

# Könnyűipari szakmai nap

Vujkov Krisztina

Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság

**2012. május 10-én Budapesten, a Bányá-, Energia- és Ipari Dolgozók Szakszervezete (BDSZ) Textilipari, Ruhaiipari, Bőriipari Tagozatai, valamint a Könnyűipari Ágazati Párbeszéd Bizottság (KÁPB) közös szervezésében immár második alkalommal rendezték meg a Könnyűipari Szakmai Napot.**

Varga Éva, a nap moderátora, a BDSZ Ruhaiipari Tagozatának alelnöke bevezető beszédében emlékeztetett arra, hogy 2011. év májusában rendezték meg első ízben ezt a szakmai napot, azzal a céllal, hogy hagyományt és rendszeres konzultációs fórumot biztosítsanak a képviselt ágazatokban működő vállalkozók és alkalmazottak, valamint a szociális partnerek részére, alakuljon ki párbeszéd a könnyűipar jövőjéről, az együttműködés lehetőségeiről és az ágazati érdekképviseléről.

Rabi Ferenc, a BDSZ elnöke indító gondolataiban elmondta, hogy a könnyűiparnak a következő évtizedekben kiszámíthatónak kell lennie, kiszámítható foglalkoztatási viszonyokat és tisztességes megélhetést kell biztosítania az iparban dolgozóknak, amunkaadóknak és a munkavállalóknak egyaránt. E cél elérésére nem szabad elfeledkezni arról, hogy az országban kiválóan felkészült szakemberek tudnak munkálkodni a megvalósításban. A kiszámíthatatlan politikai viták helyett a valós problémákról kell beszélni. A munkáltatókkal való együttműködés fontos, hiszen ez a kapcsolat olyan szabályozott környezetet tud teremteni, amely a munkavállalók érkeiben tud működni. Van egy vízió, amely szerint ha Magyarországon tudnak gazdasági folyamatokat orientálni, innovatívnak lenni a képzés, szakképzés rendszerén keresztül, a kutatásban és fejlesztésben eredményeket tudnak elérni, akkor a jövő gyermekei számára ez biztos jövőt tud teremteni arra, hogy az országban belül számításaik beváljanak.

## Aktuális témák a ruha-, textil-, textiltisztító- és bőriipari ágazatokban

Tomor János, a Magyar Könnyűipari Szövetség (MKSZ) igazgatója, a KÁPB munkaadói oldalának társelnöke a fenti címmel tartott előadást. Mondanivalóját 4 fő téma köré csoportosította:

### Zöld Könyv – Restructuring in Europe 2011, az EU divatiparának versenyképessége

A Zöld Könyv azzal a céllal készült, hogy azonosítsa a szerkezetátalakítás és a szakpolitikai intézkedéseket, előmozdítva a foglalkoztatás, a növekedés és a versenyképesség témáját. További célja, hogy hozzájáruljon azon szinergiák fokozásához, amelyek a szerkezetátalakítással és a változáshoz való alkalmazkodással kapcsolatos kihívások kezelése kapcsán jönnek létre a releváns szereplők között, figyelembe véve az Európai Bizottság, a szociális partnerek, a régiók, az Európai Unió tagállamai és több más érintett fél utóbbi években végzett munkáját is.



### Mi a helyzet itthon? – 2011. jellemzői, következtetések

A viszonylag nagy növekedés a textiliparban következett be, „a számok tükrében” ez húzta fel az ágazat egészét. A technikai és a speciális igényekre kifejlesztett textiliák gyártásának és fogyasztásának növekedése gyorsabb, mint a ruházati cikkeké, aránya elérte a 34 %-ot. Jelentős arányt képvisel az autó üléshuzat-gyártók teljesítménye és a védő- és munkaruházat részaránya is emelkedő tendenciát mutat.

2011-ben a magyarországi átlagbér havi 213 054 Ft volt. Ez 5,2 %-kal emelkedett az előző évhez viszonyítva. 2011-ben az átlagos bruttó bér a textiliparban 4,3 %-kal emelkedett, itt az átlag 146 461 Ft/hó, miközben a konfekcióiparban szignifikánsan kevesebb, itt az átlag 111 715 Ft/hó, ezzel együtt ez 6,9 %-kal magasabb az előző évihez képest.

### 2014: Új GSP rendszer – kereskedelempolitikai változások

A GSP+ rendszer a védintézkedések és monitorizálási kötelelem a szociális partnerek kérése alapján került be a tervezetbe. A kötelek betartásának bizonyítása a kedvezményezett ország kötelezettsége lesz, a Tanács és az EU Parlament ebben már egyetértett. A gyakorlatban – Kína, India mint vetélytárs – nem kap GSP besorolást. Pakisztán nem felel meg a 27 alapelvnek (ENSZ vizsgálat folyik emberjogi előírások megsértése miatt). A textil- és ruházati import egy háttérstudomány szerint nem fog növekedni.

### EU TCL Szakképzési Tanács

Brüsszelben 2011. december 6-án írták alá az EU szintű textil-, ruházati és bőriipari szociális partnerek (ETUF:TCL, EURATEX, COTANCE) megállapodását. A megállapodás egy „zászlóshajó projekt” eredményeként jött létre, amire minden olyan ipari szervezet figyel, amely erre az útra szeretne lépni. Előreláthatóan a kereskedelem iparág fogja másodikként 2012 folyamán fogja megkötni hasonló tartalmú megállapodását, és a vegyipar is a projekt kezdő szakaszába lépett már.

Magyarországon a helyzet sajátos, mivel nemrég fejeződött be a foglalkozás, képzés, foglalkoztatás ellenőrzésének integrációja. A hazai KÁPB-nek ezen a struktúrán belül kell keresnie azokat a partnereket, akik együtt tudnak működni.

### Az ágazati párbeszéd bizottságok tevékenysége

Keleti Tamás, a KÁPB munkavállalói oldalának társelnöke az ágazati párbeszéd bizottságok (ÁPB-k) szervezetéről, betöltött pozícióikról, törekvéseikről adott részletes tájékoztatást.

ÁPB-kből immár 36 van az országban. Ennek egyike a KÁPB, az Ágazati Részvételt Megállapító Bizottság (ÁRMB) által „megmérettetve”.

A bizottság mind hazai, mint EU-szinten részt vesz a szociális partnerek munkájában. Az együttműködés lényege: a képviselt ágazatok működőképességének, foglalkoztatásának és az ott dolgozók megélhetésének biztosítása.

A 2011. évi sikeres és eseménydús munkáért a KÁPB tagokon kívül köszönet illeti a Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesületet (TMTE), az INNOVATEXT Zrt.-t és a szakmai lapoknak (Textilforum, Magyar Textiltechnika online, Bőr- és Cipőtechnika).

## A TEXPLAT által meghatározott irányok a könnyűiparban

Dr. Pataki Pál, az INNOVATEXT Zrt. vezérigazgatója, a TMTE elnöke „A TEXPLAT által meghatározott irányok a könnyűiparban” címmel tartott előadást, amelyben az alábbi témaköröket részletezte:

### Kapcsolódás nemzetközi projektekhez

Az EU 7. keretprogramja nemsokára befejeződik, ezután következő projektek Horizon 2020 néven futnak majd.

A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület keretében kidolgozott *A magyar textil- és ruhaipar kutatás-fejlesztési és innovációs stratégiája és az ehhez kapcsolódó A magyar textil- és ruhaipar K+F+I stratégiájának megvalósítási terve* c. munkákban foglalt szakmai programok az ágazati célokon kívül fontos társadalmi célokat is kitűz maga elé, ezek egyértelműen kapcsolódnak azokhoz a kitörési pontokhoz, amelyeket napjainkban az Új Széchenyi Terv határozott meg. Az új innovatív textiltermékek és szolgáltatások jelentősen hozzájárulhatnak az egészségipar, a fenntartható építőipar, lakásépítés, a zöld gazdaság programjainak sikeréhez és kreatív iparágként is szerepe lehet a gazdaságpolitikai célok elérésében.

### Környezetvédelem

Az EU által kiadott *európai környezetbarát védjegyet* 1992-ben vezették be és 26 termékcsoporthoz van kidolgozott követelményrendszer. A követelményeket 2–5 évente megújítják. Azok a textiltermékek nyerhetik el a védjegy használati jogát, amelyeket környezetbarát módon állítanak elő, kielégítik mind a hatályos jogszabályokat, mind a védjegyhez rendelt követelményeket, és amelyek előállításánál kisebb a vízszennyezés, mint a hagyományos módon előállított textiliák esetében. Eddig több mint 110 ezer textiltermék kapott öko címkét, ami igen jelentős szám. Minden évben ellenőrző vizsgálatokat kell elvégezni, hogy az adott termékek hogyan felelnek meg a kor követelményeinek.

## A bérek alakulása a könnyűiparban

Kiss Attila, a BERWIN Ruhagyár Rt. pénzügyi igazgatója/gazdasági vezetője esettanulmányban számolt

be a minimálbér, a garantált bérminimum és bérkompenzáció végrehajtásáról, ennek hatásairól a ruhagyárra. A variációk közül a „kompenzációt” választották, ebben az esetben élhetnek az adójóváírással és megmaradt a káféteria rendszer is.

Kovács Jánosné, a BDSZ martfűi területi alapszervezet elnöke „szakszervezeti szemmel”, konkrét példák-  
kal ecsetelte a 2012-ben végrehajtott béremeléseket és ennek hatását a bőriparra vonatkozóan. Az illető cég beállt az új minimálbérrre, ami 15–19 %-os bérfel-  
tést indukált és él a kompenzációval. Az örök probléma – minthogy többségében nőket foglalkoztató iparágról van szó –, hogy akinek nincs gyermeke, annak nem változik a bére, sőt reálbérvésztességet kényszerül el-  
szenvedni.

Kocsis András, a Bőr- és Cipőipari Egyesülés (BCE) igazgatója rövid tájékoztatót tartott a munkavállalók nettó munkabérének megőrzéséhez szükséges 2012. évi béremelés végrehajtásáról a cipőiparban. A képviselt cégek az év eleji kötelező minimálbért véghezvitték, de számolnak létszámleépítéssel. Ezen kívül az 5 %-os bérkompenzáció már elviselhetetlen. Előreláthatóan az idei év veszteséges lesz. 2013-ban, miután nem fogják tudni megvalósítani az elvárt béremelést, a bérkompenzációt sem tudják majd igénybe venni, ezért a veszteség még nagyobb lesz. Fennáll a létszámleépítés és a fel-  
számolás veszélye. A munkaadóknak is fontos lenne a foglalkoztatás, szívesen adnának béremelést, ha lenne miből.

Csanádi József a BDSZ Textilipari Tagozat vezetője a 2012. július 1-jével bevezetésre kerülő új Munka Törvénykönyve (Mt.) változásairól beszélt, valamint az európai szintű szakszervezeti egyesülési folyamatról számolt be.

## Az új Munka Törvénykönyve

Az új Mt.-t jelentősen átdolgozták, 6 részből áll, de a hatályba léptető rendelkezéseket külön törvény részletezi. A rendelkezések 2/3-a hasonló az 1992. évihez képest, 1/3-a azonban újnak mondható. Cél: a szerződéses rendszer erősítése. Új momentum, hogy fejezetként szerepel az „eltérő megállapodás” megnevezés, azaz minden fejezet végén csoportosítva vannak azok az előírások, amelyek az Mt.-től az eltérést lehetővé teszik. 60 szabály van, amelyek kogensnek tekinthetők és 118 olyan lehetőség van, amittől el lehet térni, ebből 84–85 előírás a munkavállaló javára módosítható.

A Szakmai Nap résztvevői egyetértettek abban, hogy a KÁPB-ben tömörülő érdekképviseltek és szakszervezetek olyan meghatározó erőt képviselnek az ágazatban, hogy az Mt.-től eltérő álláspontjaikat akár külön megállapodásban is megfogalmazhatják. Érdemes az erről folyó eszmecsereket tovább folytatni.

Kollektív szerződés erejű megállapodást, ún. üzemi megállapodást köthet az üzemi tanács, kivéve a bérkérdéseket. Ez a lehetőség akkor áll fenn, ha az adott munkahelyen nincs szakszervezet, vagy van ugyan, de nem éri el a 10 %-os szervezettséget.