
**Dr. Futó Péter, Hanthy Kinga,
Lányi Pál, Mihály András,
Dr. Soltész Anikó**

A szociális gazdaság jelene és jövője Magyarországon

Kutatási zárótanulmány

Budapest, 2005

Sorozatszerkesztő: Lada László
Szerkesztette: Horváth Cz. János



Kiadja: Nemzeti Felnőttképzési Intézet
Felelős kiadó: Zachár László igazgató

A kutatást a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium támogatta
a Munkaerő-piaci Alap felnőttképzési célú keretéből

A kutatás célja, módszere és főbb eredményei.....	5
 I. <i>Az Európai Unió munkaerő-piaci helyzete és a foglalkoztatás bővítésének lehetőségei</i>.....	8
I.1. A foglalkoztatottsággal kapcsolatos kihívások és célok.....	8
I.2. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a szociális gazdaság.....	12
I.3. A Szociálpolitikai Napirend	14
I.4. A szociális gazdaság térnyerése az uniós intézményekben	15
I.5. A második munkaerőpiac.....	17
I.6. A szociális gazdaság modelljének értelmezése és fejlődése az EU-ban.....	18
 II. <i>A témába vágó uniós kutatások eredményeinek ismertetése</i>	24
II.1. A „Third system and employment” projekt.....	24
II.2. A szociális gazdaság működési feltételeinek megteremtése	27
II.3. A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek működésének kritikája	32
II.4. A TSEP tanulmány összegzése	34
 III. <i>A témába vágó hazai kutatások eredményeinek ismertetése</i>	36
III.1. A rendszerváltás utáni Magyarország munkaerőpiacának jellegzetességei.....	36
III.2. A szociális gazdaság jelene és jövője Magyarországon	37
III.3. A szociális szektor kormányzati kapcsolatai....	40
III.4. A foglalkoztatási célú nonprofit tevékenységek célcsoportonként.....	43
III.5. A szociális gazdaság térségi dimenziói	50
 IV. <i>A szociális gazdaság szervezetei, tevékenységük és gazdálkodásuk</i>.....	58
IV.1. A felmérésbe bevont szervezetek.	58
IV.2. A vizsgált szervezetek tevékenysége... ..	63
IV.3. A megkérdezett szervezetek gazdálkodása és finanszírozásuk	66

V. Jövő és jövőkép – az interjúk alapján	76
V.1. Erősségek, akadályok és bizonytalanságok	76
V.2 . Megfelelés a foglalkoztatás hazai kihívásainak	81
V.3. Az európai uniós csatlakozás várható hatásai a szervezetek szemszögéből	84
V.4. A Nemzeti Civil Alapprogram szerepe a szociális gazdaság támogatásában	87
V.5. A szociális gazdaság ösztönzésének lehetséges elemei	89
 VI. A szektor szervezeteinek tudásszintje és képzési igényei	90
VI.1. Egy 2001-es felmérés a szektor humán erőforrásairól és képzési igényeiről	90
VI.2. A dolgozók tudásszintje és a képzési szükségletek a felmérés alapján	91
VI.3. A saját munkatársak tudásával, képzésével kapcsolatos attitűdök és igények.....	95
VI.4. A célcsoport tudásával, képzésével kapcsolatos attitűdök és igények	100
 VII. Felnőttképzés és a szociális gazdaság.....	102
VII.1. A szektor működési háttere, keretei és a képzési igények.....	103
VII.2. Szektorimázs és a képzési indítékok.....	105
VII.3. Egyéni karrieraspirációk – más képzési motivációk	106
VII.4. Az iskolában és azon kívül: Mit lehet, mit nem?.....	107
VII.5. Eldöntendő kérdések, kutatási és képzési javaslatok	110
 Irodalomjegyzék.....	112
Mellékletek.....	114
Függelék	121

A kutatás célja, módszere és főbb eredményei

A kutatás célja

A Nemzeti Felnőttképzési Intézet 2004 elején megbízta a SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítványt azzal, hogy végezzen kutatást az alábbi témában: „A szociális gazdaság várható fejlődése, magyarországi foglalkoztatási hatásainak vizsgálata, a szociális gazdaságban történő foglalkoztatás képzési-felnőttképzési igényeinek prognosztizálása”.

A kutatás módszere

A négy hónapon át folyó összetett vizsgálat alapos szakirodalom-feltárással indult, mely kiterjedt a témába vágó európai és hazai könyvek, szakfolyóiratok, tudományos publikációk, statisztikai kiadványok és internetes források teljes körű átfésülésére. E munka egyik eredménye az volt, hogy a kutatás céljait is figyelembe véve logikailag elhatároltuk a harmadik szektor, a szociális gazdaság, a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek és a gazdaságfejlesztő civil szféra fogalmait, differenciáltan kitérve céljaik és feladataik elhatárolására, fejlesztési irányaik várható igényeire.

A források feltárása jó áttekintést adott az EU munkaerő-piaci helyzetéről, az ottani nonprofit szektor bővüléséről és az Európai Foglalkoztatási Stratégiáról. A témakörben végzett európai uniós kutatások eredményei hozzásegíthetnek a szociális gazdaság működési feltételeinek javításához, a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek működésének kritikájához, a térnyerés és az intézményesülés ösztönzéséhez.

A magyarországi források elemzése, rendszerezése alapján feltáruktak a rendszerváltás utáni munkaerőpiac jellegzetességei, a szociális gazdaság bővülésének lehetőségei. Áttekintettük az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány és a megyei munkaügyi központok feladatait és eredményeit, megismerhettük a szociális gazdaság egyes térségi dimenzióit, képet alkothattunk a szociális gazdaság jelenéről és jövőjéről. A civil és nonprofit szervezetek 2003-ban közzétett atlaszai, cégbadatbázisai, programjainak leírásai alapján a nagyszámú nonprofit szervezet közül kiválasztottunk 183 olyat, amelyek a szociális gazdaság területén tevékenykednek, és ott meghatározó szolgáltatók. A kiválasztottak mintájából következtetni tudtunk az egyes régióknak a vizsgált tevékenységekkel való lefedettségére.

A jelen kutatás alacsony költségkeretei nem tették azt lehetővé, hogy empirikus vizsgálatunkat széles reprezentatív körre kiterjesszük.

- Mélyinterjúk kutatás során felmérőink 21 szervezetnél jártak, hogy strukturált interjúkat készítsenek a szervezetek vezetőivel. A május-júniusban készített felvétel térségi kiterjedése Szombathely, Zalaegerszeg, Nagykanizsa, Pécs, Komló, Budapest, Budaörs, Érd, Szigetszentmárton, Kecskemét, Szolnok, Békés és Szeged. Néhány településen több interjú is készült.
- Kérdőívet küldtünk a kiválasztott 183 szervezetnek, és közülük 33-an küldték azt vissza kitöltve. Ennek a terepvizsgálatnak az eredményeit az egyes szervezetek bemutatásával, a tevékenységi körök, a finanszírozás, a képzési igények és a jövőkép részletes elemzésével realizáltuk.
- Az így alkotott összképet fókuszcsoport interjú kontrollja alá vetettük. A csoportos megbeszélésre eljöttek a szociális szektor területén dolgozó oktatók, kutatók, képzési menedzserek, minisztériumi szakemberek, és más gyakorló nonprofit vezetők, akiket szembesítettünk a felmérés legfontosabb megállapításaival.

Itt mondunk köszönetet a munkánkat segítő 21 nonprofit szervezet vezetőinek, a kérdőívek kitöltőinek és a fókuszcsoport megbeszélés összes résztvevőjének, valamint a kérdőívek feldolgozását és a fókuszcsoport megbeszélés lejegyzését végző munkatársunknak, Forrai Sándornénak.

A főbb eredmények

A legátfogóbb konklúziókat levonva megállapíthatjuk, hogy a szociális gazdaság szereplői a szubszidiaritás követelményének mintaszerűen megfelelnek, amennyiben az állami, illetve helyi szintű közszféránál hatékonyabban, rugalmasabban képesek reagálni a foglalkoztatási kihívásokra. A passzív járadékrendszerhez képest a költségvetés számára is kedvező alternatívákat képesek nyújtani. Számos új, modellértékű módszer és munkaformát kísérleteztek ki, amelyek általános bevezetésre várnak. E módszerek kialakításában felhasználták azt a képességüket, hogy a valódi igényeket feltárják. Így - míg pl. a közoktatás tömegével termeli a munkaerőpiacon eladhatatlan munkaerőt - addig a képzést is nyújtó nonprofitok célirányos szakképzéssel sokszor még a hátrányos helyzetű munkavállalók elhelyezését is jó hatásokkal végzik. Ez a képesség a munkavállalók elhelyezésénél is kamatoztatható. Mivel a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek a közszolgáltatóknál nagyobb fokú szociális érzékenységgel rendelkeznek, képesek a lehetséges munkahelyek és a kínálkozó munkavállalók egymásnak történő hatékony megfeleltetésére.

A vizsgált szervezeteknél folytatott felmérés alapján elmondható, hogy a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek a legelmaradottabb térségekben, a leghátrányosabb helyzetű célcsoportok számára is képesek helyzetükből való kitörési alternatívákat felmutatni. A célcsoportok és a nyújtott szolgáltatások széles és átfogó spektruma, a megvalósítás innovatív módjai mind azt jelzik, hogy a szociális gazdaság jelenlegi szereplői elindultak egy erősebb civiltudattal, nagyobb társadalmi kohézióval, alacsonyabb munkanélküliséggel és növekvő foglalkoztatottsággal rendelkező Magyarország felé. Az azonban, hogy hányan lesznek képesek ezen út bejárására, még kérdéses. Nagyban függ a jövőbeni támogatási politikától, a civil-állami-forprofit párbeszéd alakulásától, Magyarország uniós helyállásától.

A szociális szektor szervezetei a jövőben várhatóan egyre többen lesznek, és az egyes szervezetek létszáma is nagyobb lesz. Igaz, e szervezetek nagy részének léte pályázási aktivitásuktól és a profiljukba vágó pályázatok megjelenésétől függ, de minden ok megvan annak feltételezésére, hogy a hazai és az uniós foglalkoztatási tárgyú pályázatok által kínált erőforrások növekvő mértékben támogatják e szervezeteket és célcsoportjaikat. Mindez kétségkívül növelni fogja a képzési, továbbképzési, felnőttképzési igényeket is. E folyamatok nemcsak e szervezetek munkatársainak a humán szolgáltatásokra és a szervezetek menedzselésére vonatkozó tudására vonatkozó képzések keresletét fogják pozitívan befolyásolni. Egyre nagyobb igény lesz azokra a képzésekre is, amelyek a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek elsődleges célcsoportjait: a tartós munkanélkülieket, a gyermekgondozás mellett dolgozni kívánó anyákat, a pályakezdő fiatalokat, a romákat, a megváltozott munkaképességűeket és a fogyatékkal élőket segítik hozzá ahhoz, hogy már első alkalommal vagy ismét a siker esélyével lépjenek ki a munkaerőpiacra.

I.

Az Európai Unió munkaerő-piaci helyzete és a foglalkoztatás bővítésének lehetőségei

I.1. A foglalkoztatottsággal kapcsolatos kihívások és célok

A 2000. március 23-24-én tartott Lisszaboni Csúcstalálkozón az Európai Unió ambiciózus célt tűzött ki maga elé, nevezetesen, hogy az Unió az évtized végére a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává váljon, amely több és jobb munkaalkalommal és nagyobb szociális kohézióval képes fenntartani a gazdasági növekedést. Ennek érdekében nélkülözhetetlen

- a GDP éves növekedési ütemének fokozása
- és a foglalkoztatottság bővítése.

E két cél összehangolása azonban nem könnyű, mert a gazdaság növekedésének ösztönzéséhez az Unió termelékenységi szintjét az e téren vezető amerikai és japán szintre kell emelni, ami nem foglalkozás-bővítő, hanem inkább élők-munka-megtakarító fejlődési utat igényel.

Míg Japánban a 90-es években sikerült elérni, hogy a termelékenység növekedése már együtt járjon a foglalkoztatottság bővülésével, addig az Unió lemaradása a termelékenység területén azt sejteti, hogy a gazdasági növekedéssel egyidejű foglalkoztatás-bővítés komoly nehézségekbe ütközhet.¹ A fentiek miatt az Európai Unióban a foglalkoztatottság bővítésének legnagyobb potenciállal bíró területe a szolgáltatási szféra, ahol magas az élők-munkaigény és a termelékenységi szint csak lassan növelhető.

¹ Frey (2001a) 29-30. o.

Ország	Foglalkoztatottsági szint (%)	A szolgáltatási szektor aránya az összes foglalkoztatásban (%)
Olaszország	54,8	63,1
Görögország	55,4	61,9
Spanyolország	56,3	61,9
Belgium	59,9	73,1
Luxemburg	62,9	77,0
Franciaország	63,1	69,9
Írország	65,7	64,3
Németország	65,8	64,6
Finnország	68,1	67,2
Ausztria	68,4	65,1
Portugália	68,9	55,0
Svédország	71,7	72,9
Nagy-Britannia	71,7	73,6
Hollandia	74,1	75,3
Dánia	76,2	71,2
EU-15	63,9	67,3
USA	74,0	74,0
Japán	73,0	65,3

1.táblázat

Foglalkoztatottsági szint az aktív korúak arányában
és a szolgáltatási szférában EU, USA és Japán, 2002.²

Mint az a táblázatból kitűnik, a 2004-es csatlakozás előtti tagok közül egyedül Hollandiában és Dániában magasabb a foglalkoztatottság, mint az USA-ban vagy Japánban. A szolgáltatási szektor arányát tekintve az USA szintjét csak Luxemburg és Hollandia éri el. Noha a japán szintet több tagállam is megközelíti, illetve meghaladja, ezek közül csak Svédország és Nagy-Britannia foglalkoztatottsági szintje éri el az Unió által 2010-re kitűzött 70%-os értéket. Belgium és Luxemburg e téren jelentős elmaradásban van. Az Európai Unió relatív helyzete még rosszabbnak tűnik, ha a 2004-ben csatlakozott 10 állam vonatkozó adatait is megvizsgáljuk.

² Forrás: European Commission (2002) 24. o., 32. o. és Japan (2003) 143. o.

Ország	Foglalkoztatottsági szint (%)	A szolgáltatási szektor aránya az összes foglalkoztatásban (%)
Lengyelország	53,8	51,0
Magyarország	56,3	60,0
Szlovákia	56,7	57,0
Litvánia	58,6	57,0
Lettország	58,9	60,0
Észtország	61,1	58,0
Szlovénia	63,6	53,0
Csehország	65,0	55,0
Ciprus	67,9	71,0
A táblázatban szereplő csatlakozó államok együtt*	60,2	58,0
EU-15	63,9	67,0
EU-25*	62,0	63,0

2.táblázat

Foglalkoztatottsági szint az aktív korúak arányában és a szolgáltatási szférában a 2004-ben csatlakozó országokban (*Málta adatai hiányoznak.)³

A csatlakozó államok mind a foglalkoztatottság, mind a szolgáltatási szektor részarányát tekintve komoly lemaradásban vannak a korábbi tagokkal, illetve az USA-val és Japánnal szemben, ez alól egyedül Ciprus kivétel. Különösen szomorú Magyarország helye, melynél rosszabb foglalkoztatottsági mutatóval egyedül Lengyelország bír. A szolgáltatási szektor részarányát reprezentáló adatokat vizsgálva még inkább igazolódni látszik az az állítás, hogy a foglalkoztatás-bővítés lehetőségét ez a szektor hordozza.

A szolgáltatási szektort alapvetően két ágazatra oszthatjuk. Az egyik a nemzetközi versenyszférában tevékenykedik, a másik azonban helyi szintű, ily módon térhez és időhöz kötött. Ide tartoznak a következő tevékenységek: személyi szolgáltatások, kiskereskedelem, egyes üzleti és szállítási tevékenységek, rekreációs és kulturális szolgáltatások, környezetvédelem és – rehabilitáció, helyi szintű vendéglátóipari és turisztikai szolgáltatások stb. A helyi szintű szolgáltatási szféra növekedését az alábbi tényezők valószínűsítik:

³ Forrás: European Commission (2002) 138. o., 146. o.

- A megváltozott családszerkezet, a népesség előregedése, a nők növekvő munkavállalása;
- A környezeti károk elhárításának követelménye és a hulladék újrahasznosításának növekvő kényszere.⁴

Mivel szolgáltatási szektor a nemzetközi versenyben nem közvetlenül vesz részt, ez az ágazat tárgya lehet a legkülönbözőbb kormányzati támogatásoknak, aktív munkaerő-piaci politikáknak, melyek révén a foglalkoztatottság-bővülés felgyorsítható, stimulálható.

A világgazdasági felzárkózás (és a célkitűzéseknek megfelelően az élre törés) mellett az aktív munkaerő-piaci politikák másik fő létezője a tartós munkanélküliség, mely mind az Európai Uniót, mind Magyarországot jellemzi. Hazánkban az aktivitási ráta különösen alacsony: rosszabb a csatlakozó országok valamennyi vonatkozó értékénél, sőt még Bulgária és Románia adatánál is.⁵

Ország, országcsoport	Munkanélküliségi ráta (%)	Aktivitási ráta (%)
EU-15	7,6	69,0
Csatlakozó országok	10,8	68,2
Magyarország	5,7	59,7

3.táblázat

Munkanélküliségi és aktivitási ráta az EU-ban, a csatlakozó országokban és Magyarországon, 2001.⁶

A munkaerő-piaci javító intézkedések alapvetően kétféle rendszerbe szerveződtek Európában:

- az ún. második munkaerőpiac
- és az ún. szociális gazdaság keretei közé.

Ezeket a fogalmakat a következő alfejezetek tisztázzák.

⁴NKE (2001) 367.

⁵European Commission (2002) 138-139. o.

⁶Forrás: European Commission (2002) 138-139. o.

I.2. Az Európai Foglalkoztatási Stratégia és a szociális gazdaság

A foglalkoztatás kérdésköre a 90-es évek elején került az Európai Unió politikai, döntéshozói fórumainak állandó témái közé. Az gazdasági és pénzügyi válság hatására a gazdasági növekedés lelassult, éves szintje 4%-ról 2%-ra csökkent. 1992-93-ban 5 millió állás szűnt meg, és a helyzetet tovább súlyosbította, hogy a 8 millió újonnan létrejött állás mellett a munkaképes korú népesség 28 millió fővel gyarapodott. Mindez magával hozta a munkanélküliségi ráta emelkedését, amely átlépve a 10%-os határt 1993-ra 12%-ra emelkedett. Ugyanekkor az USA és Japán helyzete kedvezőbb volt, a maguk 70% körüli foglalkoztatási és 5-6%-os munkanélküliségi mutatóival. A főbb makrogazdasági mutatók mellett az Unió lemaradása nőtt a termékfejlesztés, az innováció és az exportpiaci részesedés területén is.⁷

Az Unió munkanélküli polgárai közül minden második tartós munkanélkülivé vált.⁸ Ehhez a makrogazdasági válság kivédésére alkalmas közösségi eszközök hiánya mellett a munkaerő-piaci politikák passzív jellege, a jövedelemtámogatási formák által dominált szociális védelmi rendszerek is hozzájárultak. Ennek megfelelően a reformok is két szálon indultak el:

- Pénzügyi-gazdasági téren a Gazdasági és Pénzügyi Unió kiépülésének módját véglegesítő Maastrichti,
- munkaügyi téren pedig az Európai Foglalkoztatási Stratégiát a Római Szerződéshez csatoló Amszterdami Szerződés

indította el a változásokat.

Az Európai Foglalkoztatási Stratégia (EFS) eljárási rendje szerint az Európa Tanács évente elemzi az Unió foglalkoztatási helyzetét (az EFS második évétől kezdve felhasználva a tagok éves jelentését), végül pedig ún. foglalkoztatási irányelveket fogad el, melyek a tagállamok Nemzeti Foglalkoztatási Akcióterveinek kereteit adják. Ezek az irányelvek négy csoportba oszthatók, melyek az EFS ún. pilléreit alkotják:

- a foglalkoztathatóság növelése,
- a vállalkozókészség erősítése,
- az alkalmazkodóképesség fejlesztése és
- a nők és a férfiak egyenlő esélyeinek előmozdítása.

⁷ Nagy (2003) 3. o.

⁸ Nagy (2003) 4. o.

1997 óta az irányvonalak között minden évben szerepelt a szociális gazdaság:

- 1997-ben mint a foglalkoztatás-bővítés új lehetőségét emelték ki,
- a jelenleg érvényes dokumentumban (Európa Tanács 2003) pedig mint a regionális egyenlőtlenségek csökkentésének támogatandó eszköze szerepel.

A kezdetben megfogalmazott irányelveket áttekintve a szociális gazdaságot kutató elemzők további kapcsolódási pontokra mutattak rá az irányelvek célkitűzései és a szociális gazdaság között.

<i>Irányvonal</i>	<i>A szociális gazdaság tevékenységéhez kapcsolódó célkitűzés</i>
1997/1-2	Az ifjúsági munkanélküliség kezelése, a tartós munkanélküliség megelőzése
1997/3-4 2003/1	Aktív munkaerő-piaci intézkedések kifejlesztése a foglalkoztathatóság növelésére és a munka- és tanulási lehetőségek megragadásának ösztönzésére
1997/5	A szociális partnerek megállapodásai a képzési lehetőségek bővítésére és más intézkedések kidolgozására, melyek a foglalkoztathatóságot növelik
1997/9	A munkaerőpiacról kiszorult csoportok reintegrációjának elősegítése
1997/13	A szolgáltatási szektor foglalkoztatási potenciáljának növelése
1997/22	A hosszú ideje inaktív munkaképes korúak reintegrációja
2003/7	A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci diszkriminációja elleni küzdelem, e csoportok munkába állásának elősegítése
2003/9	A be nem jelentett munka konverziója
2003/10	A regionális foglalkoztatottsági különbségek enyhítése

4.táblázat

Kapcsolódási pontok a szociális gazdaság és a foglalkoztatási irányelvek között⁹

⁹ Forrás: Campbell (1999): 33. o. és Európai Tanács (2003) alapján saját szerkesztésű specifikus irányvonalak

I.3. A Szociálpolitikai Napirend

A 2000-ben Lisszabonban elfogadott munkaerő-piaci célkitűzésekhez (2010-re a foglalkoztatottság 70%-os szintre emelése, a munkanélküliség 4%-ra történő csökkentése stb.) kapcsolódóan Nizzában a szociálpolitika reformjáról döntöttek annak érdekében, hogy megerősítsék mint termelési tényezőt, ezáltal impulzusokat biztosítva a gazdasági növekedéshez.

A Nemzeti Foglalkoztatási Akciótervekhez hasonlóan a Nizzában elfogadott Szociálpolitikai Napirend cselekvési program keretében a tagállamoknak két évente a Szociális Célokát Szolgáló Nemzeti Akciótervet kell készíteniük (National Action Plans on Social Inclusion -NAPincl), melyben az alábbi közösségi célokat kell szem előtt tartaniuk:

- a munkaerő-piaci részvétel fokozása; a forrásokhoz, jogokhoz, javakhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés elősegítése,
- a szociális kirekesztődés veszélyének elkerülése,
- a leginkább veszélyeztetettek segítése,
- az érintettek mozgósítása.¹⁰

A dokumentumnak köszönhetően az Európai Foglalkoztatási Stratégia kibővült a szociális integrációval, az Európai Szociális Alap támogatásának középpontjába az Európai Foglalkoztatási és Szociális Integrációs Stratégia került.

Mint azt az uniós és a magyar kutatások is alátámasztják, a szociális gazdaság a NAPinlc célkitűzések valamennyi eleméhez kapcsolódik. Az ECOTEC Kutatóintézet külön kiemeli ezek közül az utolsót, a szociális gazdaság mozgósító erejét, az aktív állampolgárság kialakításában játszott szerepét.¹¹

¹⁰ Nagy (2003) 21. o.

¹¹ ECOTEC (2000) 69. o.

I.4. A szociális gazdaság térnyerése az uniós intézményekben

Az elmúlt tíz év folyamán a szociális gazdasági szektor lassan, de vitathatatlanul az intézményesülés és az általános elismerés szakaszába lépett az Európai Unióban. 2002-ben az Unió hat tagországának volt szociális gazdaság iránt nevesítetten is felelős minisztere.¹²

Az intézményesülésben komoly szerepet játszottak az Unió különböző intézményeinek a szociális gazdaság definiálására tett kísérletei, valamint a szektor működésének előmozdítása érdekében hozott döntések és állásfoglalások.

A Luxemburgi Foglalkoztatási Csúcstalálkozó már 1997-ben megadta a hivatalos elismerést a szociális gazdaságnak. 2001-ben az Európai Bizottság elismerte, hogy a szociális gazdaság hozzájárul az Európai Unió olyan kulcsfontosságú politikai célkitűzéseihez, mint a foglalkoztatás és a szociálpolitika, a bővítés, a regionális fejlesztés, a közbeszerzés, az alkalmazotti tulajdonlás és a munkaszervezés, valamint a fejlesztés támogatása.¹³

Az Európai Unió szintjén több brüsszeli székhelyű szociális gazdasági szervezet rendszeresen állást foglal az őket és tevékenységeiket érintő kérdésekben. A szervezetek a szociális gazdaság cselekvő résztvevőinek négy típusát képviselik (szövetkezetek, társulások, kölcsönösen segélyező társaságok és alapítványok). A négy tömörülés a következő:

- A CCACE8 (Az Európai Szövetkezeti Egyesülések Koordinációs Bizottsága), amely 7 szektorális szövetkezeti szervezetet és 10 nemzeti koordináló szervezetet egyesít,
- az AIM (A Kölcsönösen Segélyező Társaságok Nemzetközi Egyesülése),
- a CEDAG (Az Önkéntes Szervezetek Európai Tanácsa),
- az EFC (Európai Alapítványi Központ).

Ez a négy intézmény alkotja a CEP-CMAF-ot – a Szövetkezetek, Kölcsönösen Segélyező Társaságok, Társulások és Alapítványok Európai Állandó Konferenciáját –, a szociális gazdaság egyetlen egészében európai uniós szintű képviseleti intézményét.

¹² Roelants (2003) 109. o.

¹³ CECOP (2002) 11. o.

A Bizottság „Szövetkezetek a vállalkozóbarát Európában” című 2001. novemberi dokumentuma szerint: „A szövetkezeteket és a szélesebb körű szociális gazdaságot jelenleg nyilvánvalóan bevontuk az Európai Foglalkoztatási Stratégia fő áramába. A foglalkoztatási nemzeti cselekvési tervek (NAP) vonatkozó Irányelvek például 1998 óta felhívják a tagállamokat, hogy számoljanak be szociális gazdasági kezdeményezéseikről a Vállalkozási tevékenységpillérben.” A dokumentum továbbá kifejti, hogy az Európai Unió minden kormányának el kell ismernie a szociális gazdaság fogalmát: „A tagállamok némelyikében nincs hagyománya a szociális gazdaságnak (amely néha a fogalom teljes félreértéséhez vezet). A Bizottság jövőbeli irányelveinek ezért világosan ki kell fejteniük, hogy mi a szociális gazdaság, utalva alkotó elemeire (szövetkezetek, kölcsönös segélyező társaságok, társulások és alapítványok), amelyek minden tagállamban léteznek.”

Szintén 2001-ben az Európai Unió Tanácsa határozatot fogadott el arról, hogy a tagállamoknak hogyan kell kapcsolatot tartani a szociális gazdasággal. A Tanácsnak a tagországok foglalkoztatási politikája 2001. évi irányelveiről szóló határozata kimondja: „A tagállamok támogatják a szociális gazdaság versenyképes fejlődésének és munkahelyteremtő képességének fokozására irányuló intézkedéseket, különösen azokat, amelyek olyan áruk termelését és szolgáltatások nyújtását biztosítják, amelyek a piac által még ki nem elégített igényekkel kapcsolatosak, és megvizsgálják az intézkedések bármely akadályát, azzal a céllal, hogy azokat csökkentsék.”¹⁴

A szociális gazdaság uniós rendszerének Közép- és Kelet-Európa felé történő terjeszkedésében, terjesztésében fontos indító szerepe volt a 2002 októberében megrendezett, „Első európai konferencia a szociális gazdaságról Közép- és Kelet-Európában” elnevezésű összefüggésnek. A konferenciára összeállított előkészítő dosszié szerint: „Kelet-Európa országaiiban új civil társadalom létrehozatala van folyamatban, amiben a szociális gazdaság több szereplője alkalmazkodik a piacgazdasághoz, eközben megtartva szociális felelősségérzetét. Több mint egy évszázados tapasztalatra támaszkodva a szociális gazdaság folyamatosan aktívan hozzájárul egy modern, pluralista piacgazdasághoz, és annak lényeges társadalmi szereplőjeként gazdasági, szociális és részvételi aspektusaival előtérbe kerül.”¹⁵

¹⁴ CECOP (2002) 13. o.

¹⁵ CECOP (2002) 4. o.

A modell világméretű bővülésében két szervezet, a Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD) és a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerepe kiemelkedő.

- Az OECD Helyi Gazdasági és Foglalkoztatási Fejlesztés (Local Economic and Employment Development – LEED) programja „meghatározza, elemzi és terjeszti a helyi fejlesztéssel és a szociális gazdasággal kapcsolatos innovatív elgondolásokat”.¹⁶
- Az ILO 2002. június 20-án megszavazott Ajánlása a Szövetkezetek Támogatására a legelső, az egész világra kiterjedő normatív szöveg a szövetkezetekről és támogatásukról. Az irat utal a szociális gazdaságra is, bár nem nevezi meg közvetlenül: „Egy kiegyensúlyozott társadalomnak erős állami és privát szektorra, valamint egy erős szövetkezeti, kölcsönösen segélyező, és más szociális és nem-állami szektorra van szüksége.”¹⁷

I.5. A második munkaerőpiac

A második munkaerőpiac valójában munkaerő-piaci politikák és azok eredményeinek összessége. A második munkaerőpiac célja a munkaerőpiacról tartósan kikerülő egyének reintegrációja, az ehhez szükséges szociális felkészítés, képzés és foglalkoztatás útján. A második munkaerőpiacot főként önkormányzatok és egyéb államháztartási szereplők szervezik főként állami dotációból, de a forprofit szervezetek bevonásával.

A második munkaerőpiac kialakulása válaszként értelmezhető arra a folyamatra, amely a rövid távú, konjunkturális munkanélküliségtől elvezetett a tömeges méretű, strukturális, tartós, globális munkanélküliséghez. A modell azon a német gyakorlaton alapul, amit a kelet-német gazdaság összeomlása nyomán tömegessé vált munkanélküliség hívott életre.

Az európai gyakorlatban az eseti közhasznú foglalkoztatások rendszerét fokozatosan meghaladva egyre inkább létrehozták az önálló szocio-ökológiai szektort. E szektort a keretei között megvalósuló tevékenységek definiálják:

- környezetvédelem és -szanálás,
- a termelő infrastruktúra fejlesztése,
- a lakókörnyezet szépítése, falu- és városfelújítás, lakókörnyezeti rehabilitáció,
- ifjúságvédelem,
- kulturális- és sport szolgáltatások gazdagítása.

¹⁶ CECOP (2002) 59. o.

¹⁷ CECOP (2002) 59. o.

A második munkaerőpiac rendezőelve a tevékenységek közérdekűsége, ennek megfelelően mind a kormányzati, mind a for- és nonprofit szféra részt vesz a működtetésében. A szervezetek által biztosított munkahelyek létrehozásának, fenntartásának finanszírozásába az államháztartás mindazon szereplőit bevonják, akiknek az így megvalósuló foglalkoztatásból, illetve munkanélküliség-csökkenésből haszna származik.

A tevékenységek támogathatóságát elsősorban a munkaerő-piaci szereplők regionális, illetve helyi szintű megállapodásai rögzítik. A decentralizált szabályozás lehetővé teszi, hogy a szektor a jelentkező kihívásokra képes legyen régió-specifikus, hatékony válaszokat adni. A támogatások általában hosszabb, 3-5 éves periódusra szólnak.

A második munkaerőpiac nagy előrelépés a passzív segélyező rendszerek irányából az aktív foglalkoztatás-bővítő megoldások felé, ám alapvetően még mindig a folyamatos szubvencióra épül, így nem ez a megközelítés jutott döntő szerephez az Európai Unió Foglalkoztatási Stratégiájában.

1.6. A szociális gazdaság modelljének értelmezése és fejlődése az EU-ban

Míg a második munkaerőpiac kiindulási alapjait a Németországban kialakult szervezeti megoldásokban kell keresnünk, addig a szociális gazdaság modelljének kikísérletezésében Franciaország járt az élen, és ezeket az eredményeket utóbb az EU foglalkoztatáspolitikája is magáévá tette. A szociális gazdaság felfogásának megfelelően a munkahely-teremtésre ösztönző foglalkoztatási politikák közvetlen fókuszában azok a tevékenységek állnak, amelyekkel a lehető legkevesebb helyettesítő hatás mellett történhet a foglalkoztatottság bővítése.

E modellben a foglalkoztatási közpolitika olyan tevékenységek végzésének feltételeit javítja, amelyek azután megnövelik a képzetlen munkaerőre irányuló keresletet, így ennek a fejlesztési modellnek is összhangban kell állnia a tartós munkanélküliek összetételével. Az így létrejött munkahelyek

- egyrészt védettek a nemzetközi versenytől,
- másrészt az általuk előállított termékek és szolgáltatások javítják a háztartások életfeltételeit.

1997 óta az unió tagállamai által közösen megfogalmazott foglalkoztatáspolitikai irányelvek (employment policy guidelines) között minden évben szerepelt a szociális gazdaság, mint a helyi foglalkoztatás fejlesztésének eszköze; és az Unió felkérte a tagokat, hogy nemzeti akcióterveikben fogalmazzanak meg ennek megfelelő intézkedéseket.

Az Unió Fehér Könyve a növekedésről, versenyképességről és a foglalkoztatásról vázolta fel a szociális gazdaság koncepcióját mint a XXI. századba vezető fejlődési utak egyikét. A lisszaboni és a göteborgi Európa-csúcsokon megfogalmazottak szerint az Európai Unió olyan integrált fejlődési modellt szeretne megvalósítani, melynek négy fő eleme

- a foglalkoztatás,
- a szociális kohézió,
- a versenyképesség,
- és a fenntartható fejlődés.

E komplex modell megvalósításában a szociális gazdaság komoly szerepet vállalhat, hiszen természeténél fogva mind a négy faktort tekintetbe véve folytatja működését.¹⁸

A második munkaerő-piaci modellel ellentétben a szociális gazdaság ezt a feladatot a nonprofit szférán belül működve valósítja meg. A szociális gazdaságban kiemelkedő szerepet játszik a foglalkoztatás keretében létrejövő termékek és szolgáltatások életképessége, a tevékenység önfenntartóvá tétele. Ennek megfelelően az Európai Unióban ez a modell vált a növekedés, versenyképesség és foglalkoztatás stratégiájának részévé, melyen keresztül az Unió „fémjelének” nevezhető szociális kohézió is érvényre jut.¹⁹

Az Európai Unió értelmezésében a szociális gazdaság szervezeteinek általános jellemzői, hogy:

- helyi csoportokkal és egyénnel dolgoznak gazdasági, szociális és a közérdekű célok megvalósulásáért;
- olyan szükségletekre reagálnak, melyeket sem az állami, sem pedig a forprofit szektor nem elégít ki, illetve kielégítését közvetlenül nem finanszírozza;
- nonprofit alapon szerveződnek;
- saját, önálló menedzsmentjük van, melynek munkájába igyekeznek bevonni az alkalmazottakat, önkénteseket stb is.²⁰

Az Unió foglalkoztatási stratégiája szerint a szociális gazdaság keretében a háztartások és egyének által igénybe vehető helyi szolgáltatások piaccá szervezésével 3 millió új munkahely hozható létre.²¹

¹⁸ European Communities (2003) 7. o.

¹⁹ European Communities (2003) 29. o.

²⁰ European Communities (2003) 8. o.

²¹ Frey (2001a) 29. o.

A szociális gazdaság potenciális tevékenységeiként a Fehér Könyv név szerint a következőket említi:

1. Személyi szolgáltatások

- otthoni segítség idős és testileg vagy szellemileg fogyatékos embereknek,
- háztartási alkalmazotti munkák: főzés, mosás, vasalás, takarítás,
- gyermekfelügyelet,
- tanulási nehézségekkel küszködő fiatalok korrepetálása, a problémás fiatalok szabadidő- és sportprogramjainak szervezése,
- lakóházak őrzése, portaszolgálat,
- vidéki vagy a város-központoktól távol eső körzetekben boltok üzemeltetése,
- főzött étel, vásárolt áruk házhoz szállítása.

2. Audiovizuális szolgáltatások, új információs és kommunikációs technikák bevezetése

3. Szabadidős és kulturális programok szervezése, hagyományőrzés

4. A környezet gondozása

- elöregedett épületek felújítása, komfortosítása, őrzése,
- helyi közlekedés megszervezése, kényelmesebbé, gyakoribbá, elérhetőbbé tétele (pl. mozgáskorlátozottak számára is),
- céltaxi-járatok üzemeltetése vidéki településeken belül és között.

5. Környezetvédelem

- természetvédelmi területek gondozása,
- szelektív hulladék-gyűjtés, újrahasznosítás,
- csatornázás, csatornatisztítás,
- minőségi standardok betartásának monitorozása,
- energia-megtakarító eljárások elterjesztése, különösen a háztartások körében.²²

E tevékenységek mellett a szociális gazdaság szervezetei – szociális elkötelezettségüknek megfelelően – a foglalkoztatottak számára általában komplex, a munka világába történő beilleszkedést segítő rehabilitációs szolgáltatásokat és esetenként szakmai képzést is nyújtanak.

²² NKE (2001) 368. o.

A francia tapasztalatok alapján a szociális gazdaságban rejlő lehetőségek kihasználása az alábbi tényezőktől függ:

- Valós kereslet megteremtése – a szolgáltatások árának csökkentésével, az igénybevevőknek nyújtott kedvezményekkel, a szolgáltatóknak nyújtott támogatásokkal, illetve az alkalmi munkák legális keretek közé terelésével.
- A kínálat megszervezése – a kínált szolgáltatások összetételének javítása főként a jogi háttér nyújtotta lehetőségek szélesítésével, támogató jogi formák kialakításával.
- A szükséges szakmák professzionalizálása – képzés és akkreditáció formájában, amely hozzájárul a feketegazdaságban folyó tevékenységek legálissá tételéhez is.²³

A forprofit szféra csak abban az esetben válik érdekeltté abban, hogy betörjön ezekre a piacokra, ha abból megfelelő szintű bevétele származik. Az így keletkező űrt a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó és foglalkoztató nonprofit szervezetek töltik ki, melyek működése a közösségalapú gazdaság új formáit teremti meg.

A nonprofit szektor bővülésében két további tényező is szerepet játszott.

- Egyrészt Nyugat-Európában a 90-es években jelentkező munkaerő-felesleg felszívására a formális gazdaság által teremtett munkahelyek nem bizonyultak elegendőnek. Különösen igaz ez a hátrányos helyzetű csoportok esetében, amelyek sok esetben végleg kiszorultak a munka világából. A tartósan magas munkanélküliség az Európai Unió népességének mintegy egytizedét sújtja, kirekesztve őket a munkaerőpiacról és szélsőséges esetben magából a társadalomból is.
- Másrészt az Európai Uniónak az USA-hoz képest a foglalkoztatottsági szint tekintetében való lemaradása elsősorban a kommunális szolgáltatások területén mutatkozik meg, amit (az EU-ban és az USA-ban is) főleg nonprofit szervezetek nyújtanak.²⁴

²³ Frey (2001a) 41-44. o.

²⁴ Campbell (1999) 5. o., 12. o. és Frey (2001a) 29. o., 46. o.

A szociális gazdaság az alábbi mechanizmusokon keresztül képes hozzájárulni a foglalkoztatás bővítéséhez és a helyi szintű fejlődéshez²⁵:

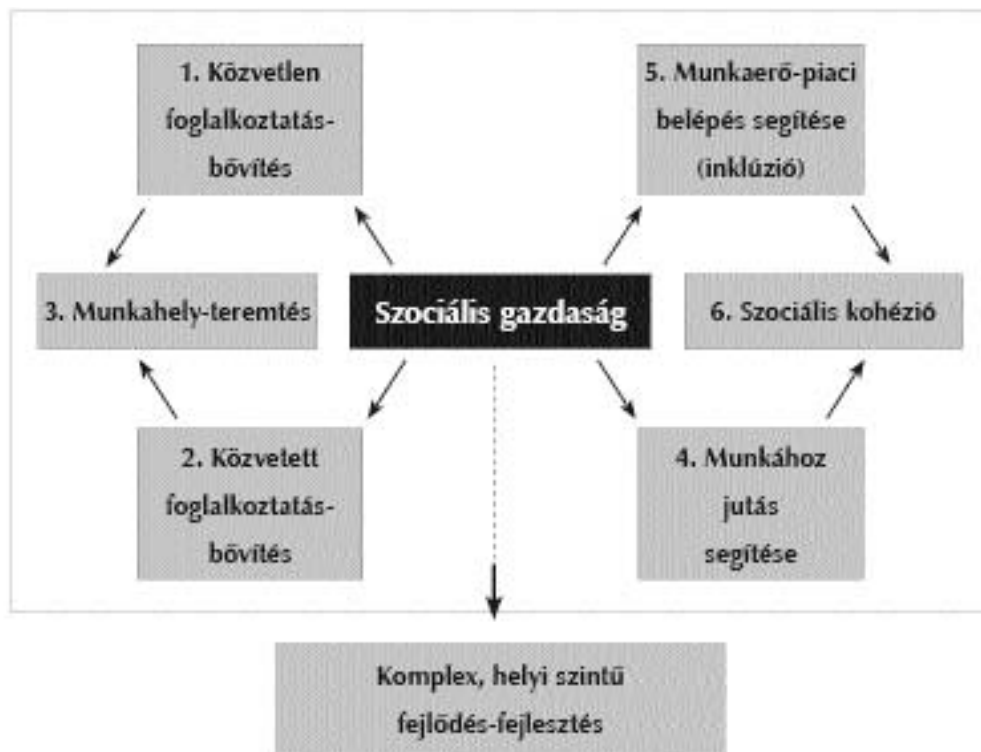
- Termékek és szolgáltatások nyújtásával a szociális gazdaságban dolgozó nonprofit szervezetek létrehoznak, illetve továbbfejlesztnek vállalkozásokat, melyek munkaerő-felvétele közvetlenül bővíti a foglalkoztatást, akárcsak a forprofit szféra esetében.
- A létrejött vállalkozások és az általuk alkalmazott (általában korábban munkanélküli és ilyenformán minimális vásárlóerővel rendelkező) emberek maguk is áruk és szolgáltatások vásárlóiként jelennek meg a piacon, ami indirekt foglalkoztatás-bővítő hatást generál.
- Az így megvalósuló munkahely-teremtésnek alapvetően két jellemzője van. Egyrészt a keletkező munkahelyek döntő többsége munkaintenzív, így ez a bővülés alternatívát jelenthet a növekedés és/vagy munkaintenzivitás problémájának kezelésében. E probléma lényege, hogy a tőkeintenzív, fejlett technológiát alkalmazó befektetésekkel történő fejlesztés általában csak kevés dolgozót állít munkába.

A helyileg felmerülő igényekre helyi szolgáltatások reagálnak, a szociális gazdaság segít betölteni a helyi szintű gazdasági térben lévő „lyukakat”, lefedetlen területeket. Ezáltal a helyi gazdaság kevésbé lesz a saját területén kívülről beáramló inputokra utalva. A helyi szintű fejlesztés nagy projektjeinél ez a jelenség nem figyelhető meg, mivel azok a lokális ellátási láncokhoz csak gyengén kötődnek.

- A szociális gazdaság szolgáltatásai elősegítik az azokat igénybevevők munkába állását, illetve a munkában eltölthető órák számának növekedését. Példa erre a gyermekfelügyeleti szolgáltatások által felszabaduló szülő vagy a helyi közlekedési lehetőségek fejlesztésével a távoli munkahelyekre könnyebben eljutó munkavállaló.
- A korábban munkanélküli foglalkoztatottak munkába állásával így a szociális gazdaság vállalkozásai részt vállalnak a munkaerőpiacról való kiszorulás elleni küzdelemben.
- Ez az „inklúziós” elem, kiegészülve a munkához jutottak munkára való alkalmasságának javulásával és munkaerő-piaci kilátásaik szélesedésével hozzájárulnak egy magasabb szintű szociális kohézió megvalósulásához. A feketemunka csökkenése mellett a regisztrált munka világába (vissza)térők munkajogi védelemben és társadalombiztosítási szolgáltatásokban részesülnek, ami szintén elősegíti társadalmi és gazdasági helyzetük stabilizálódását.

A fent vázolt hatlépcsős mechanizmus összhatásaként komplex helyi szintű fejlődés valósul meg. A nyújtott szolgáltatások színvonalának kiegyenlítődéssel, illetőleg azáltal, hogy ezekhez a szolgáltatásokhoz a szegényebb rétegek is hozzáférhetnek, a fejlődés a helyi közösségekben megfigyelhető egyenlőtlenségek csökkenéséhez vezet.

²⁵ Campbell (1999) 5. o.



1. ábra

A szociális gazdaság működési mechanizmusának sematikus ábrája²⁶

²⁶ Forrás: Campbell (1999) 15. o. után saját szerkesztés

II.

A témába vágó uniós kutatások eredményeinek ismertetése

II.1. A „Third system and employment” projekt

1997-ben az Európai Unió nagyszabású Pilot Action-t indított a nonprofit szektor foglalkoztatás-bővítő szerepének és lehetőségeinek vizsgálatára „A harmadik szektor és a foglalkoztatás címmel” (Third system and employment – TSEP). A pilot projekt elindításában szerepet játszott, hogy a fenti célokkal már kezdeményezések ezrei jöttek létre, így szükségessé vált ezek sajátosságainak, lehetőségeinek, a működésük előtt álló akadályoknak a feltárása.²⁷

A TSEP kutatás azt vizsgálta, vajon a nonprofit szféra képes-e (és ha igen, milyen körülmények, feltételek mellett) munkahelyeket teremteni, illetve javítani a munkakeresők elhelyezkedési esélyeit. Emellett nagy hangsúlyt helyezett a szektor szociális-kohézió-erősítő, innovációs és a helyi szintű fejlesztésben játszott szerepére.

A TSEP elindítását megelőzően a Bizottság pályázatot írt ki, melyre 600 pályamű érkezett. A TSEP időtartama alatt ezek közül összesen 81 projekt részesült 20 millió eurós támogatásban, melyhez további 15 millió euró nemzeti, helyi stb. támogatás járult. A 81 projekt cél szerinti megoszlása a következő volt:

- 66 projekt azokat a szervezeteket vizsgálta, melyek a személyi szolgáltatások, a környezet, a kultúra és a sport területén nyújtottak szolgáltatásokat – tehát tulajdonképpen a szociális gazdaságot. E projekteket vizsgálta a Policy Research Institute tanulmánya is (I. Campbell 1999).
- 8 projekt fókuszált a nonprofit szektoron belüli és a szektorok közötti információ-áramlás és -átadás, különösen az új kommunikációs technológiák nyújtotta lehetőségekre,
- 7 átfogó felmérés készült a nonprofit szektor által a foglalkoztatásban betöltött szerep rövid és hosszú távú fejlődési lehetőségeiről.

A TSEP projektjei közül 38 irányult közvetlenül a foglalkoztatási tevékenységre. Ezek a projektek átlagosan 22 hónapon keresztül futottak, és ez alatt összesen 1300 új munkahelyet teremtettek, és fenntartottak további 700-at. Képzés, munkatapasztalat-szerzési lehetőség biztosításával 851 ember elhelyezkedési esélyeit javították, valamint 124 vállalkozás létrejöttében működtek közre, melyek közül 40 maga is a nonprofit szektorban működött.²⁸

²⁷ European Communities (2003) 10. o.

²⁸ European Communities (2003) 13. o.

A felmérésből kitűnt, hogy melyek azok a területek, ahol a szociális gazdaság szervezetei eredményesen működhetnek. Ezek a következők:

- új áruk és szolgáltatások termelése, nyújtása,
- az elhelyezkedni kívánók segítése, a munkaerő-piaci belépés és reintegráció megkönnyítése,
- részvétel a helyi szintű területfejlesztésben.

Az első esetben a foglalkoztatás, munkahelyteremtés csak mintegy mellékterméke volt a fő tevékenységnek, míg a második esetben annak nélkülözhetetlen eleme. A létrejött munkahelyek lehetnek tartósak vagy ideiglenesek. A TSEP megfigyelései szerint a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek esetében ez utóbbi, tehát a tranzit-foglalkoztatás a jellemzőbb. E szervezetek működésének sajátossága, hogy legtöbbször egyszerre valósítják meg a fenti célokat, de ezek közül általában a második, tehát az elhelyezkedési nehézségekkel küzdők segítése a domináns.

A TSEP egyértelműen megállapította, hogy a szociális gazdaság keretein belül, akár támogatással létrehozott munkahelyek az államkassza számára megtakarítást jelentenek a munkanélküliek egyszerű segélyezéséhez viszonyítva. Ugyanez a helyzet természetesen a piacon vagy a közigazgatásban létrejövő munkahelyekkel, de azokhoz képest a szociális gazdaság által generáltak további előnyökkel rendelkeznek:

- A létrehozott munkahelyeket olyan személyek töltik be, akik nem tudnának elhelyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon, sőt jellemzően a legelesettebb, halmozottan hátrányos helyzetű csoportokon segítenek.
- Olyan helyi piacokon tudnak szolgáltatásokat nyújtani, ahol a piaci szereplők nem jelennek meg az alacsony profitkilátások miatt. Az itt létrehozott munkahelyek mindenképpen az állami és a forprofit szféra által betöltésre kerülő munkahelyeken felül jönnek létre.
- A szociális gazdaság szervezetei képesek önkéntes, illetve egyéb, nem anyagi természetű erőforrások mozgósítására, valamint áruk és szolgáltatások értékesítésével bevételre tehetnek szert, ezáltal költségeket takaríthatnak meg ahhoz képest, mintha a munkahelyeket a közszféra hozná létre.²⁹

²⁹ Frey (2001a) 53-54. o. és European Communities (2003) 15. o.

A szociális gazdaság keretein belül létrehozott munkahelyek esetében megfigyelhető alacsony helyettesítési hatás a következő tényezőkre vezethető vissza:

- a hagyományos piacokon személyre szabott termékekkel és szolgáltatásokkal jelentkeznek, amit nagyfokú szociális érzékenységgel tesz lehetővé;
- olyan területeken működnek, ahol a közsféra által nyújtott szolgáltatások elégtelenek, vagy ahonnan a közszolgáltatás teljesen kivonult;
- távoli, helyi piacokra dolgoznak, ahová a forprofit szféra nem szándékozik betörni. E téren külön kiemelés érdemel, hogy a szociális gazdaság keretein belül létrehozott munkahelyekkel sokszor a feketegazdaságban létrejött munkahelyeket váltanak ki, ami az államháztartás számára rendkívül kedvező.

A fentieken felül a szociális gazdaság működése további pozitív hatásokat generál:

Innováció

A szociális gazdaság szervezetei hozzájárulnak a szociális partnerek közötti párbeszéd elmélyüléséhez, a szociális kérdésekben a hosszú távú szemlélet meggyökerezéséhez, és új lehetőségeket tárnak fel a szociális fejlődés előmozdítására. Tevékenységükben elkötelezettek az innováció és a kísérletezés mellett, mind a szolgáltatások választékát, mind pedig azok nyújtásának módját illetően.

Helyi fejlődés

Még abban az esetben is, amikor a vizsgált szervezetek tevékenysége kifejezetten a foglalkoztatás elősegítésére irányul, közvetett hatásként megfigyelhető, hogy a végzett tevékenység hozzájárul a lokális térség általános fejlődéséhez. A munkahelyteremtés és a nyújtott szolgáltatások csökkentik a régiók közötti egyenlőtlenségeket, a társadalmi feszültségeket és erősítik a szociális kohéziót.

Szociális elkötelezettség

A szociális gazdaság szervezetei olyan embereknek kínálnak munkát, akiknek sokszor ez az egyetlen lehetőségük elhelyezkedési kilátásaik javítására. Emellett a foglalkoztatottak által végzett munka célcsoportjai szintén a szegényebb rétegek közül kerülnek ki, melyek az így kapott szolgáltatásokat piaci áron nem tudnák megvásárolni.

Externális hatások

A további pozitív extern hatások közül a TSEP felmérés az alábbiakat emelte ki:

- a passzív segélyezés, a szociális és egészségügyi kiadások csökkenthetők,
- csökken továbbá a be nem jelentett munka mennyisége,
- az elhelyezkedési és tréninglehetőségek javulnak, különösen a nők számára,
- a törvénykezés olyan irányba terelődik, mely lehetővé teszi, hogy a szociális gazdaság által generált, szociális értelemben vett hozzáadott érték növekedjen.³⁰

³⁰ European Communities (2003) 17. o.

II.2. A szociális gazdaság működési feltételeinek megteremtése

A szociális gazdaság szervezetei egyszerre kell, hogy megfeleljenek

- egyrészt az alapvető – a piac által is tesztelt – szervezeti követelményeknek,
- másrészt a közösségfejlesztő, a közösséget szolgáló céljaiknak.

Tevékenységük SWOT elemzése az alábbi összefüggésekre mutatott rá:

<i>Erősségek</i>	<i>Gyengeségek</i>
Specializált, személyre szabott szolgáltatásokat nyújtanak	A szolgáltatások erősen személyfüggők lehetnek, a kulcsembereket (és képességeiket, szaktudásukat) nehéz pótolni, helyettesíteni
Szoros kapcsolatban állnak megrendelőikkel, ami segít a bizalomépítésben	Kis méretük megnehezíti a szakmai, kutatási és menedzsment készségek fejlesztését
Kis méretük folytán gyors adaptációra képesek	A munkaerő alulfizetettsége, a munkahelyek alacsony biztonsága
A munkaerő elkötelezettsége magas	A harmadik szektorhoz kötődő „amatőr” és „paternalista” image

5. táblázat

A szociális gazdaság szervezeteinek SWOT elemzése: Erősségek és gyengeségek³¹

A hátrányok leküzdésében kiemelkedően fontos a munkaerő motiválása, ami a szektor jellegének megfelelően elsősorban nem anyagi jellegű. A motiváció eszközei között nagy fontosságra tett szert

- a képzés biztosítása,
- és a munkatársak bevonása a menedzsment döntéseibe.

A szolgáltatások minőségének biztosítását a kormányzati oldal elősegítheti minőségi standardok meghatározásával, és ezek betartásának honorálásával, a szervezetek akkreditációjával.

³¹ Forrás: European Communities (2003) 18-19. o. alapján saját szerkesztés

A Policy Research Institute az alábbi tényezőket azonosította mint a szociális gazdaság fejlődésének lehetséges akadályait:

	Külső tényezők	Szervezetlen belüli tényezők
Általános tényezők	Politikai: - a piac és az állam szerepének túlértékelése a gazdasági és - társadalmi igények kielégítésében Környezeti: - a szolgáltatások iránti növekvő igény és a meglévő szociálpolitikák - összehangolatlansága - túl szigorú adópolitika, mely gátat képez a személyi szolgáltatások iránti kereslet növekedésének Intézményi: - a kisserződés jogi kereteinek hiányosságai - a munkaerő- és szociálpolitikák átfedései a harmadik szektor fejlesztésében	Menedzsment: - a munkaerő-piaci kínálat elégtelensége, hogy biztosítsa a megfelelő menedzsment és szakmai képességeket, melyek a szolgáltatások biztosításához szükségesek - a nyújtott szolgáltatások minőségbiztosításának elégtelensége Koordináció és verseny: - az azonos célcsoportért dolgozó és/vagy azonos szolgáltatásokat nyújtó szervezetek közötti koordináció és (ár)verseny hiánya Kulturális: - a hagyományos állami megoldások preferálása a szociális szolgáltatások nyújtása során
Specifikus tényezők	Kulturális: - a harmadik szektor társadalmi ismeretlensége, szerepének tisztázatlansága Intézményi: - definíciós problémák, a harmadik szektor átlátható, főként jogi keretfeltételeinek hiányosságai - az állami bürokrácia által emelt korlátok Verseny: - a fekete gazdaság által generált unfair verseny - a piacra való belépés akadályai	Kulturális: - a harmadik szektor társadalmi ismeretlensége, szerepének tisztázatlansága Menedzsment: - munkahelyteremtés vagy foglalkoztathatóság dilemma - megfelelő vezetők hiánya - pénzügyi források megszerzésének nehézsége Koordináció és verseny: - megfelelő szervezeti, technikai és pénzügyi segítséget nyújtani képes ernyőszervezetek hiánya - verseny a már meglévő és az új HSZ szereplők között

6. táblázat

A szociális gazdaság SWOT elemzése: a hatékony működés akadályai³²

³² Forrás: Campbell (1999) 31. o.

Mindebből következően a szociális gazdaság hatékony működését az alábbi területeken szükséges támogatni, segíteni:

Jogi környezet és adópolitika. A legfontosabb eszközök:

- a szociális gazdaság számára alkalmas szervezeti formák kialakítása,
- az általa megvalósított foglalkoztatás sok esetben atipikus munkavállalási formáinak legalizálása, szociális védelmének kialakítása,
- a kínálati és a keresleti oldalt egyaránt támogató adópolitika megfogalmazása,
- a hasonló területen működő forprofit vállalkozásokat (KKV-kat) megillető kedvezmények kiterjesztése a nonprofit szféra szervezeteire.

Technikai segítség. A TSEP kutatás szerint a szociális gazdaság szervezetei főként az alábbi területeken igénylik a technikai segítséget:

- marketing és beszerzés – közös marketing és közös beszerzési ügyleteknél,
- tanácsadás és kutatás – szakmai háttér biztosítása, segítségnyújtás,
- kapcsolatháló-fejlesztés – kapcsolatteremtés a potenciális foglalkoztatottakkal, a nyújtott szolgáltatások lehetséges megrendelőivel, önkéntesekkel stb.,
- finanszírozás – tanácsadás hitelfelvétel és támogatások ügyében,
- image-fejlesztés – kapcsolattartás a különböző szintű kormányzati szervekkel, a nonprofit szféra és a szociális gazdaság értékeinek propagálása.

Finanszírozás. A szociális gazdaság finanszírozása összetett feladat, lévén, hogy a szektorban dolgozók komplex (gazdasági és szociális) célokért dolgoznak. A szektor szervezeteit pénzügyi szempontból különösen törekennyé teszi, hogy a teljes költség döntő hányadát a munkabérek, a működési költségek teszik ki.

Különösen nagy szükség van az egyes projektek elindításához – a piac felméréséhez és a megvalósíthatósági tanulmány elkészítéséhez – szükséges költségek támogatására. A TSEP kutatás szerint az erre irányuló kormányzati támogatások megtérülnek.

A pénzügyi problémák orvoslásában komoly segítséget jelentene a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek által „termelt” magasabb foglalkoztathatóság pénzügyi elismerése. A Policy Research Institute vizsgálatai alapján úgy érvel, hogy ez a fajta elismerés nem a piaci verseny torzulását eredményezné, hanem elősegítené a nonprofit szféra foglalkoztatási szerepének és céljainak tisztázását.³³

³³ *European Communities* (2003) 34-35. o.

A bankszektor alapvetően elzárkózik a nonprofit szervezetek foglalkoztatási projektjeinek finanszírozásától. Ez a következő tényezőkre vezethető vissza:

- a nonprofit szféra vállalkozói nem felelnek meg a „hagyományos” vállalkozói idealnak,
- a bankszektor nehezen tud azonosulni a nonprofit szektorral, illetve felfogással,
- az érintett szervezetek általában kicsik, bevételeik rendszertelenek, a munkatársak jogi és pénzügyi ismeretei hiányosak,
- a projektek sokszor innovatívak, nehezen fordíthatók le a bankok nyelvezetére,
- a projekteket sokszor kevésbé preferált régiókban akarják megvalósítani,
- az igényelt mikrohitel elbírálásának magas a fajlagos tranzakciós költsége.³⁴

A TSEP programban részt vevő szervezetek úgy vélték, hogy a bankszektornak nyitnia kell a nonprofit szektor felé, mivel rajtuk keresztül megtakarítások folynak be a pénzintézetekhez, és szervezeteik élvezik a megtakarítók bizalmát. A bankszektor nagyobb elkötelezettsége a szektor mellett lehetővé tenné, hogy a foglalkoztató szervezetek a „projekt státusból” a stabilabb működés, a fenntarthatóság felé mozduljanak.

E szervezetek számára a következő pénzügyi megoldásokat tesztelték, illetve találták megfelelőnek a TSEP keretében:

- alacsony hozamú kockázati tőke beruházások,
- mikrohitel,
- barter rendszerek és szervizutalványok.

A for- és nonprofit szféra elkülönülését csökkentendő és a harmadik szektor vállalatainak pénzügyi segítése érdekében szükséges, hogy a forprofit kisvállalkozások számára adott finanszírozási és pályázati lehetőségek a gazdálkodási célú nonprofit szervezetek – és így a szociális gazdaságban dolgozók – előtt is megnyíljanak.

Ezek a szervezetek sokféle forrásból gazdálkodnak, mint pl. állami támogatások (melyeket különböző kedvezmények egészítenek ki), gazdálkodási tevékenységből származó bevételek, adományok, hitelek. A különböző források között nehéz egyensúlyt tartani. Ha a szervezet túlzottan támaszkodik a központi támogatásokra és kedvezményekre, a bürokratikus szabályok gátat szabhatnak a számukra nélkülözhetetlen kreativitásnak és dinamizmusnak. Ha azonban túlságosan a piac felé orientálódnak, ez elterelheti őket szociális céljaiktól. A függetlenség érdekében többféle forrásra kell támaszkodniuk, ez azonban fokozottan igényli a megfelelő pénzügyi menedzsment képességeket, melyekben a szociális gazdaság szervezetei gyakran hiányt szenvednek.

³⁴ *European Communities (2003) 18-27. o.*

Menedzsment. A fentiekből kiviláglik, hogy a nélkülözhetetlen szociális érzékenységen túlmenően a szektor munkatársai összetett menedzsment, jogi és pénzügyi ismeretekkel kell, hogy rendelkezzenek. A TSEP program zárótanulmánya szükségesnek tartja ennek megfelelő oktatási és tréningprogramok kialakítását, de nem tesz ezekre részletes javaslatot.

Hálózatosodás és együttműködés. A szervezetek támogatásának újabb potenciális területe a hálózatosodás irányába történő fejlesztés. E szervezetek együttműködéséből sokféle előny származhat:

- információcseré,
- forrásokhoz való közös hozzáférés,
- a különböző kezdeményezések közötti szinergikus hatások,
- a tapasztaltabb szervezetek bevonása előmozdíthatja a fiatalabbak működését,
- segítséget nyújthat az elszigetelt, távoli helyeken működő szervezeteknek,
- a helyi tapasztalatok, képességek összegezése nagyobb távlatokat nyit meg, az összefogás segíti a regionális vagy akár országhatárokat átlépő tevékenységek beindítását.

A nonprofit szervezetek közötti együttműködés gyakran vezet ún. második szintű kooperációk, ernyőszervezetek létrehozásához, melyek ellensúlyozhatják a kis méret-struktúrából adódó hátrányokat. Ilyen szervezetek hiányában „hagyományos” KKV-fejlesztő szervezeteket is meg lehet bízni a nonprofit szektor vállalkozásainak támogatásával.

A kormányzati szektorral való együttműködés elengedhetetlen, az Unióban a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek anyagi és egyéb támogatásban részesülnek a központi, illetve önkormányzati forrásokból. Sajnálatos módon a forprofit szektorral való kapcsolódás minimális. A TSEP-tanulmány ugyanakkor felveti, hogy a két szektor között lehetséges az együttműködés. A forprofit szektor cégei jogi, pénzügyi, marketing, menedzsment stb. képzésben részesíthetik a nonprofit szervezetek munkatársait, cserébe azok részt vállalnak a piac számára megfelelő lokális környezet kialakításában, a lehetséges munkavállalók szocializálásában, felkészítésében.³⁵

³⁵ *European Communities (2003) 24-25. o.*

II.3. A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek működésének kritikája

A forprofit szféra részéről gyakran hangoztatott aggodalom, hogy a nonprofit szféra támogatott vállalkozásai kiszorítják őket potenciális piacokról. A TSEP tapasztalatai szerint azonban a gyakorlatban az ilyen konfliktusok száma elenyészően kevés volt.³⁶

A nyújtott termékek és szolgáltatások minőségével szemben további kritikák és előítéletek fogalmazódtak meg. Ezek annyiban jogosak, amennyiben rámutatnak arra a dilemmára, amivel a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek folyamatosan szembesülnek, nevezetesen, hogy

- a versenyképességet,
- vagy a munkaerő-piaci integrációt

helyezzék célként előtérbe. A két ellentétes cél összehangolása valóban komoly kihívást jelent e szervezetek számára.

A nonprofit foglalkoztatók és a szakszervezetek közötti kapcsolatok általában feszültek. A szakszervezetek nehezményezik, hogy a létrejövő munkahelyek minősége, biztonsága alacsony. Szerintük magas színvonalú munkahelyeket kell létrehozni, nem munkahelyeket „bármilyen áron”.

A Policy Research Institute felmérése 15 szempont alapján vetette össze a munkahelyekkel való elégedettséget:

- a nonprofit,
- az állami,
- valamint a forprofit szféra között.

A forprofit szféra fizetései magasabbak a nonprofit szektorban elérhetőknél, de a felmérés szerint a hasonló szolgáltatást nyújtó szervezeteket összevetve a piaci szféra előnye nem jelentős. A harmadik szektorban létrejött munkahelyek a két másik szférával összevetve számos szempontból értékesebbnek bizonyultak.

- A közszférával összevetve a következő szempontok szerint bizonyultak jobbnak a nonprofit szektor munkahelyei: karrierlehetőség, felettesekkel való kapcsolat, autonómia és az elvégzett munka elismerése.
- A forprofit szférával összevetve következő szempontok szerint bizonyultak jobbnak a nonprofit szektor munkahelyei: képzési és továbbképzési lehetőségek, autonómia és a végzett munka változatossága.³⁷

³⁶ European Communities (2003) 24. o.

³⁷ Campbell (1999) 26. o.

A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek körében nagyon alacsony mértékű a régiók közötti és a nemzetközi együttműködés. Ehhez az is hozzájárul, hogy a szektor tapasztalatai, legjobb gyakorlatai nagyon specifikusak, nehezen adaptálhatók.

A szektor kommunikációjában a modern technológiák, az Internet használata nem elég elterjedt, a vizsgált szervezeteknek általában a mindennapi gondok és teendők mellett nincs ideje, energiája és forrása az IT-kapacitások kibővítésére, ennek kapcsán tehát még tág tere van a fejlődésnek, támogatásnak.

II.4. A TSEP tanulmány összegzése

A TSEP-tanulmány a foglalkoztatás-bővítésért dolgozó nonprofit szervezeteket a következők miatt találta hasznosnak és támogatásra érdemesnek:

- Új termékeket és szolgáltatásokat biztosítanak és mindezzel még kielégítetlen keresletre reagálnak. Tevékenységük lehetővé teszi a feketegazdaság konverzióját, legális irányba terelését. Arra törekednek, hogy a ház körüli tevékenységeket gazdasági alapokra helyezték, ezzel többek között elősegítik a nők bejutását a munkaerőpiacra.
- Működésük foglalkoztatásra gyakorolt összhatása pozitív.
- Elősegítik a társadalmi befogadást azáltal, hogy a legelesettebbeknek kínálnak munkalehetőséget és termékeiket, szolgáltatásaikat elérhető áron értékesítik az azokra leginkább rászorulóknak.
- Előmozdítják a gazdasági és a szociális megfontolások együttes számbavételét, alternatívát nyújtanak a passzív támogatási rendszerekhez képest. Elősegítik a vállalkozási hajlandóság és a társadalmi elkötelezettség fejlődését, mely demokratikus értékek az Európai Szociális Modell alapelemeit képezik.³⁸
- A társadalmi kapcsolatok fejlesztésével erősítik a lokális, helyi szintű fejlődést, és mindehhez hosszabb távú, az adott szükségleteknek megfelelő, multidiszciplináris megközelítést tesznek lehetővé.
- Képesek új, kormányzati és forprofit szervezetek számára nem elérhető források mozgósítására.

Campbell a következőképpen összegezte: „Sokrétű céljaik által vezérelve, a profitképzés kötelmétől szabadon, illetve a szociális innovációt létrehozó kapacitások mozgósításának képességével a harmadik szektor vállalkozásai azonosítják és feltárják a piacgazdaság által ki nem elégített igényeket, hozzájárulnak ezek kibontakozásához, és végül elősegítik ezen igények létezésének legitimációját.”³⁹

A CECOP tanulmány következtetése szerint tehát 2002-ben az Unió országaiban a szociális gazdaság mintegy 900.000 vállalkozásból állt, és megközelítőleg a GDP és foglalkoztatás 10 %-át képviselte.

Mindezek alapján az Európai Unió foglalkoztatáspolitikai irányelvei közé tartósan beemelte a szociális gazdaság fejlesztését, az e fejlődés előtt álló akadályok elhárítására valamennyi tagállamát felkérte.

³⁸ Az Európai Unió Gazdasági és Szociális Bizottsága által 2002. február 13-án megrendezett Európai Szövetkezeti Kongresszushoz intézett beszédében Romano Prodi a következőket mondta:

„A szociális gazdaság jelentősen hozzájárul az Európai Unió politikájához és szerves része egy kibővített Európa szociális és gazdasági modelljének.” CECOP (2002) 4. o.

³⁹ Campbell (1999) 19. o.

A TSEP-tanulmány összegzése azonban kiemeli, hogy e téren a legnagyobb szerepet, felelősséget a szervezeteknek maguknak kell vállalniuk, tehát hangsúlyozza a szociális gazdaság gazdasági aspektusát, hogy csakis életképes, a lehető legnagyobb mértékben önfenntartó vállalkozások dolgozzanak ezen a területen.

A CECOP tanulmány

1997-2000 között a CECOP (European Confederation of Workers' Co-operatives, Social Cooperatives and Participative Enterprises), azaz a Munkavállalók, Szövetkezetek, Szociális szövetkezetek és MRP társaságok brüsszeli székhelyű szövetsége felmérést végzett nonprofit szféra szervezeteinek körében. A kutatás eredménye szerint e szervezetek 8.880.000 teljes munkaidős állással egyenértékű munkahelyet tartottak fenn az Európai Unióban. Ez az összes fizetett állás kb. 8%-a. Ezek megoszlása országok szerint a következő volt:

Ország	Foglalkoztatás abszolút számokban*	A fizetett civil foglalkoztatás %-ában
Ausztria	233 662	8,0 %
Belgium	206 127	7,1 %
Dánia	289 482	13,8 %
Egyesült Királyság	1 622 962	8,4 %
Finnország	138 580	8,1 %
Franciaország	1 214 827	6,8 %
Görögország	68 770	3,3 %
Hollandia	769 000	16,6 %
Írország	151 682	15,8 %
Luxembourg	6 740	4,6 %
Németország	1 860 861	6,4 %
Olaszország	1 146 968	8,2 %
Portugália	110 684	3,5 %
Spanyolország	878 408	9,9 %
Svédország	180 793	5,8 %
Összesen	8 879 546	10,0 %

7.táblázat

A nonprofit szféra által fenntartott munkahelyek az EU-15 országaiban⁴⁰
(*teljes foglalkoztatásra átszámított adatok)

⁴⁰ Forrás: CECOP (2002) 45. o.

III. A témába vágó hazai kutatások eredményeinek ismertetése

III.1. A rendszerváltás utáni Magyarország munkaerőpiacának jellegzetességei

A rendszerváltást követő struktúraváltás és megszorítások, illetve a 90-es években tapasztalható negatív konjunkturális hatások következtében számos munkahely szűnt meg, megjelent az addig ismeretlen tömeges munkanélküliség, mely mind a társadalmat, mind a gazdaságot felkészületlenül érte.

A civil szférából érkező, alulról jövő kezdeményezések keretében mintegy 100 munkanélküli és álláskereső egyesület jött létre, akik segítették a munkaügyi központokhoz érkező nagy tömegű munkanélküli elhelyezését, a társadalmi feszültségek oldását. E szervezetek fontos kiegészítő szerepet tölthettek be, ám kellő támogatás és a professzionalizáció hiányának következtében az első évek után jórészt megszűntek.⁴¹

Mára lefékeződtek, illetőleg megfordultak azok a kedvezőtlen tendenciák, amely a munkaerő-piaci helyzet általános romlását előidézték. A munkanélküliség csökken, az új munkahelyek száma meghaladja a megszűnőét, a foglalkoztatottság zsugorodását pedig a növekedés váltotta fel. A mélyponton túljutva azonban a foglalkoztatottság jelzőszámai még ma is sokkal rosszabbak, mint a rendszerváltás kezdetén voltak. E tekintetben különösen nagy problémát jelent a rendkívül rossz kereső/eltartott arány, illetve az inaktívak magas száma.

A tartós munkanélküliek elhelyezését nehezíti, hogy többségük az ún. problémacsoportokhoz tartozik. Ezeknek az embereknek a tartós munkába állítása a közszféra hagyományos munkaerő-piaci reintegrációs tevékenységén keresztül rendkívül nehézkes. A megoldást a nonprofit szervezetek szociális-foglalkoztatási tevékenysége jelentheti, azaz a szociális gazdaság térnyerése.⁴²

⁴¹ Gayer-Huber (2002) 43. o.

⁴² Frey (2001b) 22. o.

III.2. A szociális gazdaság jelene és jövője Magyarországon

2002-ben a nonprofit szervezetek közel 50 ezres létszámából a KSH vizsgálatai szerint mindössze 200 nyilatkozott foglalkoztatási tevékenység végzéséről. Ezen szervezetek fő állami támogatója, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány is csak mintegy 4-500 ilyen jellegű szervezetről tud.⁴³

A KSH megállapításai szerint a nonprofit szféra stabilizálódni látszik:

- sem e szervezetek abszolút létszáma nem nőtt az elmúlt években,
- sem pedig a tevékenység szerinti struktúrájuk nem változott jelentősen.⁴⁴

A szociális gazdaság hazai bővítéséhez minden valószínűség szerint az állami – nem csak finanszírozási értelemben vett – támogatási politika ártértékelése szükséges. E tekintetben a Nemzeti Civil Alapprogram (NCA) keretében beindult civil-állami párbeszéd nagy előrelépést jelent.

A nonprofit szektor helyzetét hosszú távon csak az stabilizálhatja, ha olyan tevékenységet folytatnak, ami önfenntartóvá tehető. A szakirodalom megállapításai szerint a foglalkoztatás területén erre jelenleg alig néhány szervezetnek van esélye, a következő okok miatt:⁴⁵

- „e szervezetek döntő többsége nem képes a tartalékolásra;
- nincs stabil, hosszú távú piacuk;
- szakértelmük nem professzionális;
- a foglalkoztatási és szociális elemek keveredése, valamint a kemény piaci viszonyok miatt nem felelnek meg a gazdaságosság követelményének.

A fentiek miatt ha a támogatásokat megvonják tőlük, akkor az esetek többségében megszűnne a tevékenységük. Még hosszú támogatási időszak szükséges ahhoz, hogy a szféra jellegzetes szervezetei önálló vállalkozássá nőjék ki magukat, s új piacokat teremtsenek.”

⁴³ Gayer-Huber (2002) 44. o.

⁴⁴ Gayer-Huber (2002) 44. o.

⁴⁵ Frey (2001a) 148. o.

A nonprofit szféra egésze jobban áll az önfenntartás tekintetében, mint a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek. A nonprofit szektor egésze (a civil szféra mellett ideértve az állami alapítású és forrású közalapítványokat, közhasznú társaságokat is) 2003-ban 700 milliárd forintból gazdálkodhatott, mintegy 100 milliárddal többől, mint 2002-ben. Ennek az összegnek több mint a felét a szervezetek saját tevékenységükből és tagdíjaikból szedték össze.

- Több mint 100 milliárd forintnak lakossági, vállalati vagy külföldi adomány volt a forrása,
- végül a költségvetésből – közalapítványok, pályázatok, önkormányzati támogatások, áfa-visszaigénylés, valamint az SZJA 1 százaléka révén – 210 milliárd forint származott.⁴⁶

2001-es pillanatkép a szociális gazdaságról

2001-ben a Nonprofit Kutatócsoport Egyesület (NKE) tanulmányt jelentetett meg a szociális gazdaság munkahelyteremtő képessége és helyi szintű mobilizálásának, illetve legális keretek közé terelésének lehetősége címmel.⁴⁷

A tanulmány a foglalkoztatás lehetőségei kapcsán a következő összegző megállapításokat teszi:

- A szociális gazdaság keretében a bejelentett foglalkoztatottak száma mintegy 300-350 ezer fővel bővíthető, főként részmunkaidős foglalkoztatás keretében.
- A végzett tevékenységek négy fő területre koncentrálnak, ezek:
 1. a háztartási, ház körüli és javító-szerelő tevékenységek;
 2. az idősgondozás;
 3. a gyermekek ellátása;
 4. valamint a hátrányos helyzetű fiatalok beilleszkedésének támogatása.
- A létrejövő munkaalkalmak mintegy fele nem jelentene ténylegesen új munkalehetőséget, esetükben a be nem jelentett foglalkoztatás regisztrációjára kerülne sor.

⁴⁶ A MEH adatait idézi: Matolay Réka: *Kalapprogram – pénz a civil szférának c. cikkében* 2004. március 1-én, a FigyelőNet honlapján:
<http://www.figyelonet.hu/cikk.php?id=190&cid=76048>

⁴⁷ NKE (2001) 377. o., 379-380. o.

A finanszírozást illetően a tanulmány megállapítja, hogy amennyiben a szociális gazdaságban 100 ezer új munkahely jönne létre, és 200 ezer további munkahely regisztrációjára kerülne sor, ez mintegy 36 Mrd forintnyi támogatást, többletkiadást igényelne. Ezt az összeget tovább növelnék a működtető intézmények költségei, illetve a szolgáltatásokat igénybevevőknek nyújtandó kedvezmények. A nem realizálódó adóbevételek 32 Mrd forint, ami azonban nem tekinthető tényleges veszteségnek, hiszen azok a jövedelmek, melyek különböző adókedvezményekben részesülhetnek a szociális gazdaságon kívül nem jönnek létre. 50 ezer munkanélküli járadékos és további 50 ezer egyéb segélyben részesülő munkához juttatása 32 Mrd forintnyi megtakarítást eredményezne, így a tényleges többletkiadások összege valószínűleg 10 Mrd forint alatt maradna. Az elért eredmények emellett nagyban hozzájárulnának a társadalmi feszültségek oldásához, javítanák a társadalmi befogadóképességet és a civil-állami párbeszéd elősegítését a civil szféra mobilizálását, az állami szféra uniós minta szerint történő visszahúzóódását, a szubszidiaritást.

Az európai uniós csatlakozás jelentette kihívások

Várható, hogy az uniós tagsággal nem fog jelentősen változni azoknak a hátrányos helyzetű munkanélkülieknek a helyzete, akikkel a nonprofit szervezetek foglalkoznak. A civil szféra foglalkoztatási célokat is követő szervezeteinél azonban általános félelemként jelenik meg a munkanélküliek – főként a tartós munkanélküliek – számának növekedése, mint a csatlakozás nemkívánatos mellékterméke.⁴⁸

Ugyanakkor a civil szféra azt is várja a csatlakozástól, hogy a nonprofit szektor fejlesztése a prioritások közé fog tartozni, így annak szerepe és védettsége a társadalmi feszültségek, helyi jellegű problémák megoldásában növekszik.

Az idézett kutatás konklúziója szerint az EU-tagságból adódó foglalkoztatási feladatok szempontjából mindhárom szféra (a köz-, a for- és a nonprofit) egyaránt felkészületlen, különösen, ami a helyi szintű problémamegoldásra, együttműködésre vonatkozó szemléletet illeti.

Amint arra többek között a „Következő lépés: Európa” című konferencia is rámutatott, az Európai Unió szociális jelszavai önmagukban nem fogják támogatások alapját képezni. A szociális kohéziót erősítő programok életképességét foglalkoztatási és egyéb gazdasági indikátorok segítségével is bizonyítani kell. A támogatásokra fordítható összegek várhatóan növekedni fognak, a fentiek értelmében azonban ezeknek a forrásoknak a lehívása komoly kihívást jelent majd.

⁴⁸ Zám (2001) 197. o.

A nonprofit szférában tevékenykedők helyzete

A szociális gazdaság szervezeteinek munkatársai Magyarországon szociálisan kellőképpen motiváltak. Nagy számban vannak jelen humán végzettségű szakemberek, akiknek felkészültsége és tájékozottsága kiemelkedő. A külföldi szakemberekkel összehasonlítva, az uniós követelményeket tekintve a magyarok messzemenően megállják a helyüket. Figyelmet érdemel, hogy az itthoniak túlterheltek, gyakori, hogy egy személy több feladatkört is ellát. Míg hazánkban egy szervezőre 10 célcsoport-tag esik, addig az EU-ban ez a szám három. Bérük ezzel szemben a magyar átlagfizetést sem éri el, külföldi kollégáik béréhez képest pedig messze alulmarad.

III.3. A szociális szektor kormányzati kapcsolatai

A Nemzeti Civil Alapprogram és a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium szerepe

A 2003-ban létrehozott Nemzeti Civil Alapprogram új alapokra helyezte a civil-állami párbeszédet, és megnyitotta az utat a civil szféra autonóm kormányzati alapon történő fejlődése számára. Az alapprogram keretében a civil szervezetek által létrehozott, ún. Civil Kollégiumok minden évben az állampolgároktól a civil szektorba befolyt SZJA 1%-ának megfelelő összeg elosztásáról dönthetnek, pályázati alapon. E pályázatok tekintetében külön kiemelés érdemel, hogy kis összegekre és működési költségekre is lehet pályázni, ami az uniós vagy OFA pályázatok esetében nagyon ritka.

A Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium (FMM) a civil szervezetekkel történő együttműködést meghatározó értékek és elvek tekintetében a következőket jelölte meg:⁴⁹

- a civil szervezetek részvétele az FMM céljai megvalósítása során hozzáadott értéket jelent,
- az állami és civil tevékenység egyenrangú, egymást kiegészítő szereppel bír,
- az együttműködést konstruktív és partneri viszonyoknak kell jellemeznie,
- az együttműködés garanciája az elszámoltathatóság és a nyilvánosság,
- a jogalkotási folyamatban a civil szervezetek tapasztalatai nélkülözhetetlenek.

A dokumentum szerint az együttműködés szükségessége, lehetőségei az alábbiakkal indokolhatók, illusztrálhatók:

- a nonprofit szektor foglalkoztatói szerepköre egyre nagyobb és tovább bővíthető,

⁴⁹ Az FMM Tájékoztatója az Országgyűlés Társadalmi Szervezetek Bizottsága számára, 2004. április 28. <http://www.fmm.gov.hu/main.php?folderID=2013&articleID=951&ctag=articlist&iid=1&pf=y>

- a civil szervezetek a foglalkoztatási és képzési, munkaerő-piaci szolgáltatási programok kivitelezői,
- a civil szervezetek a marginalizálódott társadalmi csoportokat is képesek programjaikba bevonni,
- a civil szervezetek nélkülözhetetlen szereplői lesznek a partneri együttműködésre és többszoros finanszírozásra épülő Európai Szociális Alap programok kivitelezésének, mint pl. a HEF OP és az EQUAL.

Az állami oldal és a civil szervezetek közötti együttműködést az alábbi tényezők akadályozzák:

- a civil-nonprofit szervezetek területileg egyenetlen kiépültsége,
- erőforrásokkal, infrastrukturális feltételekkel való ellátottságuk hiányossága,
- a stabil, felkészült menedzsmenttel bíró szervezetek számának elégtelen volta,
- az Állami Foglalkoztatási Szolgálatnak (ÁFSZ) még nincs megfelelő infrastruktúrája, jogszabályi háttere és pénzügyi feltételrendszere a feladatmegosztáshoz,
- a gazdasági szabályozók nem tekintik a piac részének a civil-nonprofit szervezeteket,
- szabályozatlan az állami és önkormányzati feladatok átvállalásának gyakorlata.

Mindemellett a megvalósuló támogatások a közszféra és a nonprofit szektor együttműködésének eredményeit mutatják:

- Az FMM elektronikus adatbázisában, a civil párbeszéd és kommunikáció rendszerében 350 civil szervezet regisztráltatta magát. E szervezetek javaslatai beépültek a foglalkoztatási stratégia, a Foglalkoztatási törvény módosítása és más dokumentumok szövegébe.
- Az FMM és az OFA finanszírozásában a szakmai fejlesztő munkát segíti a Civil Foglalkoztatási Műhely, valamint a Regionális Foglalkoztatás-fejlesztési Civil Klubok. Ez évi 60-80 millió Ft támogatást jelent.
- Az OFA évente 150-200 civil projektet támogat, 1,8-2 Mrd Ft nagyságrendben.
- A Megyei Munkaügyi Központok a decentralizált Foglalkoztatási Alap keretből 250-300 projekt tár-, illetve fő finanszírozói évi 2-2,5 Mrd Ft nagyságrendben.
- A Nemzeti Felnőttképzési Intézet (NFI) a felnőttképzésben érintett 117 civil szervezet akkreditációját 54 millió Ft-tal támogatta; ezek a szervezetek a felnőttképzési – normatív és egyéb – támogatási keretből évente 600-800 millió Ft-tal részesednek.
- A civil szervezetek humánerőforrás fejlesztését segíti a központi munkaerő-piaci program. A 3 éves program kerete közel 2 Mrd Ft.⁵⁰

A kétségtelenül elmélyült civil-állami párbeszéd valódi tagoltsága és hatékonysága már az Európai Unió keretei között kerül megmértetésre.

⁵⁰ U. o.

Az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány és a Megyei Munkaügyi Központok

Magyarországon a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek támogatásában a legfontosabb szerepet az 1992-ben létrehozott Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) játssza. Az OFA feladatai közé tartozik, hogy hozzájáruljon a munkanélküliség mérsékléséhez oly módon is, hogy támogatja a munkaerőpiac nem állami szerveződéseinak ilyen irányú törekvéseit.

1994-től – az átfedések elkerülése céljából – az Országos Képzési Tanács és a Megyei Munkaügyi Központok (MMK-k) által támogatott programok között, az OFA megszüntette a munkanélküliek önálló képzésének és átképzésének támogatását. Továbbra is segítette azonban

- a speciális munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó,
- és a foglalkoztatási programok megvalósulását.

1996-ban ezek is különváltak, és az első csoportból nőtt ki magát az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások c. program.

1996-ban már külön programot hirdettek a munkanélküliek tartós és tranzit foglalkoztatásának támogatására, azaz külön figyelmet kaptak azok a munkanélküliek, akiknek rendkívül hátrányos helyzetük miatt az elsődleges munkaerő-piaci reintegrációjára kevés remény van, illetve azok, akiknél a tartós visszavezetésre nagyobb az esély.

Alternatív munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatási projektek támogatására 1992-99. között összesen 2.250 millió forintot költött az OFA, a két cél között nagyjából fele-fele arányban megosztva a forrásokat. Ez a 7 év alatti teljes OFA-költségvetésnek mintegy 30%-át tette ki.

Az OFA foglalkoztatási programjának tapasztalatai azt mutatják, hogy Magyarországon is vannak olyan nonprofit szervezetek, amelyek a munkaerőpiacon leghátrányosabb helyzetű munkanélküliek rendkívül összetett munkaerő-piaci integrációjára és reintegrációjára vállalkoznak, és többségük azt sikeresen végre is hajtja.⁵¹

1998. január elseje óta a Munkaerő-piaci Alap (MpA) foglalkoztatási alaprészeinek decentralizált keretéből is részesülhetnek azok a közhasznú szervezetek, amelyek a tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességű személyek, pályakezdő munkanélküliek foglalkoztatásának elősegítésén fáradoznak.

⁵¹ Frey (2001b) 39-40. o.

Ma már a megyei munkaügyi központok is elismerik, hogy a nonprofit szervezetek nélkülözhetetlenek, rájuk nagy szükség van a foglalkoztatási és reintegrációs tevékenységek megvalósításában, ám erre a feladatra fel kell készíteni őket, és elő kell segíteni helyzetük stabilizálódását. A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek megfelelő működéséhez szükséges tényezőket a magyar szakirodalom többször is elemezte, ezek listája teljesen egybevág az európai uniós TSEP-felmérés fent részletezett eredményeivel:

- megfelelő forgótőke,
- ennek működtetéséhez profi menedzsment,
- foglalkoztatáspolitikai, gazdasági szakembergárda és nekik megfelelő célirányos képzési rendszer,
- megfelelő támogatási szisztémák, támogatási programok,
- az igényeket követő, rugalmas jogi szabályozás.⁵²

III.4. A foglalkoztatási célú nonprofit tevékenységek célcsoportonként

Az európai országok többségében a munkaerő-piaci hátránnyal küzdő emberek reintegrációját évtizedek óta állami hivatalok, civil szervezetek és gazdasági szereplők szoros, megfelelően szabályozott együttműködésben végzik.

A hazai helyzet áttekintését négy csoport helyzetének ismertetése köré szervezzük:

- megváltozott munkaképességűek,
- romák,
- pályakezdők és
- tartós munkanélküliek.

Az információk forrása a Nonprofit Humán Szolgáltatók Országos Szövetsége által a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek számára szervezett tanulmányutak során szerzett ismereteket összefoglaló kiadvány.⁵³ Ez a tanulmánykötet

- 52 hazai, és 17 külföldi, modell értékű foglalkoztatási program,
- valamint 135 foglalkoztatási célú nonprofit szervezet

foglalkoztatási tapasztalatait összegzi.

⁵² Frey (2001b) 44. o.

⁵³ Humszolg (2003)

Megváltozott munkaképességűek

A KSH 2002-es adatai szerint 656 ezer tartós egészségi károsodott munkavállaló él Magyarországon. Közülük tízből egy dolgozik, ezek egyötöde speciális (védezt, támogatott) munkahelyen. A nyílt munkaerőpiacon alig vannak jelen, nagy részük rokkantsági nyugdíjban részesül.

A megváltozott munkaképességűekkel foglalkozó hazai rehabilitáció három iránya

- a tanácsadás,
- az oktatás-képzés
- és a támogatott foglalkoztatás.

Kialakult és terjed a „munkába segítség” szolgáltatása, amely a munkáltató és a munkavállaló egymásra találását és a rehabilitált dolgozók tartós munkában maradását segíti. A cél mindhárom esetben ugyanaz: segítségnyújtás az önálló, egyenrangú állampolgári lét kialakításához.

A magyarországi felmérések és tapasztalatok egyaránt azt mutatják, hogy az érintetteknek gyakran több egészségkárosító faktornal kell szembesülniük, ezért a problémák kezelésére a komplex szolgáltatásokat is ehhez kell igazítani. De a csak egyfajta sérültséggel élő emberekkel foglalkozó szervezetek sem kerülhetik el, hogy a megváltozott munkaképességgel együtt járó szociális hátrányok leküzdésében is szerepet vállaljanak.

A megváltozott munkaképességűek számára *munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek* árbevétele minimális, a működésükhöz szükséges anyagiak 80-90%-át pályázatokon szerzik. Ez egyrészt utófinanszírozást jelent, másrészt a szolgáltatások, és egyáltalán az anyaszervezet állandó létbizonytalanságával jár. Az állami és civil szervezetek között létrejött együttműködési megállapodások rövid távúak (max. 3 év) és a meghatározott normatívák sem elégségesek.

A foglalkoztató szervezetek elsősorban az állami dotációra alapoznak. Tevékenységük nyereséges ugyan, de e kettő együtt sem elég, ezért ők is pályáznak, hogy fennmaradhassanak. A külföldi példák azt bizonyítják, hogy míg ott a foglalkoztatottak piaci vagy ahhoz közeli bérezésben részesülnek, addig Magyarországon a megváltozott munkaképességűek foglalkoztatásában a minimálbér a jellemző.

Ajánlások, javaslatok:

- A megváltozott képességek felmérése után definiálni kell az egészségi, fizikai, mentális állapot pontos jellemzőit.
- A megközelítések ne tartalmazzanak semmiféle nyelvi diszkriminációt.
- A munkába állítással egyidejűleg a képzési lehetőségeket is bővíteni kell, hogy a résztvevők szociális hátrányai ne halmozódjanak.
- A szervezetek mentori tevékenységét személyközpontúbb, gyakorlatiasabb irányban kell fejleszteni, együttműködve a munkaadókkal, akiknek nyitottságára nagy szükség van.
- Szükség van „foglalkoztatást elősegítő paktumokra”, amelyek rögzítik az adott térség munkaerő-piaci jellemzőit.
- „Köztes munkahelyek” létesítése. Itt előre meghatározott időre (jellegzetesen maximum 1 év) fogadják a jelentkezőket, akik megtanulják, begyakorolják azt a tevékenységet, amit a nyílt munkaerőpiacon hasznosíthatnak majd.
- A hasonló tevékenységet folytató szervezetek közötti állandó munkakapcsolat fenntartása.

Összegezve: a finanszírozásban a stabil normatív támogatási rendszer, hosszú távú együttműködési szerződések, széles palettájú pályázati lehetőségek biztosíthatják a foglalkoztatók sikeres működését.

Romák

Magyarországon körülbelül 600 ezer roma él. Az egyik legfőbb gond, hogy a roma munkanélküliek 65 %-a a tartós munkanélküliek közé tartozik. Gyakori a második és egyre több a harmadik generációs munkanélküli, a célcsoport többsége már a regisztrációból is kikerül. Pozitívumnak tekinthető, hogy a közcélú munkák munkalehetőséget és ez által munkabért biztosítanak számukra, de új ismeretekre így nem tehetnek szert. A megoldás mindenképpen hosszabb távú folyamat eredménye lehet, és csak a szereplők együttműködésével valósulhat meg.

A „Foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek modellértékű programjai” című kötetben elemzett programok közül 15 foglalkozott ezzel a kérdéssel. A „tisztá profil” kialakítása azért nehéz, mert sokféle célcsoportban szerepelnek romák. Alapvetően háromféle szervezet foglalkozik ezzel a célcsoporttal:

- cigány kisebbségi önkormányzatok,
- munkaügyi központok,
- nonprofit szervezetek.

A három közül a civil szervezetek voltak azok, amelyek komplex foglalkoztatási projekteket dolgoztak ki, szociális, mentális és munkaerő-piaci szolgáltatásokkal.

A külföldi gyakorlattal ellentétben nálunk a projektfinanszírozás a leggyakoribb. Fő támogatók: munkaügyi központok, PHARE, OFA, központi költségvetési szervek. Ebben a konstrukcióban nem lehet hosszabb időhorizontban gondolkodni, ezért a munkára nevelés és a szemléletformálás nehezen valósulhat meg.

A tevékenység három köre:

- a szolgáltatások nyújtása,
- a foglalkoztatás,
- a komplex programok.

A tevékenységek sok esetben innovatívak, a célcsoport igényeire reagálnak. A legnagyobb eredményeket az iskoláskorúakkal és általában a fiatalokkal, továbbá a munkanélküliség veszélyének kitett személyekkel lehet elérni.

- A nem roma civil szervezetek általában nem egyféle módszert alkalmaznak, hanem komplex tevékenységeket, szolgáltatásokat biztosítanak.
- A roma önszerveződések motivációjában nagy hangsúlyt kap a bizonyítás. Folyamatosan fejlődnek, némelyik már termelő üzemeket is működtet. Véleményük szerint nagy szükségük lenne olyan ismeretekre, amelyek segítenek a vállalkozást támogatások nélkül fenntartani.

A foglalkoztatási projektek a középkorúakra, a komplex programok legtöbbször a fiatalokra épülnek. A célcsoportnak szóló munkaerő-piaci programok lehetnek azok a kitörési pontok, amelyekkel egyrészt az érintetteknek segítenek, másrészt küzdenek a többségi társadalom előítéletei ellen. Ezek a programok törékenyek – csakis szektorközi összefogással lehet eredményesen működtetni őket; tünetkezelés helyett az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközökre és a prevencióra helyezve a hangsúlyt.

Ajánlások, javaslatok:

- normatív támogatás a bizonyítottan sikeres programoknak,
- hosszabb projektidőszak (2-3 év),
- alap létrehozása, amelyhez az önrész biztosításáért lehet pályázni,
- annak elősegítése, hogy megfelelő számú projektmenedzser, szakember áramoljon erre a területre,
- módszertani háttérrel szolgál,
- képzések szervezése a családokat is bevonva,
- romák bevonása a programok kidolgozásába és monitorozásába.

Pályakezdő fiatalok

A pályakezdő munkanélküliség minden társadalomban kiemelt probléma, nemcsak gazdasági oldalról, hanem a társadalom morális közérzete szempontjából is. A pályakezdő fiatalok kategóriájában külön csoportot képeznek az aluliskolázottak, akik az általános iskolai vagy a szakmai képzésből morzsolódtak le. Kevés olyan támogatási forma létezik, amely a prevenciót szolgálná, ezért az ifjúsági munkanélküliség növekszik.

Az Európai Unióban 2000-ben 18%-os volt az ifjúsági munkanélküliség (az általános 6-9%-kal szemben). Nálunk az általános 6%-os mutató 13%-os ifjúsági munkanélküliséggel jár együtt. Az utóbbi időben ugrásszerűen emelkedett a pályakezdő, diplomás munkanélküliek aránya.

A pályakezdő munkanélküliség problémájának kezelésében nagy szerep jut a civil szervezeteknek. A valódi segítséget a prevenció jelenti, ám a legtöbb esetben az aktuális, már égető problémákra fordítják a figyelmet és a pénzt, ezért a megismert modellek is alig tartalmaznak prevenciós elemeket. A tevékenység két fő eleme:

- a munkaszocializációs folyamatok segítése,
- a képzés,

illetve ezek kombinációja.

Egyes projektek a hátrányos helyzetű pályakezdőkre specializálódtak:

- veszélyeztetettek,
- szenvedélybetegek,
- másodgenerációs munkanélküliek,
- volt állami gondozottak.

E célcsoportok tagjai számára csak egyéni programok kidolgozása jelenthet segítséget, amelyek bentlakásos otthonok létesítését, személyiségfejlesztést és tanácsadást és képzést is tartalmaznak. Magyarországon működik olyan nonprofit szervezet, amely a pályakezdők különböző célcsoportjaival foglalkozó szakemberek képzésére vállalkozik.

Ajánlások, javaslatok:

- a pályázati rendszeren kívül új konstrukciók kidolgozására is szükség van,
- nagyobb súlyt kell helyezni a komplex problémakezelésre,
- erőteljesebbé kell tenni a prevenciót,

- a szakemberek felkészítésében figyelmet kell fordítani a célcsoport szociológiai és pszichológiai sajátosságaira,
- a sikeres projektek résztvevőit a célcsoporttal való további együttműködésbe bevonva segíteni kell a kommunikációs csatornák kialakulását, a marketing- és PR tevékenységet.

Tartós munkanélküliek

A tartós munkanélküliség fogalmának hazai definíciója nem egyértelmű. Vannak évek óta regisztráltan munkanélküliek, ellátásból kiesettek és olyanok, akiket a másodlagos (támogatott) munkaerőpiacról foglalkoztatnak.

A tartós munkanélkülieken belül elkülöníthető célcsoportok:

- 45 év felettiek,
- romák,
- képzettség nélküli fiatalok (16-25 év),
- hajléktalanok,
- alacsony iskolai végzettségűek,
- megváltozott munkaképességűek.

Magyarországon jelentős különbség mutatkozik az egyes területek tartós munkanélküliségi mutatójában:

- a legalacsonyabb Budapesten (2,5%),
- a legmagasabb Borsod-Abaúj-Zemplén megyében (21%).

A megyénél nagyobb területi egységeket vizsgálva megállapítható, hogy a tartós munkanélküliek száma az Alföldön sokkal magasabb, mint a Dunántúlon.

A tartós munkanélküliség kezelésére vállalkozó szervezetek célkitűzései a következők:

- a foglalkoztatási lehetőségek javítása,
- a munkaerő-piaci reintegráció,
- a munkavállalási képességek erősítése,
- vállalkozásfejlesztés,
- jogvédelem,
- szenvedélybetegek segítése,
- átmeneti foglalkoztatás,
- nemzetközi együttműködés.

A foglalkoztató szervezetek egy része pályázatokra, illetve adományozók támogatására számít, míg a másik rész normatív támogatást kap. Hazánkban az előbbi az elterjedtebb.

A rehabilitációs célszervezetek sikeres működéséhez a képzésen, foglalkoztatáson és elhelyezésen kívül egyéb elemekkel is bővíteni kell a szolgáltatásokat – képességfeltárás és -fejlesztés, egyénre szabott tanácsadás, rehabilitációs terv, utógondozás. Az eredményesség feltételei: stabil gazdasági alapok, kulcsszemélyzet, módszertani fejlesztés. A támogatás nagyságánál is fontosabb a rendszeresség, legalább minimális szinten. A leghatékonyabb a rendszeres támogatás és a rendszeres saját bevétel együttes megléte, ehhez fejleszteni szükséges az érintett szervezetek bevételtermelő, gazdálkodási képességeit.

A kulcsszemélyzet és a partneri kapcsolatok a finanszírozásnál is lényegesebb sikerkritériumok. Szükséges az állandó, összeszokott menedzsment, az önkéntesek munkája, az erős kapcsolatrendszer a munkaügyi szervekkel, az önkormányzattal, más civil szervezetekkel és forprofit vállalkozásokkal. A segítségnyújtás módszertani fejlesztésére van szükség a segítő szolgálatok hatékony működéséhez, széles körű elérhetőségéhez (képzett mentorok, monitoring rendszer, minőségbiztosítás).

Ajánlások, javaslatok:

- a tartós munkanélküliség jogi definíciója,
- a tartós munkanélküliséget jogilag is hátrányos helyzetnek kell nyilvánítani,
- a normatív támogatási rendszer jogi alapjainak kidolgozása,
- a saját bevételek hosszú távú megszerzésének ösztönzése,
- növelni kell a kulcsszemélyzet számát,
- módszertani segítséget kell nyújtani a minőségbiztosítási rendszer bevezetéséhez,
- a térségi partnerség rendszerét, kultúráját el kell terjeszteni a résztvevők (a civil szervezetek, az önkormányzatok, a piaci szereplők és az állami foglalkoztatási szolgálatok) között.

III.5. A szociális gazdaság térségi dimenziói

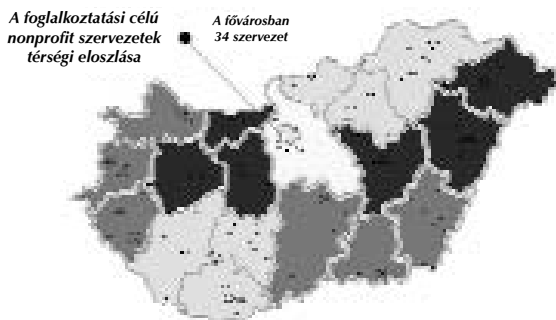
A jelen vizsgálatban a terepmunkák előkészítése, a szociális gazdaság hazai résztvevőinek szektor szerinti és földrajzi feltérképezése után jelöltük ki egyrészt a kérdőíves megkeresés, másrészt a személyes mélyinterjú készítés alanyait. Ennek során abból indultunk ki, hogy

- a KSH felmérései szerint az 50-55 ezer szervezetet tömörítő civil szférában a szervezetek fél százalékánál találkozhatunk foglalkoztatást elősegítő tevékenységgel,
- az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány ennél magasabb, 400-ra tehető számban jelölte meg a foglalkoztatási célú nonprofit szervezeteket.⁵⁴

Ezekre a nagyságrendekre támaszkodóan a felmérés szempontjából lehetséges szóba jöhető szervezeteket a következő forrásmunkák alapján tekintettük át:

- Az OFA által támogatott „EU-Háló Projekt” keretében megjelentetett adattár (EU-Háló 2003)
- Az OFA-NP-EU/2001-MP program beszámolójaként kiadott tanulmány-gyűjtemény (Humszolg 2003)

Ezek egybevetése alapján áttekintettük a lehetséges szóba jöhető szervezeteket nagyságuk, jelentőségük és modellértékű szereplésük szerint. Ennek eredményeképpen azonosítottunk 183 szervezetet, melyek a magyarországi szociális gazdaság tágabb keretét, a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek mintegy felét-harmadát jelentik. A szűrő, válogató, elemző munka eredményeként 183 szervezet adódott, melyek regionális elhelyezkedését az alábbi ábra mutatja.



2. ábra

A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek térségi eloszlása⁵⁵

⁵⁴ Gayer-Huber (2002) 43-47. o.

⁵⁵ Forrás: Az EU-Háló 2003 és a Humszolg 2003 kiadványokban szereplő foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek egyedi vizsgálatait alapján kiválasztott 183 szervezet regionális elhelyezkedése

A gazdaságfejlesztési célú nonprofit szervezetek területileg is bontható összképét a KSH 2001. évi teljes körű felvétele mutatja be (az újabb keletű felmérés adatai csak 2005-ben lesznek megismerhetők). A válogatás sikerességét igazolja, hogy a 2001-ben a KSH által felmért százezer lakosra jutó gazdaságfejlesztési célú nonprofit szervezetek megoszlása, a jelen kutatás során, 2004 tavaszán végrehajtott kiválasztási procedúra eredményeképpen kapott szervezetlisták regionális megoszlásai között régióként csupán néhány százalékpontnyi eltérés van.

A területi elemzés igazolja, hogy a gazdaságfejlesztési célú nonprofit szervezetek a települési hierarchia mentén helyezkednek el, azaz jelentős fővárosi koncentrálódásuk mellett a többi városnak csak kisebb, a községeknek pedig még alacsonyabb hányadában van ilyen szervezet.

A gazdaságfejlesztő nonprofit szervezetek 100 ezer lakosra jutó száma mutatott bizonyos, ha nem is túl szoros összefüggést az egyes régiók gazdasági helyzetével, illetve a megoldásra váró társadalmi problémák súlyosságával. A civil szféra szerepvállalása az ország fejletlenebb, magasabb munkanélküliséggel, súlyosabb gazdasági nehézségekkel küszködő régióiban intenzívebb. Ez a megállapítás irányadó a KSH által vizsgált szervezetekkel meglehetősen hasonló eloszlást mutató foglalkoztatási célú nonprofit szervezetekre is.

Szervezetek Régiók	KSH [2001] szerint 100.000 lakosra vetített		Merítési sokaságunk [2004] 183 eleméből abszolút	
	szervezetszám	%	szervezetszám	%
Közép-Magyarország	99	17,5	42	23,0
Nyugat-Dunántúl	62	10,9	25	13,6
Dél-Dunántúl	94	16,6	26	14,2
Közép-Dunántúl	69	12,2	12	6,6
Észak-Magyarország	82	14,5	21	11,5
Észak-Alföld	83	14,7	32	17,5
Dél-Alföld	77	13,6	25	13,6

8.táblázat

Gazdaságfejlesztési célú és a szociális gazdaságban tevékenykedő nonprofit szervezetek száma és megoszlása régiók szerint⁵⁶

⁵⁶ Forrás: Kuti (2003a) 13.o. és saját számítás

Most vizsgáljuk meg – térségi lefedettség szerint is – a szociális gazdaságban számottevő szereppel, mérettel és modellértékkel rendelkező szervezetek településtípus szerinti eloszlását. Látható, hogy a szervezetek 54,6%-a megyeszékhely városban található, de a fennmaradó 83-ból is még 46 közepes és kis városokban működik és csak 37 nagyközségben vagy faluhelyen. Ez közel meg is felel az urbanizáltság mutatóinak, amelyek régióként 50% és 79,8% között szóródnak.

- *Budapest*, mint sok mindenben, a szociális gazdaságban működő cégek számát illetően is szembetűnően túlreprezentált, itt 34 nonprofit szervezet működik.
- Ehhez képest *Pest megyében* már jóval hézagosabb az elhelyezkedés, a fővárosi népességszám felét kitevő megyei lélekszámmra csak negyedannyi szervezet jut, azok is az agglomerációban sűrűsödnek, a két legtávolabbi (dabasi, illetve zsám-béki csak 29-30 kilométerre található, északra a szlovák határig 50-60 és délkelet-re Cegléd-Nagykörösig 80-90 kilométeren egyetlen szervezet sem működik.
- A három *nyugat-dunántúli* megye városában is hasonló a helyzet: Szombathelyen 4, Győrben 5 és Zalaegerszegen 3 nonprofit foglalkoztató szervezetet találunk, a többi (megyéenként 4-5) a megyeszékhelyhez nagyon közel, illetve Zalában Nagykanizsa környékén található.
- A *dél-dunántúli* megyék másként polarizáltak: Szekszárdon csak 1, Kaposváron is csak 2 számottevő szervezet van, míg Pécsen 9. Tolnában a további 7 eléggé egyenletesen települt, Somogyban a megyeszékhelytől eléggé távol 2, Baranyában a székhelytől távolabb 1 szervezet szóródik.
- *Közép-Dunántúl* három megyéjében összesen 12 szervezet tevékenykedik. A legnagyobb területű Veszprém megyében a megyeszékhelyen található 2 mellett még 1, Fejér megyében a megyeszékhelyen és annak közelében (Móron) 2-2, távolabb (Dunaújvárosban) további 2 működik. A Komárom-Esztergom megyében dolgozó 3 szervezetről elmondhatjuk, hogy valamennyien Tatabánya közelében találhatók.
- Ehhez hasonló *Észak-Magyarország* kicsi-, közepes- és óriási megyéjének helyzete, Nógrádban a salgótarjáni 3 szervezethez csak 1 társul a megyeszékhelyhez szintén túl közel. Hevesben a 2 egri mellé még 2, igaz ott kellő távolságban. A gazdasági recesszió sújtotta BAZ megye székhelyén kevés a 2 szervezet, további 2-t találunk Ózdon és további 8-at eléggé szóróan.
- Az *Észak-Alföld* megyeszékhelyei telítettebbek, Nyíregyházán 7, Szolnokon és Debrecenben egyaránt 7-7 szervezet működik, és a mindhárom, eléggé nagy alapterületű megyében a további szervezetszám 5-2-4 sok részt fedetlenül hagy. (Szabolcs-Szatmár-Beregben a megyeszékhelyhez túl közeli az egyik páros, kellően távol a megye nyugati szélén, de egymás közelében a másik páros és 1 szervezet van az ország legkeletibb pontján, Gacsályban). Jász-Nagykun-Szolnok megyében a székhelyen kívül csak a Jászágban van még egy páros. Debrecen északi és déli szomszédságában lelhető fel további 2-2 szervezet.
- *Dél-Alföld* megyéi szintén nagyon polarizáltak, a legnagyobb kiterjedésű Bács-Kiskun székhelyén 5 szervezet működik a szociális gazdaságban, Kecskeméthez közel még 2, távolabb szintén 2 és nagyon messze még 1. Viszont Békéscsabán

csak 1, igaz ugyan, hogy a megyében a további 5 eléggé egyenletes terítésben található. Szegeden újra csak 5 szervezet van, és a város közelében található a további 2.

Ellátatlan területek

Szinte megyénként találhatunk nagyon „lyukas” és teljességgel lefedetlen tájegységeket. Ezeket sorra vesszük:

- a *Kisalföldön* mind észak-déli, mind kelet-nyugati irányban vannak 60-70 km-es sávok, amelyek településeiben nincsenek foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek.
- A *Bakonyban* ez 80-80 km, a *Vértesben* 40-70 km. Kaposvártól É-D irányban 40 km, de Nagykanizsától Pécsig 100 km is teljesen üres.
- A *Kis-Balaton* vidékén is 40-40 km az ellátatlan rész.
- *Pest megyében*, amint már említettük, csak a fővárost övező gyűrűben működnek a szociális gazdaságban civil szervezetek, az M3-as autópályától északi irányban 60 km hosszban egyáltalán nem és Ny-K felé is az Ipoly folyótól Nógrádmegyer településig 100 km-en teljes a fedetlenség. A dél-kelet felé elnyúló Tápióságon sincs 90 km-en belül szervezet Ceglédet és Nagyköröst is beleértve.
- A *Dunától keletre* elterülő *Mátra vidéken* is É-D felé egy 70 km-es, K-NY irányban pedig egy 40 km-es sáv ellátatlan. A Nyírség/Tiszaáton ugyanezen dimenziók szerint 90 és 80 km vehető fel munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó nonprofit szervezet nélkül.
- A *Nagykunságban* ugyanezek a távolságok mérhetőek, a Nyugat-Hajdúságban É-D felé szintén 90 km, Ny-K irányban pedig 40 km. A Körösök vidékén és külön Dél-Békésben 40-40 km, Észak-Csongrádban pedig 50-50 km fedetlen.
- A *Kiskunságban* a fővárostól nem túl messze fekvő Kunszentmiklóstól, mint „utolsó bástyától” a déli országhatárig 130 km, a másik irányban pedig a Duna vonalától Jászszentlászlóig 90 km teljesen lefedetlen. Tovább súlyosbítja a helyzetet, hogy ezek a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek által ellátatlan területek egymásba is érnek.

A kistérségenkénti eloszlást vizsgálva látható, hogy egyes kistérségekben több is működik, nagyon sok másikban viszont egyetlen szervezet sincs.

Régió	Kistérségek számossága	
	Összes kistérség	Hányban működik foglalkoztatási célú nonprofit szervezet
Közép-Magyarország	15	7
Nyugat-Dunántúl	21	10
Dél-Dunántúl	22	12
Közép-Dunántúl	23	7
Észak-Magyarország	23	12
Észak-Alföld	23	9
Dél-Alföld	23	10
Ország összesen	150	67

9.táblázat

A kistérségek eloszlása aszerint, hogy működik-e bennük foglalkoztatási célú nonprofit szervezet⁵⁷

A 150 kistérségből 83-ban egyáltalán nincsen foglalkoztatási célú nonprofit szervezet, ahol pedig van, ott a következő a helyzet:

Öt olyan kistérség van – beleértve a fővárost is –, ahol 5-nél több ilyen szervezet működik, míg a többi 72 kistérségben a szervezetek száma 1 és 5 közötti.

⁵⁷ Forrás: saját számítások

Ezekkel az adatokkal vessük össze a KSH által 2002-ben kiadott „Magyar régiók zsebkönyve” c. kiadvány [KSH (2002)] 13-15. oldalán bemutatott (2001 decemberére vonatkozó) területi munkanélküliségi adatokat:

Régió	Regisztrált munkanélküliek		Munkanélküli ellátásban részesülők száma	Aktív eszközzel támogatottak száma	Ebből		
	száma	%			Képzésben részesült	Bértámogatásban	Közhasznú munkás
Közép-Magyarország	35 274	4,3	20 074	12 587	5 300	1 925	3 705
Nyugat-Dunántúl	22 280	4,2	13 396	7 066	3 293	1 229	1 039
Dél-Dunántúl	44 342	7,8	15 133	13 503	4 020	3 520	2 940
Közép-Dunántúl	32 605	4,3	16 158	11 484	4 745	2 216	2 631
Észak-Magyarország	75 076	8,5	19 131	25 876	6 552	6 340	6 561
Észak-Alföld	81 890	7,8	22 406	24 882	7 006	6 487	6 400
Dél-Alföld	51 545	5,4	19 605	18 594	6 050	4 071	3 488
Ország összesen	343 012	5,1	125 903	113 992	36 966	25 788	26 764

10.táblázat

Munkanélküliek és segélyezettek, aktív eszközökkel támogatottak régióként, 2001⁵⁸

A regisztrált munkanélküliek esetében megállapítható, hogy

- azokban a térségekben, ahol kevesebb foglalkoztatási célú nonprofit szervezet működik,
- nem feltétlenül kevesebb azoknak az aránya, akik aktív jellegű munkaerő-piaci támogatásban részesülnek.

Ez az adat a 7 régiót tekintve meglehetősen egységes (és a bővítésnek jelenleg tág teret hagyó), 30%-36% körüli értéket vesz fel.

Magyarországon azonban elsősorban nem a regisztrált munkanélküliek, hanem a munkaerőpiacról kiszorultak, az inaktívak nagy száma jelenti a fő problémát. Ezekre az emberekre az állami munkaerő-piaci intézkedések nem terjednek ki, pedig a szociális gazdaság fontos célcsoportját képezik. További kutatásokat igényel annak elemzése, hogy milyen képet mutat az inaktívak térségi eloszlása és a nekik nyújtott munkaerő-piaci szolgáltatások számossága, megoszlása.

⁵⁸ Forrás: KSH (2002) 13-15.o. alapján saját szerkesztés

Visszatérve a területegységenkénti vizsgálathoz, tekintsük át a szociális gazdaság funkcionális egyenletlenségeit. Ennek keretében a mintánkba bekerült, 183 foglalkoztatási célú nonprofit szervezetre nézve összesítjük régióinként

- a célcsoporti,
- a tevékenységi/szolgáltatási,
- a képzési adatokat.

Az eredményeket az áttekinthetőség céljából egy közös táblázatba foglaljuk.

Régió	TM	HH	MM	PKM	RO	VE	ÁH	SE	FO	KÉ
Közép-Magyarország [N _{KM} = 42]	35,7	2,4	28,6	19,0	16,7	7,1	4,8	4,8	28,6	19,0
Nyugat-Dunántúl [N _{ND} = 25]	48,0	0	16,0	12,0	28,0	0	0	0	64,0	48,0
Dél-Dunántúl [N _{DD} = 26]	38,5	11,5	19,2	3,9	26,9	7,7	3,9	0	30,8	38,5
Közép-Dunántúl [N _{KD} = 12]	50,0	0	33,3	8,3	8,3	0	8,3	8,31	33,3	41,7
Észak-Magyarország [N _{EM} = 21]	42,9	0	19,0	4,8	28,6	4,8	14,3	4,82 + 4,83	23,8	33,3
Észak-Alföld [N _{EA} = 32]	34,4	0	18,8	25,0	28,1	3,1	0	3,14	40,6	50,0
Dél-Alföld [N _{DA} = 23]	34,8	4,3	21,7	8,7	26,0	8,7	17,4	4,35	43,5	43,5
Ország összesen [N _O = 183]	38,8	2,7	21,9	13,1	23,5	4,9	6,0	3,8	37,2	31,7

11. táblázat

A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek tevékenysége régióinkénti megoszlásban (%).
A régióban az adott tevékenységgel foglalkozó szervezetek aránya a régióban működő összes, foglalkoztatási célú nonprofit szervezeten belül⁵⁹

A sorokban lévő százalékok összege azért több mint 100, mert egyazon szervezet többféle tevékenységgel is foglalkozhat. A táblázat fejlécének rövidítései: TM = tartós munkanélküliek, HH = hátrányos helyzetűek, MM = megváltozott munkaképességűek, PKM = pályakezdő munkanélküliek, RO = roma munkanélküliek, VE = vegyes célcsoport, ÁH = állásba helyezés, SE = segítő feladatok ellátása, FO = foglalkoztatás, KÉ = képzés.

A táblázatban szereplő számok melletti lábjegyzet-hivatkozások feloldása:

1=8,3% önkéntesek felkészítése, 2=4,8% képzésfejlesztés, 3=4,8% vállalkozásfejlesztés, 4=3,1% programfejlesztés, 5=4,3% időskorúakkal foglalkozás.

⁵⁹ Forrás: saját számítások

A végzett tevékenységek, szolgáltatások területi egybevetéséből is vonhatunk le következtetéseket:

- A tartós munkanélküliek gondozása és a foglalkoztatási tevékenység a két legmagasabb arányú terület, országosan 38,8% és 37,2%. A jelen periódusban ez megfelelőnek tekinthető.
- A képzési tevékenység hányada ehhez illeszkedik, és az éppen elfogadható érték határán van (31,7%-nál).
- Egymáshoz közeli mértékű a roma munkanélküliek reintegrációs segítése (23,5%), illetve a megváltozott munkaképességűek visszavezetése a munkaerőpiacra (21,9%).
- Alacsony, de még érzékelhető a pályakezdő munkanélküliek munkába állítása, a vonatkozó érték: 13,1%.
- Az összesítésben túl alacsony az állásba helyezéssel foglalkozók aránya (6%), és bántóan elenyésző, még ennek felénél is kevesebb a hátrányos helyzetűek segítése (2,7%).

Ezekhez a főátlagokhoz viszonyíthatjuk egyes régiók számottevő eltéréseit:

- A közép-magyarországi régióban a megváltozott munkaképességűek és a pályakezdő értelmiségiek egyharmaddal meghaladják az országos átlagot, viszont negyedével kevesebb a romák foglalkoztatása. A foglalkoztatást (-8,6%) és a képzést (-12,7%) is komoly negatív eltéréssel végzik.
- A nyugat-dunántúli régióban a tartós munkanélkülieket 25%-kal többen segítik az országos átlagnál. A foglalkoztatás terén 26,8%-kal, a képzésben 16,3%-kal több szervezet működik. A dél-dunántúli régióban a hátrányos helyzetűekkel való foglalkozásban tűnnek ki, náluk az országos átlagnak több mint négyszerese az ezen a területen működő szervezet, még a képzésben is pozitív irányban térnek el jelentősen. (Pécs egyetemi város.) A közép-dunántúli régióban a támogatást élvező tartós munkanélküliek célcsoportja negyedével meghaladja az országos átlagot. Ugyanitt harmadával jobb a megváltozott munkaképességűek segítése, ami kicsit gyengébb a pályakezdő munkanélküliek esetében. Szembeszökő viszont, hogy kétharmaddal kevesebb szervezet foglalkozik a romákkal, ugyanakkor negyedével többen végeznek képzési tevékenységet.
- Az észak-magyarországi régió a legfőbb célcsoportoknál közel van az országos átlaghoz, ám kétharmadnyi negatív eltérés található a pályakezdő munkanélküliek terén. A romákkal ötödrésznivel több szervezet foglalkozik az országos átlagnál, azonban a foglalkoztatásban sokkal – egyharmadnyival – vannak elmaradva az országos átlagtól. Az észak-alföldi régió a paraméterek többségében kis eltérésekkel simul az országos átlagokhoz, talán a debreceni egyetem erős hatása érzékelhető abban a két „pozitív elhajlásban”, amit a pályakezdő munkanélküliek segítése és a képzés csúcspontjai mutatnak. Végezetül a dél-alföldi régió kiemelkedik a képzés szempontjából, vélhetően a szegedi tudományegyetemnek is köszönhetően. A pályakezdő munkanélküliekkel lényegesen kevesebben foglalkoznak az országos átlagnál, viszont kicsit többen segítik a romákat. A foglalkoztatás is érdemleges felülreprezentáltságot mutat (ötödrésszel).

IV.

A szociális gazdaság szervezetei, tevékenységük és gazdálkodásuk

IV.1. A felmérésbe bevont szervezetek

*A minta megválasztása, összetétele*⁶⁰

A szervezetek jogi formáját meghatározó hagyományos felosztásban az állami és a forprofit szféra mellett a gazdasági tér harmadik szférája a nonprofit szféra. A vizsgált szervezet-populáció kiválasztásakor abból indultunk ki, hogy a szociális gazdaság a nonprofit szféra azon része, amely a helyi foglalkoztatás bővítésének célját követve elsősorban a helyi ökológiai és szociális igényeket elégíti ki.

Az interjú adó szervezetek mintájának összeállítása a következőképpen történt: az előzőekben a térségi eloszlás és a végzett tevékenységek tekintetében elemzett 183 foglalkoztatási célú nonprofit szervezet közül kiválasztottuk azt a 20-at, amelyek vezetőivel mélyinterjút készítettünk.

Felmérésünkbe azonban – elsősorban kontroll-csoport jelleggel – nemcsak nonprofit szervezetek kerültek, hanem egy olyan forprofit szervezet is, amely a foglalkoztatás, a hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci reintegrációjának célját követi.

A szervezetek rövid bemutatása

1. *1000 Mester Egyesület a Fiatalokért, Szigetszentmiklós.* Az azonos nevű alapítvánnyal közösen speciális szakiskolát és kollégiumot működtetnek, amely országos beiskolázású közoktatási intézmény. A szakiskolában 90 fiatal tanul, innen is irányítanak át diákokat az egyesület tranzit projektjeibe.

Célcsoportjuk: regisztrált pályakezdő fiatalok, részben mentális sérültek. Az egyesület menedzsmentje szakokkal együtt 15 fő. Közhasznú egyesület.

2. *Dél-dunántúli Regionális Forrásközpont Kht., Pécs.* Az 1993-ban, PHARE támogatással létrejött 10 forrásközpont egyike. Jelenleg 14 programjuk fut. Akkreditált képzőhely, foglalkoznak OKJ-s képzésekkel, tréningek tartásával, más szervezetek számára különböző szolgáltatásokkal, területfejlesztéssel.

Célcsoportjuk: tartós munkanélküliek, fiatalok, munkanélküliek, romák, hátrányos helyzetűek, illetve más civil szervezetek. Működésük regionális, néhány, a leghátrányosabb helyzetű kategóriába tartozó kistérségre is kiterjed. Közvetlen munkatársak száma: 22. Közhasznú társaság.

⁶⁰ A mélyinterjú kérdéseit és vonalvezetését a függelékben közöljük.

3. *Első Magyar-Dán Termelő Iskola Alapítvány, Zalaegerszeg.*

Célcsoportjuk a hátrányos helyzetű, alulképzett munkanélküli fiatalok, akiknek 1-3 éves támogatást nyújtanak: felzárkóztatás, OKJ-képzés, ha szükséges: szakma begyakorló foglalkoztatás. A termelő iskolai modell hazai meghonosítói. Munkatársak: 16 fő főállású, 16 tiszteletdíjas óraadó, kb. 20 állandó önkéntes. Közhasznú alapítvány.

4. *Fehér Kereszt Baráti Kör Kiemelten Közhasznú Egyesület, Budapest.*

Működési területe: 5 budapesti kerület és Pest megye egyes részei. Az azonos nevű Gyermekvédő Alapítvánnyal közösen működik: az egyesület a gyermekellátásban vállal szolgáltatásokat, a megvalósítók képzését az alapítvány végzi. Önkormányzati feladatot látnak el: a gyermekfelügyelet különböző formáit, általuk képzett szülőhelyettesekkel, azok otthonában. Az egyesület munkatársainak száma: 3 fő, 1 megbízott könyvelő, 16 helyettes szülő önkéntes. Kiemelten közhasznú egyesület.

5. *Fővárosi Közhasznú Foglalkoztatási Szolgálat Kht., Budapest.*

A Fővárosi Önkormányzat megbízásából 1996 óta szervezi a közhasznú, majd a közcélú foglalkoztatást, ezen túlmenően jelenleg 6 kerület teljes közhasznú és közcélú foglalkoztatását. Feladatuk még a stratégiai tervezés, koordináció az önkormányzatok és az ágazatok között. A Kht.-nek alárendelve működik a FEMI (Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda Főállású munkatársak száma: 36. Kiemelten közhasznú társaság.

6. *Gond-Viselés Kht., Budapest.*

Tevékenysége: tanácsadás, foglalkoztatás és képzés, munkaerő-piaci szolgáltatás, nappali ellátás, játékgyártás. 16 értelmi sérült fiatallal foglalkoznak. Munkatársak: 6 fő és kb. 40 önkéntes. Kiemelten közhasznú.

7. *Komló és Térsége Fejlesztési Kht., Komló.* Komlón és környékén, 18 kistelepülésen működnek. 11 cég alapította, közöttük Komló Önkormányzata. Tevékenységük: vállalkozások segítése, közcélú foglalkoztatás, ezáltal a régió fejlesztése.

Célcsoportjuk: aktív korú szociális segélyezettek, főleg romák. Munkatársak száma: 3. Közhasznú.

8. *Kontakt Alapítvány, Budapest.*

A Szent István Egyetem munkavállalási tanácsadó szakán végzettek számára fórumként alakult, az egyetemtől független, önálló civil szervezet.

Tevékenysége: a tanácsadással kapcsolatos módszerek fejlesztése, kutatások; szakmai fórum, hátrányos helyzetű csoportok segítése, valamint a fenti célokat szolgáló kézikönyvek, anyagok kiadása, forgalmazása; továbbképzés, információcsere, klubrendezvények. Munkatársak: 8 fő állandó, 5-6 külsős, 10-12 felkészítő tanár, 3-4 mentor (egyetemi hallgatók). Közhasznú alapítvány.

9. *Kontakt Humán Szolgáltató Kht., Zalaegerszeg.*

Tevékenység: munkaerő toborzás és közvetítés, közmunkaprogram.

Célcsoport: hátrányos helyzetűek, munkanélküliek, pályakezdők, romák.

Munkatársak: 8 fő. Kiemelten közhasznú társaság.

10. *Lazarus Foglalkoztató Alapítvány és Kft., Békés.*

Célcsoportjuk: megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők.

Tevékenysége foglalkoztatás: szabás-varrás (bérmunkában is), kosárfonás, fonott bútorok készítése, e termékekkel való kereskedelem saját bolthálózattal (6 bolt a megye különböző városaiban). A foglalkoztatottak száma: 82.

Munkatársak: az alapítványnál 5 önkéntes, a Kft.-nél 6 vezető és 5 nyugdíjas segítő.

Az alapítvány közhasznú.

11. *Mégis Van Remény Egyesület, Békés.*

Tevékenysége: oktatás, szociális- és munkaerő-piaci szolgáltatások, könyvtértékesítés, vendéglátás, kiállítások, fesztiválok szervezése.

Célcsoport: hátrányos helyzetű munkanélküliek, romák, nők, pályakezdők.

Működési területük: országos. Keresztyén misszió, felekezetre való tekintet nélkül.

Munkatársak: 37 állandó, kb. 20 önkéntes. Közhasznú egyesület.

12. *Nagykanizsa és Környéke Foglalkoztatási Szociális és Közművelődési Kht., Nagykanizsa.*

Tevékenység: gyermekjóléti és családsegítő, munkaerő-piaci szolgáltatás (mentori hálózat), megváltozott munkaképességűek foglalkoztatása partnereken keresztül.

Célcsoport: munkanélküliek (zömük 40 feletti nő), hátrányos helyzetű családok, gyerekek, romák, alkoholbetegek, megváltozott munkaképességűek.

Munkatársak: 16 fő. Kiemelten közhasznú társaság.

13. *Napra Forgó Rehabilitációs Kht., Érd.*

Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjával, reintegrációjával foglalkoznak. Tevékenység: képességfeltárás, tanácsadás, felkészítés, munkaközvetítés. Két kirendeltséget működtetnek. Munkatársak száma: 42 (menedzsment és foglalkoztatottak). Közhasznú társaság.

14. *Nonprofit Vállalkozásokért a Népjóléti Szférában Alapítvány „Diplomás Munkanélküliek Komplex Tanácsadása” program, Budapest.*

Tevékenységük: szakmai tanácsadás, felkészítés, segítségnyújtás, munkaközvetítés csoportos, illetve személyre szabott formában. Célcsoportjuk: regisztrált és nem regisztrált diplomás munkanélküliek, elsősorban – de nem kizárólag – budapestiek. Ebben a programban 9 munkatárssal dolgoznak. Az alapítvány közhasznú.

15. *Realba Rehabilitációs Kereskedelmi Ipari és Szolgáltató Kft., Szolnok.*

Rehabilitációs célszervezet (amint a fogalmi elhatárolásban kifejtettük, Magyarországon ezen célszervezetek jogi formájára nincsen megkötés, lehetnek for- és nonprofit orientáltak egyaránt), 1100 megváltozott munkaképességű dolgozót foglalkoztat. (90% bér munka, 10% saját kasszás). Tevékenység: varrodai munka, finommechanikai összeszerelés, édességsomagolás. A dolgozók 80%-a nő. 3 szolnoki telephellyel, a megyében 6 további üzemmel rendelkeznek. Az irányító személyzet 18 főből áll. Nem közhasznú társaság.

16. *Savaria Rehab Team Szociális Szolgáltató és Foglalkoztatási Kiemelkedően Közhasznú Társaság, Szombathely.* A helyi önkormányzat alapította.

A szociális szolgáltatások célcsoportja a hajléktalanok, az alkoholbetegek és a romák, a foglalkoztatásé a hajléktalanok, a romák, a tartósan munkanélküliek és a megváltozott munkaképességűek. Közcélú, illetve közhasznú, valamint vállalkozási tevékenységgel is foglalkoznak. Munkatársak száma: 48 fő. Kiemelten közhasznú társaság.

17. *Szegedi Ifjúsági Ház Kulturális Fejlesztő és Média Központ Kht., Szeged.*

Egyszemélyes önkormányzati tulajdon, éves terv szerinti normatív támogatással. Tevékenységi kör: kulturális rendezvények, különféle foglalkozások, tanácsadások, oktató programok. Speciális programok hátrányos helyzetűek, munkanélküliek számára (OFA). Tisza Rádió működtetése, 3 folyóirat megjelentetése. Munkatársak: 18 fő, önkéntesek kb. 30. Kiemelten közhasznú társaság.

18. *Szociális Háló Egyesület, Pécs.*

Két, kórházpótló ápolási intézetet tartanak fenn, 20-20 ágygal. Többféle képzési tevékenységet folytatnak (6 OKJ-s, 6 nem OKJ-s), házi gondozó szolgálatot működtetnek, információs központként is segítenek. Munkanélkülieket és megváltozott munkaképességűeket is oktatnak, alkalmaznak. Az egyesületi tagok száma: 73, foglalkoztatottak: 53, önkéntesek: 15 fő. Kiemelten közhasznú társaság.

19. *SZOFTTEAM Szolgáltató, Foglalkoztató, Továbbképző Egyesület a Munkanélküliekért, Kecskemét.*

Tevékenységük: a szociális, foglalkoztatási, képzési és a kapcsolódó területeken tevékenykedő intézmények, szervezetek, személyek, valamint a nonprofit, a költségvetési és az üzleti szektor együttműködésének megteremtése, összefogása, ezen kívül oktatás, tréningek tartása.

Célcsoport: munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek, romák, hátrányos helyzetűek. Munkatársak: 5 fő. Kiemelten közhasznú egyesület.

20. TIFA Tiszamenti Foglalkoztatási Alapítvány, Szolnok.

Tevékenység: elhelyezkedési és képzési tanácsadás, munkaközvetítés, tanfolyamok szervezése, bonyolítása. Rehabilitációs célszervezetekkel együttműködve foglalkoztatás. Célcsoport: megváltozott munkaképességűek és tartósan munkanélküliek.

Munkatárs: 1 fő, önkéntesek: 10-12. Közhasznú egyesület.

21. Vargabetű Klub Műhely Egyesület, Budapest.

Tevékenység: képzés, nevelés, oktatás, foglalkoztatás elősegítése és a kapcsolódó szolgáltatások, munkaközvetítés, drogprevenció.

Célcsoport: hátrányos helyzetűek, pályakezdők, alulképzett fiatalok, nők, tartósan munkanélküliek. Munkatársak: 22 fő, önkéntesek: 10-15. Kiemelten közhasznú egyesület.

A szervezettípusok áttekintése

Jogi forma szerinti megoszlás. A 21 megkérdezett szervezet 38%-a kht., 29%-a egyesület, 19%-a alapítvány, ezenkívül 1 kft. és alapítvány, 1 pedig kht., bt. és alapítvány együttműködést jelentenek. A különböző jogi formák más-más előnyöket biztosítanak, illetve más-más hátrányokat jelentenek a szervezetek számára.

- A közhasznú társasági forma mellett szól a vállalkozói tevékenységből következő, esetenként igen jelentős árbevétel, működésüket is így tudják a legszélesebb körben kifejteni. Itt a legjobbak a pályázati és támogatási lehetőségek, munkatársaik iskolai végzettsége sincs megszabva, mint a közintézményeknél.
- Az egyesületek alapításakor gyakran karitatív szempontok domináltak. Céljuk nem a haszonszerzés, hanem a szolgálat volt. Ezt a szemléleti prioritást megtartva, tevékenységük bővülése, az újabb lehetőségek kihasználása révén anyagilag is sikeressé tudtak válni. Két válaszadó is említette, hogy egyesületük egy korábban létrehozott alapítványból vált ki, de szorosan együttműködnek (1000 Mester Egyesület, Fehér Kereszt Baráti Kör), mindkettőnél az oktatást az alapítvány, a szolgáltatást az egyesület végzi. Az egyesületek tagjainak véleménye szerint ez a forma a legnyitottabb, legdemokratikusabb, amelynek irányítása is igen rugalmas (elnökség).
- Az alapítványok már a 90-es évek elején elsősorban azért váltak vonzókká, mert a gazdasági szervezetek és a magánszemélyek egyaránt kedvező adófeltételek mellett támogathatták őket.
- A vegyes összetételű formációk (kft. és alapítvány, kht., bt. és alapítvány) különféle dotációs, illetve egyéb anyagi indokok miatt jöttek létre.

A vizsgált 21 szervezet közül 10 kiemelten közhasznú, 10 közhasznú, csupán 1 nem rendelkezik egyik státussal sem (REALBA Kft). Egy egyesület nyilatkozott arról, hogy a közhasznú státus megszerzésére kifejezetten az OFA pályázatainak előírásai miatt volt szükség.

IV.2. A vizsgált szervezetek tevékenysége

A szociális gazdaság szervezeteinek tevékenységi körei rendkívül szerteágazók. Egy részük szervezetekre, intézményekre, más részük az állampolgárookra irányul. Főleg az utóbbi területen, ezen belül a rászorulóknak nyújtott segítség számtalan módozatában bizonyították nemcsak elkötelezettségüket, hanem gyakran hallatlan kreativitásukat, rendkívüli alkalmazkodóképességüket is.

A foglalkoztatási célú tevékenységek csoportjai:

- tanácsadás, felkészítés, személyiségfejlesztés, oktatás, nevelés, képzés;
- munkaközvetítés, munkahelyteremtés;
- foglalkoztatás (rehabilitáció, reintegráció);
- szociális ellátás.

Az interjúk tanúsága szerint a legkülönbözőbb módokon, mindegyik területen jelentős sikereket lehet elérni. A legnagyobb igény, a legnagyobb kereslet mégis a humán ellátás terén mutatkozik. Az agglomerációba költözés, a kisebb településeken megszűnt bölcsődék, óvodák hiánya nehéz helyzet elé állítja a fiatal szülőket. Az idősek ápolása (például kórházi kezelés után) szintén fontos, hiánypótló feladat. A legszerencsésebb és legbiztonságosabb megoldás, ha azok képzik ki az erre alkalmas jelentkezőket, akik munkát is adnak nekik. (Fehér Kereszt Baráti Kör, Szociális Háló). Általában a körültekintő, gondos képzés és az azt követő, vagy azzal párhuzamosan megvalósuló foglalkoztatás ötvözete számíthat sikerre minden területen. Modellértékű példa erre az Első Magyar-Dán Termelő Iskola Alapítvány.

A más civil szervezetekkel, intézményekkel foglalkozó nonprofit szervezetek tevékenységének célja általában az együttműködés, annak elősegítése, illetve összehangolása, a hálózatfejlesztés. Ide tartozik még a területfejlesztés és a környezetvédelem. Önkormányzatok gyakori megrendelői környezeti rehabilitációs munkáknak. A for-profit szféra cégeinek általában tanácsadási, pályázatírási szolgáltatásokat nyújtanak.

A szolgáltatások iránt megnyilvánuló kereslet

A szociális gazdaság szervezetei által nyújtott szolgáltatásokra nagy a kereslet. Sok az olyan program, amelyekre óriási a túljelentkezés. Ilyenek például a megváltozott munkaképességűek, a hátrányos helyzetű fiatalok képzési és foglalkoztatási projektjei, de lehetne hosszan sorolni.

Óriási problémát jelent a feketemunka konkurenciája, és az, hogy nagyon meg kell küzdeni a meglévő munkák megtartásáért és az új munkahelyek felfedezéséért. Egyetlen válaszadónk van, aki úgy látja, hogy az ő szolgáltatásaira kicsi a kereslet. Szerinte sem a költségvetési, sem a vállalkozói szféra nincs eléggé ösztönözve a munkakínálat megteremtésére. A szociális gazdaságot támogató szellemi szolgáltatásokra keresgélni kell az igénylőket, legalábbis vidéken. (SZOFTEAM)

A foglalkoztatási tevékenység jogi keretei

A foglalkoztatás jogi kereteit a megkérdezettek túlnyomó többsége jónak találja, elsősorban a teljes munkaidőben foglalkoztatók. Kifogásként merült fel, hogy szűk a keret, és differenciálni kellene a foglalkoztatás terén. Rendezetlen az önkéntesek jogi helyzete, ez lehetetlenné teszi a rendeletek betartását. A jelenlegi jogi keretek között nem mindenki látja biztosítva a foglalkoztatás fenntarthatóságát. „Még ma megfelelnek, de holnaptól (az uniós csatlakozás következtében) megváltoznak, és nem tudjuk, hogyan.”

Az atipikus munkavállalási formákat alig ismerik nálunk. Az állam próbálkozik ugyan, megvan a támogatási rendszer, de hiába, ha a forprofit munkaadók nem szívesen választják ezeket a formákat. Pedig a nonprofit szervezetek szívesen igénybe vennék, jó lehetőségnek tartják mindegyiket. Egyelőre a részmunkaidős foglalkoztatás az elterjedtebb, elsősorban a megváltozott munkaképességűek rehabilitációja történik ilyen formában. Van, ahol teljes munkaidővel váltogatják, közben képzés is folyik. A rehabilitációs integráció esetében a részmunkaidő természetesen kedvezőbb lehetőség, mint a távmunka. Az alkalmi munkavállalói könyvet többen is említették, jónak tartják.

A távmunka elvétve, nagyon ritkán fordul elő. Jelenleg csakis, kifejezetten a számítógép kezelői, programozó munkakörrel kapcsolatban merült fel (2 esetben), és 1 fő szociológust foglalkoztat egy kht. ezen a módon.

A foglalkoztatási projektek általános tapasztalatai

A foglalkoztatási projektek feltöltése ritkán jelent gondot – egyes esetekben inkább a túljelentkezés okoz problémát. A képzés, illetve a munka megkezdése előtt általános az alkalmassági vizsgálat. Beilleszkedési, pályaorientációs előprogramok is segítik a szűrést, a legalkalmasabbak kiválasztását.

A lemorzsolódás ezért csekély, sok helyen 0-3 %, de általában 10 % alatti, 20 %-nál sehol sem magasabb. Az okok között leggyakrabban a drasztikus egészségromlás szerepel, ezen kívül az alkalmatlanság, élethelyzet-változás, az alacsony bér, vagy az, ha a képzési szakaszban nincs jövedelem. Utóbbi esetben a munkaviszony melletti tanulás lenne előnyösebb. A megtartást segítené az intenzívebb, személyre szóló odafigyelés, a magasabb bér, az ellenőrzés és a több szociális juttatás.

A legnehezebb vidéken a romák, Budapesten a hajléktalanok, de mindenhol a súlyos egészségkárosodottak és a szakképzetlenek számára megtalálni a tartós megoldást. Legkönnyebb országszerte a piacképes végzettségű fiatalok helyzete.

A foglalkoztatás időtartama. Nemcsak a munkavállalókon, a munkaadókon is múlik, hogy milyen időtartamra szól a munkalehetőség. Az is kérdés, mi a kívánatos: az állandó, vagy a tranzit munka? A piac diktál, a szempontok, az érdekek eltérőek. Nagyon sokféle projekt létezik, céljaik és eredményeik is különbözőek. Megpróbálják megtalálni a szabályozók és a lehetőségek érdekében azt az ösvényt, amely a legkedvezőbb. Ilyen például a cirkulációs foglalkoztatás: közcélú munkavállalás, majd munkanélküli járulék, majd újra munkába állás. A reintegráció a támogatott munkából a nem támogatott munkába ezen a területen 14-15 %, ebből kb. 9 % lép főállásba. A közfoglalkoztatás révén elért segélymegtakarítás Budapesten évi félmilliárd Ft. (FKFSZ adatai).

A célcsoportok elhelyezésének egyik legfőbb akadálya a munkalehetőségek hiánya. Egyes régiókban a mezőgazdaság vegetál, ipar alig van, befektetők sem jönnek. Második akadály a feketemunka, amellyel meg kell küzdeni. Csak a kialakult, bevált partneri viszonyra lehet építeni, de nagyon nehéz megtartani a kapcsolatokat. A romákkal szemben alkalmazott diszkrimináció nehezíti az elhelyezésüket.

Túl szigorú rendelkezések is akadályozzák például a szakképzést: csak érettségivel rendelkező fiatal lehet ápoló, míg a jelentkezők többnyire csak az általános iskolát végezték el. A hátráltató okok közé tartozik az is, hogy a munkaadók gyakran nem hajlandók megtéríteni dolgozóik utazási költségeit. Akadályok a másik oldalon: szakképzetlenség, tapasztalathiány, szociális leromlottság, komplex motivációs problémák. Kvalifikált szakmákban gyakori a nyelvtudás hiánya.

IV.3. A megkérdezett szervezetek gazdálkodása és finanszírozásuk

Vagyoni helyzet

Alapítói vagyon. A szervezetek alapítási, induláskori gazdasági-vagyoni helyzetére vonatkozóan feltett kérdésünkre adott válaszok a hazai civil szervezetek szegénységére jellemző képet mutatnak, hiszen az interjú adók kétharmada 1 millió forint alatti alapító vagyonról informált. (Igaz ugyan, hogy sajnos ezek fele „pontosan nem ismeri az alapításkori törzstőkét”, illetve „elenyésző nagyság”-ról beszélt.). A felmért 21 szervezet közül

- mintegy egynegyedüknél 100 ezer forint alatt,
 - mintegy tizedüknél 100 ezer forint és 1 millió forint között,
 - mintegy egynegyedüknél 1 és 10 millió forint között,
 - mintegy tizedüknél 10 millió forint fölötti
- az alapítói vagyon.

Az alapítói vagyon szélsőségei:

- A legalacsonyabb érték 13.000.- forint (SZOFTEAM Egyesület, Kecskemét),
- a legmagasabb 21,7 millió forint (Komló és Térsége Fejlesztési Kht.)

A jelenlegi vagyont illetően is 33% az, akinél „nincsen számszerű adat” vagy „pontosan nem tudja”. A számadatok itt nem mutatnak akkora szóródást, mint az alapító vagyon esetében: 10 millió forint alatti összegről a szervezetek 38%-a, e nagyság fölötti vagyonról 29% számolt be. Érdekesen árnyalja a képet a kérdés, hogy abban a kétharmad részben, ahol voltak számszerű adatok, ott néhány év működés alatt az induláskorinak hányszorosára gyarapodott a jelenlegi vagyon?

Ebben a vonatkozásban egy-egy előfordulással találtunk egy alsó és egy felső szélsőséget:

- Aki a legmagasabb induló tőkével kezdett, az 0,42-szeres szorzóval negatív gyarapodást produkált, – fogyasztott a törzstőkéből,
- míg a másik póluson egy termelőiskola négyezerszeresére „hizlalta” a kezdő tőkét.

Az interjú adó szervezetek

- mintegy egynegyede a kétszeres és a csaknem tízszeres között mérhető gyarapítást ért el,
- egynegyedük a tízszeres és a negyvenszeres közötti csoportba sorolható
- és mintegy egyhatodik olyan cég, amelyik százszoros és négyszázszoros mérték közötti gyarapítást ért el.

Van olyan szervezet, amely „teljesen a semmiből jött létre, mostani vagyonuk fő eleme a 2 telephely – ezeket kezdetben az OFA jelzálaga terhelte, ezt mára ledolgozták. Emellett szellemi tőkével rendelkeznek.” Másutt is említik, hogy „immateriális javaik a befektetett eszközök majdnem egytizedét tették ki”.

A helyiséghasználat jogcíme eléggé vegyes képet mutat:

- A leggyakoribb természetesen a bérlet (csaknem kétharmad rész),
- a legkevesebb a saját tulajdon (tisztán mindössze egy esetben),
- de egyhatoduknál előfordul vegyesen bérlet, illetve az ingyenes használat.

Ez utóbbi azért nehezen érthető, mert az 1997. évi CXLI. törvény úgy határozott a társadalmi szervezetek által használt állami tulajdonú ingatlanok jogi helyzetének rendezéséről, hogy a nonprofit szervezetek tulajdonába kell adni azt a tevékenységükhöz szükséges állami tulajdonú ingatlant, amelyre a korábbiakban ingyenes használati jogot szereztek.

Egy cégnél mindhárom formáció megjelenik:

- a műhely apportált tulajdon,
- az önkormányzattól kapott helyiségeket pedig részben ingyenesen,
- részben piaci bérleti díjért vehetik igénybe.

A díjtalan használat másutt is keveredik bérlettel, így 38 %-ot jellemez. Ez utóbbi esetekben nemcsak az önkormányzatok, hanem társalapítványok (fele-fele arányban) az átengedők, utóbbiaknak szervesen kapcsolódik a munkájuk a szociális foglalkoztató cégekéhez, legtöbbször a felkészítő képzések végrehajtói. Előfordul olyan helyzet is, ahol egy célvállalat központját és legnagyobb termelő részlegét egy inkubátorházban rendezte be, és onnan irányítja a több városban bérelt vagy saját tulajdonú telepén működő részlegeit.

Sajnálatos inkorrekt – és a fentebb hivatkozott törvénnyel sem összhangban álló – véglet Komlón, hogy „a ház, ahol az irodát bérlik önkormányzati tulajdonban van, több civil szervezet is ott működik. Ígéretet kaptak arra, hogy nagyon kedvezményesen juthatnak majd helyiséghez, de végül az önkormányzat átadta az épület kezelését egy gondnokságnak (ami egyébként saját tulajdonában van), az pedig komoly bérleti díjat szed kedvezmény nélkül”. Földrajzilag nem esik ide messzire a pozitív ellenpólus: „a két ápolási intézet épületeit a sellyei és a pécsi önkormányzat bocsátotta a rendelkezésükre, ingyenes használatra. Irodahelyiségeik is itt kerültek kialakításra”.

Eszközök. A működéshez szükséges eszközök a jó pályázóképessegnek és az eredményességnek köszönhetően rendelkezésre állnak. Ez elsősorban a termelőeszközökre és az informatika berendezéseire igaz. A hiányok említése három körben érzékelhető markánsan:

- irodabővítés (többen nagyon szűkösön vannak),
- kisbusz személyszállításához (mindössze két cégnek van, de többnek kellene),
- PC-konfigurációk bővítése, kapacitásfejlesztése.

Általában az irodatechnikai felszerelés megfelelő, a gyors erkölcsi avulást tartják komoly nehézségnek, aminek a leküzdését nem lehet pénzzel eléggé győzni. Egyébként a hálózati kapcsolódás mindenütt megoldott, többnyire ADSL-vonallal, fax-berendezéssel, másológéppel rendelkeznek a cégek. Több példa található az önellátásra: a termelőiskolák pályázati források segítségével, tanári irányítással a diákok építő munkájával biztosítottak szinte minden tárgyi feltételt. A budapesti székhelyű Kontakt Alapítvány a Gödöllői Kistérség „hat községében végzendő terepmunkához nagy szükségét látná egy gépkocsinak, mert a tömegközlekedéssel lebonyolított egy-egy látogatás most településenként egy egész napot vesz igénybe, ez a beszerzés azonban még távoli álom csupán”.

A bevételek és szerkezetük

Bevételek. A nonprofit szervezetek bevételei és ezzel kapcsolatos fő gazdálkodási adatai nagyon széles szóródást mutatnak aszerint, hogy mely szervezettípushoz tartoznak.

A KSH adatai szerint országosan eltérő az alapítványok (és közalapítványok), az egyesületek (és köztestületek), illetve a közhasznú társaságok bevételi struktúrája.⁶¹

Közhasznú társaságok. Az országos kép nagyrészt visszaigazolódott az általunk megkeresett 21 szervezetnél, bár a mintánkban nagyobb súlyt képeztek a közhasznú társaságok. (Míg országosan a szektor 30%-át tették ki, mintánknak 48%-át adták.) Többjük árbevétele magas érték:

- az esetek fele jutott 100 millió Ft alá,
- a másik felénél jóval meghaladta azt (150, 260, 380 és 516 millió Ft-ról számoltak be).

⁶¹ Kuti (2003a)

A *kht.*-k esetében bevételek szerkezete az alábbi:

- A sikeres pályázatokból eredő hányad a 30%-tól a 85%-ig szóródik.
- A vállalkozási/szolgáltatási árbevétel 25%-tól húzódik a 2/3-os részarányig.
- Két helyen – a Fővárosi Közhatalnő Foglalkoztatási Szolgálatnál és Szegeden az Ifjú-sági Házban – érte el a 40%-ot az önkormányzat támogatása.

Az *alapítványok* még nagyobb mértékben támaszkodnak a pályázatokon megsze-rezhető forrásokra, náluk ez 50-90% között mozog, és jóval szerényebb az alap- és vállalkozási tevékenységből származó árbevétel.

Egyesületek. A megkérdezett egyesületek polarizáltak, mert

- voltak olyanok, amelyek nagy hányadot élveztek pályázatokból (50-93% között),
- komoly részt vételeztek be az önkormányzatoktól (20-40% között),
- 4-5%-ot tettek ki a vállalkozási-alaptevékenységi térítési díjak
- és csak 1-2%-ot a tagdíjak.

Az SZJA 1%-a. A bevételeken belül marginálisnak tekinthető a személyi jövedelem-adók 1%-ának részaránya, a szervezetek közül jó néhány nem is jogosult, vagy csak nemrégén vált azzá, de akiknek a számára lehet így rendelkezni, azok sem sokat rea-lizálnak. A személyi jövedelemadó meghatározott részének az adózó rendelkezése szerinti közcélú felhasználásról szóló 1996. évi törvény jogot adott az adófizetőknek arra, hogy az általuk befizetett adó 1%-át felajánlják egy olyan közcélú szervezetnek, amely megfelel a törvényben rögzített követelményeknek (pl. legalább 3 éve műkö-dő, több mint egy éve a megadott tevékenységek valamelyikében dolgozó egyesü-letek, alapítványok és közalapítványok). Az új támogatási forma igazi jelentősége, hogy kiszélesítette az állampolgárok beleszólási jogát a civil szféra támogatásával kap-csolatos döntésekbe.

Az általunk felmért szervezetek csaknem fele (a közhasznú társasági formában mű-ködő cégek) a jogszabály erejénél fogva nem gyűjtheti az SZJA 1%-okat. A fenn-maradók hirdetésekkel, direkt levelek küldésével, minden kiadványuk és szóró-anyaguk felhasználásával, továbbá a személyes kapcsolati rendszerben agitálva igyekeznek e módon támogatókra szert tenni. Van néhány válaszdadó, aki hangsúlyoz-ta, hogy nem tettek semmit érte. Aki számszerű értéket is megadott (mindössze 3 interjúalany), az évi mindössze 25 E; 60 E és 120 E Ft összegyűjtéséről tudósított.

A költségek és az önfenntartás kérdése

A foglalkoztatási projektekben megszerzett árbevételt a munkatársaik bérére, működésük költségeire és a projektekben megjelölt célokra – képzésre, szervezési logisztikára, eszközök beszerzésére fordították. Hangsúlyos véleményük, hogy a támogatott munkahelyek természetesen nem önfenntartóak – a dotációval társított valós árbevétel együttesének 6%-a lehet a nyereség maximuma, ez még nem teszi lehetővé a független gazdálkodást.

A működési költségek (rezsik és személyi ráfordítások) fedezete többnyire három (esetenként négy) csatornából eredeztethető. A két legerősebb rész ezek között a pályázatok eredményeként befolyó pénztömeg, illetve ahol a tevékenység azt indokolja – a normatív támogatás. Utóbbinak a nagysága az összbevétel 20-25%-a közé tehető túlnyomóan, egy célszervezetnél a dotációk 2/3-os hányadot mutatnak. E támogatások többféle jogcímen folyhatnak be a cégekhez: előfordul ezek között megváltozott munkaképességűek alkalmazása, aktív munkaerő-piaci eszköz (bértámogatás), betegellátáshoz kapcsolódó Országos Egészségbiztosítási Pénztári támogatás, illetve gyermekgondozás okán átengedett normatíva is.

A költségeket is fedező pályázatokat a legtöbb cég esetében az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, a területi Munkaügyi Központ, a Nemzeti Fejlesztési Hivatal, az önkormányzatok, a Miniszterelnöki Hivatal, a Nemzeti Felnőttképzési Intézet írja ki. Csak a meginterjúvolt szervezetek ötödrésze számol azzal, hogy a Nemzeti Civil Alapprogramhoz is folyamodhat működési költségtámogatás elnyeréséért. Mivel a foglalkoztatás piacon realizálható vállalkozási árbevétele alacsony hányadot tesz ki (átlagosan az éves költségvetés legfeljebb egyharmadát), ezért ez nem eléggé biztató, és egyhamar nem teszi lehetővé az önfenntartást.

Pályázati önrész finanszírozása. A pályázatokhoz gyakorta szükséges önrészt árbevételeiből, eseti támogatásokból „szorítják” ki, esetleg tagi kölcsönből, vagy „egyik pályázatból a másikba csúsztatva” rulíroznak. Néhányan utaltak vissza a szolid tartalékaikra, mások viszont arra figyelmeztettek, hogy „zömében olyan pályázatokra mozdulnak, ahová nem kell önrész”, illetve jó páran azt panaszolták, hogy „sok pályázaton emiatt nem tudnak indulni”. Néhol társ alapítvány, más konzorciumi tag vagy az önkormányzat kiegészítése (átengedett forrása) biztosítja a pályázatokhoz szükséges saját erő előteremtését.

A Szegedi Ifjúsági Ház Kht. számára elképzelhetetlen, hogy valaha is önfenntartókká válhatsanak, de ez elsősorban azzal függ össze, hogy a 25 éves ház állapotromlásával kapcsolatos költségeket nem fogják tudni kitermelni. A rezsiköltségek csökkentéséhez szükséges korszerűsítő beruházás az ő büdzséjük számára elképzelhetetlenül nagy. A Nemzeti Civil Alapprogramnál viszont nem érzik etikusnak, hogy a város „eltartottjaként” pályázzanak, ezt a teret meg szeretnék hagyni a jobban rászoruló kisebb civil szervezeteknek, de szívesen segítik őket a működési költségek megpályázásában.

A tartalékolás lehetőségéről háromféle módon nyilatkoztak az interjúalanyok: néhányan középen „bizonytalanzkodva” úgy fogalmaztak, hogy „nem igazán van módjuk tartalékolni”, vagy „nem jellemző, de a programok között képesek átcsoportosítani, ha kell”, esetleg „ha egy kicsi pénzmaradvány adódik, azt egy-egy következő pályázat önrészeként használják fel”. Vannak magabiztos igennel válaszolók – ők a cégek egyharmadát képviselik, közöttük olyanok, akik „kiegyensúlyozottan gazdálkodnak, addig nyújtózkodnak, ameddig a takarójuk ér”, illetve akik „szolidan, nagyon keveset” képesek tartalékolni. Többen feleltek nemmel, közöttük olyan szociális foglalkoztató cégek is, amelyeknek 6%-os diktált haszonkulcs plafonjuk van, amit ha túllépnek, azt visszavonják a támogatásukból.

Pályázati aktivitás és a fő támogatók

A pályázatokon való indulás – mint az a verbális értékelésekből is kitűnik – a szociális gazdaságban működő szervezetek számára létkérdés. Ezt a finanszírozás témájában feltett kérdésekre kapott számszerű válaszok jól igazolják. A KSH három évvel ezelőtti részletes vizsgálata (Kuti 2003a) a pályázati aktivitás mutatószámait illetően még közepes aktivitásról számolt be, eszerint „2001-ben a gazdaságfejlesztő nonprofit szervezetek fele (ezen belül az alapítványok 56, a közhasznú társaságok 50 és az egyesületek 45%-a) még csak kísérletet sem tett arra, hogy pályázati úton jusson támogatáshoz”.

Pályázó aktivitásuk azóta – részben a kényszerítő hatások alatt és az EU közeledésének is köszönhetően – érdemben megemelkedett. A 2004 tavaszán végrehajtott mélyinterjú sorozat tanúsága szerint a pályázat útján elnyert támogatások hányada a szervezetek összes bevételeiben 50 és 78% között szóródik. Míg 2001-ben, az említett KSH-vizsgálat idején az összes benyújtott pályázat 60%-a volt sikeres (33,3 és 81,4% szélső értékek átlagaként), ez az arány is kicsit feljebb kúszott, és most a mélyinterjú készítése céljából felkeresett 21 szervezetnél 30 és 85% között szóródott.

A meginterjúvált szervezetek mindegyike tehát aktív pályázó. Igen sokan hangsúlyozzák szinte egybeesően, hogy „rengeteget pályáznak, mindenhová”. Ugyanakkor a kis létszám és a sokirányú túlterheltség indokol például olyan véleményt, hogy „nem tudnak annyi pályázatot megírni, amennyit lehetne, merthogy végre is kell hajtani ezeket”. Leginkább az interjúalany, mint a szervezet vezetője és néhány segítőtje sokszoros pályázó. A pályázatiírási munka elvégzése a következőképpen oszlik meg:

- Fele részüknel saját munkatársak írják és készítik el a pályázatokat,
- a cégek másik fele vegyesen a konzorciumi partnerek segítségét, vagy profi pályázatiíró cégek munkáját veszi igénybe.

A sikeres pályázási arány a kétharmad körül mozog, ez az átlag nagyon jó és a foglalkoztatási nonprofit szféra kiemelt kezelését jelzi, egyben visszaigazolja azt is, hogy nagyon motivált, elkötelezett és kellően felkészült szakemberek kezében van a szociális gazdaság területe. A külső pályázatírókkal többnyire rossz tapasztalatokat szereztek, nem azonosultak a feladattal, nem tudták belülről megismerni a pályázó céget, drágán és felületesen dolgoztak.

A pályázati információk megszerzésében dominál az Internet, erre minden cég támaszkodik. Szinte naponként, de heti kétszer mindenképpen végigfésülik a számukra érdekes honlapokat, portálokat. Többségük véleménye szerint „kezd a Pályázatfigyelő és a SANSZ háttérbe szorulni”. Érdekesek még a hírlevelek, a „Civil Házak” tájékoztatói, hangsúllyal említik a szakmai kapcsolatrendszer szerepét. Több cégnek van szerződése pályázatíró tanácsadókkal, amelyek célzott figyelmet folytatnak. Vanak az interjúk körébe vont cégek között olyanok, akiknek a kiírók (főleg az OFA és az ESZA Kht.) e-mailben hívják fel a figyelmét az újabb pályázati lehetőségekre.

Hetente többször átnézik az Interneten az FMM, az OFA, az Egységes Magyar Munkaügyi Adatbázis (EMMA), az ESZA, a PHARE-REG, a Központi Pénzügyi és Szerződéskötő Egység (CFCU) honlapjait. A profi és sikeres pályázatírók egy része részt is vett valamilyen pályázatokkal kapcsolatos felkészítésben, továbbképzésben. Képzőként említést kapott

- a Nyugat-Magyarországi- és a Debreceni Egyetem,
- továbbá a NIOK,
- az OFA
- és a TEMPUS Alapítvány.

A pályázati kiírásokkal kapcsolatban elhangzott vélemények az alábbiakban összegezhetők:

- Pozitívumként említették, hogy mind az OFA, mind a GKM már régóta az uniós rendszerhez közelítő elemeket épített be a pályázatokba, így a résztvevők fokozatosan megtanulták a szükséges ismereteket – szoktatták őket a mostani követelményeknek való megfeleléshez.
- Jó az is, hogy a honlapokon ki vannak emelve a pályázatok, így azok elérhetősége nagyon egyszerű. Javulnak a kiírások, egyre jobbak a formanyomtatványok, értékelhetőbbek az útmutatók, egy vélemény szerint „megtanultak a pályázatok is pályázatot kiírni”.
- A negatív póluson a formalizmust eltúlozottnak, bonyolultnak és nehezen kezelhetőnek minősítették, hangsúlyozták, hogy egyre bürokratikusabbak a pályázatok.
- Észrevételezték, hogy sokszor nagyon késői a meghirdetés és a megírásra kevés idő jut.

- Ugyanakkor lassú az elbírálás, vontatott a szerződéskötési folyamat, egyoldalúak a szerződések és a szankciók csak a támogatottakat érintik.
- Szomorú tapasztalat, hogy sokszor a kiírtnál kevesebb pénz kerül kiosztásra a pályázatokon, vagy a forráshiány miatt végül nem is osztanak ki pénzt.
- Egy interjúalany kezelhetetlennek minősítette az ESZCSM honlapját.

A fő támogatók között az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány és a (fő)városi-megyei Munkaügyi Központok szinte mindegyik cégnél szerepelnek, az egyharmad részénél a települési önkormányzatokat (esetleg a regionális fejlesztési tanácsokat) is megemlíti. Többszörös hangsúlyt kap a Nemzeti Felnőttképzési Intézet támogatása is.

Érdekes és visszatérő megállapítás, hogy „a forprofit szféra elzárkózik a támogatástól”.⁶²

Nem így a karitatív szervezetek, melyek közül az United Way, a LIONS CLUB, a Máltai Caritas és a Soros Alapítvány került szóba önzetlen támogatóként.

A kormányzat részéről a Miniszterelnöki Hivatal, a Foglalkoztatási és Munkaügyi Minisztérium (FMM), az Egészségügyi, Szociális és Családügyi Minisztérium (ESZCSM), az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal és az Informatikai és Hírközlési Minisztérium vállal szerepet.

A közösségi támogatásnak megjelennek az összeurópai formái is (PHARE és ESZA), valamint egyes nemzetek (Egyesült Királyság, Holland és Svéd Királyság, illetve Német Szövetségi Köztársaság) Budapesten működő nagykövetségei is az adományozók között szerepelnek.

Néhány szociális foglalkoztatót magánszemélyek is támogattak. A célszervezetek a 8/1983. EÜ-PM együttes rendeletből adódó összes állami támogatási elemet igénybe tudják venni, technikailag az APEH-en keresztül folyik be a dotáció visszaigénylési megoldásokkal.

Két helyen találkoztunk olyan projekttel, amelyet a Pályázat Előkészítő Alap (PEA) fogadott be, és amelyek a Humánerőforrás Operatív Program (HEF OP) támogatására pályáznak jelen idő szerint.

⁶² Kuti Éva legfrissebb kutatásainak [Kuti (2004)] megállapítása szerint akár biztatónak is tekinthetjük, hogy a nem adományozó vállalatok 62%-a anyagi okokkal (a piac pangásával, a megrendelések csökkenésével, a cég csőd közeli helyzetével stb.) magyarázta a támogatások elmaradását. További 6-6% átmeneti okokra (beruházásokra, átszervezésekre stb.), illetve arra hivatkozott, hogy 2003-ban egyáltalán nem kapott nonprofit szervezetektől kérelmeket. 8% volt azoknak a válaszadóknak az aránya, akik azt mondták, hogy cégük közvetlenül nem támogat ugyan civil szervezeteket, de valamilyen más módon folyik náluk jótékonykodás.

A pályázati- és más forrásokból befolyt támogatásokat a futó projektek megvalósítására fordítják, nevesítve:

- a működés rezi fedezetére,
- eszközök beszerzésére,
- saját munkatársak és a foglalkoztatási célcsoportokban dolgozók javadalmazására
- és kisebb fejlesztésekre.

A pályázati kiírások a legtöbb esetben szigorúan behatárolják, hogy mely megszabott projektcélokra fordíthatók az elnyert források. Igen kevés esetben kapott említést, hogy szolid fejlesztésre is jutna ebből, az viszont nagy hangsúlyt kapott az interjúkban, hogy e nélkül a szféra képtelen volna teljesítményt felmutatni. A bejövő pénzeket általában konkrétan meghatározott célokra kell fordítani, de kellő indoklással működési költségekre, beruházásokra is jut belőlük, csak meg kell magyarázni, hogy ezek segítségével jobban el tudják látni a kijelölt feladatokat.

A pályázatokat kiírók az előzőekben említetteken túlmenően még a Regionális Fejlesztési Holding, a VÁTI (Magyar Regionális Fejlesztési és Urbanisztikai Kht.), a Demokratikus Jogok Fejlesztéséért Alapítvány (DEMNET), az Országgyűlés Hivatala, a Mobilitás, a Budapest Bank, a Szabadművelődési Alapítvány, az Esély a Stabilitásra Közalapítvány, a Nonprofit Információs és Oktató Központ Alapítvány (NIOK) és még szóba került az IBRD (Világbank) is.

Marketing tevékenység és a médiával való kapcsolattartás

A szervezetek többségének van saját weblapja, illetve többen szerepelnek olyan portálokon, ahonnan link-hivatkozással vagy bannerként meg lehet őket találni. Ezeket a honlapokat a regionális vagy helyi Munkaügyi Központok, illetve a települési önkormányzatok tartják fenn. Ezen túlmenően nagyon sokuk szerepel munkaügyi- és más tárgykörű (például turisztikai vagy kézműves) adatbázisokban, helyi hírmondókban. Jó kapcsolatokat ápolnak a cégek a helyi nyomtatott és elektronikus médiával, van több olyan szervezet, amelyik saját hírlevelet, illetve lapot ad ki (egyikük „Humán Források”, másikuk EGO=„Egészséges Gondolkodás” címmel). Többen közöltek PR-cikkeket futó programjaik tapasztalatairól, terveikről helyi-, vagy országos orgánumban. Hatásosnak minősítik a személyes kapcsolatrendszert és a szájjpropagandát is.

Sok cég szervez fórumokat és workshopokat működési területükön a tevékenységük ismertetésére, hirdetnek az állásközvetítéssel foglalkozó lapokban (a Metro-t, a PestiEst fővárosi és megyeszékhelyi kiadásait, a Népszabadságot és az Expresszt említették). A szóróanyagokat elhelyezik a Munkaügyi Központokban, az önkormányzatok ügyfélszolgálatain és a megváltozott munkaképességűek érdekvédelmi szervezeteinél. Többen regisztráltatták magukat az Arany Oldalakban, a SANSZ, a NIOK, a Nonprofit Humán Szolgáltatók Országos Szövetsége és a ROMAPAGE honlapokon. A jó gyakorlat viszi a hírüket, tehát személyes propaganda is folyik a célcsoportok körében, másrészt a széles kapcsolati hálón is terjednek a vélemények partner szervezetek között. Egy esetben hangsúlyozták, hogy falugyűléseken is jelen vannak, ahol tájékoztatást adnak tevékenységükről.

V.

Jövő és jövőkép – az interjúk alapján

V.1. Erősségek, akadályok és bizonytalanságok

A feldolgozott interjúk alapján elmondható, hogy a megkérdezett szervezetek vezetői – ismervén a nonprofit szektor erősségeit, potenciális képességeit – meghatározott vízióval rendelkeznek a szociális gazdaság lehetséges szerepéről. E jövőképet azonban nagyban elbizonytalanítja néhány többek által is említett tényező, probléma, melyek megoldatlanok, és várható megoldási módjuk tisztázatlan.

Egyöntetű vélemény, hogy a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek az állami, illetve helyi szintű közszféránál hatékonyabban, rugalmasabban képesek reagálni a foglalkoztatási kihívásokra. A passzív járadékrendszerhez képest a költségvetés számára is kedvező alternatívákat képesek nyújtani. Számos új, modell értékű módszert és munkaformát kísérleteztek ki, amelyek általános bevezetésre várnak. E módszerek kialakításában felhasználták képességüket, hogy a valódi igényeket feltárják – míg pl. a közoktatás tömegével termeli az eladhatatlan munkaerőt, addig a képzést is nyújtó nonprofitok célirányos szakképzéssel sokszor még a hátrányos helyzetű munkavállalók elhelyezését is jó hatásfokkal végzik. Ez a képesség a munkavállalók elhelyezésénél is kamatoztatható. Mivel a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek a közszolgáltatóknál nagyobb fokú szociális érzékenységgel rendelkeznek, képesek a lehetséges munkahelyek és a kínálkozó munkavállalók egymásnak történő hatékony megfeleltetésére.

Egyedülálló módon képesek a feketegazdaság „szőkítésére”, konverziójára. E konverzió összetett, komplex módon megy végbe:

- A munkaerő-piaci szolgáltatások mellett átfogó személyiség- és szemléletformálást is végeznek, társadalmi tudatformáló tevékenységük elősegíti a jog- és normakövetés terjedését, fokozódását.
- Az általuk kínált – és sok esetben támogatott – munkaformák jól kecsegtető alternatívát jelenthetnek a munkavállalóknak, akik ezáltal igénybe vehetik a társadalombiztosítás szolgáltatásait, illetve munkajogi védelemben részesülnek. Emellett az általuk létrehozott termékek, illetve nyújtott szolgáltatások minőségileg ellenőrizhetővé válnak, a vásárlók számíthatnak az ellenértékért kapott minőségre (ami erősíti a bizalmi kapcsolatokat), illetve szükség esetén garanciális igényekkel léphetnek fel.

Azáltal, hogy hátrányos helyzetűeknek kínálnak munkalehetőséget (illetve sokszor a nyújtott szolgáltatások igénybevevői maguk is hátrányos helyzetűek), reintegrációs tevékenységet valósítanak meg, csökkentik a társadalmi feszültségeket, növelik a kohéziót.

Végül adaptációs képességük, rugalmasságuk által számos nyugati modellt átvettek, tesztelték, illetve a magyar viszonyokhoz igazítottak. Egy elmélyültebb civil-állami párbeszéd mellett ezek a tapasztalatok rövid idő alatt beépülhetnének az országos szintű, központi programokba.

A meginterjúvolt szervezetek önértékelése és rövid távú prognózisa

Az interjúk során az alábbi két kérdést is feltettük a szociális gazdaság képviselőinek:

1. Hogyan látja az Ön szervezetét 3 év múlva?
2. Mit váltana ki, milyen hatással lenne, ha az Ön szervezete megszűnne?

Az első kérdésre adott válaszokban közös, hogy a szervezetek szeretnék letisztítani a profiljukat, emellett a már végzett tevékenységek mellé újabbakat szeretnének felvenni, az ő szóhasználatukkal élve „több lábon szeretnének állni”. A források, a bevétel növekedését tekintve a legtöbben optimisták, szeretnének a támogatóknak való kiszolgáltatottságon enyhíteni.

További elem, amit a megkérdezettek visszatérően említettek: a kapcsolatok bővítése, a hálózatban történő munkavégzés. A kapcsolatokat tekintve a horizont már túlmege az országhatáron, tehát az Európai Unió tagjaként a szociális gazdaság szervezetei is nagyobb partnerségi léptékekben gondolkodnak.

A bizonytalanabbak arra hivatkoznak, hogy a szektor – főként a támogatási rendszer vonatkozásában – nagyarányú változásoknak néz elébe, emiatt a jövő nem vázolható fel biztosan.

Arra a kérdésre, hogy a megszűnésük milyen hatással lenne, szintén visszatérő kifejezések adták meg a választ: „vákuum keletkezne a foglalkoztatásban”, „keletkezne egy intézményi lyuk”, „nagy űrt hagynának maguk után”. A legtöbb szervezet esetében a lefedett terület kondicionálódott a nonprofit foglalkoztató szervezetekre, kiesésüket rövid távon nem tudná más pótolni, aminek magyarázata sokszor a végzett tevékenység egyediségében, újszerűségében is rejlik.

Ugyanakkor az a gondolat is többször felmerült, hogy „nem állna meg a világ”, a képzésben, foglalkoztatásban részesült emberek a kiinduló helyzethez képest valószínűleg nagyobb eséllyel találnának újra munkát, a szervezet tagjai megtalálnák azokat a vállalkozásokat, ahol folytatni tudnák a munkájukat, illetve a civil szféra más szereplői előbb-utóbb betöltenék a kialakult űrt, tehát a háló ismét teljessé válna. Mindez jelzi egyrészt a nyújtott szolgáltatások értékességét, azt hogy a célcsoportok olyan képességekre és ismeretekre tesznek szert, melyeket az azokat nyújtó szervezettől függetlenül is képesek hasznosítani a továbbiakban, másrészt jelzi, hogy az a bizonyos „háló”, ami felfogja a kiszorulókat, apránként kiépülőben, kifeszülőben van, még ha a jelen pillanatban nem is terjed ki valamennyi régióra és valamennyi célcsoportra.

A foglalkoztatást támogató szervezetek tipológiája

A fentiek fényében háromféle foglalkoztató, illetve munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetről beszélhetünk:

1. Az első típusba a támogatott foglalkoztatást nyújtók tartoznak – előnyük, hogy működésük stabil, megbízható.
2. A második kategóriába azok a munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó nonprofit szervezetek tartoznak, akik maguk nem foglalkoztatók. Ezek lehetőségei folyamatosan bővülnek, az Európai Unióban az állami foglalkoztatási szolgálat, az önkormányzatok mind gyakrabban lépnek fel megrendelőként.
3. A harmadik kategória maga a szűkebben értelmezett szociális gazdaság. Itt az Európai Unióban a foglalkoztatottak mintegy 8-10%-a dolgozik, míg nálunk ez az arány az interjúalanyok szerint 2-3%. A bővítés lehetőségei elvileg tehát nagyok, ennek ellenére a fentebb vázolt problémák és az interjúk is azt mutatják, hogy még a legelhivatottabbak is csak nagy küzdelemmel képesek helytállni, a kapacitások pedig hamar elérik határaikat, a bővítés tehát rendkívül nehézkes.

Összességében a vizsgált szervezetek alapján elmondható, hogy a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek a legelmaradottabb térségekben, a leghátrányosabb helyzetű célcsoportok számára is képesek helyzetükből való kitörési alternatívákat felmutatni. A célcsoportok és a nyújtott szolgáltatások széles és átfogó spektruma, a megvalósítás innovatív módjai mind azt jelzik, hogy a szociális gazdaság úttörői megkezdtek az út kikövezését egy erősebb civil tudattal, nagyobb társadalmi kohézióval, alacsonyabb munkanélküliséggel és növekvő foglalkoztatottsággal rendelkező Magyarország felé. Az azonban, hogy hányan lesznek képesek ezen út bejárására, még kérdéses. Nagyban függ a jövőbeni támogatási politikától, a civil-állami-forprofit párbeszéd alakulásától, Magyarország európai uniós helyállításától.

Akadályok és bizonytalanságok

Mik tehát az akadályai annak, hogy a szociális gazdaságban felhalmozott tapasztalatokat országos szinten kihasználjuk? A két leggyakrabban említett terület

- a finanszírozás
- és a jogszabályi környezet.

A szervezetek többsége úgy véli, hogy a pályázati lehetőségek rövid távra szólnak, az ilyen módon esetlegessé váló finanszírozás pedig nem teszi lehetővé a hosszabb távú tervezést. A pályázatok kapcsán visszatérő vélemény, hogy az olyan pályázatok, melyek eleve szűkítik a célcsoportokat, nem megfelelőek. A szűkítő kritérium gyakran a szervezetek kora, mely rendszer nem támogatja új szervezetek létrejöttét és beindulását. A megkérdezettek egy része szerint a meghívásos pályázatok megkérdőjelezzik a pénzek elosztásának tisztaságát.

Normatív támogatás? Sokan a jól működő szervezetek legalább részleges normatív támogatását említik a biztos működés kritériumaként. E tekintetben azonban érdekes és nem elszigetelt, különálló vélemény, hogy a nagyarányú dotációnak negatív hatásai is lehetnek. Elkényelmesítheti, rugalmatlanná teheti a szociális gazdaság szereplőit, hátráltathatja a piaci szemlélet kialakulását, végső soron pedig az önfenntartást. Tulajdonképpen a bevezetőben kifejtett német (második munkaerő-piaci), illetve francia (szociális gazdasági) szemlélet közötti vita jelenik meg itt, melynek meglete már önmagában jelzi, hogy a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek aktívan keresik működésük lehetséges elméleti kereteit.

Német vagy francia modell? Többször is visszatérő vélemény, hogy Magyarországon még nem adottak a feltételek a szociális gazdaság piaci alapokon működő rendszerére, tehát hogy a támogatott foglalkoztatásra továbbra is nagy szükség lesz. Nem végleges álláspontként ide kívánczok, hogy noha az EU-konform megközelítés az életképes és önfenntartó megoldásokat részesíti előnyben, az aktív munkaerő-piaci kifizetések (tehát a második munkaerőpiac megoldásai) hazánkban még mindig csak kis hányadot jelentenek a passzívakkal szemben, tehát a bővítés és az ez által elérhető eredmények szempontjából az uralkodó nézettől függetlenül megfontolandó a német modell bizonyos mértékű támogatása, mellyel párhuzamosan folytathat a szociális gazdaság kereteinek megteremtése. A német modell ilyenformán hídfunkciót tölthetne be a szociális gazdaság felé.

E tekintetben probléma, hogy a magánszemélyek rövid távon nem lesznek a szociális gazdaság megrendelői. A kereslet növekedésének feltételei: a nemzeti jövedelem emelkedése, az adózási kultúra javulása, a tartósan negatív munkaerőmérleg, mely utóbbira az évtized végére már mindenképpen számíthatunk. Az adózási kultúra

javításának eszköze lehet egy átfogó adócsökkentés – Szlovákiában az eredmények nem várt mértékben kedvezőek, ám a hosszabb távú hatások még ismeretlenek.

A személyi szolgáltatások terén nincs meg még a magyar társadalomban egy követelésként megfogalmazott általános igény ezekre a szolgáltatásokra, melyekre az állam reagálhatna és melyeket a szociális gazdaság elégíthetne ki. A kereslet stimulálása (pl. külföldi példák alapján személyi szolgáltatásokra váltható kuponok) segíthetné ennek létrejöttét. A környezetvédelmi és rehabilitációs területen az önkormányzatok már a közeljövőben is komoly keresletet jelentő megrendelésekkel léphetnek fel, ezen a téren tehát megvan a keresleti alap.

A jogszabályi környezet problémáinak alapját az képezi, hogy kormányzati részről nem konkretizálódott, a magyar állam milyen szerepet szán a szociális gazdaságnak. Ennek megfelelően nincs egyértelmű feladatmeghatározás és feladatmegosztás, de még definíció sincs. Ennek előmozdításában alapvető igény a tárcák közötti együttműködés erősítése. A közsféra vonakodva ad át feladatokat, a feladatok végzéséhez szükséges forrásokat pedig még inkább vonakodva biztosítja. A nonprofit gazdálkodás szabályozása nem kiforrott, problémát jelent a bürokratizáltság, illetve a forprofit és a nonprofit gazdálkodás különválása, melyet a jogi környezet is elősegít.

E különválás tehát a jogi-gazdasági szférában is jelen van, de megfigyelhető az emberek „fejében” is, melynek oka a civil tudat gyengesége. A civil szféra tevékenységének propagálása, a for- és nonprofit szféra közötti párbeszéd fórumainak élénkítése szükséges e tudat erősítéséhez. Az ehhez szükséges közösségépítési tevékenységben maguk a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek is részt vesznek.

A bizonytalan feladatmeghatározás egyik oka az alapkoncepció homályossága – nem tisztázott, hogy a szervezeteknek a német jellegű dotált, vagy a szociális gazdaságra épülő piaci modell szerint kellene építkezniük. A szociális és az „elváró” ágazatok nincsenek összehangolva. A feladatmegosztást előmozdítaná az erre irányuló össztársadalmi igény, melyhez a már említett erős civil tudat szükségeltetik. Az unióhoz való csatlakozás várhatóan pezdítően fog hatni ezen a téren.

V.2. Megfelelés a foglalkoztatás hazai kihívásainak

A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek magyarországi szerepét vizsgáló fejezetben már taglalt kihívások és problémák mellett a kutatás során a következő kérdéskörök merültek fel.

A magyarországi foglalkoztatottsági helyzet kiemelkedően problémás faktorai:

- *Az alacsony mobilitás és a strukturális munkanélküliség.* Ehhez járul még a városok és a vidék közötti egyenlőtlenség, amit többek között a két területen az azonos munkakörök fizetésében mutatkozó különbségek is jeleznek. A munkaügyi rendszer nem képes minden térségre kiterjedően megoldani az arra rászoruló (át)képzését és foglalkoztatását – a háló nem teljes. A strukturális munkanélküliség enyhítésében a mobilitás elősegítése mellett szerepet kell kapnia a képzés és a munkaerő-piaci kereslet gyorsan adaptálódó összehangolásának, az információ-áramlás javításának.
- *A feketemunka magas aránya.* A helyzet súlyosságát a következő példa jól illusztrálja. A pályakezdő munkanélküliek tranzitfoglalkoztatással egybekötött szakképzésének egy főre eső költsége mintegy 2,5 millió Ft. Ha egy ilyen képzés után a munkavállaló a feketegazdaságban helyezkedik el, annak összességében rendkívül nagy a társadalomra rótt költsége. Támogató-szankcionáló jogszabályok egyaránt csökkenthetnék ezeket a költségeket. Az ilyen képzésben részesülteknél emelt szinten lehetne szankcionálni a feketemunkát, illetve egy bizonyos ideig meg lehetne vonni a munkanélküli-járadékra való jogosultságot is. Emellett a munkáltatókat különféle kedvezményekkel lehetne ösztönözni arra, hogy munkaerő-piaci vagy más szempontból hátrányos helyzetű embereket foglalkoztassanak.
- *Foglalkoztatási problémákat generáló demográfiai változások.* E változások egyfelől negatív hatásúak, másrészt a nyugati társadalmak példáját tekintve jórészt elkerülhetetlenek, ilyenformán kihívásként, kezelendő problémaként értelmezhetőek. A munkaerőpiac és jogi kereteinek átrendeződésére lesz szükség annak érdekében, hogy e kihívásoknak megfeleljünk. A család és a munka világának összeegyeztetése, a távmunka és egyéb atipikus foglalkoztatási formák (különösen a nők számára) bevezetése kell, hogy a jövőt meghatározzák.

A szociális gazdaság szervezetei e kihívásokra ma még csak részben képesek megfelelni, melyben szerepet játszik félprofesszionális jellegük. Bár e téren a létrejöttük óta eltelt mindössze egy évtized alatt hihetetlen nagy fejlődés állt be – ma is sok szervezetet egy-egy vezéregyéniség nem reprodukálható tudása és karizmája tart életben és működésben. A siker kulcsa a humán erőforrás, ám néha ez jelentheti a szűk keresztmetszetet is. A stratégiai szemlélet, a programszerű gondolkodás, a projektalkotási képesség az uniós környezetben már nemcsak siker-, hanem alapkritériumok lesznek.

Egy beszédes idézet: „A nonprofit szféra ma már nem lestrapált bútorzatú irodát, dilettánsok jó szándékú csapatát jelenti, hanem profizmust, szakértelmet, hozzáértést, pályázatok sikeres elnyerését és megvalósítását”. Kérdés azonban, mennyire sikerül e megváltozott imázst közvetíteni a gazdasági szféra és általában a társadalom számára. Egy másik szóhasználatot idézve a jó szándékú dilettantizmusból a szakmaiság irányába történő elmozdulás: „az emocionális alapokon történő működésből a professzionalizálódás felé történő elmozdulás”.

A nonprofit szféra jövőjét tekintve további kihívás a szektorban várható növekvő verseny. Nem is elsősorban a nyújtott szolgáltatásokat, hanem a megszerzendő forrásokat tekintve. Már most is megfigyelhető a „nagy halak” dominanciája, az interjúk során ez a probléma gyakran felvetődött. Pedig a helyi, lokális szinten működő, néha a helyi célcsoportból adódóan is kisméretű szervezetekre szükség van ahhoz, hogy az általuk kifeszített hálón ne keletkezzenek lyukak, illetve, hogy a felmerülő igényekre a jövőben is rugalmasan tudjanak reagálni. A nagyobb szervezetek és a számszerűsített indikátorokkal mért nagyobb volumenű projektek a minőség romlását, egyfajta „darálást” eredményezhetnek, holott a szociális gazdaságban a személyre szabottság és az ehhez társuló szakmai igényesség elengedhetetlenül fontos tényezők. Az interjúk során felmerült, hogy a különböző térségeknek, különböző szintű problémáknak megfelelően kellene kisebb és nagyobb összegű pályázatokat kiírni.

A kis szervezetek számára e probléma kezelésében az összefogás, az ernyőszervezetek alá tömörülés nyújthat alternatívát. A pályázati összefogás, a konzorciumi pályázás azonban beszűkítheti a szervezetek mozgásterét, csökkentheti autonómiájukat és rugalmasságukat, melyeket éppen a szociális gazdaság alapjellemzőiként és alapértékeiként tartanak számon.

Végül a szektor jövőjében meghatározó tényezőként említik a szociális gazdaság ismertségét, elismertségét, presztízsét. Megoszlanak a vélemények: egyesek szerint a szociális gazdaság ismert, a többség azonban hangsúlyozza, hogy inkább csak a közvetlenül érintettek körében. Egyetértés volt viszont a meginterjúvált szervezetek vezetői között abban, hogy az elismertség messze elmarad a kívánatos, illetve a társadalmi szerepük alapján nekik kijáró mértéktől. Ezzel kapcsolatban különféle vélemények hangoztak el:

- Az államnak – például a köztelevízión keresztül – többet kellene foglalkoznia azokkal a társadalmi problémákkal, melyekkel a szociális gazdaság küzd. Ehhez kapcsolódik az is, hogy egyes szervezetek nem keresik a nyilvánosságot, úgy gondolják, a probléma jellegéből adódóan ők nem is igazán kereshetik (úgy érzik egyes kényes kérdések nem feltétlenül a képernyőre valók) –, ugyanakkor nagy segítséget jelentene nekik, ha szerepelhetnének pl. az Egészségügyi, Szociális és Családügyi vagy a Foglalkoztatáspolitikai és Munkaügyi Minisztérium különböző kiadványaiban.

Egyesek megjegyzik, hogy pl. a sportegyesületek jóval nagyobb nyilvánosságot kapnak – és ez megmutatkozik a forrásteremtő képességükben is.

- Emellett érdekes gondolat, hogy az ismertség és elismertség ügyében tett lépéseket össze kellene hangolni, tehát a szociális gazdaság szervezeteinek ezen a téren is össze kellene fognia. A kívüllágnak kommunikált információ ugyanis szétszórta, nem strukturált, így a megcélzott közönség hamar telítődik és nem képes arra sem, hogy helyes értékrendbe rakja a különböző adatokat, véleményeket.

A siker tényezői. Vajon melyek azok a tényezők egy nonprofit foglalkoztató szervezetnél, melyek a szociális gazdaság számára kijelölt feladatokat hatékonyan, magas minőséget nyújtva képesek ellátni? Összegző jellegű kérdéseinkre („Végső soron melyek egy jól működő foglalkoztatási célú nonprofit szervezet jellemzői?”) adott válaszainkban a meginterjúvolt szervezetek vezetői – akik valamennyien a szakma elismert képviselői – az alábbiakat emelték ki:

- több profillal rendelkezés, több lábon állás, „többszínűség”,
- kapcsolatépítési képesség, jó kapcsolati rendszer, együttműködési készség,
- szociális érzékenység és elkötelezettség, morális küldetéstudat,
- stabil gazdasági oldal, pályázati lehetőségek kihasználásának képessége,
- megfelelően képzett szakembergárda, jó teammunka.

A fentiekből is kirajzolódik az a meglátás, hogy a szociális gazdaság szereplőinek rendelkeznie kell egy jól működő forprofit vállalkozás minden alapvető ismervével, jó tulajdonságával, sőt, ezekhez sajátos feladatai okán továbbiak kell hogy járuljanak – lásd szociális érzékenység, morális küldetéstudat stb. Egyik interjúnkából idézve mindezt így is megfogalmazhatjuk:

„A szociális gazdaság jól működő cégeinek az a jellemzője, hogy ugyanúgy kell terveznie, gazdálkodnia, szerveznie a feladatokat, mint egy profitorientált cégnek, azzal a különbséggel, hogy a bevételei, a szolgáltatásai piaca és a támogatások nehezen tervezhetők, illetve nemcsak a piac állapotától függnének, hanem egy speciális piactól, a támogatások piacától, a nem fizetőképes vevők piacától. Tehát a piac egészen más, de a működés elveinek, a humán erőforrás gazdálkodásnak, az üzleti tervezésnek, a szakmai felkészültségnek ugyanolyannak kell lennie, mint egy forprofit cégnél.”

Ez az idézet is megerősíti, hogy a szektor megítélése megérett a váltásra, ideje komoly szakmai partnerként tekinteni a szociális gazdaság (és tágabban értelmezve) a nonprofit szféra szereplőire. Emellett rámutat arra is, hogy a működés alapvető feltétele a bevételek folyamatossága, melyet az egyedi, esetleges pályázatok nem biztosítanak – mindez a támogatói oldalra ró feladatokat.

V.3. Az európai uniós csatlakozás várható hatásai a szervezetek szemszögéből

A megkérdezett szervezetek alapvetően optimisták a csatlakozást illetően. A várható pozitívumokat tekintve kiemelik:

- a civil-állami kapcsolatok fejlődését,
- a civil szféra szerepének felértékelődését,
- a partneri viszony javulását és
- a tapasztalatcsere lehetőségét.

Mindezt az információáramlás nagymértékű fejlődése segíti. A jogszabályi környezetben a kiforrott uniós szabályozástól szintén fejlődést, előrelépést remélnék. A pozitív jövőkép másik fontos eleme a megpályázható összegek remélt növekedése és ennek következtében az egy főre fordítható pénzek emelkedése.

A helyzet reális felmérését jelzi azonban az a néhány aggodalom is, melyek a következőkben foglalhatók össze:

- *Felkészültségi hiányok.* Egyes vélemények szerint a csatlakozás első időszakában sok szervezetnél ki fognak ütközni a felkészültségi hiányok. Ez komoly szűrő hatással lehet, ami ugyanakkor megteremtheti a professzionalizálódás kényszerét. A jól működő szervezetek a fentebb már említett növekvő forrásokkal az eddiginél nagyobb teljesítménnyel dolgozhatnak – kérdés azonban, hogy az esetlegesen kieső vállalkozásokat ki fogja pótolni, vajon lesznek-e új belépők a szociális gazdaság piacára. A várható nehézségek terén kiemelik a szabályozás, a pályázati elszámolás szigorodását, az ezzel járó nehézségeket, valamint a munkatempó felgyorsulását.
- *Ellentmondások.* Mások felvetik az unió felépítéséből is következő alapproblémát, a gazdasági fejlődés és a kohéziós célok közötti ellentmondásokat. A bővítési célok és a lemaradó területek felzárkóztatása ugyanis más-más forráselosztást igényel. A szociális gazdaság számára kiemelkedően fontos felzárkóztató, kohéziós, illetve az újonnan meghonosodó kifejezéssel élve inklúziós célok azonban nem, vagy csak nehezen operacionalizálhatók. Noha az unió zászlajára tűzte a szociális dimenzió jelszavait, elsősorban a foglalkoztatás bővítésében érdekelt, erre fog forrásokat biztosítani. A szociális gazdaság foglalkoztató szervezeteinek elsősorban a létrehozását, illetve innovációs törekvéseit fogja támogatni, ezekhez képest a működési költségekre jóval kevesebb forrás jut majd – a szervezeteknek életképes, önfenntartó vállalkozássá kell fejlődniük. Figyelembe véve azonban, hogy e szervezetek hátrányos helyzetű régiókban és hátrányos helyzetű célcsoportokkal foglalkoznak, az önfenntartási kötelezettség a szociális célok megvalósításának rovására mehet, rosszabb esetben a szervezet létét sodorhatja veszélybe.

Az európai uniós tagságra való felkészültség megítélése. A megkérdezett szervezetek szinte egyhangúlag a következő 4 tényező alapján ítélték meg felkészültségüket:

- pályázati ismeretek és készség,
- internethasználat,
- európai uniós ismeretek,
- nyelvtudás – elsősorban az angol nyelv ismerete.

A pályázati készség és az internet kezelésének ismeretét a legtöbb szervezet, mint napi rutint említi. Többen kiemelték az OFA pozitív, kényszerítő hatását. Az évek során pályázataikba apránként beemelték az EU-ra jellemző elemeket, így a folyamatosan pályázó szervezetek ebből a szempontból EU-konform ismeretekre tettek szert. Meg kell azonban említeni azt is, hogy néhányan éppen ezt nehezményezték, a Foglalkoztatási Közalapítvány pályázatait nehéznek, átláthatatlannak tartották, többen közülük meg sem próbálták a részvételt.

Az uniós ismeretek terén már némileg megoszlanak a vélemények. A megkérdezett szervezetek többsége részt vett valamilyen felkészítő tanfolyamon, nem egy közülük maga is tart ilyeneket. Magabiztosan nyilatkoztak azok is, akik speciális képzésen nem vettek részt, de munkájuk során fokozatosan megismerkedtek az EU működésével, felépítésével. A néhány kétségeket megfogalmazó szervezet annak adott hangot, hogy szerintük nem lehetett pontosan tudni, mire is kell felkészülni, a konkrét szükségletek majd csak a tagság során merülnek fel.

A nyelvtudást tekintve azonban általános a nagy lemaradás, a megkérdezett 21 szervezet közül 10 kiemelte, hogy e tekintetben hátrányban, lemaradásban vannak.

A szervezetek innovációs tevékenysége. Az interjúk egyértelműen alátámasztották a szakirodalomban és az európai uniós felmérésekben olvasható jellemzést, miszerint a szociális gazdaság szervezetei innovatívak, nagyszámú újítást hoznak létre. A megkérdezett 21 szervezet közül 18 számolt be részletesen arról, hogy a tevékenységük során folyamatosan vezettek/vezetnek be újításokat, illetve vesznek át és adaptálnak külföldi és hazai legjobb gyakorlatokat. A maradék 3 szervezetből 2 úgy nyilatkozott, hogy „konkrét újításuk nem volt, de a már kitalált dolgokat igyekeznek jobban, hatékonyabb kommunikációval, pontosabban és megbízhatóbban végezni”. Mindössze 1 szervezet nyilatkozott úgy, hogy nem volt innovációjuk.

Néhány kiragadott példa az említettek közül (a részletesebb bemutatás igényelné a tevékenységi kör részletes leírását, ám ez meghaladná e tanulmány kereteit):

- termelőiskolai modell (a képzés során az iskola szó szerint saját magát építi fel),
- iskolarendszeren belüli és azon kívüli képzés átjárhatóvá tétele,
- komplex szolgáltatásokat nyújtó térségi válságkezelő program,
- humán szolgáltatási szakmai standardok létrehozása,
- esélyegyenlőségi módszertan kidolgozása,
- nonprofit bolthálózat működtetése,
- konkrét problémákra speciális programok, képzések kialakítása stb.

Érdekes gondolat, hogy jó volna az ún. társadalmi innovációt is bevinni a köztudatba az ipari, műszaki innováció mellett. Ezek sajátja, hogy nehezebben megragadhatóak, hatásuk is csak hosszabb távon érzékelhető. Ezeket az ismereteket össze kell egyeztetni a közgazdasági gondolkodással, a társadalmi faktorokat figyelembe kéne venni a gazdasági számítások során.

V.4. A Nemzeti Civil Alapprogram szerepe a szociális gazdaság támogatásában

A megkérdezett szervezetek valamennyien hallottak az alapprogramról, mindössze egy jelezte, hogy eddig nem fordított különösebb figyelmet rá. A programmal kapcsolatban több szervezet említette, hogy rendkívül pozitív változás, hogy végre lehet működési költségekre is pályázni, ami az eddigi pályázati lehetőségeknél csak a leg-ritkább esetben merült fel opcióként.

Szkeptikus vélemények szerint az alapprogram megoszthatja a civil szervezeteket, néhányaknak kétségei vannak a pénzek elosztásának szakmaiságával kapcsolatban. Érdekes felvetés, hogy az így elnyerhető pénzek elkényelmesíthetik a civil szervezeteket, akik emiatt kevésbé törekednek az önellátásra, nem nyitnak a nyilvánosság felé, nem létesítenek kapcsolatot a társadalommal. Igaz, e haladó felfogás egy, a gazdaságosság terén is élenjáró szervezet által került megfogalmazásra, a nagy többség számára a működés tervezhetősége, a cash-flow problémák kiküszöbölése végett az alapprogram nélkülözhetetlen segítséget jelent.

A támogatásokkal kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a gazdasági tevékenységet legerőteljesebben előtérbe helyező kht-k nem vehetnek részt a programban, ezt néhányan nehezményezik, de van, aki épp azzal az érvel fogadta el a szabályozást, hogy a kht. végső soron a vállalkozói szférában működik, tehát onnan kell a forrásait megszereznie.

Az alapprogrammal kapcsolatban felmerül a politikai szféra viszonyulásának kérdése a civil szektorhoz. Ezzel kapcsolatban a megkérdezettek véleménye összességében pozitív, érzékelik a pozitív szándékot, az alapvetően segítő, fejleszteni akaró hozzáállást – amit a Civil Stratégia, a Nemzeti Civil Alapprogram is jeleznek. Azok, akik problémákat soroltak fel, majdnem egyhangúlag arra hivatkoztak, hogy szakmailag nincs eldöntve, milyen koncepciók, elméletek mentén történjen a fejlesztés – van, aki úgy véli, hogy ezen a területen majd az Európai Unió által megkövetelt szabályozási előírások fogják a változást meghozni, illetve a végleges koncepciót meghatározni.

Azáltal azonban, hogy sok területen még mindig a kísérletezés stádiumában járnak, nem alakult ki a szervezetek egységes hálózata, egy racionális igény- és támogatási rendszer. Továbbá néhány szervezet nehezményezte, hogy noha az állam részéről már régóta ígéret van egyes feladatok költségfedezetek melletti átadására, e téren a mai napig nincs érdemi előrelépés, volt, aki egyenesen úgy érezte, hogy az állam egyes feladatokat visszavett.

Végül a civil-állami párbeszéd megkerülhetetlen kérdése a nonprofit szféra érdekérvényesítő képessége, lobbi ereje. A megkérdezett szervezetek válaszai alapján erről a következő kép rajzolódott ki. Az érdekérvényesítő képesség jelenleg elégtelen, néhány hangadó szervezet azonban már képes a szféra üzeneteit csatornázni, artikulálni. A fejlődés gátja az összefogás hiánya, amiben jelentős szerep hárulhatna az ún. ernyőszervezetekre, illetve az ilyen szervezetek közötti együttműködésre. A szociális gazdaság vonatkozásában e helyütt mindenképpen meg kell említeni, hogy a Magyar Foglalkoztatási Célú Nonprofit Szervezetek Társasága, mely legalábbis elnevezése alapján e kutatás célcsoportjának ernyőszervezete lehetne, a megkérdezettek majdnem teljes köre számára ismeretlen. Ugyanakkor a Nonprofit Humán Szolgáltatók Országos Szövetségéről sokan elismerően szóltak a partnerség-építés, illetve a tanulmányutak, szakmai konferenciák kapcsán.

Az Európai Unió normái a civil-állami párbeszéd tekintetében meg fogják adni az ehhez szükséges kereteket – amit pl. az Esélyegyenlőségi Kormányhivatal létrehozása is jelez, ám a kétoldalú kommunikációhoz a civil szervezetek aktivitása is szükséges. A kutatás keretében tartott fókuszcsoportos eszmecsere során az FMM képviselője úgy fogalmazott, hogy e tekintetben most egyfajta leülés tapasztalható, az állam részéről megvan a közeledés, de a civil oldalról mintha elapadtak volna a kezdeményezések.

V.5. A szociális gazdaság ösztönzésének lehetséges elemei

Interjúink során, a finanszírozási kérdésblokk végén, a pénzügyi kérdéseken túlmutatóan arra is kíváncsiak voltunk, vajon az érintettek milyen módon képzelik el a szociális gazdaság hatékony fejlesztését.

Az ösztönzés legfontosabb elemeként a stabil kiszámíthatóságot, s egyúttal a túlszabályozottság oldását említette több interjúalanyunk. Úgy vélik, a jogi szabályozás merevsége is a fejlődés gátja. Szükségét látják a nagyobb nyilvánosságnak, a szélesebb információáramlásnak és a komolyabb felvilágosító, propagáló munkának. A szociális szféra irányításának túlzott központosítását is szóvá tették. Megítélésük szerint a képzési struktúra hatékonyabbá tételével, a kormányzati szakmai támogatás fokozásával is javítani lehetne a foglalkoztató nonprofit cégek működési feltételeit. Az államtól és az önkormányzatoktól átvett feladatok ellátásához több támogatás átengedését kellene hozzárendelni. Itt szóltak a közterhek mérséklésének jótékony hatásáról is. Egyúttal igen lényegesnek tartották, hogy komolyabb lépéseket kellene tenni a pozíció- és területféltség, illetve a normatív támogatás visszatartásának megszüntetéséért.

Egy interjúalany szerint: „A jelenlegi ösztönzőtség elégtelen. Ha a szociális gazdaság és a civil szféra társadalmi fontossága akkora, mint amennyire emlegetik, további forrásokat kellene ide irányítani, vagy ha az államnak nincs erre elegendő pénze, akkor kedvezményekkel kellene eme szolgáltatások felé terelni azokat, akiknek hajlandósága van itt tevékenykedni”. Egy példa az ő területükről: kemény harcok árán kell folyamodni a normatív támogatásért azon települések részére, ahol megszűnt a bölcsőde, pedig amíg az működött, automatikusan járt a „fejkvóta”, de ha most önszervezéssel az egyesület segít megoldani helyben a gyermekek napközi ellátását, akkor is oda kellene adni az erre szánt pénzt!

A megkérdezett szervezetek figyelemmel kísérték, hogy 2003 tavaszán a Parlament elé került (és az év őszén el is lett fogadva) a kormány civil stratégiája, amely a civil szféra jelentős bevonásával készült el. Tudják, hogy múlt év júniusában elfogadták a Civil Alapprogramról szóló törvényt, melynek célja: a civil szervezetek működéséhez központi költségvetési támogatást biztosítani. Interjúalanyaink egyetértettek a stratégiában megfogalmazottakkal, így annak alábbi nevesített elemeivel:

- alapítványi törvény megalkotásának kívánalma,
- 1%-os törvény áttekintése,
- a magánadományozás és az önkéntesség erősítése,
- a közhasznú szervezetekről szóló törvény felülvizsgálata.

Úgy ítélték meg, hogy mind a kormányzati dereguláció, mind pedig az ország EU-csatlakozása javítani fogja lehetőségeiket, esélyeiket.

VI.

A szektor szervezeteinek tudásszintje és képzési igényei

VI.1. Egy 2001-es felmérés a szektor humán erőforrásairól és képzési igényeiről

2001-ben az OFA támogatásával felmérést végeztek a munkanélkülieket segítő nonprofit szervezetek körében.⁶³ A 136 foglalkoztatási tevékenységet (és más munkaerő-piaci szolgáltatást is kínáló) végző nonprofit szervezetekre kiterjedő tanulmány megállapításai szerint a szervezetek hatékony működéséhez elengedhetetlen a szakképzett menedzsment, a munkatársak folyamatos képzése.

A megkérdezettek a következő ismereteket említették a leggyakrabban, mint amelyek működésükben a leginkább nélkülözhetetlenek:

- piaci ismeretek,
- marketing,
- képesség a lobbizásra,
- kommunikációs, pályázatírási készségek és ismeretek,
- kreativitás, az ötletek gyakorlatba történő átvitelének képessége.

A felmérésből készített tanulmány megállapítja, hogy a menedzsment képzettsége, szektoron kívüli tapasztalatai, illetve a kiépült kapcsolatrendszer dönti el, hogy a szervezet képes-e eltartottból önfenntartóvá, produktívá válni. Ezt a szintet csak azok a szervezetek érhetik el, ahol a menedzsment tagjai képesek a stratégiai gondolkodásra, felsőfokú végzettségük mellett tapasztaltak a termelésirányítás, vezetés, piaci üzletvitel területén és egyaránt jó kapcsolatokkal rendelkeznek az állami, valamint a forprofit és a nonprofit szektorban.

A kapcsolatok ápolása e szervezetek életében kulcskérdés:

- Az állami intézményekkel való kapcsolattartás, lobbizás és marketing nélkülözhetetlen abban, hogy a szervezet integrálódjék az állami feladatok megoldásának eszközrendszerébe.
- Az üzleti szférával való kapcsolattartás pedig nemcsak azért fontos, mert ez a szféra is a nonprofitok potenciális támogatója, hanem azért is, mert az együttműködéshez, a piacra való fokozatos belépéshez szükséges az azonos nyelv birtoklása, az üzleti gondolkodás elsajátítása.

⁶³ Zám (2001) 192-194. o.

VI.2. A dolgozók tudásszintje és a képzési szükségletek a felmérés alapján⁶⁴

A jelen kutatás keretében megvalósított kérdőíves megkeresésre a szociális gazdaság 33 szervezete válaszolt. Az ezekben a szervezetekben dolgozó 67 vezetőről és 107 beosztottról sikerült részletes adatokat szereznünk.

A szervezetek munkatársainak végzettsége. A válaszoló szervezetek munkatársainak iskolai végzettségét mutatja az alábbi táblázat.

Vezetők (Σ67 fő)				Beosztottak (Σ107 fő)			
Munkaviszony jellege		Végzettség		Munkaviszony jellege		Végzettség	
Főállású	42	Felsőfokú	50	Főállású	93	Felsőfokú	57
Részmunkaidős	11	Középfokú	16	Részmunkaidős	11	Középfokú	41
Szerződéses	4	Alapfokú	1	Önkéntes	1	Alapfokú	9
Önkéntes	6			Nyugdíjas	1		
Egyéb	6			Polgári szolg.	1		

12.táblázat

A szociális gazdaságban dolgozók munkaviszony és végzettség szerinti eloszlása⁶⁵

A munkaviszony jellegét tekintve mind a vezetők, mind a beosztottak esetén a főállású munkavégzés a domináns, más munkaviszonyok megjelenése érdekes módon főként a vezetőket jellemzi, a beosztottak esetében a részmunkán kívül más típusú munkaviszony említése nem jellemző, kivételes.

Iskolai végzettségük:

- A vezetők $\frac{3}{4}$ -e rendelkezik felsőfokú, $\frac{1}{4}$ -e középfokú végzettséggel, alapfokú végzettség egyáltalán nem jellemző.
- A beosztottak esetében a felsőfokú végzettség aránya 53%, a középfoké 38%, az alapfoké 9%.

Mindezek alapján elmondható, hogy a szociális gazdaságban dolgozók képesítése más területekhez viszonyítva is kifejezetten magas.

⁶⁴ A kérdőívet a függelékben közöljük.

⁶⁵ Forrás: 33 szervezet kérdőíves válaszai alapján

Elégedettség a végzettséggel. Kérdőívünkben azt is vizsgáltuk, hogy az egyes munkatársak esetén mennyire ítélték meg úgy, hogy a végzettség megfelel a szociális gazdaság által támasztott követelményeknek.

A szociális gazdaságban dolgozók végzettségének relevanciája

A szervezetek vezetőinek értékelése

Vezetők	Értékelés megoszlása (%)	Beosztottak	Értékelés megoszlása (%)
Kiváló	58,0	Kiváló	65,0
Jó	28,0	Jó	9,0
Közepes	11,0	Közepes	22,0
Elégséges	3,0	Elégséges	4,0

13.táblázat⁶⁶

A fenti adatokból a következő önértékelési mintázat olvasható ki.

- Mind a vezetők, mind a beosztottak döntő többsége elégedett abból a szempontból, hogy végzettsége megfelel-e a jelenlegi munkája, illetve a szociális gazdaság támasztotta követelményeknek.
- Ugyanakkor figyelemre méltó, hogy viszonylag sokan értékelték a vezetők tudását „jó” (tehát nem kiváló) minősítéssel. Az interjúk során szerzett tapasztalatok alapján elmondható, hogy a leértékelés oka sok esetben az, hogy jelenleg nincs olyan felsőfokú szakirányú képzés, ahol megfelelő arányban tanítanak nonprofit és gazdaságkodási ismereteket – azaz a szociális gazdaság szükségleteinek megfelelő tananyagot. Ezzel a megfigyeléssel az is egybevág, hogy a szervezetek döntő többsége nem iskolarendszeren belüli, hanem azon kívüli, tanfolyamokon, tréningeken tanulható ismeretek megszerzését tartotta kívánatosnak.
- Emellett az összes megkérdezett 1/5-e (a beosztottak 26%-a) vélte úgy, hogy végzettsége csak közepesen vagy elégségesen felel meg a szükségleteknek. E munkatársak esetében mind az iskolarendszeren belüli, mind pedig az azon kívüli képzés fejlesztésének, célirányosabbá tételének szükségessége felmerül.

⁶⁶ Forrás: 33 szervezet kérdőíves válaszai alapján

Kielégítetlen képzési igények. A kérdőívre válaszoló 33 szervezetből 22 válaszolt arra a kérdésre, hogy előfordult-e már, hogy kerestek, de nem találtak megfelelő képzési lehetőséget. A szervezetek közel fele találkozott ezzel a problémával, és annak okaként a következőket jelölték meg:

- magas ár (e szempont első helyezése jelzi, hogy ez fordult elő a leggyakoribb válaszként),
- akkreditáció hiánya,
- meghirdetés elégtelensége – lemaradtak róla,
- földrajzi távolság,
- nincs olyan nyelvtanfolyam, amely a középkorúaknak megfelelne,
- munka melletti végezhetőség hiánya, időhiány,
- szakirányú felsőfokú szakképzés megszerzésekor.

A kérdőíves felmérésben azt is megvizsgáltuk, hogy vajon milyen készségek, illetve ismeretek szükségesek foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek sikeres működéséhez? A válaszok alapján a következő kép bontakozott ki.

Az alábbi táblázat első sorában a leggyakrabban említett készségek és ismeretek találhatóak az említés gyakoriságának rangsorában. Ez alatt a még említett, egynél gyakrabban említettek következnek ábécésorrendben. Az utolsó sorban a csak egy válaszoló által említett készségek és ismeretek sorakoznak.

A szociális gazdaságban szükséges készségek és ismeretek

<i>Említési gyakoriság</i>	<i>Készségek</i>	<i>Ismeretek</i>
<i>Leggyakrabban említve</i>	• Empátia • Kommunikációs készség • Tolerancia, türelem • Kreativitás • Nyitottság • Szociális érzékenység	• Jogi jártasság • Szakmai (szociális gazdaság) • Számítógép-kezelés • Szociális • Munkaügyi • Gazdasági
<i>Több mint egy válaszoló által említve</i>	• Elkötelezettség • Hitelesség • Konfliktuskezelési készség • Önálló munkavégzési képesség • Problémamegoldó képesség • Szervezőképesség	• Cselekvési terv készítése • Egészségügyi • Marketing • Menedzselési • Nyelvismeret • Önismeret • Önkormányzati működési ismeretek • Pedagógiai • Pszichológiai
<i>Csak egy válaszoló által említve</i>	• Bizalomkeltés • Biztos családi háttér • Diagnózis • Egészség • Elszántság • Érdekvédelem • Fegyelem • Helyzetfeltárás • Jó fellépés • Koordinációs készség • Koncentrációképesség • Megbízhatóság • Munkabírás • Rendszerszemlélet • Rugalmasság • Tájékozottság • Ügyfél programba vonása • Vezetői készség	• Civil szféra ismerete • Gyermekvédelmi ismeretek • Harmadik szektor szerepének ismerete és lehetősége az EU-ban • Humán erőforrás ismeretek • Kommunikációs ismeretek • Mentori és monitoring ismeret • Módszertani ismeret • Pályázatírási ismeret • Politikai ismeretek • Projektvezetési ismeret • Rendszerismeret • Rendezvényszervezési ismeret • Területfejlesztési ismeretek • Vallási ismeretek

14. táblázat⁶⁷

⁶⁷ Forrás: 33 szervezet kérdőíves válaszai alapján

A leggyakrabban említett válaszok visszaigazolják a szociális gazdaság elméletében megfogalmazott jellegzetességeket. Az itt dolgozók magas szociális elkötelezettségét, illetve az igényt, hogy ezzel párhuzamosan különböző jogi-gazdasági ismereteik is legyenek. A további felsorolás árnyalja a képet az egyes részterületeken dolgozó szervezetek igényeinek megfelelően.

VI.3. A saját munkatársak tudásával, képzésével kapcsolatos attitűdök és igények

A szociális gazdaság számos szervezetében alapvetően a „learning by doing” filozófia érvényesül, tehát elvárják ugyan munkatársaiktól, hogy némi alapvető képzettséggel rendelkezzenek, mégis főként abból indulnak ki, hogy a szükséges ismeretek java részét a munkatársak a konkrét projektek során fogják elsajátítani. A nonprofit szférában elterjedt az az álláspont, hogy sem az iskolarendszer, sem pedig a főiskolai-egyetemi képzés nem alkalmas arra, hogy e szervezetekben jól használható, a gyakorlati élet problémáiban eligazító tudást adjon át.

Ugyanakkor a tudásnak ezekben a szervezetekben nagy értéke van, amit az is igazol, hogy számos meginterjúvált szervezetben büszkén hivatkoztak arra, hogy munkatársaik egy része több diplomával is rendelkezik.

Ezekben a szervezetekben a tárgyi és gyakorlati tudás mellett igen magasra értékeli a képviselt ügühöz való személyes hozzáállást és személyiségjegyeket:

- a motiváltságot, lelkesedést,
- a szociális érzékenységet, elhivatottságot, a segíteni akarást,
- a kapcsolatteremtési képességet, jó együttműködési készséget, kompromisszum-készséget,
- nagy munkabírást,
- az empátiára való képességet (pl. munkanélküliekkel),
- a rámenősséget (munkahelyek megszerzéséhez).

A tudásától függetlenül általában nyitott kapukra és gyors előmenetelre talál az a munkatárs, akinek

- jó a lobbizási képessége
- és fejlett a kapcsolati tőkéje.

Az önkéntes munkatársaktól e szervezetek elsősorban olyan jellegű szervezői, házi-asszonyi, gondozói stb. tudást várnak el, amit azok a mindennapi életben sajátítottak el.

Az igényesebb projektek és azok gazdaszervezetei azonban túllépnek a máshonnan – főként a korábbi munkahelyekről – hozott ismeretektől való függésen és az önségítés filozófiáján, munkatársaik képzésére egyre nagyobb figyelmet fordítanak. Ebben támogatják őket azok az újszerű projektek, amelyek a célcsoportnak nyújtandó egyéb szolgáltatások mellett a segítők és a segítettek képzésére is egyre nagyobb figyelmet fordítanak, és ez már a projekt finanszírozásában is megjelenik.

Számos szervezet saját munkatársainak továbbtanulását csak azzal tudja (vagy akarja) támogatni, hogy viszonylag szabad időbeosztást biztosít nekik, amin belül ők szakmai továbblépésük terveit önállóan megvalósíthatják. A támogatási attitűd mellett ez a magatartás a tűrés jellegű hozzáállást képviseli.

A szociális szektor szervezeteinél ma még a továbbképzés jellegzetes, leggyakrabban előforduló módja egyelőre az egy- vagy többnapos részvétel az alábbi típusú rendezvényeken:

- tematikus továbbképzési kurzus,
- workshopok,
- módszertani és egyéb konferenciák,
- hazai és külföldi tapasztalatcseréken, a partnerszervezeteknél tett látogatások,
- autóbuzsos és egyéb szakmai körutak és
- belső szervezetfejlesztő tréningek és megbeszélések.

A pozitív véletlet az a kisszámú szervezet képviseli, amelyek tudatosan, esetenként képzési terv elkészítésével, az egész életen át folytatott tanulás (angolul lifelong learning – LLL) támogatásával válaszolnak a tudásalapú társadalom kihívásaira, az állandó adaptációs kényszerre, az uniós elvárásokra és intézményi környezetre történő felkészülésre.

A fentiek ellenére nagy igény van mindazokra az ismeretekre, amelyek

- egyfelől a humán szolgáltatások tervezéséhez, finanszírozásához, szervezéséhez, menedzseléséhez,
- másfelől azok nyújtásához szükségesek.

Számos meginterjúvált szervezet említette, hogy töreksenek munkatársaik képzésére, illetve továbbképzésére. A képzési igények sok esetben indirekt módon fogalmazódnak meg, oly módon, hogy az interjúalanyok nem a képzés hiányáról beszélnek, hanem speciálisan képzett munkatárs hiányáról: „Hiányzik egy informatikához értő kolléga”.

A saját munkatársak képzésével kapcsolatos magatartásminták:

- A tehetősebb szervezetek saját munkatársaikat képzik és képeztetik, pl. számítógép-kezelő, PR-menedzser, marketing, minőségbiztosítási ellenőr, auditor szakterületen, illetve idegennyelv-tanulás (angol nyelv) terén.
- Egyes szervezetek nem rendelkeznek erőforrással, hogy munkatársaikat képezzék, hanem eleve nyelvi, EU-s, jogi, pályázatírási és informatika ismeretekkel rendelkező munkatárssal dolgoznak.
- Mások úgy nyilatkoznak, hogy – ha erőforrásaik engednék – munkatársaikat iskolarendszeren kívüli képzésre küldenék, személyügyi, gazdasági és műszaki, nyelvi ismereteik bővítésére.
- A nagyobb szervezeteknél jellemzők a belső tréningek a középvezetők számára.
- A nagyobb szervezetek az adminisztratív személyzet tagjait alap- és középfokú szakmai tanfolyamokra iskolázzák be, és pl. ECDL-, vagy tb-ügyintézői vizsgát követelnek meg.

Az interjú vizsgálat alapján a szervezetek és a programok működtetéséhez az alábbi ismeretekre van szükség.

Képzési igények tágabb csoportjai	Ezen belül: képzési igények szűkebb csoportjai
Pályázatírás	Különös tekintettel: • a pályázatfigyelésre, • és a pályázatokat befogadó intézmények elvárásaira.
Pályázatok tervezése	Különös tekintettel: • a megvalósíthatósági tanulmányok, • és projekt-indoklások írására. (Pl. iparipark- pályázatra).
Pályázatok menedzselése	Különös tekintettel: • a Strukturális Alapok, • és a magyar közbeszerzés előírásainak konkrét alkalmazására.
EU-s ismeretek	Különös tekintettel a Strukturális Alapok intézményi környezetére.
Szervezetfejlesztési ismeretek	Különös tekintettel a kapacitások projektfüggő kihasználásának optimalizálására.
Adminisztrációs és pénzügyi ismeretek	Különös tekintettel: • a könyvvitelre és a • likviditásmenedzsmentre.
Marketing, Public Relations és Fundraising ismeretek	Különös tekintettel: • a közületi, és a magánszféra szervezeteinek megnyerésére, • a nyomtatott és internetes médiákban való láthatóság fokozására.
Informatika	Különös tekintettel • a szövegszerkesztésre, táblázatkezelésre, adatbázisok és weboldalak elérésére és fejlesztésére.
Idegen nyelvi képzések	Különös tekintettel • az uniós együttműködésekhez szükséges angolnyelv-tudásra.

15. táblázat

A szociális gazdaság szervezeteinek a saját szervezetük menedzselésével kapcsolatos képzési igényei⁶⁸

⁶⁸ Forrás: mélyinterjúk alapján saját összeállítás

Az interjú vizsgálat alapján a személyre szóló munkaerő-piaci és egyéb humán szolgáltatások végzéséhez az alábbi ismeretekre van szükségük.

Képzési igények tágabb csoportjai	Ezen belül: képzési igények szűkebb csoportjai
Gyógypedagógia és szociálpedagógia	Különös tekintettel: • a mentori hálózatok tagjainak képzésére, • az egyéni életminőség kialakítását, közösségek szerveződését, működését támogató tevékenységekre, • esélyegyenlőségre való nevelésre, oktatásra, • ismeretterjesztésre és képességfejlesztésre.
Jogi ismeretek	Különös tekintettel: • a munkajogra, • a hátrányos helyzetűek esélyegyenlőségéhez fűződő jogok gyakorlati kikényszerítésére.
Munkaerő-piaci ismeretek	Különös tekintettel: • az álláskeresés technikáira, • a munkaerőpiacra történő reintegráció módszereire, • az aktív és passzív munkaerő-piaci támogatások intézményi környezetére.
Az önkormányzati gazdálkodás ismerete	Különös tekintettel: • a szociális támogatásokra, • az ahhoz fűződő jogokra és kötelezettségekre.
Pszichológia	Különös tekintettel: • a munkalélektanra, • az alkalmassági vizsgálatok ismeretére, • a munka- és pályatanácsadást támogató kutatásokra és módszerekre.
Regionális fejlesztés és településmenedzsment	Különös tekintettel: • az elmaradott helyzetű • és a kistelepülések gondnoki munkájához szükséges ismeretekre.

16.táblázat

A szociális gazdaság szervezeteinek a humán szolgáltatásokkal kapcsolatos képzési igényei⁶⁹

⁶⁹ Forrás: mélyinterjúk alapján saját összeállítás

VI.4. A célcsoport tudásával, képzésével kapcsolatos attitűdök és igények

A szociális szektor szervezetei sok esetben maguk is végeznek képző munkát célcsoportjaik tagjainak. Erre jó példa, amikor egy-egy aktuális projekt keretében arra törekkenek, hogy munkanélkülieket visszavezessenek a munkaerőpiacra (reintegráció).

Az ilyen esetekben átadott (illetve átadandó) tudás annyira sajátosan szakma-specifikus (például a projektek célcsoportjának, végső kedvezményezettjeinek speciális technológiákra való betanítása), hogy a projektet menedzselő nonprofit szervezet az adott szakképzési tevékenységet képzett szakoktatókkal végezteti el.

Természetesen arra is van számos példa, hogy a képzési feladatokat a projektet menedzselő nonprofit szervezet mintegy kiadja egy hagyományos képző szervezetnek, amely a tananyagot kifejleszti és a képzést lefolytatja.

Azok a szervezetek, amelyek a reintegrálandó munkanélkülieket nemcsak felkészítik a munkaerőpiac kihívásaira, hanem foglalkoztatják is, természetesen gondoskodnak arról, hogy a dolgozók minden kötelező oktatást megkapjanak, így elsősorban a munkavédelmi képzéseket.

A foglalkoztatási célú nonprofit szervezeteknél a célcsoportjaik képzésével kapcsolatosan a következő magatartásminták, szervezeti sajátosságok figyelhetők meg.

- A szervezetek egy része közvetlenül egy képző szervezet (pl. szakiskola) mellé szerveződött egyesület vagy alapítvány, és a célcsoport tagjai az ott megszerzett tudás hasznosítására készíti fel.
- A szervezetek egy része akkreditált képző szervezet, mely több szakmára is felkészítheti célcsoportjának tagjait. (Pl. szoftverüzemeltető, számítógép-kezelő, bolti eladó, vendéglátó, gyorsétkeztetési eladó, szakács, varrómunkás, kőműves, festő, lakatos szakmákban). Ezekben a szervezetekben többnyire OKJ-képzés, szakma-begyakorló foglalkoztatás folyik.
- Más közhasznú cégeknél hasonló szervezeti keretek között óvónők és szülőhelyettesek, szakápolók, szociális munkások akkreditált képzése folyik. Az így nyújtott egészségügyi képzési tevékenységek egy része OKJ-s, egy része pedig nem az.
- Sok esetben jellemző, hogy a szervezeteknek nincs képzési jogosítványa, ezért nem oktatnak közvetlenül, de – projektjeik keretében – oktatásokat szerveznek a célcsoportnak, melyek során pl. házigondozó-képzésben részesítik őket. Ilyen esetekben is gyakori, hogy a célcsoport tagjai számára szobafestő, kőműves, parkgondozó, intézményi kisegítő, sőt írás-olvasás képzéseket szerveznek.

- Ide tartozik az a munkaerő-piaci képzés és tanácsadás, amit a meginterjúvott szervezetek jelentős része saját maga, a saját munkatárásainak segítségével végez.
- A közmunkára felkészítő szervezetek jellegzetesen kertészeti, erdészeti képzési projekteket terveznek vagy valósítanak meg, külső képzők bevonásával. Ide tartoznak a környezetgazdálkodási és közterület-fenntartási ismeretek, különös tekintettel a közhasznú munka során leggyakrabban előforduló tevékenységekre, így a parkok és sportpályák kialakítása és karbantartása, a hulladékgyűjtés, járdamosás, takarítás, lomtalanítás.
- A tanácsadó típusú szervezetek egy része az oktatási módszertant inkább kidolgozza, de nem foglalkozik a képzéssel. Az ilyen szervezetnek azonban profiljába vág, hogy egy kedvező pályázati lehetőséget kiaknázva pályázatírási képzést vagy projektfejlesztési képzést szervezzen akár több száz fiatalnak, akiket utána esetenként a pályázat keretében bértámogatásban részesítenek. A képző tevékenységet a szervezeteknél nem egy esetben szakkönyvek írása és terjesztése támasztja alá.
- A fogyatékosokkal foglalkozó szervezetek jellegzetessége, hogy esetükben a célcsoport gondozása, foglalkoztatása és képzése egyszerre, ötvözőtt formában valósul meg.

VII.

Felnőttképzés és a szociális gazdaság

A kutatásban érintett szervezetek vezetői és beosztottai az átlagnál magasabb, a foglalkoztatás, gondozás, ápolás és más tevékenységek végzői és érintettjei gyakran az átlagnál alacsonyabb iskolai végzettség mellett vállalnak kooperációt, vagy kényszerülnek arra. A szociális gazdaság így a korábban érintett jellegzetességek mellett az esélyegyenlőség fontos tényezője, bár jelenlegi megvalósulását tekintve inkább az esélyegyenlőtlenség hordozója.

Kutatásunk alapján az esélyek egyenlőtlensége megnyilvánul:

- a szociális szükségletek feltárásának és artikulálásának módjában,
- a feltárt szükségletek kielégítésének regionális és kistérségi eltéréseiben,
- a szektorba áramló források allokációjának a szervezetek mérete és földrajzi elhelyezkedése szerinti különbségében,
- a szolgáltatók minőségében,
- a szolgáltatások minőségében,
- a fenntartható növekedés közeli, távoli voltában, illetve elérhetetlenségében,
- a szektoron belüli karrierutak és/vagy a szektorok közötti munkaerő-áramlás lehetőségében,
- az élethosszig tartó tanulást biztosító rugalmas képzési formák elérésében, amelyek esélyt adnak a kölcsönösen érintett szereplők gyorsan változó élethelyzeteihez való alkalmazkodásra.

A példálózó felsorolás eltekint azoknak a kumulált esélyegyenlőtlenségi szituációknak a listázásától, amelyek az ország legelmaradottabb térségeit jellemzik. A HEF OP részletesen leírja ezeket. Programjai szélesítik a szociális gazdaság kereteit, impozáns számai jelzik a felnőttképzési szándékokat. A következőkben kutatásunknak azokra az elemekre fókuszálunk, amelyek a szervezeti és személyes tapasztalatok, a képzési indítékok és akadályok megismerése révén hozzájárulhatnak a szociális gazdaság esélykiegyenlítő funkciójának javításához.

VII.1. A szektor működési háttere, keretei és a képzési igények

A szektor eddigi kutatásai érintették, de mélységében rejtve hagyták a szociális gazdasággal kapcsolatos valóságos szükségleteket. Bár a szakértők egybehangzóan keveslik a szektorban feladatot vállaló szervezetek számát, az állami, nonprofit, vegyes és magán szervezetek helyenként inkább el-, mint felfedő cél- és feladatstruktúrája mellett nehéz eldönteni, milyen típusú és funkciójú szervezetből van több vagy kevesebb a szükségesnél.

A demográfiai adatok – előregedés, mortalitás, morbiditás, egészségkárosodás – több, a munkaerő-piaci folyamatok kevesebb eligazítást adnak arra nézve, milyen kompetenciák válnak égetően szükségessé vagy feleslegessé a szektorban. A halogatott államháztartási reform tervezhetetlenné teszi a szociális és foglalkoztatási feladatok megoldásában várható szektorok közötti munkamegosztást. Nehezen definiálható, bár spontán módon és elszigetelten zajlik a szociális gazdaságból a szociális vállalkozásba való átmenet. Mindez kevés ahhoz, hogy szervezeti oldalról a képzési struktúrát radikálisan alakító „nyomás” nehezedjen a képző szervezetekre.

A szociális gazdaság szervezeteinek belső ösztönző rendszere ma még hiányos, helyenként elégtelen, és meglehetősen kiszámíthatatlan ahhoz, hogy az iskolarendszerű képzésre jelentkező hallgatók érdemben befolyásolják a képzési folyamatokat. A hallgatói „szívás” nem mindig kompetencia alapú, a hallgató papírt szerez, gyakorlatban használható tudás és készségek helyett.

Az is közzismert, hogy a szervezetek létrejöttét és fejlődését a kezdeményezők tudása, szociális érzékenysége és a feladat adott volta mellett az elérhető források erősen befolyásolják. A forráshiány azzal jár, hogy egyes szervezeteknél gyakran külsősök látnak el ideális körülmények között teljes munkaidőben végzett, tökéletes azonosulást kívánó feladatokat. Más szervezeteknél önkéntesek válnak tucatjával mindelessé. A társadalmi szinten érezhető tudás- és kompetenciahiányok – nyelvtudás, IT, projektmenedzsment, forrás- és adományszerzés – bizonyos szervezeteknél kumulálódnak, sőt: „aki önálló, kreatív, nem tudjuk megfizetni”.

Mások – különösen a kis szervezetek – a rendelkezésre álló pénz elköltéséből az önálló gazdálkodás felé történő elmozdulás első gondjait érzékelik, pedig az uniós pénzek megszerzésével és felhasználásával kapcsolatos várakozások radikálisabb lépéseket, alaposabb felkészültséget – bizonyos pályázatok esetén felsőfokú végzettséget igényelnek.

A szektorban működő szervezetek kora és életciklusa erősen eltérő. A szervezeti struktúra stabil – relatíve állandó, legalább három éve együtt dolgozó tagjai a vezetésre, jobb esetben a képzési és foglalkoztatási kulcsszereplőkre korlátozódnak. Az

ún. projektekre felvett dolgozók – sokan vannak ilyenek – „határozott idejű”, az egyes projektek végéig tartó jövőképe csak a nagy pályázati tapasztalattal és jó kapcsolatokkal rendelkező szervezeteknél válhat részévé a belső szervezetfejlesztési elképzeléseknek.

A szociális gazdaság jelzett, többrétegű kiszámíthatatlansága nem mindig kedvez a humán erőforrás fejlesztésének: „ahol a mindennapokért küzdenek, ott a hétköznapi rendszerint felülírják a képzési terveket.” „Ha be kell ülnöm az autóba a kieső sofőr helyett az embereket szállítani, akkor azt teszem, különben az emberek nem jutnak el a munkahelyre. Ekkor szerződést bont a partner, nincs árbevétel, és akkor el kell bocsátani őket... Ez egy ötéves folyamat helyzetképe.”

Ha megvalósulnak a képzések, a megszerzett tudás a fluktuáció miatt nem a gyakorlat, hanem gyakran a mobilitás részévé válik. A szervezeti tudatosság egyik fontos jele éppen a képzési és szervezetfejlesztési terv összekapcsolása. Csak a terület legjobbjainál jelenik meg a standardizált és szabályozott eljárások (minőségbiztosítás) iránti igény, a szociális innováció. Mivel interjúalanyaink a szakma legjobb szervezeteit képviselték, így a külső és belső képzési terv, a szakképzés és továbbképzés, a szakvizsgák tervezése és letétele a többségnél magától értetődő. A szervezet nagysága és felépítése, a belső hálózat és a kooperáció létezése erősíti az információ és a képzés iránti igényeket, és kikényszeríti a kibeszéléstől a szupervízióig, a kritikus helyzet elemzésétől a szakmabeliek által tartott belső tréningig terjedő önképzési kínálatot.

Ezzel együtt igaz, hogy a szociális gazdaság általunk vizsgált intézményei olyan tanuló szervezetek, amelyek eddig inkább befelé, magukra figyeltek, legfeljebb egy ernyőszervezet sors- és problémaközösségében megmártózva definiálták újra céljait és pozíciójukat. A lépés- és irányváltás szükségességét jelzi az EU követelményrendszere, az OFA-pályázatokban megkövetelt személyzeti fejlesztési blokk, és a gyakorlat is: „egy dolog biztos: a változás, ami ráadásul attól szép, hogy nem a várt irányban valósul meg. A változásmenedzsment fontosságát felismertük...”

VII.2. Szektorimázs és a képzési indítékok

A szociális gazdaság működése és működtetése képességek, készségek és tudás-szakértelem együttes létezését feltételezi. Az állítás érvényességét nem érinti, hogy – különösen a kis szervezeteknél – a három tényező egyikét – legalábbis a tevékenység kezdetén – a másik kettő helyettesíti.

A munkatársakkal kapcsolatos elvárások között mint láttuk, az eleve feltételezett szociális érzékenység mellett második helyen legtöbbször az elhivatottság, továbbiakban az empátia, a célokkal való azonosulás, türelem, tűrőképesség, a kompromisszumkészesség és lelkesedés, önállóság, jó kommunikáció és kapcsolatteremtés, vagy ezek ideális keveréke szerepel.

A szféra kiemelten fontos vonzereje a tapasztalatszerzés, a segítő szakmákra jellemző kellemes munkahelyi légkör, a siker- vagy élménypedagógia és a szabadság. A tapasztalat jelentősége megjelenik azokban a véleményekben, amelyek a tervezett képzésről szólva az elmélet mellett a terepgyakorlatok fontosságát hangsúlyozzák. Az államigazgatás és a szociális szektor érzékenységi küszöb eltéréseire való hivatkozás nyomán idézzük azt a véleményt, amely szerint Hollandiában az államigazgatási főiskolára járónak egy évig kötelező a nonprofit szférában dolgozni. (Gyakornoki munkahely, támogatott munkavállalási forma.)

Az interjúk azonban azt mutatják, hogy a szociális indíték csak ideig-óráig elég. A szektor úttörői még rendelkeztek betanulási idővel és külföldi tapasztalatszerzési lehetőségekkel, és szakmai hozzáértésük alapján még azt is megengedhették maguknak, hogy vezetési ismeretek nélkül induljanak: „úgy kezdtem, hogy az ügyvezetéshez semmit sem értettem.”

Ma a nem megfelelő képzettség vagy a képzetlenség komoly kudarctényező. A szektorban foglalkoztatottak egy részénél – különösen az elmaradottabb térségekben – az alap- és középfokú ismeretek hiányoznak a további képzési formákba történő bekapcsolódáshoz.

A stáb végzettségével és képzettségével kapcsolatos korábbi elégedettségi adatok ellentétére az újaknál és a hátrányos helyzetű régiókban „gyakran túl mély a víz” és alacsony a kudarctűrő képesség.

Interjúalanyaink – a munkanélküliség nagyságrendjét és hatásait ismerve, főleg szektorbeli referenciák alapján – a béreket és juttatásokat komoly motiváló tényezőnek tartják. A viszonyítás alapja a minimálbér, csúcса a szervezet középtávú pénzügyi stabilitása, és az ebből adódó juttatás-portfólió: bér, étkezési és üdülési jegy, patikakártya, védőruha, projektvezetői juttatások, év végi egy-két havi jutalom. Ebben a rendszerben egyre jobban felértékelődnek a külföldi és belföldi tanulmányutak, képzések, tanfolyamok.

VII.3. Egyéni karrieraspirációk – más képzési motivációk

A szociális gazdaságban a karrier szó nehezen és sokféleképpen értelmezhető: akiknek korábban nem volt munkájuk, a munkahely „maga a csoda”. A sokszor emlegetett tipikus személyiségjegyek alapján viszont a karrier egyfajta önmegvalósítás, ami a szakmai elhivatottság kiteljesedését, a munka pozitív társadalmi megítélését, értelmes célokat, alkotási szabadságot, a könnyen adódó kapcsolati tőkét és az országos vagy nemzetközi hírnév elérését jelenti.

A klasszikus szociális segítés és foglalkoztatás az emberi létezés elviselhetővé és értelmessé tételével, az önbecsülés emelésével és az életminőség javításával ér el napi örömeket, megbecsülést.

Akik többre vágnak, egy érték alapú hivatásrend keretében fogalmazzák meg céljaikat: a képzés legfontosabb motivációja a szakmai kihívás maga. Munkát adni az embereknek, miközben folyamatosan változnak a célcsoportok, a követelmények, nehezen követhető a gazdasági és jogszabályi környezet. A hivatástudat mellett az eredmények közzététele ad lehetőséget személyes és csapatsikerre, és biztosítja a szervezetek megtartó erejét, életpálya kínálatát.

A lapos szervezeteknél a projektvezetői státus jelent karrierlehetőséget, a hierarchia előhívja a vezetői aspirációkat. Az interjúalanyok gyakran használják az ugródeszka kifejezést: a Szociális, Családügyi és Egészségügyi Minisztériumban elhelyezkedő szociális munkás, a munkáltatóhoz távozó tanácsadó, a köztisztviselői pálya jelez karrierutakat. Természetesen a pénz is motivál, maradásra ösztönöz amíg „a projektben van elég,”mozdulásra, ha máshol többet fizetnek.

Az egyik interjúalany angliai példája szerint a szociális szférában szerezhető tapasztalatok nagyon sokat érnek a forprofit szektorban. Két-három év után a fiatalok szerencsét próbálnak a tőke világában, az idősebb generáció pedig visszatér, és itt próbálja hasznosítani a tapasztalatait. A középgeneráció hiányzik – számukra a „forprofitból a nonprofitba átmenni rosszabb, mint a meleg szobából a hóviharba.”

A felsorolt karriertartalmak a vezetés-szervezés, a projektmenedzsment és a szociális munka értékalapú megközelítését és képzési jelentőségét erősítik. Az átadható tapasztalatok mennyisége pedig megteremti a szociális gazdaság benchmarkjainak, bevált és követésre alkalmas minőségeinek széles körű gyakorlati elterjesztését. Mindez hozzájárulhat a csatlakozási követelményként megfogalmazott társadalmi kohézió javításához, javítja a szektor presztízsét és megtartó erejét.

VII.4. Az iskolában és azon kívül: Mit lehet, mit nem?

A képzési elképzelések vázolása során különböző, kritikus megjegyzések hangzottak el mind az iskolarendszerű, mind az iskolarendszeren kívüli képzésre nézve. Az iskolarendszerű képzés megterhelő, nehezen illeszthető a segítő szervezetek munkarendjébe, dolgozók életrendjébe. A képzés tartalma a vélemények szerint túlzottan elméleti, nem eléggé komplex és rendszerszerű, hiányoznak a tréningek, gyakorlatok. Az eseti találkozások során hiányzik az oktatás személyessége, nem jut idő esetek megbeszélésére, ahol a tanár példái és személyisége révén megteremtődnek az ügyfél- és személyközpontú szolgáltatások feltételei.

Talán az egyéni tanulástörténet során tapasztalt módszertani hiányosságok is magyarázzák az interjúkban a felnőttképzés szerepének hangsúlyozását. A főiskolai képzés folyamatos leértékelődése pedig az egyetemi szint jelentőségét, presztízsét emeli. Az andragógia fontossága a második-harmadik diplomák megszerzése során szerzett tapasztalatok alapján válik hangsúlyossá. Ekkor a sokkal korábban megszerzett ismeretekre és készségekre már nem lehet alapozni, így a felnőttkori tanulás vonzásának megteremtésében, az új ismeretek és készségek belsővé tételében csak a képzés speciális eszközrendszere segíthet, ha tud.

Az OECD 1999-ben kutatást végzett a felnőttek tanulási motiválhatóságával kapcsolatban (Mayer (2002)). A legfontosabb megállapítások tartalmi adaptációja a hazai gondok, a szociális gazdaság képzési szükségleteinek megoldásában is segítene:

- az adekvát tanítási módszerek alkalmazása, amely a speciális tanulási követelményeket figyelembe véve mérsékelhetné a lemorzsolódást;
- rugalmas, gyakorlatias programtervezés, amely figyelembe veszi a tanulási szokásokat, a percepció gyorsaságát, eltéréseit, azokat a személyes tényezőket, amelyekre, mint problémára gondolva a befogadás hatékonysága csökken: munkaidő, gyermekmegőrzés, közlekedési nehézségek stb.;
- a nehezen megközelíthető, mert bizonytalan munkaerő-piaci helyzetű, képzések és kedvezmények szempontjából alulinformált, alacsony iskolai végzettségű csoportok elérése.

Az említett elvek a hátrányos helyzetű csoportok társadalmi integrációjának és munkaerő-piaci reintegrációjának az iskolarendszerű képzésből ma még hiányzó feltételei. Az iskolarendszerből való kimaradás életre szóló következményekkel jár, a második esély iskolakísérletei sokszor nem a szükségletek színhelyein konkretizálódnak, az olvasási és megértési problémák kommunikációs hátránnyá eszkalálódva ellehetetlenítik a munkaerőpiac elérését és erősítik a szegregációs tendenciákat.

- A szociális gazdaság helyenként modell értékű iskolarendszeren kívüli képzési tapasztalatai sem hasznosulnak megfelelően, annak ellenére, hogy az iskolarendszer és a munkaerőpiac termeli és újratermeli a foglalkoztatási célú nonprofitok „emberanyagát”.
- Ezek a szervezetek sok esetben nem érik el a foglalkoztathatóság szempontjából legfontosabb célcsoportokat. Marketingjük szegényes az érintettekkel, akikkel kialakult kommunikációs fórumuk. Az is bebizonyosodott, hogy a képzés helyszínének távolsága hathatós visszatartó erő. Igaz ez arra az esetre is, ha a képző szervezetek működése nem igazodik a képezhetőség idejéhez. A pályázati ütemezés alapján a képzések például gyakran a napszámos munka idejére esnek, nem kétséges, melyiknek lesz prioritása.
- A képzések sikere sokszor a kiválasztásnál eldől, ezt az evidenciát gyakran felülírja a kényszerválasztás, a keretszámok betöltése. Itt hiányoznak a képzési animátorok, moderátorok.
- A foglalkoztathatóság javulása esetén gyakran a munkaerőpiac rugalmatlan foglalkoztatási kínálata jelent csalódást az alacsony iskolai végzettségű csoportok tagjainak. Az elhelyezkedési kudarcok tovább gyengítik a képzők és a célcsoportok együttműködését. Ilyenkor látszik legjobban a felnőttképzés motivációs hátterének gyengesége.

De vannak más akadályok is. A szociális szektor szervezeteinek foglalkoztatás- és munkarendje napjainkban a stábképzés igényeit az iskolán kívüli képzések, a tréningek, tanfolyamok felé tolja. Egyszerű megoldásokat várnak és kínálnak: „Három naptól három hónapig tartó tréningen tanulhatnának a hallgatók menedzseri, piaci, marketingszemléletet”- javasolja valaki, tanfolyamokon nyelveket, pályázatírási és EU-s ismereteket, munkajogot, munkaerő-piaci szolgáltatásokat, informatikát. A megszerzett ismeretekkel kapcsolatban a használhatóság a legfőbb kritérium.

Az iskolarendszeren kívüli formák rugalmasságával kapcsolatban idézett elvárások, a homályosan megfogalmazott kimeneti igények a felnőttképzés spontán privatizációjának maradványai a rendszerváltás első éveiből sajnálatosan velünk élő történelem. A '90-es évek elején két nap, két hét, két hónap és két év alatt is lehetett ugyanabban a témákban tanúsításhoz jutni, így a korábbi és olcsóbb kimenet tartalomtól függetlenül piaci tényezővé válhatott. A felnőttképzés törvényi szabályozása nem számolta fel automatikusan a kóklerséget. A tisztességes, ellenőrzött és az ügyfelekért testre szabott képzésekkel harcoló képzési piac jelenti majd a megoldást.

Ez utóbbihoz az élethosszig tartó tanulás immár programmá vált koncepciója ad szempontokat. Ebben a koncepcióban az ember élete során állandó bekapcsolódási lehetőségeket kap a tanulás világába, hogy ezzel is biztosítsa a munka világába történő visszatérés esélyét:

- a tanulás átfogja az egész életciklust, a rendszer formális és informális elemeket egyaránt tartalmaz, választási lehetőségeket kínál,
- intézményközpontúság helyett tanulóközpontú, a szükségletek kielégítésére koncentrált,
- kulcsfigurája a motivált tanuló, aki önismerete alapján szabályozza a tanulás, a befogadás ütemét,
- az önfejlődés meghatározó elemei – gazdaság, kultúra, személyiségfejlesztés – és a velük kapcsolatos prioritások életkortól függően változnak,
- változnak továbbá, és az iskolai kereteket túllépve diverzifikálódnak a tanulás helyszínei is.

A vázolt koncepció – legalábbis a rendszerváltás óta – jelen van és hivatkozásként feltűnik a magyar képzési rendszerben. Sokat mond, hogy ennek ellenére, szinte utolsóként fogadták el a HEF OP ezzel foglalkozó intézkedését. A koncepció sorsa jól demonstrálja, hogyan válhat valami az oktatás átpolitizáltságának, intézményi és személyi presztízsharcoknak, halogatott döntéseknek és átszervezéseknek stb. az áldozatává.

Félő, hogy napjainkban sem a józan belátás, a szektorbéli tapasztalatok mérlegelése, hanem newtoni külső mozgatóként a HEF OP programja és forrásmilliárdjai szorgalmazzák a változásokat. Akár az egyik, akár a másik igaz, most döntési helyzet van.

VII.5. Eldöntendő kérdések, kutatási és képzési javaslatok

Az alacsony munkanélküliség – alacsony foglalkoztatottság, és a több mint félmillió inaktív populáció a meglévő eszközök mellett a szociális gazdaság, ezen belül a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek további fejlesztését igényli. Ennek során nem lehet tovább halogatni a támogatás lehetséges formáinak átgondolását, a továbbra is támogatott tevékenységektől a szociális vállalkozásokig terjedő ív lehetséges kombinációit. A szociális gazdaság terjedelme a jövőben – a szigorodó költségvetési korlátok és a limitált saját erő miatt nehezen elérhető EU-s forrásoknak köszönhetően – csak a szociális vállalkozások arányának változása mellett nőhet.

Ha ez igaz, akkor a következő időszak kutatásaiban nemcsak a szükségletek mélyégi feltárása szükséges, hanem a fizetőképes kereslet is. Nemcsak a már említett források nagyságrendjét kellene ismerni, hanem a tőke befektetési hajlandóságát is. Az iskolarendszerű képzésre nemcsak a meglévő szervezetek képzési hiányainak puha nyomása nehezedne, hanem a vállalkozásoké is, az általuk megkövetelt kompetenciákra nézve erősödne a hallgatók képzés iránti kedve, a jobb fizetés reményében a minőségi képzés iránti fizetőképes kereslettel párosulva. Lehet, hogy ami a szektor tanulmányozása révén számunkra kényszer, az csak egy távoli vízió. De biztos, hogy minél távolibb, annál többbe kerül.

Az előbbi helyzetkép természetesen másfajta felnőttképzést kíván. Olyat, amelynek nemcsak magáról van tudása, hanem azokról, és arról a világról is, amelynek átalakítására kíván képezni. Ez a felnőttképzés még keresi a helyét, mert intézményei az iskolarendszeren belül és kívül nem lépik át, nem tudják átlépni a korlátaikat: a jövőkép hiányát, a tantárgyi és egyéb szűklátókörűséget, a rendszerszemlélet hiányát. Témánk szempontjából kulcskérdés az andragógia gazdasági világleképe.

Az interjúkban is fontosnak tartott EU-s képzések programjai például csak egy-egy területre fókuszálnak. Nem derül ki, hogyan függ össze a Humánerőforrás Operatív Program a Gazdasági Versenyképességgel vagy a Regionális Fejlesztés Programjával, pedig az egyik kudarca a másiknak okoz plusz megterhelést; együttműködésük, közös sikerük viszont a tranzakciós költségek csökkentésével járhatna, ennek összes előnyös nemzetgazdasági következményével együtt. De ennél többről van szó, mindezek helyi leképeződéséről. A helyi közösségen és annak fejlesztésén alapuló szociális gazdaságról, amely biztosítja a szükségletek feltárását, az érdekek artikulálását és a szektorok hatékony együttműködése révén szinergiát teremt. Interjúalanyaink egy részénél már megjelent a komplexitásra való törekvés a gondozás, képzés és foglalkoztatás individualizált egységről, vagy a foglalkoztatási rehabilitáció szociális és piacgazdasági szempontból egyaránt történő vizsgálata. De a szókincs még hiányos: nem beszélünk költségéről, időről és hatékonyságról, a fejlődés és a fejlesztés áráról, a módszerek gazdasági hatékonyságáról. Mérésről – azoknál a célcsoportoknál, ahol termelékenységéről, hatékonyságjavításról szó lehet – tehát nem mindenütt és nem mindenáron.

Úgy gondoljuk, a szociális gazdaság hagyományos képzési igényei a LLL szempontjait adaptálva, a paternalizmust csökkentve kielégíthetők. A tanulmányban említett új igények kielégítésének is megteremthetők a feltételei, ideértve a gyakorlatorientáltságot, a bevált gyakorlatok elterjesztését, és a tanulási technikák fejlesztését.

Ha azonban a szociális vállalkozások a gazdaság mainál vitálisabb részévé válnak, az oktatás és képzés részévé kell válnia a szociális vállalkozások kultúrájának, az üzleti menedzsmentnek, el kell sajátítani az egészség- és munkavédelmet éppúgy, mint a fogyasztóvédelmet, a versenyszabályokat, vagy az ügyfelet a működés középpontjába helyező, teljes körű minőségellenőrzést. A gazdálkodás szempontjai között előbb-utóbb magától értetődően megjelenik a fenntarthatóság, a piaci partnerek mellett megjelennek a szociális partnerek, és a belső és külső képzési terv együttes gondolkodás révén válik véglegessé. A felnőttképzés ott és akkor válhat a szociális gazdaság részévé és alakítójává, ahol addigi korlátaival túllépve a jövőbeni lehetőségeire és felelősségére koncentrálni tudva, hogy az elmaradt képzés, vagy – Kornai János szóhasználatával élve – annak halasztása az utódokra további terheket róva mulasztássá válik.

Irodalomjegyzék

A magyar régiók zsebkönyve

KSH, Budapest, 2002.

A szociális gazdaság kibővítése,

Első európai konferencia a szociális gazdaságról Közép- és Kelet-Európában

Előkészítő Dosszié, (CECOP 2002) Munkavállalók, Szövetkezetek,
Szociális szövetkezetek és MRP társaságok Szövetsége, Brüsszel.

Campbell, M.: The Third System Employment and Local Development.

Policy Research Institute, Leeds Metropolitan University, Egyesült Királyság, 1999.

Foglalkoztatási célú civil szervezetek atlasza

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, Debrecen, EU-háló (2003)

Foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek modell értékű programjai

Nonprofit Humán Szolgáltatók Országos Szövetsége, Budapest, 2004.

Frey M.: Munkahelyteremtés a munkaerőpiac fő áramlatán kívül

Szakképzési Szemle 2001. 1. sz., 22-48. o.

Frey M.: Nonprofit szervezetek a munkaerőpiacon

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány
Munkaügyi Kutatások Szakmai Műhelye, 2001.

Gayer Gy. – Huber B.: A nonprofit szektorról és a foglalkoztatásról

Munkaügyi Szemle 2002. 2. sz. 43-47. o.

Kuti É.: Gazdaságfejlesztési célú nonprofit szervezetek

KSH, 2003, Budapest.

Kuti É.: Kinek a pénze? Kinek a döntése?

Nonprofit Kutatócsoport, Budapest, 2003.

Kuti É.:

Vállalati adományozók, nonprofit szervezeteknek nyújtott vállalati támogatások.

Kutatói zárójelentés, Nonprofit Kutatócsoport Egyesület, Budapest, 2004.

Mayer J.: A tanulás kora

Módszertan és Stratégiai Füzetek II. 173-198. o.
Országos Közoktatási Intézet, 2002, Budapest.

Nagy K.: Az Európai Foglalkoztatási Stratégia

In: Európai Tükör, 2003. 1. sz. 2-24. o.

New Actors of Employment

For a Better Understanding of Employment at Local Level

DirectorateGeneral for Employment and Social Affairs, 2003, Belgium.

Nonprofit Kutatócsoport Egyesület

A szociális gazdaság munkahely-teremtő képessége és helyi szintű mobilizálásának, illetve legális keretek közé terelésének lehetősége

In: EU-konform foglalkoztatáspolitiká:

A hazai foglalkoztatáspolitiká átalakítása a közösségi gyakorlatnak megfelelően.
367-385. o. Szerkesztette: Frey Mária.

Országos Foglalkoztatási Közalapítvány, 2001.

Recent Trends and Prospects

**Directorate-General for Employment and Social Affairs,
Employment in Europe**

2002, Belgium.

Roelants, B.: Valójában mit is jelent a szociális gazdaság?

Szövegkezelés, 2003. 1.sz. 109-113. o.

Special Study of Third System

Approaches to Service Provision and Job Creation

ECOTEC Research & Consulting Limited, 2000, Belgium.

Statistical Handbook of Japan

Edited by Statistical Research and Training Institute, MPHPT, 2003.

Tanácsi Határozat a tagállamok foglalkoztatáspolitikai irányvonalairól

(2003/578/EC) Európa Tanács (2003): 2003. július 22.

Dr. Zám M.:

A munkanélkülieket segítő nonprofit szervezetek kapcsolatainak vizsgálata, fejlesztésük lehetőségei.

In: OFA kutatási évkönyv 1. 190-197. o.,

2001. Szerkesztette: Pongrácz László.

Mellékletek

A szakirodalmi források alapján megvizsgált szervezetek területi elhelyezkedése

A szociális gazdaság szervezeteinek megoszlása a közép-magyarországi régió kistérségeiben

<i>Kistérség</i>	<i>Szervezetek száma</i>
Budapesti	34
Aszódi	0
Budaörsi	3
Ceglédi	0
Dabasi	1
Dunakeszi	0
Gödöllői	1
Gyáli	1
Monori	0
Nagykátai	0
Pilisvörösvári	1
Ráckevei	1
Szentendrei	0
Szobi	0
Váci	0

17. táblázat

Forrás: Az EU-Háló (2003) és a Humszolg (2003) kiadványokban szereplő foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek egyedi vizsgálata alapján kiválasztott 183 szervezet regionális elhelyezkedése

**A szociális gazdaság szervezeteinek megoszlása
a dunántúli régiók kistérségeiben**

Nyugat-Dunántúli Régió			Dél-Dunántúli Régió			Közép-Dunántúli Régió		
	Kistérség	Szervezet száma		Kistérség	Szervezet száma		Kistérség	Szervezet száma
Vas megye	Cellsdömölki	0	Somogy megye	Barcsi	1	Veszprém megye	Ajkai	1
	Csepregi	0		Csurgói	0		Balatonalmádi	0
	Körmendi	0		Fonyódi	1		Balatonfüredi	0
	Kőszegi	1		Kaposvári	3		Pápai	0
	Óriszentpéteri	0		Lengyeltóti	0		Sümegi	0
	Sárvári	1		Marcali	0		Tapolcai	0
	Szentgotthárdi	0		Nagyatádi	1		Várpalotai	0
	Szombathelyi	4		Siófoki	0		Veszprémi	2
Győr-Ménfőcsanak-Sopron	Vasvári	3	Tolna megye	Tabi	0	Komárom-Esztergom	Zirci	0
	Csornai	0		Bonyhádi	1		Dorogi	0
	Győri	5		Dombóvári	2		Esztergomi	0
	Kapuvári	0		Paksi	1		Kisbéri	0
	Mosonmagyaróvári	1		Szekszárdi	2		Komáromi	0
	Soproni	0		Tamási	2		Oroszlányi	0
Zala megye	Téti	0	Baranya megye	Komlói	2	Fejér megye	Tatabányai	1
	Keszthelyi	0		Mohácsi	0		Tatai	2
	Lenti	1		Pécsi	9		Bicskei	0
	Letenyei	0		Pécsváradi	0		Dunaújvárosi	2
	Nagykanizsai	5		Sásdi	0		Enyingi	0
	Zalaegerszegi	3		Sellyei	0		Gárdonyi	0
	Zalaszentgróti	1		Siklósi	1		Móri	2
				Szigetvári	0		Sárbogárdi	0
							Székesfehérvári	2

18. táblázat

Forrás: Az EU-Háló (2003) és a Humuszolg (2003) kiadványokban szereplő foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek egyedi vizsgálatait alapján kiválasztott 183 szervezet regionális elhelyezkedése

**A szociális gazdaság szervezeteinek megoszlása
az észak-magyarországi és az alföldi régiók kistérségeiben**

Észak-Magyarországi Régió			Észak-Alföldi Régió			Dél-Alföldi Régió		
	Kistérség	Szervezet szám		Kistérség	Szervezet szám		Kistérség	Szervezet szám
Nógrád megye	Balassagyarmati	0	Szabolcs-Szatmár-Bereg megye	Baktalórántházai	0	Bács-Kiskun megye	Bácsalmási	0
	Bátonyterenyei	0		Csengeri	0		Bajai	0
	Pásztói	0		Fehérgyarmati	1		Jánoshalmi	1
	Rétsági	0		Kisvárdai	2		Kalocsai	0
	Salgótarjáni	3		Mátészalkai	0		Kecskeméti	5
Heves megye	Szécsényi	1	Jász-Nagykun-Szolnok	Nagykálloi	0	Békés megye	Kiskörösi	0
	Egri	2		Nyírbátori	0		Kiskunfélegyházi	2
	Füzesabonyi	0		Nyíregyházi	6		Kiskunhalasi	0
	Cyönogyösi	2		Tiszavasvári	2		Kiskunmajsai	0
	Hatvani	0		Vásárosnaményi	0		Kunszentmiklósi	2
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	Hevesi	1	Hajdú-Bihar megye	Jászberényi	2	Csongrád megye	Békéscsabai	3
	Pétervására	0		Karcagi	0		Mezőkovácsházi	2
	Edelényi	1		Kunszentmártoni	0		Oroszházi	0
	Encsi	3		Szolnoki	7		Sarkadi	0
	Kazincbarcikai	0		Tiszafüredi	0		Szarvasi	2
Borsod-Abaúj-Zemplén megye	Mezőkövesdi	0	Hajdú-Bihar megye	Törökszentmiklósi	0	Csongrád megye	Szeghalomi	1
	Miskolci	3		Balmazújvárosi	0		Csongrádi	0
	Ózdi	2		Berettyóújfalui	0		Hódmezővásárhelyi	0
	Sárospataki	1		Debreceni	7		Kisteleki	0
	Sátoraljaújhelyi	1		Hajdúböszörményi	2		Makói	0
	Szerencsi	0		Hajdúszoboszlói	2		Mórahalomi	1
	Szikszói	2		Polgári	0		Szegedi	6
	Tiszaújvárosi	0		Püspökladányi	0		Szentesi	0

19. táblázat

A kiválasztott 183 szervezet alapján

Az interjúk táblázatos áttekintése

Név	Helység	Lelátom	Társadalmi, gazdasági jellemzők	Kapcsolat	Célcsoport, ügyfélkör jellemzői	Összesítő létszám
1000 Mester Egyesület a Falakbőrt	Szeged	22 körzetben munkálk	Szaktudása építő munka ismerőse, ideiglenes foglalkoztatást nyújtó egyesület	Közelítőleg egy képző szervezet mellé szerveződött egyesület	Regisztrált pályakezdő fiatalok, részben menedzserek	Kb. 90 fő
Dal-Dunánál Régióális Forrásközpont Kft.	Pécs	22 körzetben munkálk	As 1993-ban, PHARE támogatással létrejött 10 Forrásközpont egyike. Forrásközpontok, képzés 43 partner felé (más nonprofitok, önkormányzatok)	Alkalmazkó képző szervezet 8 szakmára (pl. bolti eladó, vendéglátó, szoftverüzemeltető)	Több munkanélküli, fiatalok, munka-kezdők, romák, hátrányos helyzetűek, illetve más civil szervezetek	Kb. 90 fő
Eltő Magyar-Dán Termelői Iskola Alapítvány	Zalaegerszeg	6 főszázad, 16 tiszteletdíjazó, kb. 20 állandó önkéntes	Munkanélküli fiataloknak 1-3 éves munkakeresési támogatást, felkészítést nyújtanak	OKM képzés, szakmai képzés, foglalkoztatás közműve, képző, látogat, szaktaná, (közvetlen) eladó szakmák	Hátrányos helyzetű, alkalmozott munkanélküli fiatalok	Projektanként 60 fő
Fehér Kereszt Barát Kör Keménien Közhatalmú Egyesület	Budapest	3 egyesületi alapszervezet, 10 foglalkoztatott	Cyberkultúra személyi szolgáltatások (házi napköz), a megvalósított képzése	Önként és szülőhelyi szervezetek, alkalmozott képzése, önkéntes szakmai tanácsadók	Cyberkultúra, szaktaná	Egy tucat lakóhelyre
Fővárosi Közhatalmú Foglalkoztatási Szolgálat Kft.	Budapest	35 fő	Támogatott munkavégzés, ideiglenes alkalmazás, tanácsadás	Működésüket kidolgozták, nem képzéseket	Regisztrált munkanélküli, hajléktalanok, romák	Évi 2000 fő, egyazon időben 500 foglalkoztatott
Condit-Vitelis Kft.	Budapest	5 fő + 40 önkéntes	Tanácsadás, foglalkoztatás + képzés, munkakeresési szolgáltatás, nappali ellátás, juttatás	A foglalkoztatottak gondozása, foglalkoztatás és képzése, alkalmozott képzése	Értelmi sérült fiatalokkal foglalkoztat	16 értelmi sérült fiatal
Komló és Termelői Fejlesztési Kft.	Komló	3	Közelítő foglalkoztatás, régiófejlesztés	Nem képzéseket, hanem nyelvi, EU-t, fogl. pályázati és információk átadását, rendelkezés munkanélküli dolgozóknak	Alkalmozott, hátrányos helyzetű, főleg romák	Évi 50-100 fő

Név	Helység	Létszám	Tevékenység, szervezeti jellemzők	Képzés	Célcsoport, ügyfélkör jelölése	Ügyfélkör létszáma
Konflikt Alapítvány	Budapest	8 állandó + külsősök, főleg tanácsok	Szociális tanácsadással kapcsolatos módszerek fejlesztése, kutatás, kézikönyvek, anyagok kiadása, tanácsadás, képzés. 45 munkatársat foglalkoztat, munkához segítse	Szociális munkára képez	Munkatársak fiatalok	Egyidejűleg 45
Konflikt Humán Szolgáltató Kft.	Zalaegerszeg	8 munkatárs	Munkaadó-tervezés és -közvetítés, képzések, programok, városüzemeltetés	Munkatársakat iskolarendszeren kívüli képzésre küldenek, személyügyi, gazdasági és műszaki nyelvi ismeretek bővítésére	Hátrányos helyzetűek, munkanélküliek, pályakezdeők, romák	
Lazarus Foglalkoztatási Alapítvány + Kft.	Békés	5 alapítványi munkatárs + a cégvezető Kft. dolgozói	Foglalkoztatási foglalkoztatási célszervezet. Szabó-vezetés, közéleti, fenntartó, fenntartó, közéleti, értékelés, szociális, szociális	Saját munkatársakat képeznek, szociális-tervezés-képzés, PR, menedzsment, marketing, minőségirányítási elvárások, auditornak és ügyfélnek	Megjelenő munkaképességűek, foglalkoztatási elvárások	82
Megj. Van Remény Egyesület	Békés	37 állandó + 20 önkéntes	Foglalkoztatási partnerkapcsolat, közéleti-tervezés, vendéglátó munkatárs	Önkéntes-tervezés a célszervezethez, pl. házi gondozó képzés	Hátrányos helyzetű munkanélküliek, romák, nők, pályakezdeők	
Nagykanizsa és Környéke Foglalkoztatási Szociális és Közművelődési Kft.	Nagykanizsa	16 fő	Transzit foglalkoztatási központi forrás és önkormányzati partnerekkel Munkaadó-piaci szolgáltatás (mentési hálózati), megvalósított munkaképességűek foglalkoztatási partnerekkel kereszttől	Terveznek egy képzési projektet (kereszt, endorser)	Munkanélküliek (főleg 40 feletti nők, hátrányos helyzetű családok, gyerekek, romák, alkoholfüggők, megvalósított munkaképességűek	
Napra Forgó Rehabilitációs Kft.	Érd	41, a foglalkoztatottak segítettével együtt	Képzési-tervezés, tanácsadás, felkészítés, munkaközvetítés, foglalkoztatás	Nincs képzési fejlesztés	Megjelenő munkaképességű emberek	Max. 40
Nonprofit Vállalkozásokért a Népjóléti Szférában Alapítvány	Budapest	„Diplomás munkanélküliek” programban 9 fő	Munkaadó-piaci szolgáltatás, nem foglalkoztató szervezet	Munkaadó-piaci képzés, tanácsadás	Diplomás munkanélküliek	
Reálba Rehabilitációs Kereskedelmi Ipari és Szolgáltató Kft.	Szolnok	18 munkatárs	Nem közhasznú rehabilitációs célszervezet, városi munka, fizioterápiás, szociális, édesanyj csomagolás	Belső képzés, a településnek. Az adminisztratív személyzet tagjai alap- és középfokú szakmai tanfolyamokra bejutottak, pl.: ECDL, vagy IS-Ügyintéző	1100 megvalósított munkaképességű dolgozó foglalkoztat	

Név	Helység	Létszám	Tevékenység, szervezeti felépítésről	Képzés	Csoport, ügyfélkör jellege	Örökösítés feladata
SAVARIA Rehab Team, Szociális Szolgálat és Foglalkoztatási Közművelődési Közhatalmú Társaság	Szombathely	48 munkatárs	Önkormányzati alapítású közszolgálat, közhatalmi, és vállalkozási tevékenységgel is foglalkozó szervezet. Támogatott foglalkoztatást nyújt.	Festő, kézműves, partigondozó, intézményi kávéfőző képzés, írástudás	Remék, hulléltalanok, tartósan munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek	Projektként 50 fő
Szegedi Ifjúsági Ház Kulturális Felhalmozó és Média Központ Kft.	Szeged	18 munkatárs	Kulturális, speciális programokkal hátrányos helyzetűek, munkanélküliek számára, OFA-támogatással. Kék foglalkoztatási projekt vizuális megvalósítását végző nőknél és elbocsátott munkanélkülieknél	Pályázati képzést szerveztek 100 fiatalnak, utána 1 évig betámozták	Munkanélküliek, remék, évről évre visszatérő nők, pályakezdők	Projektként 100-as nagyszámú
Szociális Háló Egyesület	Pécs	73 fő, ebből 53-at önkéntesek képzettek ki és alkalmaztak	Kék köznevelési iskolai intézetet tartanak fenn 20-20 ágyval, házi gondozó szolgálatot működésben, munkanélküliek és megváltozott munkaképességűeket is ellátókat, alkalmaznak	ED, képzési tevékenységek folytatnak 16 ONI-t, 6 nem az. Az elmúlt 6 évben 80 szaktápolót képeztak	Egyszerű problémákkal küzdő emberek	Több ezer
SZOFTEAM Szolgálat, Foglalkoztató, Továbbképző Egyesület a Munkanélküliekért	Kecskemét	5 munkatárs	A közvetlen segítő szervezetek számára tanácsadást nyújtó szervezet	Projektfüggően: projektkezelési képzés, munkatársak társulandzszeres kívül továbbképzésre történőre, a célcsoportnak: szaktápoltságot adó ONI-t képzés	Munkanélküliek, megváltozott munkaképességűek, remék, hátrányos helyzetűek	
TIFA Tízemeleti Foglalkoztatási Alapítvány	Szolnok	1 fő + 12 önkéntes	Munkaadó-piaci szolgáltatásokat nyújtó közhatalmi szervezet. Kézműves köznevelés 19 fő foglalkoztatás	Felnőttképzésre akkreditált	Megváltozott munkaképességűek és tartósan munkanélküliek	
Várjagabó Klub Műhely Egyesület	Budapest	22 fő + 10 önkéntes	Munkaadó-piaci szolgáltatásokat, főleg képzéseket nyújtó közhatalmi szervezet	Gyakorlati képzés, foglalkoztatás, szaktápoltságot köznevelésben kívül. Pl. szociális, kézműves, vendégmunka, gyakorlati képzés, eladói, tanfolyam, munkaadó-piaci szolgáltatásokat nyújtás	Életükben alacsony hátrányos helyzetűek, alacsony iskolai, alacsony iskolai, pályakezdők, nők, tartós munkanélküliek	Tavaly egy év alatt 1000 fő

Függelék

A szociális gazdaság felmérésére készített önkitöltős kérdőív

Kérdőív

Tisztelt Hölgym/Uram!

A SEED Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány kéri néhány percre az Ön figyelmét.

Alapítványunk a Nemzeti Felnőttképzési Intézet megbízásából felmérést végez a szociális gazdaságról. A kutatás középpontjában a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek állnak. Szeretnénk megismerni a szervezetek dolgozóinak jövőbeni képzési igényeit.

Amennyiben Ön ilyen szervezetnél dolgozik, kérjük, segítsen bennünket abban, hogy minél teljesebb képet alkothassunk a következő kérdésekről.

Alapítványunk garanciát vállal arra, hogy adataikat bizalmasan kezeli; azokat kiadványaiban kizárólag összesített formában közli. Együttműködését előre is köszönjük!

1. A Szervezet neve: _____

Székhelye: _____

2. A szervezet jogi formája: _____

Alapításának éve: _____

3. Mi a tevékenységük területi hatóköre? Kérjük, karikázza be az Ön szervezetére legjobban illő válasz sorszámát és írja be az együttműködő szervezetek számát!

1 – Országos Szervezetek száma: _____

2 – Megyei: Szervezetek száma: _____

3 – Kistérségi: Szervezetek száma: _____

4 – Helyi: Szervezetek száma: _____

4. Kik a célcsoportjaik? Milyen foglalkoztatási tevékenységet folytatnak velük?

Amennyiben a táblázatban nincsen elég hely, kérjük, folytassa a válaszadást a lap túloldalán.

Célcsoport	Tevékenység
1.	
2.	
3.	
4.	

5. Milyen más, a foglalkoztatással közvetlenül kapcsolatban nem álló vagy azt kiegészítő tevékenységekkel foglalkoznak?

6. Tekintet nélkül a munkaviszony jellegére, hány munkatárs dolgozik a szervezetnél?

Kérjük értékelje, hogy ez a szám: 1 – éppen megfelelő, 2 – kevés 3 – túl sok. ?

Vezetők száma: _____ Beosztottak száma: _____

7. E munkatársak milyen munkaviszonyban állnak a szervezettel?

A munkatárs lehet: 1 – teljes munkaidős, 2 – részmunkaidős, 3 – szerződéses megbízott (alvállalkozó), 4 – önkéntes, 5 – polgári szolgálatot teljesítő, 6 – nyugdíjas munkavállaló, 7 – egyéb munkaviszonnyal rendelkező.

Milyen végzettséggel rendelkeznek?

(1 – alapfokúnál alacsonyabb, 2 – alapfokú, 3 – középfokú, 4 – felsőfokú.)

Szakképesítés esetén kérjük, nevezze meg a végzettséget és értékelje 1-től 5-ig, hogy a képesítés mennyire felel meg a szervezet szükségleteinek. (1 – egyáltalán nem felel meg, 5 – teljes mértékben megfelel.)

Az alábbi táblázatokban karikázza be a munkatársak nemét jelző betűt (N – nő, F – férfi). Amennyiben a táblázatokban nincsen elég hely, kérjük folytassa a válaszadást a túloldalon.

Vezetők adatai

	Munkatárs neme	Munka- viszony	Végzettség	Szakképesítés (ha van)	Szakképesítés értékelése
1.	N F				
2.	N F				
3.	N F				

Beosztottak adatai

	Munkatárs neme	Munka- viszony	Végzettség	Szakképesítés (ha van)	Szakképesítés értékelése
1.	N F				
2.	N F				
3.	N F				

8. Véleménye szerint milyen készségek szükségesek ahhoz, hogy a munkatársak az ügyfelek megelégedésére lássák el a feladataikat?

9. Véleménye szerint milyen ismeretek szükségesek ahhoz, hogy a munkatársak az ügyfelek megelégedésére lássák el a feladataikat?

10. Ha lesz rá lehetőségük, kérjük írja le, hogy a közeljövőben:

10.a Milyen iskolarendszeren belüli képzésben vennének részt?
(Az intézmény és a képzés címének, tartalmának megjelölésével.)

10.b Milyen iskolarendszeren kívüli felnőttképzésben bővítenék ismereteiket, fejlesztenék készségeiket?

11. Előfordult-e már, hogy nem találtak a szükségleteiknek megfelelő tanfolyamot? Amennyiben igen, milyen problémák adódtak a tanfolyamok keresésekor/kiválasztásakor?

12. Kérjük, osztályozza 1-től 5-ig (1 – egyáltalán nem fontos, 5 – nagyon fontos), hogy a következő feltételek mennyire fontosak a szervezet sikeres működésében, majd rangsorolja a feltételeket fontosságuk szerint.

Működési feltétel	Osztályzat	Rangsor
Megfelelő számú munkaerő		
Megfelelően képzett munkaerő		
Elérhető, kiszámítható központi források		
Elérhető, kiszámítható helyi források		
A helyi önkormányzattal való kapcsolat		
A vezetők elismertsége, presztízse		
A szervezet marketingje		
A Munkaügyi Központ partneri magatartása		
A végzett tevékenység szükségessége		
Egyéb, mégpedig:		

13. Milyennek látja a szervezetüket 3 év múlva?

A kérdőív kitöltőjének funkciója a szervezetben:

Együttműködését, fáradozását köszönjük!
SEED Alapítvány, 212-2179, andras.mihaly@seed.hu

A szociális gazdaság felmérésére készített mélyinterjú vonalvezetése

Szociális gazdaság interjú

[Alapinformáció a Kérdezőnek: Alapítványunk a Nemzeti Felnőttképzési Intézet megbízásából felmérést végez a szociális gazdaságról. (A szociális gazdaság várható fejlődése, magyarországi foglalkoztatási hatásainak vizsgálata, a szociális gazdaságban történő foglalkoztatás képzési, felnőttképzési igényeinek prognosztizálása témában.) A kutatás középpontjában a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek állnak.]

[Köszönjük meg az interjúalany közreműködését!]

Kérjük meg az interjúalanyt, hogy töltsse ki a kérdőívünket. Mondjuk el, hogy ezt a kérdőívet a Humán Szolgáltatók Országos Szövetsége valamennyi tagjának elküldtük és minden interjúalanyunkat is felkérjük a kitöltésére, hogy ezáltal egy nagyobb merítésű információ-alaphoz jussunk, mint a szűkebb körű interjúzásból. A kérdőívet nem szükséges azonnal kitölteni (az interjúval sok időt venne igénybe) és elektronikus formában is elérhető. Beszéljük meg, hogyan jut el hozzánk a kérdőív.

Bemutatkozás, alapinformációk

- 1.a** Kérjük, mutassa be a szervezetét. *[Kérdező: a következő információkra mindenképpen szükségünk van: szervezet neve, jogi formája, alapításának éve, székhelye, működésének földrajzi területe, az interjúalany neve, beosztása a szervezetnél.]*
- 1.b** Miért ebben a jogi formában működnek? *[Jogi, gazdálkodási indok vagy más, hadd fogalmazza meg a válaszoló.]*
- 1.c** Rendelkezik-e a következő minősítésekkel: közhasznú, kiemelten közhasznú? Ha nem, tervezi-e ezen státusok valamelyikének megszerzését?
- 2.a** Milyen tevékenységeket folytatnak és kik ezen tevékenységek célcsoportjai? *[Kérdező: derüljön ki, hogy melyek az egyes tevékenységek célcsoportjai tevékenységenkénti bontásban. Emellett jellemezze a célcsoportokat a következők szerint: nem, kor, 0 végzettség, munkanélküliség tartóssága, etnikumok, területi megoszlás (falusi-városi stb.) Ne hagyjuk leragadni az interjúalanyt a formális válaszoknál, derüljön ki konkrétan, hogy mit csinál a szervezet.]*
- 2.b** A tevékenységek közül melyek a foglalkoztatási célúak?
- 2.c** A végzett tevékenységek közül melyek állami/önkormányzati feladatok?

- 3.a.** A foglalkoztatás jelenlegi jogi keretei megfelelnek-e a szociális gazdaság működése számára?
- 3.b.** Mi a helyzet e tekintetben az atipikus foglalkoztatási formákkal? *[Részmunka, távmunka, rugalmas munkaidejű formák stb.]*
- 4.a.** Van kereslet az Önök által nyújtott szolgáltatásokra? *[A szervezetről van szó, nem a foglalkoztatott célcsoportokról, arra a 4.e. kérdés vonatkozik.]*
- 4.b.** Mennyire megy könnyen a foglalkoztatási projektek feltöltése? Milyen arányú a lemorzsolódás? Általában kik a lemorzsolódók? Hogyan lehetne megtartani őket?
- 4.c.** Milyen távra képesek munkalehetőséget teremteni célcsoportjaik számára? *[állandó/tranzit programok aránya].* Mely célcsoportok számára a legkönnyebb/legnehezebb a tartós megoldások megtalálása?
- 4.d.** Mi a célcsoportok elhelyezésének legfőbb nehézsége?
- 4.e.** Van kereslet azokra a termékekre és szolgáltatásokra, melyeket a foglalkoztatottak előállítanak, illetve nyújtanak?

A szervezet munkatársai, humán erőforrás

- 5.a.** Hány munkatársa van?
- 5.b.** Milyen területeken van hiány?
- 5.c.** Hány önkéntese van?
- 5.d.** Mivel motiválja azokat, akik idejönnek dolgozni?
- 6.a.** Mit szükséges tudnia a jó munkatársaknak *[a foglalkoztatási célú nonprofit szervezeteknél]*?
- 6.b.** Milyen tudás, képesség hiányzik az Önök szervezetéből?
- 6.c.** Ha Önön múlna, milyen képzésre küldené el a munkatársait? Nevezze meg a képzések formáit. *[Kérdező: a válaszoló hadd fejtse ki a mondandóját. Ezután, ha ez nem került volna szóba, pontosítsuk, hogy iskolarendszeren belüli vagy azon kívüli képzésekre (pl. tanfolyamok) gondolt.]*
- 6.d.** Részt vettek/vesznek szakmai konferenciákon?

- 6.e** Voltak-e már olyan szakmai találkozón, ahol a szervezetek legjobb gyakorlatait, bevált módszereit ismerték meg? Mit tanulna szívesen egy ilyen találkozón? Ön milyen ismeretet kínálna a többi résztvevőnek?
- 6.f** Fel vannak készülve a változások követésére? Rendelkezik ennek megfelelő külső képzési tervvel? *[A szervezeten kívül megvalósított képzésről van szó.]* Rendelkezik belső képzési tervvel? *[Ez a kérdés arra vonatkozik, hogyan oldják meg a munkatársak különböző generációi között a tapasztalatcserét, a tudás átadását. Tartanak-e belső tréningeket?]*
- 6.g** Tapasztalatai szerint kik dolgoznak a foglalkoztatási célú nonprofit szervezeteknél? *[nem, kor, végzettség, motiváció stb.]*
- 6.h** Mit jelent a karrier ezeknek az embereknek? *[Hogyan képzelik el a jövőjüket? Arra is vonatkozik ez a kérdés, hogy szándékoznak-e ezen a területen maradni vagy továbblépnek stb.]*

Együttműködés, kooperáció más szervezetekkel

- 7.a** Feladatai megvalósítása során milyen szervezetekkel működik együtt? *[Kérdező: nézzük meg, behozza-e az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt (OFA-t), valamilyen ernyőszervezetet, oktatási intézményt, forprofit szervezetet, más foglalkoztatási célú nonprofit szervezetet vagy esetleg külföldi szervezetet, de ezeket nem kell külön megkérdezni.]*
- 7.b** Van-e munkakapcsolat az Ön szervezete és a helyi Megyei Munkaügyi Központ, valamint a helyi Önkormányzat között? Milyen?
- 7.c** Tagja-e a Magyar Foglalkoztatási Célú Nonprofit Szervezetek Társaságának? Ha igen, mit nyújt ez a szervezet Önnek?

Finanszírozás

- 8.a** Mennyi volt a szervezet alapító vagyona?
- 8.b** Mennyi a szervezet jelenlegi vagyona?
- 9.a** Hol működik az Önök szervezete; honnan kapnak helyiséget?
- 9.b** Megvan-e a működéshez szükséges alpinfrastruktúra? Milyen eszközök tartoznak ide? Mire lenne még szükségük?

- 10.** Hogyan teremtik elő a működési költségeket, a munkatársak bérét? *[Külön nem kell rákérdezni, de érdekes lehet, hogy tud-e arról, hogy a Nemzeti Civil Alapprogramban már működési költségekre is lehet pályázni.]*
- 11.a** Kik az Ön szervezetének fő támogatói? *[Kérdező: Amire mindenképpen rá kell kérdezni: Megyei Munkaügyi Központtól és a helyi Önkormányzattól kapott támogatások. Ha említi az Országos Foglalkoztatási Közalapítványt (OFA-t), megkérdezni, milyen pályázaton nyertek. Megnézni, említ-e forprofit vagy külföldi stb. támogatót, de erre nem kell külön rákérdezni. Ha viszont említ ilyen támogatókat, mondja el a tapasztalatait.]*
- 11.b** Mire fordíthatják a támogatásokat?
- 12.a** Szoktak-e pályázni? Hova?
- 12.b** Honnan szerzik a pályázati lehetőségekkel kapcsolatos információkat?
- 12.c** Mik a pályázatfigyeléssel, pályázatírással kapcsolatos tapasztalataik?
- 13.** Képes-e tartalekolni a szervezetük? *[vagy eseti pénzekből / pályázatról pályázatra él]*
- 14.** Hogyan teremti elő a támogatásokhoz szükséges önerőt/önrészt?
- 15.a** Hogyan néz ki az éves árbevételük? *[arányok]*
- 15.b** Mire fordítják a foglalkoztatási projektek keretében szerzett árbevételt? *[Tulajdonképpen arra vagyunk kíváncsiak, hogy ez a bevétel fedezi-e a foglalkoztatás költségeit, azaz önfenntartóak-e a foglalkoztatási projektek.]*
- 16.a** Milyen módon adnak hírt magukról? *[Tulajdonképpen a marketing tevékenységre kérdezünk rá, de jó lenne, ha ezt a kifejezést az interjúalany hozná be.] Szerepelnek-e valamilyen adatbázisban, kiadványban, plakátokon stb.?*
- 16.b** Milyen eszközökkel próbálnak kapcsolatot teremteni a célcsoportjaikkal?
- 16.c** Mit tesznek az SZJA 1%-ok megszerzése érdekében?
- 17.** Hogyan lehet a legjobban ösztönözni a szociális gazdaság működését? *[Nem csak finanszírozási szempontokra vagyunk kíváncsiak, de bízzuk a válaszolóra, mit mond.]*

A szervezet jövője

- 18.a** Mik a foglalkoztatás legnagyobb kihívásai Magyarországon?
- 18.b** Hogyan látja a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek szerepét Magyarországon ezeknek a kihívásoknak a megválaszolásában?
- 18.c** Mik a lehetséges fejlődési irányok?
- 18.d** Mik a fejlődés legfőbb akadályai?
- 19.a** Mit vár az európai uniós csatlakozástól?
- 19.b** Hogyan ítéli meg saját felkészültségét az uniós csatlakozás tekintetében?
[Ha nem említi, rákérdezni a következőkre: uniós alapismeretek, nyelvismeret, Internet-használat, pályázatfigyelési-, pályázatírási ismeretek stb.]
- 20.** Milyen munkalehetőségeket tudnak találni a célcsoportoknak? *[Az Európai Unió besorolása alapján rakja sorba a kártyákat aszerint, hogy jellemzően mely területeken dolgoznak az általuk foglalkoztatottak. Az EU besorolása röviden: 1. személyi szolgáltatások; 2. audiovizuális szolgáltatások, új információs és kommunikációs technikák bevezetése; 3. szabadidős és kulturális programok szervezése, hagyományőrzés; 4. környezet gondozása; 5. környezetvédelem.]*
- 21.** Végző soron melyek egy jól működő foglalkoztatási célú nonprofit szervezet jellemzői? *[Összegző jellegű kérdés]*
- 22.** Volt-e valamilyen újításuk *[Kérdező: innovációra gondolunk, de ezt a szót lehetőleg a válaszadó hozza be],* amivel hozzájárultak a szociális gazdaság magyarországi fejlődéséhez? *[Ha nem, vannak ötleteik e téren?]*
- 23.** Hogyan látja az Ön szervezetét 3 év múlva?

Egyéb kérdések

24. Tud a Nemzeti Civil Alapprogramról? Mit vár tőle? *[Csak akkor kell megkérdezni, ha eddig nem merült fel az Alapprogram.]*

25.a Milyen a szociális gazdaság szervezeteinek, tevékenységeinek ismertsége/elismertsége Magyarországon?

25.b Például mit váltana ki, milyen hatással lenne, ha az Ön szervezete megszűnne?

Levezető kérdések

[Kérdező: Ezeket a kérdéseket csak akkor tegyük fel, ha a válaszadó nem fáradt el túlságosan és még készséges, van ideje stb.]

Ha még van egy kis szabad ideje, kérjük, fejtse ki véleményét a következő kérdésekben:

26.a Milyen a politikai szféra jelenlegi hozzáállása a nonprofit szektorhoz a foglalkoztatás terén?

26.b Milyennek találja a civil szféra érdekérvényesítő képességét/lobbi erejét Magyarországon? És a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetekét? És a saját szervezetét?

Fontos!

1. Köszönjük meg ismét az interjúalany közreműködését!
2. Kérjünk el minél több, a szervezetről kiadott brosúrát, szóróanyagot stb.
3. Ne felejtsük el a kérdőívet (átadni nyomtatott vagy elektronikus formában, megbeszélni hogyan jut el hozzánk)!
4. Ha az interjúalany megkérdezné, hogyan fog tudomást szerezni a kutatás eredményeiről, a válasz a következő: a készülő tanulmány copyright-ja a megrendelő (Nemzeti Felnőttképzési Intézet). A megkérdezett szervezeteknek elküldjük a tanulmány vezetői összefoglalóját, illetve tervezzük egy konferencia megrendezését is a témában, illetve a kutatással kapcsolatban, erről természetesen értesítjük és szeretettel várjuk.
5. Az interjú leírásakor írjuk le az interjúszituációt. Hol történt, mennyi ideig tartott, mennyire volt készséges/elutasító az interjúalany; hangulat, egyéb észrevételek stb.