



**Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság
(KÁPB)
„Textil-, Ruházati-, Bőr-, Cipőipar, Textiltisztítás”**

1066 Budapest, Mozsár utca 14.
telefon: 374 9072, telefax: 374 9070, e-mail: vujkovk@lab.hu

**Könnyűipari ÁPB
2013. év**

A Könnyűipari ÁPB (KÁPB) az általa képviselt ágazatok (textilipar, ruhaipar, bőr-, cipőipar, textiltisztítás) érdekeit mind hazai, mind pedig nemzetközi szinten évek óta folyamatosan és aktívan képviseli. Szakmai tevékenységében kiemelt jelentőséggel bírnak a munka világgal kapcsolatos kérdéskörök a foglalkoztatáspolitikától kezdve az oktatás/képzés/szakképzés területén át, a munkahelyeket teremtő vállalkozások versenyképességének fenntartásáig, javításáig. A hazai KÁPB szakmai tevékenységének munkaterve szorosan illeszkedik az EU szintű szociális partnerek alkotta EU szintű Szociális Párbeszéd Bizottság (EUÁSZPB) szakmai tevékenységéhez (ETUF:TCL/EIWF/IndustriAll, Euratex, Cotance). A KÁPB-nek mind a hazai, mind pedig a nemzetközi érdekegyeztetésben végzett és betöltött szerepe egyensúlyban van. Hazai szinten ÁPB ülések, munkabizottsági ülések, szemináriumok során kerülnek megtárgyalásra a munkatervi témák, nemzetközi szinten az EU szintű KÁPB munkabizottsági-, valamint plenáris ülésein, illetve külső szervezésű konferenciákon.

a.) Rendezvény, foglalkoztatási feltételek alakítása:

Immár 3. alkalommal került **2013. május 16-án** megrendezésre a BDSZ Textil-Ruházati-Bőripari Tagozata, valamint a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság közös szervezésében a Könnyűipari Szakmai Nap. Nevezett Nap célja, hogy naprakész szakmai információkkal együtt konzultációt nyújtson a képviselt ágazatok elmúlt évi, valamint aktuális helyzetéről, jövőbeni kilátásairól, tennivalókról.

A program keretein belül került sor azon témák megvitatására, megbeszélésére, melyek egyben igen hathatósan kihatnak a foglalkoztatásra.

Megtárgyalt témák:

- ESCO projekt. A téma keretében: ESCO indítása: EU Bizottság Foglalkoztatás, Szociális ügyek és Társadalmi Befogadás Főigazgatósága; ESCO célja: az EU Tagállamai számára egységes foglalkoztatási kódrendszer, egységes foglalkoztatási taxonómia kialakítása – többnyelvű, felhasználóbarát; ESCO globális célja: munkaerő közvetítés hatékonyságának-, valamint a munkavállalók mobilitásának növelése; TEXTAN Referencia Munkacsoport indítása: 2012. július hóban. A munkacsoport teljes neve: Textil-, Ruházati-, Bőripari és ezekkel összefüggő termékek gyártása munkacsoport; ESCO struktúrájának 3 pillére: foglalkozások, készséges/kompetenciák, képesítések; ESCO víziója: a munkaerő piaci szükségletek és a rendelkezésre álló készségek jobb összehangolása, a képzés/oktatás és a munka világának összekapcsolása; TEXTAN által lefedett tevékenységi területek: NACE 13., 14., 15.
- A szakképzések helyzete az új szabályozások figyelembevételével. A téma keretében: A vállalkozások elvárásai az ideálisan felkészített pályakezdőtől: megfelelő szakmai

alpok, a vállalkozás versenyképességét biztosító szakmai képzés, helyi sajátosságok szerinti könnyű tovább-, és átképezhetőség, „anyagszeretet” – takarékos gazdálkodás, új iránti fogékonyság, kreatív hozzáállás, csapatszellem; Az új Felnőttképzési törvény (Fktv.), mely tervek szerint 2013.07.01-én lép hatályba, a jogszabályi előírások csak azokra a képzőkre vonatkoznak majd, amelyek OKJ-s, állami vagy EU forrásból támogatott szakmai, nyelvi vagy egyéb képzéseket tartanak; Kihívások a jövő szakmunkásai számára: új anyagok, új technológiák, műszaki textíliák, határterületi szakmákkal együttműködés.

- Az EU ökocímke, azaz a lábbelikre vonatkozó közösségi ökocímke és az OIRA. A téma keretében: Ökocímke: önkéntes termék tanúsítási rendszer az alacsony környezeti hatású termékek támogatására. Egy eszköz a (környezet)tudatosabb fogyasztói döntések meghozatalához; Lábbeli ökocímke – kritériumok az EU Bizottság 2009/563/EK.sz. határozata alapján; Lábbeli ökocímke a valóságban – a kiadott licenkek és felcímkézett termékek száma elhanyagolható – nincsen rá mérhető fogyasztói igény; OIRA: on-line kockázatelemzési program várható eredményei, hatása – EU-s projekt főleg a mikro-, és a KKV-k számára.
- Áttekintés a KÁPB 2013. évi tevékenységéről, tervezett munkatervéről, a textil-, ruházati ipar nemzeti és nemzetközi elhelyezkedéséről, az aktuális trendek mércéiről. A téma keretében: Ruha-, és textilipar 2012. évi teljesítménye a számok tükrében Magyarországon és az EU 27 Tagállamában; ESCO program – kompetenciák, készségek, képesítések és foglalkozások európai osztályozó rendszere; Nemzetközi konferencia: Szociális párbeszéd és Készségfejlesztés az Euro-Mediterrán régióban címmel.
- A KÁPB (mérhető) szerepe a szociális párbeszédben.
- A 2013. évi bérfejlesztések a könnyűiparban. Részletezett területek: 2013. évi ágazati és társasági szintű bértárgyalások helyzete; A megkötött bérmegállapodások.

2013. július 23-án tartotta meg a KÁPB kihelyezett és kibővített ülését, melynek alapvető feladata volt áttekinteni a bizottság I. félévi szakmai munkáját, hazai és nemzetközi vonatkozásban egyaránt, a lefedett témaköröket, melyek meghatározzák a képviselt ágazatok jelenét és jövőjét/jövőképét.

Az ülésre meghívást kapott a Nemzeti Munkaügyi Hivatal és a Nemzetgazdasági Minisztérium két gyakornoka is, név szerint Szabó Zsuzsanna, aki az ELTE Jogi Karán 5. évet végezte, valamint Farkas Viktor, aki a Miskolci Egyetem Munkaügyi és TB Igazgatási Karán a 2. évet végezte. A résztvevők hozzájárulásukat adták a két gyakornok KÁPB ülésén történő részvételére.

Tomor János bemutatta a Magyar Könnyűipari Szövetség új főtitkárát, Bárdos Zita személyében. Funkcióját 2013. június 1-től látja el. Végzettségét tekintve igazgatásszervező jogász, divatmarketing az egyik szakterülete, kormányzati szinten szakmai tanácsadói feladatokat is ellát, több szakmai rendezvényt a HR szakmában szponzorált, valamint a TMTE-ben is önkéntes tanácsadásban részt vesz.

Keleti Tamás és Tomor János a KÁPB valamennyi tagja illetve az ülés résztvevői nevében köszöntötte Ecker Gabriellát, aki 2013. július 1-től a TMTE főtitkári funkcióját látja el, aki a TMTE szakmai tevékenységében évek óta részt vesz. A jelzett új funkcióban Lakatosné Győri Katalint váltotta a poszton.

Az ülés résztvevői jóváhagyták az előre meghirdetett napirendi pontokat és részletesen áttekintették a KÁPB I. félévi hazai és nemzetközi tevékenységét.

2013. november 5-7. között a Textiltisztító Egyesülés, valamint a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület közös szervezésében Zamárdiban került megtartásra a „Szemléletváltás és korszerű módszerek az innováció jegyében” elnevezésű külső rendezvény, melyen a Könnyűipari ÁPB is képviseltette magát.

A program a textiltisztító-, textilipari-, és ruházati ipari ágazatokban működők és dolgozók számára átfogó képet adott a képviselt ágazatok helyéről-, szerepéről a gazdaságban, a fenntartható fejlődés, a megújulás folyamatában, mely az ágazat 2020-ig kitekintő technológiai, humán erőforrás, foglalkoztatási tervezésében szerepel.

Az előadások addicionális értéket képviseltek a hazai felnőttképzés, szakképzés és szociális párbeszéd aktuális kérdései területén. A képzés, átképzés, élethosszig tartó tanulás az elmúlt időszakban egyre fontosabb szerepet játszik, ezt felismerték már az oktatási intézetek is, azaz hogy előrelépés és eredmény akkor várható, ha a piaci igény, azaz a munkaadói igény szerinti képzés valósul meg. Ennek törekvése látszik meg a humán erőforrás toborzása és kiválasztása területén is.

Tekintve, hogy nevezett ágazatokat a kreativitás és az innováció igénye és szükségessége jellemzi, ezért a napirend szerinti előadások várhatóan kiváló gyakorlati példákkal szolgáltak.

A konferencián tárgyalt témák:

Hogyan tudja támogatni a felnőttképzés a vállalatok hatékony szervezeti működését és utógondozási céljait ?

A projektmenedzsment nem csak egy kiváló vezetői eszközzel, hanem egy stratégiai hozzáállás a teljesítmény vállalati szintű radikális fejlesztéséhez is, amely használata során megelőzhető a futó projektek szervezetben történő elszigetelődése, segít a funkcionális és projektszervezetek együttműködésében, drasztikusan csökkenti a határidő-túllépéseket, kiszámíthatóvá teszi az erőforrások felhasználását, 10-15 % költségcsökkentéshez vezet a fejlesztési projektek esetében.

Generációk és utógondozás kérdéskörei:

- Vonzás – hogyan vonzza és választja ki a legjobb embereket
- Elismerés – hogyan ismeri fel és jutalmazza a kiváló teljesítményt
- Pozíció – hogyan helyezi el a megfelelő embert a megfelelő pozícióba
- Fejlesztés – hogyan gondoskodik a fejlődésükről

Higiénia a mosodákban. Lehetőségek és megoldások vizsgálata:

A higiénia definíciója „a betegségek megelőzéséről szóló tanítás és az egészség megtartása, segítése és megerősítése”. Ez különböző módon lehetséges: megfelelő ruházat, kockázatos országok elkerülése, szájvédelem, kézvédelem, fertőtlenítés.

ATP Biolumineszenz-eljárás a higiéniai státusz gyors kiértékelésére. Az ATP-nek, ill. koncentrációjának jelenléte a szennyeződésekre ill. az organikus összetevők által okozott szennyeződési fokra utal. Mindenütt, ahol nagy mikrobális szennyeződés veszélye áll fenn.

A higiéniai vizsgálatok egyre fontosabbak. Az üzem higiéniaja az üzemeltető felelőssége, nem pedig a szállítványozóé.

Egészségügyi textíliák mosási technológiájának ellenőrzése:

Jogsabályi háttér, higiénés követelmények, technológia, hatékonyság vizsgálata, tiszta textíliák vizsgálata.

A nosocomialis fertőzéseket átvivő tényezők közül jelentős szerepet játszanak a textíliák. A fertőző beteg környezetében alkalmazott minden textíliát fertőtlenítő mosásnak kell alávetni. A betegellátásban minden textíliát potenciálisan fertőzőttnak kell tekinteni. A betegellátásban alkalmazott textíliákkal kapcsolatos előírásokat európai szabványok tartalmazzák. A mosoda

kialakításánál és működtetésénél az Európai Unió által lefektetett higiénés irányelveket kell figyelembe venni.

A konferencia azt járta körül: Hogyan tudunk versenyképesek maradni? Hogyan tudjuk a munkahelyeket megtartani? Milyen jó tapasztalatok vehetők át?

A nem formális találkozók, kötetlen beszélgetések alkalmával többször esett szó a foglalkoztatási paktumokról, ezek hasznáról, melyek a fenntartható növekedésre a használható tudást növelő graduális képzés formájában leginkább tudnak pozitívan hatni.

Ehhez forrásokra van szükség, amit a résztvevők többsége az Innovatív Vállalkozások az EU 2013-20. költségvetési periódusban szeretne elérni.

2013. december 12-én tartja a KÁPB éves záró, értékelő ülését.

Az ülésen az előre meghirdetett tervezett napirendi pontok:

1. Beszámoló a KÁPB 2013. évi munkájáról – hazai és nemzetközi vonatkozásban, különös tekintettel:
 - ESCO projekt – jelenlegi helyzet, elért munkafázisok (dr. Kokasné dr. Palicska Livia, Vujkov Krisztina)
 - Textil-Ruházati EU szintű KÁPB (Keleti Tamás, Tomor János)
 - Bőr-, Cipőipari EU szintű KÁPB (Zöldi Lajos, Kocsis András)
 - TEXPLAT 2014-2020 (Dr. Pataki Pál)
2. Felkészülés 2014. évre

2.) Nemzetközi kapcsolattartás:

A KÁPB-t alkotó szociális partnerek mind munkaadói-, mind munkavállalói oldalakon részt vettek az EU szintű szociális partnerek (Euratex, Cotance, ETUF:TCL/IndustriAll/EIWF) munkabizottsági, oldal-, és plenáris ülésein kiemelten az alábbi témakörök vonatkozásában:

ESCO TEXTAN Munkacsoport ülések. (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations=Európai Készségek/Kompetenciák, Képesítések és Foglalkozások Európai Osztályozási Rendszere) Témák:

- Mesterségek (crafts) lefedése a TEXTAN keretein belül: A mesterségeket (pld. szabó, cipész stb.) lefedje-e a munkacsoport, avagy inkább az ipari termelésre kellene, mint volumenre koncentrálni. Ajánlás: ne csak az ipari termelésre koncentrálnak, hanem rendkívüli fontossággal bírnak a mesterségek is. Ugyanis Európában egyfelől a mikro/kisvállalkozások tekintetében a mesterségbeli tudás nagyon jelentős, másrészt pedig meghatározó szerepet bír a divatmárkák műhelyeiben. A TEXTAN munkacsoport úgy döntött, hogy a mesterségeket, függetlenül azok ipari méretétől, a munkacsoport a továbbiakban lefedi és képviseli.
- Alap/mag tudás – specifikus készségek és kompetenciák: Lassan befejeződik a tevékenységekből levezetett foglalkozások listázása, a következő lépésre is koncentrálni kell párhuzamosan, ezek a készségek és kompetenciák szakasz. Ez utóbbiakat a munkacsoport kettéválasztotta. Ugyanis a kompetenciát az adja, hogy egy adott foglalkozás elvégzéséhez a meglévő/megszerzett készségek, majd utána a tárgybeli tudás alapján a minősítés fogja nyújtani a munkavállaló és a munkáltató számára is szükséges kompetencia meglétét.

- Nem-lefedett foglalkozások: A „taxonomist” szakemberek érkezéséig a munkacsoport folytatja a nem lefedett foglalkozások listájának szükségszerű bővítését. Amennyiben átfedések lesznek más munkacsoportok lefedettségi jogosultságával, úgy a TEXTAN az alábbi kompetenciákat kéri: teljeskörű kompetencia (full competence), megosztott kompetencia (share competence), konzultációs kompetencia (consultation competence)
- Ágazati felosztás, prototípusok és források
- Ágazatközi készségekre és kompetenciákra javaslat: Az Ágazatközi Munkacsoportnak a célja, hogy egységes terminológia legyen a készségekre/kompetenciákra. A cél elérése érdekében számos nemzeti és nemzetközi forrásokat alkalmaznak (Pre-ESCO V0, DISCO, különböző európai országban a képzés/oktatással kapcsolatosan alkalmazott terminológiák stb.). Jelenleg nem különböztetik meg, illetve nem tesznek különbséget a készségek és kompetenciák között.
- ESCO Titkársági információ. Két táblázat került bemutatásra: az egyik a „források” táblázat, a másik az „ágazat feltérképezése”. 3-4 hónap áll rendelkezésre, hogy a TEXTAN feltöltse a táblázatokat a már meglévő-, és a majdani adatokkal.
- ESCO copy-right: az EU Bizottság tulajdona lesz és a Tagállamok számára ingyen elérhető lesz. A Sinapse-ra feltöltött dokumentumokat bizalmasan kezelik, nem kerülnek publikálásra, viszont ha egy EU állampolgár el szeretné érni, akkor rendelkezésére fogják bocsátani – EU Átláthatósági Szabály.
- Már most van néhány ország, akik jelezték, hogy mihelyst elkészül az ESCO TEXTAN, a nemzeti osztályozási rendszerüket teljes egészében arra kívánják átállítani. Főleg kisebb országok. Málta konkrétan jelezte ezen igényét, elképzelését.
- Előreláthatóan október 23-24. között az EU Bizottság szervez egy fórumot, melyen világossá fogják tenni a kapcsolódást az ESCO és az Összekötő Fórum/EU Készségek Panoráma/EU Ágazati Készség Tanács között.
- Foglalkozások, készségek és kompetenciák metodológiája
- „ESCO Goes Live” - A konferencián bemutatásra kerültek az ESCO eddigi munkájának eredményei, többek között az ESCO nemzeti szintű beiktatási lehetőségei is. Az ülés résztvevői tájékoztatást kaptak, hogy az ESCO Kézikönyv v1 verzió elfogadásra került a MAI (Maintenance Committee) és az ESCO Vezetősége által. Nagy változások nincsenek benne az előző verzióhoz képest, viszont említésre méltó a minősítések metodológiája, ahol sokkal láthatóbbá tették az EQF-hez (European Qualification Framework) való kapcsolódást. Jelzésre került, hogy jó lenne, ha 2014. év végére befejeződne a TEXTAN munkálatai annak érdekében, hogy az ESCO v0.2-be 2015-ben integrálódhatnának a kidolgozott adatok. A MAI és az ESCO Vezetősége elég szigorú határidőket állapított meg az adatok validálására.
- ESCO általi átláthatóság - Az ESCO a munkaerőpiac kb. 97%-ban az átláthatóságot fogja erősíteni azzal, hogy egy „közös hidat” hoz létre azáltal, hogy a „tudás” milyen módon alkalmazható a „készséges és kompetenciák” pillér áthidalására. A lefedett ágazatokban számos „ágazati átfedések” találhatóak a foglalkozások vonatkozásában. Foglalkozásonként meghatározandó, hogy egy adott foglalkozásnak milyen készségei vonatkoznak olyan erős mértékben egyedülállóan az adott ágazatra, hogy azok – adott esetben – csak és kizárólag a TEXTAN „készségek” között kerülnének részletezésre. Ennek egyeztetése szükséges a „Ágazatokon átnyúló/átfedő munkacsoporttal” (Cross-sectoral SREF). Természetesen vannak olyan foglalkozások, melyek általánosak, ezáltal együttműködés tervezett más munkacsoportokkal. Bizonyos foglalkozásokat szükségszerű részletesen determinálni, pld. designer, ahol a tervező tervezhet pld. ruhát, de tervezhet pld. autót is. Az illető designer foglalkozása nem minden esetben átjárható egyik ágazatból a másikba. Ilyen és ehhez hasonló foglalkozások TEXTAN

általi lefedése növeli az ágazat jó megítélését az új generáció számára, de egyben növeli az ágazat jövedelemteremtő, versenyképességi mutatóit is.

- Ágazatokon átnyúló foglalkozások közötti határ - Az ágazati/ágazatokon átnyúló foglalkozások közötti határ nem elég világos. A kérdés, hogy ugyanez vonatkozik-e a készségekre. Elengedhetetlen, hogy meghatározásra kerüljenek az ágazati és a keresztagazati készségek egy adott foglalkozást tekintve. Itt élesen el kellett különíteni, hogy mi érthető tudás, készség és hozzáállás/attitűd alatt. Szét kell választani, hogy ezek a minősítések csak és kizárólag a TEXTAN-ra jellemzőek, vagy más, a TEXTAN által képviselt al-ágazatokra, vagy általánosságban valamennyi ágazatra.
- Prototípus kidolgozása - Vujkov Krisztina a Nemzeti Munkaügyi Hivatal részéről a TEXTAN munkacsoport tagja kidolgozta a férfi ruhaing gyártás Mátrix-ban egy prototípus előállításában résztvevő valamennyi foglalkozást és az ahhoz tartozó valamennyi készség/kompetencia részletezését. A szóban forgó táblázat egy „nagyvállalatban” tevékenykedő valamennyi funkciót tartalmazza a szellemi munkásoktól (white collars) a fizikai munkásokig (blue collars). Vállalatok méretéhez igazodva számszakilag – munkaórak/foglalkoztatottak létszáma/előállítható férfiingek darabszáma – elemezte, hogy a táblázatban felsorolt foglalkozások a vállalati méret csökkenése tükrében helyettesíthetők, betölthetők kevesebb alkalmazotti létszámmal, lsd. KKV-k esetében, ahol bizonyos tevékenységeket, munkaterületeket adott esetben egy-egy személy tölti be.
- További prototípusok kidolgozása - al-csoportonként az alábbi foglalkozások prototípusa kerül felvázolásra:

Textil-al-csoport: textiltervező
Ruházati al-csoport: ruhatervező
Lábbeli al-csoport: szabász/vágó

EU szintű Bőripar. Témák:

- Hatástanulmány készítése a bőripari (szak)kifejezésekre és a bőrtermékek címkézésére vonatkozó lehetséges EU-s szabályozással kapcsolatban. A téma napirendre kerülésének fő oka, hogy jelenleg messze nem egységesek a piacon megtalálható jelölések, ráadásul ezek egy része megtévesztő is lehet.
- Marokkóval folytatott szabadkereskedelmi tárgyalások. A szociális partnerek támogatják a szabadkereskedelmi egyezményeket, de csak akkor, ha a másik fél be is tartja azokat. Marokkóval már 10 évvel ezelőtt is kötött az EU megállapodást, de Marokkó azóta is folyamatosan korlátozza a nyersbőr EU-ba történő exportját, miközben dömpingszerűen árasztják el a piacunkat a saját késztermékeikkel. Ez pl. a ruházati bőrök és bőrruházati termékek esetében a kelet-európai országokat is közvetlenül és súlyosan érinti.
- Szakképzés: Ez a szociális partnerek egyik legfontosabb témája, ezt az is mutatja, hogy a KÁPB által képviselt ágazatoké volt az első Európai Szakképzési Tanács.
- Környezetvédelem: Az Európai Lábbeli Öko-címke felülvizsgálata; A Környezetvédelmi Főigazgatóság által a termékek környezetvédelmi lábnyomára vonatkozóan kidolgozott kategorizálási szabályok.

Innen hiányoznak még a 2013. november elejei EU szintű Bőripari ÁPB ülés-, valamint november végi EU szintű Cipőipari ÁPB ülés beszámolóit !!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

EU szintű Textil-Ruházati ipar. Témák:

- Az EU Divatiparának versenyképességét befolyásoló tényezők: Kutatás és Fejlesztés (R&D), Innováció; R&D trendek: nanotechnológia, intelligens termékek előállítása.
- Foglalkoztatás, készségfejlesztés, jövőbeni készség igények. Európában a divatipar közvetlenül 5 millió embert foglalkoztat. Nevezett iparágban alkalmazottak szakmai skálája igen széles, a munka-intenzív állásoktól a menedzseri állásokig terjed, a magas kreativitást igénylő munkától az operációs munkakörökig, a szakmérnöktől a kreatív tervezőig, az ICT készségtől a kézimunkát igénylő termékek előállítójáig. Sajnos a globalizáció következményeként sok munkahely szűnt meg az EU divatiparaiban és ezzel párhuzamosan az iparágak struktúrája jelentősen megváltozott az elmúlt időszakban. Ez közvetlenül kihat a foglalkoztatásra és ki is fog hatni rá a jövőben is. Annak érdekében, hogy az iparág versenyképes maradjon, elengedhetetlen, hogy a jövőben is folytassa a felé való tendenciáját, hogy a munkaerő igényes alacsony technológiájú ipar irányából a tudás-intenzív ipar felé haladjon.
- A változó fogyasztói viselkedés. A versenyképesség megtartása érdekében állandóan figyelni kell a fogyasztói viselkedés változásait. Már meglévő termékek iránti kereslet csökkenhet és újak irányába mozdul el a fogyasztók érdeklődése. A fogyasztói szokásokat több globális tényező is befolyásolhatja: Európában a demográfiai változás, megnövekedett vásárlóerő, újonnan feltörekvő piacok.
- Az EU Szakképzési Tanács. A Tanács fő célja, hogy meghatározza és monitoringolja a képzési igényeket a piac által diktált igényeknek megfelelően, majd ezen információkat továbbítja a képzőintézetek felé, hogy a végső eredmény kielégítse a piaci követelményrendszert. Már eddig is sikereket tud magának elkönyvelni a Tanács, nemcsak azért mert az EU számos országában jól működik a rendszer, hanem azért is, mert olyan országokban is hozzásegítette az ipart, hogy a Tanáccsal szorosan együttműködve ipari megfigyelő bázisok, obszervatóriumok jöjjenek létre.
- A szociális partnerek megfontolásra szánt indítványa, melynek értelmében egy közös nyilatkozatot tennének a saját autonómításukat érintve a béreket illetően. 2013. március közepén megrendezésre került az Európai Csúcsértekezlet, ahol az EU Éves Növekedési Felmérése és az Európai Szemeszter a bérek meghatározása terén volt napirenden. Ehhez kapcsolódva az Euratex, az IndustriAll és további két munkaadói szervezet (vegyipari-, és gyártóiparok szervezetei) egy közös nyilatkozatot terveznek aláírni a bérek meghatározása terén.
- A berlini Textil- und Modeindustrie szervezet egy projekt keretén belül elkészítette a „Go Textile” web felületet (www.go-textile.de). A projekt célja volt megmutatni, hogy a textilipar sokkal többről szól, mint ami a köztudatban van. Szól az iparág kreatív oldaláról és nem utolsó sorban szól arról, hogy a fiatal generáció számára milyen karrierlehetőséget, életpályát tud az ágazat nyújtani.
- Szabadkereskedelmi megállapodások – gazdasági és szociális hatások. Az EU Bizottság egyre jobban hajlik arra, hogy GSP+ státuszt nyújtson mindazon országok részére, akik ezt kérték, ebben benne foglaltatik Pakisztán is. Az Euratex összegyűjtötte mindazon információkat, melyek megalapozottak lehetnek Pakisztán kérvénye ellen, a Nemzetközi Konvencióra alapozva.
- Textil-Ruházati megnevezések szabályozása – Mátrix tanulmány. Az EU Bizottság Vállalkozási és Ipari Főigazgatósága elkészített egy tanulmányt a textil-, és ruházati ipari termékek címkézésére vonatkozóan. A tanulmány által lefedett címkézési területek: származási országról információ, nyomkövethetőség, a gyártó megnevezése, kezelési útmutató, méretjelzés, gyúlékonyság, allergikus anyagok, organikus címkézés, környezetvédelem, szociális címkézés. Sajnos a származási

címkénél nem oldódik meg a meglévő probléma, mert a terméken az a származási ország kerül megjelölésre, ahol a termék átalakul végtermékké.

- EU szintű szociális partnerek Magatartás Kódexének aktualizálása.

Euro-Mediterrán konferencia a Textil-Ruházati ágazatokban a Készségfejlesztés és a Szociális Párbeszéd vonatkozásában. A kiküldetés célja volt: Részvétel az Európai Bizottság által szervezett tapasztalatcsere konferencián, melyen az EURATEX, az IndustriAll, valamint az Euro-mediterrán térség és az európai unió tagországainak textil-ruházati iparágban működő munkáltatói és munkavállalói szervezetek képviselői vettek részt. Megismerni az euro-mediterrán térség és a meghívott tagországok foglalkoztatási, versenyképességi, szakképzési kérdéseit, valamint a szociális párbeszéd nemzeti, ágazati és munkahelyi rendszerét, intézményeit, gyakorlatát. Alkalmat adni az euro-mediterrán térség képviselői számára az EU tagországokban alkalmazott jó gyakorlatok megismerésére, ezekről konzultáció kialakítására tapasztalatcsereére.

Témák:

- Úniós stratégia és programok a készségek fejlesztése, a szakképzés és az oktatás területén. Ennek részeként ismertetésre és megvitatásra kerültek a különböző európai programok, melyek a készségek fejlesztését, az oktatást és a szakképzést érintik és ezek hatásai a Földközi tenger térségében.
- Készségek fejlesztése és a textil-ruházat ipari szakképzés az euro-mediterrán térségben.
- Új lehetőségek a készségek fejlesztése és a képzés területén, illeszkedésük az új üzleti stratégiákhoz és perspektívákhoz az euro-mediterrán térségben. Javaslatok az elméleti és gyakorlati megvalósításra.
- Az oktatási tantervek megfelelőbb adaptációja a jelenlegi és jövőbeni kihívások. Eltérések a készségek, a kereslet és kínálat területén a textil-ruházati szektorban
- A könnyűipari szektor európai szintű szociális párbeszéd intézménye, szerepe, feladatai az unióban. A szociális párbeszéd kulcsfontosságú az euro-mediterrán térségben is, ennek fejlesztése, modernizálása valamennyi szinten. A strukturális változások iránya, a szociális partnerek alkalmazkodása az új piaci feltételekhez, a szociális párbeszéd elvárásaihoz.
- Oktatási és képzési kezdeményezések a textil-ruházati szektorban a szociális párbeszéd szintjén, ennek hatása az euro-mediterrán térségre. A különböző tapasztalatok értékelése a nemzeti-, ágazati szociális kezdeményezések, a készségek és a foglalkoztatás területén, az euro-mediterrán országok segítése. Közös ágazati cselekvési terv kialakítása.

Ágazati munkaerőpiaci struktúra az Egyesült Királyságban (továbbiakban: UK)

A Textilipar az országban körülbelül 100.000 munkavállalót fed le, akik több mint 8.200 vállalatnál vannak foglalkoztatva. A 2010. évi EUROSTAT adatai szerint a UK a képviselt ágazatokat tekintve európai szinten 4,5 %-ot tudhat magáénak.

Az ágazatok bontása alágazati pontossággal:

- Textil (magában foglalja a gyártást, a nagykereskedelmet, valamint a műszaki textíliák gyártását is) – 105.000 munkavállaló
- Ruházat, varrott termékek és kereskedelmi design (magában foglalja a gyártást, a nagykereskedelmet és a kereskedelmi design-t is) – 156.000 munkavállaló

- Cipő-,bőr-, és bőrűrűk ipara (magában foglalja a gyártást, a nagykereskedelmet és a cipőjavítást is) – 27.000 munkavállaló
- Tisztítás és száraz-tisztítás – 50.000 munkavállaló

A fentiekben részletezett bontást a UK-ben használják, ez alapvetően különbözik az EUROSTAT rendszertől, mivel az adott iparággal kapcsolatos kereskedelmet és textíliák-kezelését (adott esetben mint már egy szolgáltató ágazatot) is figyelembe veszik.

A UK divatiparában foglalkoztatottak 71,6 %-a női munkaerő. Igen figyelemreméltó az, hogy a UK gazdaságát tekintve a divatiparban foglalkoztatottak sokkal fiatalabbak a többi iparokhoz képest. Több mint az 50 %-uk 30 év alatti, annak ellenére, hogy a munkaképes lakosság kevesebb, mint 30 %-a ebbe a kategóriába esik és ennek kevesebb, mint 25 %-a, aki ténylegesen foglalkoztatva is van.

A UK divatipara:

A bruttó hozzáadott érték minden 1 millió GBP-jére vetítve a textil-ruházati-bőripar addicionálisan 42,5 db munkahelyek hoz létre. Ha ugyanezt a számítást az üzleti szolgáltatásokra vetítik, akkor ez 28,8 db munkahelyet jelent. Látható, hogy ebben a tekintetben a divatipar messze vezet.

A UK divatiparának jövője – „5 lecke” a fenntarthatóság érdekében:

2007 év körül a divatipar jövőjét megkérdőjelezték, olyan lefedett tevékenységi körként tekintették, mint aminek a fenntarthatósága bizonytalan. Bizonytalan, mivel a divatipar a „föld forrásainak” relatíve magas hányadát veszi igénybe, valamint jó néhány esetben alacsony munkaerőforrásokat aknázik ki a csökkenő hasznok kompenzálása érdekében. Globalizált szinten a verseny és a ellátási csatornák átláthatóságának hiánya hozzájárult mind a költségek, mind pedig a társadalmi/szociális és környezetvédelmi standardok csökkenő tendenciájához. A jó hír - eredményekkel alátámasztva – viszont az, hogy az ipar bebizonyította a változásokhoz történő alkalmazkodási-, és befogadó képességét egyaránt.

Már az 1980-as években elkezdődött az ipar etikai szabályok szerinti működési alapelveinek keretbe történő foglalása. Ugyanis a kiskereskedők magatartási/viselkedési kódexeket kötöttek a beszállítóikkal az emberi munkaerő és a munkaügyi szabványok javítása érdekében. A divatipar jövőjének leckéi számos eredeti és új kompetenciákat nyújt a vállalatok számára.

- Radikálisan más és bizonytalan jövőre történő felkészülés: a vállalatoknak különböző helyzetekre kell stratégiákat kidolgozniuk. Az üzleti modelljeiket és a beszállítói láncolataikat tekintve kockázatelemzést szükséges elkészíteniük. A teljes termékskálájukra fenntarthatósági térképet kell felvázolniuk, valamint biztosítaniuk kell, hogy azon termékek és szolgáltatások körében, amiben tevékenykednek, a szociális és környezetvédelmi normákat megértsék és alkalmazzák.
- Meg kell ragadni az alkalmat az úttörésre: azok a vállalatok vannak nyerő pozícióban, akik olyan területeken tesznek új lépéseket, ahol gyors megtérülés tapasztalható, pld. energia hatékonyság. Abból is hasznot tudnak elég gyorsan húzni, ha a fogyasztóikkal és a beruházóikkal is eszmecserét folytatnak – ezáltal vezető pozíciót felvéve – a fenntartható termelés, fogyasztás, kormányzatokkal való lobbizás, kollektív ipari akciók fontosságáról.
- A változások bevezetése/beiktatása a gyakorlatba: egy olyan világban, ahol a változások gyorsan történnek meg és a siker megjósolhatatlan, a vállalatok sikere alapvetően a flexibilitásukon és az innovativitásukon függ. A vállalatoknak igenis beruházniuk kell a design-ba és az innovációba, ki kell aknázniuk új üzleti modelleket és tulajdonosi struktúrákat.
- Váratlan versenytársakra történő felkészülés: sok iparág játszik bizonyos szerepet a divatiparban, kezdve az ICT ágazattól (Információs és Kommunikációs Technológia), a sportig, a bevásárlóközpontoktól a gyógyszertárakig, ami azt jelenti, hogy a verseny

akár nem várt területekről is érkezhethet. Éppen ezért a vállalatoknak össze kell fogniuk, új partneri kapcsolatokat kell kiépíteniük azzal a céllal, hogy a fenntartható növekedésüket meg tudják tartani és nem utolsó sorban növelni tudják.

- Készségek kifejlesztése egy új világ számára: a vállalatoknak kell kidolgozniuk olyan készségeket, amire szükségük van annak érdekében, hogy a jövőben sikeresek legyenek. Az iparnak immár szüksége van klímaváltozási szakemberre, vízszabályozási specialistára, innovátorokra. Az üzleteknek olyan trendeket kell kiaknázniuk, ahol a fogyasztó maga lesz a beszállító vagy a designer.

Az Egyesült Királyság divatiparának értéke:

Az ország divatipara közvetlenül kb. 20,9 milliárd GBP-vel járult hozzá a teljes gazdasághoz, ami a GDP-nek kb. az 1,7 %-át teszi ki. Ennek az összegnek illetve hányadnak a nagy részét a kiskereskedelmi disztribúció adta, ami az ország teljes kiskereskedelme bruttó hozzáadott értékének a 22 %-a.

Az ország divatiparban való foglalkoztatottsága a teljes foglalkoztatottság 2,7 %-a. A foglalkoztatottak többsége a kiskereskedelemben dolgozik, a nagykereskedelmi tevékenységgel együtt a teljes foglalkoztatottság 7 %-át képviseli, a divatipari gyártásban dolgozók ehhez még további 9 %-kal járulnak hozzá.

Márka-érték:

A márka-érték szükségszerűen egy márkanév értékével van összefüggésben. Azok a termékek, melyeken márkanéves címke jelenítődik meg, sokkal magasabban értékelték a fogyasztók által, mint a márkanév nélküliek. Ez azért van, mert a márka a fogyasztók számára bizonyos tudást és „feeling-et” továbbít. A márkanévhez bizonyos asszociációkat fűznek.

A márkanév kritikus fontosságú szerepet játszik az ország divatiparában. Ez azt mutatja, hogy a vásárló számára nagyon fontos tényező, üzenetet küld, valamint meghatározza vásárlási döntésüket is.

Az ország divatiparának számos márkája van, nem csak hazai, hanem nemzetközi is, lévén a terjeszkedésüknek a nemzetközi divatipar terén. Annak tudják be ennek fontosságát, hogy ez az image az Egyesült Királyság divatjához kapcsolódik, valamint kulturális asszociációja is érvényesül, kapcsolódik kulturális világához, a zenéhez, a művészethez. Csak néhány példa: „Szingelő 60-as évek”, Punk, az 1970-es és 1980-as évek új-romantikus megmozdulásai, „az 1990-es évek Cool Britannia-ja”, a „London Look” stb. Ismert egyéni designer címkék pld.: Vivienne Westwood, Paul Smith, Stella McCartney, Burberry, Mulberry, ők nagy befolyással voltak/vannak az ország divatiparára különböző időkben és különböző kulturális közegekben. Tehát a márkázás nyilvánvaló fontosságot ad az ipar értékének méréséhez.

Creative Skillset:

A Creative Skillset a Brit Kreatív Iparágak Ágazati Szakképzési Tanácsa (továbbiakban: SSC). Lefedett területei: TV, film, rádió, interaktív média, animáció, komputer játékok, publikálás, reklám, divat és textíliák. Az alapvető célja, hogy a brit iparban támogassa a termelékenységét, biztosítsa, hogy versenyképesek maradjanak. Mindezt a készségfejlesztési, oktatási/képzési stratégiák állandó megújításával és naprakésszé tételével biztosítja. Konzultációkat folytat az ipar szereplőivel, kutatási, stratégiai dokumentumokat dolgoz ki és publikál, projekteket finanszíroz, az ipart ellátja mindazon információval, melyek azon kihívásokat részletez, melyekkel az iparnak szembe kell néznie és a fennmaradás érdekében alkalmazkodniuk kell. Karrier forráshelyként is szolgál a pályakezdők részére.

Skillset:

2011-ben a UK Kormány megalapította a Kreatív Iparok Tanácsát (CIC). Ennek a Tanácsnak a tagja a Skillset, melyet a UK Kormány azért hozott életre, hogy a növekedéshez elengedhetetlen prioritásokat a készség oldaláról meghatározza. A CIC Skillset Készség

Csoport a Kreatív Iparágban együttműködik a munkaadókkal, képzést/oktatást végzőkkel, az ipar különböző szervezeteivel. Jelentéseket készít, melyekben rávilágít a kulcsfontosságú kihívásokra, melyekre az ágazatnak szembe kell néznie, ajánlásokat dolgoz ki a lépésekre, mely a növekedést és nemzetközi szinten a versenyképességet szolgálja. A Skillset szakmai munkája során odáig jutott el, hogy mind a CIC, mind pedig a UK Kormány felkérte, hogy készségekre és tehetségekre fókuszálva dolgozzon ki kezdeményezéseket együttműködve a munkaadókkal, az ágazati testületekkel, mindezt a célból, hogy a UK gazdaság növekedési motorját biztosítsák.

KKV-k – munkavállalók készségeinek fejlesztése:

A képviselt ágazatokban legfőképpen KKV-k működnek. Éppen ezért nagyon fontos, hogy az itt dolgozó munkavállalók számára megfelelő képzést biztosítsanak. Ehhez a következő feltételek biztosítása szükséges:

- helyi szolgáltatások használatának előmozdítása, mely tulajdonképpen egyfajta tanácsadási szerepet is betöltene a „képzési-oktatási” piacon
- olyan üzletek előmozdítása, melyek a helyi környezetben hálózatokat hozna létre
- specifikus tréningek kifejlesztése, melyek az adott vállalat méreteire szabottak

Megszerzett szakmai készségek és azokhoz tartozó igazolások elismertetésének javítása:

Számos országban nagy port kavart fel a megszerzett szakmai készségek és az azokhoz tartozó igazolások elismertetése, elismerése. A mellett, hogy ez segíti a munkavállalót szakmai profizmusának elismerésére. Ez egyre növekvő mértékben egy ún. menedzselési eszköz, mely vállalaton belül javítja a munkaadó és a munkavállaló kapcsolatát. Ez egy olyan célt is szolgál, hogy bizonyos munkavállalók szociális elismertségét javítsa, például aki részt vett a vállalat adott sikerének elérésében, ezáltal növelve saját motivációját és személyes befektetését. Ez természetesen az adott dolgozó vállalaton belüli karrierjének is eszköze, ezért egyfajta HR eszközként is alkalmazható. Nem utolsó sorban pedig a dolgozó szakmai készségének naprakésszé tételében is fontos szerepet játszik. Ez az eszköz elősegíti a pozíciók és funkciók „újraconfigurálását” is. Ez a folyamat vállalaton belül legitimizálja a lehetőségeket és megerősíti azok helyzetét, akik hosszú évek óta sikeresen előremozdították a vállalatot. Az ilyen igazolás hozzá tud járulni a vállalat versenyképes pozíciójának megerősítésében, mert kellő motivációval részt tudnak venni nemzetközi tendereken, új piacokat tudnak meghódítani, az adott márkanévüket az ügyfelek felé megerősíthetik stb. Végezetül egy ilyen igazolás felhasználható még ún. mobilizációs stratégiaként is.

Az Obszervatóriumok hálózata:

EU-szerte egyre több obszervatórium alakul és ezek hálózatba kötése hatalmas potenciálokat rejt magában. A hálózat mindig egy jó eszköz a pld. képzéssel/oktatással kapcsolatos jó gyakorlatok terjesztéséhez. Az ágazat képviselői ezért is tartják fontosnak a témát, melyet a jövőben fenntartani és továbbfejleszteni kívánják.

A textil-, és ruházati ipar foglalkoztatásának fejlődése szám adatokban – EU 27 Tagállam:

- Forgalom 171.944 millió EUR, melyből a textilszálak és a textilanyag 54 %-ot képvisel, a ruházat pedig 46 %-ot.

- Beruházás 4.946 millió EUR, melyből a textilszálak és a textilanyag 63,3 %-ot tudhat magáénak, míg a ruházat 36,7 %-ot. Sajnos a KKV-kat érinti legfőképpen, hogy tovább gyengült a lehetőségük a banki finanszírozási forrásokhoz történő hozzájutáshoz. Ez jelentősen megmutatkozik növekedési ütemükben, tehát még mindig feszültség van a pénzügyi piacokon, valamint negatív hatással van a beruházási kedvre és hajlandóságra az energia és termékarak növekvő tendenciája.

- Vállalatok száma: 149.262, melynek 30,1 %-át képviseli a textilszálakkal és textilanyagokkal foglalkozó cégek, a ruházati cégek száma ebből 69,9 %-ot képvisel.
- Foglalkoztatás: 1.876.481 munkavállaló van a képviselt ágazatokban, ebből a textilszálakkal és textilanyagokkal foglalkozók 39,4 %-át mutatják a foglalkoztatottaknak, 60,6 %-át pedig a ruházattal foglalkozó cégek alkalmazottai teszik ki.
- Amennyiben a forgalmat tovább bontjuk, úgy 1 munkavállalóra 91,634 EUR jut, a beruházást tekintve ez 1 munkavállalóra vetítve 2,636 EUR.

A foglalkoztatás, foglalkoztatottság kilátásai 2020-ig:

A piac szereplői 3 potenciális víziót látnak;

A klímaváltozásnak erős hatása van a globalizációra. Mivel a környezetvédelmi költségek egyre nőnek, ez meg fogja változtatni a globális kereskedelem teljes rendszerét és új prioritások kerülnek előtérbe a fogyasztók, a kormányok és a termelők számára. ezen feltételek alatt nagy valószínűséggel a textil-ruházati-bőripari ágazatok sokkal inkább „európaibbak” lesznek, vagy még inkább regionálisak. A termelés kihelyezés ismét Európába tevődik vissza.

Ázsiai dominancia-európai kiválóság: ez a két trend meg fog erősödni. A környezetvédelmi problémákra továbbra is nagy hangsúly helyeződik, bizonyos országok fel fognak emelkedni javítva az ipari gyártásban specializációjukat. Az EU pedig meg fogja erősíteni technológiai vezető pozícióját. A termelés nagy része eltűnik az európai iparból, de nagyon nagy szükség lesz a technikai/műszaki tudósokra.

Progresszív Új Tagállamok: ez a megnevezés tulajdonképpen azt jelenti, hogy az EU és az alacsony költségű országok hogyan védik Európában az ipar alapjait. A globalizációnak negatív kihatásai voltak a gyártásban foglalkoztatottakra (nem csak a textil-ruházati- és bőripari ágazatokban), éppen ezért egy átfogó stratégiai program célozza feleleveníteni az ipari foglalkozásokat, ez újra fel fogja erősíteni Európában a készség szükségletek szegmentációját. Az alacsony költségű országokban erős kereslet lesz a termelés alapú készségek irányába, míg a magas költségű országokban a szakemberek értéke fog megnőni.

A divat „szélesebb-kitekintőbb” értéke – Vállalatok Szociális Felelőssége (VSZF):

Bár a vállalatok elsődleges funkciója a gazdasági tevékenységeikkel van kapcsolatban, egyre nagyobb fontosságot kap ennek sokkal szélesebb kihatása. Ez a következő területeket érinti: környezetvédelem, etikai szabványok, szociális normák, a törvénynek való megfelelés. Mindezen témákat a VSZF lefedi. Ez azt is jelenti, hogy a közérdek beépült a vállalati döntéshozásba. Az egyik ok, amiért a VSZF előtérbe került az a multinacionális vállalatok növekedése, ez a globalizációnak egy tágabb jelensége, tünete. A VSZF megjelenésének másik oka volt a fogyasztók felőli nyomás, egyre többet szerettek volna tudni, hallani a vállalati tevékenységekről, mindez hozzájárult ahhoz, hogy a nagyvállalatok környezetvédelmi témái egyre jobban tudatosultak. Bár az ország nem tudhat magáénak olyan multi óriásokat, mint a Microsoft vagy a BP, még mindig fontos helyet foglal el a kiskereskedelmi konglomerátumok körében. Egy pozitív példa: a Marks & Spencer volt az első úttörő a VSZF-ben. Már 2007-ben foglalkoztak a témával. Ez vezetett el ahhoz, hogy az elmúlt években közel 100 üzleti reformot hajtottak végre vállalaton belül, olyan területekre fókuszáltak mint az etika, a termelés környezetvédelmi kihatása, helyi közösségekkel való kapcsolat, a fogyasztók segítése, hogy sokkal „fenntarthatóbban” tudjanak élni, valamint utoljára, de nem utolsó sorban a fair kereskedelem. Jelen pillanatban a 100 kitűzött célból már 62-t teljesítettek is.

Munkaerő diverzifikáció:

A divat egyik előnye, hogy sok munka-interjúnak ad teret, lehetőségeket nyújt olyan munkaerő csoportok számára is, akik tipikusan minősíthetők úgy, hogy „nehezen munkát kapók”, legyen az nemi-, etnikai-, vagy életkori értelemben. A statisztikákból kiderül, hogy a divatipar sokkal magasabb arányban foglalkoztat nőket, mint más iparágak. Ami az etnikumot illeti, itt az adatok hasonlóságot mutatnak más iparágakkal, azaz 86,1 %-ban foglalkoztatnak fehéreket. Ázsiaiakat foglalkoztatnak a teljes divatállások 10 %-ában. Nagyon nehéz általánosítani, hiszen ezek csak globális adatok, sokkal diverzifikáltabb képet mutatna az etnikai foglalkoztatottság, ha a divatiparban felbontásra kerülne a textilipar, divatipar, gyártás, nagykereskedelem, kiskereskedelem.

Innováció:

A kreativitás és innováció mindig fontos szerepet játszott az ország divatiparában. Valójában az innovációt kétfelé kellene osztani: innováció a termék oldalon és innováció az üzleti oldalon. Ez utóbbi: PR alkalmazása, marketing technikák, ellátási láncolat menedzsment stb. A termék oldalon az innováció pedig természetesen tovább bontható a divat és textil designer-ek felé. Mivel a kiskereskedelem fontos színtér, ezért ezen a területen tevékenykedők részéről az innovációról beszélve egyre nagyobb hangsúlyt kap PR, piackutatás területén szükséges innováció. Ezzel tulajdonképpen kiváltani szándékozzák a tradicionális reklám technikákat.

3.) PR:

2013. évben a KÁPB nagy hangsúlyt fektetett arra, hogy szakmai munkájáról a lehető legszélesebb körben tudjon tájékoztatást adni. Ennek érdekében 2 szakmai újsággal kötött szerződést a célból, hogy folyamatos és naprakész tudósításokat adjanak az ágazat helyzetéről, különös tekintettel a KÁPB hazai és nemzetközi tevékenységéről, ezáltal is növelve a KÁPB ismertségét/elismertségét. A szakmai lapok nevei: Bőr- és Cipőtechnika, Magyar Textiltechnika (ez utóbbi on-line formában jelenik meg).

4.) Nemzetközi szervezethez csatlakozás, tagság megújítása:

2013-ban a KÁPB munkaadói oldala a nemzetközi tagság folyamatos biztosítása érdekében a keret egy részét felhasználta nemzetközi tagság finanszírozására (Euratex). A nemzetközi szervezetben történő tagság rendkívül fontossággal bír, hiszen a tagság által tud a KÁPB részt venni egyrészt az EU szintű ágazati szociális párbeszéd bizottság EU szintű ülésein, másrészt pedig valamennyi, a munka világát érintő, többek között foglalkoztatáspolitikát is érintő munkabizottsági üléseken, szemináriumokon, konferenciákon, EU szintű projektekben. Nevezett programokon a nemzeti aktív részvétel folyamatosan erősíti a szakmai szintű partneri kapcsolatokat.

*A Beszámolót összeállította:
Vujkov Krisztina
Budapest, 2013. december 10.*