy film és talán valamelyik kereskedelmi tévében is lehetne reklámozni. Be kellene mutatni, mi a szépség a textilipari szakmában és miért érdemes itt dolgozni. Egy pályázat keretében mód nyílt arra, hogy közép-kelet-európai országokból érkezett diákokat fogadjanak egy workshop keretében. Voltak köztük olyanok, akik tudtak varrni, és ők hulladék anyagokból egy teljes ruhakollekciót hoztak létre. Nagy lelkesedéssel végeztek igazi alkotó munkát. A gyerekek hangsúlyozták, hogy kreatív tevékenységet akarnak végezni és ezt a divatipar keretében látják megvalósíthatónak.

Benczik Judit nem ért egyet azzal, hogy divattervezők képzésére nincs szükség. A képzés jelenleg olyan, hogy varrónőnek, ruhaipari technikusnak nem akarnak jelentkezni a fiatalok, mert ezeket a szakmákat a társadalom kissé lenézi. (Ennek ellenére még felnőttek is jelentkeznek szabást, varrást tanulni.) Azok a fiatalok, akik divat-stílus tervezést jönnek tanulni, kreatívak, alkotni akarnak. Ők négy év alatt kapnak is erre képesítést, ugyanakkor megtanulják a technikai részt is. Erre van igény, és ha ezen keresztül tudjuk megfogni a fiatalokat, akkor ezt a módszert alkalmazni kell. Ha ilyen embereket tudnak az üzemek alkalmazni és munkával ellátni, talán nagyobb a valószínűsége, hogy ők megmaradnak a szakmában.

Németországban készítettek és a tévében lejátstottak egy kisfilmet, amely bemutatja, mi lenne velünk, ha nem lenne kézműves szakma. Eszerint ott is igyekeznek felkelteni az emberek érdeklődését ez iránt a téma iránt.

Sütő Andrea, a Mátészalkai Szakképzési Centrumhoz tartozó Bethlen Gábor Középfiskola, Szakképző Iskola és Kollégium igazgatója elmondta, hogy iskolájukat néhány éven belül már a negyedik fenntartó vette át. Az új fenntartóval kapcsolatban jók a tapasztalataik, elsősorban a rugalmasság tekintetében. Az oktatás ugyanis nehezen beinduló „gépezet”. Korábban, amikor a munkaerő-piacon megjelent egy igény, minimálisan 2–3 év kellett ahhoz, hogy megindítsák az igényelt szakmának megfelelő oktatást. Mire az ebben a szakmában tanulók végeztek, addig még 3–4 év telt el. Hét év után ért tehát oda a munkavállaló, amit a piac annak idején igényelt. Most ez megváltozott. Ha azt látják, hogy egy szakmában igény van munkaerőre, már a következő évben meg tudják indítani az ennek megfelelő képzést. A Kereskedelmi és Iparkamara garancia- és kötelezettségvállalása a szakképzéssel kapcsolatban az iskola régiójában nagyon jól működik, nagyon jól tudnak velük és az általuk ajánlott gyakorlati munkahelyekkel együttműködni. Az iskola mindent megtesz azért, hogy a diákok megtanulják, megszeressék a szakmát és megtanuljanak dolgozni, emellett jól is érzékelik magukat.

Az iskola jelenleg tíz szakmacsoportot oktat, ebből hét „fiús” és három „lányos”; ez utóbbiak: szociális gondozó, kereskedő és női szabó. Huszonöt településről érkeznek a tanulók, 98 %-uk „boltos” szeretne lenni. Őket a kereskedők szakmai gyakorlatra még felveszik, de amikor végeznek, már nem akarják őket alkalmazni. – Szociális gondozó a diák csak addig akar lenni, amíg a gyakorlat tart. Amikor arra kerül a sor, hogy valóban foglalkozzanak a rászorultakkal, ettől már visszariadnak. Empátia és szeretet kell a betegek, rászorultak ellátásához, ez még 40 éves korban sem könnyű. Aki 14 éves korban erre jelentkezik, nem is tudja, mire vállalkozik. – Női szabónak az jelentkezik, aki az általános iskolában félévkor megbukott és az év végén kegyelemből átengedik, mert nem akarják, hogy túlkorosként új-

ra meg újra évet ismételjen. Sokuk jóformán még írni-olvasni sem tud. Nem csoda, hogy emiatt ebben a szakmában a négy év folyamán 50 %-os a lemorzsolódás. Aki 16 éves korában – amikor már megszűnik a tankötelezettség – erre a sorsra jut, az teljesen elkallódik. Semmilyen hasznos munkát nem tud, de nem is akar végezni. Sokan már ebben a korban gyereket vállalnak. Ez elkésztető helyzet.

Azok közül, akik tavaly a ruhaipart tanulták, 18 közül 6-an jutottak el a vizsgáig, de csak hármuknak sikerült a vizsga. Háromnak az anyagismeret modul nem sikerült, ez azt jelenti, hogy rész-szakképesítést sem kaphattak. Felajánlották nekik, hogy pótvizsgázzanak, de nem éltek ezzel a lehetőséggel és nem is helyezkedtek el.

Megjelenik ugyan a munkaerő-piacon az igény, hogy foglalkoztatni akarják a végzett tanulókat, de ők nem jelentkeznak munkára, inkább a közmunkát választják. Nyírbátorban pedig vannak munkahelyek, számos nagy gyár működik a környéken a ruhagyáron kívül is. A külföldi tulajdonosok azt szorgalmazzák, hogy bővítsék a termelést és vegyenek fel munkásokat, de nincs jelentkező. Ugyanakkor munkanélküliség is van. Sajnos az a helyzet, hogy az emberek egy része egyszerűen nem akar dolgozni, nem akarja vállalni az ezzel járó kötelezettségeket (fegyelmezett bejárás, 8 órai munka szabályozott keretek között, teljesítménybér stb.). Egy részük 22-23 éves korára azonban rájön, hogy valamit mégis csak csinálnia kellene. Akkor aztán esetleg mégis elkezd valamit tanulni. Erre most meglesz a lehetősége, mert a korhatárt kitolták.

Dr. Borsa Judit egyetemi tanár, az Óbudai Egyetem Anyagtudományok és Technológiák Doktori Iskolájának vezetője az egyetem doktori képzéséről adott áttekintést. Itt három éves képzés folyik – ez az új felsőoktatási törvény szerint 4 évesre bővül – és van könnyűipari doktori képzés is. A kutatási területek: makromolekuláris rendszerek, ezen belül a természetes nyersanyagok, korszerű fémek, kerámiák, összetett rendszerek (kompozitok), mikro- és nanoszerkezetű anyagok.

Egy kérdésre válaszolva dr. Borsa Judit arról adott tájékoztatást, hogy könnyűipari mesterképzés az Óbudai Egyetemen van, műszaki tanárképzés az Óbudai Egyetemen és a Budapesti Műszaki és Gazdaságtudományi Egyetemen is folyik.

Szilágyi-Csüllög Mónika, a Budapesti Metropolitan Főiskola Divat- és luxusmárka-menedzsment szakirányú továbbképzési szak vezetője intézetének oktatási tevékenységét mutatta be. Ez a posztgraduális képzés 2015 szeptemberében indult meg az akkori Budapesti Üzleti és Kommunikációs Főiskola keretében; ez a főiskola épp a napokban egyetemmé alakult át. A Főiskola a Divat- és luxusmárka-menedzsment szakirányú továbbképzést a gazdaságtudományok képzési területen akkreditáltatta, ezzel is erősítve annak interdiszciplináris jellegét.

Az intézmény gyakorlati, tréning szemléletű képzést folytat, amely 2 félévnyi tanulást és 1 félévnyi hálózatépítést és szakmai felkészülést foglal magában. Oktatói a divatipar ismert, aktívan dolgozó személyiségei. A divatipari és a menedzsment témájú tantárgyak egyforma arányban szerepelnek a képzésben. A divatmenedzsment műhely keretében divatcégeknél folytatott egyedi tréninget biztosítanak.

Általános marketinget oktatnak, amelyet 10 tárgyra bontottak szét aszerint, hogy milyen típusú marketingre van szükség (a luxus márka marketingje például

más ismereteket és módszereket igényel, mint egy online módon elérhető másféle márka, és egy kezdő magyar tervezőnek is másfajta marketingre van szüksége, mint egy már ismert nevű tervezőnek stb.).

Az utolsó szemeszter még gyakorlatiasabb, mint az azt megelőző képzés. Három fő területre oszlik: luxus márkatermékek, multinacionális vállalatok termékei és hazai tervezők márkái. A magyar divattervezők esetében tulajdonképpen egy személynek kell mindent csinálnia: a gyártástervezést, a marketinget, az értékesítés megszervezését, jogi kérdésekkel kell foglalkoznia. A képzés ezekre a területekre ki is terjed.

A Magyar Nemzeti Kereskedőház tevékenysége

A szakmai oktatással foglalkozó témákat követően **Sütő-Nagy Kata** bemutatta a Magyar Nemzeti Kereskedőház tevékenységét.

A Magyar Nemzeti Kereskedőház Zrt. célja elősegíteni a magas hozzáadott értékű, nemzetközileg is versenyképes termékeket és szolgáltatásokat előállító hazai kis- és középvállalkozások exporttevékenységének bővülését.

A Magyar Nemzeti Kereskedőház – Ausztrália kivételével – négy kontinensen 63 országban van jelen, nagyjából 600 szervezettel áll kapcsolatban és mintegy 3000 szakértővel dolgozik. Magyarországon 9 partnere, 12 irodája és több mint 60 szakértője van. Szervezetileg két igazgatóságra oszlik: az Ágazati-technológia és tudástranszfer igazgatóság a hazai versenyképes termékek és szolgáltatások felkutatásával foglalkozik, az Exportfejlesztési igazgatóság pedig a piaci igények felmérését végzi a célországokban.

A kereskedőház széleskörű tevékenységet folytat:

- teljes körű exportfejlesztési tanácsadást végez,
- rugalmas exportfinanszírozási konstrukciókat ajánl,

- nemzetközi tender- és pályázatfigyelést végez,
- vállalkozásfejlesztési képzéseket tart,
- kedvezményes megjelenést biztosít nemzetközi szakvásárokon,

- célzott üzleti (B2B) találkozót szervez.

Az előadó felhívta a figyelmet a 2014–2020 közötti időszakban fennálló pályázati lehetőségekre és az egyéb finanszírozási lehetőségekre:

• Pályázatok:

- a Széchenyi 2020 programban a GINOP és VEKOP gazdaságfejlesztési pályázatok,
- a közvetlenül az Európai Unió által kiírt pályázatok: Horizon 2020.

• Egyéb finanszírozási eszközök:

- Hitelek:
 - beruházási hitel,
 - forgóeszköz hitel,
 - projekt hitel,
 - mikrohitel,
 - garancia;
- Tőkebevonás:
 - magvető tőke,
 - operációs kockázati tőke,
 - növekedési tőke.
- Európai finanszírozási web portál: http://europa.eu/youreurope/business/fundin-g-grants/access-to-finance/index_hu.htm

A Magyar Nemzeti Kereskedőház munkatársai segítik a kis- és középvállalkozásokat az eligazodásban, a felkészülésben, a tervezésben és a pályázati partnerke-

resésben. A külpiacra lépést stratégiai tanácsadással, külpiaci információkkal, partnerkereséssel segítik elő. A partnerkeresést egy online adatbázis segíti (<http://www.enterpriseurope.hu/hu/partnerkereso-adatbazis>).

A Magyar Nemzeti Kereskedőház rendszeresen szervez üzletember-találkozókat. Az ilyen rendezvényekről folyamatosan lehet tájékozódni a <http://www.enterpriseurope.hu/hu/esemenyek/kategoria/partnerkereso-rendezvenyek> internet címen.

A Kereskedőház innovációs tanácsadást is végez. Ehhez felhasználja az amerikai fejlesztésű ún. *IMP³rove* diagnosztikai szoftvert, amely vizsgálja az innováció kritikus sikertényezőit, méri a vállalkozások üzleti teljesít-

mény mutatóit és összegzi az innováció menedzsment terén elért eredményeket. Olyan vállalatok számára hasznos, amelyek érdekeltek a tartós és biztos növekedésben.

A Kereskedőház tanácsadást végez továbbá a szellemi tulajdon védelmét érintő kérdésekben és a kis- és középvállalkozásokat érintő számos más témában.

* * *

Dr. Kokasné dr. Palicska Livia a tanácskozás végén bejelentette, hogy az elhangzottakat összefoglalva és javaslatokkal kiegészítve írásban eljuttatják a szakképzésben illetékes hatóságoknak és szervezeteknek, a szükséges intézkedések megtételét kérve.