

A munkaerő-foglalkoztatás növekvő – és nehezen kezelhetőnek ítélt – fluktuációjának elemzése a ruhaipari ágazat mai kiemelt struktúráiban

5. tanulmányi vázlat

2022. március

Ihász József
ruhaipari szaktanácsadó

1. A téma aktualitása

- Felgyorsultak és új permanens rendezőelvek hoznak létre a tudományos technikai, műszaki, módszertani, médiaai, társadalmi, szociológiai evidenciák, következményrendszerek, értékrendek, foglalkoztatási rendeletek – MINT MEGFELELESI KÖVETKEZMÉNYEKET – amelyek gyakorta ellentmondásos tendenciákat is mutatnak.

- „Jövőképet rajzolva” változik az általános gazdasági tevékenységek jellege, pl. termelés helyett a szolgáltatás lesz a DOMINÁNS.

- Az innováció forrásait a termelő vállalkozások helyett az egyetemek, tudományos alapítványok, kutató központok képezik és organizálják. (lásd: virtuális logisztikák)

- Fokozatosan devalválódik – pályakezdő munkavállalói tudatban kiemelten – a fizikai, kötött idejű munka értéke, nő a távmunka szerepe.

- A számítástechnika széleskörű, és méretű organizációjának bevezetésével, alkalmazásával szervezeti centralizációk jönnek létre, amelyek növelik az „univerzális” képzettségű munkaerő igényt, egyben szintetizálja a munkaerőállományt.

- Jogos polémia a várható következmények felett, hogy a nemzetgazdasági célú információs és tudástársadalom általi új, intézményes foglalkoztatási (munkaadói) struktúrák jelenlegi működési kultúrája viszonya tudja-e teljesíteni a munkavállalói (jogos!) elvárásokat; az eredményességi, és minőségi következményeket, általános szociális biztonságot.

- A ruhaipari ágazat évek óta nem tudja stabilizálni a létszámbeli foglalkoztatás, optimális, - rendelés-állományához, vállalkozásaihoz szükséges – vagy indokolt nagyságrendjét, realitásait a hektikus, részéről objektív bér munka, korlátokkal külvilági direktívák negatív hatásaival szemben. A gazdasági „magáraulatltság” összetett negatív hatásaiban a 2 éve tartó világjárvány kríziseivel együtt kulminálódott. (köztudottan: munkahely és vállalkozási megszűnések, tevékenységi körök extenzív fejlesztés nélküli (hatékonytalan) átalakulásai, kényszerű passzív működési, magatartások, szociális vonatkozású leépülések!)

- A ruházati termékek – gyártástechnológiájának, technikai felszerelésének – hazai alkalmazott színvonalán – jelenlegi előállítása általában 35-40%-os előmunka részarányú!

Ez a tény még legalább középtávú vállalkozói időintervallumban igényli a stabil, szakmaspecifikus kapacitást szervezeti nagyságának „fennmaradási biztonsága” miatt a kis- és középvállalkozásoknak, vagy „idő előtt” leépülnek.

- Az ágazati munkaadók (vállalkozók) és munkavállalók MAI egymásra utaltságának, legalább középtávú együttműködésének „oszthatatlan”, PRIMER kritériumai is felerősödtek:

a)

- A munkaadói (vállalkozói) CÉL, tevékenységi kör eredményességi követelményrendszerének elfogadása

- Deklarált teljesítményi normák képesség, végzettség szerinti mennyiségi, minőségi teljesítése adott struktúrákon belül

- A munkaszerződésben rögzített komplex magatartásnormákért való felelősségvállalás

- CÉG IMÁZS támogatása szükség, és lehetőség szerinti önképzés, továbbképzés elfogadása, vállalkozása (szellemi know-how növelés!)

- Feladatköreinek ellátásából eredő anyagi, erkölcsi felelősségtudat, alkalmazkodó képesség vállalása

b)

- Munkahelyi, foglalkoztatási biztonság, eü.-i normák megléte

- képességnek, tevékenységi körű képzettségnek megfelelő megbízások realitásai

- Szociális érdekképviseleti, és a társadalmi garanciák betartása

- Kiszámítható jövedelmi és érdekeltiségi megalapozottságok garanciáinak ismerete

- Egzisztenciális, önmegvalósító előmenetel adott lehetőségei tényleges, bizonyított kvalitások esetén

2. Cél

- Deklarálni, hogy: a ruházati ipar azon nemzetgazdasági ágazatok egyike, amelynek léte – függetlenül a mindenkori és változó potenciáljától – a lakosság több irányú: az effektív latens, és extenzív megjelenési (öltözködési) szükségleteit egyaránt kell, hogy kiszolgálja bármilyen szervezeti, alkotói struktúrában.

- Megerősíteni azt az igényességet, hogy a társadalmi érintkezéseink, egyéniségünk kifejezése, motiváltóságunk, érzelmi hangulatunk, kulturáltságunk az öltözködési kultúra által is meghatározott.

- Objektíve, közvetetten is hozzájárulni a foglalkoztatás – munkahelyi optimumok – általánosan elvárt (!) normáinak felismeréséhez, belátásához, amelyek meghatározó feltételei a folyamatos és stabil, integrálható munkaerőnek

- Rámutatni, arra hogy felerősödtek a létbiztonsággal, egyéni (családi) társadalmi helyzettel összefüggő IGENYES szociális attitűdök, amelyek megváltoztatják a „munkaerőpiaci” értékrendeket.

- Súlyponti elemzésekkel hozzájárulni a bipoláris szakmaspecifikus munkaerőpiaci megfelelés szubjektív (taktikai) korlátainak (következményeinek), egyben az önmegvalósítás lehetséges feltételrendszereinek felismerésében.

3. Előszó

- A tanulmány adott társadalmi helyzetekből adódó (leképezhető) tapasztalatokon, publikált tényeken alapuló – empirikus ismeretekre, tájékozottságokra, információkra építette a CÉLOK elérését befolyásoló, identitásokat fedő irányultságok elemzését.

- Ennek rendszerszemléletű felépítését a „SWOT analízis” célorientáltsági metodikájának alkalmazása határozza meg.

- A munkaerő kereslet-kínálat érzékenységi eléréséhez megfeleléseket, kvalifikáltságot, garanciákat, kölcsönös, és megbízható önkontrollal, bizonyításokkal kell alátámasztani.

- Ma ez az elvárt viszonyulás az egyik „gyenge láncszeme” a reális fluktuációnak. „A foglalkoztatottság mértéke az önmegvalósító CÉLOK teljesülésének, érvényesülésének, egzisztenciális, és szociológiai egyensúlyának kifejezője is”

4. A SWOT analízis struktúrája

- Az ágazat munkaerőpiaci helyzetét determináló makrovilági (objektív) és munkaadói (vállalkozói) – munkavállalói (szubjektív) körülmények, stratégiák irányultságai.

a) Erősségek (oktatási, képzési rendszerek, egzisztenciális, szociológiai érdekvédelem)

- A könnyűipari tevékenység egészét átfolyó szakmaspecifikus egyetemek
- Alternatív, új tematikákra épülő egyetemek
- Szakközépiskolák az ország minden logisztikailag elérhető térségében.
- Ruhaipari TERVEZŐ, modellező, gyártó, „szolgáltató” családi, kis, és középvállalkozások
- A munkaerőpiaci „alkalmassági nomenklatura” által közismert, hogy a ruhaipari tevékenység – szakmai „kézműves” jellegéből is adódóan – differenciált kvalifikáltságú (betanított) következményrendszerrel is tud építkezni, korfa korlát nélkül.
- A szakmai igényesség függvényében ez szervezeti felelősség, profil, technikai, színvonal, szakmailag hozzáértő vezetés, irányítás kérdése!
- Szakmai érdekvédelmi, képviselői szervezetek
- Szakmai Tudományos Egyesületek
- Szakértői, szaktanácsadói teamek
- Térségi önkormányzatok munkaerőgazdálkodási – közös érdekeltségi – kapcsolatrendszere
- Vállalkozások, CÉG alapítások, bármilyen nagyságrendje, profilja, jogi előírásai, követelményei teljesíthető mértékűek, ha megalapozott önerőre is épülnek.

- Társadalmi felelősséggel bír a sikeres tanulmányok utáni egzisztenciális, önmegvalósító karrier, előmenetel, vállalkozói, foglalkoztatási munkásságok elismerések, kitüntetésének elméleti lehetősége.

b) Gyengeségek

Szubjektíve jó döntések általi megfelelési, érvényesülési stratégiák, magatartások, attitűdök („célfüggvények”) tényleges, és általánosítható állapotok jellemzői.

- Relative nőtt az önmegvalósítási érzékenység, egzisztenciális krízis, szociális bizonytalanság, amit a megalapozatlan, pontatlan munkavállalói- foglalkoztatási szerződések még fokoznak is.
- Nyíltabb, és konkrétabb módon jutnak kifejezésre a társadalmi garanciákkal szembeni munkavállalói igények: képességi, képzettségi, gyakorlatias – univerzális – tudásszinttől, végzettségtől függetlenül.
- A „szintetizált” munkaadói felelősséget, általános kötelezettségeket a munkaadók: rendkívüli helyzetre, fennmaradási veszélyre hivatkozással annullálják, kockáztatva a meglévő munkamorált, a stabil, és szükséges létszámú foglalkoztatást.
- Különböző szintű szakképzési, oktatási, továbbképző intézményekkel, szervezetekkel csak informatív, közvetett kapcsolata van a szervezet nagyságú -stabil, és fix kapacitást igénylő – vállalkozásoknak. (Lásd: Tanulmányaikat befejező fiatal pályakezdők szakmabeli foglalkoztatási lehetőségeinek és irányainak publikálási hiánya.)
- Vállalkozási kényszerspályák általi új tevékenységi körhöz igazodó, környezettanulmány nélküli periférikus munkahelyek telepítéseinek száma nőtt. A bizonytalan eredményességi, elégtelen szociális, és megalapozatlan működési körülmények – összetett konstelláció – csak a képzetlen, ingázó „munkavállalónak” felel meg.
- Az anyagi-erkölcsi elkötelezettségek, az önmegvalósítási életcél (filozófia) a „prompt” gazdasági aktualitások, konjunkturális helyzetek – kontroll nélkül – leegyszerűsítik, átalakítják a vállalkozói célok megvalósulásának eszköztársait csak 3 naturáliára: TERV-TÉNY-ELTÉRÉS (index)
- Ez a vezetési stratégia, taktika az egyoldalú teljesítmenyi, érdekeltségi kontrollt tükrözi. A munkavállalói – menedzsmenti – együttműködést, érdekeltséget, elért tovább fejlődést, „reprodukáló képességeket”, a CÉG „totalitási színvonalának”, imázsának emelkedését, szegmensenkénti megbízhatóságait nem minősíti: evidenciáknak tartja.
- Kiemelt vállalkozói humánpolitikai állapotok, amelyek permanensen újratermelik (determinálják) a fluktuálódást.
 - Összetett munkakörök formai leegyszerűsítései kvalifikáltságok, arányos érdekeltségek elismerése helyett
 - Általános normákon alapuló szociális belrend hiánya.
 - Megalapozatlan teljesítmenyi nomenklatura (adatbank) alkalmazása műszaki, gyártástechnológiai bizonyítások, elemzések nélkül.
 - Túlórai produktumok devalválódása
 - Munkaköri megbízatások, felelőségek, érvényesíthető jogok formálisak, az önmegvalósítást korlátozzák.

- Empátia hiánya – az egymásra utaltság ellenére – a munkavállaló adott társadalmi, szociális helyzetében.
- karbantartani a társadalmilag is elvárt – lehetőség szerinti – munkabéreket, jutalmazást, elismeréseket, esetleges korlátaival együtt.
- A cégen belüli tevékenységek körüli önképzés, átképzés, ismeretbővítő továbbképzés közös érdekek mentén, eredményes csak. (felismerés hiánya)
- Rövid CÉL-filozófia nem perspektíva a képzett munkavállalónak.
- Információként: („makrovilági tükröződés”)
 - Függetlenül attól a tényről, hogy milyen műszaki, vezetési, kapacitási, eredményességi kondíciókban voltak eddig a munkaadók, kényszerű fenntarthatósági feltételrendszereik megváltoztatták a foglalkoztatási imázs stratégiai és taktikai normáit.
 - Változtak a CÉL-filozófiák, rövid, „prompt” intervallumok, eseti rendelkezésszerű megnevezésként a pénzügyi likviditási egyensúly megtartását, kiemelve a bérügyek finanszírozását.
 - Ez a jelenség egyben tükrözi – az elhúzódó eü.-i járvány váratlan, és sok irányú gazdasági fékjei mellett – sok vállalkozói szervezet vezetési, rendszer szemléletűségi rálátásának, gazdálkodásának, kontrolljainak korábbi hiányosságait is.
- Tárnyilagos rálátással tény, hogy a munkaadói szegmensekben – vállalkozó mértékben ugyan, de – mindenhol van gyenge pont a foglalkoztatás, munkavégzés, közéleti szereplés megvalósításában valamelyik „oldalon”. Ugyanakkor a kölcsönös érdekeltségekhez szükséges kritérium szerinti megfelelés ÖNKONTROLLT is kell, hogy létrehozzon (induláljon)!
- A kölcsönös felelősségek tudata, és a társadalmi normák felvállalása helyett tendenciózan csak a szubjektív érdekek teljesülése, védelme lett az elsődleges cél munkaadónál, munkavállalónál egyaránt. Nehéz lesz a konszolidáció folyamat!

5. Veszélyeztetettség

Történetiségi (tradíciós) összefüggések, polarizációs folyamatok következményeinek, leépüléseinek kontextusában elemezve.

a) Szakmaspecifikus tradíciók hatása

- Ruházati iparunk a könnyűipar egyik legfiatalabb iparága. Létrejöttének mintegy 75 éve alatt gyors ütemű szervezeti és strukturális fejlesztések váltották, és folyamatosan váltják egymást.
- A nemzetgazdaság 1949–2000 közötti foglalkoztatási, iparfejlesztési stratégiájában „húzó ágazatként” kiemelt volt.
- A kisiparos céhek, bedolgozói hálózatok, szövetkezetek, nagyvállalatok létrejötte országosan mindegy 800 ezer fő foglalkoztatását, termelési (gyártási) és szociális struktúrák – térségi adottságok általi mértékű – működését tette lehetővé a ruhaiparban.
„A magyar férfiszabó ipar már a kézművesség idején világhírű lett a különleges, kortörténelmet tükröző, örökéletű – ma már kuriózumnak számító öltözetek gyártásával. Pl. frakk, szmoking, zsakett, szalonkabát, atilla, diszgyenyruhák. Nemzetközileg elismert magyar szakemberek alkották meg a 1961-es megjelentetéssel az első magyar nyelvű szakkönyvet. (Műszaki Könyvkiadó: Talpas-Gábor-Mátrai: FÉRFI-RUHA. Archiválásával képviselő nélkül kikerült a

formatervező művészek, szakember képzők, tanműhelyek klasszikus tananyagaiból.)

b) Gazdaságpolitikai negatív hatások (következmények) a munkaerőgazdálkodásra

- A gazdasági rendszerváltás a ruhaipari gyártói szervezetek teljes arculat változását indukálta. A „fordulópontra” egyben elindította a munkaerő megfelelési, a munkaadó foglalkoztatási lehetőségeinek „kiszámíthatatlan idejű szakaszait”, következményrendszereit, eredményességeit.
- Az „optimális integrálódások” időszerű strukturális modellje azonban a munkaadói – munkavállalói kapcsolatokban még ma sem megfelelő.
- Felerősíti a kudarcélményeket, bizalomvesztést, tovább csökkenti a szakmaspecifikus foglalkoztatás elégedettségi szintjét:
 - Az önmegvalósító egzisztenciák igényeinek teljesülési lettek az elsődleges célok.
 - Saját tőke kondíciókra kell (lehet) csak építeni, tervezni, bármilyen vállalkozást.
 - Egyéni szociális kényszerpályák torzítják a megfelelési ATTITÚDOKET, mert nincs megbízható kompromisszum.
 - Integrálódó képesség, készség hiányában egyik fél sem tud alternatív megoldásokat, következtetésekként idő előtt elfogynak a TARTALÉKOK. (az autodidaktikus önképzésnek nincs „diktátuma”)
- Fordulóponti összegzések új- az ágazati munkaerőpiaci „arculat változásokra” épülő foglalkoztatási, érvényesülést biztosító új stratégiák, modulok létrehozása nélkül a kis- és középvállalkozói szervezetek nagyszámú fennmaradása középtávon sem biztosított már.
- Kezelhetetlenné válik – az ágazat sok évtizedes üzleti, kapcsolati tekintélyét rontó – a külföldi bér munka megbízatások minőségi, határidős, mennyiségi, érdekeltségi következmény rendszere, amely egyben tovább gyengíti a munkavállalók szociális helyzetét is.
- Munkaidő, követelmények ad-hoc formái.

6. Lehetőségek

- Társadalmi felelősségű oktatási rendszerben országosan mintegy 40 ruhaipari szakképző intézmény biztosítja a szakmai utánpótlást, több könnyűipari egyetem, felsőszintű, némelyik alternatív irányultságú képzései mellett.
 - Konkrét együttműködéssel – a foglalkoztatás tartalmilag elvárt következményeinek nyilvános publikálásával – a középvállalkozások profitálhatnak elsősorban a vállalkozói szervezetük súlyponti feladatköreinek stabil ellátása érdekében.
- Kiemelten fontos a pályakezdő fiatal szakemberek tényleges kapcsolati érdekvédelme a munkaerő-piacon!
- Önkormányzati kapcsolat során a térségi munkavállalói foglalkoztatás kérdése ma már elsődleges! Kölcsönös érdekek megalapozhatják az alapfokú képzéseket, (betanulást) a „kétlaki életvitelű” munkavállalók foglalkoztatását, szociális problémák csökkentését.
- A foglalkoztatási „korfa” gyengülő hatékonysági állapotúnak minősítése a kis- és középvállalkozói szervezetek részéről hamis állítás! (fundamentális kontrollok bizonyítják)
 - Technikai, munkaszervezési, tevékenységek körüli ismeretbővítő oktatási, optimalizált (egyénre

szabott) hatékonysági és létszámgazdálkodással törvényszerű változásaiban is egyensúlyban tart-
ható!

- A munkaerőigényt, lehetőséget nyilvánosan hirdető munkaadó (vállalkozó) általi „CÉG logó”, IMÁZS feltétel-
lenül a ténylegesen biztosított körülményeket, elér-
hető perspektívákat, szociológiai állapotokat kell,
hogy tartalmazza!
- Az egyik gyenge láncszeme az instabil, kiszámít-
hatatlan munkaerő-forgalomnak, ha az ajánlat
eltúlzott, vagy valótlan és garanciák nélküli.
- A TMTE gondozásában működő „Vezetés integrált fel-
fogásban” c. szakmai klubjának célirányos vezetési,
ismeretbővítési, konzultatív előadásai kezdő vállalko-
zók, cégvezetők, középvezetők konkrét érdeklődései
által meghatározottan. (alternatív modulálások).