

A magyar nonprofit szektor jövője a munkanélküliség kezelésében az európai
integráció folyamatában
„Kitartottság vagy integráció – a felzárkózás esélyei az európai piacon.”

Kutatás vezető:

Dr.Zám Mária

Szakmai tanácsadó

Dr.Harsányi László

Kutatásban résztvevő:

Butsy Kriszta

Mitró Katalin

Nagy Ferenc

Sebestény István

Nonprofit Kutatócsoport Egyesület

2004.

A magyar nonprofit szektor jövője a munkanélküliség kezelésében az európai integráció folyamatában

„Kitartottság vagy integráció – a felzárkózás esélyei az európai piacon.”

Kutatásunk célja volt feltárni a hazai nonprofit szektor fejlődésének eredményeit a foglalkoztatás területén és az európai integráció jelenlegi és várható hatásait.

Jelen tanulmányunkban elsősorban azt vizsgáltuk, hogyan, milyen feltételekkel fogadja a hazai munkaerőpiac a változásokat, hogyan hat ez a társadalmi integrációra.

- Vizsgáltuk a **társadalmi mobilitás és migráció kérdéskörét**, amely alapvető az EU integráció szempontjából. Tudniillik hogyan hat az integráció a magyar társadalom viszonyaira – reálisan ezt a kérdést kellett feltenni, hiszen a társadalmi változások alapkérdése, mi fog történni, milyenek az esélyek a felzárkózásra.
- Természetesen a másik fő kérdéskör volt amit feldolgoztunk, hogy **milyen szerepet játszanak a nonprofit szervezetek** - a foglalkoztatás új körülményeit is mérlegelve - **a munkanélküliség kezelésében**, másrészt hogyan tud élni a szektor a Magyarországra érkező forrásokkal.
- Egyáltalán **a hazánkban működő fontosabb támogató szervezetek pályázati politikája milyen irányba tereli a nonprofit szektor résztvevőit.**
- Vizsgálódásunk kiterjedt **a munkanélküliség illetve foglalkoztatás kérdéseire**, A nonprofit szektort ebből a szempontból céloztuk meg, mivel az integráció legfőbb üzenete Magyarország számára a foglalkoztatás javítása.
- A KSH különböző adatbázisai alapján egy átfogó diagnózist állítottunk össze a foglalkoztatást segítő szervezetek állapotáról, fejlődésük tendenciáiról. **A magyar nonprofit szektor szervezeteinek vizsgálata volt a cél a**

munkanélküliség kezelése szempontjából. /lásd külön tanulmány mellékelve/

Igyekeztünk feltárni a nonprofit szektor működésének társadalmi –gazdasági körülményeinek változását és várható alakulását is.

- A nonprofit szektor jövőbeli fejlődési lehetőségeit meghatározó pályázati programokról átfogó elemzést készítettünk. **Támogató szervezetek, támogatási rendszereinek elemzését végeztük el, a Magyarországra érkező vagy itt működő pályázati lehetőségek milyen célterületeket és célcsoportokat támogatnak** /lásd külön tanulmány mellékelve/.

- **Az európai gyakorlat áttekintésére 4 országot választottunk** Spanyolország, Hollandia, Németország, Írország - továbbá röviden összefoglaltuk **Svédországot** a munkanélküliség és nonprofit szektor együttműködése szempontjából. Ezekben az országokban eltérő módon , de számos pozitív gyakorlatot találhatunk a hazai nonprofit szektor fejlesztésére /lásd külön tanulmány mellékelve/

A kutatás során számos interjút készítettünk és fókuszcsoportot kérdeztünk meg helyzetükről, perspektíváikról, a szektorban dolgozó különböző – önkormányzati , állami és civil szervezetek együttműködéséről, a jogi és gazdasági környezet segítő és gátló körülményeiről.

Elkészítettük a fókuszcsoportokon szerzett információk összegzését. **Ezeket a tapasztalatokat beépítettük az itt közölt záró tanulmányba, helyenként hivatkozva egy-egy fontosabb megállapításukra.** /lásd jelen kötetben mellékletben/

- Ezen felül elkészítettük a témához tartozó **irodalom recenzálását is, mely a korábbiakhoz képest frissebb szakirodalom feldolgozását jelenti.** /lásd jelen kötetben mellékelve/

- Összefüggéseiben kigyűjtöttük **a hipotézisekre vonatkozó kutatási megállapításokat:**

Kutatásunk hipotézisekkel kapcsolatos összefoglalása

A./ A foglalkoztatást segítő nonprofit szervezetek nem eléggé felkészültek, illetve ahhoz, hogy a piacon jobban tudjanak működni, integrálódni, szükség van a megerősítésükre.

Kutatásunk igazolta ezt a feltevésünket. A működési nehézségek első helyén említanénk a piaci körülményekre felkészült szervezeti háttér meglétét/ hiányát.

Néhány éve még szentségtörésnek számított menedzseri tevékenységről, vállalatirányítási rendszerekről és módszerekről beszélni a non-profit szervezetek vezető munkatársainak körében. Mára már megváltozott a helyzet, a vezetők gyakran és szívesen használják a vállalatirányítási szakkifejezéseket (projekt, projekttervezés, stratégia, üzleti terv stb.), ám a szervezet irányítása változatlan, többnyire mindenütt a kézi vezérlés működik.

Kutatásunk során az derült ki, hogy még azoknál a szervezeteknél is, amelyekben kialakult valamiféle irányítási rendszer, az inkább hasonlít egy családi modellre, ahol az alapítók képviselik a szervezetet, irányítanak, függetlenül attól, hogy tudásuk, tapasztalataik alkalmassá teszik-e őket erre a szerepre, egy modern, piacon dolgozó szolgáltató szervezet irányításához. Az általunk megvizsgált szervezetek között alig volt olyan, ahol a vezetés elvált az irányító testülettől.¹ Megfelelő infrastruktúra már van a legtöbb civil szervezetnél, de szervezeti kultúra még nincs, illetve zavaros.

A támogatások működtetése egy merev, bürokratikus, túlszabályozott kultúrát igényel, míg az elvárt projekt munka a szükségletekre való gyors reagálást, rugalmas alkalmazkodást. Ugyanakkor a legtöbb civil szervezet az alapításakor kitűzött célok megvalósítására összeállt elkötelezett munkatársak halmaza, akik a létfenntartásért folytatott küzdelemben és a különböző támogatóknak való kényszerű megfelelési vágytól vezérelve elveszítik eredendő céljaikat és értékeiket.

Gondot jelent, hogy támogatást csak az ún. értékteremtő folyamatokban megvalósítható tevékenységekre lehet kapni (akciók, programok stb.), ugyanakkor a

Lásd még Katona Péter kutatását: A szociális szolgáltatást nyújtó budapesti nonprofit szervezetek működésének anyagi és szervezeti feltételei című kutatás/ zárótanulmány/

hozzájuk szorosan kapcsolódó támogató folyamatok (pénzügy, könyvelés, takarítás, karbantartás, rezsi stb.) programokban való elismerése csak részben biztosított. A szervezet működtetéséhez elengedhetetlen vezetői folyamatok (stratégiai tervezés, döntéshozatal, monitoring, kontrolling, koordináció stb.) elismertetése sehol nem realizálható, holott a szervezet sikeres működése szempontjából elengedhetetlenül fontos és meghatározó.

A fentiekből következően a fejlődés egyik gátja -a forráshiánnyal azonos súlyú akadályozója – a formális szervezeti felépítés hiánya. A célok megvalósításához szükséges lépések megteremtése tervezőmunkát igényel, amelybe beletartozik a prioritások kijelölése. Továbbá a humánerőforrással való tervezett gazdálkodás, a pénzügyi tervezés, humánerőforrás gazdálkodás stb. Ennek hiányában a szervezet fejlődése esetleges. A növekedés nem feltétlenül a célok megvalósításához visz közelebb, bizonyos esetekben inkább távolabb visz attól; a meglévő pénzügyi források nem a leghatékonyabban kerülnek felhasználásra, az emberi erőforrások kihasználtsága sem optimális, amely azt eredményezheti, hogy a non-profit szervezetek nagy előnyeként felfogható, lelkes és elkötelezett munkatársi gárda elbizonytalanodik, kifárad a „túlhasználástól”, közömbössé válik. Ez a folyamat azonban könnyebben eredményezheti a rugalmasság és az innovatív gondolkodás elvesztését, mint a "bürokratizálódás". Kis szervezetek esetében egy szervezeti hierarchia kiépítése költségesebb lenne, mint a szervezet minden pénzügyi forrása; emellett még felesleges is egy ilyen intézményesülési folyamat. Azonban foglalkoztatási szervezetek esetében alapvető a formális szervezeti struktúra felállítása. Enélkül maga a foglalkoztatás kis hatékonyságú, nem lehet tartós, állandó konfliktusok és pénzügyi gondok nehezítik a munkát, magas a fluktuáció. A képzett munkaerő a bizonytalan környezetből „elmenekül”, veszteséget okozva annak a szervezetnek, ahol kiképezték, ahol tapasztalatokat gyűjtött.

A szervezeti paradoxon az, hogy a formális struktúrák erősödésével a nonprofit szervezet is elveszítheti előnyeit.

B./A foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer és a nonprofit szervezetek együttműködése nem elég hatékony .

Kutatásunk több okot is talált ennek az állításnak az igazolására. A legfőbb akadálya az együttműködésnek – számos esetben talákoztunk ezzel – hogy partnerek kelljenek, akik tudásuk, szervezeti működésük, forrásaik alapján képesek kapcsolatot tartani kormányzati szervezetekkel, netán feladatot átvállalni tőlük. Helyi szinten alig találni egy-egy partnert, hogy adott esetben a munkaügyi kormányzat által támogatott együttműködést kezdeményezni tudják a munkaügyi központok. Másrészt ellenérdekeltség is jelen van a kapcsolatban, pl. munkaügyi szolgáltatások kihelyezésére. A munkavállalói ellenérdekeltség a közalkalmazotti státusz megszűnése esetében, a korábbi források megosztása a civil szervezettel, amely munkaügyi szolgáltatásokat lát el, szervezetszociológiai értelemben **hatalom vesztést** is jelent.

Ahol ma a foglalkoztatást is ellátó nonprofit szervezetek állnak, **az egy kísérleti modell, amiből nincs átlépés a tényleges piacra. Az eredményeket nem tudják adaptálni a kormányzati szervek.** Sok esetben saját önérdékből, hiszen a civilek megjelenésével **a közalkalmazotti állások kerülnének veszélybe.** Kutatási tapasztalatunk az, hogy a közigazgatás bármely területén dolgozó munkavállalók egy része riválisának tekinti a civil szervezetet. A civil szervezeti szabadabb mozgástér, számos esetben magasabb jövedelem vonzó számukra, de a biztonság mégis fontosabb. Amikor esetleges szervezeti változásokat kívánnak végrehajtani, pl. szociális intézmények privatizációjával az önkormányzatok, ez a legtöbb esetben meghiúsul a változástól való félelem miatt.

Az EU-s pályázati programok ugyan a partnerség elvét hirdetik, de valójában a működési mechanizmusok akadályozzák a partnerséget.

Az alábbi nehézségek gátolják a kapcsolat zavartalanságát: a partnernek kötelező bankszámlát nyitni (és fenntartani 1,5-2 évig) a forrás fogadására, ami gyakran számára többbe kerül, mint a programból való részesedés eredménye. Ugyanakkor az általa kapott forrás felhasználására a főpályázónak nincs befolyása, elszámolási

kötelezettsége viszont van, ami számtalan konfliktus forrása és komoly bizalmi tényező a partner felé. Csúsznak a fizetési határidők az EU részéről. A partnerek részéről nagy bizalomnak kell lennie hogy ezt a válságos időszakot átvészeljék. Még a **Munkaügyi Központok is riválisok** pl. a Munkaerőpiaci Alap felosztásában. Számos elképzelés született már arról, hogy a Munkaügyi Központok csak hatósági feladatot lássanak el, a civilek pedig elláthatnák – sokkal hatékonyabban , rugalmasabban , dinamikusabb szervezeti háttérrel – a munkaügyi szolgáltatásokat! – mint ahogy ezt teszik számos európai országban. A MK ugyanis csak a foglalkoztatási törvényben leírt eszközöket használhatja, míg a civilek előtt „szabad a pálya”. Eredményeiket jól példázza, hogy a hozzájuk fordulók nagyobbik hányada – több, mint 50 % - tud elhelyezkedni, míg a MK-nál jelentkezőknek csak kisebb hányada talál állás. Kutatásunk igazolta állításunkat, a munkaügyi központokkal készített esettanulmányaink szerint megyénként , szinte kivétel nélkül 5-10 alatt van azon szervezetek száma, akik képesek az állami szervezetek szerinti szabályoknak megfelelni, felelősen résztvenni állami feladatok végrehajtásában.

C./ Foglalkoztatást segítő standardok , minőségbiztosítás hiányzik

Kutatásunk nem igazolta ezt a feltevést. A foglalkoztatás területén , azok a nonprofit szervezetek , amelyek már évek óta jelen vannak ezen a piacon , törekednek a minőségi működés feltételeinek a megteremtésére. A legnagyobbak, vagy több éves múlttal rendelkezőknek minőségbiztosításuk is van. Maguk a pályázati rendszerek is kikényszerítik a szakmai standardok betartását, a szervezet minőségbiztosításnak megfelelő működtetését.

Számos támogató szervezet(pl. az OFA, ESZA) minőségbiztosítási rendszer kiépítését szorgalmazza ,ugyanakkor csak adott konkrét program minőségbiztosítását finanszírozza. Így a teljes szervezet működésében, politikájában

és stratégiájában nem jelenik meg a minőségi elköteleződés. Ez gyakran az ellenkező hatást éri el, mivel a minőségbiztosított szervezeti egység eltávolodik a szervezettől „előre szalad” fejlettségben, az anyaszervezet lemarad, illetve sok esetben nem rendelkezik forrásokkal a tekintetben, hogy utolérje fejlettebb egységét.

A foglalkoztató szervezetek állandó belső bizonytalansággal küszködnek. Szinte állandó a forráshiány vagy a likviditással van baj. Ennek az is az oka, hogy a támogatási programok utófinanszírozási szisztémája, az önrész biztosítása, szinte elviselhetetlen terheket ró a szervezetekre.

A szervezetek vezetői magasan képzett menedzserek lehetnek, de a munkatársi kör – éppen a bér feltételek bizonytalanságai miatt – sok esetben változóak, nincs elég tapasztalatuk, kitartásuk. Tehát nehéz a belső stabilitást megtartani mind az anyagi mind a humán erőforrások területén.

D./ Önkormányzatok és a nonprofit szervezetek együttműködése gyenge .

Ezt az állításunkat **csak részben igazolták** a szervezeti interjúk, fókusz csoportok.

A fókusz csoportok szerint az önkormányzat azokat a feladatokat adja át szívesen, ami neki nyűg, terhes feladat, ugyanakkor szervezeti támogatóként pl. foglalkoztatási programokban akkor jelenik meg, ha nem kell forrást biztosítania mellé.

A szervezetek legtöbbször **hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztat**, vagy

hátrányos helyzetű társadalmi csoportok részére nyújt szolgáltatást. Az

önkormányzati ellátási szerződések alapján hátrányos helyzetű csoportokkal

foglalkoznak, pl. szociális intézményt, szolgáltatást működtetnek, szervezik a helyi

foglalkoztatási programokat, romákkal, nyugdíjasokkal törődnek..

A szervezetszociológia igazsága, hogy egy szervezet mozgásterét, fejlődési perspektíváit a környezete határozza meg. Ennek alapján mondhatjuk, hogy ezek a szervezetek hasonló lehetőségekkel rendelkeznek, mint klientúrájuk. Vagyis **függő viszony jellemzi őket. Ténylegesen csak félpiacon szereplőként működhetnek**, eredményességük függ a támogatásuktól. Előrehaladásukban jelentős szerepet játszik az üzleti partnerhez való viszony, illetve a partnerek sikeressége, orientációja. Az önkormányzatoknál még a politikai beállítódás is meghatározhatja adott esetben a szervezetek, programok sikerét. Jól példázza egy siker széria bukását a Debrecen-i civil szervezetek megtörésére irányuló önkormányzat politikája a 90-es évek végén. Melynek a város legjelentősebb szociális és foglalkoztatási feladatokat ellátó szervezetei estek áldozatul, szerencsésen túlélve a helyzetet, ma is sikeresen működik legtöbbjük. Ezen kívül számos példa akad még, ahol működő szolgáltatás szűnt meg /**Egerben** családok átmeneti otthona, melyet a tranzit foglalkoztatás keretében működtettek, **Székesfehérváron** teljes csődöt mondott egy korábban sikeresnek tartott és jelentős összegekkel támogatott foglalkoztatási szervezet, a menedzsment hibája miatt, stb./

A forrásokért, feladatokért való verseny helyi szinten sok esetben lehetetlenné teszi az együttműködést. A helyi hatalmi versengést példázza a **Neszmélyen** működtetett szociális ellátó hálózat heroikus küzdelme a fennmaradásért, az önkormányzattal szemben.

Azonban e rossz példák mellett már felsorakoznak azok is, ahol több évre visszatekintő kapcsolat működik partneri szinten. Ezek elsősorban a nagyvárosokban jellemzőek – Budapest, Debrecen, Miskolc, Székesfehérvár, Szolnok konkrét önkormányzati feladatokra kötött ellátási szerződések. Községekben a

foglalkoztatást is ellátó civil szervezetek jelenléte nagyon ritka a foglalkoztatás területén.

A községekben a helyi társadalom viszonylagos zártsága miatt az önkormányzatok mellett nem tud kialakulni más "hatalmi centrum". Bár valamilyen közösségi feladat ellátására jönnek létre a civil szervezetek, de az önkormányzati hatalom pozíciójában lévő ellenlábast, versenytársat látnak. Különösen „veszélyesnek” érzik azt a civil szervezetet, amely már képes foglalkoztatni, munkahely-teremtési céllal is jön létre. Általában a falvakban ma nem maradt más jelentősebb foglalkoztató, mint az önkormányzat. Ennek ellenére ahol a személyi kapcsolatok kiegyenlítették – pl. a polgármester biztos abban, hogy a szervezet képviselői nem kívánnak az ő pozíciójára törni – ott működhet civil szervezet. Ilyen jó példával találkoztunk Etyeken.

Az együttműködést adott esetben **politikai szándékok segítik életre**. Tehát olyan önkormányzati stratégiák, melynek része volt a civilekkel való együttműködés, a település szinten megvalósított fejlesztési elképzelésekben a civilek szerepének, helyének a megtalálása. Számos esetben találkozhattunk – Székesfehérvár, Szolnok, Debrecen, Budapest VIII.-IX. kerület – civil koncepcióval, melyek ezeket a stratégiai célokat követték. Az okok elég nyilvánvalóak, hogy miért a város képes elfogadni, befogadni már foglalkoztató civil szervezeteket. Elsősorban városi szinten már több hatalmi centrum is működik, így a civil szervezetek csak gyenge ellenerőt jelentenek a mindenkori hatalom számára. Az önkormányzatoknak számos feladata van, melyhez sem anyagi, sem humán erőforrásokkal nem rendelkezik – pl. hajléktalan ellátás, idősek ellátása, gondozása, prevenciós programok, szociális és ifjúsági-gyermekevédelmi, környezetvédelmi feladatok -, melyeket szívesen megoszt vállalkozó civil szervezetekkel.

E./ A passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök gyengítik a szervezetek alkalmazkodóképességét a piachoz

A foglalkoztatáspolitikai passzív eszközei (pl. bér és járulék támogatás) némi segítséget nyújtanak a cégeknek abban, hogy a szakmai illetve támogatási folyamataikban bővítsék humán erőforrásaikat a támogatott foglalkoztatottak által, amivel gyakran élnek is. Ugyanakkor gondot jelent egyrészt, hogy a továbbfoglalkoztatási kötelezettséget nem minden esetben tudják vállalni. Másrészt a rövid távú tervezést, gondolkodást erősíti a határozott idejű támogatás. Növeli a fluktuációt, hogy nem az álláshely kapja a támogatást, hanem konkrét személy, munkanélküli.

A szektor foglalkoztatási szerepének erősítéséhez minimális mértékben járul hozzá, a jó munkaerő megtartására kényszermegoldásokat szül. Pl. egy-egy időre elküldik munkanélkülinek, hogy ismét támogatható legyen.

A foglalkoztatási célú programok esetében **korlátozó tényező** a passzív eszközök alkalmazása és beépítése. Az eljárásrend, a támogatások merev túlszabályozottsága nem teszi lehetővé az egyes célcsoportok szükségleteire és a projekt sajátosságaira épülő rugalmas alkalmazkodást. Pl. ha közmunka támogatást építenek be, már nem lehet hatékony, korszerű eszközöket venni a munkához /5.000.-Ft /fő egy évre az eszközvásárlás/. Nem dolgozhat a szomszéd településen, mert az útköltsége nem finanszírozható. Azt is mondhatjuk, hogy a közmunkás olyan, mint a szabad jobbágy a középkorban. Sokszor kiszolgáltatottságukat élik meg ezek az emberek pl. a polgármesterrel szemben, aki gyakorolja is felettük a hatalmat.

F.A foglalkoztatáspolitikai forrásainak ésszerű átcsoportosítási lehetősége hiányzik

Megállapításunk inkább a helyzet, a tények rögzítését jelenti. Elsősorban szervezeti akadályai vannak a források hatékonyabb felhasználásának.

A civil szervezetek forrásai összességében szűkülnek az európai integrációs folyamat során. A klasszikus problémákkal küszködnek (vagyonihiány, infrastruktúra, tőke hiány, rossz adományozási kultúra).

A hazai támogatások (NCA) nem adnak választ ezekre a problémákra. A hazai források zöme állami forrásból érkezik: 15% pályázati formában (NCA), 18% állami támogatás, 67% egyedi döntés (NCA elnök, 2005. szeptemberi előadása).

Nagy veszélye a rendszernek, hogy függőség alakul ki a szervezetek részéről, sokszoros az igény, a **valódi kis civil szervezetek, közösségek kiesnek a rendszerből**. Az NCA csupán esetlegesen nyújt támogatást.

Szerencsére a preferenciák alapján javult a támogatottság körében a vidék, Bp-i arány 55%-45%.

Az EU-s források jelentős mértékben hozzájárulnak a szektor fejlesztéséhez.

Kiemelkedő források állnak rendelkezésre. **Azonban az EU-s támogatási politika megosztja, szegregálja a civileket**. A pályázati keretek és elvárások (önerő, szervezeti stabilitás, engedélyek, tapasztalat stb.) a kicsik számára nem teszik lehetővé a pályázást, a nagyok számára viszont a professzionalizálódás igényével jelentkeznek, mind szervezeti működés, mind pénzügyi, gazdasági működés tekintetében.

A gazdasági stabilitás csak kevés szervezet számára adott, hiszen felhalmozott vagyonnal, szabad forrásokkal csak kevesen rendelkeznek. A programok működése magas önerő meglétét feltételezi (25-30% sokszor 5-10 millió Ft), és sok olyan plusz kiadást is jelentenek (kamat, késedelmi pótlékok, bankszámla működtetés terhei stb.) amiknek a fedezetét a programok nem biztosítják.

Az EU-s támogatások egyre nehezedő és korlátozó eljárásrendje, a 5-6 hónapos késéssel érkező finanszírozások a szervezetek életében sokszor az ellehetetlenüléshez vezetnek.

Ugyanakkor a foglalkoztatási célú civil szervezetek számára a fejlődéshez és előre lépéshez nincs más kiút, mint az „előre menekülés”, vagyis professzionalizálni, gazdasági súlyát, stabilitását növelni, hogy partnereit (önkormányzat, gazdaság) komolyan vegye és felnőni az EU-s források igénybe vételére

A hazai források szűkülésével, a feladatok megnövekedésével vagy előre lehet lépni – ha a feltételek már megfelelőek a szervezetnél – vagy fel lehet adni az álmokat és a helyi közösséget támogató társadalmi funkciót.

F./ A támogató szervezetek és a gazdaság döntéshozóinak együttműködése hiányos

Ezt az állításunkat a kutatás csak részben igazolta. Inkább a spontán következmények azok, melyek a gazdaságpolitikai döntések következtében a civil szektorban is lecsapódnak.

A gazdaságfejlesztés második vonala a munkahelyteremtés feltételeit olyan területeken támogatja – a pályázati rendszereken keresztül - , melyek a **hagyományostól eltérő foglalkoztatási lehetőségeket teremtenek** elsősorban a szolgáltatások területén.

Az Uniós programokkal, az új irányzatok átrendezhetik a korábbi prioritások súlyát és a gazdagfejlesztési stratégiában új szempontok is megjelenhetnek .

Ezek az elképzelések ellentmondanak annak a hipotézisünknek, amely a gazdaságpolitika és a támogatáspolitikát össze nem egyezését felételezte .

Ami kutatásunkból vált világossá, hogy bármennyire is támogató irányt mutatnak a foglalkoztatási alapelvek – melyeket a pályázati anyagokból gyűjtöttünk össze – nem tudnak hatni a szektor közel 80 %-ra . Maguk a **célcsoportok, a helyszínek, a szervezetek fejlettsége összekapcsolódik, éppen hátrányos mivoltukból adódóan**. Ott ahol a civil szervezetek gyengék, hiányoznak a források, magas a hátrányos helyzetű lakosság az európai programok alig tudnak elérni bárkit is közülük a szigorú előírások és a civil szervezetek fejletlensége miatt.

A támogatások tehát részben elérik azokat a helyszíneket, csoportokat , szervezeteket, melyeket valójában céloznak, néhány nagy vagy közismert szervezetek keresztül, modell értékű programokban. A napi gyakorlat részévé azonban még nem vált a civilek alkalmazása a foglalkoztatás megkönnyítésére.

A Szociális és Családügyi Minisztérium felkérésére készített tanulmányból ² az derül ki, hogy az európai országokban általános gyakorlat olyan területeken a támogatás nyújtás, ahol kifejezetten veszélyeztetett, hátrányos helyzetű csoportokat találunk. A támogatáspolitikai szintjén a magyar gyakorlat nagyon megegyezik ezzel .

A Strukturális alapokból az alábbi programokat finanszírozták :

Munkanélküliek számára nyújtott szolgáltatások: Ezen belül megkülönböztethetők egymástól a fiatal munkanélküliekkel, az idősebb munkanélküliekkel, a hosszú távú munkanélküliekkel és a munkanélküli nőkkel foglalkozó támogatások.

Fogyatékosok, mentálisan sérült egyének és pszichiátriai betegek

Idősek

Egészségügy

Fiatal, marginalizálódott rétegek

Oktatás – elsősorban ezen csoportok számára

Kisebbségek

Gyermekek nappali ellátása

Nők számára nyújtott szolgáltatások

Drogfüggő személyek támogatása

A szociális terület infrastrukturális fejlesztése

Kutatásunk során a pályázati rendszerekből leszűrt tapasztalataink a magyar gyakorlatra:

1. A gazdasági aktorok között a közösségi alapú tőketulajdonosok: önkormányzatok, nonprofit szervezetek egyre nagyobb szerephez jutnak, viszont nincs helyi tőke a támogatások lehívásához.
2. A tőketulajdonosi rétegekből azokat szólítja meg , akik messze kívül esnek a multinacionális körökön és nem is versenytársai annak, **közösségi**

² Szikra Dorottya:Az Európai Unió támogatási gyakorlata - tagállami példák a szociális terület fejlesztésére,Egészségügyi Szociális és Családügyi Minisztérium, 2003. február

szervezetek és kisvállalkozások. Ezzel közvetlenül a gazdasági szektorra is hatnak a támogatási rendszereken keresztül. **Itt kapcsolódik össze a legegészségesebben a gazdasági hatékonyság a és a szociális piacgazdaság alapelve.**

3. A munkaterületek, melyeket átfognak ezek a programok többek között a szociális gazdaság részei – szociális, egészségügyi, oktatási, környezetvédelmi, munkaügyi, területfejlesztési, stb. szolgáltatások.
4. A célcsoportok, akikre a foglalkoztatás irányul elsősorban a fiatalok és a tartós munkanélküliek.

A területi fejlesztési elvek hangsúlyozása ellenére, a munkanélküliség regionális megosztottsága megmerevedett és a rendszerek nem tudnak igazán diszkriminálni mivel az állami illetve más közösségi források korlátozottan állnak rendelkezésre. Tudniillik **az elmaradott régiókban a hátrányos tényezők egymással összekapcsolódva vannak jelen.** Itt egyedül azok képesek a változásokat elindítani, befolyásolni, akik közvetlen felhasználói más forrásoknak /állami és magán, illetve forrásosztó szervezetektől, pl. az Európai Uniótól kapnak pénzt/

A jelenlegi támogatási rendszerekben az elmaradók vagy „fejletlenek” lemaradását prognosztizálhatjuk.

A támogató szervezetek és a gazdaság döntéshozóinak latens együttműködésével találkozhatunk a támogatáspolitikai elemzésekor. Tudniillik a gazdaság, a piac területén nincs mód, nincs érdekeltség olyan csoportokkal foglalkozni, akik mint munkavállalók bizonyos szempontból védettséget kell, hogy kapjanak. Extra szolgáltatásokat kell, hogy igénybe vegyenek: egészségügyi

akadályok elhárítása a munkavállalásban, munkára felkészítés, készségfejlesztés, szakmai fejlődésük segítése, integrációs problémák kezelése. *A civil szervezetek mintegy közlekedő, vagy felkészítő szakaszt jelenthetnek arra, hogy a náluk védett körülmények között foglalkoztatottakat közvetítsék a nyílt munkaerő piacra. A támogatások, így közvetve a piac érdekeit is szolgálják, hiszen felkészült, integrációra már képes munkaerőt állít elő a civil szervezetek közreműködésével.*

EU-s programokban a munkába helyezés többnyire feltétele a forráshoz jutásnak. Így a vállalkozók, akik részt vesznek a programban, képzett, felkészült munkaerőt kapnak a projektvezető civil szervezeten keresztül. Ez a munkaadói oldalon költség megtakarítást jelent!

G-H./ A támogató szervezetek nem elég érzékenyek sem a foglalkoztatás, sem a nonprofit szektor fejlesztési kihívásaira. A nonprofit szektor fejlesztésében hiányoznak a stratégiai irányok.

Mint az EU egyik fontos jelentése felteszi a kérdést? ³Mennyiben lesz az Európai Unió sikeres a foglalkoztatottság és a termelékenység növelése terén? A **Win Kok Jelentés** szerint alapvetően attól függ, hogy mennyiben tud megfelelni az alábbi négy követelménynek:

- a) a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása,
- b) minél több ember, potenciális munkavállaló bevonása a munkaerő-piacra,
- c) a humán-tőkébe történő beruházás fokozása és eredményesebbé tétele,
- d) jobb kormányzáson keresztül, a szükséges reformok hatékonyabb megvalósítása

³ Win Kok jelentés, 2004. 3. oldal /Acrobat Reader formatumban/

A Win Kok jelentésben foglalt követelményeknek Magyarország részben tud megfelelni. Az első pontban a változást leginkább akadályozó adóterhek változására lenne szükség. A második pont hazai értékelése rendkívül differenciált : miközben csökkent valamelyest a tartós munkanélküliek száma, a nők és pályakezdők munkanélkülisége nőtt, a városokban csökkent a munkanélküliség, a falvakban nőtt.

A legteljesebb mértékben sikeresnek mondható a harmadik pont teljesítése. Országosan is és különösen a nonprofit szektorban a programok jelentős része szól a munkaerő fejlesztéséről, a források is gazdagon csordogálnak erre a területre. Azonban itt is differenciálnunk kell, hogy vajon a tudásnak és készségeknek azt a területeit érintik-e , amelyek adott munkaerőpiaci körben hasznosíthatók vagy éppen az oktatási piacot gazdagítják az ide jutó támogatások.

A negyedik követelményre azt gondolom mindenki törekszik, de maga az Európai Unió szolgál rossz mintával a bürokrácia növelése terén. Különösen a nonprofit szektor szervezetei szenvedik el az EU-s kormányzásra való áttérés lehetetlenségeit. **A szerződés csak rájuk vonatkozik , a partner EU forrásnyújtó szervezet sokszor a legkevésbé sem tartja magát a szerződésben foglaltakhoz.** Hátráltatja a munkát a rengeteg adminisztráció, plusz költségeket jelent az előirt ellenőrzési és monitorozási rendszer bonyolultsága. A rengeteg papír és igazolás, a közbeszerzés sokszorosára növeli a kiadásokat, bonyolultsága és hosszadalmas procedúrája elveszi az időt, a pénzt magától a ténylegesen teljesítésre váró céloktól.

A forrásokért, feladatokért való verseny helyi szinten sok esetben lehetetlenné teszi az együttműködést.

Pedig erre nagy szükség lenne, mert a szervezetek területi elhelyezkedése nem fedile a munkanélküliség problémáit. A szervezetek atomizáltan működnek. Az együttműködéssel viszont lehetőség adódna, hogy a fejlettebb szervezetek mellé felcsatlakozzanak a „tanuló „ szervezetek, esélyt adva a területi elhelyezkedés kiegyenlítésére.

A fejlett szervezetek létrehozták saját hálózataikat:

Tranzit

Motiváció

Újradolgozom

Civil Foglalkoztatási Műhely

RCKF

Ezek a hálózatok is versengenek a forrásokért egymással, sikeresen vetik meg lábukat a pályázati forrásokért, de a kezdőknek még esélye sincs a nagy rutinnal dolgozó hálózati tagokkal szemben, illetve mellett arra , hogy nyerjenek , főleg EU-s programok esetén vannak hátrányban..

A lemaradó, kevésbé sikeres szervezetek fejlesztésére nincs stratégia_ami kérdőjelessé teszi a hazai foglalkoztatási szervezetek jövőjét. Beszélhetünk-e ott fejlődésről, ahol azt csak néhány szervezet élvezheti? Vagy a szektor fejlődése alatt azt értjük, hogy ha különböző szinteken is, de van esély a tovább lépésre minden szintről!

A kormányzat és a civilek együttműködéséről akkor beszélhetnénk áttörésről, ha sikerülne az államháztartási reform keretében elismertetni a szolgáltatási jogát a civileknek. Az Európai Unió országaiban igen magas az állami költségvetésből származó bevétele a civileknek, mert hatékonyan látnak el közfeladatokat.

Példaként hozhatjuk fel Németországot vagy Angliát . Mindkét országban az elmúlt 15-20 évben azzal kellett szembesülni, hogy a jóléti állam képtelen megoldani a magas munkanélküliséget, a munkaerőpiacra integrálni a fiatalokat és a nőket. A 90-es évek végén is találhatunk olyan körzeteket **Angliában ahol 30-40 %-os** a munkanélküliség vagy **Németországban a keleti országrészekben**. Ezeken a helyeken a civil szervezetek szerepe kimagasló a munkanélküliség problémáinak enyhítésében, szociális, oktatási feladatok ellátásában. Németországban az állam kifejezetten keresi az együttműködést, elsősorban karitatív szervezetekkel. Amellett hogy ezek a szervezetek fontos társadalmi szükségletekre képesek válaszolni, jelentős foglalkoztató szervezetekké is kinőtték magukat Németországban.⁴

Ugyanígy **Angliában**, ahol 1995-1998 között a leggyorsabban fejlődött a civil szektor , 4 %-kal nőtt a fizetett alkalmazottak száma, míg a közösségi szektorban /public sector/ csökkent , a magán szektorban is csak 2,1 %-kal nőtt.⁵

⁴ H.K. Anheier, E.Priller,A.Zimmer: Civil society transition The East German third sector ten years after unification, Civil society Working Paper ,December2000,

⁵ Stephen Almond and Jeremy Kendall: Paid employment into the self-defined voluntary sector in the late 1990s, Civil Society Working paper7. August 2000.,10 p.

Kutatási záró tanulmány

Az integráció üzenete

Integráció és mobilitás

Az európai integráció folyamatában alapvető kérdésként kezelik a foglalkoztatás, a munkaerőpiac helyzetét, fejlesztésének főbb területeit. Az integráció, mint fő cél, a gazdaság fejlettségétől függően, vertikálisan határozza meg egy adott ország csatlakozási esélyeit a Közösséghez. Horizontálisan viszont az adott országon belül, a foglalkoztatás területén jelenik meg az integráció kérdése, mint a társadalom mobilizálhatóságának feltétele, az EU integráció motorja és mutatója.

A társadalmi mobilitás, mint forma illetve a társadalmi kohézió, mint tartalom szorosan összefüggő feltételei a gazdasági fejlődésnek. A magyar társadalom történelmi vonatkozásai a modernizálódás korában megmutatták e kettő szoros összekapcsolódását. Mit tud hozzátenni a nonprofit szektor a társadalmi mobilitás, társadalmi integráció előkészítéséhez?

A foglalkoztatás csak a társadalmi integráció perspektívájából ítéltető meg. A kérdésünk az, mit hoz az EU integráció a magyar társadalom vonatkozásában? Hogyan támogatja a csatlakozás a magyar társadalom nyitottságát, fejlődésre való készségét? Milyen esélyeket teremt a széles társadalmi csoportok számára? Mit tartogat a szegények számára? A nagy átalakulásra vannak történelmi példák, de a legközelebbi közel 30 éve zajlott le.

A gazdasági fejlődés a 70-es években -az ipari fejlődés révén- képes volt a magyar társadalom mélyreható és átfogó társadalmi átalakítására.⁶ A teljes foglalkoztatás maximumán olyan társadalmi csoportoknak is volt lehetősége a mobilitásra és szerves integrációra a társadalomba, melyek korábban nem tudtak bekapcsolódni – pl. a **cigányság** – vagy a társadalmi tradíciók miatt és munkahely hiányában nem tudtak belépni a munkaerőpiacra – mint pl. a **nők**. 1970-1980 között zajlott le a második mobilitási hullám /legnagyobb volt 1945 után a politikai és vagyoni viszonyok változása miatt/, amely már az újonnan létrejött társadalmi csoportok

⁶ Andorka Rudolf: A társadalmi mobilitás változásai Magyarországon, Gondolat, Bp.1982

közötti természetes mozgást mutatta. Ebben az időben a felnőttek kétharmada apjától eltérő társadalmi rétegbe tartozott. A 80-as évektől kezdődően viszont a mobilitás lelassult, sőt mondhatjuk, hogy zárt csoportok – mint pl. a vezetők, értelmiségiek csoportja – alakultak ki a társadalomban. A 70-es években zajló nagy társadalmi átalakulásnak is a munkaerőpiac volt a mozgatója, közvetítője.

A mobilitásnak témánk szempontjából elsősorban a társadalmi integráció szempontjából van jelentősége. A mobilitásnak ma is az egyik legfontosabb csatornája a foglalkoztatási lehetőségek széles skálája. Az EU integráció kapcsán azonban mindenképpen el kell gondolkozni, hogy hazánk is a 2/3-os társadalmak sorsára jut, ahol a társadalom 1/3-a segélyekből vagy alkalmi munkából él. Az már most is látható, hogy a tanulatlan munkaerőnek egyre kisebb lehetősége van az elhelyezkedésre. Az iskola, mint mobilizációs csatorna rendkívüli módon beszűkült.

A plurális társadalom létrejöttével érvényüket veszítették a pozitív diszkrimináció mobilitást segítő folyamatai. „Aki szegénynek született, az szegény is marad” – ásatag igazság, de sajnos 2004-ben mégis igaz! – az EU határain belül.

Mi fog történni a társadalom kohéziójával? A munkaerőpiacnak milyen ereje lesz az aktív munkaerő mobilizálására a társadalom különböző rétegeiből?

Az EU integráció folyamata más irányú mobilitást és integrációt valósít meg az érdekelt országokban, mint a 70-80-as években, így Magyarországon is. Társadalmi rétegek közötti mozgásra nem nagyon lehet számítani, mint korábban az intenzív gazdaságfejlesztési időszakokban.

A mobilitás feltehetően társadalmi csoportonként eltérő jellegű lesz. Kevésbé számolhatunk a jövőben társadalmi csoportok közötti mozgással. Sőt, mivel az esélyek elosztása még egyenlőtlenebbé vált a rendszerváltást követően, a hagyományos mobilitási csatornákon keresztül csak kevesen fognak

társadalmi csoportot váltani. A modern társadalomszerkezet kialakulásával a felfelé mobilitás sajátos vonásokat mutat. Pl. a nők esetében nagy vonzása van még mindig a munkaerőpiacnak. A nők körében jelentősen nőtt az elmúlt időszakban is az iskolázottsági színvonal, ami segítette növelni munkaerőpiaci esélyeiket. Egyike a lehetséges területeknek a **nonprofit szektor**, amelyik ezt a képzett munkaerőt képes foglalkoztatni, vezetői állásokat kínálni viszonylag jó fizetések mellett. A piac törvényei szerint működő felnőttképzés a munkahellyel rendelkezők illetve viszonylag magas jövedelemmel bírók számára ad lehetőséget a mobilitásra. Míg korábban az oktatás támogatásával mind a fiatalok, mind a munkavállalók részére volt választási lehetőség a mobilitásra, mára ezek a csatornák megszűntek a széles tömegek számára. Az oktatás jelentős profitot termelő piaci kategóriává vált. Még az állami oktatásban való részvétel – pl. középiskola- is nagy anyagi terheket rak a szülőkre, a munka mellett tanuló felnőtteknek pedig piaci árat kell fizetni tanulásukért. A munkahely által finanszírozott képzések a tudás támogatását, alkalmasság fokozását, készség fejlesztést és munkahelyi esély javítását jelentik azoknak, **akiknek van munkahelye.** Azonban a társadalom mobilitásában elsősorban a horizontális mozgásokat támogatja ez a rendszer. Az intragenerációs mobilitás költségei túlságosan megnöttek. Kétséges, hogy milyen új lehetőségeket talál a társadalom az integrációra, az egyének helyzetének vertikális változtatására. Miközben a társadalom általános iskolázottsági színvonala nő, egyre nagyobb akadályai vannak az iskolák átjárhatóságának. Az iskolai mobilitás zárt csatornákon történik, vannak iskolák, ahonnan szinte lehetetlen tovább tanulni, illetve nagyon kicsi az esélye a továbbtanulásnak. Ilyenek például a szegregált oktatási intézmények – cigány tanulók zárt közösségei. A tartós munkanélküliek tömegeit termelik azok az

iskolák, melyek gyűjtőhelyei a hátrányos társadalmi helyzetű csoportok gyermekeinek.

Az máris világos, hogy a **tartós munkanélküliek** társadalmi integrációjának egyetlen fontos feltétele van és ez a foglalkoztatás. Azokban a társadalmi csoportokban, ahol a tartós munkanélküliek tömörülnek a mobilitási csatornák közül **egyedül a foglalkoztatás, jelenti a kiutat**. A lakás, oktatás, házasodás, vagyonszerzés, stb. mint hagyományos csatornák nem jellemzőek ezekben a csoportokban . Itt a munkahely léte- nem-léte dönti el, hogy a személyek képesek –e integrációjukat fenntartani. Ezért **van nagy jelentősége azoknak a helyi közösségi kezdeményezéseknek /önkormányzatok, civil szervezetek/, amelyek a munkahely kínálatát növelik olyan társadalmi csoportokat bevonva, akik sem lakhelyük, sem iskolai végzettségük alapján nem találnának munkát maguknak**. Bánfalvy Csaba könyvében⁷ jól körülírható csoportokra bontja a tartós munkanélküliek körét:

1. válságrégióban élő, nem adekvát iskolai végzettségűek
2. „önkéntes” munkanélküliek: pályakezdők, vállalkozni szándékozók, háztartásbeli női munkavállalók, akik motiváltak az elhelyezkedésre
3. szakképzetlen, segélyből élők, akiknek nincs is motivációja az elhelyezkedésre

Az első csoport helyzeténél illetve motivációjánál fogva kizáródik a mobilitás és integráció normál folyamataiból. Ezzel azokból a lehetőségekből is, amit az EU integrációs programok nyújtanak. A válságrégiókban élők legnagyobb hátránya az, hogy kívülről érkező forrás lehet a segítség. **A helyi társadalomban halogató és krízis kezelő akciók zajlanak**. Tartós foglalkoztatásra szinte alig van esély, kivéve

⁷ Bánfalvy Csaba: A munkanélküliség, Magvető Kiadó, Budapest, 1997

az egyéni esetkezelést. Ezen a területen megint a nonprofit kezdeményezéseket tudom említeni. Egy-egy turisztikai program segítő szervezeteként, kézi munkát igénylő növénytermesztésnél, állattartásnál, faipari üzemben, stb. néhány munkanélkülinek megoldást hoz az alkalmazás.

Ahol még a civil szervezetek képesek a helyi társadalomba behatolni és ott változást indukálni , az a válságrégióban élő tartós munkanélküliek csoportja esetében csak szórványosan sikeres.

Az eseti vagy kötött idejű – közhasznú munka – munkavégzés a helyzetet csak átmenetileg képes kezelni, de mentálisan, „pihenésként” – a munkavégzés által csökken a stressz - nagyon fontos segítség.

A harmadik motiválatlan csoport mobilizálására szinte egyáltalán nincs remény. Bizonyítják ezt a munkaügyi központok, munkaügyi támogató programok nehézségei is. **A segélyből tengődők** életére nem igazán vannak hatással a külső szervezetek által nyújtott programok. Nincs motiváció, a külső beavatkozás erőfeszítést igényelne. Ezek az emberek kerülik a nyers kudarcot, szembenézést önmaguk tehetetlenségével.

A **második csoport** reménytelen abból a szempontból, hogy az ide tartozókban még él a vágy a teljesítményre. Még **van annyi pozitív jövőképük, hogy külső segítséggel tudnak haladni.** Ez a csoport motivációjánál fogva képes kihasználni a lehetőségeket, - oktatást, tanácsadást, felkészítést, esetleg hitelkereteket .

A nonprofit szervezeteknek is itt van a legnagyobb esélye a beavatkozás sikerére. Van motiváció, támogatási forrás – EU, OFA, - és már van szakértelem, amely képes a külső források megszerzésére, projekt vezetésre, mentális támogatásra.

A siker mindkét oldal számára fontos. A szervezetnek, hogy létét bizonyítsa, az egyénnek, hogy életét rendezni tudja.

Hátrányos helyzetű csoportok és a nonprofit szervezetek foglalkoztatási szerepe

Magyarországon még a szolgálatok fejlettsége, térbeli elterjedtsége a kezdeteknél tart. Tendenciájában a hazai nonprofit szektor viszont régóta követi – inkább impulzusai, ösztönös térbeli elhelyezkedése miatt is – az európai modellek standardjait. A legfejlettebb szervezetek közé tartoznak azok, akik a hátrányos helyzetű csoportokkal szociális és foglalkoztatási feladatokat vállaltak fel.

Véleményem szerint az EU-s programoknak a közvetítő szervezetek fejlettségétől /térbeli elhelyezkedés, felkészültség, szervezeti stabilitás/ függően lehet sikere a jövőben, és ha a hatékonyságot is vizsgáljuk, akkor tartós változást ezekben a csoportokban érhetnek el a programok.

A magasabb képzettség, nyitottság a fejlődésre, mobilizálhatóság a fiatalok esetében, ideális célcsoportja a foglalkoztatási programoknak.

Nők és fiatalok munkanélkülisége a csatlakozó országokban⁸

	Összesen		Nők		15 és 24 év közöttiek	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
EU15	7,5	7,8	8,6	8,6	14,7	15,2
10 csatlakozó ország	14,5	14,9	15,3	15,6	31,4	32,6
EU15+10	8,7	9,0	9,7	9,8	17,6	18,1
Magyarország	5,7	5,9	5,0	5,4	11,1	12,4

⁸ http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-product/FR?catalogue=Eurostat&product=KS-DN-03-010-__-N-FR&mode=download

Közép-Magyarország	4,3	4,0	3,8	3,9	8,9	8,8
Közép-Dunántúl	4,3	5,0	4,7	4,7	7,0	10,3
Nyugat-Dunántúl	4,2	4,1	4,0	4,2	9,1	8,8
Dél-Dunántúl	7,8	7,9	6,3	7,1	15,7	15,9
Észak-Magyarország	8,6	8,9	6,9	7,6	15,4	19,4
Észak-Alföld	7,8	7,9	6,4	7,0	13,4	14,9
Dél-Alföld	5,4	6,3	4,9	6,5	11,6	13,9

Európa tagországaiban és Magyarországon is enyhén emelkedik a munkanélküliek aránya.

A magyar adatokból a nők és fiatalok esetében jelentősebb emelkedés látható, régióként eltérő mértékben, de a várakozásoknak megfelelően, a válság régiókban jelentősebb a növekedés.

Az EU által támogatott programok **sikeressége** azonban elsősorban azon múlik lesz-e hova integrálni a képzett és alkalmas munkaerőt. A foglalkoztatási programokban felkészített munkaerőnek lesz-e tovább lépési lehetősége a védett foglalkoztatásból a szabad munkaerőpiac felé.

Integráció és nonprofit szervezeti stratégia

Hipotézisünk szerint a stratégiai fejlesztési elképzelések hiányoznak a nonprofit szektor fejlesztése esetében .

Nyilván ezt nem az államtól kell elvárnia a szektor képviselőinek. A szervezetek elképzelései , melyeket a fókuszcsoportokban ismertünk meg, a pályázati anyagokból /ESZA, OFA/ és interjúkból az derült ki, hogy **maguk a szervezetek nincsenek felkészülve a nagyobb önállóságra.**

A kutatás során arra a megállapításra **jutottunk a magyar nonprofit szervezetek várakozásairól, hogy nem a tényleges és reális esélyek felmérését tekintik jövőbeli terveik alapjának.** Mintha még mindig abban a védett, **paternalista világképben gondolkodnának,** melyben az államnak kötelessége és feladata lenne

őket biztonságban és még a hozzájuk segítségért folyamodókat is eltartani. Az EU programok pályázatainak szereplők jelentős részénél nem minden esetben tapasztalható, hogy a munkaerőpiac kihívásainak megfelelő programokat állítsanak fel. **10 pályázatból jó esetben egy az, amelyik a programban résztvevőket a piacra találásban is segíti.** A szervezetek most nem az államtól, hanem a pályáztató szervezettől várják sorsuk jobbra fordulását, fenntartásukat. Sértett vesztésként élik meg, ha netán – a korábbi sikereken elkényelmesedett szervezet – pályázatuk nem felel meg a kívánt minőségnek.⁹ Vagy kilóg a lóláb, hogy az egész pályázat pusztán a túléléséről szól, saját egzisztenciájuk fenntartásáról. **Fókusz csoportjainkban** gyakori vélemény volt, hogy elért eredményeik – a szervezet fennmaradása érdekében – fenntartása a társadalom elemi érdeke, ezért akár a normatív támogatás bevezetése is indokolt lenne esetükben. Valóban elgondolkodtató, hogy a foglalkoztatási helyzet javítása érdekében dolgozó szervezeteket érdemes lenne **egy alap működési támogatásban részesíteni** – abban az esetben, ha foglalkoztató szervezetként vagy közvetítő szervezetként sikeresek! Számos pályázati értékelésben találkozhatunk azokkal a szervezetekkel, akik saját létüket igazolják jelenlétükkel a „pályázati piacon”, tevékenységük azonban kevésbé irányul a munkanélküliek konkrét elhelyezésére, vagy munkára való reális felkészítésre.

A pályázatokon való részvétel sikere, néha egy-egy kistérségi látványos helyzetű munkavállalóinak esélyeit erősíti vagy teszi lehetetlenné a kudarc által. Borsod, Szabolcs, Szolnok, Csongrád Nógrád megye foglalkoztatási civil szervezetei

⁹ Fókusz csoportjainkon számos kritika fogalmazódott meg a pályáztató szervezetekkel szemben, hogy nem veszik figyelembe a szervezeti igényeket, túl magas a követelményrendszer, nincs védelem és flexibilitás a támogatások elbírálásában.

heroikus küzdelmet folytatnak, hogy szolgáltatásokat, fejlesztési programjaikat folyamatosan tudják működtetni. Egy-egy pályázati program sikertelensége a szervezet egész tevékenységét megkérdőjelezheti.

A kormányzati stratégia elég világos, céljait tekintve. Azonban szembe kell nézni azzal a ténnyel, hogy a források elég koncentráltan jelennek meg az éves költségvetésben ill. egyéb kormányzati szervek költségvetésében /Nemzeti Civil Alap, minisztériumok, szakmai bizottságok, tanácsok/. A kiindulópont teljes mértékben pozitív, mindkét szektor érdekeit figyelembe veszi, amikor az együttműködés erősítését nevezi meg fő célnak. Viszont hazánk jelenlegi civil társadalmának kialakulása magán hordozza a sajátos fejlődési út történelmi „hagyományait”. Markáns, állami szervezetekkel való együttműködés – a szektor kisebb hányada számára folyamatos működést biztosít. Míg a nagyobb hányad az ma is útkereső, vagy valóságos civil szervezetek több tízezres létszáma. Akik a maguk örömére, a helyi közösségből nyerik erejüket és nem is akarnak a mindennapi megélhetésért küzdeni, nincsenek fizetett vezetői, önkéntesekkel látják el funkcióikat. A megítélés azonban mindkét esetben ugyanaz, a fejlesztési források nem differenciálnak. Az EU integrációs források pedig kizárólag csak a nagyok részére hozzáférhetőek.

Az integráció, a csatlakozás hazai feltételrendszere,

A nonprofit szektor felkészültsége, hatása a foglalkoztatásra

A foglalkoztatáspolitikai Magyarország csatlakozásával kiemelt helyre került a fejlesztési területek között, integrálja a gazdaságpolitika és szociálpolitika közötti stratégiai irányokat.

A foglalkoztatáspolitikai kiemelésével a gazdaságfejlesztés új irányokat kap és olyan területek kerülnek a figyelem középpontjába, ahol az élő munkaerő felhasználásának jelentősége van: mint pl. szociális, egészségügyi, oktatási, településfejlesztési területek, stb.

A gazdaságfejlesztés második vonala a munkahelyteremtés feltételeit olyan területeken támogatja, melyek a **hagyományostól eltérő foglalkoztatási lehetőségeket teremtenek** elsősorban a szolgáltatások területén.

Az új irányzat átrendezheti a korábbi prioritások súlyát az Uniós programokban és a gazdaságfejlesztési stratégiában új szempontok is megjelennek.

Ezek az elképzelések – melyeket alább összefoglalóan, tézis szerűen állítunk – ellentmondanak annak a hipotézisünknek, amely a gazdaságpolitika és a támogatáspolitikai össze nem egyezését felételezte.

Ami kutatásunkból vált világossá, hogy bármennyire is támogató irányt mutatnak ezek az immanens alapelvek – melyeket a pályázati anyagokból gyűjtöttünk össze – nem tudnak hatni a szektor 80 %-ra, mivel maguk a célcsoportok, a helyszínek, a szervezetek fejlettsége összekapcsolódik, éppen hátrányos mivoltukból adódóan.

A támogatások tehát nem érik el azokat a helyszíneket, csoportokat, szervezeteket, melyeket valójában céloznak.

5. A gazdasági aktorok között a közösségi alapú tőketulajdonosok: önkormányzatok, nonprofit szervezetek egyre nagyobb szerephez jutnak
6. A tőketulajdonosi rétegekből azokat szólítja meg, akik messze kívül esnek a multinacionális körökön és nem is versenytársai annak, **közösségi szervezetek és kisvállalkozások.**

7. A munkaterületek, melyeket átfognak ezek a programok többek között a szociális gazdaság részei – szociális, egészségügyi, oktatási, környezetvédelmi, munkaügyi, területfejlesztési, stb. szolgáltatások.
8. A célcsoportok, akikre a foglalkoztatás irányul elsősorban a fiatalok és a tartós munkanélküliek.

A területi fejlesztési elvek hangsúlyozása ellenére, a munkanélküliség regionális megosztottsága megmerevedett és a rendszerek nem tudnak igazán diszkriminálni mivel az állami illetve más közösségi források korlátozottan állnak rendelkezésre. Tudniillik **az elmaradott régiókban a hátrányos tényezők egymással összekapcsolódva vannak jelen**. Itt egyedül azok képesek a változásokat elindítani, befolyásolni, akik közvetett felhasználói más forrásoknak /állami és magán, illetve forrásosztó szervezetektől, pl. az Európai Uniótól/ Éppen **a hátrányos régiókban van jelentősége a harmadik szektornak a helyi gazdaságfejlesztés területén**, mivel a források bevonásának ez a legkézenfekvőbb módja. EU vagy hazai forrásokról lévén szó.

Mint az EU egyik fontos jelentése felteszi a kérdést? :¹⁰Mennyiben lesz az Európai Unió sikeres a foglalkoztatottság és a termelékenység növelése terén – ez a **Win Kok Jelentés** szerint alapvetően attól függ, hogy mennyiben tud megfelelni

az alábbi négy követelménynek:

1. a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének javítása,
2. minél több ember, potenciális munkavállaló bevonása a munkaerő-piacra,
3. a humán-tőkébe történő beruházás fokozása és eredményesebbé tétele,

¹⁰ Win Kok jelentés, 2004. 3. oldal /Acrobat Reader formatumban/

4. jobb kormányzáson (governance) keresztül, a szükséges reformok hatékonyabb megvalósítása.

A Win Kok jelentésben foglalt követelményeknek Magyarország részben meg tud felelni. Az első pontban a változást leginkább akadályozó adóterhek megváltozására lenne szükség. A második pont hazai értékelése rendkívül differenciált : miközben csökkent valamelyest a tartós munkanélküliek száma, a nők és pályakezdők munkanélkülisége nőtt, a városokban csökkent a munkanélküliség, a falvakban nőtt.

„Az ország 3.823 ezer háztartása közül az előző évinél 3 ezerrel több, 216 ezerben volt egy vagy több munkanélküli. (2001: 213 ezer háztartás). A munkanélküliség által érintett háztartások aránya 5,6 %, 195 ezer családban egy, 19 ezerben kettő, 1,9 ezerben volt három vagy több munkát kereső. Változatlanul a nagyobb létszámú családokat sújtja jobban a munkanélküliség. Az egytagú háztartások 1,1; a kéttagúak 3,7; a háromtagúak 7,9; a négytagúak 9; az öt tagúak és annál nagyobb háztartások 12,7 %-ban volt egy vagy több munkanélküli.”¹¹

A legteljesebb mértékben sikeresnek mondható a harmadik pont teljesítése.

Országosan is és különösen a nonprofit szektorban a programok jelentős része szól a munkaerő fejlesztéséről, a források is gazdagon csordogálnak erre a területre. Azonban itt is differenciálnunk kell, hogy vajon a tudásnak és készségeknek azt a területeit érintik-e , amelyek adott munkaerőpiaci körben hasznosíthatók vagy éppen az oktatási piacot gazdagítják az ide jutó támogatások.

A negyedik követelményre mindenki törekszik, de maga az Európai Unió szolgál rossz mintával a bürokrácia növelése terén. Különösen a nonprofit szektor szervezetei szenvedik el az EU-s kormányzásra való áttérés lehetetlenségeit.

Néha úgy tűnhet, hogy a pályázati szerződés csak rájuk vonatkozik , a partner

¹¹ 85. oldal

EU forrásnyújtó szervezet a legkevésbé sem tudja magát a szerződésben foglaltakhoz tartani – hangzott el szinte minden fókusz csoportban ez a kritika.. A brüsszeli hatóságokkal szemben mindenki tehetetlen. Hátráltatja a munkát a rengeteg adminisztráció, plusz költségeket jelent az előírt ellenőrzési és monitorozási rendszer bonyolultsága. A rengeteg papír és igazolás, a közbeszerzés sokszorosára növeli a kiadásokat, bonyolultsága és hosszadalmas procedúrája elveszi az időt, a pénzt magától a ténylegesen teljesítésre váró céloktól.

Integráció és tartós munkanélküliség

Az EU integrációval - a fentiek ellenére - az egyik legnagyobb kihívás Magyarországnak, miként számolja fel a lemaradást, ami történeti adottságunk és egyben akadálya is a felzárkózásnak.

A tartós munkanélküliek számának változását nem sikerült ez idáig elérni. A szociális problémák növekedése változatlan, miközben a szociálpolitikára fordítható pénzeszközök nagyságrendjünkben nem tudják követni a szükségleteket és egyre szélesebb azoknak a társadalmi csoportoknak a köre, akik segítségre szorulnak. Regionális szinten vannak eredmények a nemzetközi helyzet alakulásának köszönhetően a magyar vállalkozások fejlesztésében, bevonásában .Pl. a **keleti országrész egyes vidékein** óriási változásokat indított el a környező országok politikai konszolidációja, de ez csak a határmentén **bizonyos régiókat érint és elsősorban a városokra vonatkozik , nem a falvakra, ahol az igazi gondok vannak.**

Magyarországon 2003-ban¹² a foglalkoztatottsági arány – 15-74 éves korú népességen belül - 53,8 %-os volt. A közel 4 millió 167 ezer aktív korúból 3 millió 922 ezer volt foglalkoztatott. A munkanélküliség aránya kissé rosszabbodott az előző évihez képest és 5,9 %-ot ért el. Ami jobb, mint az EU más tagországaiban. A tartós munkanélküliek aránya 42,5 %-ra csökkent. Tendenciájában a nők és fiatalok munkanélküliségi aránya nőtt! Regionálisan a legrosszabb helyzetben a dél-alföldi régió van, ahol még 1999-hez képest is nőtt a munkanélküliség.

A fiatalok munkanélkülisége EU és Magyarország¹³

	Összesen		Nők		15 és 24 év közöttiek	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
EU15	7,5	7,8	8,6	8,6	14,7	15,2
10 csatlakozó ország	14,5	14,9	15,3	15,6	31,4	32,6
EU15+10	8,7	9,0	9,7	9,8	17,6	18,1
Magyarország	5,7	5,9	5,0	5,4	11,1	12,4
Közép-Magyarország	4,3	4,0	3,8	3,9	8,9	8,8
Közép-Dunántúl	4,3	5,0	4,7	4,7	7,0	10,3
Nyugat-Dunántúl	4,2	4,1	4,0	4,2	9,1	8,8
Dél-Dunántúl	7,8	7,9	6,3	7,1	15,7	15,9
Észak-	8,6	8,9	6,9	7,6	15,4	19,4

¹² Magyarország 2003. KSH 2004. 14.p.

¹³

Magyarország						
Észak-Alföld	7,8	7,9	6,4	7,0	13,4	14,9
Dél-Alföld	5,4	6,3	4,9	6,5	11,6	13,9

A nők és a fiatalok esetében is látható, hogy a hátrányos helyzetű régiókban növekedett a munkanélküliség, míg Közép-Magyarország és Nyugat-Dunántúl kedvezőbb helyzetet mutat.

Perspektíváinkat erősen korlátozza hogy az Európai Unió tagállamaiban is nő a munkanélküliség, - munkanélküliek 50 %-a tartós munkanélküli - ,éretteti hatását a gazdasági válság. a fejlett tagországokban is.

„...egy év átlagát tekintve tíz uniós tagállamban nőtt a munkanélküliek aránya, és csak négy országban csökkent. A legnagyobb relatív növekedést Hollandiában jegyezték fel (2002. október: 2,9%; 2003. október: 4,0%); amelyet a sorban Luxemburg (3,1%-ról 3,9%-ra), majd Dánia követett (2002. október: 4,8%; 2003. október: 6,0%). Ezzel ellentétben kisebb csökkenést könyvelhetett el Olaszország (2002. október: 8,9%; 2003. október: 8,4%. Az Egyesült Királyság (2002. szeptember: 5,2%; 2003. szeptember: 4,9%), valamint Spanyolország (11,5%-ról 11,3%-ra) és Finnország (9,0%-ról 8,9%-ra).

Ugyancsak a 25 évnél fiatalabb munkavállalókat nagyobb arányban sújtotta a munkanélküliség, mint az azt megelőző évben: az eurózónában munkanélküliségi rátájuk 16,6 százalékos (2002: 16,4%), az EU 15 tagállamában pedig 15,6 százalékos volt (2002: 15,3%). Az egyes tagállamokra lebontott adatok, mint mindig, most is szignifikáns eltéréseket mutatnak: a két szélső értéket Hollandia képviseli 6,7 százalékkal (2003. október), illetve Olaszország 26,5 százalékkal

(2003. október). Ugyanekkor az Egyesült Államok 5,9 százalékos, Japán pedig 5,2 százalékos munkanélküliséget jegyzett. „¹⁴

Ezért azok a remények, melyek a magyar munkavállalók külföldi elhelyezkedését illeti eléggé korlátozottak a fogadó országok helyzete miatt is.

A gazdasági aktivitás mértéke az EU országokban és, az EU-hoz csatlakozni kívánó 11 országban és Magyarországon 2000, 2001¹⁵

	A 15-64 éves népesség 2000-ben, 000'	Ebből: gazdaságilag				%
		aktív		inaktív ^{a)}		
		2000.	2001.	2000.	2001.	
OECD országok együtt /USA is/ ebből: EU	735.474	70,2	69,8	29,8	30,2	
EU-hoz csatlakozni kívánók ^{b)} ebből: Magyarország	70.819	66,7	66,7	33,3	33,3	
	6.760	59,9	59,7	40,1	40,3	

Láthatjuk, hogy miközben Európában csökken az aktívak aránya, növekszik az inaktívaké. Ez a folyamat erőteljesebb, mint a magyar folyamatok. Kérdés, hogy mennyi hely lesz a magyarok számára, ha így alakulnak a foglalkoztatás keretei Európa más országában? Bizonyos területeken nagy a mozgás, ami kifejezetten hátrányosan érinti Magyarországot: pl. az egészségügyből távozik a szakképzett, tapasztalt munkaerő és helyét a kevésbé képzett és felkészült Romániából, Ukrajnából érkezők foglalják el.

¹⁴ <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

¹⁵ Munkaerőpiaci tükör 2003. 29.p.

Az európai irányelvek üzenete

Az Európai Bizottság Tavaly áprilisban hagyta jóvá azokat a javaslatokat, melyeket egy **eredményorientált európai foglalkoztatási stratégia** kidolgozására terjesztettek elő.

Az új európai foglalkoztatási stratégiától elsősorban azt várják, hogy hatékonyabban járuljon hozzá a mennyiségi és minőségi szempontból egyaránt eredményes munkahelyteremtéshez, valamint a társadalmi integrációt támogató munkaerőpiac kialakításához.

Az európai foglalkoztatási stratégiai irányvonalak három prioritás köré szerveződnek. Elsőként a lisszaboni stratégia főbb pontjainak integrálását sürgetik az európai foglalkoztatási stratégiába, nevezetesen **a teljes foglalkoztatás, a munkavégzés minősége és a termelékeny munka, valamint a szociális integrációt támogató európai munkaerőpiac célkitűzését**. E három általános, egymást kölcsönösen támogató cél elérésére az új irányvonalak 10 prioritást határoznak meg, mintegy a foglalkoztatáspolitikai "tízparancsolataként":

1. a munkanélküliek és az inaktív lakosság foglalkoztatásának elősegítése, illetve a tartós munkanélküliség megelőzése;
2. a vállalkozási kedv serkentése, és a vállalkozások létrehozásához szükséges kedvező gazdasági környezet kialakítása;
3. a munkavállalók és a vállalkozások alkalmazkodóképességének fejlesztése;

4. az emberi erőforrásokba való beruházások növelése;
5. a munkaerő-kínálat bővítése és az aktív öregedés támogatása;
6. a férfiak és nők esélyegyenlőségének megteremtése a munkához jutás és a bérezés területén;
7. a hátrányos helyzetű csoportokkal szemben megnyilvánuló diszkrimináció felszámolása;
8. a "kifizetődő" munka elősegítése pénzügyi ösztönzők révén;
9. a nem hivatalos foglalkoztatási gyakorlatok visszaszorítása;
10. a szakmai és földrajzi mobilitás serkentése.

Az eredményorientált megközelítés következményeként a bizottsági javaslatokat egy sor konkrét célkitűzésben fogalmazták meg.

A konkrét célkitűzések tehát a következők:

2005-ig valamennyi munkanélküli esetében a munkanélküliség negyedik hónapja előtt ki kell dolgozni egy egyénre szabott munkakeresési tervet.

2005-ig a munkanélküliség tizenkettedik hónapja előtt valamennyi munkanélkülinek részesülnie kell szakmai képzésben, vagy valamilyen szakmai tapasztalatra kell szert tennie;

2010-ig a tartósan munkanélküliek 30 százalékának kell esélyt adni a szakmai képzésben való részvételre;

2010-ig a munkahelyi balesetek gyakoriságát 15 százalékkal kell csökkenteni, a magas kockázati tényezőket rejtő ágazatokban pedig 25 százalékkal.

2010-ig a 25 és 64 év közötti korosztály 80 százalékának kell legalább középfokú végzettséggel rendelkeznie.

2010-ig az Európai Unióban átlagosan a felnőttek 15 százalékának kell valamilyen munkahelyi oktatásban vagy képzésben részt vennie; az egyes tagállamokban ez az arány nem lehet alacsonyabb 10 százaléknál.

2010-ig a vállalatok képzésbe fektetett beruházásainak a munkaerő-költség jelenlegi 2,3 százalékáról annak 20 százalékára kell emelkednie.

2010-ig uniós átlagban a nyugdíjkorhatárnak 60-ról 65 éves korra kell emelkednie.

2010-ig számottevő előrelépéseket kell tenni a nemek esélyegyenlőségének megteremtésében, ennek megfelelően a férfiak és a nők bérezésében megmutatkozó különbségeket valamennyi tagállamnak a felére kell csökkentenie.

A konkrét célkitűzések között szerepel továbbá a gyermekvállalás fokozottabb állami támogatása; a hátrányos helyzetű társadalmi csoportokkal, illetve a harmadik országok állampolgáraival szembeni munkaerő-piaci diszkrimináció jelentős visszaszorítása; és a munkaügyi hivatalok hatékonyabb működésének biztosítása. Az uniós tagállamoktól ezen túlmenően a következő területeken várják nemzeti célkitűzéseik mielőbbi rögzítését: a vállalkozások alapításával és vezetésével járó adminisztratív terhek csökkentése, az állam foglalkoztatáspolitikai beruházásainak növelése, az alacsony bérek adóügyi ösztönzőkkel történő felzárkóztatása, valamint a feketemunka jelentős visszaszorítása.¹⁶

1. A teljes foglalkoztatottság megteremtése érdekében elérendő célok

¹⁶ http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/

2005 januárjára 67 százalékos általános foglalkoztatási ráta, a nőkre vonatkozóan, pedig 57 százalékos foglalkoztatási ráta elérése;

2010-re 70 százalékos általános foglalkoztatási ráta, a nőkre vonatkozóan, pedig 60 százalékot meghaladó foglalkoztatási ráta elérése;

2010-re az idősek (55-64 évesek) 50 százalékos foglalkoztatásának elérése.

Az EU tagállamok gyakorlati munkaerőpiaci politikája

Az irányelvek párosulnak az integrációs folyamat mélyülésével, amely a **térségi szemléletet, a helyi társadalmat, a helyi közösségek felelősségét** emelik a cselekvési programok középpontjába. Ezzel hozzák helyzetbe tulajdonképpen a civil szervezeteket és azokkal a megengedő finanszírozási politikákkal, amely szektorsemlegesen nyújtja a pénzt a közösségi feladatokat ellátó szervezetek részére. Az európai országok gyakorlati **munkaerőpiaci politikája a potenciális munkaerő tömeg tervezett elosztásáról szól.**

Ezek a formák tulajdonképpen **ugyanannyi munkaidő alapra, teljesítményre osztnak el több munkaerőt. Tehát sem az állások számát nem tudják növelni, sem az élő munkaerőre vonatkozó költséget nem növelik.**

Munkaidő csökkentése

Staféta program – nyugdíj előtt állók idejét csökkentik, új munkaerőt tanítanak be

Állásmegosztás

Karrier megszakítás

Részmunkaidős foglalkoztatás

Távmunka

Amivel a civil szervezetek többet tudnak tenni, az a személyre szóló munkaerőpiaci tanácsadás és segítség. A helyi szükségletekre irányuló új piacok megnyitása és munkahelyek létesítése.

Magyarországon is ezt kell belátni, hogy a civil szervezetekbe „fektetett” források sokszorosán térülhetnek meg, ha a **kimenet oldalát vizsgáljuk**: új szükségletek felismerése, új piac, vagy piacbővítés, új munkahely létesítése, munkanélküliség csökkentése, a munkanélküliséggel kapcsolatos kiadások csökkentése, a munkanélküliséggel járó társadalmi-egyéni kockázatok csökkentése.

Nonprofit szervezetek lehetőségei a foglalkoztatásban és kapcsolatuk az államhoz Hollandia, Írország, Spanyolország, Németország

/részletes tanulmányokat lásd mellékletben/

Gere Ilona könyvéből ¹⁷idézve „Az európai országok többségében a munkaerőpiaci hátránnyal küzdő emberek reintegrációját évtizedek óta állami hivatalok, civil szervezetek, gazdasági szereplők szoros – megfelelően szabályozott – együttműködésben végzik.” Az integrációs ill. reintegrációs politika szolgáltatási gyakorlatának alapelveit az alábbiakban foglalta össze:

- az igénybevétel lehetősége minden érintett személy számára biztosított (akár országos hálózatban, vagy az állami munkaügyi hivatalokra ráépülve működik a szolgálat, akár laza szerződéses viszonyban);
- a szolgálat működése egyaránt érdeke az érintett személyeknek és a munkaügyi hivataloknak;

¹⁷ Gere Ilona munkaerőpiaci szolgáltatók számára írt munkája a legjobb útmutató ahhoz, hogyan lehet emberközpontú, átlátható és hatékony segítő szolgálatokat működtetni.

- a szabályozás olyan viszonylagos stabilitást biztosít a szolgálat részére, amely lehetővé teszi a koncepcionális tervezést, a szolgáltatás folyamatos fejlesztését;
- pontos etikai normák, minőségi előírások, szabályozott teljesítménykövetelmények és jól kidolgozott módszertani ajánlások mentén kötik meg a szerződéseket, a szolgáltatást nyújtó (többnyire civil) szervezetekkel.

Az általunk kutatott európai országokban összefoglalóan a nonprofit szektornak történelmi múltjához kapcsolódó szerepeivel találkozhatunk. Elmondhatjuk, hogy az ország demokratikus tradícióinak megfelelő támogatásban és elismertségben részesül a szektor.

Az egyik legjellemzőbb vonása a **Hollandiának**, hogy privát nonprofit szervezetek nyújtanak számos közfinanszírozású szolgáltatást. Az állam közvetlen szerepe az oktatási, egészségügyi, jóléti munkában, továbbá a szociális biztonságot nyújtó szolgáltatásokban korlátozott. Hollandiában ez a folyamat egy történelmi tradíció eredménye, melyben a különböző társadalmi csoportoknak volt lehetősége saját intézményeit kifejleszteni. Ezekre a tradíciókra épülnek a foglalkoztatás területén létrejött nonprofit szervezetek is. A holland gazdaságban teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók 12,3% dolgozik a nonprofit szektorban.

Kiemelnénk azokat a kedvezményeket, melyek elősegítik a nonprofit szektor működését, következésképpen a foglalkoztatás előnyeit:

1. törvényben meghatározott *normatívák* támogatják az oktatási, idősellátási szolgáltatásokat nyújtó intézmények.
2. *célzott támogatások* vannak speciális feladatok ellátására
3. *Adókedvezmények:*
 - a. mentesülnek a társasági adó fizetési kötelezettség alól,
 - b. mentesülnek az általános forgalmi adó fizetési kötelezettség alól
 - c. magánszemélyek és vállalkozások adójóváírást kérhetnek, adományaik után

- d. közhasznú szervezetek (templomok, kulturális és tudományos intézmények) az átlagosnál (41-68%) jóval alacsonyabb, 11%-os ajándékozási és örökösödési illeték fizetésére kötelezettek.

Írországban a nonprofit szektor nem csak kiegészíti az állami ellátások rendszerét, de bizonyos tekintetben - egyházi alapon szerveződő oktatási rendszer és a magánkórházak esetében - **domináns szolgáltatónak tekinthetők**. A legnagyobb önkéntes szervezet a St. Vincent de Paul társaság 1000 helyi kirendeltségével, kb. 10.000 tagjával nem csak a népjóléti szolgáltatások terén végez jelentős tevékenységet, hanem a társadalom strukturális egyenlőtlenségei elleni küzdelemben is aktívan működik közre.

A nonprofit szektor a foglalkoztatás egészét tekintve a kb. 126.000 főfoglalkozású munkavállalóval 11,5%-os arányban képviselteti magát a munkaerőpiacon. A szervezetek tevékenysége elsősorban az oktatási intézményekre koncentrálódik, a szektorban foglalkoztatottak 54%-a dolgozik ezen a területen. Az egészségügyi ellátásban működik közre további 28%-uk, kulturális tevékenységet 6%-uk végez, szociális szolgáltatásokat pedig 4,5%-uk nyújt.

Számos előnye van Írországban a nonprofit szervezeteknek. Ennek megfelelően nem jogi státuszuk alapján jogosultak például a jótékonyági szervezetek bizonyos adókedvezményekre, hanem meghatározott eljárásban, **kifejezetten tevékenységük alapján pályázhatnak a kedvezményekre.**

Amennyiben kérelme alapján az adott szervezet elnyeri a kedvezményre jogosító ún. „jótékonyági számot”, először 18 hónapon keresztül jogosultak adókedvezményre. Ezt követően a szervezet további részletes beszámolója alapján dönt az államháztartási megbízott a kedvezményezettség fenntarthatóságáról.

Az állam és a kórházak, iskolák között szoros partnerségi együttműködés van, más területeken csak kísérletek vannak erre. A szociális szolgáltatások területén működő szervezetek gyakran tapasztalják a biztonságot nyújtó, hosszú távú finanszírozás hiányát, és ennek érdekében törekednek az állam és intézményük kapcsolatának formalizálására

Spanyolországban úgynevezett szociális vállalkozások formájában találkozhatunk a foglalkoztatás területén nonprofit szervezetekkel. Az ország gazdasági lehetőségeinek megfelelően- pl. Hollandiával összehasonlítva- jóval „szikárabb” az a terület ahol a vállalkozásokat engedik működni. Másrészt nagyon korlátolt azon támogatásoknak a köre – pl. adó és egyéb formában – ami a szociális vállalkozások működését segítené.

A foglalkoztatás területén működő szociális vállalkozások céljaikat és stratégiájukat tekintve két nagy csoportba sorolhatók:

1. *Közvetítő vállalkozások* célja a társadalmi integráció elősegítése szolgáltatások nyújtása és lobbitevékenység révén. A főleg alapítványi vagy egyesületi formában működnek a környezetvédelem és a szelektív hulladékgyűjtés területén, de akadnak speciális tevékenységet folytatók is (pl: használtruha kereskedés, futárszolgálat működtetése)
2. *A termelő tevékenységet* folytató, kifejezetten vállalkozási tevékenységet végző, kereskedelmi típusú szervezetek korlátolt felelősségű társaságként működnek. Tevékenységi körük jellemzően az építőiparra (ács, bádogos munkák) koncentrálódik, de számos ilyen szervezet működik a szolgáltatási szektorban is (pl: karbantartási munkák, takarítás).

Az elismerés és a jogi szabályozás hiánya miatt jellemző, hogy ezek a szociális vállalkozások egy vagy több hálózat részeként működnek, melyek célja

tevékenységük jogi szabályozásának és közigazgatási, társadalmi elismertségének elérése.

Szervezeti formájukat tekintve kiemelendő általános követelmény, hogy az alaptőke legalább 51%-át nonprofit szervezet vagy helyi önkormányzat birtokolja. Így kívánják biztosítani, hogy a szervezetek bármilyen üzleti helyzetben szem előtt tartsák alapvető célkitűzésüket.

A szociális vállalkozások bevételeinek kb. 19%-át jelentik a közvetlen támogatások. Ezt követik a központi kormányzati támogatások (8,2%), majd a helyi hatóságok hozzájárulásai (7,9%), végül az Európai Unió pénzügyi forrásai (5,9%). A bevételek 85,2%-a a szervezetek társadalmi, munkaerőpiaci integrációs tevékenységéhez kapcsolódóan érkeznek, ezen belül is 46,6%-ban kifejezetten átmeneti, 1-3 éves időszakra terjedő munkahelyteremtésre.

A közvetlen támogatások (társadalombiztosítási kedvezmények, adócsökkentés) a szociális vállalkozások bevételeinek mindössze 0,8%-át teszik ki.

A foglalkoztatási törvény lehetőséget biztosít arra, hogy munkanélküliek alkalmazása esetén a munkáltatót terhelő társadalombiztosítási járulékfizetési kötelezettséget 65%-ra mérsékeljék.

Németországban is történelmi múltra tekint vissza a civil szervezetek szerepe a társadalmi szükségletek kielégítésében. Elsősorban karitatív szervezetek azok, melyeknek az állammal rendkívül jó a kapcsolata a szociális, oktatási, munkaügyi és kulturális területeken.

Németországban minden minisztériumnak rendelkezésére áll a nonprofit szervezetek számára biztosított keret. A foglalkoztatáspolitikai célú civilszervezetek legfontosabb állami partnere a Gazdasági és Munkaügyi Minisztérium (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit)

A hatékony munkaerő-piaci beavatkozáshoz a szervezetek

összehangolt munkája szükséges, s ezt az átszervezést a Szövetségi Munkaügyi Hivatal (Bundesagentur für Arbeit), s a regionális munkaügyi hivatalok végzik.. A munkanélküliség elleni küzdelem az EU által is megkövetelt együttfinanszírozás elvét követi, azaz a hatóságok egyesítik pénzügyi eszközeiket a mindenkori célkitűzéseknek megfelelően.

Az alábbi támogatásokat nyújtják a civil szervezetek részére

A szakképzés támogatása

tanulmányok, képzések támogatása

szakképzés a vállalaton, üzemen kívüli intézménynél

támogatás az átmeneti, áthidaló időszakra

Szakmai képző vagy továbbképző intézmények és a fogyatékosok szakmai beilleszkedését segítő intézmények támogatása

Ifjúsági lakóotthonok támogatása

Szociális tervek kivitelezésének anyagi támogatása

Munkahelyteremtő intézkedések támogatása

A strukturális beilleszkedést segítő intézkedések támogatása

Fontos megemlíteni, hogy a német non-profit szervezetek a Szövetségi Munkaügyi Hivatal által finanszírozott programokra a támogatásokat csak abban az esetben kaphatják meg, ha a szervezet meg tudja indokolni a programot a közérdekűség és a hatékonyság szempontjából, valamint fel tudja mutatni az illetékes kamara által kiadott feddhetetlenségi bizonyítványt.

A kitekintés kedvéért néhány rövid összefoglalás egy klasszikusan jóléti országról, **Svédországról.**

Svédország ma is arról nevezetes, hogy a jóléti politika eredményeként képes alacsonyan tartani a munkanélküliséget – ez a hiedelem azonban közel sem a teljes igazság.

A kormányzati statisztikák szerint 2005.májusában 5,2 %-os munkanélküliséget mutattak ki. Elemzők szerint¹⁸ viszont a tényleges munkanélküliség elérte a 20-25 %-ot.

Számos kormányzati program igyekezett a svéd munkanélküliség kezelésére, de attól még a programban résztvevők munkanélküliek maradtak. A korai nyugdíjazás program, a leszázalékolás, a fiatal pályakezdekők támogatása, a képzésben résztvevő munkanélküliek tulajdonképpen torzították a pozitív statisztikákat

A Szociáldemokrata Munkás Párt, amely két alkalommal is győzött a választásokon kénytelen volt a szociális szolgáltatásoktól forrásokat elvonni, hogy a munkanélküliségre irányuló programokat finanszírozni tudja.

Ezen közben drámaian megnőtt a leszázalékoltak száma, a svéd lakosság 14 %-a rokkant! 2004-ben 540 ezer embert egészségi okokra hivatkozva nyugdíjaztak, ami a felnőtt lakosság 10 %-a!

Svédországban a 16-64 év közötti lakosság száma 5.755.000 fő

A lakosság összetétele aktivitás szerint¹⁹

Gazdaságilag inaktív	1.365.000
Korai nyugdíjazott	(494.000)
Munkát kereső	(150.000)
Jóléti juttatást kap	(84.000)
Aktív foglalkoztatott	4.391.000

¹⁸ **How high is total Swedish unemployment?** By tino.sanadaji@gmail.com

¹⁹ A Svéd Statisztikai Hivatal 2005. első negyedévi adatai alapján és az idézett a szerző számításai szerint

Munkanélküli(5.6%)	(245.000)
Munkanélküli programban vesz részt	(130.000)
Alkalmazott ill. ténylegesen van állása	4.016.000
Távol tartja magát a munkától	(554.000)
Táppénzen van	(216.000)
Jelenleg dolgozik	3.469.000

4.0 millió (70%-a a felnőtt lakosságnak)az aktív munkavállaló, 1.2 millió svéd él (20%) jóléti juttatásokból, rokkant nyugdíjból vagy munkanélküli segélyből.

A munkanélküliek segítésének széles eszköztárát használja a svéd állam. Nagyvonalú a munkanélküli segély, amely 300 napig adható, a fizetés 80 %-a – maximált plafonnal . Továbbá a fiatalok, nők, rokkantak, bevándorlók, stb. tehát a hátrányos helyzetű munkavállalók számára rendkívül sokféle program és tanulási lehetőség áll rendelkezésre.

Azonban éppen ennek köszönhetően a nonprofit szektor részvétele a munkanélküliség kezelésében elenyészőnek mondható.²⁰ Azért is, mert a jóléti állam kialakulásával és megerősödésével a korábban, a század első évtizedeiben virágzó szektor fejlődése szinte stagnál. Sem számában, sem működésében nem mutatja azokat a tendenciákat, mint más fejlett nyugat-európai országokban. Kivéve az **új-szövetkezet** típusú szerveződések, amelyek elsősorban a hátrányos helyzetű régiókban járulnak hozzá az agrár népesség jövedelem termeléséhez. Ezek elsősorban értékesítésre szerveződött szövetkezet, házipari termékeket és agrár termékeket állítanak elő a szövetkezetek leghagyományosabb keretei között. Leginkább a széles társadalmi bázison alapuló , érdekvédelmi, szabadidő szervezetek tipikusak a svéd modellben.

A 90-es évek második felétől Svédországban is változások indultak az állam és a nonprofit szektor közötti együttműködés területén. A jóléti állam válsága következtében a jóléti szolgáltatások veszélybe kerültek és ez aktivitásra ösztönözte

²⁰ Tony Lundström, Defining of nonprofit sector, Sweden , Sköndelsinsitutet, Working Paper of The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector project.

a z önkéntes szervezeteket. Másrészt jelentősen megerősödtek az érdekvédő szervezetek. Ennek az is oka volt, hogy a nonprofit szervezeteknek juttatott általános támogatásokat az állam kénytelen volt szűkíteni.

A magyarországi nonprofit szektor előnyei a foglalkoztatás javításában

Mi az előnye a civilek munkaerőpiaci jelenlétének? Milyen társadalmi haszonnal jár támogatásuk és fejlesztésük:

a helyi szintű cselekvési lehetőségek kihasználására nagyobb lehetőség van, éppen a civilek társadalomba ágyazottsága segít ebben.

a társadalom rejtett erőforrásainak a mozgósítására a civilek kapcsolataikon keresztül a legalkalmasabbak. A humán erőforrások feltárása és mozgósítása, önkéntesek bevonása – csak az ő feladatuk lehet.

a valóságos szükségleteknek megfelelő válaszok megtalálása, kidolgozása elemi érdeke a civileknek, mert csak így tudják hasznossá tenni magukat a helyi társadalomban.

az egyéni igények felismerésére és kielégítésére a civileknek van kapacitása és fogadókészsége.

a társadalom hátrányos helyzetű és marginalizálódott csoportjait is képes mozgásba hozni, hiszen közöttük él, sokszor " belőlük" él, mint szolgáltató.

a forrásokat a legeredményesebben képes hasznosítani, a termelői haszon visszaforgatása a tevékenységbe, fejlesztésekbe biztosítja ezt.

közösségi érdekek képviselésével a társadalmi ellenőrzés a legszélesebb körben zajlik, mivel a civilek alkalmasak az érdekképviselésre,

szervezetileg nem izolálódtak a környezettől, többnyire átlátható a tevékenységük.

Mindezek mellett **a nonprofit szektor foglalkoztatás -bővítő szerepét** kell kiemelnünk. ²¹A szervezetek 11 % foglalkoztat főállásban munkaerőt. Összesen 87 000 főt.

A KSH lakossági munkaerő-felmérése alapján a foglalkoztatottak száma 2004. április-június hónapok átlagában 3 millió 894 ezer fő volt.

A nonprofit szektorban dolgozik a foglalkoztatottak 2,23 %-a, összehasonlításként Hollandiában 16 %.

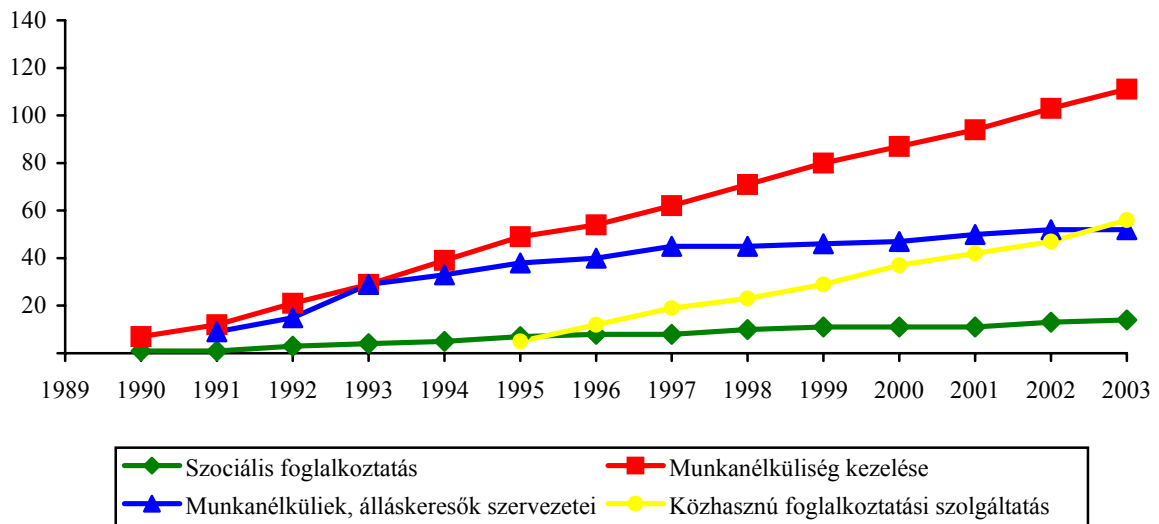
A nonprofit szektor szerepe a foglalkoztatásban a KSH adatai alapján

A foglalkoztatottal rendelkező nonprofit szervezetek száma és aránya szervezeti forma szerint, 2003²²

Szervezeti forma	Fizetett munkaerőt alkalmazó szervezetek		Főállású, teljes munkaidős foglalkoztatottal (is) rendelkező szervezetek	
	száma	aránya, %	száma	aránya, %
Alapítvány	1 772	9,0	1 372	6,9
Közalapítvány	178	12,4	141	9,8
Egyesület	3 497	13,2	2 622	9,9
Köztestület	277	56,3	191	38,8
Szakszervezet	199	16,9	142	12,1
Szakmai, munkáltatói érdekképviselet	731	29,7	579	23,6
Közhasznú társaság	1 011	82,7	913	74,7
Nonprofit intézmény	45	90,0	43	86,0
Összesen	7 710	14,5	6 003	11,3

²¹ Nonprofit szervezetek Magyarországon 2003, KSH, Budapest, 2005.

²² Nonprofit szervezetek Magyarországon 2003, KSH, Budapest, 2005.



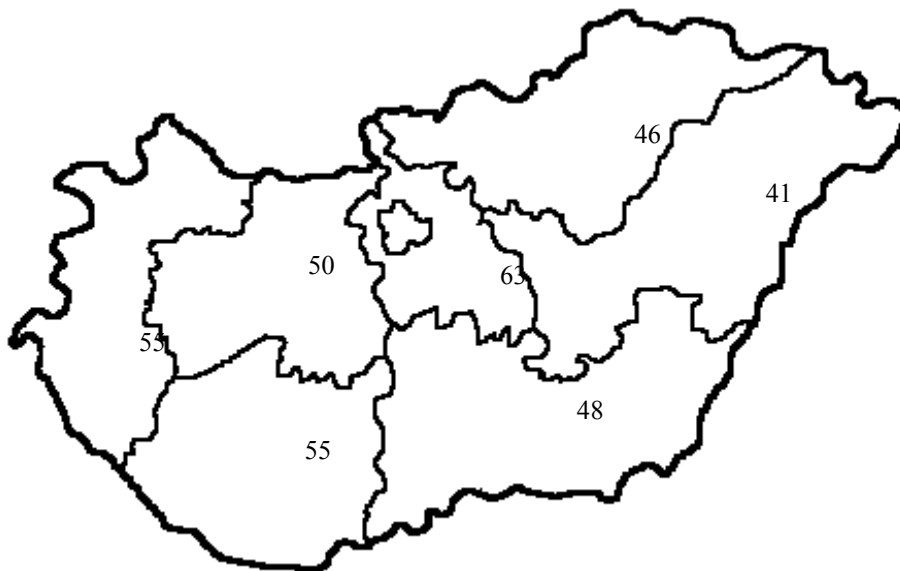
1989 óta 385 foglalkoztatási célú nonprofit szervezet alakult, 2003-ban már csak a 60 százalékuk, 233 szervezet működött. A megszűnések önmagukban nem rosszabbak, mint a piaci szektorban, ahol átlagosan ott is az új vállalkozások 50 %-a szűnik meg. Ez a magas megszűnési arány azzal is magyarázható, hogy sok esetben a munkanélküliség kezelésére létrejött szervezetek alapítói, vezetői állást találtak, s így nem maradt idejük, motivációjuk a szervezet további működtetésére. A valódi okok, azonban itt is a piac működéséhez kapcsolódnak. A pályázati források nem tudják stabilizálni egy szervezet működését, kivéve, ha a piaci erők is segítik a fennmaradását. A vizsgált szervezetek esetében **a siker záloga** az, hogy folyamatos **pályázati pénzeket** tudnak felhasználni a működtetéshez, program finanszírozáshoz. Másrészt olyan közösségi feladatokat látnak el – pl. helyi munkanélküliség kezelése – melyre nincs alkalmasabb szervezet a közelben. **Vagyis állami feladatokat látnak el, költségvetési pénzekből.** Azok a szervezetek, akik foglalkoztatást is végeznek, vagy találnak maguknak egy védettebb piacot – pl. a helyi társadalomban sikerül

funkcionális feladatokat vállalni²³ - vagy próbálkozásaik kudarcba fulladnak , nem bírják felvenni a versenyt a piaci szervezetekkel.

A működő szervezetek majdnem fele a munkanélküliség kezelésére jött létre, további 20 százalékukat a munkanélküliek, álláskeresőik által alakított szervezetek alkotják, és 6 százalék körüli a szociális foglalkoztatás területén tevékenykedő szervezetek aránya.

A térkép szerint Pest megye és a környékbeli mikro körzetek vannak előnyben, nyilván itt Budapest a meghatározó a civil szervezetek sűrűségét tekintve.

A 10 000 lakosra jutó nonprofit szervezetek száma régiók szerint, 2003²⁴



²³ **Dombóváron** a Jóléti Szolgálat KHT fogyatékosokat ellátó programja végez karbantartási, portás, díszítő virágkötészeti , stb munkákat, önkormányzati intézményekben. Vagy a munkanélkülieket foglalkoztatja a város parkjainak gondozására, melyért az önkormányzat fizet.

Pécsen – a MIOK foglalkoztatási és oktatási projektjei valóságos társadalmi szükségletekre épülnek, költségvetésből finanszírozott feladatokat látnak el.

²⁴ Nonprofit szervezetek Mo.2003. KSH 2005.16.p.

A jogi formákat tekintve a foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek több mint 40 százaléka alapítványi formában működik, és minden negyedik szervezet választotta a közhasznú társasági formát.²⁵

A szervezetek negyede a fővárosban működik, közel 40 százalékuk a magasabb munkanélküliséggel sújtott észak-magyarországi és észak-alföldi régióban koncentrálódik.

A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek száma település típus és tevékenységcsoportok szerint, 2003

Településtípus	Szociális foglalkoztatás	Munkanélküliség kezelése	Munkanélküliek, álláskeresők szervezetei	Közhasznú foglalkoztatás szolgáltatás	Összesen
Főváros	2	33	10	14	59
Megyeszékhely	2	27	13	11	53
Többi város	6	29	21	18	74
Község	4	22	8	13	47
Összesen	14	111	52	56	233

Ez a regionális megoszlás is azt mutatja, hogy a nonprofit szervezetek ott „burjánzanak”, ahol a hagyományos munkahelyteremtés nehézségekbe ütközik. A deficit kezelésének minden módjára esélyt kap a társadalom – ha van rá vállalkozó, aki ezt a nehéz feladatot vállalni tudja és akarja.

A Miskolc-i Újra dolgozom program egy egész régióknak vállalta fel a munkanélküliek segítésére vonatkozó igényét. Képzés, foglalkoztatás, tanácsadás és munkaerő-közvetítés komplex hálóját alkalmazzák a helyi foglalkoztatás megoldására. Melyhez többségében pályázati és más költségvetési pénzeket használnak fel.

Látnunk kell, hogy **a nonprofit szervezetek** – talán történeti tradícióinkból eredően is, ami az államszocializmushoz kötődik – **a közösségi piacon** - a foglalkoztatás és a

²⁵ Nonprofit szervezetek Magyarországon 2003.KSH 2005.

közösségi, önkormányzati területen - **találnak feladatot és forrást is, ami szavatolja fennmaradásukat.**

A nonprofit szervezetek **regionális csoportjaival történt interjúk** során látnivaló volt, hogy a szervezetek többsége még mindig nem jutott el az önálló útkereséshez. Többségük a hagyományos tevékenységek fennmaradásában bízik és némi sértettséggel veszik tudomásul a változásokat. Pl. a védett szervezetekre vonatkozó feltételek megváltozására volt aki „zsarolással” válaszolt, klienseik megfélemlítésével próbáltak további engedményeket kicsikarni, és változatlanul tovább gyártják az eladhatatlan plüss állatokat, rongyszőnyegeket. Persze találkoztunk jó példával is, Pécsen a Retextil nevű program éppen abból született meg, hogy a hagyományos kézműves termékek helyett olyat gyártanak, ami kelendő a piacon.

A civil szervezetek működtetésének nehézségei

A ma sikeresnek mondható szervezetek a 90-es évek közepén indultak látványos fejlődésnek. Ez az időszak még kedvezett az ingatlan szerzésnek, amely a civilek létfeltételét jelenti. A saját tulajdonú ingatlan alapfeltétel a szervezetek fennmaradásához, különben jelentős erőforrást von el tőlük, hogy a bérleti díjat fizetni tudják. Azok akik nem rendelkeznek saját ingatlannal, Damoklész kardjával a fejük felett kell élniük, hogy a tulajdonos – sok esetben az önkormányzat – mikor mondja fel a szerződést, mert privatizálni akarja az épületet. A politikai csatározásokban, pl. ez a legegyszerűbb eszköz a civilek kifüstölésének, ha az épületet elveszik tőlük.

A működtetés nehézségének tekintjük a piaci körülményekre felkészült szervezeti háttér meglétét.

Néhány éve még szentségtörésnek számított menedzseri tevékenységről, vállalatirányítási rendszerekről és módszerekről beszélni a non-profit szervezetek

vezető munkatársainak körében. Mára már megváltozott a helyzet, a vezetők gyakran és szívesen használják a vállalatirányítási szakkifejezéseket (projekt, projekttervezés, stratégia, üzleti terv stb.), ám a szervezet irányítása változatlan, többnyire mindenütt a kézi vezérlés működik.

Kutatásunk során az derült ki, hogy még azoknál a szervezeteknél is, amelyekben kialakult valamiféle irányítási rendszer, az inkább hasonlít egy családi modellre, ahol az alapítók képviselik a szervezetet, irányítanak, függetlenül attól, hogy tudásuk, tapasztalataik alkalmassá teszik-e őket erre a szerepre, egy modern, piacon dolgozó szolgáltató szervezet irányításához. Az általunk megvizsgált szervezetek között alig volt olyan, ahol a vezetés elvált az irányító testülettől.²⁶

A fejlődés egyik gátja -a forráshiánnyal azonos súlyú akadályozója – a formális szervezeti felépítés hiánya. A célok megvalósításához szükséges lépések megteremtése olyan tervezőmunkát igényel, amelybe beletartozik a prioritások kijelölése, a humánerőforrással való tervezett gazdálkodás, a pénzügyi tervezés, humánerőforrás gazdálkodás stb. Ennek hiányában a szervezet fejlődése esetleges, a növekedés nem feltétlenül a célok megvalósításához visz közelebb, bizonyos esetekben inkább távolabb visz attól; a meglévő pénzügyi források nem a leghatékonyabban kerülnek felhasználásra, az emberi erőforrások kihasználtsága sem optimális, amely azt eredményezheti, hogy a non-profit szervezetek nagy előnyeként felfogható, lelkes és elkötelezett munkatársi gárda elbizonytalanodik, kifárad a „túlhasználástól”, közömbössé válik. Ez a folyamat azonban könnyebben eredményezheti a rugalmasság és az innovatív gondolkodás elvesztését, mint a "bürokratizálódás". Kis szervezetek esetében egy szervezeti hierarchia kiépítése költségesebb lenne, mint a szervezet minden pénzügyi forrása; emellett még felesleges is egy ilyen intézményesülési folyamat. Azonban foglalkoztatási szervezetek esetében alapvető a formális szervezeti struktúra felállítása. Enélkül maga a foglalkoztatás kis hatékonyságú, nem lehet tartós, állandó konfliktusok és pénzügyi gondok nehezítik a munkát, magas a fluktuáció, a humánerőforrás gazdálkodás alacsony hatékonyságú. A képzett munkaerő a bizonytalan környezetből „elmenekül”, veszteséget okozva annak a szervezetnek, ahol kiképezték, ahol tapasztalatokat gyűjtött.

Lásd még Katona Péter kutatását: A szociális szolgáltatást nyújtó budapesti nonprofit szervezetek működésének anyagi és szervezeti feltételei című kutatás/ zárótanulmány/

Foglalkoztatás és foglalkoztatottak a nonprofit szektorban

A jóléti politika csődje segíti a nonprofit szektor szerepének erősödését a foglalkoztatásban²⁷?

Az Eu országaiban a nonprofit szektor szerepe jelentős változásokon ment keresztül az elmúlt húsz évben.²⁸ Nem pusztán azért mert növekedő a szervezetek száma, így a munkaerőpiacon betöltött szerepe is. Elsősorban az állam szerepének újraértelmezése, a jóléti politikák eredménytelensége, a társadalmi struktúra átalakulása, a társadalom „középosztályosodása” és nem utolsósorban demográfiai változások állnak a háttérben. A jóléti politika „eredménytelensége”

Elemzésünk a KSH 2000. évi felvétele alapján készült illetve 2001-es, 2003-as adatokat is tartalmaz.²⁹

A hazánkban közel ezer közhasznú szervezet közül 1998-ban csupán 206³⁰, 2000-ben 208 szervezetet találtak, melyek a foglalkoztatást jelölték meg profiljuknak.. (KSH, Nonprofit szervezetek Magyarországon 1996, és ugyanez 1998). A gazdaságfejlesztéssel foglalkozó szervezetek száma – amely a foglalkoztatás segítésében célját tekintve alapvető – 475 szervezetet jelöltek meg. Ebből 197 kifejezetten foglalkoztatás, a munkanélküliség kezelése céljából működik.

/ a jelölt táblázatok megtalálhatók a részletes anyagban, mellékletben/

A 2000-es év folyamán a nonprofit szektorban, 56 ezer teljes munkaidős, 10 ezer részmunkaidős, és 14 ezer nem főállású munkahelyet tartottak fenn, de a szervezetek döntő többsége (közel háromnegyede) fizetett munkavállalók

²⁷ A KSH részletes anyagot lásd a mellékletben.

²⁸ Helmut K. Anheier: The third sector in Europe, Five theses, Civil society Working Paper 12. February 2002.

²⁹ Sebestyén István: Foglalkoztatási nonprofit szervezetek 2000-2003. kézirat, OFA kutatás

³⁰ Nonprofit szervezetek Magyarországon, KSH 2000. Budapest

alkalmazása nélkül³¹ próbálta megoldani feladatait. **Főállású, teljes munkaidős foglalkoztatottja csak a nonprofit szervezetek 12 százalékának volt.**

A magyar nonprofit szektor 71 %-a semmilyen formában nem foglalkoztat munkavállalókat.

A szektor közel 84 %-a nem képes fizetett munkaerőt alkalmazni.

A nonprofit szektorban fizetett munkaerőt alkalmazó szervezetek száma több mint 7600, a főállású, teljes munkaidős foglalkoztatottal is rendelkező szervezetek száma 5700 körüli. A szektor egészét figyelembe véve ezen szervezetek megoszlása az egyes tevékenységcsoportok között az előbbiektől eltérő eredményt mutat. **A legtöbb fizetett munkaerőt alkalmazó nonprofit szervezet a szabadidő, hobbi területén működik,** a szervezetek több mint 17 százaléka szakmai, gazdasági érdekképviseléssel foglalkozik, és mintegy 10 százalékuk a sport tevékenységi köréhez köthető. A főállású, teljes munkaidős foglalkoztatottal is rendelkező szervezetek esetében ugyanez a három terület dominál.

Sok munkaerőt **vonzottak a szociális intézmények, ezek alkalmazzák a foglalkoztatottak több mint 13 százalékát.** Szintén magas a foglalkoztatottak száma az olyan területeken, ahol valamilyen termelő vagy szolgáltató tevékenység folyik

A munkavállalók 46 százaléka a közhasznú társaságoknál, 22 százaléka az egyesületeknél, 10 százaléka pedig a magán- és közalapítványoknál dolgozott. A főállású teljes munkaidős és az összes foglalkoztatott szinte azonos megoszlása azt mutatja, hogy a különböző foglalkoztatási módokat valamennyi szervezettípusnál ugyanolyan arányban alkalmazzák.

A fővárosi szervezetek több mint 20 százaléka alkalmaz fizetett munkaerőt, a **községekben** található nonprofit szervezetek közül csak **minden tizedik** rendelkezik fizetett, vagy főállású teljes munkaidős foglalkoztatottal.

A nonprofit szektor több mint 80.000 fős teljes foglalkoztatott létszámából a munkavállalók 48 százaléka volt nő. **Az egyetemet, főiskolát végzettek aránya**

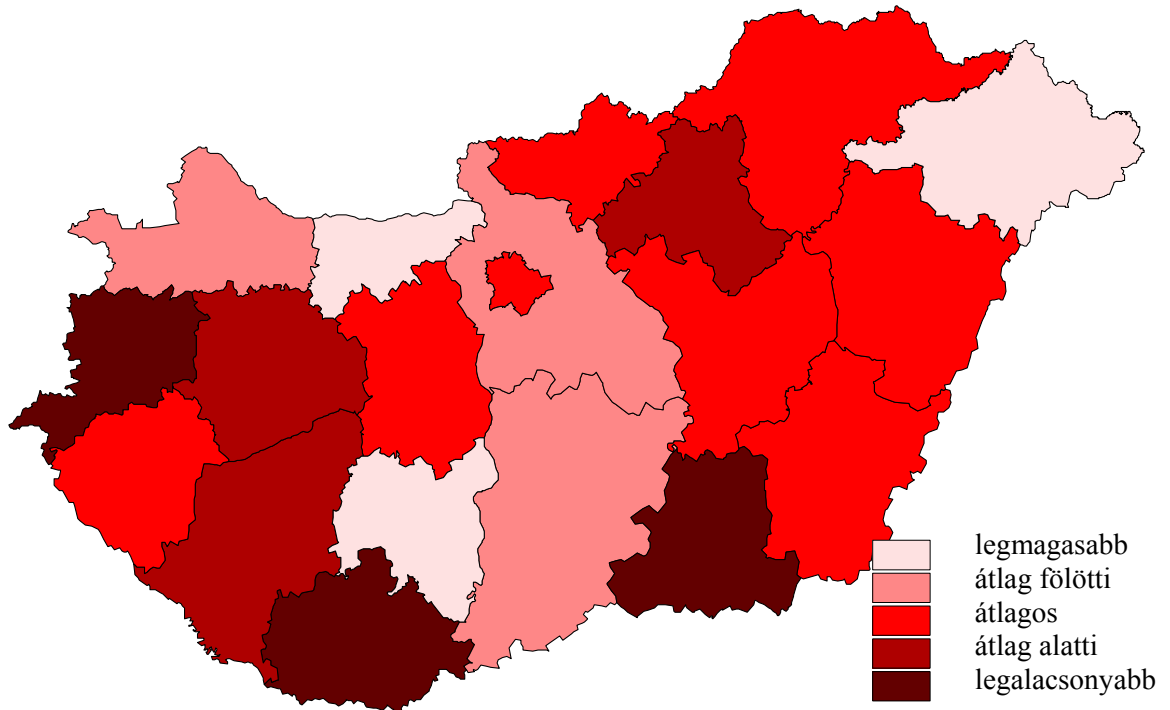
³¹ Ebben a szektorban sem számított viszont kivételesnek az a gazdaság egészében is széles körben elterjedt gyakorlat, hogy a potenciális munkavállalókat nem alkalmazottként, hanem számla ellenében, kisvállalkozóként foglalkoztatták. Az ilyen munkavégzés sem a foglalkoztatottak számában, sem a bér- és bér jellegű költségekben nem jelent meg.

magas (28 százalék) a szektor egészében, és mintegy kétszerese a többi szférában dolgozó felsőfokú végzettségűek számának. Minden kilencedik dolgozó nyugdíjasként vállalt munkát.

A számított főállású foglalkoztatottak egy szervezetre jutó száma ott volt **sokszorta magasabb az átlagosnál, ahol egymás mellett működtek a céljuknak a munkanélküliek foglalkoztatását és munkaerőpiacra való visszavezetését tekintő nonprofit vállalkozások, és az olyan szervezetek (inkubátorházak), amelyek a vállalkozóknak nyújtottak szakmai segítséget.**

A foglalkoztatottal rendelkező nonprofit szervezetek gazdálkodásának jellemzői

A nonprofit szektor állami támogatottságának relatív mértéke, 2003³²



2000-ben a nonprofit szervezetek száma mintegy 47.000-re tehető, közülük csak 16 százalék alkalmazott valamilyen formában foglalkoztatottakat.

2003-ban a szervezetek száma 53 000 és 14.5 % alkalmazott fizetett formában munkaeerőt. Ugyanakkor 12 %-uk megbízási szerződéses formában alkalmaz munkavállalót. Egyre tipikusabb a szektorban a megbízási szerződéses vagy vállalkozói szerződésen keresztül történő alkalmazás. Feltételezhetjük, hogy az oka a folyamatos foglalkoztatáshoz szükséges állandó működési bevételek hiánya illetve bizonytalansága.

A nonprofit szektor 2000-ben befolyt bevételei meghaladják a 495 milliárd forintot. Ezen összeg 85 százaléka, 417 milliárd forint a foglalkoztatottal rendelkező szervezeteknél jelenik meg. A bevételek két legfontosabb forrása az államtól kapott támogatás, és az alaptervékenységgel összefüggő bevétel volt. 2003-ban 731 milliárd Ft volt a bevétel. Ez jelentős növekedést mutat, összesen 48 %-os növekedés folyó

³² KSH 2003. 29.p.

árakon! Ez a bevétel növekedés mutatja a szektor piaci térnyerését a közfeladat ellátásban . A költségvetésből származott a szektor bevételeinek 28,4 %-a /2000/ , ez az arány 42,3 %-ra nőtt 2003-ra.

A szektor egésze 19 milliárd forint központi alapoktól származó támogatásban részesült 2000-ben, ezen összeg 90 százalékát a munkavállalókkal rendelkező szervezetek kapták jellemzően központi célelőirányzatokból illetve munkaügyi központoktól.

A foglalkoztatottakkal rendelkező nonprofit szervezetek kiadásai mindössze 3 százalékkal maradtak el a bevételektől. A bérekre és **a személyi jellegű egyéb kifizetésekre fordították az összes kiadás egynegyedét, a támogatási kiadásokra pedig 18 százalékát.**

A gazdaságfejlesztési célú nonprofit szervezetek szerepe a foglalkoztatásban

A gazdaságfejlesztés területén működő nonprofit szervezetek jelentős szerepet töltenek be a foglalkoztatásban. A gazdaságfejlesztési célú szervezetek fele rendelkezik fizetett munkaerővel, és a számított főállású foglalkoztatottak 13 százalékát szintén ezen a területen alkalmazzák.

Állásközvetítő tevékenységük az adatok tanúsága szerint 2001-ben már meglehetősen kiterjedt volt (15. ábra és 23. tábla). Erre a feladatra rajtuk kívül más nonprofit szervezet gyakorlatilag nem vállalkozott. Nyilvántartásaikba az év során 40 ezer munkanélküli³³ és mintegy 5 ezer nem munkanélküli személy került be. Közülük közel 6 és fél ezer ember (főleg munkanélküliek) számára sikerült is állást találniuk.

A 15 százalék körüli sikerességi ráta nem tekinthető ugyan túl magasnak, de mégis azt mutatja, hogy a civil kezdeményezések fontos szerepre tettek szert a foglalkoztatottsági problémák kezelésében. A munkanélküliek több mint 10 százalékaival kerültek valamilyen formában kapcsolatba, és számukra az állami ellátórendszerben elérhetőnél személyre szabottabb, komplexebb, sok esetben

³³ A Magyar statisztikai évkönyv szerint a regisztrált munkanélküliek teljes száma 2001-ben 342 773 fő, ezen belül a munkanélküli ellátásban részesülők 125 903 fő volt.

innovatívabb, az érintettek aktív együttműködésére is számító szolgáltatásokat nyújtottak (Gayer, 2002).

A foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek 2001-ben több mint 4 és fél ezer *munkanélkülit alkalmaztak*, és közel 1200 személy számára biztosítottak *rehabilitációs foglalkoztatást*. A 900-at közelítette azoknak a megváltozott munkaképességű embereknek a száma, akik szintén náluk találtak *védett munkahelyet* (24. tábla). A munkaerő-piaci megfontolásokon alapuló tranzit- és a rehabilitációs célú foglalkoztatás a többi gazdaságfejlesztő nonprofit szervezetnél csak kivételesen, a megváltozott munkaképességűek alkalmazása pedig még kivételesen sem fordult elő. Ennek ellenére elmondhatjuk, hogy a nonprofit szektornak ezen a (viszonylag nagy foglalkoztatónak számító) területén az alkalmazottak **több mint fele tudatos foglalkoztatáspolitikai törekvések nyomán kapott munkát** (melléklet 16. ábra).

A gazdaságfejlesztési célú nonprofit szervezetek 2001-ben díjfizetés ellenében 15 ezer, ingyenesen 10 ezer hallgató *tanfolyami, át- és továbbképzésére* vállalkoztak (25-26. tábla). Az ilyen kurzusok 7 illetve 11 százalékát a foglalkoztatási célú szervezetek tartották a munkanélküli hallgatók számára.

A munkanélküliek és családtagjaik mentális gondozására, közösségi tevékenységeik szervezésére viszonylag kevés figyelem és energia jutott. Bár ilyen típusú törődésről – a támogatásosztásra szakosodott alapítványok kivételével – a gazdaságfejlesztési célú nonprofit szervezetek valamennyi csoportja említést tett, a közösségi tevékenységekbe bevont személyek száma összesen is alig haladta meg a 6 ezret (27. tábla). Ezen belül maguknak a munkanélkülieknek az aránya 50 százalék körüli volt. Az egzisztenciális problémákból adódó nehézségek és konfliktusok feldolgozásához az érintettek családtagjai közül elsősorban a gyermekek és a fiatalok kaptak segítséget.

Önkormányzatok és nonprofit szervezetek együttműködése

Hipotézisünkben az önkormányzatok és nonprofit szervezetek együttműködésének gyengeségét feltételeztük.

Kutatásunk igazolta ezt az állítást. Az **országos adatok** azt bizonyítják, hogy nagyon kevés helyen támaszkodnak az önkormányzatok nonprofit szervezetre a helyi

foglalkoztatás segítésében. Mindaddig az együttműködés működik , amíg nem ütközik az önkormányzat érdekeibe a szervezet működése, működtetése.³⁴

Az önkormányzati tevékenységbe nonprofit szervezeteket bevonó települési önkormányzatok száma és aránya településtípus szerint, 2003³⁵

Településtípus	Nonprofit szervezetekkel közfeladat ellátására szerződött önkormányzatok		Nonprofit szervezeteket a döntéshozók munkába bevonó önkormányzatok	
	száma	aránya, %	száma	aránya, %
Főváros	1	100,0	1	100,0
Megyeszékhely	18	100,0	18	100,0
Többi város	190	80,2	234	98,7
Község	440	15,2	1 278	44,2
<i>Összesen</i>	<i>649</i>	<i>20,6</i>	<i>1 531</i>	<i>48,7</i>

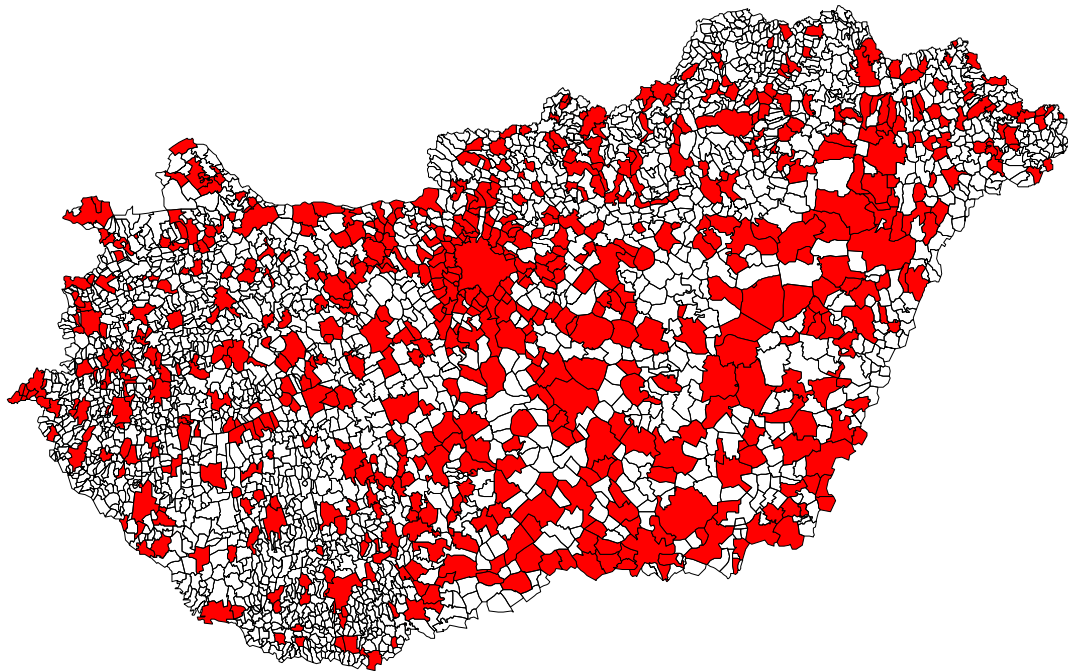
/a főváros kerületeiben számos szerződéses együttműködés van, az adatok hiányossága, hogy itt csak 1 jelölés szerepel/

Nonprofit szervezetekkel közfeladat ellátására szerződött települési önkormányzatok Magyarországon, 2003³⁶

³⁴ Neszmély Barátainak Köre Egyesület jól példázza az ádáz ellenségeskedést, amint a források és politikai játszmák küzdőterévé válik a nonprofit szervezet működtetése a településen. A szervezet egyedülként vállalta fel a munkanélküliek foglalkoztatását, szociális szolgálat működtetését, amely eredményeivel népszerűvé tette a szervezetet, konkurenciát teremtve az önkormányzat hatalmi törekvései előtt.

³⁵ Nonprofit szervezetek Mo.2003. kSH Budapest 2005. 20.p.

³⁶ Nonprofit szervezetek Mo.2003. kSH Budapest 2005. 21.p.



térkép sajátos helyzetét mutatja a civil szervezetek fontosságának. Míg egy korábbi ábrán láthatjuk, hogy a nyugati országrészben több civil szervezet helyezkedik el, itt viszont az derül ki, hogy fontosságukat, funkcióikat tekintve a keleti országrészben van meghatározó szerepe a civileknek. Szociális, foglalkoztatási és kulturális területen kiemelkedők az eredményeik.

A szervezetek legtöbbször **hátrányos helyzetű munkavállalókat foglalkoztat**, vagy **hátrányos helyzetű társadalmi csoportok részére nyújt szolgáltatást**, önkormányzati ellátási szerződés alapján. A szervezetszociológia igazsága, hogy egy szervezet mozgásterét, fejlődési perspektíváit a környezete határozza meg. Ennek alapján mondhatjuk, hogy ezek a szervezetek hasonló lehetőségekkel rendelkeznek, mint klientúrájuk. Vagyis **függő viszony jellemzi őket. Ténylegesen csak félpiaci szereplőként működhetnek**, hiszen eredményességükben jelentős szerepet játszik az üzleti partnerhez való viszony, illetve a partnerek sikeressége ,

orientációja . Az önkormányzatoknál ez alatt konkrétan politikai beállítódást értek. Jól példázza egy siker széria bukását a Debrecen-i civil szervezetek megtörésére irányuló önkormányzat politikája a 90-es évek végén. Melynek a város legjelentősebb szociális és foglalkoztatási feladatokat ellátó szervezetei estek áldozatul, szerencsésen túlélve a helyzetet, ma is sikeresen működik legtöbbjük. Ezen kívül számos példa akad még, ahol működő szolgáltatás szűnt meg /**Egerben** családok átmeneti otthona, melyet a tranzit foglalkoztatás keretében működtettek, **Székesfehérváron** teljes csődöt mondott egy korábban sikeresnek tartott és jelentős összegekkel támogatott foglalkoztatási szervezet, a menedzsment hibája miatt, stb./

Hipotézisünk szerint az együttműködések minden szinten problematikusak.

Ehhez kapcsolódik a stratégia hiánya, melynek több szinten kellene egybefonódnia. Kormányzati, helyi kormányzati és foglalkoztatási szektor területén.

Kutatásunk azt igazolta, hogy a **forrásokért, feladatokért való verseny helyi szinten sok esetben lehetlenné teszi az együttműködést.**

Pedig erre nagy szükség lenne, mert a szervezetek területi elhelyezkedése nem fedile a munkanélküliség problémáit. A szervezetek atomizáltan működnek. Az együttműködéssel viszont lehetőség adódna, hogy a fejlettebb szervezetek mellé felcsatlakozzanak a „tanuló „ szervezetek, esélyt adva a területi elhelyezkedés kiegyenlítésére.

A fejlett szervezetek létrehozták saját hálózataikat:

Tranzit

Motiváció

Újradolgozom

Civil Foglalkoztatási Műhely

RCKF

Ezek a hálózatok is versengenek a forrásokért egymással. Azonban ők már sikeresen vetik meg lábukat a pályázati forrásokért, de a kezdőknek még esélye sincs a nagy rutinnal dolgozó hálózati tagokkal szemben, illetve mellett.

A lemaradó, kevésbé sikeres szervezetek fejlesztésére nincs stratégia, ami kérdőjelessé teszi a hazai foglalkoztatási szervezetek jövőjét. Beszélhetünk-e ott fejlődésről, ahol azt csak néhány jól fejlett szervezet élvezheti? Vagy **a szektor fejlődése alatt azt értjük, hogy ha különböző szinteken is, de van esély a tovább lépésre minden szintről!**

A kormányzat és a civilek együttműködéséről akkor beszélhetnénk áttörésről, ha sikerülne az államháztartási reform keretében elismertetni a szolgáltatási jogát a civileknek. Az Európai Unió országában igen magas az állami költségvetésből származó bevétele a civileknek, mert hatékonyan látnak el közfeladatokat.

Részletesen írtunk erről a mellékelt ország-tanulmányokban. **Franciaországban** pl. 80 %-a bevételeiknek költségvetési forrásból származik. **Spanyolországban** kórházakat, iskolákat, munkahelyeket, szociális feladatokat látnak el, ugyanígy Hollandiában is jelentős a szerepük ezen a területen. **Németországban** mondhatjuk a gyermekvédelem területén és az idősgondozásban, szenvedélybetegekkel foglalkoznak nagy arányban.

Hipotézisünk állítása volt , hogy a foglalkoztatáspolitikai intézményrendszer és a nonprofit szervezetek együttműködése nem elég hatékony .

Kutatásunk hangsúlybeli eltéréseket talált az együttműködés hatékonyságát illetően.

A változások nem elég gyorsan követik a társadalom valóságos szükségleteit – lehetne összefoglalóan minősíteni a kapcsolatot .Mind a nonprofit szektor

fejletlensége, mind a munkaügyi helyi szervezetek kötöttségei akadályozzák az együttműködés hatékonyságának növelését. Több okot is találtunk állításunk igazolására, de jó példákat is! A legfőbb akadálya, az együttműködésnek – mert számos esetben talákoztunk ezzel – hogy partnerek kelljenek! Helyi szinten alig találni egy-egy nonprofit partnert, hogy adott esetben a munkaügyi kormányzat által támogatott együttműködést kezdeményezni tudják a munkaügyi központok. Másrészt ellenérdekeltség is jelen van a kapcsolatban, pl. munkaügyi szolgáltatások kihelyezésére.

Ahol ma a foglalkoztatást is ellátó nonprofit szervezetek állnak, az egy kísérleti modell, amiből nincs átlépés a tényleges piacra. **Az eredményeket nem adaptálják a kormányzati szervek.** Sok esetben saját önérdékből, hiszen a civilek megjelenésével **a közalkalmazottak állásai kerülnének veszélybe.** Még a **Munkaügyi Központok is riválisok** pl. a Munkaerőpiaci Alap felosztásában.

Számos elképzelés született már arról, hogy a Munkaügyi Központok csak hatósági feladatot lássanak el, a civilek pedig elláthatnák – sokkal hatékonyabban, rugalmasabban, dinamikusabb szervezeti háttérrel – a munkaügyi szolgáltatásokat! – mint ahogy ezt teszik számos európai országban. A MK ugyanis csak a foglalkoztatási törvényben leírt eszközöket használhatja, míg a civilek előtt „szabad a pálya”. Eredményeiket jól példázza, hogy a hozzájuk fordulóknak nagyobbik hányada – több, mint 50% – tud elhelyezkedni, míg a MK-nál jelentkezőknek csak kisebb hányada talál állás.

A pályázati támogatásokra épülő szervezetfinanszírozási modell hátránya, hogy a szervezetek rendszeresen likviditási gondokkal küzdenek. Részben a pályázati rendszerek szabályai miatt, melyben a programok lezárása és elszámolás után kapják meg a fennmaradó 20%-át a pályázati pénznek! Vagyis ez az jelenti, hogy

elvileg 20 %-os tartalékkal kell rendelkezniük. Ezt általában úgy oldják meg, hogy az általuk foglalkoztatott más szolgáltatók csak később kapják meg munkadíjukat, a pályázati programok egymást finanszírozzák.

Nagyobb a gond az önkormányzati szolgáltatásokat átvállalóknál. A leggyakoribb panasz , hogy **az önkormányzatok késedelmesen utalják át a normatívát**, sokszor teljesen elhetetlenítve ezzel a szervezetek által működtetett szolgáltatásokat is.

Gondoljunk itt akár a hajléktalan vagy idős, gyermek ellátásokra, melyeket folyamatosan kell üzemeltetni. Ebben a kérdésben már régóta harcolnak a civilek, hogy közvetlenül nekik utalják át a normatívát. Ez meg is történt a 2004-es évben. Azonban 2005-ben az új költségvetési törvényben olyan normatívák jelentek meg, melyek az önkormányzatok forrásait jelentősebb mértékben emelték. Ilyen volt pl. a szociális étkeztetés. Ezzel a szolgáltatási szerződésekben a nonprofit szervezetek háttérbe szorultak, mert a körzeti ellátással a helyi önkormányzat forrást tud megtakarítani.³⁷

Pályázati források összefoglaló , rövid elemzése a nonprofit szektor foglalkoztatási programjaiban

/részletesen lásd a mellékelt esettanulmányban/

Pályázató szervezetek

Kutatásunk megállapította, hogy **az OFA mellett mára szinte nem maradt jelentős magyar támogató szervezet a foglalkoztatás témájában** - eseti, egyedi egyéb kiírásokkal találkozunk csupán Az összes többi kiírás ugyanis az EU források Strukturális Alapjainak magyarországi elosztására szolgál, a Nemzeti Fejlesztési Terv alapján, több évre programozottan.

³⁷ Neszmély Barátainak Köre Egyesület esetében az önkormányzat egyoldalúan szerződést bontott, hogy ehhez a normatívához hozzáférjen.

Az EU támogatásokkal kapcsolatosan ugyanakkor tudni kell, hogy nem előzmény nélküliek a jelen programok, hiszen a Phare, mint előcsatlakozási alap, révén több éve ismertek foglalkoztatási projekt-támogatási források.

Pályázati célcsoportok

Részletes táblázatot lásd mellékletben!

Míg az NFT széles körű, átfogó célcsoportokat jelöl meg, mint pl az aktív korú, nem foglalkoztatott csoport, vagy a nők, addig a magyar pályázatoknál a helyzet másként alakul.

Az **OFA** által kiírt pályázatok esetében **jól követhetően a célcsoport igen pontosan tagolt, szűkített, kisebb csoportok behatárolására szorítkozik** (pl. tartósan károsodott személyek, vagy állami gondozásból kikerült 18-25 éves fiatalok, stb.).

Az EU pályázatok ezzel szemben a nagy kategóriákkal, társadalmi csoportokkal dolgoznak. Talán egyik legszűkebb csoport ezen belül a felsőoktatási hallgatóknak, doktorandusoknak szánt támogatás.

A nevezett EU programok ugyanakkor jellemzően integrált, sokrétű, nagy méretű projekteket kívánnak támogatni, éppen ezért az általánosnak tűnő célcsoport-meghatározás azt is jelenti egyben, hogy többfajta megcélzott csoport is szerepelhet, olykor szerepelnie is kell egy projekten belül.

A magyar pályázatok célzottabban, kisebb csoportok segítségét megcélzó pályázatai vannak.(pl. Magyarországi Cigányokért Közalapítvány) .

Esetünkben csak a civil szervezeteket, mint kedvezményezetteket, támogató pályázatokat követjük végig elemzésünk során, s így megfigyelhetjük, hogy a kiírások nevesítve vagy nem de magukat a szervezeteket is támogatják.

Az EU pályázati kiírásai azonban ebben a tekintetben is külön választhatók, hiszen valamennyi kiírásban külön is szerepel támogatói célként a civil szervezetek fejlesztése, a szervezeti kör megerősítése .

Amennyiben a szervezetek nem tudnak valamennyi lényeges célcsoportot megszólítani, képviselni, számukra szolgáltatásokat kezdeményezni, úgy a kimaradó csoportok problémái égetővé válnak.

A pályázati kiírások kedvezményezett csoportjai

Lásd táblázatos formában, a mellékletben!

Az általunk vizsgált pályázatok ilyen szempontból, mint már említettük is, részben a célcsoport és a kedvezményezett kör között átjárásokat biztosítanak, annyiban, amennyiben az EU pályázatok esetében a nonprofit szervezetek, mint kedvezményezettek szervezeti megerősítését is célozzák - ezzel a kedvezményezett kör egyszerre válik a programok célcsoportjává is.

. Az EU pályázatok jellemzően igen széles körű partnerséget igényelnek, s a kedvezményezett kör szélesebb, mint a hazai esetben. Ehhez hozzá kell tennünk, hogy a hazai gyakorlatban még ma is a szervezetek egymástól való elszigetelődése, az együttműködés hiánya tapasztalható. A nonprofit szervezetek ilyen módon inkább bezárkózónak mondhatók, sem mint kooperatívnak.

Az EU gyakorlata szerint nálunk is a konzorciumi projektek lesznek támogathatók, de az általunk vizsgált foglalkoztatási pályázatok elsődleges prioritást - sokszor projektvezetői szerepet éppen a civil szervezeteknek szánnak.

A magyar kiírók a kedvezményezett kör esetében is célzottabb programokat hirdetnek, jellemzőek a szakintézmények (foglalkoztató szervezetek, képzőközpontok), célszervezetek (roma szervezetek), a kialakult intézményi, szakmai szereplők felé meghirdetett pályázatok. Találkozunk a nonprofitok esetében a szakmai korlátozás (foglalkoztatási szervezet) mellett a közhasznúsági minősítés kritériumával is.

Összegzésképpen elmondható, hogy a potenciálisan támogatható szervezetek szereplése a pályázati kiírásokon ma még csak feltételezéseket enged meg, annak ellenére is, hogy a magyar pályázatokon a mezőny egy része már bemutatkozhatott az utóbbi években.. S annak ellenére, hogy a kiírások viszonylag szabad teret engednek új szereplők belépésére a projektgazdák körébe, **nehezen sikerül majd rátermettségüket bizonyítaniuk ilyen korábbi tapasztalatok hiányában - különösen a kezdő, a kis méretű szervezeteknek.**

Meghirdetett pályázati tematikák

A foglalkoztatási célú pályázatok esetében a mai gyakorlatot tekintve szinte valamennyi esetben bizonyos fokig integrált projektek igénye merül fel (természetesen a speciálisan pl .kutatásra szolgáló felhívások esete ettől eltér). A pályázatok jellemzően magában a foglalkoztatási projektben (standard esetben) a munkába helyezést, a képzést, és egyéb támogató szolgáltatásokat (pl. tanácsadást) is elvárnak.

A tematikát tekintve azt látjuk, hogy a meghirdetett EU programok szélesebb tematikájuknál fogva is, szinte az egész területet lefedik, a már előzetesen országosan feltárt hiányokra (tervszerűen) reagálnak (a programok alapja a Nemzeti Fejlesztési Terv). Éppen átfogó jellegük miatt szükség lehet hazai forrásból további tematikákat is adni, amelyeknek **a célzottsága erősebb, a projektek méretei azonban nem akkorák, mint az EU-s programok esetében.**

Új elem a pályázatoknál az alternatív foglalkoztatás megjelenése igényként, a szociális gazdaság, vagy a harmadik szektorban történő foglalkoztatás (ROP 3.2.2). A fogalmakat bizonyos szempontból most tanulják az érintett szereplők, pályázatok révén kerülhet sor az első, jelentős kísérletek elindítására e témakörökön belül.

E kategóriáknak a bekerülése a foglalkoztatási gyakorlatba jelzi, hogy a terület innovációs lehetőségeinek feltárására tesz kezdeményezést e programok kiírója. Ebben az összefüggésben a pályázó szervezetek kreativitása, ötletei, és merészsége fontosak lesznek, más részről viszont szükségessé teszi a komolyabb projekt-előkészítő és tervező munkát, a professzionizálódó projekt managementet.

Összességében a meghirdetett pályázati témákat tekintve azt mondhatjuk, hogy a **témák jó részét, szinte a szektor egészét a Nemzeti Fejlesztési Terv (és az annak révén hirdetett EU-s pályázati kör) lefedi.**

Projektek időbelisége

A projektek időbeli végrehajtásával kapcsolatosan a vizsgált kiírások alapján sajnos elég sarkosan fogalmazhatunk: az általában megadott projekt-periódus két év, ami véleményünk szerint, túl rövid (kivéve az EQUAL programot, ahol három év). A tipikusan tartós munkába helyezéssel is együtt járó projektek, a korábbiakban ún. integrált projektek néven általunk említett megközelítés ugyanis nagyon szűkösen viselhet el ilyen rövid időkereteket.

A tematika tágassága, a sokfajta-árnyalt szolgáltatási igény projektbe-építése, a képzések lebonyolítása önmagában kétségessé teszi ezt az időkeretet, de e mellé jön a projektek nagyságrendje, kiterjedése is - ami szintén nagy.

Az új programok esetében félő, hogy a projektek már a tervezéskor sem, de a végrehajtáskor főként elcsúszhatnak, nem tudnak kiteljesedni az idő-korlát miatt. A „széles út” fejlődési modellnek vége, mivel a kevésbé fejlett szervezetek nem fognak tudni felkapaszkodni azon a meredek „lépcsőn” ami a fejlesztési forrásokhoz vezet. Elsősorban a tanulási lehetőség hiánya miatt, másodsorban pedig a szervezeti tanulást, szocializációt támogató források hiányában. Ebben a versenyben csak a már professzionalizálódott, komoly múlttal, széleskörű kapcsolatrendszerrel és pályázati tapasztalatokkal rendelkező szervezetek fognak tudni fennmaradni.

Röviden összefoglalva: **a magyar civil szektor legalább olyan mértékben fog szegregálódni, mint amilyen mértékben ez a társadalomban is megtörtént a kilencvenes években**

Projektek költségvetési keretei

Első ránézéssel is igen markáns a források nagyságrendjének eltérése mind az összes finanszírozási keret tekintetében, ami egy programra vonatkozik, mind pedig az egyes projektekre pályázható kereteket tekintve. Előljáróban megállapíthatjuk, hogy a foglalkoztatási programok esetében az EU programok túlsúlya igen erőteljes, sőt olyannyira így van ez, hogy a magyar programok finanszírozási ereje szinte elvész az előbbiek mellett.

Előfordul, hogy a magyar program teljes finanszírozási kerete egyetlen EU projekt keretében elfér. S tegyük hozzá mindjárt, hogy egy-egy EU program viszont általában milliárdos ill több milliárdos nagyságrendű forrást kíván a területen elosztani.

E nagy méretű forrástömegnek, ami az EU finanszírozás révén, újonnan kerül be a szektorba, kétségtelenül önmagában igen erős hatása lesz az érintettekre, mind a szervezeteket, mind a célcsoportokat illetően, de megváltozik az eddigi hazai támogatási gyakorlat is - tematikák, célok, igény-rendszer.

A mai pályáztatási gyakorlatban elterjedtté vált a pályázható projekt-keretösszegek minimum és maximum értékeinek megadása is. Ezzel a kiíró pontosítja elvárását a pályázó felé, meghatározva milyen nagyságrendű hatást kíván a területre gyakorolni a források súlyát tekintve.

A meghirdetett projektek mérete az EU és a magyar pályázatokban óriási különbséget mutat.

Kétségeink merülhetnek fel, hogy ha a magyar pályázatok szűk keretein „nevelődött” pályázó mezőnyt látjuk, akkor vajon képesek lehetnek-e ezek a szervezetek az óriási mértékben megnövekedett forrástömeget önmagukban is megsokszorozó (nem ritkán megtízszereződő) méretű, működőképes projektekbe felszívni?

A két forrástípus közötti jelentős különbség az is, hogy a magyar programok éves keretben lettek meghirdetve, ami általános gyakorlat. Az EU programok azonban, mint már többször kiemeltük elemzésünkben, 2006-ig folyamatosan lehívhatók, tehát előre láthatók évekre. A források teljes terjedelmükben, épp a fentiek miatt, nem összevethetők, az mindenestre látszik, hogy az EU forrás-nagyság 2006-ig a terület jelentős forrásigényét adja - többszörösét a magyar támogatási lehetőségeknek.

Az EU pályázatok esetében hangsúlyozottan nem szükséges önerő a finanszírozáshoz, ami kifejezetten a szervezetek erősítését célozza.

A magyar pályázatok a fentiekkel ellentétben általában előírják szükséges önrészt (még ha 5-10 % erejéig is mindössze) a pályázáshoz, de ha nem, akkor is prioritást élveznek az önrészt felmutató szervezetek.

Szervezetek managementje és működése

Az adott közegben a civil szektor szervezeteinek működőképessége, szervezettsége, intézményi kapacitása bizonytalan, jellemző ma még a szervezetek kiszolgáltatottsága.

A magyar nonprofit szektor jó tízéves újjáéledési folyamata ma ott tart, hogy a szervezetek stabilitása sokszor kétséges, széles körben alakult, de sokszor szervezetileg fejlődni nem képes, vagy csak látenszen működő szereplők duzzasztják jelentőssé a szektort. A szervezeteknek e jelenségek mellett is egy része vált alkalmassá szervezeti fejlettsége, management kapacitása révén - évek alatt bizonyítva - projektek végrehajtására és folyamatos működésre.

A jelenlegi gyakorlatban, jellemzően a projekt-finanszírozás került túlsúlyba, a működés rovására. Ennek következtében **nem ritka a projekt támogatás híján maradt szervezetek megszűnése, vagy vegetálása**, s az, hogy a folyamatos működés humán, és infrastrukturális hátterét kiegyensúlyozottan biztosítani szinte lehetetlen a civil szervezeteknél.

Elemzésünk több pontján rámutattunk már **a szervezet-fejlesztés, a kiváló management tudás igényére, főképp az EU programok elvárt projektjeinek esetében.**

Összefoglalóan elmondhatjuk, hogy az általunk elemzett foglalkoztatási projektek megvalósítása a civil szervezeti szereplőktől szakszerű projekt managementet követel meg, és a mainál lényegesen stabilabb intézményesülést. A látott **konzorciumi feltételrendszerben csakis a professzionális szervezetek tudnak együttműködő, ill projektvezető szerepet betölteni. Mindez felveti a nonprofit szervezetek fejlesztésének igényét - jelen helyzetben együttesen a projekt végrehajtásával.**

Összefoglaló és javaslatok a kutatás főbb megállapításairól

Kutatásunk megerősítette azt a **hipotézist, hogy az EU integráció kapcsán a hazai nonprofit szervezetek számos feladatot kaphatnak.**

Elsősorban **a tartós munkanélküliek elhelyezkedésében van ma szerepe a civil szektornak.** Az állami programok a munkaerő közvetítésére, passzív eszközrendszer működtetésére vonatkoznak és kisebb arányt képviselnek benne a megelőzés, rehabilitáció, reszocializáció elemei. A civil szektor elmúlt 10 éves időszaka és a nonprofit törvény bevezetése után számos új perspektíva nyílt a civil szervezetek előtt. A szektor erősítése, források bevonása, a folyamatos működés megteremtése mind a szektor stratégiai célkitűzéseit képviselik. Más oldalról viszont **a szektor probléma megoldó készsége által jól egészíti ki az állami rendszereket** – szociális, foglalkoztatási, egészségügyi, oktatási, közművelődési, stb. – hiányosságait képes kiegyensúlyozni, pótolni. Úgy tűnik, hogy a foglalkoztatást segítő programokban létrejött egy olyan **érdek-egyezés a civil szervezetek-állami intézmények – munkanélküliek között**, amely jól szolgálja illetve a jövőben kiegészítheti a foglalkoztatáspolitikai eszköztárát is.

A civil szervezetek funkciójukat keresve rátaláltak az egyik olyan fontos területre, amely helyi szinten képes a foglalkoztatás gondjainak enyhítésére. Megoldást természetesen a civil szervezetek sem képesek nyújtani, annál is inkább hiszen az eszközök, a források az állam központilag irányított intézményrendszereinek a birtokában vannak. **A civil szervezetek ebben a felállásban tehát a foglalkoztatáspolitikai eszközrendszer részét képezhetik**, gyakorlatilag pedig ma már egyre inkább terjedő munkaügyi szolgáltatói szerepet visznek a helyi társadalomban. Azonban azt is látnunk kell, hogy az EU tagországaiban sokkal nyitottabbak a civil szervezetekkel való állami együttműködésre. Ott számos területen kifejezetten a civil szervezetekre számítanak – szociális, megelőző programokban – és ennek megfelelően állami forrásból származó bevételekhez juthatnak tevékenységük okán. Ennek Magyarországon két akadályát látjuk: nincsenek nagyobb számban professzionális szolgáltatóként működő szervezetek, az állami költségvetés szervezeteket és nem tevékenységet finanszíroz. Tehát a vállalkozó civil szervezetek sok esetben harcolni kényszerülnek saját önkormányzatukkal az elfogadásért, az együttműködésért, holott közösségileg hasznos tevékenységet végeznek.

A foglalkoztatást vállaló szervezeteknél a megoldások körében két utat láthatunk. Az egyik, amely a szervezet önfenntartását is szolgálja, vagyis a civil szervezet foglalkoztató szervezetté is válik. A másik út, amikor különböző munkaerőpiaci szolgáltatásokat nyújt a civil szervezet, mégpedig személyre szólóan. Amikor a képessé tevés, mint cél szerepel a munkanélküliekkel való foglalkozásban. Illetve gyakorta láthatjuk e kettő kombinációját. Az a tapasztalatunk hogy e kettő terület előfordulása azonos szervezetnél meg tudja sokszorozni az eredményességét a szervezet céljainak elérésében, a munkanélküliség kezelésében. Másrészt a munkaügyi szervezetekben nincs olyan nagy ellenállás ma már a civil szervezetek bevonásával kapcsolatosan. Ez a típusú fejlődés az EU modellekhez is közel áll és az EU pályázatok is prioritásként kezelik ezt a területet. A kérdéses itt az, hogy hány szervezet alkalmas és milyen régiókban ezen feladatok felvállalására.

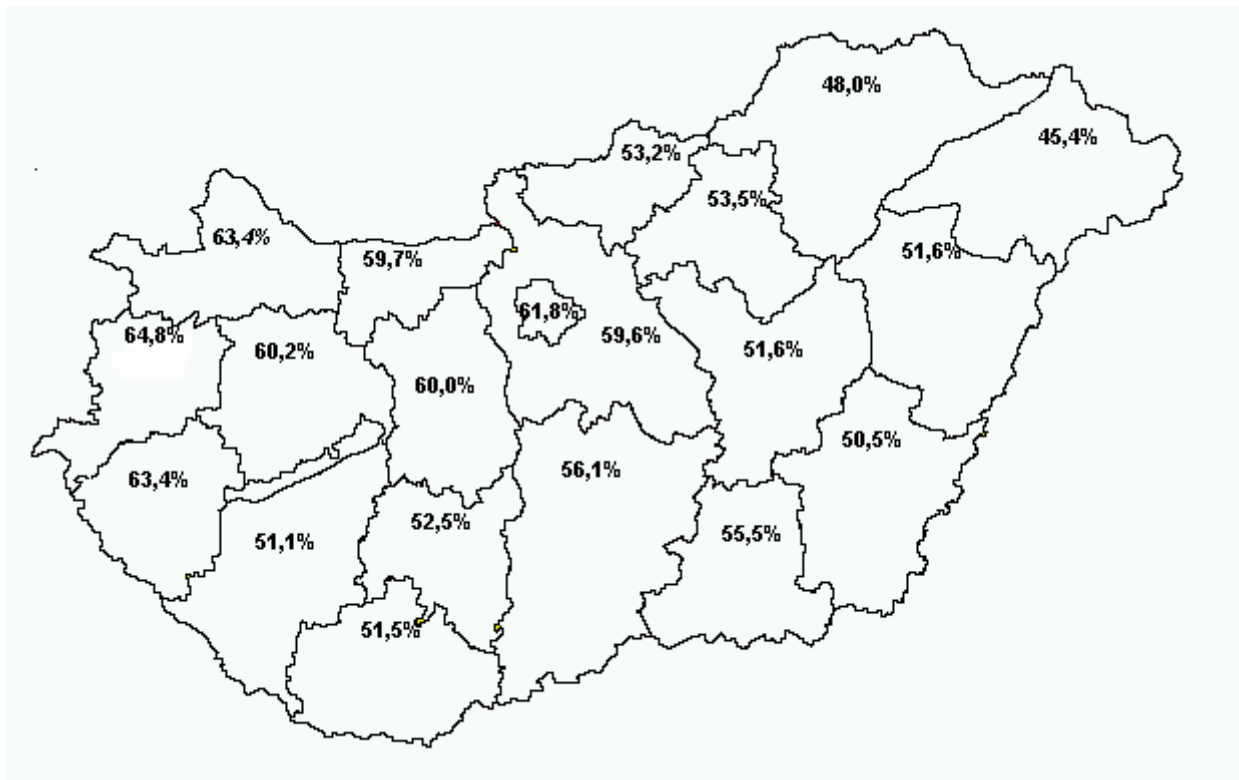
Sajátos a foglalkoztatási szervezetek helyzete abban is, hogy a szervezeti önérték sok esetben háttérbe szorítja azt a célt amiért létrejöttek. Sokszor sikeresnek mondott szervezetekről derül ki mélyebb vizsgálódás után, hogy pusztán önmaguk fenntartása motiválja elsősorban programjukat. Tény az, hogy az elnyert pályázati támogatások és a tényleges szándékok nem mindig állnak összhangban egymással. Amint a bevételek és kiadások alakulásából is látható, a bevételek jelentős hányadát bérekre költik a szervezetek. Pályázati programok költségvetésében is a legszembetűnőbb, hogy a résztvevő munkanélküliekre legfeljebb a költségek 10-15 %-a fordítódik.

A nonprofit szektor általános fejlődési iránya szerint egyre nagyobb a jelentősége munkaerőpiaci szempontból is. A foglalkoztatottak 2,2 % már ebben a szektorban található. A főállású foglalkoztatottak számának illetve arányának növekedését reprezentálják a KSH adatai, mely szerint az itt foglalkoztatottak 70 % főállású /teljes munkaidőben 62 % dolgozik/. Ez mintegy 63000 munkavállalót jelent, amely a szektor 17 %-át kitevő szervezetek között oszlik meg. 2003-ban az összes munkaviszonyban álló munkavállaló / fő és részállásuak/ 71 000 főt tettek ki, ami jelentős javulást mutat Végül is a szektoron belül a foglalkoztatás elég koncentráltan zajlik. Területileg elsősorban Budapest és a megyei nagyvárosok képesek eltartani olyan intézményesült szervezeteket ,amelyek folyamatosan tudnak alkalmazni embereket.

Budapesten dolgozik a foglalkoztatottak 42 %-a, a megyeszékhelyeken 35 %. A foglalkoztatásnak ez a növekedése összefüggésben áll olyan állami feladatoknak az átadásával, amelyet civil szervezeti keretek között hatékonyabban tudnak működni a jelen gazdasági-társadalmi fejlettségi szint mellett. Hajlamosak lennénk arra tippelni, hogy a szociális vagy egészségügyi területen koncentrálódik a foglalkoztatás. Pedig nem így van. A szektoron belül a legnagyobb foglalkoztatók: a gazdaságfejlesztéssel /41,2 %-uk/ a kutatással foglalkozó szervezetek /20,6 %-uk/ szakmai, gazdasági érdekképviselők /30,9 %-uk/, adományozó szervezetek /37,4 %-uk/. Ennek sajátos oka lehet, hogy sok korábbi szervezet „kényszer”-ből váltott át nonprofit szervezetté, mert csak így tudta fenntartani magát a csökkenő állami dotáció mellett. Kutató intézetek, gazdaságfejlesztéssel foglalkozó szervezetek, színházak, művelődési házak választották ezt az utat. A szociális területen dolgozó szervezeteknek csak 15,3 %-a foglalkoztató is egyben. Még a szabadidő, hobbi területeken dolgozó szervezetek közül 20,3 %-uk mondhatja magáról, hogy vannak alkalmazottai.

A legnagyobb alkalmazók az egyesületek és a közhasznú társaságok. Ők alkalmazzák több, mint 70 %-át a foglalkoztatottaknak.

Reálisan az évi 5 millió Ft bevétel nagyság felett beszélhetünk foglalkoztató szervezetekről.



A foglalkoztatottak aránya a 15-64 éves népességben megyénként, 2002
Országos arány: 56,2%³⁸

A nonprofit szervezetek megoszlása bevétel nagyság szerint 2000.

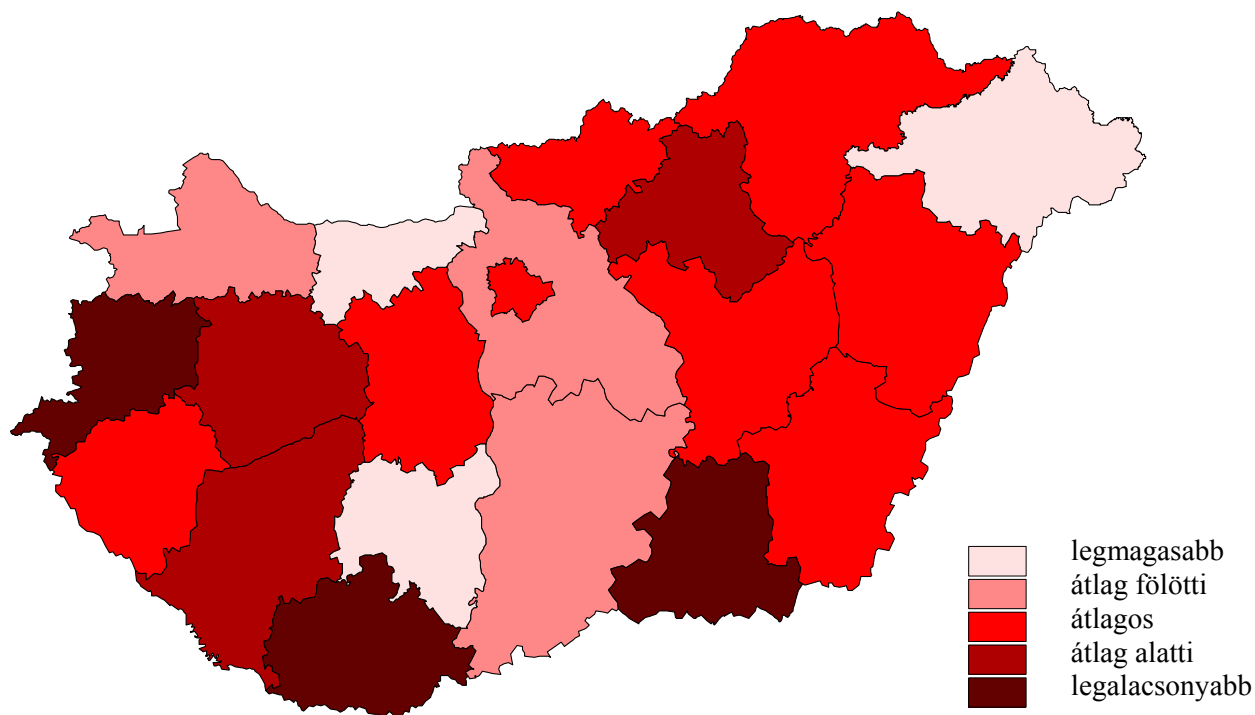
Bevétel nagyság, ezer Ft	Szervezetek megoszlása %
- 50	17,0
51-500	31,5
501-5000	35,2
5001-	16,3

A szektor 84 %-nak bevétele 5 millió Ft alá esik! Ez az arány megegyezik az állandó foglalkoztatást végző szervezetek arányával.

³⁸ Magyarországi munkaerőpiac, 2003, foglalkoztatási hivatal

országos foglalkoztatásiközalapítvány, Budapest 2003.98. p.

A nonprofit szektor állami támogatottságának relatív mértéke, 2003³⁹



A támogatások kiemelten kezelik Tolna, Komárom- Esztergom, Szabolcs-Szatmár-Bereg megyéket.

A magyar szektor bevételek szerinti felosztásában a kis szervezetek vannak túlsúlyban, ahol a tendencia a hanyatlás, míg a prosperálás, bevétel növekedés a köztestületekre jellemző.

„... a héttérben olyan folyamat zajlik, amely rövid távon polarizációval, hosszabb távon pedig a szektor jelentős részének teljes ellehetetlenülésével fenyeget.”⁴⁰ – prognosztizálta ezt egy KSH kiadvány.

A szektor területi elhelyezkedése nem fedi le a munkanélküliség problémáit. Közel azonos arányú a Dunántúl és Tiszántúl elhelyezkedő szervezetek aránya, holott a lakosság számban nagy különbségek vannak, nem beszélve a munkanélküliség nagyságáról.

Azoknak a **modelleknek** az elterjesztése, amelyek előremutatónak bizonyultak a foglalkoztatás segítésében nehezen **illeszthetők be a mindennapi gyakorlatba**. Elsősorban **finanszírozási és másodsorban szervezeti akadályok miatt**. Ezért

³⁹ A nonprofit szektor főbb statisztikai jellemzői., KSH, Budapest, 2003, 29 p.

⁴⁰ A nonprofit szektor főbb statisztikai jellemzői., KSH, Budapest, 2003. 30.p.

tevékenységük teljesen atomizálttá válik és a nonprofit szervezetek többsége számára nem utánozható, nem átvehető a gyakorlat. Ennek az is oka, hogy az **OFA által támogatott programokba bevonható szervezetek alkalmassága limitált.** Egy kicsit hasonló a helyzet, mint a programok által mozgósítható munkanélküliek bevonása, amely sokszor nehézségekbe ütközik jelentkezők, motiváció híján. A létrejött hálózatok belterjessé váltak⁴¹, **azok a források is megszűntek, melyek lehetővé tennék a kevésbé gyakorlott szervezeteknek a felkészülését az EU források fogadására.** A ma előremutató modellek valóságos keretfeltételeit a folyamatos támogatás biztosítja, amely tovább folytatódhat a Strukturális Alapokon keresztül, azonban kétséges, hogy meddig. Az most is látható, hogy ezek az úgynevezett **sztár vagy erős szervezetek sem maradhatnak fenn az átlagosnál magasabb szintű és folyamatos támogatás nélkül.** Anyagilag nem tudják megoldani az önfenntartást, hiszen elsősorban munkaügyi, szociális szolgáltatásokat végeznek. Erre pedig megrendelőként csak kormányzati, önkormányzati szervek jöhetnek szóba. Vagyis ez azt jelenti, hogy amíg ezen szolgáltatásokra vonatkozóan nem vezetnek be reformokat, addig hiába minden kísérletezés a gyakorlatba való átültetés nem történik meg.⁴² Akadály a integrálásnak az is, hogy az állami szervezetek még ma is versenytársnak tekintik a civileket . a közfeladat ellátások privilegizálása azt is megakadályozza ugyanakkor, hogy e feladatokra verseny induljon be a civil és a for-profit szervezetek között.

Jelenleg nincs semmilyen stratégia azoknak a szervezeteknek a segítésére, akik a leszakadással küzdenek. Ők már nem tudnak felzárkózni arra a szintre, ahonnan az európai pénzforrások elérhetőek lennének. Még a stabil szervezeteket is megingathatják azok a finanszírozási stratégiák, ahol nincs előfinanszírozás. Az utolsó részlet kifizetése pedig jóval a program befejezése után várható.

A közfeladatok fokozottabb megosztásának is akadályai vannak, részben az államháztartási reform nem lépett előre, másrészt még mindig van tartózkodás a civilek felelősségvállalásával kapcsolatosan az önkormányzat, kormányzat részéről. A munkaügyi központok , mint kormányzati szervezetek még kevés helyen vállalták fel intézményesen a civilekkel való feladat megosztást. Szintén versenytársat látnak bennük, hiszen a Munkaerőpiaci Alapnál ugyanazokra a programokra pályázhatnak.

⁴¹ Tranzit foglalkoztatás, Újradolgozom program, stb.

⁴² Tranzitfoglalkoztatási Konferencia, Pécs 2004.

Szükség lenne a törvénykezés változására is ahhoz, hogy a munkaügyi központok feladataikat – pl. a szolgáltatásokat – átadhassák az erre alkalmas civileknek. Ez valamelyest oldódott 2002 után és az NCA programja előremutatóak a civilek támogatására. Azonban magának a szektornak **a fejlesztési feltételei hiányoznak; szektor fejlesztési stratégia, fejlesztési források hiánya , szabályozás hiányosságai, szervezeti-intézményfejlesztési koncepciók hiánya, partnerség kultúrája alacsony szintű.** Míg az EU tagállamokban a szektor bevételeinek jelentős hányada- 50-80 %- származik költségvetési forrásból, addig Magyarországon csupán 34 %. Szolgáltatási szerződést a fejlett nyugati államokban 10 évre kötnek, nálunk 5 évre, de nem védi a civil szervezetet semmi akár az azonnal szerződésbontástól sem. Természetesen okot mindig lehet produkálni.⁴³

A civilek tovább fejlődését természetesen belső okok is akadályozzák:

- A vezetés autodidakta módon tanulta meg a szervezeti menedzsmentet
- A szervezetek sokszor túlnövik feladataikkal a szervezeti vezetést, amely így a fejlődés akadályozójává válnak
- A kreativitás nagy vonzerőt jelent viszont ma már a jól képzett szakembereknek is a felső vezetésbe.
- A szervezetek megmerevednek, nem tudják fogadni az innovációt, kockázatvállalásuk csökken
- A finanszírozás bizonytalanságai miatt a szaktudásnak csak egy közepes szintjét tudják megfizetni. Különösen nagy gondot jelent ez a szolgáltató szervezeteknél, ahol a gazdasági vezetés gyengesége miatt súlyos hibák is előfordulhatnak
- A szervezeti elkötelezettség a nagyon szűk vezetésre jellemző, mivel a projektről-projektre történő szervezetépítésben a folyamatosság biztosítása nagyon bizonytalan
- A munkavállalók rendkívül kiszolgáltatott helyzetét az tartja fenn, hogy a források sokszor még egy év távlatában sem tervezhetők. Másik oldala ennek, hogy a jó minőségű munkaerő ritkán tud ellenállni a biztonságot nyújtó állás lehetőségnek. Ezért a civil szervezetek munkaerő keresletükkel - a felső menedzsment pozíciók kivételével - nem versenyképesek a munkaerőpiacon.

A civil szervezetek sok esetben **táncolnak a törvényesség határán**. Bűvészkedés zajlik a források hatékony felhasználásáért, a munkaerő megtartásáért – közhasznú alkalmazottak ki-be léptetése - , programok keresztfinanszírozása, stb.

A szakmai kompetenciák területén is sokszor engedményt kell tenni, mert nem áll rendelkezésre helyben képzett munkaerő, vagy a kiképzés után elvándorolnak jobban fizető, biztonságosabb állásokba.

A magyar nonprofit szektor és az EU foglalkoztatási irányelvei tükrében

Az Európai Közösség foglalkoztatáspolitikájának irányelvei alapján foglaltuk össze a jelen helyzetet és azt ,milyen hatások várhatók a jövőben.

Nonprofit szervezetek a foglalkoztatási helyzet javításáért

A KSH anyag alapján mondhatjuk, hogy évente néhány ezerrel sikerül a civil szektornak bővíteni a foglalkoztatott munkaerő létszámát. Arra pontosan nincs adat, hogy ez mennyiben jelent új foglalkoztatást, de az biztos, hogy a foglalkoztatást serkentő pályázatok révén számos új munkahely létesül évente.

Azért az a megállapítás igaz, hogy a civil szervezetek hozzájárulnak az új foglalkoztatáshoz, de leginkább **a munkanélküliség megelőzésében van nagy szerepük**, amennyiben a másutt megszűnt munkahelyekről tudnak felvenni munkaerőt, többnyire képzett embereket.

Az is a nonprofit szektor előnye, hogy az európai standardoknak szinte elébe vágva, viszonylag magasan képzett munkaerőt foglalkoztat a szektor, hiszen minden más szektorhoz képest magasabb a felsőfokú végzettségűek előfordulása. /lásd KSH tanulmány/

Várhatóan a szektor pozitív szerepét tovább fogják erősíteni az európai források, melyek kifejezetten a munkahelyek létrehozását célozzák.

Másrészt a kormányzati politika és szándék megerősödése, amely a civil szektorral való szorosabb együttműködésre ösztönzi a közellátásban a kormányzati, önkormányzati szervezeteket. Ezek a várható fejlesztések elsősorban a középfokú vagy annál magasabb végzettséggel rendelkezőknek jelent lehetőséget a foglalkoztatás fenntartására.

Nemek esélyegyenlősége a foglalkoztatásban

A nonprofit szektor – hasonlóan más közösségi területekhez – magas számban foglalkoztat nőket. A vezető állásokat is sok esetben nők töltik be, paralel a hasonló szakterületek nemi megosztottsága szerint . Szociális, oktatási, egészségügyi területen elsősorban.

A nemek közötti béerverseny is sokkal kiegyenlítettebb, mint más területeken. Tehát hasonló státusban lévő férfiak és nők között nem találunk akkora különbségeket.

Idős, de még aktív munkaerő foglalkoztatása

Az Európai Unióban az 55-64 évesek foglalkoztatási aránya 40,1 % melyet az EU 2005-re!!! 50 %-kal kívánja növelni⁴⁴. Magyarországon az 55-59 éveseknek is csak 40 %a foglalkoztatott! Az 55-64 évesek foglalkoztatottsága 23,5 %.

Tudjuk, hogy hazánkban az idős népesség átlagos iskolai végzettsége a legalacsonyabb, csak alapfokú képzettsége van 38 %-nak. Ezen felül a társadalmi kockázatokkal is számolni kell, ami elsősorban az ilyen korú népesség egészségállapotát illeti. Gondoljunk itt a férfiak igen korai halálzására.

Ez a csoport a helyzetet reálisan felmérve nem fogja tudni helyzetét igazán javítani a jövőben sem. Alacsony iskolai végzettsége, rossz egészségállapota, elavult tudása nem teszi lehetővé hogy számottevően javuljanak esélyei a munkaerőpiacon.

Hátrányos helyzetűek foglalkoztatása

A szektorban kifejezetten foglalkoztatásra szerveződtek azok az alapítványok, egyesületek, akiknek célcsoportjai a munkanélküliek, fogyatékkal élők, fiatalok, cigányok, stb.

Az ő foglalkoztatásukban jelentős területet foglalnak el a nonprofit szervezetek, különösen a kisebb városokban, falvakban – tehát helyi szinten van jelentőségük, nem országos összehasonlításban.

Sajnálatos tény viszont, hogy a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatását csak nagyon komoly adózási, támogatási politika mellett lehet fenntartani. Kérdéses, hogy az EU programok kifutásával, képes lesz-e a szektor a további foglalkoztatásukra.

Képzés, humánerőforrás fejlesztés

Az EU irányelveiben nagy hangsúlyt fektet a munkaerő képzésére. Ebben óriási érdemei vannak a nonprofit szervezeteknek. A szektor létéért való küzdelme mai

⁴⁴ Employment in europe 2003. Chapter 5 Labour market trends and characteristics of older workers .

napig is folytonos aktivitásra ösztönzi a szervezeteket. Információ éhség, állandó kommunikációra való nyitottság, folyamatos képzése a foglalkoztatott munkaerőnek – ezzel tudnánk jellemezni a gyakorlati kutatási tapasztalatok alapján a nonprofit szervezeteket. A pályázati programok nagy része is képzéssel kombinált. Tehát ezen a területen a korábbi aktivitás fenntartása lehet a cél. Ami viszont akadályozó tényező lehet a kezdők, vagy kevésbé fejlettek számára az, hogy ma már piaci áron tudnak csak hozzájutni mindehhez. A konferenciák, tanfolyamok ma már ritkán ingyenesek, főleg azok, amelyek valóban fejlődést is indukálhatnak. Ilyen szempontból a 90-es években élő fejlesztési programok nagyobb esélyt adtak az egész szektornak a fejlesztésére.

A fejlesztési terület kihívása, hogy a források ne szegregálják véglegesen a nonprofit szektor különböző szinten álló szervezeteit. A kormányzat fontos célja lehetne, hogy az EU-s programokban a fejlesztési célkitűzések között szerepeltesse az oktatáshoz, információhoz való hozzájutás esélyeinek a javítását, fenntartását.

A hazai pályázati piac elemzés főbb megállapításainak összefoglalása⁴⁵

Az EU Strukturális Alapjai révén (a Nemzeti Fejlesztési Terv alapján) finanszírozott forrás-tömeg (több kiíró szervezet közreműködésével) élesen elhatárolódik a viszonylag szerény hazai pályázatok forrásaitól, amit ugyanakkor döntően az OFA oszt el.

Az NFT (és vele az EU programok) széles körű, átfogó célcsoportokat jelöl meg (mint pl. az aktív korú, nem foglalkoztatott csoport, vagy a nők). Az OFA által kiírt pályázatok esetében jól követhetően a célcsoport igen pontosan tagolt, szűkített, kisebb csoportok behatárolására szorítkozik (pl. tartósan károsodott személyek, vagy állami gondozásból kikerült 18-25 éves fiatalok, stb.).

Az EU programok jellemzően integrált, sokrétű, nagy méretű projekteket kívánnak támogatni, éppen ezért az általánosnak tűnő célcsoport-meghatározás azt jelenti, hogy többfajta megcélzott csoport is szerepelhet, vagy szerepelnie is kell egy projekten belül.

⁴⁵ Részletes anyagot lásd a mellékletben

A célcsoportok behatárolása összefügg a kedvezményezett kör kijelölésével is a pályázatok esetében, sokszor a kettő nehezen különválasztható, vagy egybeesik.

Az EU programokban valamennyi kiírásban külön is szerepel támogatói célként a civil szervezetek fejlesztése, a szervezeti kör megerősítése - ami az adott projektbe építve, annak részeként kell hogy megvalósuljon. A magyar támogatók ezzel szemben külön ilyen célú, és kizárólag ezt szolgáló pályázatokat hirdetnek meg.

Az EU pályázatok jellemzően igen széles körű partnerséget igényelnek, s a kedvezményezett kör szélesebb, mint a hazai esetben. Az EU szellemiségének megfelelően a szereplők sokféleségére, konzorciumi szövetségeire épülnek a meghirdetett programok.

A hazai nonprofit szektorban **a partnerségi kezdeményezések alacsony szintje** aggasztó, hiszen az EU programokban nem csak a szervezetek egymás közötti, hanem a szektorok közötti együttműködésig kell eljutni - beleértve a partnerségbe a piaci, állami, önkormányzati és civil szervezeteket egyaránt.

A magyar kiírók a kedvezményezett kör esetében is célzottabb programokat hirdetnek, jellemzőek a szakintézmények (foglalkoztató szervezetek, képzőközpontok), célszervezetek (roma szervezetek), a kialakult intézményi, szakmai szereplők felé meghirdetett pályázatok.

Egyedül **a magyar kiíróknál** találkozunk a nonprofitok esetében a szakmai **korlátozás** (foglalkoztatási szervezet) mellett a **közhasznúsági minősítés** kritériumával is a pályázaton kedvezményezett körbe kerüléskor.

Összességében jóval **szűkebbre vett kör tekinthető a magyar kiírások potenciális részvevőjének**, részben **korlátozva új szereplők foglalkoztatási projektjeinek elindítását**.

A pályázatok jellemzően magában a foglalkoztatási projektben (standard esetben) a munkába helyezést, a képzést, és egyéb támogató szolgáltatásokat (pl. tanácsadást) is elvárnak.

A meghirdetett EU programok széles tematikájuknál fogva, szinte a teljes foglalkoztatási területet lefedik, ill. a már előzetesen országosan feltárt

strukturális hiányokra (tervszerűen) reagálnak (a programok alapja a Nemzeti Fejlesztési Terv).

Az EU programok tematikai szempontból is ösztönzik az egyes elkülönült szektorok, intézmény-rendszerek, a különböző szellemiségű szereplők közötti kapcsolatteremtést, újfajta „átjárások” keresését.

Az alternatív foglalkoztatás, szociális gazdaság, ill. nonprofit foglalkoztatás kategóriáknak a bekerülése a foglalkoztatási gyakorlatba jelzi, hogy a terület innovációs lehetőségeinek feltárására tesz kezdeményezést e programok kiírója. Az elvárt projektek esetében tehát felerősödik az **innovatív jelleg** is.

A meghirdetett programok keretében az általában megadott **projekt-periódus két év, ami véleményünk szerint, túl rövid.** Ennek oka a komplex, integrált projektek, széles tematika és elvárt szolgáltatások, a rendszer bejáratásának hiánya és a civil szektor fejletlenségében keresendő.

Az EU-s pályázatok programozottan, néhány évre előre láthatók, ami hiányzott az eddigi hazai gyakorlatból, így ez az elmozdulás igen jelentős pozitívuma a terület finanszírozásának.

A foglalkoztatási programok esetében az EU programok túlsúlya igen erőteljes, sőt olyannyira így van ez, hogy a magyar programok finanszírozási ereje szinte elvész az előbbieket mellett.

A mai pályázattal gyakorlatban elterjedté vált a pályázható projekt-keretösszegek minimum és maximum értékeinek megadása is. A meghirdetett projektek mérete azonban **az EU és a magyar pályázatokban óriási különbséget mutat,** ami már-már áthidalhatatlan szakadékot von a két rendszer közé.

Az EU pályázatok esetében hangsúlyozottan **nem szükséges önerő** a finanszírozáshoz, ami kifejezetten **a szervezetek erősítését célozza.** E mellett az EU kiírások egyes esetekben még plusz szervezet-fejlesztési támogatási fejezetet is rendelnek a projektköltség mellé.

A magyar pályázatok a fentiekkel ellentétben általában előírják szükséges önerészt (még ha 5-10 % erejéig is) a pályázáshoz, de ha nem, akkor is prioritást élveznek az önerészt felmutató szervezetek.

A hazai civil szektor szervezeteinek működőképessége, szervezettsége, intézményi kapacitása bizonytalan, jellemző ma még a szervezetek működési forrás-hiánya, kiszolgáltatottsága.

A meghirdetett kiírások alapján sikeres projektek megvalósításának leglényegesebb feltétele az lesz, hogy a szektorban rejlő tudást hogyan sikerül mozgósítani és intézményesíteni folyamatos szervezet-fejlesztés révén.

A hazai civil szektor számára az EU integráció óriási kihívást jelent számos feladat révén, elsősorban a foglalkoztatásban. Kutatásunk alapján azonban számos nehézséggel kell számolni. Ilyen a szervezetek limitált száma, akik képesek ezeket a feladatokat partnerként, együttműködőként végrehajtani. Másik a szervezetek bemerevedése pl. a védett foglalkoztatás területén. Ez a támogatási forma nem egyeztethető össze az EU alapelveivel, a szervezetek azonban görcsösen ragaszkodnak korábbi státusukhoz. Az világosan látható, hogy hazánkban nem a hagyományos alapelvek szerint fog a szektor fejlődni, pl. a magánadományok csak elenyésző %-át adják bevételeiknek. **Egy modernebb változat lesz ami megvalósul, ahol a közösségi feladatok végrehajtásával fognak fejlődni, forrásokhoz és feladatokhoz jutni.**

Ezért a kormányzatra számos feladat vár megvalósításra, hogy mindazt az előnyt élvezni tudja megrendelőként – kormányzat és önkormányzatok – ami a nonprofit szervezetekkel való együttműködést olyan kedvezővé teszi: finanszírozás megoldása, ágazati törvényekben előny nyújtása a nonprofit szervezeteknek, államháztartási reformban jelenjék meg a közösségi feladat ellátás, mint szektor-semleges finanszírozási forma.

A szektor továbbfejlődése érdekében stratégiai program kell a ma még fejlettebb régiók és szervezetek támogatására. Különböző az élcsapaton kívül nem fog tudni senki bekapcsolódni az európai folyamatokba.

Sokkal jobban kellene segíteni a szervezeteket a piacra kerülésben. Ez jelent szemléletet, oktatást, feladatot is, amit szintén a kormány illetve az EU programok nyújthatnak.

A szektor erőforrásait jelenti, hogy magas az átlagos képzettségi szint, a kreativitás, azok a túlélési technikák, amiket talán még a korábbi rendszerből hozunk magunkkal. Másrészt pedig az az igény a lakosságban, hogy önállóan, tevékenyen szeretnének a helyi közösségben élni és alkotni.

Javaslataink

A fenti tanulmányban is megjelentek javaslataink, itt néhányat inkább csak megerősítenénk, kiemelve a pályázati rendszerek jövőbeli fejlesztését és az állami szervezetek részére szolgáltatást nyújtó szervezetek helyzetét. . Javaslataink elsősorban a nonprofit szektorra vonatkoznak a munkanélküliség kezelésének megkönnyítésére.

Pályázati rendszerek

A pályázati rendszerekben figyelembe kell venni a hazai nonprofit szektor általános fejlettségéből adódó szükségleteket.

Javasoljuk a pályázati források megosztásánál egy olyan **működési költség szorzó** bevezetését, amely az alkalmazott – fő és részállású – munkavállalók alkalmazásával járó költségeket is figyelembe veszi és támogatja a projekt költségein belül.

A pályázati programok menedzselésében két finanszírozási buktató van. Az egyik az önrész, a másik az utófinanszírozás. Az önrész – bármilyen fájdalmas a szervezeteknek - , de garanciát jelent arra, hogy megfelelő partnerként tudnak belépni egy programba. Azonban fontosnak tartom, hogy valamely **bank hálózat – kormányzati háttérrel – vállalhatna olyan garanciális hitelt – jelzálog alkalmazásával – amely lehetővé tenné a szervezetek nagyobb mozgásterét a pályázatok elindításában**. Erre van példa nyugati országokban és elsősorban az USA-ban.

Hasonló igény van , banki háttérrel , **áthidaló hitelkeret felállítására** . Illetve fontos lenne, az EU források esetében, hogy a szerződéseket ne csak a civilek tartsák be, de a másik oldal is. Jogi precedens teremtésével elérhető lehet, hogy a forrásnyújtók belássák, az eddigi finanszírozási gyakorlat tarthatatlan és méltánytalan a civil szervezetekkel. Modellként pedig a szerződéses fegyelem semmibevételére buzdítja a programok résztvevőit.

Európai pályázati források és a nonprofit foglalkoztatás

A magyar nonprofit szektor legnagyobb hátránya, hogy igen kevés szervezet áll azon a szinten, amely képes az EU források hatékony kezelésére. Nincsenek meg még azok a tapasztalatok, amelyek a koncorciumokban való együttműködés előnyeit tudják élvezni. Ezek inkább hátrányosan érintik a szervezeteket. Ahogy a kutatási eredményeink is mutatták az együttműködést még tanulni kell! Viszont szynergikus programok kidolgozásában és megvalósításában már a hazai nonprofit szervezetek is képesek lehetnek együttműködni.

Szynergikus program alatt értem azt, hogy a források az infrastruktúra , környezetvédelem , vállalkozás fejlesztés és a munkanélküliség összekapcsolásából születhet meg. Itt a partnerek mindegyike a szakterületének megfelelő részt hajtja végre, míg a nonprofit szervezetek a munkanélküliekkel, felkészítésükkel, képzésükkel, szociális menedzselésükkel tudják a saját részüket a programhoz hozzáadni. Ez irányulhat akár egész településekre – falvakra -, kis régiókra, vagy városrészekre is.

Az ilyen programokra természetesen fel kell készíteni a résztvevőket, amely a nonprofit szervezetek felkészültségét is növelheti, képességeiket erősítheti.

Együttműködés javítása

A munkaügyi kormányzat mérlegelés tárgyává teheti, hogy országosan **támogatja egy szolgáltatói hálózat létrejöttét**, melyet nonprofit alapon működtet. Itt két típusú modellben lehet gondolkozni: az egyik típus lehet az, amikor a megyei munkaügyi központok szolgáltatói feladataira „privatizálja” egyes részlegeit, megtartva lehetőség szerint az új szervezeti formában /ez lehet KHT is/ munkatársai zömét. A másik modell pedig az, hogy szolgáltatói szerződést köt alkalmas nonprofit szervezettel, kizárva a feladatait. Ennek megfelelően csökkentve a foglalkoztatott közalkalmazotti létszámot – ami így költség megtakarítást jelent .

Egy ilyen volumenű hálózat fejlesztéshez leginkább a **Strukturális Alapokból lehet forrásokra szert tenni**

A **nonprofit szervezetek alkalmassá tétele** –fejlesztésük – megoldható lehet egy új támogatói kormányprogram keretében, ahol a közbeszerzési pályázatnak megfelelően , zárt meghívásos alapon lehetne felkérni szervezeteket a pályázásra.

A pályázat célja kifejezetten egy tudás és készség fejlesztési menedzsment felállítása, felkészítése lehet.

A kormányzat részére javasoljuk, hogy a hazánkba érkező pályázati források esetében érjék el a magyar nonprofit szektor szükségleteire való hatékonyabb reagálást. Ezt egyfajta **mentor rendszerben lehet kivitelezni**. Szintén pályázati forrásokon keresztül lehet olyan támogatói programokat működtetni, ami a kicsi, fejlődő szervezetek felzárkóztatását segíti. A program felelősei lehetnek már fejlett, mentori szerepre alkalmas szervezetek – pl. az OFA programokban megerősödött sztár szervezetek -, amelyek felvállalhatnak regionális fejlesztői szerepet, a források allokálását helyi szinten és a fejlesztési programok felállítását működtetését. Ezzel a helyi hálózatok fejlesztése is elindulhat, a költségfelhasználás hatékonysága nő, bővül a közfeladatok ellátására alkalmas szervezetek száma.

Foglalkoztatás a civil szervezetben, illetve általuk a for-profit szektorban

Javasoljuk olyan támogatás biztosítását a foglalkoztatást szervező vagy végző szervezetek számára, hogy a közvetlen projekt munkában résztvevőknél a támogatott foglalkoztatás minimum 2 évre meghosszabbítható legyen.

Együttműködés a közszolgálatokban

Újból és újból visszatérő téma, hogy miért nem megy Magyarországon az együttműködés. Jól látható, hogy a források szűkítése áll ennek a hátterében. 2005 a legcsúfosabb kudarc ebből a szempontból. A szolgáltatások „visszaállamosítása” semmiképpen nem használ a kapcsolatok sikeres rendezésének. Mit mondhat a kutató, akitől megoldásokat várnak? Számos esetben már megfogalmaztam, hogy az önkormányzatok számára nincs jobb üzlet, mint kiadni a közszolgáltatást nonprofit szervezetre részére. Az átadott források többszörösét képesek a szervezetek bevonni, éves szinten kb. 30-40 %-os forrásbevonással járulnak hozzá a színvonalas és minőségi követelményeknek is megfelelő szolgáltatások működtetéséhez. Úgy érzem, hogy erről már nincs mit tovább elemezni, javasolni. A kormányzati szándék nem világos ebből a szempontból. Egy biztos, hogy a jelenleg szociális területet sújtó forrás csökkentések számos nonprofit szervezet „életébe kerül”, másrészt azokon a helyeken, ahol a nonprofit szervezetek végzik a szolgáltatást, ott nagy a kockázata,

hogy ezek meg fognak szűnni. Pl. szociális gondozás, házi étkeztetés, nyugdíjas klubok és nappali ellátás, gyermekotthonok, időotthonok.

Példaként megint csak a tanulmányunkban szereplő országokat tudnám felhozni, ahol szinte kivétel nélkül látható, hogy az állam felismerte már - sokkal korábban – a nonprofit szervezetekben rejlő lehetőséget és bízik bennük, törvényileg, forrás szinten is támogatja a köz számára fontos és nélkülözhetetlen tevékenységüket.

Elengedhetetlen, hogy **a civil szervezeteket az állam a továbbiakban partnernek tekintse** – ha az Európai Unió annak tekinti - és ennek megfelelően méltányolja a szervezetek tevékenységét.

Az állam továbbra is nyújtson támogatást – fejlesztési stratégiájának megfelelően, az arra érdemes szervezeteknek – azonban szerződéses viszonyban teljes mértékben a partnernek kijáró elvek alapján kössön szerződést, és a normatívákat annak megfelelően közvetlenül, a szervezeteknek utalja át! Itt nincs szükség közbeiktatni az önkormányzatot.

Minden jelen helyzet meglévő akadály ellenére azonban továbbra is azon az állásponton vagyok, hogy a kilencvenes évek végétől , egészen az elmúlt évig 2004-ig töretlenül fejlődött a nonprofit szervezetek közszolgáltatói szerepe . A gazdasági nehézségek miatti megtorpanást nyilván követni fogja egy javulás a jövőben. Kiemelten fontosnak tartom, hogy a közszolgáltatói kör lehetőségeit a törvények tovább erősítsék! Az ágazati törvényekben mindenképpen tovább kell nyitni a nonprofit szolgáltatók felé. A költségvetési törvény 2005-ös rendelkezései még nyitottak, de sajnos úgy tűnik ez ellen már nem sok lehetősége van a szektornak lobbizni.