

# TMTE A HR / KÉPZÉS / UTÁNPÓTLÁS ÁGAZATI KÉRDÉSEI 2021 Szakmai konferencia

Lázár Károly



A Textilipari Műszaki és Tudományos Egyesület 2019. szeptember 30-án sikeres pályázati anyagot nyújtott be a GINOP-5.3.5-18 kódszámú „Munkaerő-piaci alkalmazkodóképesség fejlesztését célzó tematikus projektek” című felhívásra. „A munka jövője a ruha- és textilipari ágazatban – tekintettel többek között a technológiai fejlődésre, az automatizációra, digitalizációra, a változó készségigényekre, az idősödő munkavállalókra, valamint a globális változásokra” című GINOP-5.3.5-18-2019-00135 jelű projektben a TMTE is vállalkozott a téma szakirányú feldolgozására.

A „HR / képzés / utánpótlás ágazati kérdései 2021-ben” c. pályázati projekt záróprogramját – melyet az érdeklődők a helyszínen és online is követhettek - a TMTE 2021. október 28-án a kazári Axamo Ruházati Kft., a projekt együttműködő partnere közreműködésével, jelentős szakmai érdeklődés mellett tartotta meg.

A rendezvényt Skuczi Nándor, Nógrád Megye Önkormányzatának elnöke és Gecse Ákos, Kazár Község polgármestere üdvözlő szavai nyitották meg, amelyeket szakmai előadások követtek.

## Új irányok a munkaerő toborzásban, megtartásban és képzésben – A projekt bemutatása és eredményei



A projektről és annak eredményeiről a TMTE ügyvezető főtítkára, Ecker Gabriella, valamint a Dialogue Creatives Kft. ügyvezetője, Somodi Hajnalka „hibrid” előadása számolt be.

A projekt célja a TMTE társadalmi és munkaerő-piaci szerepvállalásának erősítése, képviselési eredményének növelése és olyan tevékenységek megvalósításának támogatása volt, amelyek hatékonyan hozzájárulnak a munkavállalók és munkáltatók munkaerő-piaci alkalmazkodóképességének fejlesztéséhez. A projekt megvalósítása az észak-magyarországi területre terjedt ki. A projekt teljesítéséhez az Egyesület a program keretében 26,3 millió Ft vissza nem térítendő támogatást kapott. A programban az Axamo Ruházati Kft. mint együttműködő partner vett részt, de a kompetencia mérésekben a Felina Hungaria Kft., a Nyír-Gestum Kft. és a Pataki Ruhaipari Zrt. is közreműködött.

A projekt megfelelő kiindulási alap lehet ahhoz, hogy a TMTE ágazati szinten kezelhesse a szektort érintő



szakmai képzéseket, ágazatnépszerűsítési, valamint pályaaorientációs folyamatokat – utóbbi esetében különös tekintettel a munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű, nem tanuló és nem dolgozó 15–24 éves fiatalokra, illetve az alacsony iskolai végzettséggel rendelkező inaktív munkaerő-piaci szereplőkre.

A munkavállalók és a munkáltatók körében végzett, kérdőíves adatgyűjtés

és -feldolgozást követően kompetenciamérést és attitűdkutatást végeztek, szemléletformáló és pályaaorientációs toborzó kampánystratégiát dolgoztak ki, digitális oktatási anyagot állítottak össze az alap szakmai képzéshez és mindezekhez komplex informatikai rendszert fejlesztettek ki.

A kompetenciamérést és attitűdkutatást a közreműködő vállalatoknál végezték a PractiWork® képességmérő rendszer segítségével. Ezzel a mérési módszerrel az új munkavállalók kiválasztása során megállapítható, milyen szinten állnak az adott rendszerhez képest fontos képességekben, a meglévő munkavállalók esetében pedig segíthet annak meghatározásában, hogy a nagyobb teljesítmény eléréséhez milyen képzésekre lenne szükség.

A szemléletformáló és pályaaorientációs toborzó kampány stratégiájának kidolgozásában foglalkoztak azaz, hogy hogyan népszerűsíthető a varrónő szakma a 16–25 éves vidéki nők körében, és hogyan lehet felhívni a vállalkozások figyelmét a TMTE-re. Hangsúlyt fektettek arra, hogy nem csak a potenciális célcsoportot, hanem a teljes társadalmi közvéleményt kell formálni, újra vonzóvá kell tenni a varrónő szakmát. Érzelmi töltetet kell bevinni a kampányba, mondván: „Ez a szakma csapatmunka, ahol közösen kézzelfogható minőséget készíthettek, és segíthettek az embereknek abban, hogy nap mint nap magabiztosan érezhessék magukat az általuk készített ruhákban.”

A kampány hírdetései fő csatornáit:

- a digitális és közösségi média platformok,
- a hírportálok,
- tematikus oldalak,
- blogok, amik főleg a fiatalabb, magánemberek

hatékony elérésére alkalmasak.

A vállalkozások felé

- a PR és
- natív vagy egyéb tartalmak célba juttatása a cél.

A kampány középpontjában a weboldal és a hírlevélre való feliratkozás áll.

Az előadás ezután bemutatta a tananyag-fejlesztésre szolgáló digitális modul felépítését és tervezett

tartalmi elemeit, továbbá ismertette a TMTE tudásmedzsment rendszerét, amely alkalmas

- hagyományos képzések szervezésére és lebonyolítására,
- blended learning vagy teljesen online képzésekre,
- betanításra (elmélet, gépkezelés),
- belső képzésekre,
- oktatási anyagok megosztására (videó, prezentáció, akár hangalámondással is).

E rész befejezésekként az előadás összefoglalta a fejlesztési irányokat és a TMTE felnőttképzési szolgáltatásának bővítési lehetőségeit ennek a rendszernek a használatával.

## Fenntartható munkaerő-gazdálkodás – Mit tegyünk, ha a gazdasági, társadalmi, egészségügyi környezet kihívások elé állít bennünket?



*Hidvégi Attila* stratégiai vezető, a Global Interim Kft. munkatársa a címben jelzett téma keretében először a fenntartható fejlődés céljaival foglalkozott. Ide tartozik

- a szegénység felszámolása,
- az éhezés megszüntetése,
- az egészséges élet biztosítása,
- a jó minőségű oktatás,
- a nemek közötti egyenlőség biztosítása,
- a tiszta víz és a köztisztaság biztosítása,
- a jó munkalehetőségek biztosítása (hosszan tartó, átfogó és fenntartható gazdasági növekedés létrehozása, teljes és eredményes foglalkoztatás, valamint méltó munka biztosítása mindenki számára),
- az innováció és az infrastruktúra támogatása,
- az egy országon belüli és országok közötti egyenlőségek csökkentése,
- fenntartható városok és közösségek,
- a források felelősségteljes hasznosítása,
- fellépés az éghajlatváltozást okozó intézkedések ellen,
- az óceánok, tengerek és tengeri erőforrások megőrzése,
- a Föld ökoszisztémáinak fenntartható használata,
- békés és befogadó társadalmak létrejöttének elősegítése,
- partnerség a fenntartható fejlődésért.

Részletesebben foglalkozott a **jó munkalehetőségek biztosításán** belül a következőkkel:

- a termelőtevékenységeket, a méltányos munkahelyteremtést, a vállalkozói kedvet, a kreativitást és az innovációt támogató fejlesztés-központú szakpolitikák előmozdítása, továbbá a mikro-, kis- és középvállalatok létrehozásának és növekedésének ösztönzése, beleértve a pénzügyi szolgáltatásokhoz történő hozzáférés elősegítését,

- 2030-ig a teljes és termelékeny foglalkoztatás és méltányos munka biztosítása minden férfi és nő számára, beleértve a fiatalokat és a fogyatékkal élőket is, valamint az egyenlő értékű munkáért egyenlő bér biztosítása,

- 2020-ig azon fiatalok arányának jelentős csökkentése, akik nem állnak alkalmazásban, nem vesznek részt oktatásban, illetve képzésben.

A fenntarthatóság általános céljain belül a **Magyarországi munkaerő-piacot megváltoztató specifikus célokat** a következőképpen foglalta össze:

- a munkanélküliek és inaktívak munkába állásának ösztönzése,
- a fiatalok aktiválása és munkába állásuk ösztönzése illetve foglalkoztathatóságuk javítása,
- munkaerő-piaci szolgáltatások hatékonyságának és minőségének javítása,
- a munkaerő versenyképességének javítása,
- az egész életen át tartó tanulás ösztönzése,
- a gazdasági igényekhez igazodó szak- és felnőttképzési intézményrendszer kialakítása,
- a munkavállalók és vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása,
- a szociális gazdaság fejlesztése.

A hazai **gazdasági környezettel** foglalkozva az Ipar 4.0 előrehaladását akadályozó munkaerő-piaci tényezőkre hívta fel a figyelmet:

- nem megfelelő minőségű a munkaerő,
- kevés a munkaerő,
- régi szemléletű a képzés.

Ezek teszik improduktívvá és nem kellő hatékonyságúvá a magyarországi vállalatokat.

Ezután kitért a **társadalmi vonatkozásokra**, ezen belül a demográfiai kihívásokra (csökken a népesség: míg 2021-ben minegy 9,6 millióan vagyunk, ez 2031-re várhatóan 9,3 millióra, 2051-re pedig már 8,4 millióra csökken). A munkaerő-kivándorlás és a demográfia tendenciák miatt évente kb. 70–100 ezer fővel csökken az elsődleges munkaerőpiacon elérhető munkaerő száma.

Az **egészségügyi környezet** kihívásai:

- a Covid-19 koronavírus által okozott kihívások,
- a munkahelyi környezet egészségre gyakorolt hatásai,
- a magyar lakosság általános egészségügyi helyzete,
- a prevenció hiánya,
- egészségtudatos foglalkoztatási gyakorlat/szemlélet,
- a munkavállalói egészségügyi helyzet – produktivitásra gyakorolt hatása,
- a foglalkozás egészségügy problémái.

Az előadó ezután áttekintette a gazdasági, társadalmi és egészségügyi helyzet hazánkat is érintő nemzetközi trendeket és ismertette a Magyar Nemzeti Bank javaslatait a gazdasági növekedés fenntartása érdekében. Ez utóbbiak között fontos helyet foglal el a **humántőke fejlesztése**:

- közfoglalkoztatottaknak szóló átképzési programok arányának és hatékonyságának növelése,
- az állam fizesse a munkába álló közfoglalkoztatott bérét amennyiben a munkáltató legalább még ugyanannyi ideig tovább foglalkoztatja,
- a nyugdíjkorhatár alatt, nyugdíj mellett munkát vállalók esetében növekedjen a munkajövedelem összegének engedélyezett felső határa,
- a munkaerő piaci mobilitás támogatása,
- célzott munkaidő-csökkentés részben vagy egészben szociális hozzájárulás adó kompenzációval és/vagy állami bérkompenzációval a sérülékeny csoportokban (kiskorú gyermeket nevelők, felsőoktatási tanulmányokat folytatók, tartós gondozásra szorulóknak hozzátartozói, 55 év).

Ami a magyarországi **munkaerőhiányt** és ennek okait illeti, első helyen a fizetések állnak. A fizetés nagyságát egy-egy adott területen sok tényező befolyásolja, de

a szakértelmet mindenképpen jól meg kell fizetni. Hangsúlyozta, hogy a tartós munkavállaló érték, mert többet termel, jelentős tudást halmozott fel és hasznos kapcsolatai alakulnak ki. A megfelelően kialakított bérezési és oktatási rendszer, a vezetők felkészültsége, a jó munkahelyi légkör, a jó munkakörülmények oda vezetnek, hogy kis mértékű lesz a fluktuáció és jobb lesz a hatékonyság.

Szemléletváltásra van szükség a **HR funkciók** tekintetében:

- a személyügyi tevékenység problémáinak monitorozása – HR controlling bevezetése,
- HR stratégia alkotása és a stratégiában megfogalmazott lépések végrehajtásának prioritizálása,
- humán szemlélet bevezetése a teljes (felső-közép-alsó) vezetői gárdában,
- HR folyamatok tartalmi és szervezeti széttagoltságának felszámolása,
- proaktív –preventív személyügyi gazdálkodás,
- „unortodox”, azaz nem megszokott HR eszközök használata.

Az előadás részletesebben foglalkozott az „unortodox” HR-eszközökkel, az ösztönzés-menedzsmenttel, az utánpótlás nevelésével, a folyamatos HR marketing tevékenységgel a cég jó hírvenének fenntartása érdekében, majd bemutatta a MIPA koncepciót és a REAL Fenntartható Munkaerőbiztosítási Modellt. Mint jó gyakorlatot hozta fel példaként a TMTE munkaerőpiaci alkalmazkodó képességet támogató fejlesztési programját.

## Megváltozott világ, megváltozott foglalkoztatási körülmények a munkajogász szemével

A Covid-19 járvánnyal összefüggésben kihirdetett veszélyhelyzet munkajogi szabályairól *dr. Dudás Katalin* ügyvéd, az ELTE megbízott oktatója tartott online előadást.

A jogalkotás háttérét a veszélyhelyzet kihirdetéséről szóló 40/2020. (III.11.) Korm. rendelet alkotja, amely az Alaptörvény 53. cikk (2) bekezdésén alapul. Az előadó ismertette a Covid-19-járvány első és második hullámában érvényben volt jogszabályokat, különös tekintettel a **táv munkára** és az azzal összefüggő bérezési kérdésekre. Részletesen kitért a munkaidő-keret alkalmazására és az ebből fakadó elszámolási problémákra, valamint az **állás-idő** alkalmazási lehetőségeire. A problémák megoldásának keresése kapcsán kitért **egyéb alternatívákra** is (szabadság kiadása, fizetés nélküli szabadság, megállapodás a munkaviszony megszüntetésére – „jövőbeli ígérvénnyel”).

Rátérve a Covid-19-járvánnyal összefüggő **járványügyi intézkedésekre**, összefoglalta, milyen intézkedéseket kell hoznia a munkáltatónak. Ezek:

- elkülönítés,
- fertőtlenítés,
- fogékony szervezet védetté tétele,
- nem specifikus intézkedések (személyi higiéné, egyéni védőeszköz).

Beszélt a munkakörökhöz kötött védőoltások biztosításáról, mint ami a foglalkoztathatóság feltétele. Hangsúlyozta, hogy a munkáltató munkavédelmi feladata, hogy a kockázatbecsléstől függően írásban meghatározza azoknak a munkavállalóknak a körét, akiknél speciális védőintézkedés, megfelelő (hatékony) védőoltás biztosítása térítésmentesen indokolt és lehetséges. A munkáltató a foglalkoztatás feltételeként felajánlja a munkavállalóknak a védőoltást, valamint köteles tájékoztatást adni a védőoltással kapcsolatos egyéb kérdésekről (a

védőoltás előnyei, a védőoltás elmaradásának hátrányai, a védőoltás biztosításának eljárásrendje) is.

Végezetül az előadó ismertette az Innovációs és Technológiai Minisztérium Munkavédelmi Főosztályának tájékoztatását a Covid-19-járvány idején a kockázattértékelés aktualizálásáról.

## Szociális gazdaságfejlesztés hátrányos helyzetű településeken

*Dr. Hídvégi Csaba*, A Magyar Máltai Szeretetszolgálat által fenntartott Máltai Manufaktúra Nonprofit Kft. ügyvezetője előadásában arra a problémára hívta fel a figyelmet, hogy egyes falvak teljesen elszegényednek, ezeken a helyeken a gazdasági aktivitás teljesen eltűnik. A helyzet javítását szolgálja az ún. Jelenlét Program, amit ma legnagyobb mértékben a Felzárkózó Települések Program finanszíroz és fog össze. A megoldás: alulról építkező, a helybeliek bizalmára, befogadására, elfogadására, majd szakmai értelemben helyi diagnózisra épülő beavatkozások rendszere éveken át. A cél: esélyteremtés, emberhez méltóbb élet, gazdasági kultúra megteremtése.

A Felzárkózó Települések hosszútávú programja 300 településre terjed ki, amelyeket több szempont figyelembevételével választanak ki:

- magas gyerekszám, fiatal korszerkezet,
- alacsony jövedelem,
- alacsony iskolai végzettség,
- rossz lakhatási körülmények,
- tartós munkanélküliség,
- bűncselekmények száma.

A kiválasztott települések jellemzően Észak-Kelet-Magyarország területén vannak.

Az alkalmazott beavatkozások:

- kora gyerekkori beavatkozások annak érdekében, hogy egyetlen gyereket se veszítsenek szem elől,
- egészségügyi szűrések, az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés javítása,
- iskolai innovációk, műhelyiskola program: közösségi értékekre alapozó, vonzó tanulási környezet,
- sport, személyiség- és egészségfejlesztés, integráció.

Az előadó tiszaburai és mátraverebélyi tapasztalatok alapján különböző oktatási, mezőgazdasági és ipari munkatevékenységek – köztük varrodai munkák – példáin szemléltette az eddig elért eredményeket.

## Utánpótlás nevelés – Kreatív műhely

A konferencia utolsó előadása az Axamo Ruházati Kft. gyakorlatát mutatta be, *Molnár Zsanett* öltözkész- és divattervező művész, (a projekt szakmai gyakoronoka) előadásában.

Az előadás első része az Axamo Kft. fejlődését, arculatának módosulásait mutatta be, érdekes módon a vállalat logójának változásaival szemléltetve. Ezután rátért a jelenlegi egyedi tevékenység ismertetésére, benne

- a mintabolt munkájára és feladataira: méretre igazítás saját tervezésű és gyártású termékeink esetén,
- a kreatív műhelyre: a fenntarthatósági projektek kezelése és a tanulók oktatása,





- a himzőterem feladataira: egyedi megrendelések (pl. logók tervezése) teljesítése.

A cégnél kéziszővés oktatása is folyik, azzal a céllal, hogy ezzel a technikával művészi igényű termékek készülhessenek.

A tanműhelyben a tanulók és oktatók közös munkája jelenik meg. A tanulók öltözképzést, táskakollekciók tervezését és kivitelezését sajátítják el, formakísérletek során. A táskák esetében jellemzően steppelt, vatelin-nel bélelt, szintetikus szálanyagokból készült, vízlepergető kikészítésű anyagokkal dolgoznak. Emellett foglalkoznak textilanyagok újrahasznosítására irányuló megoldásokkal is.

Az előadó hangsúlyozta, hogy a kreativitás kiteljesedéséhez eszköz, tér és idő szükséges, de a „titkos hozzávaló” maga az *ötlet*.

Játékos feladatokat adnak a figyelem felkeltésére, az érdeklődés fenntartására, a játszva tanulás elősegítésére, és hogy a kreatív feladatok megoldása élvezetes időtöltést jelentsen.

A kreatív műhelyben a tanulók elsajátítják a textilipari szakmai alapokat, megismerik az alapvető textilanyagokat. Az oktatók rávezetik a tanulókat arra, hogy ismereteik alapján képesek lesznek bármely általuk meg-

álmodott öltözképzés elkészítésére, egyedi megoldásokat, konstrukciókat hozhatnak létre, meglévő ruhadarabjait saját méretükre igazíthatják, módosíthatják, valamint különleges ajándékokat, kiegészítőket készíthetnek.

Az előadó véleménye szerint ahhoz, hogy valakiből jó varrónő váljék, ezek a tulajdonságok szükségesek:

- kognitív képességek,
- szociális érzék,
- stresszkezelés,
- kezűgyesség,
- éberség,
- kitartás,
- kreativitás,
- találékonyság.

A tanulóknak az oktatás folyamatában minden műveletet meg kell ismerniük. A konfekcióipari termelés számos foglalkoztatási területet érint, ezért a munkahelyen belüli mobilitás fontos.

\*\*\*

A konferencia alkalmával a házigazda, *Molnárné Szabó Erzsébet* ügyvezető vezetésével a résztvevők megtekinthették az Axamo Kft. üzemét is és szakmai eszmecserét folytathattak.



*Szabászat*



*Varroda*



*Kreatív műhely*