Foglalkoztathatóság javítását szolgáló intézkedések értékelése - mellékletek

Értékelési zárójelentés II. kötet

2013. március 25.

Készítette:

Mike Károly [Hétfa Kutatóintézet 7. LOT] vezető értékelő
Geambasu Réka [Hétfa Kutatóintézet 7. LOT]
Kabai Gergely [Hétfa Kutatóintézet 7. LOT]
Megyesi G. Boldizsár [Hétfa Kutatóintézet 7. LOT]
Remete Zsuzsa [Hétfa Kutatóintézet 7. LOT]
Törőcsik Ágnes [Hétfa Kutatóintézet 7. LOT]
Csite András [Hétfa Kutatóintézet 7. LOT, cégjegyzésre jogosult hivatalos képviselő]
és
Forrai Erzsébet [Revita Alapítvány 2. LOT]
Nagy Zita Éva [Revita Alapítvány 2. LOT]
Prókai Orsolya [Revita Alapítvány 2. LOT]
Sőrés Anett [Revita Alapítvány 2. LOT]
Szerepi Anna [Revita Alapítvány 2. LOT]
Varjú Tamás [Revita Alapítvány 2. LOT]

HÉTFA KUTATÓINTÉZET KFT. 1051 Budapest, Október 6. u. 19. Adó: 11687336-2-41

www.ujszechenyiterv.gov.hu

MAGYARORSZÁG MEGÚJUL

A projekt az Európai Unió támogatásával valósul meg.

Tartalomjegyzék

1. Szociális szövetkezetek a Marcali Kistérségben – Területi esettanulmány 4
Vezetői összefoglaló 4
1.1 Bevezetés 5
1.2 A Marcali Kistérség rövid bemutatása és foglalkoztatási problémái 5
1.3 A vizsgált szerveztek 8
1.3.1 Kapos Aranya Szociális Szövetkezet 8
1.3.2 Nemesdédért Szociális Szövetkezet 10
1.4 A szervezetek és a helyi igények összevetése 12
1.5 A TÁMOP 1.-2. szerepe a helyi foglalkoztatáspolitikában 12
1.6 Felhasznált források 14
Interjúk: 14
Irodalom: 14
Egyéb források: 15
2. A Zalaszentgróti Foglalkozási Paktum működése és eredményei – Területi esettanulmány 16
Vezetői összefoglaló 16
2.1 Az esettanulmány színhelye: a Zalaszentgróti kistérség 17
2.1.1 Foglalkoztatási helyzet 17
2.1.2 Munkalehetőségek, nagyobb foglalkoztatók: 19
2.1.3 A kistérség foglalkoztatásában meghatározó szerepű intézmények 21
2.1.4 A megoldandó foglalkoztatási feladatok 22
2.2 A kedvezményezett civil szervezet, a Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft. 24
2.2.1 A Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktum 25
2.3 Következtetések 27
2.3.1 Helyi igények 27
2.4 Kapcsolatok, összhang a támogatási konstrukciók között 28
Források: 29
Felkeresett interjúalanyok 29
Felhasznált dokumentumok, honlapok: 29
Melléklet 30
3. A nonprofit szervezetek szerepe a budapesti térségben - területi esettanulmány 32
Vezetői összefoglaló 32
3.1 Budapest munkaügyi helyzetének bemutatása 33
3.1.1 A budapesti térségben lakók munkaügyi bemutatása 33
3.1.2 Munkalehetőségek, nagyobb foglalkoztatók 34
3.1.3 Munkaügyi problémákkal foglalkozó szereplők 34
3.2 A megoldandó foglalkoztatási feladatok 35
3.2.1 Főbb trendek a budapesti munkaerőpiacon 35
3.2.2 Foglalkoztatási problémák kezelése 36
3.2.3 Szakpolitikai váltások értékelése 36
3.3 A kedvezményezett civil szervezetek leírása 37
3.3.1 Kutatásba bevont szervezetek bemutatása 38
3.3.2 Vizsgált civilek tapasztalatai a pályázás és a projektek megvalósítása során 40
3.4 Következtetések 42
3.4.1 Helyi igények elemzése 42
3.4.2 Szervezetek feladatainak összevetése és együttműködései 43
3.4.3 A szervezetek finanszírozásának és a finanszírozás következményeinek bemutatása 43

3.4.4 Non-profit szervezetek tevékenységének értékelése ... 44
Hivatkozások: ... 45
Interjúk ... 45
4. Gyermekvállalásról visszatérők foglalkoztathatóságának javítását szolgáló TÁMOP 1.-2. projektek tapasztalatai ... 46
Vezetői összefoglaló ... 46
4.1 Kontextus: a célcsoport speciális munkaerő-piaci problémáinak leírása ... 48
4.2 Szakpolitikai változások, megoldandó foglalkoztatás-politikai feladatok ... 50
4.3 A célcsoport megjelenése a Támop 1 és 2 prioritásban ... 50
4.4 Non-profit szervezetek fontosabb projektjeinek bemutatása ... 55
4.5 A fókuszcsoportos interjú tapasztalatai ... 59
4.6 For-profit percepció a célcsoportról - Munkáltatói tapasztalatok ... 62
4.7 A célcsoport percepciója a saját helyzetéről (végső kedvezményezettek tapasztalatai) ... 63
4.8 Összegzés, javaslatok ... 67
Felhasznált irodalom, források ... 69
5. Végső kedvezményezettekkel készült interjúk kérdéssora ... 70
6. Szakértői interjúk kérdéssora ... 73

1. Szociális szövetkezetek a Marcali Kistérségben – Területi esettanulmány[1]

Vezetői összefoglaló

1. 2013. január-februárban kutatást végeztünk a Marcali Kistérségben az NFÜ TÁMOP 1.-2. konstrukcióit értékelő vizsgálatunk keretében. Kutatásunkat a szociális szövetkezetekre összpontosítottuk, melyben összességében arra kerestük a választ, hogy e szerveztek milyen szerepet töltenek be az adott kistérség foglalkoztatási helyzetének javításában.
2. Az értékelés során interjúkat készítettünk az érintett helyi szereplőkkel és felhasználtunk több rendelkezésre álló dokumentumot, internetes forrást.
3. A Marcali Kistérség hazai összehasonlításban nem rendelkezik kiemelkedően rossz társadalmi-gazdasági mutatókkal, de a kistelepülések jelentős részén rendkívül magas a munkanélküliség szintje, amely nagyrészt a helyi foglalkoztatók hiányára és más, történelmi problémákra vezethetők vissza.
4. A kutatásunk során a kistérségben működő mindkét szociális szövetkezetet felkerestük Nemesdéden, illetve Böhönye térségében. A Böhönye környékén működő Kapos Aranya Szociális Szövetkezet támogatást nyert a TÁMOP 2.4.3./B. kiírás keretében, a Nemesdédért Szociális Szövetkezetnek korábban több sikeres pályázata volt.
5. A Kapos Aranya szövetkezet gyümölcslégyártó üzemet indított el a közel 40 millió Ft értékű pályázat segítségével, melynek keretében 7 fő képzését, foglalkoztatását és eszközbeszerzéseket valósított meg. A szervezet egy gyümölcságazati együttműködés partnereként végzi munkáját, piacképes szolgáltatás beindításával és tervezett fejlesztéseivel feltehetőleg hosszútávon is képes lesz fennmaradni. A szövetkezet méreténél fogva Böhönye mikrotérség foglalkoztatási problémáit számottevően nem képes kompenzálni.
6. A Nemesdédért Szociális Szövetkezet jelenleg nem végez érdemi tevékenységet. Korábban több sikeres pályázatban is részt vett, de fennmaradásának legfőbb gátja, hogy nem tudott a feldolgozott termékeinek stabil piacot szerezni. A bevételei nem fedezték azokat a kiadásokat, melyek egy adott támogatási időszakot követően felmerültek és önállóan kellett volna megvalósítani. A szövetkezetnek teljes helyi beágyazottsága van, és működésnek csúcsán a helyi foglalkoztatási gondok megoldásában jelentős szerepet tudott vállalni. A szervezetnek jelenleg olyan támogatásra lenne szüksége, amelyből finanszírozni tudja tervezett fejlesztéseit és ezek felfutásáig, működési költségeit is.
7. A TÁMOP 1.-2. kistérségben megvalósult konstrukciót is megvizsgáltuk, amely során megállapítottuk, hogy számuknál és, jellegüknél fogva rendkívül csekély szerepet tudtak betölteni a térség életében. (A kihelyezett közel 350 millió Ft ellenére.) A pályázatok kistérség foglalkoztatási helyzetére jelentős hatást nem gyakoroltak.
8. A szociális szövetkezetekben rendkívül nagy foglalkoztatói potenciál van, melyet a vidéki térségekben ki lehetne használni a következő fejlesztési időszak során. Ehhez elsősorban olyan támogatási konstrukciókra van szükség, amelyek segítségével a már működő és újonnan létrejövő szövetkeztek hosszabb (4-5 éves) időtartamban képesek finanszírozni magukat, mivel speciális helyzetűk ezt igényli. Mindezek mellett infrastrukturális fejlesztéseik megvalósításához is kellő forrásokat érdemes biztosítani, hogy piacképes szolgáltatást építhessenek ki.

[1] Készítette a HÉTFA Kutatóintézet.

1.1 Bevezetés

A következőkben a TÁMOP 1.-2. konstrukcióinak értékelése kapcsán a Marcali Kistérség területén végzett kutatás eredményeit mutatjuk be. A tanulmányban ismertetjük a vizsgált terület általános gazdasági, társadalmi és foglalkoztatási helyzetét. Ezt követően kiemelten foglalkozunk két, a térségben működő szociális szövetkezettel: egy TÁMOP pályázati nyertessel és egy nem pályázóval, külön vizsgáljuk ezek társadalmi beágyazottságát a helyi közéletben, működésük hátterét, tapasztalatait. Végezetül a vizsgált TÁMOP konstrukciók kistérség életében betöltött helyzetét vesszük szemügyre és fogalmazzuk meg a levonható konklúziókat.

A tanulmányunk alapjául szolgáló vizsgálat 2013 januárjának végén zajlott a Marcali Kistérségben, amely során négy félig strukturált interjút készítettünk szociális szövetkezetek képviselőivel és településvezetőkkel. Ezt kiegészítve a helyszínen végzett korábbi vizsgálataink[2] eredményeit, statisztikai adatsorokat és a világhálón elérhető dokumentumokat is felhasználtuk munkánk során.

1.2 A Marcali Kistérség rövid bemutatása és foglalkoztatási problémái

A Balaton dél-nyugati csücskében található Marcali Kistérséget 38, zömében kistelepülés alkotja, melyek közül a kistérség központja, Marcali, minden szempontból kiemelkedik. Ez a tény alapvetően determinálja a térséget és a legtöbb társadalmi-gazdasági problémájának az eredője ebben keresendő. A közelmúlt fejlesztései (elsősorban az M7-es autópálya megépülte) nem tudták kompenzálni azt a helyzetet, hogy a kistérség alapvetően egyközpontú. Marcaliban tömörül a kistérség lakosságának (33%), iparának, intézményeinek, szolgáltatóinak túlnyomó többsége. A balatoni turizmusból közvetlenül hasznot húzó parti-partközeli településeken kívül a kistérség többi kis- vagy mikrotelepülésének lakosa lényegében távol él a munkalehetőségektől és minden egyéb szolgáltatástól. A rossz belső közlekedési hálózat fokozza a kistelepülések problémáit.

Mindezen negatívumok ellenére a kistérség nem tartozik Magyarország legrosszabb helyzetű területi közé, amint az alapadataiból is kiderül.

1. táblázat: A Marcali Kistérség alapadatai[3]

Mutató	érték	m. egys.	ország	megye	33 LHH kistérség
			értékének %-ában		
Lakónépesség, 2012. jan. 1	34 799	fő	0,35	11,0	
Lakónépesség Marcali, 2012.	11 567	fő	-	-	-
Terület, 2011	922,5	km²	0,99	15,3	
Városi népesség aránya, 2011	33,2	%	47,7	63,4	80,1
Természetes szaporodás/fogyás, 2001-2010	-69,5	‰	*-35,6*	*-52,0*	*-40,8*
1000 főre jutó nettó migráció, 2001-2010	-51,6	fő	*0*	*-19,7*	*-72,0*
Foglalkozási ráta, 2010	45,4	%	92,0	101,5	111,9

[2] A Nemzeti Fejlesztési Ügynökség megbízásából a Pannon.Elemző Iroda által vezetett konzorcium *„Keretszerződés értékelési feladatok ellátásra – 8. LOT területfejlesztés, regionális fejlesztés, területi dimenzió vizsgálata”* (NFÜ67/2012 sz.) című értékelés keretében *„Az EU-s támogatások területi kohézióra gyakorolt hatásainak értékelése”* (ISZ.41-68/2012.) – Kabai Gergely: Esettanulmány a Marcali kistérségről

[3] KSH adatsorok, NFSZ adatok, saját számítás,

Munkanélküliségi ráta, 2010	13,2	%	118,9	104,5	60,0
Egy adózóra jutó adóköteles jövedelem, 2010	1 359	ezer Ft	75,0	91,9	103,1
Egy lakosra jutó TGE, 2010	1 545	ezer Ft	57,8	92,1	125,1
Egy lakosra jutó helyi iparűzési adó, 2010	16 998	Ft	49,7	82,4	149,7

2. táblázat: Foglalkoztatási ráta 2003-2010[4]

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ráta értéke %	46,47	45,27	44,40	45,33	44,99	46,76	45,82	45,43
Országos átlag %-ában	92,54	89,35	87,45	88,59	88,71	92,66	92,99	92,04
Somogy átlag %-ában	98,75	98,75	98,76	101,89	101,80	101,79	102,75	101,53

3. táblázat: Munkanélküliségi ráta 2003-2010[5]

Év	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ráta értéke %	7,11	7,17	10,51	10,24	11,23	9,55	13,58	13,21
Országos átlag %-ában	128,30	114,30	143,70	137,08	147,27	120,48	129,72	118,94
Somogy átlag %-ában	99,74	94,89	97,83	96,51	102,05	101,86	106,00	104,54

A 60-70-es évek ipartelepítései Marcaliban is lezajlottak, szerkezetátalakítást követően a 90-es években többé-kevésbé sikerült a helyi nagyfoglalkoztatókat megtartani. A nagy múltú tejüzem (mai nevén Sole-Mizo Zrt.) napjainkban is termel. 1992-2007-ig működött a településen a sok embernek munkát adó Mustang ruhaipari üzem, melynek bezárása komolya problémákat okozott a helyi munkaerőpiacon. 1995-től üzemel a városban a mechanikai cikkeket gyártó Ziehel-Abegg gyár, mely ma a kistérség egyik legnagyobb foglalkoztatója. Emellett az egykori könnyűipari múltra építkezve még néhány kisebb-nagyobb üzem termel a városban. A kistérség esetében marcali város intézményrendszere és a helyi szolgáltatói szektor jelent még foglalkoztatói potenciált. A kisebb települések esetében csak egy-két helyen (pl. Böhönye) maradtak meg a kisebb ipari foglalkoztatók. A mezőgazdaság ma már rendkívül kevés embernek tud munkát adni, a tapasztalatok szerint a korábbi idényjellegű munkaalkalmak (akár a turizmusban) is megszűntek az elmúlt években. Egy-két kisebb vállalkozás kivételével a kistérség legtöbb településén az önkormányzat (a közfoglalkoztatási programokon keresztül) maradt a legnagyobb foglalkoztató.

A közelmúltig az iskolák fenntartásnak és működtetésének kérdése a kistérség egyik fő problémája volt, amelyet az állami szerepvállalás napjainkban felülírt. A kistérségben 10 intézmény égisze alatt jelenleg 14 helyen zajlik alapfokú oktatás. A közelmúltban két komoly iskolai központ is modernizálásra került Balatonszentgyörgyön és Böhönyén. A középiskolai oktatás Marcaliba központosul. A városban gimnázium és közgazdasági képzést adó szakközépiskola működik. Somogyzsitfai székhellyel, de Marcalival együttműködve szakközép és szakiskola működik, amelynek fő profilja az erdészet és mezőgazdaság, de számos más OKJ-s és felnőttképzési programot is folytat. A középfokon tanulni kívánóknak Keszthely, Fonyód és Kaposvár iskolái kínálnak még elérhető lehetőséget. A legközelebbi felsőoktatási helyek

[4] KSH adatsorok
[5] KSH adatsorok

Keszthelyen, Nagykanizsán és Kaposváron találhatóak. Ezeken felül Marcaliban egy felnőttképzésre specializálódott szakközépiskolai is része az oktatási rendszernek.

A kistérség foglalkoztatási problémáit megoldandó nem alakult ki erős intézményrendszer. A kistérség teljes területét lefedi a Marcali Munkaügyi Kirendeltség. Ez a szervezet csak a törvényileg meghatározott formában és keretek között működhet, rendszerén kívül támogatási konstrukciók fogadására-működtetésére nincsen módja. A foglalkoztatási célzatú civil, illetve non-profit aktivitás is meglehetősen gyenge a térségben, illetve kimerül néhány szervezetben, mint pl. a következőkben bemutatandó szociális szövetkeztek. Ebből eredően a foglalkoztatási gondok kezelése a kistelepüléseken teljes mértékben az önkormányzatokra marad, amelyek ezt egyetlen eszközükkel, közfoglalkoztatás szervezéssel próbálják megoldani.

A kistérség foglalkoztatási problémái mélyen erednek és sokrétűek. A rendszerváltásig a kistelepüléseken a TSZ-ek lényegében minden helyben lakónak képesek voltak munkát adni. Feloszlásuk után a mezőgazdaság már nem volt képes tömegesen munkát biztosítani, így akik nem költöztek el a falvakból nagy tömegben vagy a munkanélküliségbe szorultak, vagy a lehető leghamarabb igyekeztek a nyugdíj valamely formáját elérni. Az elmúl 20 évben felnövő generációk számára a kistelepüléseken csak a közeli városokba történő ingázás vagy az elköltözés az egyetlen alternatíva. Akik ezt nem akarják, vagy tudják vállalni egy tartósan munkanélküli réteget alkotnak. A helyzetükben igen gyakran cigány származásuk még nagyobb nehézségeket okoz.

Mint már említettük Marcaliban a könnyűipari üzemek utódjai napjainkig viszonylag stabilan jelen vannak, számos kistérségi dolgozó számára munkát és megélhetést nyújtva. A 2000-es évek végén bekövetkező gazdasági válság súlyos problémákat hozott a foglalkoztatási helyzetben: a kistérség munkanélküliségi mutatói a 2000-es évek eleji állapothoz képest szinte megduplázódtak, 7,1%-ról több mint 13%-ra nőttek 2010-re. (2012. év végén Marcaliban 6,67%-os volt a munkanélküliek aránya, de a kistérség számos települése nagyon kedvezőtlen mutatókkal bírt: Szenyér 18%, Nemesdéd 26%, vagy Hollád 30%, Somogysámson 32%, Tikos 28%, stb.)

Kutatásaink során nem kaptunk egyöntetű választ arra vonatozóan, hogy kinek a feladata lenne a helyi foglalkoztatási gondok megoldása. A téma és a megkérdezettek jellege miatt inkább egy olyan kép bontakozik ki előttünk, hogy a foglalkoztatási gondok megoldásban nagy szerepet kell vállalniuk a helyi szereplőknek (önkormányzatok, illetve jelesül a szociális szövetkeztek), mivel az elsődleges gazdaság megjelenésre csak rendkívül korlátozott mértékben lehet számítani az elmúlt évek tapasztalatai alapján. Ehhez szükség van az országos szakpolitikai háttér megteremtésére.

A közelmúlt szakpolitikai kormányzati intézkedése közül az általunk meginterjúvoltak körében a START közmunkaprogram széleskörű elfogadottságnak örvend. A bevonható állástalanok számában a közfoglalkoztatás rendszerén keresztül végezhető tevékenységek széles köre miatt a településvezetők számára nagyon kedvező a program. A pozitív megítélést nagyban segíti az egyéb támogatott kiadások széles köre: (akár nagy értékű) eszközbeszerzések, képzések, tanfolyamok. A START közmunkaprogram révén a településeken sikerült olyan régóta húzódó feladatokat megoldani, melyekre eddig az önkormányzatoknak sem az emberi, sem az infrastrukturális hátterük nem volt meg. Kiemelt fontosságú, hogy közfoglalkoztatási program kapcsolható már helyi működő mezőgazdasági kezdeményezéshez (vagy közvetve akár egy szövetkezethez). A munkabérre fordítható anyagi források szűkössége miatt éri a rendszert kritika. Egyrészt a csökkentett mértékű közfoglalkoztatási minimálbér nehezítette a résztvevők megélhetését, másrészt egy-egy rászoruló kevesebb ideig tudott a program részese lenni.

TÁMOP konstrukciók szociális szövetkezetekre vonatkozó céljai

A Társadalmi Megújulás Operatív Program leírása önmagában nevesíti a szociális szövetkezeteket, hanem csak a foglalkoztatás bővítés általános problémáiról szól. Az OP 2007-2008-as Akciótervei sem említik a szociális szövetkezeteket, 2009-2010-es Akcióterv 1.-es prioritása már említi a szociális gazdaság fejlesztését, de a szövetkezeteket nem. Ez az Akcióterv 2.-es prioritás az első dokumentum, mely szól a vizsgált szervezetekről. Az Akcióterv szerint a szociális szövetkezetek támogatásának fő célja a hátrányos helyzetűek önfoglalkoztatóvá válásának elősegítése. A TÁMOP 2.4.3/B kiírás szerint ehhez 2,6 milliárd Ft állt a pályázók rendelkezésére, amelyből 60-80 projektet kívántak támogatni. (www.nfu.hu/umft) A TÁMOP 2.4.3./B kiírásra 2010. június-december között adhattak be szociális szövetkezetek pályázatokat, amelyhez 20-50 millió Ft között szerezhettek támogatást. A támogatható tevékenységek rendkívül sokrétűek voltak: szükségletfelmérésre, üzleti terv készítésére, a közbeszerzések előkészítéséhez kapcsolódó tevékenységekre, a megvalósítás során pedig a célcsoporthoz, és azok foglalkoztatásához kapcsolódó tevékenységekre, képzésre, a szövetkezet céljainak népszerűsítésére, marketing tevékenységekre, a szövetkezet termékeinek népszerűsítésére, piackutatásra, tanácsadások és szolgáltatások igénybevételére, honlapkészítésre, honlapfejlesztésre, új munkahelyek létrehozásával összefüggő épület felújítására, átalakítására, bővítésre, valamint eszközbeszerzésekre volt igényelhető uniós támogatás. (www.szocialisgazdasag.hu)
A kiírás keretében jött létre az OFA kezelésében a Kooperáció kiemelt projekt, amely a szociális szövetkezetek sikeres pályázatait és projektmegvalósítását volt hivatott elősegíteni tanácsadással, segítségnyújtással. (www.szocialisgazdasag.hu/kooperacioprojekt)

A Marcali Kistérség kistelepüléseinek szintjén komoly foglalkoztatási problémákkal küzd, amelyeket az elmúlt két évtizedben nem sikerült felszámolni, vagy részben orvosolni. Az önkormányzatokon kívül hiányoznak azok a szereplők, akik ezt a problémahalmazt kezelni tudnák. Ebből kifolyólag bármilyen támogatási rendszer csak nagyon nehezen talál felvevőpiacra a vizsgált területen. Az elmúlt években a START munkaprogram kedvező fogadtatásra talált a kis önkormányzatok körében, de minden előnye ellenére, a rendszer képtelen felszámolni a tartós munkalehetőséget. Elsődleges munkahelyek és háttér (civil vagy intézményi) oktatási-képzési támogatás nélkül ez nem is fog sikerülni.

1.3 A vizsgált szerveztek

1.3.1 Kapos Aranya Szociális Szövetkezet

A Kapos Aranya Szövetkezet Belső-Somogyban, Böhönye környékén Szenyér telephellyel fejti ki tevékenységét. A vidék gazdag gyümölcstermesztési hagyománnyal rendelkezik, ahol napjainkban is több száz hektáron találhatók ültetvények. E háttéren alapulva határozta el több, a gyümölcstermesztésben dolgozó szakember, termelő 2011-ben, hogy az eddig nehezen értékesíthető árujuk feldolgozására létrehoznak egy gyümölcslégyártó szociális szövetkezetet, ahol a környékbeli munkanélküliek számára is tudnak munkát kínálni.

A szövetkezet létrejöttének közvetlen előzménye volt a Dél-Dunántúli Régióban 2009-2012 között zajlott Sorsfordító-sorsformáló komplex munkaerőpiaci program, (részben TÁMOP 1.1.3, részben DECFA alapokból került megvalósításra 660 millió Ft értékben), amely tartós munkanélküliek számára kínált mezőgazdasági képzést és hosszabb ideig támogatott munkahelyet különböző termelőknél. A program Böhönye környékét is érintette. Ennél fontosabb elem, hogy a programban Nagy Ferenc kertészmérnök-munkaügyi szakember személyében egy tanácsadó is működött. A szekszárdi illetőségű szakember részvételével

segítette a program megvalósítóit mindennapi tevékenységükben (önkormányzatokat és gazdálkodókat), valamint ösztönzőleg hatott a jövőre vonatkozó fejlesztések megalapozásában.[6] Az ő hathatós közbenjárásának, ötleteinek és elszántságának köszönhető, hogy a helyi gazdák egy ilyen formában működő szövetkezet létrehozása mellett döntöttek. Az ő szerepe a szövetkezet létrehozásában egyfajta külső intézményi vállalkozó volt.

A szövetkezet mindennapi operatív munkáját az elnök irányítja, aki jelenleg Szabó Lászlóné. Stratégiai döntésekben a teljes tagság megkérdezésre kerül, amely napjainkban már nem csak az alapítókból áll, hanem a pályázat során felvett dolgozók egy részéből is áll.

Mivel jelenleg külső támogatási forrása nincsen, így teljesen piaci alapon próbálja meg eltartani magát a szervezet.

A szövetkezet egyetlen tevékenysége a környékbeli gazdák étkezési célra nem alkalmas gyümölcseinek bérfeldolgozása, préselése, szakszerű kezelése és csomagolása. Jelenleg csak 3 és 5 literes kiszerelésben történik a gyümölcslevek csomagolása. A szövetkezet jelenlegi legfontosabb célja egy olyan gépsor beszerzése, amely kisméretű 2 dl-es kiszerelésben is képes csomagolni. A termelés beindulását követően a felmérések alapján a szövetkezet értékesítései lehetőségei jelentősen bővülni tudnak, mivel a kisebb kiszerelés sokkal könnyebben értékesíthető lesz.

A szövetkezet legfőbb stratégiai partnere a szintén Böhönye székhellyel működő Balaton-Ker-Tész, amely a Dél-Dunántúl meghatározó termelő-értékesítő szövetkezte, ami több száz termelővel és egyéb szövetkezetekkel áll partnerségben. A szociális szövetkezet munkáját és termékeinek értékesítését a TÉSZ együttműködésével végzi. Ez a biztos háttér jelentősen segíti a szervezet munkáját, hiszen egy viszonylag stabil és jól működő üzleti hálóba tudott bekapcsolódni. Az együttműködés olyannyira szoros, hogy a két szervezetben több esetben azonos személyek dolgoznak, illetve vannak tagként jelen.

A Kapos Aranya Szociális Szövetkezet 2011-ben indult el és nyert támogatást a TÁMOP 2.4.3. B-2-10/1. jelű pályázaton. Ezt megelőzően és azóta a szövetkezetnek más pályázata nem volt.

"*A hátrányos helyzetű munkát kereső és dolgozni akaró emberek önfoglalkoztatóvá válásának elősegítése, gyümölcs-feldolgozási tevékenység, légyártás beindítása*" című pályázat keretében a szövetkezet valamivel több mint 41 millió Ft-ot nyert el. A projekt 2011. szeptember és 2012. december között zajlott. A projekt tartalma szerint 7 környékbeli tartós munkanélküli számára biztosított 8 ill. 4 órában foglalkoztatást, ezt megelőzően szakirányú képzést, valamint a tevékenység végzéséhez nélkülözhetetlen 6 millió Ft értékű gyártósor beszerzését. A projekt ideje alatt minden vállalt elem megvalósult és a felvett dolgozók foglalkoztatása (a két kilépett munkavállaló nélkül) jelenleg is zajlik és a tervek szerint a jövőben is megoldható lesz a két hónapos továbbfoglalkoztatási kötelezettség lejártát követően. A két munkavállaló kilépésének személyes oka volt, pótlásukat nem tervezik.

A projektbe bevonandók megtalálása indirekt módszerekkel zajlott: a Böhönye környéki forgalmasabb helyekre helyeztek ki felhívásokat, illetve a helyi médiumokat is felhasználták. A jelentkezők kiválasztása egy szekszárdi illetőségű pszichológus szakember közreműködésével zajlott, akik már a Sorsfordító programban is részt vettek. A toborzásra 40-50 fő jelentkezett, ők megismerve a leendő munka részleteit részben maguktól mentek el. A megmaradók körében a

[6] lásd: Kabai Gergely – Németh Nándor: Egy komplex munkaerőpiaci program megvalósulása és lokális hatásai a dél-dunántúli régióban. In.: Munkaerőpiaci tükör 2011. szerk: Fazekas Károly – Kézdi Gábor. MTA-KTI – OFA, Budapest 2011. 161-186 valamint: Kabai Gergely: A munkahelyteremtés új útja a Dél-Dunántúlon – A Sorsfordító-sorsformáló munkaerő-piaci program. In.: Németh Nándor (szerk.): A helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata. Esettanulmányok. MTA-KTI Könyvek 14. Budapest, 2011.

munka jellegéből adódó pszichológiai és fizikai igényekre leginkább megfelelő dolgozok kerültek kiválasztásra. A tesztek alapján alkalmasnak talált leendő dolgozók képzése Kaposváron zajlott, ahol OKJ-s gyümölcsfeldolgozó és hűtőházi munkás képesítést szereztek.

A szövetkezetnek a pályázat elkészítése nem okozott gondot, mivel a tagoknak már volt korábbról hasonló tapasztalta, illetve közvetlen környezetükből tudtak hathatós szakmai segítséget igénybe venni. A lebonyolítás során sem volt semmilyen problémájuk vagy akadályuk, az adminisztratív környezettel és a közreműködőkkel kapcsolatban sem voltak negatív élményeik.

E szövetkezettel párhuzamosan, egy teljesen azonos tartalmú pályázat eredményeként jött létre a tolnai Kisvejkén a Völgység Kincse Szociális Szövetkezet. A szövetkezeteknek nem csak a tevékenységük és termékeik azonosak, hanem arculatuk és még a honlapjuk szerkezete is. A két szövetkezet szoros partneri viszonyt ápol. E párhuzamosságnak számos oka van. Mindkettő szövetkezet előzményeként találjuk a Sorsfordító-sorsformáló programot, benne Nagy Ferenc tanácsadó szerepével. Kisvejkén a szociális szövetkezet „mellett" működik a Danubia-Frucht gyümölcstermesztő szövetkezet, amely az egyik legfontosabb tagja a fentebb érintett Balaton-Ker-Tész szövetkezetnek. E rendszer mögött kétségkívül számos személyes és üzleti kapcsolat húzódik, amely generálta az azonos tevékenység elindulását.

Összességében a Kapos Aranya Szociális Szövetkezet projektjét egy sikeres programnak tarthatjuk, amelynek megvan a kellő helyi elfogadottsága (pl. Szenyér polgármesterének véleménye alapján) és gazdasági beágyazottsága. A légyártás felfutása esetén a szövetkezet alkalmas lesz arra, hogy a jelenleginél több személynek kínáljon munkát, illetve közvetlenül a helyi termelők gazdálkodását is hatékonyan segítse. Ehhez a jövőbeni fejlesztési-terveik minden alapot megadnak.

1.3.2 Nemesdédért Szociális Szövetkezet

A vizsgálatunk tárgyát képező másik szociális szövetkezet nem tartozik a TÁMOP vonatkozó konstrukcióban nyertes szerveztek közé. Eddigi elért eredményei, korábbi fejlesztései és Nemesdéd településen betöltött szerepe teszik mégis érdemessé a közelebbi rövid vizsgálatra.

A Nemesdédért Szociális Szövetkezet 2008-ban alakult 10 helyi lakos részvételével annak érdekében, hogy a település rendkívül rossz társadalmi helyzetén a lakosok munkához juttatásával valamelyest enyhíteni tudjanak. Sokrétű tevékenységet vállaltak fel az alapítók, végül csak a mezőgazdasági jelleg maradt meg. A szövetkezet pályázati források bevonása nélkül, önállóan jött létre. Az előző szövetkezethez hasonlóan ebben az esetben is a térség legfőbb adottságára, a meglévő kiterjedt gyümölcsültetvényekre kívánták a szervezet profilját építeni. Nagy alma és körte ültetvények voltak a környéken, a mai idősödő gazdák viszont nehezen művelik földjeiket. Az egykor virágzó község nagy problémákkal küszködik: a fiatalok elvándoroltak, a rossz szociális helyzetű cigányság aránya 50% körülire emelkedett és az éves költségvetésük több mint felét hosszú ideje segélyek kifizetésére költik.

A szövetkezet jelenlegi elnöke, a stratégiai és a mindennapi ügyek felelőse Schwarcz Antal egykori helyi alpolgármester (napjainkban képviselő.) Korábban ő látta el a Szociális Szövetkezetek Országos Szövetségének elnöki feladatait is, így a szövetkezeti létezés problémáit és feladatait kiválóan ismerő helyi szakértőként dolgozik Nemesdéden is. Véleménye szerint a teljes konszenzusos szövetkezeti döntéshozatal hazánkban még nem működik, szükséges az

elnöknek a mindennapi ügyeket és vele járó felelősséget felvállalni, és csak a fontosabb kérdésekben kikérni a tejes tagság álláspontját.[7]

A szervezet fő tevékenysége elsősorban gyümölcsök és zöldségek, gyógynövények felvásárlása, termelése, feldolgozása, közvetlen értékesítése. A szövetkezet termékei voltak az elmúlt évek során különböző lekvárok, szörpök, befőttek, savanyúságok, dobozos gyümölcslevek (nem helyben csomagolt), gyógynövények, kézműves termékek (kosarak, seprű, stb.).

A szövetkezet égisze alatt az elmúlt években több tanfolyam, képzés is zajlott. 2008-ban munkaügyi támogatási forrásokból kosárfonó tanfolyam, 2009-ben az *Út a munkához programmal* párhuzamosan gyógynövény-feldolgozó tanfolyam indult, majd 2010-től a szövetkezet is részt vett a már említett regionális munkaügyi központi és TÁMOP forrásokból finanszírozott Sorsfordító-sorsformáló programban, amelyben 1000 órás képzést és ezt követően foglalkoztatást kínáltak a résztvevőknek (helyben 20 fő). A sokéves pályázatok során kb. 40 millió Ft támogatás érkezett a községbe.

A szervezet tevékenysége során az eddigiekben jelentős értékesítési gondokkal küszködött. A gazdasági válság hatására csak minimális nyereséggel tudtak dolgozni. A 2011. év végéig, a bértámogatott projekt végéig tudott érdemileg működni a szövetkezet, 2012-ben lényegében csak vegetáltak.

A szövetkezet korábbi dolgozóit a START munkaprogramon keresztül foglalkoztatja az önkormányzat. Más egyéb tevékenységük mellett minimális területen zöldséget és gyümölcsöt is termel az önkormányzat. (A területeket sajnálatos módon a Nemzeti Földalapból sem tudták kiegészíteni.) A megtermelt árú egy része a szövetkezethez került, de jórészt helyben eladták. A helyi termelésben nagy probléma, hogy amit nem őriznek szinte éjjel-nappal, az azonnal eltűnik.

A szövetkezet eredetileg nem csak a gazdák felesleges terményeit kívánta volna feldolgozni, hanem a lakosság számára is kínáltak felvásárlást. Korábban Nemesdéden is gondolkodtak egy léüzem elindításán, de a régióban több is létesült pár év alatt, telített lett a piac.

A szövetkezet jelenlegi tervei között szerepel egy (pontosabban meg nem nevezett) feldolgozó üzem pályázati forrásból kívánt létrehozása áll. Az elnök véleménye szerint, ha ezt nem sikerül létrehozni, akkor megszűnik a szövetkezetük, mivel már minden lehetőséget kimerítettek.

A szervezet a szövetkezeteknek szóló TÁMOP 2.4.3. B. jelű kiíráson nem indult, mivel a pályázati feltételek nem egyeztek saját elképzeléseikkel. A szervezetfejlesztés, képzés stb. helyett egy nagyarányú infrastruktúra fejlesztésre lenne szükségük. Erre a kiírás megítélséük szerint nem volt alkalmas.

A nemesdédi szövetkezet egy ma már nagy múltúnak mondható szervezet, melynek a helyi beágyazottsága teljes. Az elmúlt években minden lehetőséget kihasználtak szervezetük fejlesztése érdekében, de még a ráfordított erőforrások sem voltak elegendőek ahhoz, hogy az elzárt kistelepülési létből adódó össze problémát képesek legyenek megoldani és egy piaci forrásokból megélni képes szövetkezet jöjjön létre. A helyi elképzelések szerint ehhez sokkal stabilabb és hosszabb idejű támogatásra lenne szükség, amely elegendő időt biztosít, hogy az adott szövetkezet „megálljon a lábán". Ebből eredően az elmúlt években a szövetkezet erősen projektvezérelt volt és rákényszerült arra, hogy sokféle programban részt vegyen. Eredményei egyelőre korlátozottak.

[7] A szövetkezeti működés alapja eredetileg az egy tag egy szavazat el, és az ideális elképzelések szerint a szervezetet érintő minden döntés konszenzuson alapulna.

1.4 A szervezetek és a helyi igények összevetése

A helyi foglalkoztatási problémák egyik kiemelt eleme a kistelepülési foglalkoztatók hiánya; másik pedig egy tartós munkanélküli réteg, amelynek tagjai ritkán, esetleg csak közmunkákon keresztül kapcsolódtak be a munka világába. E helyzetet tetézi a piacképes tudás igen gyakori hiánya az elhelyezkedni nem tudok körében.

Az EMIR adatbázis TÁMOP konstrukciókban nyertes pályázatait áttekintve megállapíthatjuk, hogy a pályázók nem ezt a szakképzetlen réteget célozták meg a Marcali kistérségben. Ebben egyedi kivétel volt a Kapos Aranya Szövetkezet, aki célzatosan ezt a kört igyekezett elérni. A pályázatba bevontak kiválasztási metódusa során a toborzott Böhönye környéki jelentkezők közül a legalkalmasabbak kerültek kiválasztásra. Nem nagy arányban, de ennyivel is csökkent a környékbeli álláskeresők száma.

E szervezeten és a nemesdédi szövetkezeten kívül a probléma megoldására létrejött egyéb intézményt vagy szervezetet nem találtunk, így a kistérségben még csak az önkormányzatoknak és munkaügyi kirendeltségnek vannak rendkívül korlátozott lehetőségei.

A csekély számú szereplő együttműködésben konfliktusokat nem találtunk. A munkaügyi kirendeltség az érintett felekkel és minden más kistérségi szereplővel a feladatainak megfelelő viszonyt ápol. A két szociális szövetkezet bár jó kapcsolatban vannak, de szorosabb együttműködés nincs közöttük. A nemesdédi szövetkezet helyi mély beágyazottságáról már fentebb szóltunk. A Kapos Aranya szövetkezet esetében ilyet még nyomaiban sem tudtunk azonosítani. Telephelyükön, Szenyéren elismerik munkájukat, de operatív együttműködés nincs a helyi önkormányzatok és szövetkezet között.

E (mezőgazdasági típusú) szociális szövetkeztek helye a foglalkoztatáspolitika rendszerén belül elsősorban a kistelepülési munkanélküliség kezelésében lehet. E feladat megoldásban a szövetkezetek csak akkor lehetnek sikeresek, ha hosszútávon is kiszámítható támogatási rendszert kapnak segítségül és piacképes szolgáltatást tudnak kialakítani. E rendszerért „cserébe" a szakpolitika a hatékony munkahelyteremtést kapja cserébe, ahol a helyi igényeknek megfelelően, helyi szakemberek segítségével oldódhat meg számos kistelepülés foglalkoztatási gondja.

E fentiek tekintetében a két szövetkeztet, más-más okok miatt, de egyaránt eredményesnek tarthatjuk. Nemesdéden a finanszírozási problémákat megelőzően sikerült számos ember számára munkát adni, és jelentősen csökkenteni a falu társadalmi gondjait. A Kapos Aranya szövetkezet esetében a siker megítélhetősége még csekély, hiszen csak ezután próbál önállóan megélni a szervezet. Az eddig elért eredmények a fenntarthatóság irányába mutatnak. A foglalkoztatás területén elért eredményeik csekélyek a problémahalmaz méretéhez képest, de az egyének szintjén rendkívül hasznosak.

1.5 A TÁMOP 1.-2. szerepe a helyi foglalkoztatáspolitikában

A vizsgált konstrukciók közül viszonylag kevés sikeres pályázat indult el vagy valósult meg a Marcali Kistérségben. Az EMIR adatbázis alapján összesen 22 pályázat került beadásra Támop 1 és 2. konstrukciókra, melyek közül mindösszesen csak 9 kapott támogatást, csaknem 420 millió Ft értékben. A pályázók közül csak 4 volt non-profit/civil kötődésű szervezet, melyek közül kettő kapott támogatást: az általunk már bemutatott Kapos Aranya Szociális Szövetkezet és a Szövetség a Polgárokért Alapítvány Közhasznú Szervezet. Ketten együtt 116 millió Ft értékben nyertek el támogatást. A kettő közül csak a Kapos Aranya jutott el a szerződéskötésig és a támogatás lehívásáig.

A másik civil kötődésű megítélt támogatású szervezet nem kimondottan a Marcali Kistérséghez kötődik, hanem az egész Dél-Dunántúlon fejti ki tevékenységét. A szervezet honlapjának elemzése alapján nem tudunk meg semmilyen információt a Szövetség a Polgárokért Alapítvány Közhasznú Szervezet működésének részleteiről. Korábban több gazdasági büntetőügyben is szerepeltek a szervezet munkatársai.[8] A szervezetnek korábban több sikeres pályázata is volt, de Somogy megye más területein. Ennek fényében nem áll módunkban megítélni az alapítvány vizsgált kistérségben betöltött valós szerepét.

A fentiek alapján a Kapos Aranya Szociális Szövetkezet volt az egyetlen olyan non-profit jellegű szervezet, mely sikeresen pályázott TÁMOP 1., 2.-es konstrukcióban a Marcali térségében. Ebből eredően a konstrukció helyi társadalomra gyakorolt hatása minimális. E jelenség hátterében kétség kívül az áll, hogy a vizsgált területen alapjaiban hiányzik a szervezetrendszer, amely képes lett volna a pályázatokat fogadni.

A TÁMOP 1.-2. kiírásokra vonatkozóan megállapítható, hogy céljuknak megfelelően csak ott tudnak működni, ahol már létező szellemi és szervezeti infrastruktúra áll rendelkezésre. Ez a Marcali Kistérségben nem volt meg.

A vonatkozó kiírás hatékonyságának korlátozottságát mutatja az is, hogy egy már évek óta elfogadhatóan működő szervezet (lásd. Nemesdéden) nem kívánt indulni a pályázatokon, mivel fejlesztéseihez nem képzésekre, hanem eszközállományának bővítésére és működési támogatásra lenne szüksége, hogy 10-20 fős egykori állományát foglalkoztatni tudja. Feltételezhetjük, hogy ez országos viszonylatban is sok helyen hasonlóan alakult.

Az országos Kooperáció Hálózat helyi működésének részletei az interjúk készítése során nem merültek fel, feltételezzük, hogy jelentős hatást a térségben nem gyakoroltak.

Esettanulmányunk közelebbi témájánál maradva, a szociális szövetkezetekben még rendkívül nagy foglalkoztatási potenciál van, de a megkérdezettek véleménye szerint ehhez az eddigiektől eltérő támogatási rendszerre lenne szükség. Ennek egyik legfőbb eleme, hogy nem 1-2 éves támogatási időszakra van szükség, hanem legalább 5 éves periódusban szükséges gondolkodni a pályázatok kiírása során. A számos társadalmi problémával küzdő településeken létrejövő szövetkezetek számára nem elegendő az 1-2 éves időszak ahhoz, hogy stabilan a piacról finanszírozva fenn tudja tartani önmagát. Ennek okai sokrétűek, de elegendő csak annyit említenünk, hogy egy korábbi tartós munkanélkülinek, hogy újra teljes értékű munkavállaló legyen, évekre van szüksége. „*Ha minden szövetkezet kapna 10-20-50 millió Ft-ot rengeteg munkahely jönne létre vidéken, nem csak nagy ipari beruházóknak kellene adni, összességében sokkal nagyobb foglalkoztatói potenciál van a kisebb szövetkezetekben.* ” – emelte ki az egyik megkérdezett. A szövetkezetek fejlesztésének és támogatásának problémái az elmúlt évek során nem változtak, tapasztalataink összecsengnek korábbi kutatások eredményeivel.[9]

A Kapos Aranya Szövetkezet különleges helyzetben van, hiszen egy működő rendszerhez tudott csatlakozni. Ez a fennmaradásának esélyeit erősen megnöveli. A Kapos Aranya piacképes szolgáltatást tudott kidolgozni és tette mindezt egy erős gyümölcskereskedelmi rendszer tagjaként. Ahol ehhez hasonló rendszer nincsen jelen, ott a szerveztek sokkal nagyobb problémákkal küszködnek és erősen kétséges, hogy hosszú távon is fenn tudnak-e maradni az adott támogatási konstrukció lejártát követően. (Mint ahogy tömegével szűntek meg szövetkeztek a korábbi OFA támogatások lejártát követően is.) A szövetkezeteket érintő bármilyen későbbi konstrukciónak az ehhez hasonló problémákat figyelembe kell vennie,

[8] http://kapos.hu/hirek/kek_hirek/2011-12-07/10_millios_lenyulas_duplan_szamoltak_el_a_munkanelkuliek_tamogatas.html letöltés ideje: 2013. február 15. 14:00

[9] dr. Simkó János –Tarjányi Orsolya: Szociális szövetkezetek és a támogatásukat célzó programok vizsgálata. OFA. 2011. szeptember.

amelyeknek megoldására a Szociális Szövetkezetek Országos Szövetsége rendszeresen felhívja a figyelmet.

A for-profit és intézményi szektor részéről a TÁMOP 2.-es konstrukcióban 7 sikeres pályázatot adtak be a kistérségen belül. Ezek közül 5 munkahelyi képzési program valósult meg és 2 az oktatást érintő szakképzési fejlesztés volt. A munkahelyi képzésekre fordított támogatások valószínűleg a munkahelyek megőrzését segíthették. A szakképzési fejlesztések eredményeiről az internetes keresés segítségével nem találtunk semmilyen érdemleges információt, esetleges közvetett hasznosulással számolhatunk.

A pályázók egyéb, Támop 1. és 2. prioritásokon kívüli konstrukciókra beadott pályázatait áttekintve megállapíthatjuk, hogy a TÁMOP 1.-2. projektjeik nem kapcsolódtak össze egyéb kiírások megpályázásával. Egyedül intézményi-oktatási szektornak voltak hasonló, a szakképzést érintő projektjei a TÁMOP. 3 prioritás keretein belül. A Kapos Arany létrejöttéhez nélkülözhetetlen volt a korábbi Sorsfordító-sorsformáló program (részben TÁMOP 1.1.3.), amellyel közvetve összekapcsolódik.

A Marcali Kistérség arra mutat kiváló példát, hogy vizsgált konstrukciók önmagukban nem tudnak munkahelyet teremteni, ahol nincs meg ehhez a kellő fogadókésség és intézményi rendszer vagy civil háló. A kihelyezett nagyarányú források ellenére (az összesen 8 pályázó mintegy 343 millió Ft támogatást kapott), ennek általunk közvetlenül mérhető foglalkoztatási haszna mindösszesen 7 hosszabb-rövidebb ideig munkahelyhez jutó korábbi álláskereső volt

Az esettanulmány tapasztalatai alapján a következő fejlesztési időszakban is szükséges és érdemes a szociális szövetkezetek támogatása. A már működő szerveztek nagy számát figyelembe véve (az új szerveztek létrejöttének támogatása mellett) elsősorban olyan forrásszerzési lehetőségekre lenne szükség, amely működési támogatást és szervezeti-infrastrukturális fejlesztéseket is lehetővé tesz. A korábbinál nagyobb hangsúlyt lenne érdemes fektetni azon szociális szövetkezetek támogatására, melyek hátrányos helyzetű kistérségekben, településeken fejtik ki tevékenységüket. Számukra egy jóval intenzívebb tartalmú és időtartamú támogatási konstrukcióra lenne szükség. Végezetül érdemes lenne a létrejövő vagy már működő szövetkezeteket a valódi önfenntartás irányába terelni, hogy az javasolt 5-6 éves támogatási időszakot követően képesek legyenek hosszútávon is fennmaradni. A szociális szövetkezetek szakmai együttműködésének bevonása a későbbi tervezésbe és megvalósításba rendkívül indokolt lenne, mivel az országos tapasztalatokat közvetlenül képesek a szakpolitika szintjén képviselni.

1.6 Felhasznált források

Interjúk:

Schwarcz Antal (Nemesdédért Szoc. Szöv. elnöke)
Tompa Boldizsár Endre (Nemsdéd polgármestere)
Szabó Lászlóné (Kapos Aranya Szoc. Szöv. elnöke)
Bogdán Imre János (Szenyér polgármestere)
Dávid Jánosné (Marcali Munkaügyi Kirendeltség – korábbi kutatásunk során, 2012. november.)

Irodalom:

Kabai Gergely – Németh Nándor: Egy komplex munkaerőpiaci program megvalósulása és lokális hatásai a dél-dunántúli régióban. In.: Munkaerőpiaci tükör 2011. szerk: Fazekas Károly – Kézdi Gábor. MTA-KTI – OFA, Budapest 2011. 161-186.

Kabai Gergely: A munkahelyteremtés új útja a Dél-Dunántúlon – A Sorsfordító-sorsformáló munkaerő-piaci program. In.: Németh Nándor (szerk.): A helyi kezdeményezésű gazdaságfejlesztési programok vizsgálata. Esettanulmányok. MTA-KTI Könyvek 14. Budapest, 2011.
dr. Simkó János –Tarjányi Orsolya: Szociális szövetkezetek és a támogatásukat célzó programok vizsgálata. OFA. 2011. szeptember.

Egyéb források:

Internetes források szövegközi jegyzetben feltűntetve
EMIR adatbázis
KSH – T-STAR adatbázis

2. A Zalaszentgróti Foglalkozási Paktum működése és eredményei – Területi esettanulmány[10]

Vezetői összefoglaló

A zalaszentgróti kistérségben a 2003-10 közötti időszakban a foglalkoztatási ráta, valamint az aktivitási ráta kismértékben ugyan, de folyamatosan meghaladta a megyei átlagot, a munkanélküliek aránya gyakorlatilag megegyezik a megyei átlaggal. A munkanélküliek aránya már a 2008-as válságot megelőzően növekedésnek indult, bár akkor ez a foglalkoztatottak arányának növekedésével is együtt járt, de 2008-tól a foglalkoztatási és aktivitási ráta meredeken csökkenni kezdett; amely csökkenés 2010-ben is megfigyelhető, a munkanélküliek aránya viszont több mint kétszeresére nőtt hét év alatt, ez a tendencia a START közmunkaprogram megjelenésével visszafordul.

Az interjúk alapján azonban nem ennyire kedvező a kibontakozó kép: a térségben mintegy 800 főt foglalkoztatnak különböző államilag szervezett formában: közcélú munkában, vagy közfoglalkozottként. Ez a szám 2003 óta, amikor az első közcélú munkát szervezték a kistérségben, többé-kevésbé állandó. A 15-64 év közötti korosztályba sorolható a térségben élők közül 16290 fő. Jelenleg a foglalkoztatottak száma a térségben 8800 fő körül alakul, mintegy 10%-uk közfoglalkoztatott, 6500 fő dolgozik az elsődleges munkaerőpiacon, magas az ingázók aránya.

A kistérség foglalkoztatási helyzetét két tényező határozza meg napjainkban: a mezőgazdasági termelés kilencvenes években kezdődött átalakulása, valamint a 2008-as válság. Ezek a tényezők a munkanélküliek arányát befolyásolják kedvezőtlenül, ugyanakkor miközben az alacsony képzettségűek nem találnak munkát, bizonyos szakmákban hiány érzékelhető.

A térség foglakoztatás politikáját nagymértékben alakítja a Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft. és az azt alapító ZalA-KAR Térségi Innovációs Társulás. Az előbbi társaság a 2004 áprilisában pályázati források nélkül alakított Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktum gesztor szervezete. Munkatársaik nagy pályázati gyakorlattal rendelkeznek, az elmúlt hat évben összesen több foglakoztatási programot valósítottak meg: ezek közül kettő a Paktumhoz kapcsolódik, egy munkagép beszerzés történt LEADER forrásból, a többi program a közfoglalkoztatás szervezéshez kapcsolható (közcélú munkások foglalkoztatása, közfoglalkoztatás szervezők képzése). A szervezet megpályázta és elnyerte a TÁMOP 1.4.5 kiírást.

A térségben *nem kívülről várják a helyi munkaerő-piaci problémák megoldását*, ők maguk keresik a megoldás lehetőségeit. Érdekes, hogy bár helyben kiemelkedően fontosnak látják a kisüzemi mezőgazdaság megerősítését, a Paktum a helyi vállalkozások és civil szervezetek munkaerő igényeinek kielégítésével ért el látványos eredményeket: olyan képzéseket terveznek, amelyek eredményeként a térségben találnak megélhetést az érintettek.

A Zalaszentgróti kistérségben a szereplők közötti együttműködés, és a ZalA-KAR Térségi Innovációs Társulás előre látó stratégiájának köszönhető, hogy a kedvezőtlen gazdasági társadalmi folyamatok ellenére számos sikeres projekt valósult meg. A kiemelendő jó gyakorlat éppen a különböző programok összefűzése, a különböző helyi érintettek érdekeinek aprólékos munkával való feltárása, és összehangolása, illetve a megfogalmazódott é a közösség által elfogadott igények kielégítése.

[10] Készítette a Hétfa Kutatóintézet.

2.1 Az esettanulmány színhelye: a Zalaszentgróti kistérség

A Zalaszentgróti kistérség a Nyugat-Magyarországi régióban, Zala megye észak-keleti részén található; határos Vas és Veszprém megyével.

A kistérség központja közúton a fővárostól mintegy 2 és fél órára (215 km), a megyeszékhelytől 41 percre (31,5 km) fekszik. Vasúti összeköttetése a székhely településnek nincs, csak a kistérség északi részén található néhány településnek. A Volán járatai a megyén belüli és a szomszédos településekkel való kapcsolatot szolgálják. A kistérség az osztrák és szlovén határtól 60-60 km-re található.

1. táblázat: a Zalaszentgróti kistérség fontosabb mutatói

Mutató	kistérségi érték	országos érték	megyei érték
Lakónépesség, (2011) fő	17.627	10.091.720 (0,2%)	289.180 (6,10%)
Terület, (2011) km²	327,04	93.024 (0,4%)	3.784 (8,60%)
Városi népesség aránya, (2011) %	38,70	69,5	56
Természetes fogyás, (2011) fő	191 fő	-	-1838
Nettó migráció, (2011) fő	- 1 fő	-	-188
Foglalkozási ráta, (2010) %	53,10	55,4	52,80
Munkanélküliségi ráta, (2010) %	16,25	11,23	15,85
Várható élettartam (2011) év	73,95	70,93	71,20
Egy adózóra jutó adóköteles éves jövedelem, (2010) ezer Ft	1337	1850	1619

Forrás: www.afsz.hu; www.ksh.hu

A népsűrűség: 55 fő/km², és amint a fenti táblázatból is kiolvasható alacsony a városi lakosság aránya, a kistérség 25 településéből egy rendelkezik városi jogállással. Hét településnek 100 fő alatti a lakossága, kilenc aprófalu (500 fő alatt), hat kisfalu (500-1000 fő) és két közepes falu (1000-2000 fő), valamint a jelenleg 6816 fős város alkotja a kistérséget. A térség és a város lakosságszáma jelentős mértékben csökkent az elmúlt évtizedekben: 1991-ben még 20226 fő lakott a kistérségben és 8510 a városban, 2001-re ez a szám 18820 főre, illetve 7897 főre csökkent.

Az egy adózóra eső jövedelem az országos átlag alatt marad, de a megyei átlagot sem éri el, a térség foglalkoztatottsági és munkaügyi helyzetét elemezve ez nem meglepő.

2.1.1 Foglalkoztatási helyzet

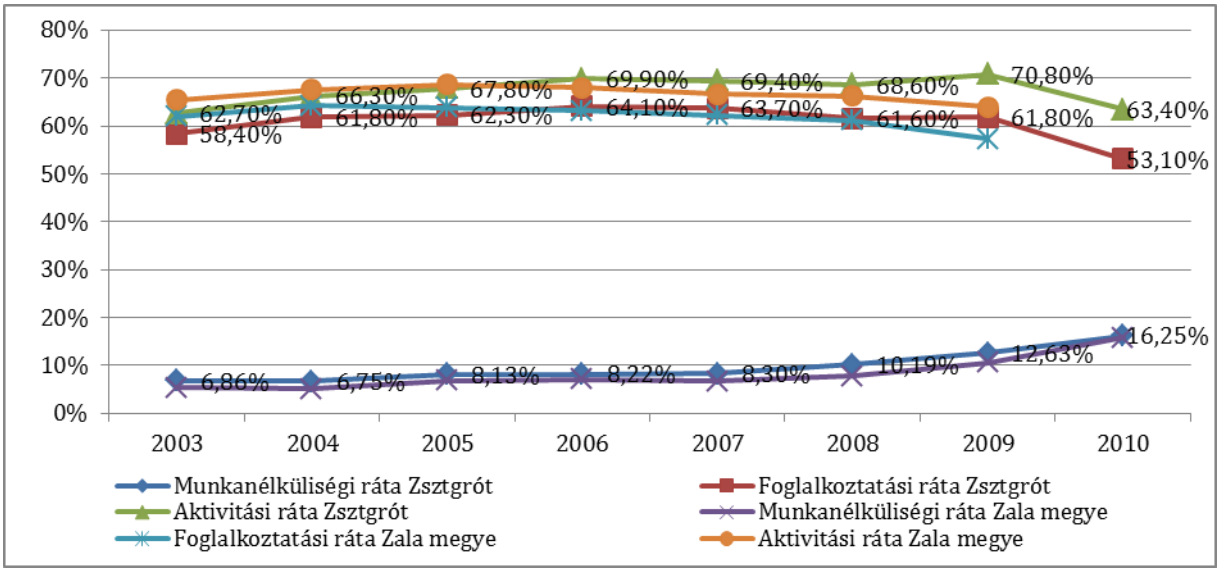
Az első ábra a térség foglalkoztatási, inaktivitási és munkanélküliségi rátájának alakulását mutatja a 2003 és 2010 közötti időszakban, valamint a hasonló megyei adatokat ugyanebben az időszakban. Az ábráról három fontos megállapíts olvasható le:

1. A foglalkoztatási ráta, valamint az aktivitási ráta kismértékben ugyan, de folyamatosan meghaladta a megyei átlagot.
2. A munkanélküliek aránya gyakorlatilag megegyezik a megyei átlaggal; azt csupán kismértékben haladja meg.
3. A munkanélküliek aránya már a 2008-as válságot megelőzően növekedésnek indult, bár akkor ez a foglalkoztatottak arányának növekedésével is együtt járt, de 2009-től a foglalkoztatási és aktivitási ráta meredeken csökkenni kezdett; amely csökkenés 2010-

ben is megfigyelhető, a munkanélküliek aránya viszont több mint kétszeresére nőtt hét év alatt.

-

1. ábra: Munkanélküliségi, foglalkoztatási, és aktivitási ráta a Zalaszentgróti kistérségben 2003-2010



- Forrás: saját szerkesztés az NFSz adatai alapján, Éves KSH kistérség szintű adatok, Zalaszentgróti kistérség és Zala megye, 15 – 64 korosztály.

2012-re jelentős mértékben változott a foglalkoztatottak helyzete a friss statisztikák szerint. A munkanélküliek aránya kistérségi szinten 7%-ra mérséklődött a 2011-es 11,61%-ról, ám az egyes települések között jelentős különbségek vannak, amint ezt az 1. táblázat szemlélteti. Némely településeken tíz százalék feletti a munkanélküliség, más településeken 5% közelében marad.

A munkanélküliek arányának csökkenése mögött meghúzódó okokat az interjúk segítségével kíséreljük meg feltárni. Jelentős versenyszférabeli foglalkoztató nem jelent meg a térségben, azonban mintegy 800 főt foglalkoztatnak különböző államilag szervezett formában: közcélú munkában, vagy közfoglalkozottként. Az elemzés alapján kibontakozó kép tehát nem annyira kedvező,mint azt az adatok alapján várhattuk volna: a munkanélküliségi mutató javulása feltehetően a közfoglalkoztatásra vezethető vissza[11]. A hasonló programokba bevonható egyének száma 2003 óta, amikor az első közcélú munkát szervezték a kistérségben, többé-kevésbé állandó, azaz tíz év alatt nem csökkent az elsődleges munkaerő piacon elhelyezkedni képes munkavállalók száma (és aránya). A 15-64 év közötti korosztályba sorolható a térségben élők közül 16290 fő. Jelenleg csak becsléssel rendelkezünk az aktuális foglakoztatási rátáról, ennek alapján a foglalkoztatottak száma a térségben 2012-ben 8800 fő körül alakul, azaz mintegy 10%-uk közfoglalkoztatott.

Amint egyik interjúalanyunk erről beszámolt: *„700-800 fő van, és ez a szám stabil; nem csökken a 2003-as közmunka programok óta. (Ezek a személyek) alulképzettek, aki tanult az elmegy. Újra termelődik ez a csoport: jönnek be a pályakezdők, akiknek meg kéne élni, de nem tudnak miből megélni."*

[11] Az interjúk alapján azt feltételezhetjük, hogy a foglalkoztatás mellett az ellátásból és a regisztrációból való törlés is javította a statisztikát (akik a felkínált munkát nem fogadták el, azokat törölték a nyilvántartásból).

További nehézség, hogy a városban nincs magas színvonalú szakképzés, a gimnázium nagyon alacsony létszámmal működik, és helyben bizonytalannak érzik a jövőjét: *„ez örök probléma volt a városban és, hogy a mostani struktúraváltásban ez, hogy lesz nem tudni, csak idő kérdése, hogy mi lesz az itteni iskolával."* – hangzott el. A legtöbb diák eljár Zalaegerszegre, illetve Keszthelyre középiskolába, szakközépiskolába és egyetemre pedig távolabb is. A kistérségben született sikeres program, amelynek kifejezetten a képzett fiatalok hazacsábítása volt a célja; ezt az alábbiakban be fogjuk mutatni.

2. táblázat: Munkanélküliség a Zalaszentgróti kistérségben (2012)

Megnevezés	Állandó népes-ség száma	Egy éven túl nyilvántartott álláskeresők száma	Nyilvántar-tott álláskeresők száma	Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma	Munkanél-küliek aránya
Almásháza	72	1	10	2	17,20%
Zalaszentgrót	6816	85	381	44	6,00%
Zalaszentlászló	821	3	41	5	5,50%
A kistérség összesen:	**17627**	**269**	**1145**	**104**	**7,00%**

Forrás: saját szerkesztés az KSH adatai alapján. (teljes táblázat a mellékletben található)

2.1.2 Munkalehetőségek, nagyobb foglalkoztatók:

A szakértői becslések szerint a helyben működő vállalkozások 6500 főt foglalkoztatnak, emellett jelentős szerepet játszik a térség munkaerőpiacának alakulásában, hogy a megyeszékhelyre, a Balaton-parti Keszthelyre, illetve Jánosházára és Sümegre ingázók találnak-e állást.

A kistérségben négy-hat jelentősebb helyi foglalkoztató van. Ezek nagy részére az a jellemző – mondta el több interjúalanyunk is, hogy állandó létszámmal dolgoznak, általában csak nyugdíjazáskor van üresedés, jelentős fejlesztést egyik cég sem tervez, aminek az is oka, hogy képzett szakmunkást nehezen lehet találni a kistérségben.

Az *SH Record Ruhaipari Kft.* varrómunkásokat, alapvetően nőket alkalmaz. A közelmúltban számos idősebb dolgozó ment nyugdíjba, a cég mintegy 200 főt foglalkoztat, pályázatokban az elmúlt években nem vett részt, de a Foglalkoztatási Paktumba belépett a vállalkozás.

Az *UNIFERRO Kazán-és Gépgyártó Kft.*[12] jogelődjét, egy ipari szövetkezetet 1947-ben alapították, a társaság 40 éve foglalkozik kazánok, kazánházi berendezések, valamint egyéb acél és fémszerkezetek tervezésével, gyártásával és kivitelezésével, képesek akár az egyedi vevőigények kielégítésére is, fő piaca Magyarország. Több GOP és TÁMOP projektben is nyertek, szintén aláírói a Foglalkoztatási Paktumnak, dolgozóinak létszáma 120 fő körül van. A szervezetet a megfontolt építkezés jellemzi, munkaerőigényét a Paktum és a Munkaügyi kirendeltség segítségével helyben próbálja biztosítani; ennek érdekében szakmai képzést is indított a három szervezet, amelynek eredményeként mintegy 20 fő szerzett minősített hegesztői képesítést.

Az egyik legjelentősebb helyi társaság a „csiga-feldolgozó" (*IMOFI S.R.W.S. Kft*), amely egy francia-magyar vállalkozás[13], 1992 óta működik. Sajtó hírek szerint 140 fő állandó alkalmazottja van a cégnek, de emellett 200 hátrányos helyzetű alacsony iskolai végzettségű személyt foglalkoztat az áprilistól decemberig terjedő szezonban ideiglenes jelleggel. Ez a vállalkozás kimondva – kimondatlanul a térség roma lakosságának nyújt rendszeres jövedelemszerzési lehetőséget. A társaság évente több mint ezer tonna készárut szállít Franciaországba, ami a piac

[12] http://www.uniferro-kft.hu/hu/cegunkrol.html
[13] http://www.saghegykft.hu/

10-12 százalékát jelenti. „A cég Zalaszentgrót legnagyobb munkaadója, évi 2 milliárd forintos árbevételével pedig a város második legjelentősebb gazdasági vállalkozása.” – áll egy 2011-es sajtóközleményben[14].

A fenti cégeken kívül még a Coca-Cola Zrt (NaturAqua) ásványvíz palackozó egysége foglalkoztat 36 főt, itt rajtuk kívül jelentős a kölcsönzött munkaerő aránya is. A mezőgazdasági Zal-Agro Zrt.-t, a szomszédos település termálfürdőjét üzemeltető Kehida Termál Kft.-t, valamint a malomipari Zala-Cereália Kft.-t érdemes megemlíteni mint jelentősebb munkavállalót.

A közfoglalkoztatottakat az önkormányzatok mellett a Szombathelyi Vízügyi Igazgatóság munkáinál és a ZalaErdő Zrt.-nél alkalmazzák.

Utoljára hagytuk a kistérség egyik legjelentősebb munkaadóját, amelyről részletesebben is írunk. A *Grót COOP Zrt.*-t 1999-ben alapították a Szentgrót és Vidéke ÁFÉSZ tagjai, jelenleg hat magán személynek van 3% feletti tulajdonrésze, de a részvények több mint fele kisbefektetők birtokában van[15]. Fő profiljuk az élelmiszer-jellegű vegyes-kereskedelem, de emellett egy iparcikkboltot, és egy italkereskedést is üzemeltetnek, valamint ingatlan bérbeadással is foglalkoznak. A foglalkoztatotti létszám 80 fő körül alakult az elmúlt években, amikor szükséges, akkor határozott időre vesznek fel további dolgozókat. A 800 millió forint körüli árbevétel a válság óta kismértékben csökkent, ennek a térségi lakosság öregedése és fogyása mellett az is oka, hogy kisvárosban és a tömegközlekedéssel is elérhető megyeszékhelyen jelen vannak a konkurens bolthálózatok: „*Az ingázók Keszthelyen, Zalaegerszegen ejtik meg a bevásárlást, de a nyugdíjasok is bejárnak vásárolni*”.

A cég részese a Foglalkozási Paktumnak, napi kapcsolatban van a helyi intézményekkel, a cégvezető részt vesz a LEADER Helyi Akciócsoportban.

A Grót COOP Zrt. szintén aktív pályázó, GOP és TÁMOP projektjei egyaránt voltak. Ezek közül a foglalkoztatási célú TÁMOP 1.1.1.-es projekttel kapcsolatos tapasztalataikat emeljük ki. A projektet 2009-ben indították, azt követően, hogy 4 órás munkakörbe keresett a társaság munkavállalókat. Először álláshirdetésben, majd a Munkaügyi Kirendeltségen keresztül is kerestek jelentkezőket, de nem találtak megfelelő embert; mint később kiderült ennek az volt az oka, hogy a 4 órás munkakör után fizetett bér nem biztosít megfelelő jövedelmet. Ekkor olvasott a cégvezető a programról, majd a Munkaügyi Kirendeltséggel egyeztetve elkészítette pályázatot, és felvett három megváltozott munkaképességű munkanélkülit. A dolgozók bérét és járulékait és munkába járási költségeiket a projekt időtartama alatt, hat hónapon keresztül teljes mértékben el lehetett számolni; a tovább foglalkoztatási kötelezettség további hat hónapra szólt, de a három munkavállaló ma is, a fenntartási időszakot követően is dolgozik; ketten a Grót COOP Zrt.-nél nyolc órás munkakörben, a harmadik pedig egy másik munkahelyen. Ennek alapján sikeresnek tekinthető a pályázat: visszavezette az elsődleges munkaerő-piacra a kedvezményezetteket; akár más cégnél is sikerült elhelyezkedniük.

Ehhez hozzájárult azonban az is, hogy a munkavállalók után további kedvezményeket lehet igénybe venni: jelen esetben, mivel rehabilitációs ellátásban részesülnek a munkaadó támogatásra jogosult.

Jelenleg az okoz nehézséget a társaságnál, hogy a rehabilitációs járulék alapját képező egészségi állapot kötelezően elrendelt felülvizsgálata lassan zajlik. Emiatt késik az érintettek rehabilitációs kártyája és a munkaadó nem tudja érvényesíteni a kedvezményeket. Szintén nyugtalanítja a cégvezetőt, hogy eddig ezeknek a munkavállalóknak a rehabilitációs ellátás és a munkabér együttesen biztosított elegendő jövedelmet.

[14] http://nol.hu/gazdasag/zalaszentgroti_csigat_esznek_a_franciak

[15] A leírás a Jáger Alexandra 2011-ben írt szakdolgozatában található adatok és a cégvezetővel készült interjú alapján készült.

A fenti TÁMOP pályázat sikeresen lezárult, ugyanakkor van olyan pályázata a cégnek, amely bár lezárult, a kifizetés ma sem történt meg, ami az alacsony forgalmú téli hónapokban finanszírozási gondot jelent a cégnek, mivel a pályázat önerőből valósult meg.

Érdemes röviden bemutatni a társaság foglalkoztatási stratégiáját, mert feltehetően az hasonló a régóta helyben működő cégekéhez. Mint az igazgató elmondta nagyon szűk tere van a munkaerő rugalmas elbocsátásának. E mögött gazdasági indokok és a helyi beágyazottságból fakadó szolidaritás érzet egyaránt meghúzódik. Egy esetleges létszám leépítés nem csak a pályázatban vállalt kötelezettséggel lenne ellentétes, ebben az esetben a nyitvatartási időt is csökkenteni kellene, ekkor viszont csökkenne a bevétel, tehát „*ez nem egy szerencsés megoldás*". A társaság felelősséggel tartozik munkavállalóiért, akik nem ritkán egyben tulajdonosai is:

„*Többnyire olyan dolgozóink vannak, akikkel már 20-30 éve együtt vagyunk, ezeknek felmondani lelki problémát is okoz. Az elmúlt évek arról szóltak, hogy a cég munkavállalóit megóvjuk*." – hangzott el az interjúban.

A Grót COOP Zrt. működése jó példa a helyben működő, munkavállalóiért felelősséggel bíró középvállalkozásoknak. Szerencsésnek tekinthető, hogy négy-öt olyan cég van a térségben, amelyek évtizedek óta itt működnek, és hosszú távú terveik is ide kötik ezeket. Munkavállalóik iránti felelősség érzet és a piaci elvárások találkoznak azzal a törekvéssel, amelyet a Foglalkozási Paktum szervezői fogalmaznak meg. Egyik interjúalanyunk így nyilatkozott erről:

„*Szerződéses partnerek vagyunk a Paktumban, de ennek számunkra különösebb jelentősége nincs; mi azt vállaltuk, hogy minden üzletünkben lehetőség szerint helybeli dolgozót, vagy munkavállalót alkalmazunk, de úgyis így járunk el; ha ez nem oldható meg, akkor a szomszéd településről, vagy Zalaszentgrótról utaztatjuk ki a dolgozót.*"

A részletesebb elemzés azonban megmutatja, hogy mégis lehet jelentősége a Paktumban való részvételnek. Az interjúk során kiderült, hogy szinte mindegyik vállalkozásnál volt valamilyen képzés, amely az adott cég érdekeit szolgálta: varrónőképzés, minősített hegesztő képzés, vagy akár alapvető készségek, ismeretek elsajátítását célzó képzés; ezekben a Paktumot szervező Foglalkoztató ZalA-KAR Nonprofit Kft. és a Munkaügyi Kirendeltség is részt vett, segítve a cégeket abban, hogy hosszútávon helyieknek biztosítsanak megélhetést.

Mint korábban is utaltunk rá, a kistérség foglalkoztatási helyzetét jelentős mértékben meghatározza az ingázás a megyeszékhelyre és a környező ipari parkokba. Az ingázási célok közül jelen esettanulmányban a 2012 folyamán bezárt elektronikai vállaltot, a Flextronics Kft. emelnénk ki, éppen amiatt, hogy a korábban több ezer főt foglalkoztató társaság 2012 folyamán teljes mértékben felszámolta a tevékenységét Zalaegerszegen. Ez óvatos becslések szerint is 50-100 fővel emelte meg helyben a munkanélküliek számát.

2.1.3 A kistérség foglalkoztatásában meghatározó szerepű intézmények

A *Zala megyei Kormányhivatal Munkaügyi Kirendeltsége* a központilag előírt feladatait látja el: ezek közül a legfontosabbak Zalaszentgróton a következők: nyilvántartásba veszi a munkanélkülieket, azokat, akik nem jogosultak az ellátásra a települési önkormányzatokhoz irányítja, ugyanakkor továbbra is számon tartja a rendszeres szociális segélyben részesülő személyeke. Részt vesz a munkaközvetítésben: a munkaadói igény szerint ajánl ki az adatbázisából érintetteket, illetve a foglalkoztatási pályázatokban is közreműködik és segít megtalálni a megfelelő munkavállalókat. A Kirendeltség munkatársai napi kapcsolatban vannak mind a kistérség önkormányzatainak, mind pedig a Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft.-nek a munkatársaival. A Foglalkoztatási Paktumban 2004 óta partner a szervezet. A szervezet számára gondot jelent, hogy a frissen betelepült cégekkel nincs a hivatalosan kötelezőnél rendszeresebb kapcsolata; így az ott zajló folyamatokra nem lát rá, nehezen tudja kezelni az esetleges gyors, a helyi munkaerőpiacot kedvezőtlenül érintő változásokat.

A *Magyar Vöröskereszt Zala Megyei Szervezete*, s annak Zalaszentgróti Irodája, mint foglalkoztató is jelentős szereplője a térségnek, de hozzá köthető két TÁMOP program[16] is. Foglalkoztatóként a térség jelzőrendszeres házi segítségnyújtását, fogyatékosok nappali ellátását és a községekben a házi segítségnyújtást végzik. A Foglalkoztatási Paktumban 2004 óta partner a szervezet, „*és annak segítségével építettük fel a szolgáltatási tevékenységet*" – mondta el a szervezet képviselője. Az első foglalkoztatási pályázatot[17] 2008-ban nyerték el: a kistérségben golfpálya fenntartó és kertfenntartó képzését indítottak 13 fő részére, akiket annak ellenére el tudtak helyezni, hogy a Zalacsányba tervezett golfpálya nem épült meg. A célcsoport tagjai OKJ-s végzettséget szereztek: 2010 első félévében teljesítették a 6 hónapos foglalkoztatási kötelezettséget. Az összesen 22 fő közül 19 fő a Vöröskereszt alkalmazásában kapcsolódott be a házi segítségnyújtó szolgálatba. További 3 fő külső foglalkoztatónál állt alkalmazásban. Minden érintett a 6 hónapos foglalkoztatási kötelezettséget követően is állásban maradtak, ahogy a többi képzésben résztvevőt is sikerült munkában tartani 6 hónapon túl is. A foglalkoztatás mellett a mentorok és a szakmai vezető tevékenységének köszönhetően a munkába állást kísérő szolgáltatások, illetve a munkába állást segítő tevékenységek továbbra is megvalósultak azon csoporttagok esetében, ahol nem valósult meg a munkába állás. A 2008. október 1-én indított projektbe 35 főt vontak be. A két csoport toborzási helyszíne a Letenyei és a Zalaszentgróti Kistérség. 2009. január-július között került sor: 20 fő szociális gondozó és ápoló, 15 fő kertfenntartó és golfpálya-fenntartó képzésben részesült.

A szervezet 2012-ben a Keszthelyi Foglalkoztatási Paktum gesztorává vált, a Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft.-vel folyamatos az együttműködésük: „*A foglalkoztatási programokat a ZalA-KARtól inspirálódva kezdtük*" hangzott el több munkatárstól is. A jelenleg induló Paktumban is aktív résztvevők, a Zalaszentgróti adományboltba fogják alkalmazni a kedvezményezett célcsoportba tartozó munkavállalókat.

Zalaszentgrót Város Önkormányzata a közfoglalkoztatás révén kapcsolódik be közvetlenül a foglalkoztatottakat érintő problémák megoldásába. Az önkormányzat mintegy 300 főt vont be közfoglalkoztatásba, öt programot indítottak: belterületi és mezőgazdasági utak karbantartása, közösségi kert kialakítása, START közmunka program és illegális hulladék lerakók felszámolása. Az ügyintézésért felelős személy véleménye szerint azonban az önkormányzat munkatársainak komoly megterhelést jelentett az ezzel kapcsolatos adminisztráció. A közfoglalkoztatottakkal a napi kapcsolatot a műszaki osztály egyik munkatársa tartotta, ő végezte a munkák irányítását, és kapcsolatot tartott a Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft.-vel, amely munkagéppel vett részt a programok egy részében. Az önkormányzat szintén partnere és aláírója a Foglalkoztatási Paktumnak 2004 óta, ugyanakkor az együttműködést a polgármester és a Non-profit Kft. közötti megegyezés határozza meg.

A Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft.-ről, amely a társaság talán a legaktívabb a kistérség foglalkoztatási kérdéseinek kezelésében, a következőkben írunk részletesen.

2.1.4 A megoldandó foglalkoztatási feladatok

Az interjúk, a rendelkezésre álló statisztikai adatok és a dokumentum elemzés tanulsága alapján kijelenthető, hogy a kistérség foglalkoztatási helyzetét két tényező határozza meg napjainkban: a mezőgazdasági termelés átalakulása, valamint a 2008-as válság. Ezek a tényezők a munkanélküliek arányát befolyásolják kedvezőtlenül, ugyanakkor bizonyos szakmákban hiány érzékelhető.

[16] A programok pontos megnevezése és azok részletei a melléklet 5. táblázatában láthatók.

[17] TÁMOP-1.4.1-07/1-2008-0032. Felzárkózás foglalkoztatással a Zala-Mura vidékén – Magyar Vöröskereszt Zala Megyei Szervezete.

Az előbbi a kilencvenes évek első felében kezdődött, amikor a helyi téeszek összeomlottak (Váradi, 2008), az állami gazdaság pedig szervezetileg és termelés struktúráját tekintve is átalakult. A változások folytatódnak egész napjainkig. Jelen esettanulmánynak nem feladata feltárni ezeket a folyamatokat, csupán arra van lehetőségünk, hogy ennek eredményét bemutassuk. A téeszek felszámolásának, átalakulásának két ok miatt volt komoly hatása a helyi munkaerőpiacra: egyrészt a téesz melléküzemágaknál és a nagy kézi munkaerő igényű ágazatoknál kaptak munkát olyanok, akik alacsony végzettséggel rendelkeztek, másrészt szinte minden családban jelentős háztáji gazdálkodás folyt, a térségre jellemző bogyós gyümölcs, gyümölcs, szőlőtermelés jelentős része ebből származott.

Több interjúalanyunk említette, hogy a háztáji a családok jelentős bevételét jelentette a nyolcvanas években; ekkor az ÁFÉSZ-nál meghatározó volt a zöldség-gyümölcs felvásárlás, de ma már csak annyit vásárol fel az utószervezet, amennyit helyben el is tudnak adni. Ennek oka, a cégvezető szerint, hogy ma már szinte teljesen eltűnt a háztáji gazdaság, így nincs mit felvásárolni: *„a lakosság is elkényelmesedett, nagyon kevesen foglalkoznak zöldség-gyümölcstermesztéssel. Ez a megélhetést is befolyásolja – ezért ez ellen próbálnak hatni az önkormányzatok: támogatott közmunkában foglalkoznak például zöldségtermesztéssel, de a termelésre fordított forrás sokszorosa a kihozható haszonnak*" – állítja interjúalanyunk. Más források szerint a szociális földprogram és a közfoglalkoztatás során termelt áru mennyisége csekély, azt az önkormányzatok egyéb módon képesek eljuttatni a rászoruló fogyasztókhoz.

A 2008-as válság kedvezőtlen hatásait mutatja a térség munkaerőpiacára a meredeken emelkedő munkanélküliség és a csökkenő foglalkoztatottság. Az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók számára nyitva álló másik jellemző lehetőség az építőipar; azonban ezt az ágazatot sújtotta legnagyobb mértékben a 2008-as válság. Szintén a válság hatásának tekinthető a Flextronics elektronikai összeszerelő üzem bezárása. Ez a cég amint arra utaltunk a megyeszékhelyen működik, mégis számos kistérségben élőt foglalkoztatott. A leépítés folyamatos[18] 2011 végén 1000 fő, 2012 szeptemberében 500 fő, decemberben 800 fizikai állományú munkavállaló kapta meg a felmondó levelet, az utolsó leépítésre, amely 300 főt érintett pedig 2013 év elején került sor; a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatása már korábban megszűnt, a vállalatnak jelenleg 2000 alkalmazottja van. A 2012 végi 2013 eleji elbocsátások eredményeként éppen az interjúkészítés időszakában jelentek meg a volt munkavállalók a Munkaügyi Kirendeltségeken. Amint az egyik sajtó hírben olvasható „a Flextronicsnál bevált gyakorlat, hogy folyamatosan felülvizsgálják a gyártási helyszíneket, termékeket és szolgáltatásokat"[19], a zalaegerszegi gyár tervezett bezárása is ennek a gyakorlatnak az eredménye. Interjúalanyaink nem tudták megerősíteni azt a sajtóhírt, hogy a térségben szerveződő autóipari klaszter, vagy egyéb tervezett beruházások révén a közel jövőben adódna állás lehetőség az elbocsátott munkaerő jelentősebb részének a térségben[20].

A fentiek alapján tehát a térség legnagyobb problémája a nem megfelelően képzett munkaerő álláshoz juttatása. A térség jelenleg sem heverte ki a melléküzemágak eltűnését, és az állattenyésztés leépülését. Talán egyedül a csiga-feldolgozó foglalkozat nagyobb számban alacsony képzettségű munkaerőt, annak ellenére, hogy ez a csoport rendszeresen újra termelődik.

Jelenleg a megyében szabad állások lakatos, hegesztő, vasipari szakember részére adódik, valamint a vendéglátó- és a szolgáltatóiparban van kínálat, de jelentős létszámú felvétel ezeken a területeken sem várható. A kistérségben még egyes szakmákra nehéz megfelelő szakembert találni, illetve a bizonyos diplomás állások vannak, amelyeket nehezen lehet betölteni:

[18] http://zaol.hu/hirek/ezeregyszaz-embert-bocsat-el-a-flextronics-zalaegerszegen-1510803
[19] Hatszáz fős leépítés a Flextronicsnál MTI, www.index.hu 2012. szeptember 11., kedd 19:15
[20] http://vallalkozoi.negyed.hu/vnegyed/20121130-ezeregyszaz-embert-bocsat-el-a-flextronics-zalaegerszegen.html

„Az egyik partner (a Paktumban) vas fémmegmunkáló szakembert keresett, ilyen itt nem volt hagyományosan, aki pedig ezt kitanulta, az elmegy a városból, Győrbe, vagy távolabb, ilyet nehéz helyben találni, ugyanakkor 50 év felettiekből meg sok van, de nekik nem megfelelő a szakképesítésük. Pénzügyi szakemberből is kevés van; saját tapasztalat, hogy amikor a pályázat pénzügyese elment, akkor nagyon nehezen tudtunk a helyére új munkatársat találni" – mondta el egyik interjúalanyunk.

A térséget tehát egyszerre jellemzi a munkanélküliség és bizonyos szakképesítéssel rendelkező munkavállalók hiánya.

Érdemes leszögezni, hogy interjúalanyaink *nem kívülről várják a helyi munkaerő-piaci problémák megoldását*: ahogy a Foglalkoztatási Paktumok szervezése a specializált szervezetek (Foglalkozató ZalA-KAR) kialakítása is mutatja, ők maguk keresik s megoldás lehetőségeit.

Minden felkeresett szervezetnél elmondták, hogy milyen pontokon látják a kitörési lehetőségeket: az egyik ilyen a mezőgazdasági tevékenység, különösen a háztáji típusú gazdaság erősítése. Ennek érdekében több programot is indítottak a helyi önkormányzatok: szociális földprogramot számos település indított, ötben pedig közösségi kertet alakítottak ki. A Foglalkozató ZalA-KAR ezekben aktívan részt vesz, segíti a képzést, adminisztrációt. A másik lehetőségnek a meglévő helyi igények kielégítését nevezték meg interjúalanyaink: olyan képzéseket terveznek, amelyek eredményeként a térségben találnak megélhetést az érintettek.

A szakpolitika változásait helyben alapvetően csak mérsékelt kritikával illeték, ezekre már korábban utaltunk. Mind a Foglalkozató ZalA-KAR, mind pedig a Kirendeltség megszólaltatott képviselői hasznosnak tartják a közfoglalkoztatási programokat: *„Az összes nehézségei ellenére ez egy olyan program, amire a társadalomnak szüksége van egy ilyen gazdasági helyzetben. Nem csak arról van szó, hogy bármelyik családot az éhenhalástól mentsük meg, hanem arról is szó van, hogy nagyon sok ember, mentálisan még jobban lecsúszna*[21]". Az interjúkat elemezve úgy fogalmazhatunk, hogy ezek a programok reményt adnak a nehéz helyzetű munkavállalóknak, és lélegzethez juttatják az egyes önkormányzatokat, de a térség foglalkoztatási problémáit nem képesek megoldani.

A közfoglalkoztatással szembeni legtipikusabb ellenvetés nem a hivatalos szervek, hanem a lakosság részéről hangzott el, egy interjúalanyunk szerint a lakosságot zavarja, ha látszólag munka nélkül vannak a közcélú munkát végzők.

2.2 A kedvezményezett civil szervezet, a Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft.

A Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft.-t az egész kistérség fejlesztéspolitikáját alapvetően meghatározó 1993 óta működő ZalA-KAR Térségi Innovációs Társulás alapította[22]. A társulás egész a közelmúltig ellátta a kistérségi társulás munkaszervezetének feladatait az alábbi területeken: oktatás és nevelés, szociális ellátások, család-, gyermek- és ifjúságvédelem, egészségügyi ellátás, területfejlesztés, belső ellenőrzés, közművelődési, közgyűjteményi tevékenység. Ezenkívül gesztor szervezete volt a LEADER+ Zal-AKAR Helyi Értéket Akciócsoportnak, és kötődik a Zala Termálvölgye Egyesülethez is, amely az ÚMVP III.-IV. tengelyének pályázatait koordinálja Zalaszentgróti és a Keszthelyi kistérségben.

A Foglalkoztató ZalA-KAR Nonprofit Közhasznú Kft-t a Társulás 2007-ben alapította, hogy a kistérségben önállóan legyen felelős a foglalkoztatási feladatokért; ekkor a szervezet átvette a

[21] részlet Zalaszentgrót Város Önkormányzata Képviselő-testületének 2010. február 15.-i ülésének jegyzőkönyvéből.
[22] http://www.zalakar.hu/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=94&Itemid=109

Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktum menedzsment feladatait is. A szervezet munkatársai nagy pályázati gyakorlattal rendelkeznek:

„Szerintem annyi tapasztalat is volt, hogy meg tudtuk csinálni, meg nem is vállaltuk túl magunkat, szerintem most is el fogunk tudni számolni, de most van a kétségbe esés (mosolyog közben), ahogy megyünk bele a projektbe: például nem minden szakmára találunk embert; most voltam újra feladni a hirdetést…"

A társaság főtevékenysége, mint ez a Foglalkoztatási Paktumot bemutató dokumentumban[23] olvasható *„a zalaszentgróti kistérség Foglalkoztatási Stratégiájában meghatározott irányok fejlesztése, foglalkoztatási célú projektötletek kidolgozása és megvalósítása. Célcsoportunkba a Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktum partnerein kívül a térségben élő hátrányos helyzetű emberek, főleg munkanélküliek tartoznak."*

A dokumentum szerint *„a munkanélküliség problémájának megoldásához vezető út egyik állomásának a tartós munkanélküliek másodlagos munkaerő-piacra történő visszavezetését"* tartják. A Foglalkoztatási Paktumban, és a többi megvalósult foglalkoztatási projektben ennek megfelelően a munkavállalók nagyobb része nem az elsődleges munkaerőpiacon, hanem önkormányzatoknál, civil szervezeteknél talált munkát. Fő feladatuknak a tájékoztatást tartják, emellett aktívan részt vesznek a térség közfoglalkoztatási tervének kidolgozásába és segítik a térség településeinek önkormányzatait a hatékony közfoglalkoztatás-tervezésben.

2.2.1 A Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktum

A Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktumot 2004 áprilisában pályázati források nélkül alakította a kistérség két társulása, a Zalavölgye Kistérségfejlesztési Társulás és ZalA-KAR Térségi Innovációs Társulás kezdeményezésére a Zala Megyei Munkaügyi Központ és annak Zalaszentgróti Kirendeltsége, valamint a 62 részt vevő szervezet[24]. Legfőbb törekvése a kezdeményezőknek az volt, hogy naprakész információkkal rendelkezzenek a vállalkozások munkaerő-igényéről, terveiről, és ennek ismeretében képesek legyenek az érintettek rugalmasabban reagálni a változásokra.

A Paktum négy prioritást jelölt meg: (1) a munkanélküliek, tartós munkanélküliek, foglalkoztatás szempontjából aktívak foglalkoztathatóságának javítása, (2) a kistérség lakosságának, alacsony végzettségűek, felsőfokú végzettséggel rendelkezők, tartósan munkanélküliek, nem piacképes tudással rendelkező munkanélküliek alkalmazkodóképességének javítása. A (3) mikro-, kis-, és középvállalkozások, önkormányzatok térségi versenyképességének javítása, valamint a (4) romák, megváltozott munkaképességűek, nők, fiatalok, pályakezdők társadalmi befogadásának erősítése.

A Paktum menedzsment szervezete a Foglalkoztató ZalA-KAR Nonprofit Közhasznú Kft lett 2007-ben. A szervezet a térségi közmunka programok gazdája, újszerű foglalkoztatási projektek vezetője. Létrehozta a Kertészeti csoportot, és az Építő Brigádot. Mindkét kezdeményezéshez az adta az ötletet, hogy a kistérségben fellelhető képzett szakmunkások részére a közfoglalkoztatás keretei között az egyes önkormányzatok csak összefogva tudnak egész évben munkát biztosítani. Az első brigád kertészeti szakfeladatokat lát el, a második pedig kistérség önkormányzataiban adódó építési munkákat végzi el. Szintén a Foglalkoztató ZalA-KAR készítette el a különböző közfoglalkoztatási terveket. A programot a ZalA-KAR Foglalkozási Paktum menedzsment szervezete havonta frissíti a települési önkormányzatok adatai alapján.

Az elmúlt években összesen öt foglakoztatási program valósult meg a ZalA-KAR csoporthoz kapcsolódóan:

[23] www.zfp.hu/dl.php?id=188

[24] A kistérséget alkotó 24 település önkormányzatán kívül civil szervezetek, képző intézmények, munkaadók, érdekképviseleti szervezetek. A www.zfp.hu alapján.

1. A ROP keretében 30 főt kellett elhelyezni, és a fenntartási időszakban bizonyítani, hogy mit és mennyit tettek a foglalkoztatásért általában; *„ez nem volt könnyű, de sikerült”* – tette hozzá interjúalanyunk. A 2005-ben elfogadott pályázat teljes támogatása 26,458 millió forint volt.
2. Az OFA FP/2007-7249 számú program a Foglalkoztatási paktumok továbbműködését támogatta, az igényelhető forrás öt és tíz millió forint között volt. Ebből a támogatásból jött létre 2008 áprilisában a jelenleg is működő zalaszentgróti Paktum Pont Iroda, amelynek munkatársai összefogják *„a térségi munkaerő-piaci folyamatokat befolyásolni tudó szereplők munkáját”*.
3. Emellett egy NYD/TRFC/bc projektben 14 irányító közmunkást képeztek, részt vettek 2008-ban két közmunka programban, amelybe 66, illetve 37 főt vontak be.
4. Közmunka programok: 2008-2009 lezajlott SZMM által támogatott „hagyományos” közmunka programok, melyek összesen 103 munkahely létrehozását eredményezték, valamint 2010. év január 15-től, illetve március 01-től szintén két SZMM által támogatott közmunka program összesen 119 fő foglalkoztatását eredményezte 2010 június 15.-ig. Ugyanehhez kapcsolódóan eszközbeszerzések történtek az önkormányzatok számára a közcélú foglalkoztatáshoz (SZMM, NYDRFT/CÉDE előirányzat).
5. 2011 tavaszra a LEADER program keretében elnyert KÖZ-MUNKA ESZKÖZPARK című pályázat eszközeinek beszerzése, melyek a térségi közfoglalkoztatás infrastuktúrális hátterét teremti meg

A szervezet pályázta meg a TÁMOP 1.4.5 kiírást és nyerte el 2012 őszén a Zalaszentgróti Foglalkoztatási Paktum gesztorságát.

6. táblázat: Az induló Foglalkoztatási Paktumban meghirdetett 22 állás:

Foglalkoztató	állás	létszám	igényelt végzettség
Pakodi Fenntartható Technológiák Képzési és Oktatási Központ	üzemvezető*	1 fő	középfokú végzettség
	Újrahasznosító – felújító*	4 fő	legalább szakmunkás végzettség
	Településüzemeltetés szervező	3 fő	legalább szakmunkás végzettség
	Vidékfejlesztési márkamenedzser	1 fő	legalább középfokú végzettség
	Gondnok	1 fő	legalább középfokú végzettség
	Karriersegítő-információs munkatárs	1 fő	legalább középfokú végzettség
	Pénzügyi ügyintéző	1 fő	felhasználói szintű számítógépes ismeretek
Szociális szövetkezet	Rendezvényszervező*	1 fő	Legalább középfokú végzettség
Turisztikai programok szervezése, adminisztrációja	Programszervező	1 fő	legalább középfokú végzettség
	Takarító	1 fő	
	Rakodómunkás	1 fő	legalább középfokú végzettség
	Gépkocsivezető	1 fő	legalább középfokú végzettség
	Hagyományos fémmegmunkáló*	2 fő	középfok
	Helyi termék bolt eladója	1 fő	legalább középfokú végzettség
Adománybolt	Adománybolti eladó	1 fő	legalább középfokú végzettség
Adománybolt	Adományszervező	1 fő	legalább középfokú végzettség

Forrás: www.zfp.hu álláshirdetések

A *-gal jelölt állásokra nem akadt jelentkező február 24-ig, a kiválasztás lezárultáig.

A tervezett állásokra jelentkezők képzésben fognak részesülni, amennyiben erre lehetőség van, akkor a szomszédos, Vasvári illetve Keszthelyi Foglalkoztatási Paktumokkal és a partner szervezetekkel közösen. A meghirdetett álláshelyek köthetőek egy-egy térségi munkaadóhoz, azokat a partnerrel egyeztetve hirdették meg.

A széleskörű együttműködés, és a probléma tág látókörű megközelítése általában jellemzi a Foglalkoztató ZalA-KAR Non-profit Kft. működését. A ZalA-KAR Térségi Innovációs Társulás és a kedvezményezett Nonprofit Kft komplex módon kívánja a térség foglalkoztatási problémáit kezelni. Erre példa a fent felsorolt és bemutatott programok mellett a szlovén-magyar határ-menti együttműködési forrásokból finanszírozott, a diplomások hazaköltözését támogató program, vagy a LEADER Zalaszentgrót Kistérségi Köz-Munka Eszközpark c. LEADER pályázat.

A Hazatérés Program[25] 2003-ban indult, célja az volt, hogy segítse fiatal, felsőfokú végzettséggel rendelkező pályakezdő munkanélküliek térségben történő letelepedését, és így a térség humán erőforrás potenciájának fejlesztését. A program egy éven át támogatta a munkaadókat, jellemzően civil szervezeteket és önkormányzati intézményeket, hogy a célcsoport tagjait foglalkoztassák. Interjúink szerint több százan jelentkeztek a programra, és az akkor elhelyezkedők ma is a kistérségben élnek, dolgoznak.

A ZalA-KAR Non-profit Kft. eddig megvalósult programjai sikeresek voltak az interjúk és az elérhető dokumentumok szerint, ezeket a szerteágazó projekteket fogta össze a térségi Foglalkoztatási Paktum. Úgy tűnik, hogy nem okoz nehézséget a Paktum vállalásainak teljesítése a versenyszférabeli cégeknek, bár nem hangsúlyozták, de úgy tűnik, abban segíti őket a kezdeményezés, hogy könnyebben tudnak munkatársat találni, és könnyebben tudják megszervezni a szükséges képzéseket. A szervezetet ismerő interjúalanyaink kedvezően nyilatkoztak a ZalA-KAR Non-profit Kft. működéséről: *„Képzéseink a Paktumnak köszönhetően valósultak meg”* – mondta Munkaügyi Kirendeltség vezetője – *„ezek a közös a gondolkodásból indultak*”, azaz a szervezet katalizálja a helyben zajló folyamatokat.

2.3 Következtetések

2.3.1 Helyi igények

A kistérségben a foglalkoztatási programok fő célcsoportja az alacsony iskolai végzettségűek, tartós munkanélküliek, gyesről, gyedről visszatérők, 25 év alattiak, 50 év felettiek, és etnikai kisebbséghez tartozók számítanak. A Paktum keretei között szervezett programokba tehát őket kívánják bevonni. A közfoglalkoztatásba szinte minden jogosultat be tudtak vonni, ennek eredményeiről így beszélt a Kirendeltség illetékes munkatársa: *„a kistérségi start minta nagy lehetőség volt, nagyon jól alakultak a munkanélküliségi adatok; egyes esetekben már-már nehéz volt kielégíteni az igényeket. Különösen azoknak volt jó az a program, akik valamilyen okból (mentális, egészségügyi okból) nem tudnak ingázni.”*

A közfoglalkoztatás sikere azonban nem tekinthető teljesnek. Mint írtuk a térség képtelen felszívni a képzetlen munkaerőt, a téeszek felszámolása során keletkezett foglalkoztatási válságot nem sikerült kinőni. Ennek oka az is, hogy a kistérségben nincs megfelelő szakképzés.

A helyi foglalkoztatási programokkal sikerült kezelni a fentivel ellentétes problémát, amely szerint helyi cégek nem rendelkeznek elegendő megfelelő képzettségű munkavállalóval: ezekben az esetekben jellemzően rövid képzésekkel is jelentős eredményt lehetett elérni. A képzések szervezésében, az igények, a kínálat és a szükséglet összeegyeztetésében kiemelkedő szerepe volt a Paktumnak, és a gesztor szervezetnek.

[25] http://www.zalakar.hu/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=81&Itemid=96

A felsőfokú képzettséget igénylő álláshelyek létrehozása és feltöltése szintén a Foglalkoztató ZalA-KAR érdemének tekinthető.

7. táblázat: A szervezetek feladatainak összevetése

Megoldandó feladat[26]	A feladatra legalkalmasabb szervezet	A feladatot végző szervezet:
Alacsony képzettségűek munkába állása	Önkormányzatok Foglalkozató ZalA-KAR Non-profit Kft.	Foglalkozató ZalA-KAR Non-profit Kft. Önkormányzatok
Bizonyos szakmák hiánya (fémipari munkák)	Vállalkozások, Munkaügyi Kirendeltség;	Foglalkozató ZalA-KAR Non-profit Kft. Vállalkozások Munkaügyi Kirendeltség;
Felsőfokú végzettségűeknek nincs megfelelő állás	Foglalkozató ZalA-KAR Non-profit Kft.	Foglalkozató ZalA-KAR Non-profit Kft.
A városban nincs jó minőségű szakképzés.	Állami (?)	-

Forrás: saját szerkesztés

Az esettanulmányban vizsgáltuk, hogy van-e a térségben olyan célcsoport, amely, bár támogatásra szorulna, kimarad abból.

Mivel szinte minden, viszonylag könnyen munkára fogható helyi hátrányos helyzetű munkavállalót elértek, és továbbra is van szabad álláshely a Paktumon belül, fogalmazódhatott meg, hogy „*vannak olyan munkanélküliek, akik 25-50 közöttiek, nem GYES-ről jönnek vissza, alkalmasak lennének munkába állni; nem szenvedélybetegek. Jó munkaerő lenne, mi lesz velük, ha nem tudnak időben elhelyezkedni? Ugyanolyan helyzetbe kerülnek, mint a tartós munkanélküliek, és nehezebb lesz munkába állniuk.*" – fejezi ki azt a közkeletű aggodalmat egyik interjúalanyunk, hogy a fent leírt, 25-50 közötti szakképzett csoport nem helyezhető el támogatott munkakörben. Feltételezhető, hogy ez a csoport olyan készségekkel és ismeretekkel rendelkezik, amelyekre szükség lenne a civil és a közszférában is, és amely viszont nem képes versenyezni az elsődleges munkaerőpiac kínálta bérekkel. A másik lehetséges magyarázat, hogy nagyon erős a helyi, foglalkoztatáspolitikával foglalkozó szakemberek között az a meggyőződés, hogy a munkanélküliség olyan súlyos egészségügyi, mentális károkat okoz, hogy viszonylag rövid munkanélküliség után is reménytelenné válik a visszatérés a munkavilágába:

Ráadásul ezeknek a csoportoknak nincs semmilyen komplex program – mondta el szinte mindenki. Itt egyszerre volna szükség munka-erőpiaci, és életviteli tanácsadásra, mentál-higiénés támogatásra, hogy a munkavállalót fokozatosan visszavezessék a munkaerő-piacra.

Emellett fontos lenne, hogy helyben legyen munkalehetőség („*Ne kelljen eljárni*" – hangzott el többször), és sokféle munkahely legyen: „*Oda lehessen figyelni egy-egy munkavállaló egyedi igényeire, mert ezek az egyedi igények, bár apróságnak tűnnek, az adott személynek sorsdöntőek lehetnek.*" – mondja a Vöröskereszt munkatársa.

2.4 Kapcsolatok, összhang a támogatási konstrukciók között

A *szervezetek közötti kapcsolatok* intenzívek és élénkek: a kistérségben a vizsgált szervezetek nagyobb része között régóta kialakult jó kapcsolaton, bizalmon[27] alapuló együttműködés van.

[26] helyi szereplők véleménye szerint

[27] Pontosabban fogalmazva: megbízhatóságon alapuló kapcsolatok vannak: azaz feltételezhetik a szervezetek, hogy számíthatnak a másik szervezet támogatására és jó szándékára egy-egy probléma megoldása során.

Ezek mögött az együttműködések mögött szakmai és személyes kapcsolatok húzódnak. Szintén erősek a helyi szervezetek kistérségen kívüli horizontális kapcsolatai, amint ezt mutatja a hasonló profilú szervezetekkel való együttműködés, közös képzés, jó gyakorlatok kölcsönös átvétele.

A vertikális kapcsolatok is erősnek tekinthetőek; ezt az előnyös struktúrát pedig a kistérségben működő évtizedes múlttal bíró vidékfejlesztő egyesület a Celodin Zalai Alapítvány működése nyomán kialakult intézmény-rendszer támogatja. A kistérségi szervezetek számára a pályázati rendszerre jellemző finanszírozás nem bír hátrányos következményekkel. A ZalA-KAR számára a pályázati rendszer nem okoz gondot; régóta hozzá szoktak a rendszer minden esetleges buktatójához; ezzel kapcsolatban nem is hangzott el panasz a részükről:

A szervezet révén a kistérség tud élni a foglalkoztatás politikai ösztönzőkkel. Amennyire az interjúk alapján megállapítható, a *támogatási konstrukciók összhangban vannak a munkaerő-piaci igényekkel*. A foglalkoztatáspolitikai konstrukciók és más fejlesztéspolitikai konstrukciók közötti összhangot helyben teremtik meg, különösen is a koordinációban élenjáró szervezetek és személyek.

Esettanulmányunkban azt láthatjuk, és az interjúk, dokumentum-elemzések alapján azt állapíthatjuk meg, hogy *bár a TÁMOP 1 és 2. fontos szereppel bír a helyi foglalkoztatáspolitikában, a közfoglalkoztatás különböző formái, mivel több embert érintenek, nagyobb hangsúlyt kapnak.* Interjúinkban nem kértük, hogy rangsoroljanak a különböző eszközök között, ennek ellenére azt feltételezem, hogy a helyi érintettek elutasítanák azt a kijelentést, hogy a közfoglalkoztatás jelenlegi formája fontosabb eszköz, mint a TÁMOP keretében megvalósult Paktum, vagy a határ-menti együttműködésben megvalósult Hazatérés program.

A Zalaszentgróti kistérségben a szereplők közötti együttműködés, és a ZalA-KAR Térségi Innovációs Társulás előre látó stratégiájának köszönhető, hogy a kedvezőtlen gazdasági társadalmi folyamatok ellenére számos sikeres projekt valósult meg. A kiemelendő jó gyakorlat éppen a különböző programok összefűzése, a különböző helyi érintettek érdekeinek aprólékos munkával való feltárása, és összehangolása, illetve a megfogalmazódott és a közösség által elfogadott igények kielégítése.

Források:

Felkeresett interjúalanyok

- Zala megyei Kormányhivatal Zalaszentgróti Munkaügyi Kirendeltsége
- Zalaszentgrót Város Önkormányzata, Szociális-ügyekért felelős csoport
- Foglalkoztató ZalA-KAR Nonprofit Közhasznú Kft.
- Grót COOP Zrt.
- Zala megyei Vöröskereszt

Felhasznált dokumentumok, honlapok:

Jáger Alexandra (2011) A Grót Coop Kereskedelmi és Szolgáltató Zrt. tevékenységének bemutatása, és működésének elemzése, Szakdolgozat. Zalaegerszeg, Budapesti Gazdasági Főiskola Gazdálkodási Kar Zalaegerszeg p. 46. http://gkz.bgf.hu/konyvtar/uploads/doku_e-konyvtar/digitalis_dolgozatok/dido-2011/10830_j%C3%A1ger_alexandra_2011maj.pdf

Uniferro Kft. honlapja: http://www.uniferro-kft.hu/hu/cegunkrol.html

Sághegy Kft. honlapja: http://www.saghegykft.hu/

http://nol.hu/gazdasag/zalaszentgroti_csigat_esznek_a_franciak

Vöröskereszt Zala megyei szervezetének honlapja: http://zalamegye.voroskereszt.hu/

ZalA-KAR Térségi Innovációs Társulás honlapja: http://www.zalakar.hu

www.zfp.hu/dl.php?id=188

Újabb óriási leépítés a zalaegerszegi Flextronicsnál. www.zaol.hu 2012. november 30., 13:48 szerző: Arany Gábor

Hatszáz fős leépítés a Flextronicsnál MTI, www.index.hu 2012. szeptember 11., kedd 19:15

Váradi Mónika M (szerk.) (2008) Kistelepülések lépéskényszerben. Új Mandátum Kiadó, Budapest.

Zalaszentgrót Város honlapja: www.zalaszentgrot.hu

Zala-termálvölgye LEADER Egyesület honlapja.

Zalaszentgróti Foglalkozási Pktum honlapja: www.zfp.hu

„HAZATÉRÉS!" - Fiatalok helyzete és lehetőségei a zalaszentgróti térségben. A programot készítette: CELODIN Zalai Alapítvány http://www.zalakar.hu/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=81&Itemid=96

Melléklet

Melléklet Táblázat: A Zalaszentgróti kistérség településeinek fontosabb munkaügyi adatai 2011 – NFSZ

Megnevezés	Állandó népesség száma	Egy éven túl nyilvántartott álláskeresők száma	Nyilvántartott álláskeresők száma	Nyilvántartott pályakezdő álláskeresők száma	Munkanélküliek aránya
Dötk	26	1	5	0	19,20%
Almásháza	72	1	10	2	17,20%
Kisgörbő	197	9	23	3	12,20%
Nagygörbő	191	4	21	1	11,90%
Döbröce	73	1	7	0	10,80%
Óhíd	597	20	58	6	10,20%
Szalapa	214	7	19	2	9,50%
Tekenye	480	4	42	2	9,40%
Türje	1682	41	140	12	9,00%
Zalacsány	1036	19	77	2	8,00%
Sümegcsehi	654	17	48	2	7,90%
Kisvásárhely	58	1	4	0	7,70%
Vindornyaszőlős	357	11	24	2	7,50%
Zalabér	730	12	50	3	7,40%
Kallósd	86	2	5	1	6,40%
Batyk	414	3	24	2	6,20%
Mihályfa	394	6	22	2	6,00%
Zalaszentgrót	6816	85	381	44	6,00%
Tilaj	206	1	11	0	5,90%
Kehidakustány	1093	7	57	3	5,80%
Ligetfalva	55	0	3	1	5,80%

Pakod	936	9	51	5	5,80%
Zalavég	391	4	21	4	5,70%
Zalaszentlászló	821	3	41	5	5,50%
Sénye	48	1	1	0	2,70%
A kistérség összesen:	17627	269	1145	104	7,00%

Forrás: saját szerkesztés az NFSz adatai alapján

Melléklet Táblázat: A Zalaszentgróti kistérség foglakoztatási adatai 1.

	Regisztrált munkanélküli	Munkanélküli járadékra jogosult	Rendszeres segélyezett	Munkaképes-korúak	180/365napon túlnyilvántartott	Területi mutató*
2005.	987	352	254	11.754	437	8,4
2006.	934	231	272	11.320	421	8,25
2007.	1167	334	333	11.826	553	9,87
2008.	1185	288	384	11.847	577	10
2009.	1461	387	408	11.907	812	12,27
2010.	1372	273	444	11.843	n.a.	11,58
2011.	1360	386	480	11.716	393	11,61

Forrás: ZalA-KAR adatai

3. A nonprofit szervezetek szerepe a budapesti térségben - területi esettanulmány [28]

Vezetői összefoglaló

1. 2013. február-március során kutatást végeztünk Budapesten az NFÜ TÁMOP 1.-2. konstrukcióit értékelő vizsgálatunk keretében.
2. Budapest munkaügyi helyzetének értékelése a munkaerőpiac nagysága és komplexitása miatt önálló kutatási témaként is megállná a helyét. Kutatásunk során ezért a budapesti térség nonprofit kedvezményezettjeire összpontosítottuk, törekedtünk a meginterjúvolt szervezetek munkaügyi problémákkal kapcsolatos percepcióinak megismerésére és a kedvezményezettek bemutatására
3. Az értékelés során interjúkat készítettünk az érintett helyi szereplőkkel és felhasználtunk több rendelkezésre álló statisztikai elemzést és internetes forrást. A kutatás során interjút készítettünk a fővárosi munkaügyi központ képviselőjével, egy budapesti munkaerő közvetítő társasággal, valamint három TÁMOP 1 és 2-ből támogatott nonprofit szereplővel.
4. A nonprofitok kiválasztása során törekedtünk arra, hogy ezek között megjelenjen klasszikus foglalkoztatási célú nonprofit (Kontakt Alapítvány), önkormányzati hátterű szervezet (Budapest Esély Nonprofit Kft.), és egyéb, nem kifejezetten foglalkoztatási céllal működő nonprofit társaság (Belvárosi Tanoda) egyaránt. A három vizsgált szervezet a pályázatokkal összefüggésben képzéseket, mentori szolgáltatást, munkaadói érzékenyítést, az önfoglalkoztatóvá válás támogatását, bértámogatást és egyéb humánszolgáltatásokat nyújtott a bevont célcsoporttagok számára.
5. A foglalkoztatási mutatókat nézve Budapesten az országos átlagnál kedvezőbb helyzet rajzolódik ki. A budapesti munkaerőpiac méretét érzékelteti, hogy minden ötödik foglalkoztatott a fővárosban dolgozik, és minden hatodik munkanélküli Budapesten él. A gazdasági társaságok 23%-a, a nonprofitoknak pedig 29%-a működött budapesti székhellyel 2011-ben.
6. Budapestet méretéből fakadóan az országos foglalkoztatási problémáik egyaránt jellemzik. Az esettanulmány során készített interjúk tanulsága szerint ugyanakkor a pályakezdők, a 45-50 év felettiek, az alacsony végzettségű, vagy nyelvtudás nélküliek foglalkoztatás problémái kerültek leginkább előtérbe. Budapestre jellemző, hogy a város nagysága miatt a különböző foglalkoztatáspolitikai szereplők csak annak tudnak segítséget nyújtani, akik már megtették az első lépést a munkaerőpiac felé: felvették a kapcsolatot a szociális ellátórendszer bármely szintjével.
7. Az interjúk alapján a budapesti munkaerőpiac munkavállalókkal kapcsolatos igényei közül kiemelhető a nyelvtudás és a képzettség szintjének emelésének fontossága; a képzettség mellett a képességekre fókuszáló oktatási rendszerek kifejlesztése; a munkanélküliek megfelelő önértékelésének kialakítása és a pályakezdők orientálása.
8. Az esettanulmány keretében készített interjúk tapasztalata alapján elmondható, hogy ahhoz, hogy egy nonprofit sikeresen végezzen szakmai tevékenységet, fontos, hogy legyen egy mögöttes és stabil – szakmai, pénzügyi – háttere. A munkaügyi központtal való kapcsolattartás, az ügyintézők és vezetők ismerete érdemben megkönnyíti a projektek megvalósítását. Az együttműködés a munkaügyi központok számára is egyre fontosabb, mivel a decentralizált alaprész forrásainak csökkenésével kevesebb

[28] Készítette a Hétfa Kutatóintézet.

szolgáltatást tudnak önerőből nyújtani az álláskeresőknek. A még rendelkezésre álló decentralizált források elosztásában ugyanakkor a közbeszerzési logikából fakadóan nincs olyan nagy jelentősége a szakmai együttműködési tapasztalatnak, mivel a legolcsóbb ár dönt, a szakmai szempontok figyelembe vétele pedig áregyezésnél vehető csak figyelembe.

9. A budapesti nonprofitok elsődleges forrását a pályázat pénzek jelentik. A különböző szervezetek ezért igyekszenek minden általuk elérhető forrásra pályázni.
10. A TÁMOP 1 és 2-es prioritás konstrukcióival kapcsolatban az interjúalanyok pozitívan értékelték, hogy teret kaptak a komplex szolgáltatáscsomagok, így hosszabb időtartam során tudtak foglalkozni a célcsoporttagokkal.
11. A közép-magyarországi régió nehézsége, hogy a pályázati források ebben a térségben az időszak végére szinte teljesen kimerültek, így további támogatásra csak kis mértékben számíthatnak a szervezetek, ami miatt a hazai, és nemzetközi források szerepe megnő.

3.1 Budapest munkaügyi helyzetének bemutatása

Budapest munkaügyi helyzetének értékelése a munkaerőpiac nagysága és komplexitása miatt önálló kutatási témaként is megállná a helyét. Jelen esettanulmányban ezért nem törekszünk átfogó elemzésre, sokkal inkább a meginterjúvolt szervezetek munkaügyi problémákkal kapcsolatos percepcióira fókuszálunk, illetve a TÁMOP 1. és 2. prioritásból támogatást elnyert budapesti nonprofitok bemutatására törekszünk.

3.1.1 A budapesti térségben lakók munkaügyi bemutatása

A budapesti munkaerőpiac méretét érzékelteti, hogy minden ötödik foglalkoztatott a fővárosban dolgozik, és minden hatodik munkanélküli Budapesten él. A foglalkoztatási mutatókat nézve Budapesten az országos átlagnál valamivel kedvezőbb helyzet rajzolódik ki: az aktivitási arány 6,5 százalékponttal magasabb, a munkanélküliségi ráta pedig 1,6 százalékponttal alacsonyabb, mint hazánk egészében.[29] A bruttó átlagkereset jelentősen, 27%-kal meghaladja az országos szintet, ami részben annak is köszönhető, hogy a teljes munkaidőben foglalkoztatottak több mint 60%-a szellemi tevékenységet végez, míg az ország más területein (vagyis az ország átlagában, Budapestet kivéve) ez 47%.[30]

1. táblázat: Budapest munkaerő-piaci mutatói, 2012.

2012	Budapest	Közép-Magyarország	Magyarország
15-64 éves lakónépesség (ezer fő)	1 172,5	2 029,6	6 715,7
Foglalkoztatottak száma (ezer fő)	752,9	1 262,8	3 842,8
Munkanélküliek száma (ezer fő)	77,7	128,9	474,8
Nyilvántartott álláskeresők száma (ezer fő)	48,1	89,1	569,3
Aktivitási arány (%)	70,8	68,6	64,3
Munkanélküliségi ráta (%)	9,4	9,3	11,0
Bruttó átlagkereset (Ft)	284 023	267 652	222 990

Forrás: KSH Táblák (STADAT) és Tájékoztatási adatbázis

[29] Táblák (STADAT), 6.2.1.2. A 15–64 éves népesség gazdasági aktivitása.
[30] Tájékoztatási adatbázis. A 4 fő fölötti vállalkozások és a központi és helyi költségvetés szervezetei, társadalombiztosítás és kijelölt non-profit szervezetek.

Budapesten a diploma, vagy a végzettség kulcstényezőnek tekinthető az elhelyezkedésben. Ezt támasztja alá a KSH a foglalkoztatottság és munkanélküliség regionális különbségei, 2011 című kiadványa, amely szerint az előző évihez képest 2011-ben kizárólag a főiskolai egyetemi végzettségűek foglalkoztatása tudott bővülni (országosan 6,4%-kal, míg a közép-magyarországi régióban 8,1%-kal). A központi régióban továbbá 6,6%-kal csökkent a 8, vagy annál kevesebb osztályt végzett, és 3,8%-kal az érettségivel rendelkező foglalkoztatottak száma 2010-ről 2011-re. A foglalkoztatottak iskolai végzettség szerinti összetételét tekintve a Közép-Magyarországi Régió sajátos helyzetben van: a legfeljebb az általános iskola 8. osztályát elvégzettek aránya itt a legalacsonyabb (8%), a diplomásoké és az érettségivel rendelkezőké pedig a legmagasabb (előbbi 35,5% utóbbi 36%) (KSH, 2012).

A budapesti székhellyel működő Hays Hungary[31] szakembertoborzó vállalat, illetve a nonprofit szervezetek egyaránt úgy látják, hogy a szakképzettség, vagy a diploma kiemelt szerepe mellett az angol nyelv szinte elengedhetetlen az elhelyezkedéshez, emellett pedig egy második vagy egy harmadik nyelv nagyban megkönnyítheti a foglalkoztatást – még akkor is, ha nem társul mellé semmilyen szakképzettség.

3.1.2 Munkalehetőségek, nagyobb foglalkoztatók

Budapest erősségének mondható, hogy minden típusú foglalkoztató: kis-, közép- és nagyvállalat, multinacionális cég, nonprofit társaság megtalálható, és szinte minden szakmában vannak munkahelyek. A regisztrált gazdasági szervezetek 23%-a, a nonprofitoknak pedig 29%-a működött budapesti székhellyel 2011-ben. A budapesti cégek a hazai GDP 38%-át adták 2010-ben.[32]

A budapesti térség erősségének számít továbbá a tömegközlekedés, illetve a lakók nagyobb mobilitása. A fővárosban - méretei ellenére - gyorsan és könnyen megtehető távolságok vannak, ami vidéki ingázás időigényéhez képest bővíti a munkakeresés területét, és lecsökkenti a munkába járás időproblémáját.

A közép-magyarországi régióban az alkalmazásban állók ágazati bontásban a legnagyobb arányban az iparban (16,6%) és a kereskedelemben (15,6%) dolgoznak. Az országos átlaghoz képest magasabb arányban foglalkoztató szektor a szállítás, raktározás; az információ, kommunikáció; a pénzügyi és biztosítási; valamint szakmai és tudományos és műszaki, valamint az adminisztratív és szolgáltatásokat támogató tevékenység (KSH, 2012).

3.1.3 Munkaügyi problémákkal foglalkozó szereplők

A munkaügyi problémákkal Budapesten mind az állami, mind a nonprofit és a forprofit szektor foglalkozik. Így a munkaügyi központok (Budapest Főváros Kormányhivatala Munkaügyi Központ és 10 kerületi kirendeltség), a kerületi önkormányzatok, nonprofit szervezetek garmadája,[33] valamint a forprofit állásközvetítők.

A 2011-ben tevékenységet végzett magán munka-közvetítő cégek 54%-a (216 darab szervezet) budapesti székhellyel, vagy telephellyel működik (NMH, 2012a). A 9 legnagyobb társaság összesen 52 milliárd forint árbevételt ért el országos szinten (Book of Lists, 2012-2013). A

[31] A Hays Hungary Kft. az Absolut Media Kiadó által készített Book of Lists 2012-2013-as rangsora alapján Magyarország harmadik legnagyobb munkaerő-közvetítő cége. A Hays Hungary tevékenységéről bővebb információ a www.hays.hu weboldalon található.

[32] http://www.ksh.hu/interaktiv/terkepek/mo/_tabla.html

[33] A nonprofit szervezetek típusait ld. A kedvezményezett civil szervezetek leírása fejezetben.

Nemzeti Munkaügyi Hivatalnak megküldött adatközlések szerint a társaságok nettó árbevételének legnagyobb része az adminisztratív szolgáltatás, az információ, kommunikáció és a feldolgozóipar területén nyújtott szolgáltatásaikból származott. A közvetítő cégek összes nettó bevétel legnagyobb hányada, 64,8%-a a szellemi foglalkozásúakhoz, 35,2%-a pedig a fizikai foglalkozásúakhoz köthető, ennek ellenére fizikai munkásokat nagyobb arányban (73%) tudtak elhelyezni, mint szellemi foglalkozásúakat (27%)(NMH, 2012a).

A fővárosban 2011-ben összesen mintegy 38 ezer főt helyeztek el a magán munkaközvetítő társaságok. Egy közvetítőre átlagosan 180 sikeres elhelyezés társult (NMH, 2012a). Összehasonlításképp a munkaügyi központok Budapesten 2011-ben 74 ezer a munkaügyi ellátásból kilépőt regisztráltak.[34] 14 ezer embert vontak be valamilyen programba, ebből több mint 8 ezer embert helyeztek el közfoglalkoztatásban, és 2 ezer embert valamilyen bér jellegű támogatásba (NMH, 2012c).

3.2 A megoldandó foglalkoztatási feladatok

3.2.1 Főbb trendek a budapesti munkaerőpiacon

A budapesti foglalkoztatottsági helyzetet jelentősen befolyásolják a kiterjedt agglomerációbeli álláslehetőségek, vagy éppen az ott működő nagyobb foglalkoztatók megszűnése. Így például különösen a logisztika, vagy a sales területén jelentős foglalkoztatók működnek az agglomerációban (pl. Törökbálint, Biatorbágy, Gyál, Dunakeszi) – miközben a munkavállalóik egy jelentős része Budapestről ingázik. A szakértői interjúk alapján az utazási korlátot az jelenti, hogy a főváros/Pest megye keleti részén élők már nem utaznak át a nyugati területekre és fordítva.

Budapesten folyamatosak a foglakoztatási váltások, ezért nehéz nagyobb trendeket kijelölni az elmúlt 5-10 évben. A Hays Hungary munkaerő-közvetítő jelenleg főleg a gyártás-termelés, a multinacionális vállalatok idetelepült/települő szolgáltató központjainál és az IT szektorban lát bővülést; a mérnököket igénylő területeken belül elsősorban az autógyártáshoz kapcsolódó ágazatokban bővül a foglalkoztatás. A válság kereskedelmet érintő erőteljes negatív hatásai (cégbezárások, forgalomcsökkenés) és a plázastop ellenére az élelmiszerláncok és a fast fashion területén is látható már növekedés. A KSH STADAT táblái szerint 2008 óta a szolgáltatási szektorban dolgozók aránya 75-ről 78%-ra növekedett az iparban dolgozók terhére.

Több interjúalany is jelezte, hogy a válság jelentős nyomott hagyott a budapesti munkaerőpiacon: nőtt a munkanélküliek létszáma, csökkent a meghirdetett álláshelyek száma. Egy-egy álláshelyre napokon belül akár több száz jelentkező is beadja önéletrajzát, így a munkavállalókkal szembeni elvárások egyre magasabbak. A munkaadók megtehetik, hogy egy középfokú végzettséggel elvégezhető feladatra elvárjanak felsőfokú végzettséget és nyelvtudást. A bérek tekintetében ugyanakkor nem látható komoly csökkenés, aminek az lehet az oka, hogy a cégek nem akarnak belső bérfeszültséget a hasonló munkakörben dolgozó alkalmazottjaik körében.

Miután a budapesti munkaerőpiac a munkanélküliek 17%-át adja, ezért a fővárosban minden nehéz helyzetű célcsoport megjelenik. Az interjúk alapján talán az alacsonyan végzettek, a fiatalok/pályakezdők és az idősebb (már a 45-50 év feletti) munkavállalók elhelyezkedési problémái tekinthetőek kritikusnak, ugyanakkor az interjúk tapasztalata szerint míg korábban elsősorban az NSRK-ban is nevesített hátrányos helyzetű munkavállalók szorultak segítségre a munkaerőpiacon, addig mára egyre szűkül az a csoport, akinek az elhelyezkedés nem jelent

[34] A nyilvántartott álláskeresők (munkanélküliek), a passzív ellátásban részesülők és a bejelentett álláshelyek fontosabb jellemzőinek adattára. Letölthető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_afsz_nyilvtartasok

problémát. Továbbá a munkaerőközvetítő társaság és a megkérdezett nonprofitok tapasztalatai alapján - a villamosmérnököknek meghirdetett álláshelyeken kívül - nem tudtak olyan végzettséget mondani, amely azonnali zöld utat jelenthet a foglalkoztatás felé.

Érdekesség, hogy az idősebb korosztály esetében a nagyon alacsonyan és a nagyon magasan kvalifikáltak küzdenek leginkább elhelyezkedési problémákkal. Az alacsonyan képzettek elhelyezése minden korosztályban nehéz, a magasan képzettek esetében pedig az a probléma, hogy sokszor nincs reális képük a saját maguk termelőképességéről, vagy a munkaerő-piac azt gondolja, hogy nagyon magas fizetési igénye van ennek a csoportnak.

3.2.2 Foglalkoztatási problémák kezelése

A nonprofit szervezetek és a munkaügyi központ megkérdezett szakértői is egyetértettek azzal, hogy a munkanélküliségi problémák Budapesten sok esetben abból fakadnak, hogy a munkavállalónak nincs reális képe a saját maga képességeiről, lehetőségeiről. A különböző támogató szervezetek egyik fontos feladata ezért, hogy segítsék a munkanélkülieket abban, hogy megismerjék a saját határaikat, hiányosságaikat, felélesszék a motivációjukat. Ha ezeket felmérték, akkor adjanak nekik esetleges át-, vagy továbbképzést az egyéni igényeknek megfelelően.

A munkanélküliek körében egy speciális csoportot jelent a megváltozott munkaképességűek elhelyezése. Az ő esetükben aktívabb segítségnyújtás szükséges – főleg a potenciális munkaadókkal kell olyan kapcsolatot kialakítani, hogy egyrészről változzon az attitűd az ilyen munkavállalókkal kapcsolatban; másrészről a munkahely technikai feltételeinek szintjén alkalmas legyen egy megváltozott munkaképességű foglalkoztatására. A munkaerő-közvetítő meglátása szerint a megváltozott munkaképességűek közül azokat, akik rendelkeznek képzettséggel és egy átlag felhasználóhoz hasonlóan tudják használni a számítógépet, azokat nem nehezebb elhelyezni egy hasonló végzettségű munkavállalónál. A problémásabb inkább az a csoport, ahol különleges eszközökre van szükség a foglalkoztatáshoz (pl. beszédfelismerő szoftver, speciális gép, stb.).

Fontos ugyanakkor, hogy csak azzal tudnak foglalkozni a munkaügyi központok, és a civilek is, akik már megtették az első lépést a munkaerőpiac felé: felvették a kapcsolatot a szociális ellátórendszer bármely szintjével: legyen az háziorvos, családsegítő, vagy maga a munkaügyi központ. Budapesten a különböző szociális szolgálatok csak azokat ismerik, akik kérik a segítségüket, míg ahol nincs meg ez az első lépés, ott nem tudnak segíteni (szemben például egy kisvárossal, ahol a helyiek elmondása alapján lehet tudni, hogy melyik utcában, melyik házban szorulnak rá a segítségre).

A helyi szereplők meglátása szerint a munkaügyi központok által nyújtott szolgáltatások, vagy a forprofitok állásközvetítő tevékenysége a hátrányos helyzetűek számára gyakran nem elegendő. A munkaügyi központ nem tud olyan rugalmas, gyorsan reagáló lenni, mint egy civil szervezet, ezért fontosnak tartják a civilek bevonását. Ezzel együtt a munkaügyi központok által nyújtott szolgáltatások is fejlődnek: a rendelkezésre álló számítógépek, a mélyebb „első interjúk" segíthetnek abban, hogy az ügyintéző felismerje, mire van szüksége a munkanélkülinek. A civil szervezetek tapasztalatai alapján a budapestiekre jellemző a távolságtartás, és hogy jobban igénylik az egyéni, mint a csoportos foglalkozásokat.

3.2.3 Szakpolitikai váltások értékelése

A szakpolitikai változások főként a munkaügyi központ ügyintézője és segítséget kérő ügyfél viszonyában jelenthetnek konfliktusokat, hiszen a szociális ellátórendszer támogatására rászoruló egyén egyre gyakrabban találkozik a különböző segélyek és támogatások körének szűkülésével, feltételeik szigorodásával.

A munkaügyi igazgatás – a számos átszervezés ellenére - helyileg és személyi állományát tekintve nem, vagy csak minimálisan változott, így az igazgatás átalakulását ebben a tekintetben nem látják a civilek. Egyes szakpolitikai változások ugyanakkor a helyi önkormányzatok és a munkaügyi kirendeltségek szorosabb kapcsolódását követelik meg: az önkormányzatok által juttatott segélyek csak akkor utalhatóak, ha az egyén regisztrált a munkaügyi központnál, továbbá a közmunka programok megszervezése is együttműködést követel.

A pályázatok vonatkozásában a kedvezményezettek részéről a pályázatok megtervezése szempontjából jelentenek nehézséget a jogszabályi váltások, mivel a különböző célcsoportok összetétele, így pedig a pályázatba bevonandó személyek köre változhat a tervezéshez képest.

A közfoglalkoztatás esetében a változások alacsonyabb óraszámú (sokszor 4-6 órás napi munkavégzéssel járó) foglalkoztatáshoz vezettek, ami a célcsoport szempontjából általában kedvezőtlenebb, mivel alacsonyabb bért kapnak, miközben lenne idejük teljes állásban is dolgozni. A folyamatos változások miatt továbbá a korábban egy évre kiírt közfoglalkoztatási pályázatok helyett két-három hónapos pályázatokat adnak ki a munkaügyi központok, ami így darabossá, nehezen tervezhetővé teszi a rendszert. A közfoglalkoztatási rendszer nehézsége, hogy az utóbbi időszakban lecsökkentették a státuszokat a közintézmények is – így az érettségizett, vagy diplomás közmunkára jelentkező munkanélkülieknek nagyon kevés ügykezelői állást tudnak felajánlani.

3.3 A kedvezményezett civil szervezetek leírása

Budapesten működnek tág célcsoporttal rendelkező és szűkített fókuszú civilek egyaránt. Így például találhatunk célzottan gyermekvállalásról visszatérőkkel, mozgáskorlátozottakkal, iskolai lemorzsolódás megelőzésével foglalkozó nonprofitokat – a legtöbb civil ugyanakkor tágan hagyja a célcsoport kérdését: nem szűkít, hogy szélesebb körben pályázhasson (vagy tágítja a célcsoportot).

Az esettanulmány alapján a következő fontosabb kategóriákat lehet kialakítani a TÁMOP 1 és TÁMOP 2-ben kedvezményezettként megjelenő budapesti nonprofitok körében:

- speciális célcsoporttal foglalkozó (pl. Kézenfogva Alapítvány, Belvárosi Tanoda),
- vagy széles ügyfélkörrel rendelkező foglalkoztatási célú nonprofitokat (pl. Budapest Esély, Kontakt Alapítvány);
- különböző szakképző intézményeket, TISZK-eket (pl. Aktivitás TISZK);
- érdekvédelmi szervezeteket és szakmai szövetségeket (pl. Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, Iparfejlesztési Közalapítvány);
- illetve forprofit szervezetek egy speciális csoportját a szociális szövetkezeteket (pl. Közösségi Szociális Szövetkezet).

Budapesten 80 nonprofit szervezet nyert főpályázóként összesen több mint 4,8 milliárd forintnyi támogatást TÁMOP 1 és TÁMOP 2 prioritásokból. Az alábbi táblázat a tíz összességében legnagyobb támogatást elnyert nonprofitot mutatja be a megítélt támogatás és az elnyert projektszámok alapján.

2. táblázat: TÁMOP 1., vagy TÁMOP 2. prioritásból a tíz legnagyobb támogatási összeget elnyerő nonprofit[35]

Pályázó neve	Megítélt támogatás (millió Ft)	Támogatott projektek száma
'Kézenfogva' Összefogás a Fogyatékosokért Alapítvány	264,0	3
Budapest Esély Nonprofit Kft.	245,6	2

[35] Több nyertes pályázat esetén a teljes elnyert összeget tüntetjük fel a táblázatban.

'Aktivitás TISZK' Nonprofit Kft	216,1	1
AZ ÉN UTAM Oktatási és Szakképző Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	211,6	1
'KSZI' Központi Szakképzési Intézet Nonprofit Közhasznú Zártkörűen Működő Részvénytársaság	199,9	1
Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége	195,4	3
Jövő Záloga Szakképzés-szervezési Kiemelkedően Közhasznú Nonprofit Korlátolt Felelősségű Társaság	188,3	1
Iparfejlesztési Közalapítvány[36]	187,1	1
Centrum Térségi Integrált Szakképző Központ Nonprofit Kiemelkedően Közhasznú Kft.	178,0	1
Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája	167,2	1

Forrás: EMIR (2013.01.14.)

A táblázatból látható, hogy a legnagyobb mértékben támogatott Kézenfogva Alapítvány nagyjából 264 millió forint támogatáshoz jutott három projektjével. A támogatási összegek elaprózottabb összegűek voltak, így az egy projekttel elérhető legfeljebb 200-210 millió forintos támogatással szemben például az EQUAL programban a 300 milliós források sem voltak ritkák. A legnagyobb összeggel támogatottak között a TISZK-ek és más szakképzési intézetek voltak többségben: a top 10 támogatott szervezetből 5 tartozik ebbe a csoportba.

3.3.1 Kutatásba bevont szervezetek bemutatása

Mivel Budapesten jelentős számban nyertek nonprofitok forrást, ezért nem reális célkitűzés ezen szervezetek teljes körű felmérésre. Jelen esettanulmányban ezért a széles és a speciális ügyfélkörrel bíró foglalkoztatási célú nonprofitokra fókuszáltunk. Három szervezetet vizsgáltunk meg közelebbről: a Belvárosi Tanoda Alapítványt, a Budapest Esély Nonprofit Kft.-t, és a Kontakt Alapítványt.

A Belvárosi Tanoda fő profilja egy második esély típusú középiskola létrehozása, amely az érettségi megszerzésén keresztül javítja a hátrányos helyzetű, a normál középiskolai képzésből lemorzsolódó fiatalok foglalkoztatási esélyeit. A szervezet jó példát nyújt arra, hogy a civilek igyekeztek minél szélesebbre nyitni tevékenységüket (jelen esetben a foglalkoztatás cél irányában) a pályázás érdekében.

A Budapest Esély a Fővárosi Önkormányzat által alapított közhasznú szervezet, vagyis nem civil alapítású nonprofit. A Budapest Esély alaptevékenysége a közfoglalkoztatás szervezése, ezt egészíti ki három tevékenység: 1) a szervezet által működtetett Programiroda által nyújtott szociális munka jellegű szolgáltatások, amely a piaci munkahely megszerzésében segíti a rászorulókat. 2) A Budapest Esély keretében működik továbbá a Fővárosi Esélyegyenlőségi Módszertani Iroda, amelynek feladata, hogy a fővárosban és a központi régióban segítse a foglalkoztatási és esélyegyenlőségi szolgáltatások összehangoltabb fejlődését. 3) A szervezet a fentieken túl vállalkozási tevékenységet is folytat, ennek keretében az általuk nyújtott szolgáltatások piaci értékesítése válik lehetővé.

A Kontakt Alapítvány klasszikus foglalkoztatási célú civilnek tekinthető. A szervezet fő profilja a munkaerőpiacra be-, vagy visszalépni kívánó munkavállalók elhelyezkedésének támogatása. Az alapítvány ügyfélköre nem szűkül egy célcsoportra, ugyanakkor a pályázatok során elsősorban az alacsony foglalkoztatási eséllyel rendelkezőkre (roma, tartós munkanélküli, tapasztalattal nem rendelkező, vagy inaktív), a fiatalokra és a gyesről/gyedről munkába visszatérő anyukákra fókuszálnak.

[36] Az Iparfejlesztési Közalapítvány projektjét a gyermekvállalásról visszatérőkre fókuszáló tematikus esettanulmány keretében vizsgáljuk részletesen.

3. táblázat: A kutatásba bevont szervezetek jellemzőinek összehasonlítása

	Belvárosi Tanoda	Budapest Esély	Kontakt Alapítvány
Alapítás éve	1990	1996	1999
Alapítás motivációja	Hátrányos helyzetű, kallódó fiatalok támogatása.	Budapest közfoglalkoztatásának megszervezése	Munkavállalási tanácsadó szakemberek számára szakmai és továbbképzési fórum, a SZIE andragógia és munkavállalási tanácsadó szakjainak szakmai műhelye
Fő tevékenysége	Második esély típusú gimnázium működtetése: iskolai képzésből lemorzsolódó fiatalok komplex személyiségfejlesztése, érettségihez segítése,	Közfoglalkoztatás szervezése a VIII. kerületben, Zuglóban és a hajléktalanok számára. Projektektől függően különböző célcsoportoknak komplex szolgáltatásokat biztosítanak az elhelyezkedés támogatására, ezeket a szolgáltatásokat piaci alapon is értékesítik, valamint a foglalkoztatási és esélyegyenlőségi szolgáltatások összehangolt fejlesztését segítik elő (FEMI).	Munkaerőpiacra be-, vagy visszalépni kívánó potenciális munkavállalók támogatása
Célcsoport	Iskolai képzésből lemorzsolódó, deviáns, veszélyeztetett, kallódó 16-25 éves fiatalok	Munkanélküliek, közfoglalkoztatásban résztvevők (kivéve megváltozott munkaképességűek)	Minden segítséget igénylő munkavállaló, illetve pályaválasztási és pályaorientációs tanácsadást kérő fiatal
Célcsoport bevonása a programokba	A célcsoporttagok jelentkezésével történik az iskolába való felvétel.	Közfoglalkoztatásra a területileg illetékes munkaügyi központok küldik az embereket. Egyéb programjaikra a fővárosi munkaügyi központokon, más civil szervezeteken, családsegítőkön keresztül toboroznak embereket.	Szoros kapcsolatban állnak a munkaügyi központokkal – első sorban a III. kerületi kirendeltséggel. Emellett működik az ajánlási rendszer: a programokban, vagy személyes tanácsadásban résztvevők ajánlják ismerősöknek az alapítványt.
Fontosabb bevételek (fontossági sorrendben)	pályázatok diákok után járó állami normatíva adó 1% felajánlások	Programiroda által elnyert projektek (TÁMOP, decentralizált alap, közösségi források) fenntartói hozzájárulás közfoglalkoztatási pályázatok	pályázatok (TÁMOP, decentralizált alap) egyéni támogatások adó 1%
Intézményi vállalkozó fontossága	Az alapítvány kuratóriumának elnöke tekinthető intézményi vállalkozónak. Az oktatási módszer kialakítása hozzá köthető.	Az alapító az önkormányzat volt, ugyanakkor a dolgozók szakmai igénye miatt bővült a szervezet tevékenysége.	Intézményi vállalkozónak a SZIE andragógia szakfelelőse tekinthető: ő hozta létre a szakmai műhelyt, az alapítvány szakértői jelenleg is zömében a SZIE-ről kerülnek ki.
TÁMOP 1. vagy 2. pályázatainak bemutatása	**TÁMOP 1.4.3-08/2** – Fiatalok hálózat, és kölcsönös konzultációs rendszer (39,9 m Ft) • **Tevékenység**: A gimnázium módszereinek bemutatására szakmai konzultációs rendszer, valamint hospitálási lehetőségek biztosítása.	**TÁMOP-1.4.3-10/1-2F** - Út a piaci munka világába (konzorciumvezető: 158,9 m Ft) • **Tevékenység**: Álláskeresők támogató felkészítése; non-profit munkaerő kölcsönző rendszer kialakítása; Országos Közfoglalkoztatási Módszertani Központ létrehozása • **Bevonandó célcsoporttagok száma**: 120 fő • **Várt eredmények**: 40 fő számára 9 hónapos támogatott foglalkoztatás a kialakított	**TÁMOP 1.1.1** - Megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjának és foglalkoztatásának segítése – humánszolgáltatás végzése • **Tevékenység:** Rehabilitációs célú mentorálás • **Célcsoport**: Budapest I., II., III. kerületének és a gödöllői kistérség a projektbe bevont személy; a projekt keretében Budapesten

	Belvárosi Tanoda	Budapest Esély	Kontakt Alapítvány
	• Szakmai hálózatba **bevont intézmények száma** 5 darab Az oktatási tevékenység során 150 főt tanítanak. • **Elért eredmények:** Hálózat működtetése, tevékenység adaptálása más intézményekbe.	munkaerő-kölcsönző irodán keresztül; 24 fő által elvégzett szakképzés; közfoglalkoztatási módszertani javaslatcsomag.	négy mentori szolgáltató összesen 194 fő[37] számára nyújtott szolgáltatásokat 2011. márciusáig. • **Elért eredmények:** 20%-os elhelyezkedési elvárást meghaladó teljesítés
		TÁMOP-2.4.3/A-09/2 - Család velem, karrier előttem (69,3 m Ft) • **Tevékenység:** Tréning, szakképzés, atipikus foglalkoztatás elősegítése. • **Bevont célcsoporttagok száma**: 60 fő, ebből 40 fő szakképzésben, 14 fő 6 havi atipikus foglalkoztatásban vett részt • **Elért eredmények**: továbbfoglalkoztatottak száma a vállalt 15 fő helyett 47 fő	**TÁMOP 1.4.3-10/1-2F** – konzorciumi partner a SZIE ÖKOMAMA projektjében[38] (teljes projekt: 100,9 m Ft) • **Tevékenység:** munkaerő-piaci humán szolgáltatások • **Bevont célcsoporttagok száma:** 60 fő • **Várt eredmények**: Legalább 6 fő 6 hónapos foglalkoztatásban vesz részt, 3 fő önfoglalkoztatóvá válása, munkáltatói érzékenyítés.
Korábbi/más prioritásból származó pályázatai	EQUAL HEFOP 3. TÁMOP 5. TÁMOP 6.	TÁMOP 5. HEFOP 1. HEFOP 2. Egyéb: LECIM[39], Leonardo da Vinci multilaterális projekt	TÁMOP 5. HEFOP 2.
Pályázati stratégia	Minden pályázatot figyelnek. Ahol kapcsolható tevékenység az alaptevékenységükhöz, abba belefognak. Pályázás nélkül a szervezet jelentősen kevesebb embert tud foglalkoztatni.		
Pályázás intézményi környezete	Korábban volt egy pályázati csoport, a csökkenő számú/összegű pályázat miatt a szervezeti egység megszűnt.	Programirodán keresztül folyamatosan adnak be pályázatokat – általában 2-3 párhuzamosan futó projektjük van. A pályázatokkal foglalkozó munkatársak a programirodán dolgoznak, és csak a pályázatok idejére vannak foglalkoztatva. Az önkormányzati háttér előnyt jelent az önerő előteremtésében és a likviditási nehézségek kezelésében.	Minden munkavállalójuk részt vesz a pályázásban is. Maguktól/egymástól kitanulják a pályázati nyelvet.

3.3.2 Vizsgált civilek tapasztalatai a pályázás és a projektek megvalósítása során

Az esettanulmány keretében megvizsgált civilek egyrészről a munkaügyi központok által megvalósított TÁMOP programokból kiszervezett szolgáltatásokban, másrészről pedig a célzottan a nonprofitoknak szóló TÁMOP 1.4.3 és 1.4.1 konstrukciókban vettek részt.

A következőkben összegyűjtöttük a pályázatokkal és a megvalósítással kapcsolatos fontosabb tapasztalatokat:

[37] Adatok forrása a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat a komplex rehabilitációban részesülő személyekre vonatkozó adatszolgáltatása. Letölthető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_stat_komplex (A letöltés ideje: 2013.03.13.)

[38] A projektet a gyermekvállalásról visszatérőkre fókuszáló tematikus esettanulmány keretében vizsgáljuk részletesen.

[39] Learning Cities for Migrants Inclusion.

- **Jogszabályi változások nehezítik a tervezést**. A különböző támogatási formák változásával kiszámíthatatlan, hogy a bevonni tervezett célcsoport milyen állami támogatásban részesülhet; vagy hogy egy a pályázat keretében kidolgozott módszertant a jövőben is tudják-e hasznosítani (pl. közfoglalkoztatás változása miatt).
- **Munkaügyi központtal és más szociális rendszerekkel való együttműködés**, folyamatos kapcsolattartás fontos a célcsoport toborzása során.
- **A meghirdetett programokra jellemző a nagy érdeklődés** a célcsoporttagok részéről. Így például a Belvárosi Tanodához minden évben jelentős túljelentkezés van; a Kontakt Alapítvány által is megvalósított Ökomama programba is többszörös volt a jelentkezők száma, és a Budapest Esély programjaira is 2-3-szoros volt a túljelentkezés. A jelentkezők szűrés ezért minden szerezet pályázatában fontos elem. Általánosan elmondható, hogy törekszenek olyan célcsoporttagok kiválasztására, akik 1) várhatóan be fogják fejezni a programot; 2) képzés esetén rendelkeznek a szükséges bemeneti kompetenciákkal; 3) van céljuk a programmal, motiváltak; 4) rászorultak a program segítségére, az önálló elhelyezkedésük során nehézségekbe ütköztek; 5) beleillenek a projekt csapatába.
- **Pályázatból megélhetési támogatást csak annyi napra adhatnak, ahány nap teljes elfoglaltságot adnak** a programokban bevont személyeknek, így viszont heti egy-két napos tréning esetén csak nagyon alacsony összegű támogatást juttathatnak a célcsoporttagoknak, ami miatt a lemorzsolódás veszélye megnő.
- **A különböző juttatásokban részesülők** a programokba való **bevonásuk esetén eltérő mértékű támogatásokat kaphatnak**. Így a foglalkoztatást helyettesítő támogatásban részesülők esetén önkormányzati hatáskör, hogy megtarthatja (ha igen, akkor a teljes, vagy részösszegben), le kell mondania, vagy felfüggesztik a juttatását (ez továbbá függ attól is, hogy hány napra kap megélhetési támogatást a bevont személy). A közfoglalkoztatásban résztvevők nem kaphattak megélhetési támogatást, továbbá a programban való részvételük függött attól, hogy a közfoglalkoztatójuk elengedi-e őket a képzések idejére, vagy sem.
- A pályázatok keretében még **bértámogatás esetében is komoly feladat elhelyezni egy munkavállalót, mivel a szürke-fekete gazdasággal nehéz versenyezni** még minimálbéres fizetés esetén is. Az állami intézményekhez nemcsak a legális foglalkoztatás, hanem a hátrányos helyzetűekkel kapcsolatos befogadóbb munkahelyi környezet miatt is könnyebb – bértámogatással, vagy anélkül – tartósan elhelyezni munkavállalókat.
  Bértámogatás általában akkor lehet sikeres, ha a munkaadó azt csupán egy plusz előnynek tekinti, nem pedig csak a támogatás a foglalkoztatás motivációja.
- **A hátrányos helyzetű munkavállalók elhelyezésének sikerességét nagyban javíthatja** a befogadó munkahelyek, vagy **egy munkahelyi patrónus**[40] **kijelölése** – aki a mentorhoz hasonlóan a munkavégzés során támogatja a munkavállalót.
- Hiába törekszenek hiányszakmák oktatására (amely kiválasztásában a munkaügyi központok, illetve saját tapasztalataikra alapoznak), **szakmai tapasztalat nélkül nehezen tudnak megtapadni a munkavállalók**.
- Egyes képzések esetében jellemző volt, hogy a képzésben részesülők nagy arányban elhelyezkedtek – ugyanakkor nem az adott képzés szakterületén. Ez arra utalhat, hogy **bizonyos szakmák elvégzése jelzés a munkaerőpiac felé más típusú feladatok elvégzésének alkalmasságára**, így például egy TB és bérügyi előadói képzést sikeresen elvégző álláskereső alkalmas egyéb adminisztratív feladatok ellátására is.
- **Szakmai párbeszéd hiánya és indikátorok merevsége** problémát jelent az adminisztrációban. Így például ha egy bevont célcsoporttag azért morzsolódik le, mert el tudott helyezkedni, az nem számít bele az indikátorokban, még akkor sem, ha a

[40] A patrónus lehetőleg a hátrányos helyzetű munkavállalóval hasonló munkakörben lévő – vagyis nem vezető – munkavállaló, aki támogatja a munkavégzés során felmerülő kérdésekben.

programból kapott szolgáltatást, vagy képzést követően, de a projekt lezárulta előtt tudott munkát szerezni

- **A vállalt indikátorokat a projektet tudták hozni** az EMIR adatbázis alapján**.** A Budapest Esély 2.4.3-as pályázata esetében például a vállalt 15 fő helyett a 60-ból 47-et a támogatott időszak után is tovább foglalkoztatták. A Kontakt Alapítvány pedig egyes projektjeinél az elvárt 20%-os elhelyezés helyett 60%-os elhelyezkedésről számolt be.

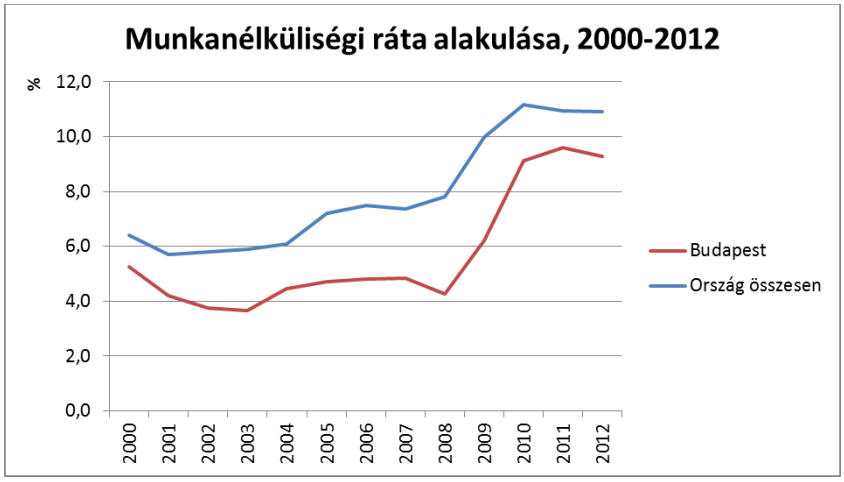
3.4 Következtetések

3.4.1 Helyi igények elemzése

A budapesti térség esetében a helyi igények meghatározása kihívással teli feladat. Mivel a fővárosi munkaerőpiac az országos ötödét adja, így az országos problémák mind jelen vannak Budapesten is. A fentiekből az következik, hogy amennyiben sikerül országos foglalkoztatáspolitikai problémákban előre lépni, úgy Budapest statisztikái is javulni fognak.

Az alábbi ábrán látható, hogy a budapesti munkanélküliségi ráta 2008-ig stabilan 4% körül alakult, míg az országos átlag ehhez képest már a válságot megelőzően, 2004-től romló tendenciát mutatott, vagyis a korábbi 2 százalékpont körüli különbség növekedni kezdett. A válság viszont a fővárosban jelentős mértékű munkanélküliség növekedést eredményezett, aminek következtében mára újra közelít az országos és a budapesti munkanélküliségi ráta.

1. ábra: A munkanélküliségi ráta alakulása



Forrás: KSH[41]

A főváros előnye az ország más területeivel szemben, hogy itt minden típusú támogató szervezet megjelenik, továbbá minden típusú foglalkoztatóra is találunk példát. Budapesten van tere a kísérletezésnek és a nagyobb komplexebb programoknak egyaránt. A fővárosban nem jelent problémát a célcsoporttagok bevonása, sokkal inkább a szűrés jelent feladatot az intézményeknek.

Az interjúk alapján a budapesti munkaerőpiac munkavállalókkal kapcsolatos igényei közül kiemelhető a nyelvtudás és a képzettség szintjének emelésének fontossága; a képzettség mellett a képességekre fókuszáló oktatási rendszerek kifejlesztése; a munkanélküliek megfelelő önértékelésének kialakítása és a pályakezdők orientálása. Ezen igények jelentős része az oktatási rendszerhez kötődik, az oktatási rendszer fejlesztésével érhető el, ugyanakkor a civileknek nagy szerepük van ezen készségek és képességek „pótlásában", a speciális igényű személyekkel való egyedi foglalkozásokon keresztül.

[41] Táblák (STADAT) 6.2.1.11. Munkanélküliségi ráta (2000–)

A munkaerőpiaci problémák másik lába ugyanakkor a foglalkoztatók oldala. A válság alatt megnőtt munkanélküliség következtében a munkaadók egyre nagyobb elvárásokat fogalmaznak meg (leendő) munkavállalóikkal szemben, így a speciális igényekkel rendelkező, vagy nagyobb törődést igénylő álláskeresőket hatványozottan nehéz elhelyezni a munkaerőpiacon.

3.4.2 Szervezetek feladatainak összevetése és együttműködései

A forprofitok és az állami szereplők, vagy civilek között a fő különbség, hogy a forprofitok jellemzően álláshelyre keresnek embert, míg a nonprofitok/munkaügyi központok munkavállalónak keresnek munkát. A szereplők így eltérő, de tulajdonképpen egymást kiegészítő stratégiával dolgoznak: a forprofitok munkavállalót keresnek az álláshelyekhez és adatbázist építenek a munkavállalókból, a munkaügyi központok pedig állásokat keresnek, meghirdetett pozíciókból gyűjtenek adatbázist a regisztrált munkavállalóik számára, illetve a munkavállalókat az állásoknak megfelelően képezik.

A munkaügyi központ nem látja problémának azt a jelenséget, hogy a forprofitok a könnyen elhelyezhető munkavállalókkal foglalkoznak, hiszen minden betöltött álláshely örömteli és nem tudják minden munkanélküli kezét fogni az álláskeresés során.

Az interjúk tanulsága alapján a szereplők törekszenek az együttműködések kialakítására, különösen a nonprofitok ápolnak jó kapcsolatot a munkaügyi központokkal. Emellett egymást is ajánlják a szervezetek: amennyiben egy célcsoport számára projektet indít egy szervezet, úgy azt a többi szereplő ajánlja a hozzá bejelentkező potenciális célcsoporttagnak. Budapest méreteiből is fakadóan ugyanakkor nem áll minden szervezet szoros kapcsolatban egymással, láthatóak területi elhatárolódások (pl. a Kontakt elsősorban a III. kerület álláskeresőire fókuszál; a Budapest Esély a VIII. kerületben és Zuglóban a legaktívabb) a szervezetek fő működési területei alapján – annak ellenére, hogy Budapest minden szereplő szerint egy munkaerőpiaci környezetnek tekinthető.

3.4.3 A szervezetek finanszírozásának és a finanszírozás következményeinek bemutatása

A foglalkoztatási célú szervezetek elterjedése és megerősödése szoros összefüggésben áll azzal, hogy az állami mennyire fogadja el a civileket, vagyis ír-e ki pályázatokat, ad-e forrásokat a munkaügyi kirendeltségeknek szolgáltatások vásárlására – megfelelő feltételek és indikátorok mellett.

A három interjú alapján levonható általános tapasztalat, hogy a civil szervezetek legnagyobb forrását a pályázati pénzek adják – legyen az hazai, közösségi, vagy uniós forrás. A nonprofit társaságok pályázási stratégiájuk során ezért igyekeznek minden olyan lehetőséget megragadni, amihez a tevékenységük minimálisan is kötődik, vagy amilyen tevékenység az alapműködésükbe beilleszthető. A szervezetek tevékenysége így sokszor a pályázati kiírásokhoz hajlik, vagy a tevékenységet jól „csomagolva” írják le a pályázati anyagban. Azok a szervezetek, amelyek hosszabb életúttal rendelkeznek, jellemzően rutinosan pályáznak is, így a megvalósítás során, az adminisztráció oldaláról is kevés probléma van velük.

A nonprofitok ugyanakkor hosszabb működési időszakuk alatt nagyjából kialakítanak egy olyan ügyfélkört, akikkel a pályázatokon kívül is élénkebben foglalkoznak, ezért a pályázati logikából fakadó, egy célcsoporttal való intenzív tevékenység mellett fontosnak tartanák, hogy a hosszabb működési történettel rendelkező szervezeteket az alaptevékenységükben is intenzívebben támogassák.

3.4.4 Non-profit szervezetek tevékenységének értékelése

Budapesten rendkívül színes a foglalkoztatáspolitikai nonprofit szervezetek köre és tevékenységei. Minden célcsoport támogatásával foglalkozik legalább egy szervezet, és számos társaság nyújt széleskörű humánszolgáltatásokat.

Az esettanulmány keretében készített interjúk tapasztalata alapján elmondható, hogy ahhoz, hogy egy nonprofit sikeresen végezzen szakmai tevékenységet, ahhoz fontos, hogy legyen egy mögöttes – szakmai, pénzügyi – háttere. Így a Kontakt Alapítvány mögött a Szent István Egyetem szakmai műhelye, a Budapest Esély mögött a Fővárosi Önkormányzat, a Belvárosi Tanoda mögött pedig egy nemzetközi szintű szakmai műhely áll.

A nonprofitok finanszírozása ezen háttérintézmények ellenére gyakran instabil és kiszámíthatatlan. A pályázatok így részben az alaptevékenységük finanszírozására is szolgálnak, ezért minden számukra szakmailag és adminisztratíve elérhető konstrukción elindulnak, ezzel együtt pedig bővül az ellátott tevékenységük köre is. Így jelenhetett meg például a Belvárosi Tanoda nem klasszikusan foglalkoztatási célú projektje a TÁMOP 1-es pályázatok között. Az interjúk általános tanulsága volt, hogy nem lehet mindig „innovatív", „alternatív", vagy újszerű a projekt, hiszen a már kipróbált, jól működő tevékenységeket érdemes továbbfinanszírozni – hiszen éppen ez az innováció lényege.

A budapesti esettanulmány tapasztalata továbbá, hogy a munkaügyi központtal való kapcsolattartás, az ügyintézők és vezetők ismerete érdemben megkönnyíti a projekteknél toborzás folyamatát. Ez az együttműködés ráadásul a munkaügyi központok számára is egyre fontosabb, mivel a decentralizált alaprész forrásainak csökkenésével egyre kevesebb szolgáltatást tudnak önerőből nyújtani az álláskeresőknek. A még rendelkezésre álló decentralizált források elosztásában ugyanakkor a közbeszerzési logikából fakadóan nincs olyan nagy jelentősége a szakmai együttműködési tapasztalatnak, mivel a legolcsóbb ár dönt, a szakmai szempontok figyelembe vétele pedig áregyezésnél vehető csak figyelembe.

A TÁMOP 1 és 2-es prioritás konstrukcióival kapcsolatban az interjúk visszajelzései alapján pozitívan értékelték, hogy teret kaptak a komplex szolgáltatáscsomagok: egy-egy ügyfél számára képzést, tréningeket, álláskeresési tanácsadást, bértámogatást, mentorálást is tudtak adni, ugyanakkor a komplexitás hátránya volt, hogy az előre vállalt programelemeket nem lehetett a bevont csoportra „igazítani", a kedvezményezettek szakmai kérdésekben nem tudtak párbeszédet kialakítani a közreműködő szervezetekkel.

A közép-magyarországi régió nehézsége, hogy a pályázati források ebben a térségben az időszak végére szinte teljesen kimerültek, így további támogatásra csak kis mértékben számíthatnak a szervezetek, ami miatt a hazai, és nemzetközi források szerepe megnő.

Hivatkozások:

KSH (2012): A foglalkoztatottság és a munkanélküliség regionális különbségei, 2011 . Letölthető: http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/debrecenfoglmunk.pdf (A letöltés időpontja: 2013. február 27.)

Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat a komplex rehabilitációban részesülő személyekre vonatkozó adatszolgáltatása. Letölthető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=full_afsz_stat_komplex (A letöltés ideje: 2013.03.13.)

NMH (2012a): Összefoglaló a magán-munkaközvetítők 2011. évi tevékenységéről. Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztálya.

NMH (2012b): Munkaerő-piaci helyzetkép a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat adatai alapján, 2011. Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztálya.

NMH (2012c): Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök fontosabb létszámadatai 2011-ben. Nemzeti Munkaügyi Hivatal Kutatási és Elemzési Főosztálya.

Book of Lists 2012-2013 / Listák könyve 2012-2013. Absolut Media Kiadó.

A nyilvántartott álláskeresők (munkanélküliek), a passzív ellátásban részesülők és a bejelentett álláshelyek fontosabb jellemzőinek adattára. Letölthető: http://www.afsz.hu/engine.aspx?page=stat_afsz_nyilvtartasok

Budapest Esély honlapja: http://www.pestesely.hu/

Kontakt Alapítvány budapesti szervezetének honlapja: http://www.palyanet.hu/

Belvárosi Tanoda projekthez kapcsolódó honlapja: http://www.youthopportunity.eu/

Interjúk

Budapest Főváros Kormányhivatala

Belvárosi Tanoda

Hays Hungary

Kontakt Alapítvány

Budapest Esély Nonprofit Kft.

4. Gyermekvállalásról visszatérők foglalkoztathatóságának javítását szolgáló TÁMOP 1.-2. projektek tapasztalatai[42]

Vezetői összefoglaló

1. Az esettanulmány célja annak vizsgálata, hogy a Támop 1. és 2. prioritásokból megvalósult non-profit projektek keretében hogyan jelenik meg a gyermekvállalásról visszatérők foglalkoztatáspolitikai célcsoportja.
2. Az Operatív Program egyrészt horizontális célként jelöli meg a férfiak és nők munkaerő-piaci esélyegyenlőségének javítását, másrészt azokra a nőkre szándékozik támogatásokat és programokat koncentrálni, akik gyermek vagy más hozzátartozó gondozása miatt rövidebb-hosszabb időre kilépnek a munkaerőpiacról, és ezért a munkaerőpiacon hátrányokkal szembesülnek.
3. Az Akciótervek keretében kifejezetten a célcsoportnak dedikált kiírás nem jelent meg, de több olyan széles végső kedvezményezetti kört felölelő konstrukció volt, amelynek keretében sikeresen pályáztak non-profit szervezetek a gyes-ről, gyed-ről visszatérők foglalkoztatását javító projektekkel (1.4.1 Alternatív munkaerő-piaci programok, 1.4.3 Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok, 2.4.2 Hátrányos helyzetűeket foglalkoztató szervezetek fejlesztése, 2.4.3 Atipikus foglalkoztatási formák támogatása, 2.4.5 a munka és a magánélet összehangolásának elősegítése).
4. A projektek vizsgálatához forrásként használtuk az EMIR adatbázist és a Hétfa on-line non-profit lekérdezésének eredményeit, a tapasztalatok közvetlen összegyűjtéséhez fókuszcsoportos interjút készítettünk nyertes non-profit szervezetekkel, interjút készítettünk egy for-profit munkaerő-kölcsönző cég vezetőjével és félig strukturált interjút készítettünk 7 végső kedvezményezettel.
5. A célcsoportot segítő projektek azonosítását nehezíti, hogy az EMIR nem tartja nyilván a végső kedvezményezettek típusát, a projektek címe és a kedvezményezett szervezet alapján pedig sokszor nem egyértelmű a célcsoport. Ezért az esettanulmány egyben feltáró jellegű is, a kutatás során egyre bővült a látókörünkbe kerülő non-profit projektek köre, aminek eredményeképpen keresztmetszeti képet kaptunk a célcsoport szempontjából a Támop 1. és 2. forráskihelyezésről.
6. A projektek igen eltérő típusúak. Közös elemeik jellemzően a mentorálás és az álláskeresési tréning. Ezen kívül projektenként eltérőképpen jelenik meg a következő elemek közül egy vagy több: szakmai képzés (OKJ vagy egyéb), nyelvi képzés, támogatás/ösztöndíj a résztvevők számára, vállalkozóvá válási készségek fejlesztése, gyermekfelügyelet a tréningek/képzések idejére, lehetséges munkáltatók felkutatása, atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése, érzékenyítő tréningek munkáltatók számára, munkaerő-közvetítés, osztott munkakör team-ek kialakítása és kölcsönzése cégeknek, gyermekfelügyeletes munkaállomások kialakítása, támogatott foglalkoztatás.
7. Az esettanulmányban két fontos modellt mutatunk be részletesen 1) Matching modell („Munka Kisgyermekkel") és 2) Vállalkozó válás („Ökomama"). Az első modell arra a munkaerő-piaci kudarcra kínál megoldást, hogy a munkát keresők és kínálók gyakran nehezen találnak egymásra, az információk megszerzésének költséges volta miatt koordinációs probléma merül fel és egy tipikus for-profit munkaerő-közvetítő nem találja meg ennek a munkaerő-piaci csoportnak megfelelő munkahelyeket. A Munka Kisgyermekkel program célja olyan atipikus foglalkoztatási formák felkutatása, amelyek

[42] Készítette a Hétfa Kutatóintézet.

kölcsönösen előnyösek a cégek és a munkavállalók számára. A második modell, az Ökomama program kiemelt szakmai képzést (ökogazdálkodás, ökoturizmus) nyújt a résztvevők számára a Szent István Egyetemen és olyan vállalkozói ismereteket, amelyek eredményeképpen a célcsoport tagjai sikeresen találhatják meg a helyüket egy ökogazdaságban vagy indíthatják el a sajátjukat.

8. A munka és a magánélet összehangolását segítő (munka)helyi kezdeményezések című 2.4.5 kiírás szintén a célcsoport foglalkoztathatóvá válását tervezte javítani. Több interjúalany véleménye szerint ugyanakkor a konstrukció intézményi/vállalati gyermekellátási szolgáltatások létrehozására irányuló lába iránt alacsony volt az érdeklődés, mert a kiírás kedvezőtlen feltételei miatt nem érte meg jelentkezni (jelentős adóteherrel járt volna a vállaltok számára). A konstrukció többi eleme ugyanakkor nagy népszerűségnek örvendett: a januári EMIR adatbázis alapján 1 575 pályázat érkezett a TÁMOP 2.4.5 egyéb lábaira.
9. A támogatást elnyert programok esetében nem egyenletes az országos területi lefedettség, a Budapest és környéki programok mellett néhány vidéki jelenik meg (Szigetvár, Bács-Kiskun megye, Szeged környéke).
10. A célcsoport számára megvalósuló projektek részben támaszkodnak korábbi HEFOP-os és más forrásból megvalósuló jó gyakorlat programok tapasztalataira, és egyben jó kiindulási alapot jelenthetnek a következő időszak modelljeihez. Néhány projekt esetében felmerült a piaci finanszírozhatóság is, tehát teljesülhet az a célkitűzés, hogy olyan innovatív modellek jelenjenek meg, amelyek hosszú távon is életképesek.
11. A célcsoport esetében az résztvevőknek nyújtott szolgáltatás szükséges hossza a non-profit szervezetek véleménye alapján átlagosan 18 hónap, amit biztosítanak az akciótervek kétéves keretei.
12. Az esettanulmány keretében 7 fő végső kedvezményezettel készítettünk munkaélet-út interjúkat, hogy i) megismerjük a véleményüket arra vonatkozóan, hogy a Támop-os projekt eredményeképpen hogyan változott a munkaerő-piaci helyzetük és ii) hogyan ítélik meg a non-profit szervezet által nyújtott szolgáltatásokat és a munkaügyi kirendeltségtől kapott szolgáltatásokat.
13. A válaszadók a munkaerő-piaci helyzetük javítása szempontjából a non-profitok által nyújtott szolgáltatásokat pozitívan ítélték meg. Megítélésük szerint 1) olyan szakmai tudásra tettek szert, amely mindenképpen – személyenként eltérő mértékben ugyan, de – növelte esélyüket a munkaerőpiacon. Többen fontosnak tartják, hogy a 2) lehetőséget kaptak olyan kapcsolati háló kiépítésére, ami elhelyezkedésüket, vállalkozásuk elindítását segítheti. A munkaerő-piaci helytálláshoz segítette őket hozzá az is, hogy 3) a program keretében be kellett járni a képzésekre, ami kimozdította őket otthonról, és hozzászokhattak ahhoz, hogy milyen huzamosabb időre megszervezni a gyermekellátást. A válaszadók legfontosabb elemnek azt tekintik, hogy 4) olyan cégekhez közvetítik őket, akik hajlandók foglalkoztatni őket.
14. A munkaügyi központtal a célcsoport tagjai jellemzően nem kerülnek kapcsolatba, néhányan akkor keresik fel, amikor letelik a támogatott időszak, nincs hova visszamenniük dolgozni és a férj állása is megszűnt közben. A munkaügyi központok általában nem rendelkeznek sokéves tapasztalattal az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban, de találtunk olyan jó gyakorlatot is, ahol havonta egy délelőtti idősávban az egyik ügyintézői ablaknál kifejezetten a gyermekvállalásról visszatérők munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatban adnak tanácsok az ügyintézők.

4.1 Kontextus: a célcsoport speciális munkaerő-piaci problémáinak leírása

A célcsoport helyzetének megismeréséhez a kiindulási alapot a gyes-en, gyed-en, gyet-en lévők száma szolgáltatja, ez 2011-ben 280,5 ezer fő volt, ebből nő 276,7 ezer fő (Munkaerőpiaci Tükör 2012). Ez a 15 évesnél idősebb népesség 4,8%-a (uott[43]), a 15-54 éves nők számához viszonyítva pedig azt látjuk, hogy közel 10%-uk inaktív éppen gyermekvállalás miatt, és ez az arány végig jellemző az 1991-tól 2011-ig terjedő időszakban, 2011-ben 10,2%-uk (Nyugdíj, segély, közmunka 2012).

A 2007-13-as programozási időszak elején azoknak a nőknek a foglalkoztatási rátájának különbsége, akik 0-6 éves gyermeket nevelnek, illetve akiknek nem volt ebbe a korcsoportba tartozó gyermekük mintegy 35,3 százalék volt, ami a második legmagasabb érték az EU-ban, az átlag 14,3 százalék (Támop 2007). Jelenleg a 3–5 éves gyermeket nevelő anyák foglalkoztatási rátája a második legalacsonyabb az OECD-ben, Szlovákia után[44]. Önmagában ezek az adatok nem feltétlenül jelentenek munkaerő-piaci hátrányt, hiszen ez részben abból adódik, hogy Magyarországon hosszú a gyes, gyed időtartama. Érdemes ezt összevetni azzal, hogy a csoportból hányan szeretnének ténylegesen dolgozni. A KSH felmérése szerint szülés után a kismamák alig 7 százaléka szeretne háztartásbeli maradni, de a korábban alkalmazásban álló kisgyermekes anyukák kevesebb, mint felének van lehetősége arra, hogy visszatérjen korábbi munkáltatójához (KSH 2006). Foglalkoztatás-politikai szempontból tehát egy olyan csoport rajzolódik ki, amelynek i) foglalkoztatási rátája nemzetközi összehasonlításban alacsony és ii) ez az alacsony foglalkoztatási ráta nem önként vállalt részükről.

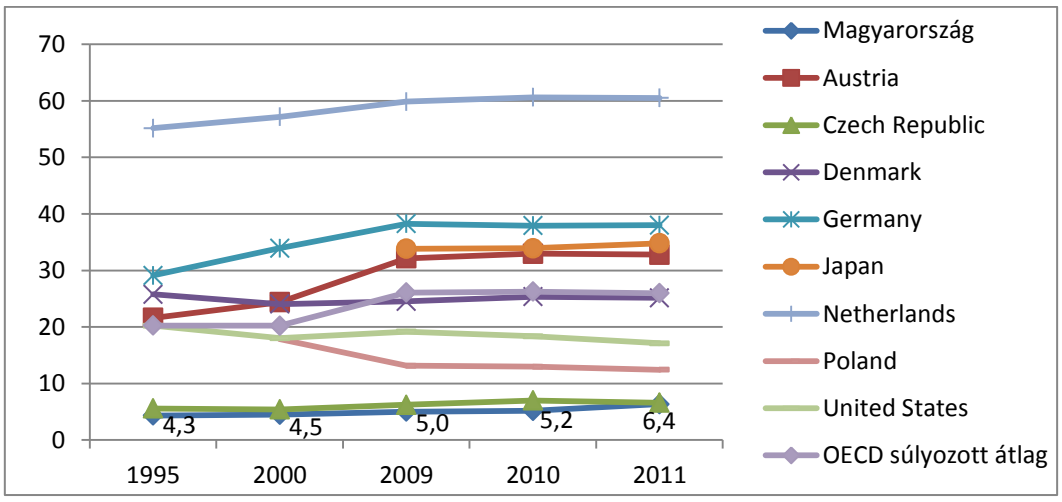
A gyermekvállalásról visszatérők[45] [46] tehát munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlenebb helyzetben vannak, mint a kisgyermekkel nem rendelkező munkavállalók, a gyermekgondozási szabadságot követően nehéz visszatérni a munkaerő-piacra (Támop 2007). Ennek okait a következőképpen foglalhatjuk össze:

- Statisztikai alapú diszkrimináció (Galasi 2002). Valóban **vannak különbségek a kisgyermekesek foglalkoztathatóságával kapcsolatban**, ezért anyagilag kevésbé éri meg a munkáltatónak ilyen típusú munkavállalót alkalmazni. Az élethelyzetből fakadóan kevésbé rendelkezik a munkáltató a munkaidejével (várhatóan nem fog napi 10 órában túlórázni), a kisgyermekek gyakori betegsége idején a szülő táppénzes szabadságra megy. Emellett néhány éves szakmai kihagyás alatt a munkavállaló szakmai tudása elavul, sokan nem is tanulnak ez idő alatt.
- Előítélet alapú diszkrimináció (Galasi 2002). A valós különbségeken túl is **éri hátrányos megkülönböztetés a csoport tagjait a munkaerő-piacon** (például feltételezik, hogy megint szülni fog). Míg a statisztikai alapú diszkriminációt a jól működő munkaerő-piac kezelni tudja, vagyis megfelelő koordinációs mechanizmusokkal kialakul a munkáltatók és a munkavállalók közötti egymásra találás, az előítélet alapú diszkrimináció ellen küzdeni kell. Az előítélet alapú diszkrimináció felső becsléseként értelmezhető megmagyarázatlan női-férfi bérkülönbség *Lovász* alapján körül-belül 16 százalék. (Nyugdíj, segély, közmunka 2012).
- **Nem egyértelmű a társadalmi megítélése** annak, hogy a gyermek fejlődése szempontjából milyen későbbi hatásai vannak annak, ha 1/2/3/4 évesen kerül közösségbe. Kevés statisztikailag alátámasztott kimutatás készült a témában, és a döntéshozatal során nem találkoznak ezekkel az érintettek. Ennek következtében a célcsoport tagjai arról számoltak be, hogy ha dolgoztak a kisgyermek mellett, érték a közvetlen környezetükből kritikai megjegyzések.

[43] Férfiak 59, nők 54 éves korig.
[44] A magyar foglalkoztatáspolitika két évtizede, 1990–2010
[45] A célcsoport vizsgálata során mind a nők, mind a férfiakat beleértjük ebbe a célcsoportba.
[46] A célcsoport vizsgálata során mind a nők, mind a férfiakat beleértjük ebbe a célcsoportba.

- A gyermekvállalásról visszatérők foglalkoztatását növelhetnék a rugalmas munkavállalási formák, de jelenleg Magyarországon az **atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége nagyon alacsony**. A részmunka-idő, távmunka megítélése munkáltatói oldalról az, hogy ezek bonyolultak, nehézkesek. A részmunkaidős foglalkoztatási formák átlaga az OECD országokban 25%, Hollandiában 60%, míg Magyarországon a részmunkaidőben dolgozók aránya – a volt szocialista országok mintázatához hasonlóan – alacsony, mindössze 7%.

1. ábra: Részmunka-időben dolgozók aránya, OECD



Forrás: OECD Employment Outlook 2012

A mutató értéke lassú emelkedést mutatott az elmúlt években, erről *Cseres-Gergely Zsombor- Kátay Gábor - Szörfi Béla* azt állapítják meg, hogy a válság utáni időszakban kezdett növekedni a részmunkaidő aránya, terjedése először a feldolgozóiparban gyorsult fel, majd a szolgáltatószektorban is növekedett (Nyugdíj, segély, közmunka 2012).

- Már egy gyermek nevelése esetén is a munkába járás megszervezése jelentős többlet időt igényel, **a korábbi ingázás nem vállalható**, ezzel szűkül az elérhető munkahelyek száma. A nők számára tovább nehezíti az ingázást az, hogy a gyermekintézmények kevéssé rugalmasak, valamint épp a leghátrányosabb helyzetű térségekben teljességgel hiányoznak (Támop 2007)

Munkaerő-piaci **sajátosságok kialakulása a tartósan munkanélküli állapot következtében**. Mint minden embernél, aki több évig nem dolgozik, a kisgyermekes célcsoportnál is megjelennek azok a jellemzők, amelyek minden tartósan munkanélküli esetében kialakulnak, és megnehezítik a munkaerő-piaci elhelyezkedést. A több éves kihagyás lemaradást jelent szakmai szempontból, és ez összeadódik azzal a hatással, hogy önbizalom-hiány, önértékelési problémák jelennek meg: ha valaki több éves kihagyás után újra elkezd dolgozni, eleinte olyan, mint a pályakezdő az első munkahelyén (főleg ha nem dolgozott a gyerekek között). A motiváció és készségek elkopása tehát több éves, folyamatos munkaerő-piaci távollét esetén – a célcsoporttal foglalkozó szakemberek véleménye szerint – ugyanúgy megfigyelhető ennél a célcsoportnál is, mint más munkaerő-piacról kiesett csoportoknál.

4.2 Szakpolitikai változások, megoldandó foglalkoztatás-politikai feladatok

A gyermekvállalásról visszatérők munkaerő-piaci helyzetével kapcsolatban több előrelépés is történt a szakpolitikában a vizsgált időszakban. 2011-ben a kormány **családi adókedvezményt** vezetett be, amely szja kedvezményt biztosít a gyerekkel rendelkező munkavállalók számára. A szakpolitika biztosítja ezen kívül a lehetőséget, hogy a nagyszülők legyenek gyesen és engedélyezi a munkavállalást a gyermek egyéves korától kezdve.

Az **új munka törvénykönyv életbe lépése** szintén fontos szakpolitikai változás a célcsoport szempontjából. Jelentősen megnőtt a munkáltatói szabadság a gyermekvállalásról visszatérők elbocsátásával kapcsolatban, a gyermek 3 éves koráig járó felmondási védelmet eltörölték. Ez előnnyel is járhat a célcsoport számára, hiszen így megszűnnek azok a munkáltatót terhelő kötelezettségek, ami miatt nem szívesen vesznek fel nőket, kisgyermekes anyukákat, vagyis relatíve olcsóbbá válnak a többi nem védett munkavállalókhoz képest. Ennek ellenére több megkérdezett szerint ezzel inkább romlott a gyermekvállalásról visszatérők helyzete, mivel korábban lehetőségük volt a védett időszak alatt jó teljesítménnyel „visszadolgozni" magukat.

Ezzel párhuzamosan szakpolitikai szándékként jelent meg a **részmunka–idő, atipikus formák terjesztése**. Ez megjelenik egyrészt az új munkatörvénykönvben, másrészt a kormánytisztviselőkre vonatkozó törvényben is (kérésére 4 vagy 6 órában kell visszavenni a gyes-ről visszatérőt). *Köllő* így foglalja össze, hogy az állam hogyan támogatja a részmunkaidő terjedését[47]:

- részidős munkavállalás engedélyezése gyes, gyet és korai nyugdíj mellett
- Start Plusz a visszailleszkedés támogatására
- részmunkaidős anyák bérköltség-támogatására irányuló program (2011)
- néhány év után: munkaidővel arányos EHO
- közlekedési támogatás
- átmenetinek szánt, de tartóssá alakítható munkaidő-csökkentés támogatása a válság éveiben (2008-2009)
- az állam maga is tömegesen teremtett részidős állásokat a különböző közfoglalkoztatási programok keretében

A gyermekelhelyezési lehetőségek javítása érdekében több **bölcsődei, óvodai férőhely-bővítés** valósult meg az elmúlt időszakban (egy részük szintén Támop-os forrásokból), kialakították a családi napközikre vonatkozó szabályozást és ezen intézmények száma is növekszik.

Tehát a szakpolitika alapvetően együttműködött a célcsoport foglalkoztatási helyzetének javításában, a Támop fejlesztésekkel párhuzamosan történt szakpolitikai intézkedések egy irányban hatnak a célcsoport érdekében (a 3 éves korig járó felmondási védelem eltörlését leszámítva). Ki kell emelni azonban, hogy mint minden munkaerő-piaci csoport esetében – a gyermekvállalásról visszatérők esetében is – megnehezítette az elhelyezkedést a gazdasági válság hatására megszűnt munkahelyek száma, és ilyenkor a hátrányos helyzetű munkaerő-piaci csoportok relatíve még kevésbé preferált helyre kerülnek a többi munkavállalóhoz képest.

4.3 A célcsoport megjelenése a Támop 1 és 2 prioritásban

A szakpolitikai változásokkal párhuzamosan a Társadalmi Megújulás Operatív Program keretében is fontos előrelépések történtek a gyermekvállalásról visszatérők foglalkoztathatóságának növelése érdekében**. Az operatív program dokumentum a**

[47] Köllő: Részmunkaidő és egyéb „atipikus" formák, www.econ.core.hu/file/download/ofa20evkonf/kollo.ppt

munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű csoportok között azonosítja a nőket. Az **1. prioritási tengely, a „Munkaerő-piaci aktivizálás, megelőzés és képzés" mentén a következő célkitűzéseket, támogatási irányokat jelöli meg a célcsoportra vonatkozóan**:

„A nők és férfiak esélyegyenlősége tekintetében kettős megközelítést fogunk alkalmazni. Egyrészt horizontális szempontnak tekintjük, azaz minden intézkedés tekintetében vizsgálni fogjuk, és figyelembe fogjuk venni. Másrészt támogatni fogunk olyan intézkedéseket is, amelyek közvetlenül a nők és férfiak esélyegyenlőségének előmozdítására irányulnak. Leginkább azok a nők szembesülnek a munkaerőpiacon hátrányokkal, akik gyermek vagy más hozzátartozó gondozása miatt rövidebb-hosszabb időre kilépnek a munkaerőpiacról. Ezért a támogatásokat és a programokat elsősorban erre a célcsoportra fogjuk koncentrálni. A regisztrált munkanélküliek növekvő aránya a nők körében felhívja a figyelmet arra, hogy az aktív munkaerő-piaci politikák rendszerében is nagyobb figyelmet kell fordítani a nők munkaerő-piaci integrációjának segítésére. Támogatni fogjuk a nők munkaerő-piaci re-integrációját segítő komplex foglalkoztatási programokat (beleértve a nők vállalkozóvá válásának ösztönzését is), valamint az alacsony iskolai végzettségű, gyermekgondozás miatt inaktív nők felnőttképzésben való részvételét. A foglalkozási szegregáció csökkentésére 2004-2006 között az EQUAL program keretében történtek erőfeszítések; építeni fogunk a kipróbált és bevált gyakorlatokra." (Forrás: TÁMOP 2007)

A 2. prioritás, „Az alkalmazkodóképesség javítása" keretében az operatív program célként jelöli meg a célcsoportra vonatkozóan:

„Célzott programokkal segítjük elő a hátrányos helyzetűek – köztük az alacsony iskolai végzettségűek, idősebb korosztályok, megváltozott munkaképességű személyek, gyermeküket otthonnevelő (vagy más hozzátartozó otthoni ápolását végző) személyek – képzését, részvételüket ténylegesen segítő szolgáltatásokat kapcsolva ahhoz… Hátrányos helyzetű fiatal vagy kisgyermekes szülők esetében támogatni fogjuk azokat a képzéseket, amelyek a szülők írásbeliségét fejlesztik közvetlenül, és ezzel áttételesen gyerekeik írásbeliségének fejlesztését is szolgálják." (Forrás: TÁMOP 2007)

Az **Akciótervek szintjén** kifejezetten a célcsoportra kiírt konstrukció nem volt. Az esettanulmány keretében feltáró jelleggel vizsgáltuk, hogy melyik kiírások keretében milyen projektek valósultak meg a gyermekvállalásról visszatérők célcsoportját támogatandó. Mivel kifejezetten a célcsoportnak dedikált összeg nem volt, de több konstrukció is lehetőséget adott a gyermekvállalásról visszatérők bevonására, a következő kutatási lépéseket végeztük el:

1. A célcsoporttal foglalkozó projekteket összegyűjtöttük egyrészt az EMIR alapján, ahol a pályázó szervezet neve és a projekt neve utalhat a kisgyermekes munkavállalói fókuszra, de sokszor a kedvezményezett neve és a projekt neve nem elegendő a célcsoport azonosításához.

2. A Hétfa által végzett on-line kérdőíves felmérést kitöltő non-profit szervezetek 1,5 ezer főt vontak be különböző Támop 1,2-es programokba a gyermekvállalásról visszatérni szándékozók közül. Megvizsgáltuk az interneten és az EMIR-ben elérhető adatokat azoknak a civil szervezetetnek az esetében, amelyek az on-line kérdőív kitöltése során 5 fő feletti létszámban jelölték meg a gyermekvállalásról visszatérők számára végzett szolgáltatásnyújtást.

3. A kialakult projektlista alapján megkerestünk több non-profit kedvezményezettet („Család velem, Karrier előttem", „Munka Kisgyermekkel" és „Ökomama" programok), amelyek modelljét a későbbiekben részletesen ismertetjük.

4. Az adatok alapján összeállítottuk azoknak a konstrukcióknak a listáját, amelyek keretében nagyobb arányban jelentek meg a célcsoport foglalkoztatási helyzetét segítő projektek, és összegyűjtöttük a megvalósult fontosabb projektek fő ismérveit. Ezzel a módszerrel a Támop 1,2 források felhasználásának keresztmetszeti nézetet kapjuk eredményül, a gyermekvállalásról visszatérő munkaerő-piaci csoport szempontjából (2. táblázat).

2. táblázat: A gyerekvállalásról visszatérőket támogató szervezetek által pályázható konstrukciók és nagyobb nyertes projektek

Konstrukció száma	Konstrukció neve	Nyertes projekt neve	Megvalósító(k)	Projekt tartalma	Bevont személyek száma	Elnyert támogatási összeg (Ft)
1.4.1-07/1-2008	Alternatív munkaerő-piaci programok támogatása	„JÓL-LÉT Műhely a kisgyermekes szülők sikeres munkavállalásáért”	JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány	Komplex munkaerő-piaci tanácsadás kisgyermekes szülőknek (képzés, családbarát munkahely megtalálása)	n.a.	29.998.240
		„Generációk egy témára – projekt a 18-25 év közötti és a 45 év feletti, munkanélküli nők munkaerő-piaci re-integrációjáért, a hátrányos helyzetű csongrádi kistérségben”	Progress Vállalkozásfejlesztő Alapítvány	Szociális gondozó és ápoló OKJ-s képzés, Falu- és tanyagondnoki képzés, komplex munkaerő-piaci szolgáltatás, min. 6 hónapig tartó foglalkoztatás	20/20	39.868.400
1.4.3-10/1-2F-2011	Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok	„ÖKOMAMA”	Szent István Egyetem, Kopernikusz Innovációs Egyesület, Kontakt Alapítvány, Regina Közhasznú Alapítvány	Kisgyermekes szülők ökoturisztikai és ökogazdálkodási képzése, valamint munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük segítése a gödöllői, aszódi, veresegyházi kistérségben	60	100.916.753
		„Munka Kisgyermekkel”	Iparfejlesztési Közalapítvány, Victum Képzési Központ, Artima Szervezetfejlesztő és Vezetési Tanácsadó Kft	Érzékenyítő képzések cégeknek, személyre szabott munkaközvetítés és képzések szülőknek	200	187.122.409
		„Társas-játék - innovatív kísérleti program a gyesről-gyedről visszatérők munkaerő-piaci reintegrációjának sikeréért”	Szigetvári Kultúr-és Zöld Zóna Egyesület	n.a.	n.a.	61.191.045
		„Gyere vissza – Számít a munkád”	Pest Megyei Vállalkozásfejlesztési Alapítvány, SEED	A gyermekgondozási ellátások rendszeréből visszatérők munkaerő-piaci reintegrációját segítő	200	140.293.800

			Kisvállalkozás-fejlesztési Alapítvány, Tudatos Életért Egyesület	modellprogram megvalósítása a Közép-Magyarországi Régióban (álláskereső tréningek, vállalkozó választ segítő képzések)		
1.4.3-10/2-2F-2011	Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok	„Kismama Karrier Központ”	Álláskeresők Egyesületeinek Bács-Kiskun Megyei Szövetsége	Képzések, megélhetési célú képzési támogatás nyújtása, gyermekfelügyelet, elhelyezkedés segítése, bértámogatás, munkáltatók képzése	n.a.	92.007.173
		„RENATA - Regionális Női Atipikus Alkalmazások”	TUDÁSKLASZTER Társadalom- és Vidékfejlesztési Kiemelkedően Közhasznú Nonprofit Kft.	Képzések (közbeszerzési referens és virtuális asszisztens, nyelvi), tréningek, képzési támogatás, gyermekfelügyelet, cégek szemléletformálása, 10 gyermekfelügyeletes munkaállomás létrehozása	60	141.808.000
2.4.2./B-09/2-2009	Hátrányos helyzetűeket foglalkoztató szervezetek fejlesztése	„Női Klikk”	JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány	Befogadó munkahely kialakítása az IT szektorban, 40 kisgyermekes anya távmunkára felkészítése	40	72.793.990
2.4.3/A-09/2-2009	Atipikus foglalkoztatási formák támogatása	„Család velem, karrier előttem”	Budapest Esély Nonprofit Kft.	Mentorálás/munkavállalási tanácsadás, állásközvetítés, szakképzés, osztott munkakör teamek kialakítása és kölcsönzése cégeknek	60	73.912.800
2.4.3/B-2-10/2-2010	Atipikus foglalkoztatási formák támogatása	„Picinkék szülei önfoglalkoztatóvá válnak”	Icinke-Picinke Szociális Szövetkezet	Akkreditált szakképzés (családi napközi üzemeltető), családi napközik üzemeltetése, ahol osztott munkakörben dolgoznak a gyermekgondozók	40	36.651.136

Forrás: EMIR (2013.01.14.), szervezetek honlapja, Hétfa gyűjtés

A fenti konstrukciók mellett a célcsoport foglalkoztathatóvá válását tervezte javítani a munka és a magánélet összehangolását segítő (munka)helyi kezdeményezések című 2.4.5 kiírás. Az eredetileg összesen 8 - az NGM közlése szerint időközben 10,4 milliárd forintra bővített – keretű kiírásnak több „lába" volt: az alternatív gyermekellátási szolgáltatások létrehozása (1-2); a rugalmasságot növelő helyi, innovatív kezdeményezések támogatása (3-4); a vállalati és intézményi napközbeni kisgyermek-ellátási szolgáltatások létrehozása (5-6) és a rugalmas munkahelyek (7-8).

Az EMIR 2013.01.14-i adatbázisa és az interjúk tapasztalatai alapján a konstrukció intézményi/vállalati gyermekellátási szolgáltatások létrehozására irányuló lába iránt alacsony volt az érdeklődés, mert a kiírás kedvezőtlen feltételei miatt nem érte meg jelentkezni. Legfontosabb problémaként azt jelölték meg, hogy jelentős adó terhelte volna a cégeket azon munkavállalóik után, akik gyermeke számára biztosítják az elhelyezést a támogatás keretében finanszírozott családi napköziben, mivel adóköteles nem pénzbeli juttatásnak minősült volna a munkavállaló számára. A konstrukció többi eleme ugyanakkor nagy népszerűségnek örvendett: a januári EMIR adatbázis alapján 1 575 pályázat érkezett a TÁMOP 2.4.5 egyéb lábaira, a keretemelés ezért volt szükséges. A minisztérium tájékoztatása szerint a szokatlanul nagyszámú pályázat, valamint az eljárásrend átalakítása miatt rendkívül elhúzódott a pályázatok értékelése, ennek ellenére áprilisig körülbelül 5,4 milliárd forint támogatás került megítélésre 208 pályázó részére.

4.4 Non-profit szervezetek fontosabb projektjeinek bemutatása

A 2. számú táblázatban bemutatott projektek lebonyolítói közül több szervezetet megkerestünk. Az értékelési jelentés elkészítésében közreműködő non-profit szervezetek képviselőivel készített interjúk alapján néhány modellt kiemelünk, kettő fontosabbat részletesen bemutatunk. Mind a két mintaprojekt a célcsoport speciális munkaerő-piaci helyzetére válaszolva ajánl komplex megoldást. **Az első modell esetében** a hangsúly az egyéni koordinációs mechanizmusok támogatásán van a munkáltatói oldal és a munkavállalók között. Míg a hagyományos for-profit munka-közvetítők nem nyújtanak releváns megoldást a célcsoport számára, addig a támogatás keretében megvalósuló program esetében az **egymásra találást segítő egyedi mechanizmus (koordinációs probléma megoldása)** kialakításával a projekt sokat tehet a bevont célcsoport tagok esetében a statisztikai alapú diszkrimináció által okozott nehezebb munkakeresési körülmények leküzdéséért, olyan foglalkoztatók megtalálásával, akik a gyermekvállalásról visszatérőket valós munkaerő-piaci értéküknek megfelelő pozíciókban tudják alkalmazni.

A második részletesen bemutatásra kerülő modell a koordinációs problémák kezelésének egy másik típusára jó példa: a projekt során biztosított, egyetemi keretek között megvalósuló, szakmai és vállalkozóvá válási képzés elvégzésével **a munkavállalók „jelzéseket" küldhetnek (*signalling*)** önmagukról. Ez a szakmai befektetés egyrészt segítheti elhelyezkedésüket, másrészt a vállalkozói ismeretek megszerzésével olyan aktivitási forma kialakítását is támogatja, amely a célcsoport egyedi helyzetének megfelel (bár szeretnének dolgozni, de eredeti munkahelyükre a kötött munkaidő miatt nem tudnak visszatérni, a korábbi ingázást nem tudják vállalni stb). A projektek bemutatásához a non-profit szervezetek projektmenedzsereivel készítettünk interjúkat, és a szervezetek honlapjain található információkat dolgoztuk fel.

A) Egymásra találás segítése – „Munka Kisgyermekkel" program

1. Előzmények, pályázati motiváció, projektindítás

A program ötletét a konzorcium vezető Iparfejlesztési Közalapítványnál dolgozták ki. A szervezet elsődleges tevékenységei logisztika fejlesztése, minőségbiztosítási fejlesztések, környezetvédelem és felnőttképzés, de foglalkoztatás bővítési elképzelésekkel is foglalkoztak már korábban, többek között egy nemzetközi távmunka kutatási projekt résztvevőiként. Ezek

után a szervezet keretein belül, a szervezet tagjainak saját tapasztalatain alapulva érezték egyre fontosabbnak a gyermekvállalásról visszatérő munkavállalók foglalkoztathatósági kereteinek kutatását. Nem volt olyan külföldi modell, amit alapul vettek volna, saját maguk dolgozták ki a program részleteit. A közalapítvány állami tulajdonú non-profit kft.

Gyökerek – MICROPOL (távmunka)

„A MICROPOL elnevezésű projekt a vidéki atipikus foglalkoztatási formák (elsősorban a távmunka-állomásokon történő munkavégzés) és az információs és kommunikációs technológiák (IKT) szorosabb együttműködése segítségével kialakítható ú.n. intelligens távmunka-állomások (smart work stations) létesítésével és széleskörű alkalmazásával kapcsolatos politikai ajánlások megfogalmazására vállalkozik, a partnerrégiókat képviselő szereplők által azonosított regionális jó gyakorlatok, tapasztalatok cél- és eszközrendszerének átadás-átvételén keresztül. A projekt az intelligens szakosodás elveit követve alternatív foglalkoztatás-ösztönzési javaslatcsomagokat és megvalósítási terveket dolgoz ki a vidéki területek foglalkoztatási lehetőségeinek bővítésére."

Forrás: www.micropol-interreg.eu, www.ifka.hu

A projekt megvalósításához a konzorciumba bevonták a Victum Képzési Központot és az Artima Szervezetfejlesztő és Vezetési Tanácsadó Kft-t. A Támop 1.4.3 innovatív foglalkoztatási programokat megvalósító konstrukcióból elnyert 187 millió Forint támogatási összegből érzékenyítő képzéseket valósítanak meg cégeknek, személyre szabott munkaközvetítést és szakmai és álláskereséséi képzéseket nyújtanak a résztvevők számára. A program elindulásakor több helyen is meghirdették a részvételi lehetőséget, az interneten, a különböző kisgyermekeseket elérő szervezeteknél, Facebook kampányuk és sajtókonferenciájuk volt, amelyek eredményeképpen 930-an jelentkeztek. A kiválasztás során tesztcsomagot töltöttek ki a jelentkezők, ezek kiértékelésekor arra figyeltek, hogy olyan résztvevőket vonjanak be, akik számára várhatóan tényleg hasznosnak bizonyul a program az elhelyezkedési lehetőségeik javítása szempontjából. Összesen 152 fővel indították el a képzéseket, akik közül érettségivel és diplomával rendelkezők egyaránt megtalálhatók, sokuknak közülük nyelvvizsgája is van, számítógépes tudással rendelkeznek, és vannak közöttük kispapák is. A programba bevonás feltétele volt, hogy a résztvevő az elmúlt 12 hónapban gyes, gyed támogatásban részesüljön.

2. Szolgáltatások a munkakeresők számára

A Munka Kisgyermekkel program 1) képzéseket nyújt a kisgyerekes szülőknek: álláskeresési tréning, önéletrajz írás, informatika (szintre hozás, új szoftverek), nyelvi oktatás (szint visszahozás) és az igényekkel összehangolva OKJ-s képzések. A programba bevont álláskeresők részére 2) egyéni munkaerő-piaci profilt, karrier-tervet készítenek, hogy konkrét, megvalósítható elképzeléseik legyenek arról, hogy milyen pozícióban tudnak várhatóan elhelyezkedni. Emellett 3) felmérik a természetes támogató rendszereik működését, többek között a család és a barátok elérhetőségét, bevonhatóságát a gyermeknevelési feladatokkal kapcsolatban. A program keretében 4) nyújtanak gyerekfelügyeletet, de arra próbálják rászorítani a résztvevőket, hogy a természetes támaszaikon keresztül oldják meg hosszú távon a gyerekelhelyezést, gyereknevelléssel kapcsolatos feladatokat, hiszen a munkakör elkezdése után már nem tudnak gyermekfelügyelet biztosítani. Ezen kívül a program fontos eleme, hogy a kisgyerekes szülőket 5) kiközvetítik munkalehetőséget meghirdető munkáltatók számára.

3. Szolgáltatások a munkáltatók számára

A MuKi keretében feldolgozzák az atipikus munkavállalási formákra vonatkozó szabályozást, és kidolgozzák, hogy milyen kedvező megoldások vannak a cégek számára. A munkahely megtartó támogatások keretében nyújtható 100,000 Ft-ig járó 27%-os kedvezmény mértéke például

elsőre nem tűnik jelentősnek, de ha már több kismamát alkalmaz atipikusan egy cég, akkor ez jelentős összeg tud lenni. A szabályozás, vonatkozó feltételek részletes feldolgozása után a Munka Kisgyermekkel program szakemberei felkeresik a cégeket, és az igények megismerése után egyedi csomagot dolgoznak ki számukra. Bemutatják, hogy mi az amit nyer, és mi az amit veszít a cég, és összességében ár-érték arányban mikor éri meg gyermeknevelésről visszatérőket foglalkoztatni. A cégek számára ez eleinte energiabefektetés, hiszen el kell menniük a képzésre, tanácsadásra, de a tapasztalat az, hogy a 30 perc letelte után még mindig kérdeznek. Ha egy cég érdeklődést mutat ezekre a megoldásokra, akkor fel is kell tudni mutatni azoknak a kismamáknak az önéletrajzát, akik megfelelnének a cég feltételeinek.

A munkáltatói érzékenyítő tréningek az esettanulmány készítésekor indultak és össze vannak egyeztetve a kismamák képzéseinek ütemezésével. Tehát amikor a kismamák munkára való felkészítése már ott tart, hogy elkészültek az önéletrajzok és a gyermek elhelyezési forma kialakult, akkor tartják a tréningeket a cégeknek, hogy egyből tudjanak is nekik álláskeresőt ajánlani.

A szolgáltatáscsomaggal sok céget megkeresnek, illetve a MuKi szakembereinek reputációja miatt őket is sok cég megkeresi, , jó tapasztalataik vannak ezzel kapcsolatban. A programot az Iparfejlesztési Közalapítvány részéről 2 tapasztalt szociális munkás végzettségű kolléga vezeti, aki egyben munkaerő-piaci szakemberek is (12/20 éve foglalkoznak hátrányos helyzetű munkavállalók állásközvetítésével, többek között vakok, szenvedélybetegek, megváltozott munkaképességűek elhelyezésével).

4. Számok, indikátorok

A támogatási szerződésben 160 fő képzését vállalták, 128 sikeres elvégzéssel. Ezen kívül 30 cégnél tartanak érzékenyítő tréninget, és 60-at vonnak be képzésekbe. A résztvevők közül 100 fő foglalkoztatottá válását vállalták.

B) Képzési program vállalkozóvá váláshoz – „Ökomama" program

1. Előzmények, pályázati motiváció, projektindítás

Az Ökomama program célja a kisgyermekes szülők ökoturisztikai és ökogazdálkodási képzése, valamint munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük segítése a gödöllői, aszódi, veresegyházi kistérségben. A kezdeményezés kihangsúlyozott tényezője a kisgyerekes anyukák vállalkozóvá válásának támogatása, a megvalósítására 101 millió Forint támogatást nyertek el, szintén a Támop 1.4.3-as, innovatív foglalkoztatási programokat támogató konstrukcióból. A pályázó konzorcium vezetője a szakmai képzést összeállító Szent István Egyetem, tagjai között találjuk a Regina Alapítványt, egy nők helyzetét előmozdító civil szervezetet, a foglalkoztatási célú programok kapcsán sokéves szakmai tapasztalattal rendelkező Kontakt Alapítványt és a Kopernikuszt Alapítványt. A programot összeállító társadalmi/szociális vállalkozók egyszerre támaszkodtak hasonló projektek során szerzett korábbi tapasztalataikra (Esély bölcsődéje Equal program) és személyes élethelyzetük során szerzett tapasztalataikra. Az egyetem szempontjából a képzés lehetőséget nyújt a hagyományos egyetemi képzésben új nézőpont megjelenítésére, rálátást biztosít, hogy milyen változásokat jelent a munkaélet-útban a gyermekvállalás, és felkészítheti az ezzel kapcsolatos kérdésekre az egyetem a hallgatóit.

Gyökerek – Esély bölcsődéje EQUAL program

„Az esély bölcsődéje" címet viselő Equal projekt két éven át segítette, a hátrányos helyzetben élő békés megyei nőket a munkába való visszatérésben. A projekt, mely az Európai Szociális Alap és a Magyar Kormány finanszírozásával valósult meg, célja az volt, hogy segítséget nyújtson a kisgyermekes anyáknak a munka világába való visszatérésben, olyan innovatív képzési program

és tanácsadói szolgáltatások kifejlesztésével, mely hozzásegíti őket a munkaerőpiacon történő elhelyezkedéshez vagy saját vállalkozás elindításához."

Forrás: http://szulok.babafalva.hu/az-esely-bolcsodeje-kisgyermekes-nok-a-munkaeropiacon/

A program szakmai vázának összeállításakor egyeztettek a konzorciumi tagokkal és a gödöllői munkaügyi kirendeltséggel is, amelytől támogató nyilatkozatot kaptak. A képzés elindítása előtt több csatornán is meghirdették a lehetőséget a kisgyermekes szülők számára: a szervezetek saját honlapján, a családsegítő szolgálatoknál és a védőnői hálózaton keresztül, Facebook kampányt indította és a Regina Alapítvány 600 fős női hírlevelén keresztül is toboroztak. Végül 250-en jelentkeztek, akik közül 220-an jöttek el az interjúra, és közülük 60 főt választottak ki. A támogatási szerződésnek megfelelően ennél a programnál is feltétele volt a résztvevők kiválasztásának, hogy a képzés előtti 12 hónapban gyes-en, gyed-en legyenek. A kiválasztásnál szempont volt, hogy a célcsoport tagok fel tudják-e majd használni az ökogazdálkodási, ökoturizmus ismereteket későbbi tevékenységük során, illetve hogy képesek lesznek-e majd vállalkozást indítani. A képzésben részt vevő 60 fő nagyon elkötelezett az öko szemléletmód iránt, és jól végiggondolt saját terveik vannak: van aki ökogazdálkodás témában szeretne újságíró lenni, van, aki lovasfarmot szeretne felfuttatni.

2. Szolgáltatások a munkakeresők számára

A munkakeresők számára nyújtott szolgáltatások központi eleme egy 2 féléves ökoturisztikai, ökogazdálkodási képzés. Az anyukák minden hétfőn és pénteken képzésen vesznek részt, a képzések idejére az Ökomama program gyermekfelügyeletet biztosít közbeszerzéssel kiválasztott családi napköziben. Ezzel a lehetőséggel nem él minden résztvevő, de akik kérik, azok örülnek neki. Az ökogazdálkodási, ökoturizmus képzés mellett a vállalkozóvá válási készségeket is elsajátítják a résztvevők. Mivel a vállalkozóvá válás adminisztratív, pénzügyi szempontból igen komplex feladat, a képzésben részt vevők találkoznak könyvelővel, pályázatíróval, kkv vállalkozási jogban járatos jogásszal, adózási szakértővel stb. A résztvevők számára Vállalkozói Klubot indítottak, amelynek keretében minden második héten a vállalkozóvá válás kérdéseit vitatják meg, meghívott vállalkozók közreműködésével. A Vállalkozói Klubok késő délutáni időpontban vannak azért, hogy kismamák érezzék, hogy ebben az idősávban is meg kell tudni oldani a gyermekek elhelyezését.

Az anyukák számára a projekt a fentiek mellett további tanácsadási szolgáltatások komplex csomagját nyújtja, amely tartalmazza többek között a vállalkozásfejlesztési tanácsadást(vállalkozási szituációkat feldolgozása), az életvezetési tréninget, és az egyéni és csoportos pszichológiai tanácsadást. Ezen kívül a résztvevők útiköltség térítést és ösztöndíjat kapnak.

Az álláskeresés támogatása során a program szakemberei minden résztvevővel elkészítik az egyéni karrierterveket, megvitatják, hogy várhatóan el tud-e vállalkozóként indulni vagy egyelőre a foglalkoztatásba visszakerülés a cél; ebben az esetben az önéletrajz és motivációs levél elkészítésében segítenek neki.

A program ideje alatt a Kontakt Alapítvány 2 mentora folyamatosan elérhető az anyukák számára (2x30 fős csoportra osztva), akik segítenek megoldani a felmerülő operatív problémákat (mi a teendő, ha betegség miatt nem tud elmenni a képzésre, vagy ha a gyerekkel történik valami), de foglalkoztatási kérdésekben is segítenek (önéletrajz és motivációs levél elkészítése, munkáltatók felkutatása). A mentorok fontos célja, hogy az önállóság felé tereljék a résztvevőket(pl. vegyék fel a tanárokkal és a munkaügyi kirendeltséggel a kapcsolatot).

3. Szolgáltatások a munkáltatók számára

Az Ökomama program keretében fórumot szerveznek majd a cégek számára, és érzékenyítő tréninget tartanak a munkáltatóknak. Ezek keretében ismertetik, hogy képzés keretében mit

tanultak a kismamák, de önéletrajzokat nem közvetítenek a cégek felé. Az Ökomama program szakemberei összegyűjtik a térségben működő ökogazdaságokat, felveszik velük a kapcsolatot, és ez alapján egy adatbázist alakítanak a releváns cégekből, ami elérhető lesz a honlapon. Ez alapján az adatbázis alapján a gyermekvállalásról visszatérők meg tudják találni azokat az ökogazdaságokat, amelyek potenciális partnerként, munkáltatóként érdekesek számukra és fel tudják venni velük a kapcsolatot.

4. Számok, indikátorok

A program keretében a támogatási szerződésben 60 fő képzését vállalták, amelyből 8 fő foglalkoztatottá válását is vállalták.

C) További fontosabb modellek a célcsoport foglalkoztathatóságának növelésében

A fent bemutatott modelleken kívül több innovatív programtípus is megjelenik a támogatás elnyert non-profit szervezetek körében. Egyes programok a célcsoporton belül **szektor specifikusak**, ilyen például a Női Klikk, amely kifejezetten az IT szektorban készíti fel távmunkára a résztvevőket.

Vannak olyan programok, amelyek esetében **a foglalkoztatási célú non-profit szervezet meglévő ügyfélkörét tágítva – korábbi szolgáltatásnyújtási tapasztalataira támaszkodva - vont be új végső kedvezményezetteket**, ilyen például a Budapest Esély "Család velem, karrier előttem" TÁMOP-2.4.3-as projektje. A projekt hosszú távú célja a munka és a magánélet összeegyeztetésének segítése a gyermeket nevelők számára innovatív atipikus foglalkoztatási módszerekkel.

A program kezdetén meglévő ügyfélkörükön keresztül és a célcsoportot közvetlenül elérő csatornákon keresztül (pl. védőnők) meghirdették a lehetőséget, majd többkörös szűrési mechanizmussal választották ki a résztvevőket, amely elsősorban az elkötelezettséget mérte. A programba bevont kisgyermekes anyukák közül 15 fő élelmiszer- és vegyi áru eladó, 15 fő bér- és társadalombiztosítási szakelőadó, 10 fő családi napközi üzemeltető és házi gyermekfelügyelő képzésen vett részt. A projekt *innovatív eleme az osztott munkakör team-ek/párok kialakítása* volt. A program során párosították a résztvevőket és a teljes munkaidőt ketten fedték el. Az így kialakított párokat fix munkahelyre közvetítették ki, és rotálták is őket, hogy mind az anyukák, mind a munkahelyek több tapasztalatot is szerezhessenek erről a foglalkoztatási formáról. Volt olyan munkahely is, ahova 2-3 főt együtt helyeztek el, akik aztán egymást váltva, beosztva dolgoztak a 2 vagy 3 műszakban. A résztvevők közül szinte mindenki sikeresen befejezte a képzéseket, és a program lezárulta után nagy többségük el is helyezkedett, bár nem feltétlenül a megszerzett szakképesítés szerinti szakmában, de a tapasztalatuk szerint munkaerő-piaci elhelyezkedést segítette a szakképzettség megléte.

4.5 A fókuszcsoportos interjú tapasztalatai

A támogatást nyert non-profit szervezetek körében fókuszcsoportos interjút szervezetünk a célcsoport helyzetével kapcsolatos vélemények, és a Támopos tapasztalatok összegyűjtése céljából. Ez a fejezet ezeket a véleményeket összegzi.

A gyermekvállalásról visszatérőket érintő fontosabb munkaerő-piaci változások az elmúlt években

A non-profit szervezetek tapasztalatai alapján a cégek folyamatosan küldik el mind a kisgyermekes, mind a gyermektelen alkalmazottaikat. Bizonyos típusú munkahelyekről jellemzőbben kerülnek a kisgyermekes anyukák: sokuknak azért szűnt meg az állása, mert a

banki szektorban dolgoztak, lízing területen és leépítették őket. Ezen kívül a multinacionális vállalatok küldik el jellemzően a kisgyermekes nőket.

A multiknál jelentkező csökkenő foglalkoztatási létszám oka, hogy kiszervezik a feladataik egy részét. Ezzel párhuzamosan a beszállító kkv-k megrendelés állománya nő, ezért a célcsoporttal foglalkozó non-profitoknak az a tapasztalata, hogy érdemes ezeket a kkv-kat megkeresni, hogy a témában jártas munkavállalók számra álláslehetőséget keressenek.

A szakpolitika oldaláról megfigyelhető a törekvés a célcsoport helyzetének javítására, de ez nem hasonlítható össze a megváltozott munkaképességűek esetében bevezetett ösztönzővel (965,000 Forintos összeg befizetése, ha a cégeknem alkalmaznak megfelelő létszámú megváltozott munkaképességűt). A kismamák esetében ilyen nincs. Kiemelték viszont, hogy a munkahelymegtartó támogatások keretében bevezetett adókedvezmény a gyerekvállalásról visszatérők alkalmazása esetén fontos előrelépés.

Atipikus foglalkoztatási formák

A megkérdezett non-profit szervezetek tapasztalatai alapján nagyon nagy az információhiány az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban, sok cégnél azt gondolják, hogy az atipikus forma azt jelenti, hogy „nem fogják látni a munkavállalót". A legtöbb cégnél, akikkel kapcsolatba kerültek, nem hallottak még a „munkaidőkeretben történő foglalkoztatás" fogalmáról. Jó irány lehet a kisgyerekesek segítése szempontjából, ha nem munkaidőben, hanem feladat-egységben kell gondolkozni, de a kkv-k jelenlegi HR rendszerei nem ismerik ezeket a megoldásokat.

A jelenlegi gazdasági helyzetben az atipikus formák terjedése azért is hasznos lehetne, hogy megakadályozza, hogy minél több ember essen ki a munkából, és egyre tovább szűküljön a munkaerő-piac. Az a gyakorlat, hogy mindenki teljes állásban foglalkoztatott és a teljes állás esetén elvárás a napi 10-12 óra munkavégzés, nem szerencsés olyan szempontból sem, hogy ha a kisgyermekes családban azt látják, hogy amíg az édesanya otthon van a kisgyerekkel, addig az apának napi 12 órát kell dolgoznia a munkahelyén, akkor ez elijesztheti őket további gyermekek vállalásától.

Többen kiemelték, hogy a távmunka szabályozása nem teszi lehetővé ennek a munkavégzési formának a terjedését (legalábbis szabályszerűen), mivel az otthoni munkavégzésre olyan szigorú munkavédelmi előírások vonatkoznak, hogy azok kialakítása, betartása esetén nem éri meg ezt a formát választani (többek között félévente 100,000-os díj mellett távmunka helyének munkavédelmi ellenőrzése, poroltó biztosítása és sárga-fekete csíkos matrica kihelyezése a veszélyes helyeken).

A célcsoport viselkedése munkaerő-piaci továbbképzések szempontjából

A non-profit szervezeteknél a munkanélküliekkel foglalkozó szakembereknek az az észrevétele, hogy nem jellemző, hogy a célcsoport tagjai tanulnának a kisgyermek ellátásával eltöltött évek során. Ezt részben az magyarázza, hogy sokuknál nem érhető el a nagycsaládi segítség, és nem tudják megfizetni a gyerekfelügyelet arra az időre, amíg az anyuka angolra vagy szakmai képzésre járna. Másrészt az is magyarázza ezt a jelenséget, hogy nincs benne a kultúrában, ahogy más tartós munkanélküliek esetében sem.

Vélemények arról, hogy kinek lenne a feladata megoldani a helyzetet

A fókuszcsoportos interjú során minden non-profit szervezet azt hangsúlyozta ki, hogy elsősorban a kismamáknak a feladata, hogy állást találjanak maguknak, pro-aktívan kell hozzáállniuk a munkaerő-piaci helyzethez. Fontos lenne náluk az időtávban való gondolkodás megjelenése, hiszen a várható munkaerő-piaci helyzet előre látható. Ennek ellenére

rendszeresen előfordul, hogy először akkor kezdenek el tenni valami a kismamák, amikor lejárt a gyes és apukát is elküldik, ekkor már elég nehéz gyors megoldást találni.

A kisgyermekes szülők mellett a következő fontos szereplőket azonosították a helyzet javításában:

1) a Kormányt, szakpolitika feladata is lenne, hogy segítse ezt a hátrányos helyzetű csoportot, például a következőkkel:
   - Az atipikus foglalkoztatási formák terjesztése;
   - Bölcsődék, családi napközik számának optimalizálása, növelése;
   - Reklámjogi szabályozás átalakítása: jelenleg nem lehet rádióban, tévében említeni azoknak a cégeknek a nevét, akik nagy létszámban hátrányos helyzetű munkavállalót alkalmaznak, csak szakmai anyagban lehet leírni a jó gyakorlatokat.
   - Kormányzati és bürokratikus állami szerveknél is el kellene terjeszteni az atipikus munkaformákat. Ez nagyon fontos lenne, inspirálóan hatna, egyrészt fontos példamutatás szempontjából, másrészt a bürokrácia is megértené, hogy ez mit jelent ténylegesen. Kormányzati szervnél is előfordul, hogy nem lehetett papíron távmunkás az, aki a valóságban az, mert a bürokratikus szervnek ki kellett volna alakítania erre egy távmunka szabályzatot. Kormánytisztviselők esetében hiába van most már lehetőség 4/6 órában dolgozni, ha fehér holló, aki ténylegesen így dolgozik.
2) A tapasztalatok alapján a munkaügyi kirendeltségek jelenleg a kismamákkal nem foglalkoznak, hozzáadott értékük ehhez a célcsoporthoz alacsony – általában nincsenek is regisztrálva az adatbázisukban.
3) For-profit vállalatok esetében érthető, hogy nem tartják feladatuknak a társadalom problémáit, ennek ellenére nyitottnak kellene lenniük az újfajta megoldásokra. A non-profitok eltérően vélekedtek arról, hogy mennyire jellemző a munkaadók körébena társadalmi felelősségvállalás megjelenése A munkáltatók esetében is fontos lenne, hogy is gondolkozzanak előre, hogy majd mi lesz a kisgyermekes dolgozóikkal, a HR-s viszont általában nem ért szociális kérdésekhez is. A cégeknek abban van felelőssége, hogy igénybe veszik-e azokat a szolgáltatásokat, amelyek ezekben a kérdésekben segítenek
4) Fontos lenne, hogy a szociális, egészségügyi, munkaügyi szegmens ne párhuzamosan működjön egymással, hanem együtt. Lehetőség lenne például arra, hogy a kórházba szülni bekerülő nő tájékoztató anyagot kapjon arról, hogy mikor, milyen feltételekkel vállalhat majd munkát, megjelölve azokat a szervezeteket, ahova további információért fordulhat.
5) A foglalkoztatási célú civil szervezetek közös felelőssége aa fellépés a célcsoportot érintő átfogó kérdésekben, ilyen például csana kiírással kapcsolatos problémák artikulálása vagy a távmunkára vonatkozó munkavédelmi szabályozás ésszerűsítése, egyszerűsítése. Szintén a non-profit szervezetek felé elvárás, hogy ne abban gondolkozzanak, hogy egy következő támopos vagy bármilyen más pályázat hogyan finanszírozza majd a szolgáltatásaikat, hanem olyan megoldásokat kell kialakítaniuk, amelyek saját lábukon megállnak.
6) Az atipikus foglalkoztatási formák elterjesztésével foglalkozó cégek esetében a példamutatás lenne lényeges – nem szerencsés, ha az atipikus foglalkoztatási formával kapcsolatban tanácsot adó cégeknél mindenki 8-tól 4-ig dolgozik.

A megvalósítás nehézségei

A Támopos projektek lebonyolítása során számos nehézséggel szembesülnek a kedvezményezett szervezetek. Problémát jelent számukra az EMIR rendszer struktúrájának projekt közben történő változása és esetenként az egyszer már feltöltött adatok eltűnése a rendszerből (van, amikor word-ben küldik el az ESZÁ-nak az adatszolgáltatást). Ezen kívül időigényes az EMIR rendszerüzenetek folyamatos figyelése, és az ügyfélszolgálaton keresztül történő kapcsolattartás az ESZA projektfelelőseivel, az adminisztráció teljes időigénye akár heti

12 óra is lehet. A non-profit szervezetek számára nehézséget jelent, hogy egy projekt során kapcsolatban vannak az NFÜ-vel, az IH-val és a közvetítő szervezettel is (ESZA).

Az elszámolás során keletkező pályázati adminisztrációja 10,000 oldal is lehet (szerződések a végső kedvezményezettekkel és egyéni fejlesztési tervek, több példányban), amit az ellenőrzésekhez biztosítani kell. Ennek előállítása és tárolása költség a szervezetek számára. Az indikátorok értelmezésével kapcsolatban többkörös egyeztetésre volt szükség például, amíg kiderült, hogy a gyermekvállalásról visszatérők közül elszámolhatók-e a 180 napos foglalkoztatási indikátorban azok, akik eredeti munkahelyükre térnek vissza dolgozni.

Kedvező változásként értékelték ugyanakkor, hogy a rezsiköltséget sokáig nem lehetett elszámolni, de a 2012-ben meghirdetettek kiírásoknál már 10% rezsiköltséget el lehet számolni. A kétfordulós pályázati formának a jelentkezők nem látták előnyét, mivel nagyon elhúzta az elbírálási szakaszt, de ugyanazokat az anyagokat kellett beadni másodszorra is (sőt, a kormányváltás utáni pályázati egyszerűsítések miatt kevesebbet). Ez elsősorban azért kedvezőtlen, mert egy foglalkoztatási projekt esetében a 2 éves pályáztatás során a munkaerő-piacon rengeteg változás történik.

„Kismama-pult" – Jó gyakorlat a Gödöllői Munkaügyi Központnál

A helyi szereplők összefogásának eredményeképpen minden hónap utolsó pénteki napján 8 és 12 között a munkaügyi kirendeltség egyik ügyintézői ablaka kismama pultként működik. Ebben az idősávban felkészült ügyintéző válaszol többek között azokra a kérdésekre, hogy:

- Mettől meddig jár a tgyás, gyes, gyed, hogyan kell ezeket kiszámolni?
- Mi történik, ha a kismamát nem veszik vissza a munkahelyére?Mi történik, ha amíg a kismama gyesen van, megszűnik a munkahelye?
- Mit tehet, ha már tudja, hogy mikor szeretne visszamenni a munkahelyére?
- Mi vár rá, hogyha letelik a gyes, és nem lesz munkahelye, mennyi álláskeresési járadék jár számára és mennyi időre?
- Mi történik, ha akkor kapják meg a felmondásukat, amikor visszamennek dolgozni?

A kisgyermekes szülők számára nyújtottmunkaügyi helyzetükkel kapcsolatos tanácsadás mellett a munkáltató által igénybe vehető adókedvezményekről és az atipikus foglalkoztatási formákról is tudnak tájékoztatást adni.

4.6 For-profit percepció a célcsoportról - Munkáltatói tapasztalatok

Az esettanulmány keretében megkérdezett **munkaerő-kölcsönző** és közvetítő gyakorlatában eltérő tapasztalatok fordultak elő a kisgyermekes munkavállalókkal kapcsolatban. A munkaerő-kölcsönzés során elsődleges problémaként azt jelölték meg, hogy van-e munka, vagy nincs, amire embert keresnek a multik. Amennyiben a cégek kérnek embert, akkor nem tesznek különbséget aközött, hogy gyermektelen vagy kisgyermekes-e a munkavállaló. Ennek ellenére az volt a tapasztalat, hogy nem jöttek vissza a munkaerő-kölcsönző céghez a gyes után az anyukák dolgozni.

A **vállalatoknál alkalmazásban álló** nők gyermekvállalásával kapcsolatban szintén vegyes tapasztalatokról számoltak be. Negatívumként azt emelték ki, hogy annak ellenére, hogy kisgyermekes munkavállaló jól végzi a munkáját, bizonyos típusú feladatokat nem lehet rábízni,

mivel kötöttebb az időbeosztása (4-kor elindulnak a gyerekekért), tehát az összes sürgős határidős feladat a többiekre marad. Ennek következtében kialakulhat az a helyzet, hogy végül a kollégák türelme fogy el, amit már a cégvezetésnek is kezelnie kell. Ezzel szemben jó tapasztalat is van, volt ahol a gyesről visszatérő anyuka például 6 órában sikeresen vissza tudott integrálódni.

A **for-profit munkaerő-közvetítő** gyakorlata viszont az, hogy amennyiben egy önéletrajzban a személyes adatok között szerepel(nek) a kisgyerek(ek), akkor félreteszik a jelentkező anyagát, nem fogják behívni. Elmondásuk szerint a mai munkaerő-piaci helyzetben minden állásra több százan jelentkeznek, ezért nem foglalkoznak a kisgyermekesekkel. Ezt elsősorban az motiválja, hogy tartanak a gyakori hiányzásoktól a gyerekbetegségek esetén, illetve félnek attól, hogy mire gyakorlott lesz a munkakör ellátásában, újra elmegy szülni.

4.7 A célcsoport percepciója a saját helyzetéről (végső kedvezményezettek tapasztalatai)

A kutatási tervben vállaltuk, hogy 5 fő végső kedvezményezettet megkérdezünk a tapasztalataikról, ez a fejezet azelkészített 7 interjú összegzése. Az eredmények ismertetése előtt röviden leírjuk az adatgyűjtés szervezését és módszertanát.

Az interjúalanyokkal a Hétfa Kutatóintézet munkatársai személyes, félig strukturált interjúkat vettek fel 2012. február és március során. A félig strukturált interjúk témái a következők voltak: képzettség és végzettségek, munkakezdés-munkaéletút, tapasztalatok a non-profit szervezettel kapcsolatban, tapasztalatok a munkaügyi kirendeltséggel kapcsolatban, jelenlegi munkaerő-piaci aktivitás, valamint demográfiai jellemzők (kor, családszerkezet). A végső kedvezményezett interjúk teljes kérdéssora az értékelési jelentés mellékletében található.

A gyermekvállalásról visszatérő végső kedvezményezettek toborzását a non-profit szervezetek segítségével végeztük. Az értékelés elkészítéséhez összesen hét kismamával készítettünk interjúkat, akik valamennyien vagy a Szent István Egyetem Mezőgazdasági és Környezettudományi Kara által koordinált „ÖKOMAMA" projektben vesznek részt, vagy a az Iparfejlesztési Közhasznú Nonprofit Kft. konzorciumi vezetésével megvalósuló „Munka kisgyermekkel" (továbbiakban MuKi) program résztvevői. Az interjúalanyok kiválasztásánál arra törekedtünk, hogy több típusú célcsoporttag tapasztalatait gyűjtsük össze annak érdekében, hogy megvizsgálhassuk a non-profit program által nyújtott szolgáltatások hasznosságát az eltérő munkaerő-piaci élethelyzetekre (a végső kedvezményezettek munkaerő-piaci megoszlását az összefoglaló táblázatban mutatjuk be).

I. Interjúalanyok munkaerő-piaci profilja

A hét végső kedvezményezett kisgyermekes anyuka közül öten rendelkeznek diplomával, ketten érettségivel. Emellett szinte valamennyien részt vettek egyéb képzéseken, tréningeken, akár munkahelyük szervezésében, akár saját indíttatásból (pl.: nyelvi képzés, OKJ-s képzés, egyéb felsőfokú szakképzés). Az interjúalanyok közül négyen rendelkeznek nyelvvizsgával, illetve ezt a tudást munkájuk során is hasznosítják. A résztvevők közül ketten erdélyi származásúak, egyikük még 10 évesen, a másik kisgyermekes anyuka pedig már az egyetem elvégzése után költözött át Magyarországra. A többi résztvevő közül hárman a fővárosban, ketten pedig más vidéki nagyvárosban nőttek fel.

A korábbi munkatapasztalatok tekintetében a kisgyermekes anyukák múltja elég eltérő. Egyikük közvetlenül az egyetem elvégzését követően szülte első gyermekét, a többi résztvevőnek

azonban már volt – általában több – munkahelye az első gyermek megszületése előtt, emellett a diplomával rendelkező anyukák többsége már az egyetemi évek alatt is vállalt munkát.

Az interjúalanyok többsége két gyermekes anyuka, de van olyan, akinek egy, illetve akinek három gyermeke van. A kisebbik gyermek születése minden kismama esetében 2010 utánra tehető, hiszen ennek kapcsán tudtak bekapcsolódni a programokba.

Az első gyermek születése előtti munkavállalással kapcsolatban elmondható, hogy az interjúalanyok közül öten multinacionális vállalatnál helyezkedtek el, főként irodai munkát végzett, de volt olyan is, aki saját vállalkozásba kezdett, néhányan pedig kisebb hazai cégeknél is alkalmazásban álltak 1-2 évig. A munkahelyi tapasztalatokkal kapcsolatban a legtöbb résztvevő elégedett volt korábbi munkahelyeivel, minden munkakörben próbálták megtalálni a pozitívumot és így könnyen tudtak alkalmazkodni, kevesen számoltak be közülük kifejezetten negatív élményekről. Ennek kapcsán viszont az egyik anyuka megjegyezte, hogy ő azért kezdett saját vállalkozásba, mert állítása szerint nem kifejezetten csapatjátékos, sokszor voltak konfliktusai kollégáival, de végül a vállalkozásában megtalálta számításait, és tudott érvényesülni.

Egy másik kisgyermekes anyuka korábbi munkatapasztalatai közül kiemelte, hogy szerinte a 8 órás munkanap helyett sokkal jobb „12-órázni". Ő sokáig dolgozott a szállodaiparban, és ott gyakran ilyen munkarendben végezte tevékenységét, ami azért volt előnyös, mert heti három napot dolgozott 12 órában, bár sokszor ez hétvégére esett, viszont jóval több szabadideje volt.

3. táblázat: A megkérdezett végső kedvezményezettek munkaerő-piaci profilja

	Végzettség	Korábbi munkatapasztalatok
Végső kedvezményezett_1	Diploma: főiskolai - francia szakon (levelező), nyelvi végzettség: francia, angol, német nyelvvizsga	Szállodarecepciós szállodákban, majd az utolsó 2 munkahelyén már egyre magasabb pozíciót töltött be (front office manager)
Végső kedvezményezett_2	Diploma: magyar-angol szakos tanár, jelenlegi tanulmányai: pénzügyi szakügyintéző OKJ; nyelvi végzettség: magyar, román felsőfokú nyelvvizsga, jelenleg olaszt tanul	Televíziós cégnélműsorfordító, : gimnáziumban nyelvtanár (magyar, angol), majd call centerben ügyfélszolgálatosként, és utazási irodában alkalmazott
Végső kedvezményezett_3	Érettségi: kertészeti szakközép – dísznövény kertész, felsőfokú végzettsége nincs; egyéb képzések: idegennyelvű gépírónő, természetgyógyász receptológus; nyelvvizsgája nincs	Geodéziai cégegy vidéki kisvárosban, tanított egy másik vidéki kisvárosban,dolgozott egy kertészeti áruházban, majd egyéni vállalkozóként dolgozott, mint kertépítő
Végső kedvezményezett_4	Diploma: közgazdász diploma	Egyetemi kutatásban koordinátor, oktatott szemináriumot is
Végső kedvezményezett_5	Érettségi - esti gimnázium, egyéb képzések: a korábbi munkahely szervezésében: felsőfokú ügyfélszolgálati szakképzés, számítástechnikai képzés, angol tanfolyam; nyelvvizsgája nincs	Egy nagy távközlési vállalatnál ügyintézőként dolgozott, majd egy kisebb hazai távközlési cégnél volt alkalmazásban ügyfélszolgálatosként

Végső kedvezményezett_6	Diploma: személyügyi szervező szak (levelező), OKJ-s: idegennyelvű titkárnőképzés, nyelvi végzettség: német középfok, jelenleg készül az angol felsőfokú nyelvvizsgára	Kávéforgalmazó nagyvállalat alkalmazottja, egy kisebb hazai bt.-nél szakmai tréningek szervezésével foglalkozott, majd egy üdítőitalt gyártó multinacionális vállalatnál PR osztály, majd marketing osztály munkatársa
Végső kedvezményezett_7	Diploma: szociológus végzettség, emellett tanult még történelem-lengyel szakon is (nem szerzett diplomát), nyelvi végzettsége: nincs	Egy hazai médiatervező vállalatnál volt junior médiatervező, majd egy hazai média-, piac- és közvélemény-kutató cégnél reklámkutató

A családi hátteret tekintve a hét megkérdezett anyuka közül hatan férjükkel és gyermekeikkel élnek egy háztartásban, egy interjúalany pedig egyedül neveli gyermekét. A házasságban élő anyukák esetében egynél fordult elő, hogy a férj jelenleg munkanélküli, a többi résztvevő esetében házastársa jelenleg a fő kereső a családban, illetve a nagyszülők is sok esetben nyújtanak anyagi vagy egyéb támogatást. Az egyik család esetében például a havi bevétel annyira alacsony, hogy a nagyszülők elvállalták, hogy főznek a családra, és így sem tudják a közüzemi számláikat mindig határidőre befizetni. Az „ökomamák" közül többen kiemelték, hogy a 40.000,- Ft-os „ösztöndíj", amit a program révén kapnak, nagy segítség családjuk számára, egyes anyukák esetében jelenleg ez jelenti az egyik fő bevételi forrást a családi kasszában.

A résztvevők családjuk jövedelmi helyzete kapcsán általában a közép kategóriába sorolták magukatm egy anyuka volt, aki az alsó kategóriát nevezte meg. Minden résztvevő elmondta, hogy nagyon oda kell figyelniük arra, hogy havi jövedelmüket mire költik, nem érzik magukat teljes anyagi biztonságban. Az egyik interjúalany említette például, hogy férjével excel táblát vezetnek havi költségeikről, ezzel próbálják „luxus" kiadásaikat kontrollálni.

Az interjúalanyok közül többen is válaszoltak arra a kérdésre, hogy havi szinten mennyi jövedelemre lenne szüksége családjuknak ahhoz, hogy megélhetésük biztosított legyen. A kérdésre adott válaszok összefüggésben álltak a résztvevők iskolai végzettségével, hiszen aki alacsonyabb végzettséggel rendelkezett, sokkal kisebb összeget határozott meg megfelelő családi jövedelemként (130-150.000,- Ft), aki pedig többféle felsőfokú képzésben is részt vett (egyetem, illetve egyéb szakképzések) 400-500.000,- Ft-ot jelölt meg, mint a biztonságot nyújtó havi jövedelem, egy anyuka pedig 500.000,- Ft feletti összeget mondott.

Szinte valamennyi résztvevőnél a munkavállalás kapcsán a legtöbb negatív élmény a gyermek(ek) születését követően jelentkezett, az ezzel kapcsolatos tapasztalatok a III. fejezetben kerülnek ismertetésre.

II. Tapasztalatok a civil szervezetekkel kapcsolatban

Hogyan került kapcsolatba a civil szervezettel?

A kisgyermekes anyukák többsége interneten keresztül (hírlevél, kismamás fórum, blog) értesült a programok indulásáról, de volt olyan is, aki orvosi rendelőben látta meg a felhívást, és akadt olyan is, akinek barátnője hívta fel a figyelmét a pályázati lehetőségre. A résztvevőket alapvetően nem informálták arról, hogy miért őket választották ki őket a jelentkezők közül, volt, aki szerint a gyors jelentkezés számított. Az „ökomamák" közül többen gondolják úgy, hogy a döntő szerepet az játszotta, kinek milyen és mennyire konkrét ötlete van későbbi vállalkozásának beindításával kapcsolatban.

Vélemények a non-profit szervet által nyújtott szolgáltatásokról

A programokban részt vevő civil szervezetekkel kapcsolatban valamennyi kismama alapvetően pozitív tapasztalatról számolt be. Elégedettek voltak a szervezetek munkájával, a tanárok/trénerek felkészültségével, az egyéb szolgáltatások minőségével (ellátás, babafelügyelet). Az interjúalanyok kiemelték, hogy a program célja nem az volt, hogy minden témában el tudjanak mélyülni, hanem, hogy egy-egy téma kapcsán később képesek legyenek megfelelő információhoz jutni, és egyfajta rendszerszemléletet sajátítsanak el. Többen közülük azt is kiemelték, hogy a programnak a legnagyobb előnye, hogy lehetőségük van egy széles kapcsolati háló kiépítésére, ami akár az elhelyezkedéskor vagy vállalkozás indításakor is fontos szerepet játszhat. Többen említették, hogy örülnek, hogy vállalkozással kapcsolatos ismereteket is elsajátíthatnak, egyesek komoly perspektívát látnak akár egy saját vagy közös vállalkozás elindításában is.

Sok válaszadó szerint a program leghasznosabb része, hogy a szervezetek vállalták, hogy a végső kedvezményezetteket olyan cégekhez közvetítik, aki nyitottak a gyermekvállalás után visszatérő kisgyermekes anyukák foglalkoztatására. A szerződéssel kapcsolatban az interjúalanyok tisztában voltak a szervezet és az általuk vállalt feltételekkel. Az egyik résztvevő esetében azért is fontos a programban való részvétel, mert gyermeke napközbeni elhelyezését nem tudta megoldani. A civil szervezet által kiállított igazolás alapján, miszerint egy képzési programban vesz részt, viszont el tudta helyezni gyermekét bölcsődében.

III. Tapasztalatok a munkaügyi kirendeltséggel kapcsolatban

A megkérdezettek közül négy főnek már volt tapasztalata munkaügyi kirendeltséggel, ezzel kapcsolatban mindegyikük negatív élményekről számolt be. Az egyikük számára kifejezetten megterhelő volt a munkaügyi központban eltöltött idő, *„sok ápolatlan ember várakozott, hogy sorra kerülhessen, feltéve, ha nyitás után fél órával még volt sorszám”*. Az is előfordult, hogy több órát kellett sorban állniuk, az ügyintézők pedig általában nem voltak segítőkészek. Volt, aki próbált érdeklődni a központ által szervezett képzések kapcsán, de az ügyintéző teljesen elutasító választ adott. Egy másik interjúalany arról számolt be, hogy a munkaügyi központ révén egyszer sikerült álláshoz jutnia, bár ezt inkább valami szerencsés véletlennek tartotta, mivel máskor egyáltalán nem tudtak neki felkínálni olyan lehetőséget, ami érdekelte volna. Volt olyan kisgyermekes anyuka is, aki munkanélküli segélyt igényelt 3 hónapra, de a pénzt csak a 4. hónapban kapta meg, amikor már volt munkája, és nem akkor, amikor a legnagyobb szüksége lett volna rá.

IV. Munkavállalás a gyermek(ek) születése után

Az interjúk során kiderült, hogy valamennyi megkérdezett anyukát már intenzíven foglalkoztatja a munka világába való visszatérés gondolata, de többségük jelenleg még részesül valamilyen gyermekgondozási támogatásban. Négyen közülük már több hónapja aktívan állást keresnek, főleg az internet segítségével, valamint ismerősi körük révén. Az álláskeresés kapcsán a résztvevők a következő szervezetek segítségét vették még igénybe: *JobMonitor, Profession, Közigállás*, valamint *Szányas Fejvadász*, ami az egyik közkedvelt közösségi portálról érhető el. Az interjúk során az is kiderült, hogy a résztvevőket családi hátterük alapvetően befolyásolja motiváltságukban a munkaerő-piacra való visszatérés kapcsán.

A munkavállalással kapcsolatban valamennyi interjúalany kiemelte, hogy rettentő nehéz feladat kisgyermek(ek)kel új munkahelyet keresni, vagyis szerintük hátrányos megkülönböztetés éri őket. Az egyik anyuka hozzáfűzte, hogy szerinte, ha egy nő jelentkezik egy álláshirdetésre, a közösségi portálokon a munkáltató leellenőrzi, hogy van-e kisgyermeke, mert ennek tükrében hívják be esetleg állásinterjúra. Egy másik anyuka pedig azért nem tud visszatérni előző munkahelyére, mert 25 év feletti nőket már nem vesznek vissza ügyfélszolgálatos munkakörre.

A munkavállalás kapcsán még az is megállapítható, hogy azok a kisgyermekes anyukák, akik nem dolgoztak két gyermekük születése között, erősebben vágynak már vissza a munka világába, hiszen van köztük olyan, aki már öt éve folyamatosan otthon van gyermekeivel.

Többen szeretnének tehát visszatérni régi munkahelyükre, de volt, akinek a főnöke már konkrétan jelezte, hogy nem veszi vissza. Akadt olyan is, aki bár visszamenne korábbi munkahelyére, ha lenne lehetősége részmunkában dolgozni (pl.: 8 óra helyett 6-7 órát), de a munkahely ezzel kapcsolatban teljesen rugalmatlan és elutasító. Az interjúalanyok közül többnek olyan állása volt szülés előtt, ahol hivatalosan 8 órát kellett dolgozni, mégis mindig túlóráztak. Ha tényleg 8 óra lenne a munkaidő, akkor még vissza is térnének régi munkahelyükre, de a túlórát a gyerekek ellátása miatt már biztosan nem tudnák vállalni. Az egyik anyuka a gyermeke születését követően próbált visszatérni régi munkahelyére, de az időközben lecserélődött főnökség olyan feltételeket támasztott, melyek rendkívül megalázóak voltak számára. Alacsonyabb pozícióra és kisebb fizetéssel szerették volna visszavenni, valószínűleg azért, mert a főnökség szerint anyukaként úgyis kiszolgáltatott helyzetben van, és még ilyen feltételek mellett is vállalni fogja az állást.

Az interjúalanyok a távmunka és részmunka lehetőségekre alapvetően nyitottak lennének. Egyikük azonban kiemelte, hogy egy új munkahely esetében a távmunka nem kifejezetten előnyös abból a szempontból, hogy akadályozhatja, hogy az ember egy új munkahelyen minél előbb beilleszkedjen a közösségbe, és kapcsolati hálót építsen ki.

A megkérdezett anyukák közül ketten is végeztek már távmunkát, egyikük a terhesség alatt, a másik résztvevő pedig első gyermeke születését követően. Az a kisgyermekes anyuka, aki a terhesség alatt végzett távmunkát, arról számolt be, hogy soha életében nem volt annyira motivált a munkájában, mint mikor a főnökei felajánlották neki, hogy otthonról dolgozhat (emellett hetente csak kétszer kellett bemennie a munkahelyére).

Végül az ideális munkával kapcsolatban a végső kedvezményezettek leginkább a munkaidőt és a munkahely közelségét nevezték meg fő szempontnak, de természetesen emellett fontosnak tartották, hogy jó legyen a munkakörnyezet, és jól tudjanak együttműködni kollégáikkal. Emellett két anyuka is kiemelte, hogy mindenképp egy multinacionális cégnél szeretne elhelyezkedni, hiszen szerintük ezek a vállalatok jelenleg a legstabilabbak és általában egyéb juttatásokat is biztosítanak.

4.8 Összegzés, javaslatok

A Támop 1,2-es forrásokból a non-profit szervezetek legalább 1500 fő gyermekvállalásról visszatérő, munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű munkavállaló számára nyújtanak az elhelyezkedésüket segítő szolgáltatásokat. **A célcsoportot segítő projektek igen eltérő típusúak. Közös elemeik jellemzően a mentorálás és az álláskeresési tréning. Ezen kívül projektenként eltérőképpen jelenik meg a következő elemek közül egy vagy több: szakmai képzés (OKJ vagy egyéb), nyelvi képzés, támogatás/ösztöndíj a résztvevők számára, vállalkozóvá válási készségek fejlesztése, gyermekfelügyelet a tréningek/képzések idejére, lehetséges munkáltatók felkutatása, atipikus foglalkoztatási formák népszerűsítése, érzékenyítő tréningek munkáltatók számára, munkaerő-közvetítés, osztott munkakör team-ek kialakítása és kölcsönzése cégeknek, gyermekfelügyeletes munkaállomások kialakítása, támogatott foglalkoztatás.**

A projektek egy része már lezárult, egy részük folyamatban van, de várhatóan jelentős lesz a hozzájárulásuk a célcsoport hosszú foglalkoztatási rátájának növeléséhez. Ez csak kisebb részben származik a programok által közvetlenül foglalkoztatásban elhelyezett kisgyermekes szülők számából, nagyobbrészt abból adódik, hogy

1) a programok tudatos szemléletformáló szerepűek, a munkáltatók és célcsoport tagok kialakult munkaerő-piaci viselkedése mellett újfajta mintákat népszerűsítenek, erre komoly PR-tevékenységet szerveznek;

2) a támogatott projektek egy része olyan innovatív szolgáltatás-csomagot alakít ki, amely továbbvihető a következő fejlesztéspolitikai időszakba, ezek a kialakult modellek a 2014-20-as akciótervek konstrukcióinak szakmai alapjait jelenthetik.

Nem egyértelmű azonban, hogy a területi lefedettség igénye hogyan fog teljesülni – érdemes lenne ezt fontos szempontként érvényesíteni a következő támogatási időszak tervezése során. . **Az időtáv esetében kedvező a kép, a szakmai szervezetek által a célcsoport elhelyezéséhez szükséges időtartamot (átlagosan 18 hónap) az akciótervek által meghatározott 2 éves időkeret biztosítja so.**

A Támop 1,2-es konstrukciók kiírásai alapján megvalósult „jó gyakorlatok" továbbvitele mellett az esettanulmány elején ismertetett munkaerő-piaci problémák átfogó kezeléséhez a következő lehetséges megoldási irányokat azonosítottuk:

I. *Statisztikai alapú előítéletek feloldása*. Az intézkedés célja azoknak a munkahelyeknek, ágazatoknak a felkutatása, ahol nincs valódi hátránya a kisgyermekes munkavállalónak, és ezeket össze kell kapcsolni a célcsoporttagokkal (ilyenek lehetnek bizonyos munkahelyek, távmunka formák, osztott munkakörben dolgozók). Ezeknek az üzleti modellek a fejlesztését érdemes támogatni, mert ezekben nem jelentkeznek a foglalkoztathatóságbeli különbségből adódó hátrányok.

II. *Downgrading.* Ebben a megoldási irányban el kell fogadni azt, hogy munkaerő-piaci kevesebbet ér a kisgyerekesek munkája, és olyan foglalkoztatási formákat kell kialakítani, amelyek jó „egy szinttel lentebb" lépést jelentenek, vagy még inkább olyan oldalra lépést, ami után később gyorsabb a visszakapaszkodás. Erre példa annak a munkavállalónak az esete, aki egy multi gazdasági igazgatójaként 200 embert irányított, majd a gyerek születése után egy kkv-nál helyezkedett el pénzügyi vezetőként. Mind a két fél számára kedvező helyzet alakult ki, hiszen a kkv egyik legfontosabb vezetője olyan ember lett, aki profi szervezetben szerzett tapasztalatokkal rendelkezik, a kisgyermekes szülő pedig a korábbinál kisebb felelősséggel járó, de szakmailag szintén kihívásokat tartogató pozícióba került, ahol saját maga osztja be a munkaidejét. Az így kialakuló kereseti visszalépés rövid távúnak várható.

III. *Transzferek a munkavállalók számára*. Számítások igazolhatják, hogy a központi költségvetésnek megéri az aktív korú nők munkába állítása a gyes folyósítása helyett, még a gyermekelhelyezés biztosításának költségei mellett is. Ha a társadalomnak összességében megéri, hogy a kisgyermekes szülő visszamenjen dolgozni, akkor érdemes lehet az így keletkező megtérülés egy részét transzferként visszajuttatni nekik akkor, ha újra elhelyezkednek a gyes helyett.

IV. *Társadalmi transzferek a családok számára*. A társadalom számára értéket testesíthet meg az, ha a munkavállalók gyereket vállalnak, még akkor is, haez számukra egyéni szinten nem térül meg). Amennyiben ezeket a valós hátrányokat kompenzálni szeretnénk, akkor a gyermeknevelés költségeit viselő szülő számára társadalmi transzferek formájában érdemes támogatást biztosítani (ilyen lehet például a széles területi lefedettségű óvodai hálózat, este 6-ig tartó nyitva tartással, gyerekbetegség esetén házhoz menő szociális hálózati gondozó, hogy a szülő el tudjon menni dolgozni, vagy a nyelvi vagy szakmai tanfolyam a kisgyermekek miatt szakmai tapasztalatból kiesők számára).

Felhasznált irodalom, források

OECD: Employment Outlook 2012
Hárs Ágnes (2012): Atipikus foglalkoztatási formák Magyarországon a kilencvenes és a kétezres években
Nyugdíj, segély, közmunka: A magyar foglalkoztatáspolitika két évtizede, 1990–2010, 2012
KSH (2006): Visszatérés a munkaerőpiacra a gyermekvállalás után
KSH (2010): Gyermekvállalás után – a munkaerőpiacra való visszatérést segítő tényezők, Statisztikai Tükör, 2010/6. szám
Munkaerőpiaci Tükör (2012)
Budapest Esély interjú
Munki Kisgyermekkel program interjú
Ökomama program interjú
Non-profit szervezetek honlapjai
Meg nem nevezett munkaerő-kölcsönző és munkaközvetítő interjúk
Galasi Péter (2002): A női-férfi munkaerő-piaci részvételi különbségek, 1993–2000, Statisztikai Szemle, 80. évfolyam, 2002
TÁRKI (2011): Családtámogatások, rugalmas munkavégzési formák, társadalmi kohézió (WP5),, workcaresynergies.eu
Köllő (2012): Részmunkaidő és egyéb „atipikus" formák
ÖKOMAMA PROJEKT BEMUTATÁSA: Ökomama Nyitókonferencia, 2012. szeptember 13 (Power Point prezentáció), http://www.okomama.eu/web/images/okomama/downloads/Okomama_bemutato_prezentacio.pdf, letöltés dátuma 2013. február 18.
TÁMOP operatív program dokumentum, akciótervek, pályázati útmutatók

5. Végső kedvezményezettekkel készült interjúk kérdéssora

Az interjú célja a TÁMOP keretében megvalósult non-profit programmal kapcsolatos tapasztalatok összegyűjtése, illetve a munkaügyi központtól kapott szolgáltatások értékelése.

Az interjúnk „műfaja" életút interjú.

1. Gyermekkor

- Kérem, meséljen a gyerekkoráról! (Segítő kérdések – amelyeket fontos lenne tudni:
  - Melyik településen/településeken éltek? – *település típusa*
  - Milyen környéken/környékeken lakott? – *környék jellege, szegény/gazdag környék*
  - Kikkel élt együtt? Hányan vannak testvérek? – *családnagyság és összetétel, történtek-e nagyobb változások gyermekkorában a család összetételében*
- Mivel foglalkoztak a szülei?
- Járt-e bölcsődébe, óvodába? Ha igen: hova? Ha igen: szeretett-e járni? Miért?
- Milyen iskolá(k)ba járt? Szeretett iskolába járni? Miért?
- Járt-e különórákra?
- Hogyan választotta az iskoláit, szakmáját?
- A szülei beleszóltak az iskolaválasztásába? Ők mit szerettek volna? És mit szeretett volna Ön?
- Milyen végzettsége/szakmája van?
- Ha most kellene dönteni, mit gondol, ugyanabba az iskolába járna? Ha nem: miért és mit választana?
- Gyermekként mi szeretett volna lenni? Miért? Ha nem az lett: vajon miért nem sikerült?
- Mi történt miután befejezte az iskoláit?
- Miután kikerült az iskolából, részt vett-e valamilyen tanfolyamon, képzésen, tréningen (beleértve a munkahelyek által szervezett képzéseket is)?
- Ha igen, milyen képzésen, tanfolyamon, tréningen vett részt? Tudta-e valamilyen módon alkalmazni a tanfolyamon, képzésen, tréningen tanultakat?

2. Munkakezdés-munkaéletút

- Milyen munkahelyei voltak eddig? (Minden munkahelyről a legalapvetőbb információk szükségesek: hol dolgozott, mi volt a foglalkozása, mennyi ideig dolgozott ott, hogy érezte magát.)
- Melyik volt a legrosszabb munkája? Miért?
- Melyik volt a legjobb munkája? Miért?

3. Jelenlegi helyzet

- Mikor született(k) a gyermeke(i)? – *ha oldott a hangulat, van-e fénykép róluk?*
- Hogyan alakult a kapcsolata a munkahelyével a gyermekvállalás után? Meddig dolgozott a szülés előtt?
- Eredetileg hogyan tervezte, mikor tér vissza dolgozni? Ténylegesen ez hogy alakult?
- Megkereste-e már az eredeti munkahelyét visszatérési szándékával? Ha igen, mi volt a válasz?
- Ha visszatért eredeti munkahelyére dolgozni, hogyan tudja ezt megoldani? Teljes munkaidőben vagy részmunkaidőben dolgozik? Távmunkában dolgozik-e?
- Ha részmunkában vagy távmunkában dolgozik, ez kinek az ötlete volt (az övé vagy a munkáltatóé)? Ha a saját javaslat volt, hogy reagáltak rá a munkahelyén?
- A gyermek(ek) elhelyezését hogyan oldja meg a munkaideje és az utazás ideje alatt?

4. Tapasztalatok a non-profit szervezettel kapcsolatban (itt interjúzó előre ellenőrizze, hogy melyik kedvezményezett melyik civil programban vett részt)

- Hogyan került kapcsolatba az ÖKOMAMA/MuKi/JÓL-LÉT szervezettel?
- Milyen segítséget kapott / kap jelenleg is a civil szervezettől?
- Pontosan mit jelent ezt a segítség:
    - szakmai képzés – *pontosan megnevezni*
    - motivációs tréninget
    - álláskeresési tréning, önéletrajz írás, állásinterjú tréning
    - álláskipróbálás
    - állásközvetítés – *pontosan melyik munkahelyre?*
    - tanácsadás kisgyerekes munkavállalás feltételeivel kapcsolatban (részmunka, távmunka megvalósítása, jogi aspektusok)
    - tanácsadás gyes/gyed/táppénz számítás kérdésekben
- Amelyikre igennel válaszolt: mettől meddig tartott?
- Milyen volt a jelentkezési folyamat a non-profit szervezet programjába?
- Mit gondol, hogy választották ki a jelentkezők közül?
- Írt-e alá szerződést a civil szervezettel? Ha igen, mit vállalt a civil szervezet és milyen feltételeket kellett Önnek vállalnia?
- Mennyire (volt) hasznos Önnek a szervezet által biztosított támogatás? Ha többfajta segítséget is kapott: melyik bizonyult a leghasznosabbnak, miért? – *ezekről részletesen meséltetni*
- Mit gondol, hogy változtak a munka kilátásai a program eredményeképpen? Milyen munka kilátásai voltak a program előtt és hogyan alakulnak a munka kilátásai a program eredményeképpen?

5/A. Amennyiben jelenleg hivatalosan NEM dolgozik:

- Folytat-e jelenleg bármilyen pénzkereső tevékenységet? - *Ha igen, ugrás: ugyanazok a kérdések, mint a hivatalos dolgozóknál a munkahelyre vonatkozóan*
- Keres-e jelenleg munkát? – *Ha nem, akkor ugrás az 5/A kérdéssor végére.*
- Ha igen: hol és milyen módon keres munkát?
- Ha igen: segít-e a non-profit szervezeten kívül valaki/valamilyen szervezet a munkakeresésben? Ha igen ki/milyen szervezet/szervezetek segítségét veszi igénybe?
- Milyen munkát keres? Melyek a legfontosabb szempontok?
- Kapott/felkeresett valamilyen ajánlatot? Milyen ajánlatokat kapott/választott?
- Volt állásinterjún/kiválasztáson/megbeszélésen? Ha igen: mi jellemezte a munká(ka)t (részletesen minden szóba jött munkára!)? Miért nem vállalta el?
- Milyen feltételeknek kell teljesülnie, hogy egy munkát elvállaljon *(a már elvállalandó munka keretfeltételei)*?
    - Milyen cégnél/szervezetnél dolgozna szívesen? *(védett-piaci)* Miért?
    - Mi lenne a munkája? Milyen feladatokat látna el szívesen? Miért?
    - Milyen fizetést tartana elfogadhatónak ezért a munkáért?
    - Milyen munkarendben dolgozna szívesen *(inkább délelőtt vagy inkább délután, rendes „nyolctólfélötig" állásban, esetleg távmunkában stb.)*
    - Hol lenne ez a munkahely?
    - Mennyi lenne a napi munkaideje?
    - Milyen munkakörülményeket, munkafeltételeket tartana megfelelőnek?
- Hogy látja, mekkora az esélye annak, hogy ilyen munkát talál?

- Ha nem keres munkát, miért nem?

5/B. Amennyiben jelenleg hivatalosan dolgozik - *akik az eredeti munkahelyükre tértek vissza gyes után, azoknál ez a 3. kérdésblokk folytatása*

- Mióta dolgozik a jelenlegi munkahelyén?
- Mi a beosztása, munkája?
- Milyen munkarendben dolgozik?
- Elégedett a munka körülményeivel (fizikai és szellemi vonatkozásban, fizetésben)?
- Mennyi ideig volt munka nélkül mielőtt jelenleg munkahelyén elhelyezkedett?

6. Tapasztalatok a munkaügyi kirendeltséggel kapcsolatban

- Járt-e valaha munkaügyi kirendeltségen?
- Ha igen, mikor? – *interjúzó egyeztesse az akkor aktuális munka-élethelyzettel*
- Milyen ügyben járt a munkaügyi kirendeltségen?
- Milyen segítséget kapott?
- A következő szolgáltatások közül melyiket vette igénybe:
    - regisztráció álláskereséshez
    - szakmai képzés (IT, angol, egyéb)
    - álláskeresési tréning
    - álláskipróbálás
    - állásközvetítés
    - egyéb
- Ha igénybe vette a fentieket, mettől meddig?
- Hogyan zajlott pontosan a munkaügyi kirendeltségtől kapott szolgáltatást? – *meséltetni az állásközvetítésről, hogy milyen képzéseket ajánlottak fel, mi alapján történt a képzés kiválasztása stb*
- Milyen tapasztalatai voltak a munkaügyi kirendeltségen?
- Mennyire adott megfelelő választ az élethelyzetének problémájára a munkaügyi központ által felajánlott segítség?
- Ajánlották-e a munkaügyi kirendeltségen, hogy keresse meg valamelyik foglalkoztatási non-profit szervezetet? Ha igen, melyiket?
- Milyen egyéb támogatást lett volna jó, ha kap a munkaügyi kirendeltségen?
- Mit gondol, hogy változtak a munka kilátásai a munkaügyi kirendeltségtől kapott szolgáltatások eredményeképpen? Milyen munka kilátásai voltak a munkaügyi kirendeltség felkeresése előtt és hogyan változtak a látogatás/szolgáltatás igénybevétel után?

7. Háztartás jelenlegi helyzete

- Jelenleg kikkel él egy háztartásban?
    - Amennyiben van házastársa, élettársa: ő mivel foglalkozik?
    - Ha vannak gyermekei: mekkorák, mivel foglalkoznak?
    - Amennyiben a szüleivel, vagy valakivel a kibocsátó családból él: miért van ez így?
- Hol él / élnek? Milyen lakásban lakik / laknak?
- Milyen társadalmi-jövedelmei kategóriába sorolná családját? (felső / felső-közép/ közép / alsó / szegény)
- Általában mennyire kell odafigyelnie / odafigyelniük a kiadásaira (nem tudnak kijönni/nagyon nehezen jönnek ki, „minden fillért meggondolnak”-tól a „teljesen nyugodtan élnek”-ig)?
- Mit gondol, mennyi jövedelemre lenne szüksége/szükségük ahhoz, hogy úgy érezze / érezzék: nyugodtan élnek?
- Részt vesz valamilyen önképző, szabadidős körben, esetleg valamilyen érdekképviseleti vagy más civil szervezetben?
- Hogy látja: az élete mely területén, területein (milyen tevékenységekben, helyeken, kikkel együtt stb.) érik leginkább kisebb-nagyobb sikerélmények?

6. Szakértői interjúk kérdéssora

Megvitatott témák		
TÁMOP 1. és 2. prioritások		
T1.	Milyen feladatokat lát el az intézmény a foglalkoztatáspolitikában?	TÁMOP 1. és 2. átfogó vizsgálata
T2.	Konkrétan a Támop 1. és 2. prioritások esetében?	
T3.	Hogy látja, mi a jelenlegi magyar foglalkoztatáspolitikában a Támop 1. és 2. források szerepe?	
T4.	A 2007-13 időszakban milyen fontosabb változások voltak a Támop 1. és 2. prioritásokban? Hogyan reagáltak a konstrukciók a gazdasági válságra és a kormányváltással összefüggő szakpolitikai változásokra?	
T5.	Az eddigi tapasztalatok alapján összhangban voltak-e a támogatási konstrukciók a munkaerőpiac (munkaadók) szükségleteivel?	
T6.	Milyen eszközök segítették leginkább a foglalkoztatáspolitika célcsoportjait az elhelyezkedésben? (akár TÁMOP, akár más forrás)	
T7.	Munkája során rálát-e az indikátor-szolgáltatásra? Hogy zajlik az indikátorok gyűjtésének, rögzítésének folyamata, mik a legfontosabb problémák? A jelenlegi tapasztalatok és a folyamatban lévő fejlesztések alapján mire lenne szükség ahhoz, hogy a 2014-2020-as időszakban az ESZA indikátorok megbízhatóan előállíthatóak legyenek?	
Intézményi kérdések		
OFA1	Milyen kiemelt Támop 1. és 2. projektjei vannak az Országos Foglalkoztatási Alapnak?	Intézmény specifikus kérdések
OFA2	Miért az OFA a kedvezményezett? Miért kiemelt szereplő, milyen szempontokból több a hozzáadott értéke?	
OFA3	Hogy halad a Támop 1,2-es projektjeik megvalósítása? Milyen eredmények, nehézségek jellemzik ezeket?	
OFA4	Milyen a kapcsolatuk a Támop 1, 2 kiemelt projektek kapcsán a foglalkoztatási célú civil szervezetekkel?	

Megvitatott témák		
NGM1	Milyen eredmények, nehézségek jellemzik a Támop 1. és 2. konstrukciókat? (részletesen, alprioritásonként vagy akár konstrukciónként)	
NGM2	Fejlesztéspolitika és foglalkoztatáspolitika összehangolása hogyan történik/történik-e? Hogy néz ki a fejlesztéspolitikai döntésmechanizmus (kik a fő szereplők, tárgyaló felek)?	
NGM3	A civil szervezetekre kiírt pályázatokat mi alapján készítették, mi volt a fő motiváció?	
NFSZ1	Milyen területi különbségek figyelhetők meg az egyes NFSZ kirendeltségek által nyújtott szolgáltatások esetében? Milyen lehetőségük van a helyi kirendeltségeknek a helyi munkaerő-piaci adottságokhoz illeszkedő szolgáltatás portfólió kialakítására?	
NFSZ2	A TÁMOP-on belül nem csak közvetlenül pályázhattak nonprofitok, hanem a munkaügyi hivatalok is kaptak TÁMOP pénzeket, amelyből szolgáltatási szerződéseket kötöttek a civil szervezetekkel. Hogyan látják ezeket a konstrukciókat, önmagukban és a központilag, NFÜ által kiírt pályázatokhoz képest?	
NFSZ3	Kivel érdemes még az indikátor-szolgáltatással kapcsolatban interjút készíteni?	
Civilek szerepe		
C1.	A tapasztalataik alapján, mi a civil szervezetek adekvát helye a foglalkoztatáspolitikai eszköztárban?	Civil szervezetek szerepe
C2.	Hogy látja, milyen foglalkoztatáspolitikai eszközök, szolgáltatások esetén érdemes a civil szervezetekre bízni a megvalósítást?	
C3.	Melyik munkaerő-piaci célcsoportok esetében sikeres a civilek bevonása? És melyek esetében nem?	
C4.	Melyik projektet, konstrukciót említené jó gyakorlatként az állami intézmények és a foglalkoztatási célú civil szervezetek közötti együttműködésre?	
C5.	Konkrétan milyen tapasztalataik vannak az egyes konstrukciókban a civil szervezetekkel való együttműködésről? (alprioritásonként végignézni)	
C6.	a) Hogyan hatottak a foglalkoztatási célú civil szervezetek fejlődésére a korábbi OFA-ROP, EQUAL, HEFOP és a decentralizált foglalkoztatási alapok (decFA) programjai? Milyen hosszú távú hatásaik voltak a civil intézményrendszer alakulására?	

Megvitatott témák		
	b) A civil intézményrendszer építésen belül kezdeményezés történt a civil szervezetek akkreditációjára (Támop 2.6.1). Hogyan értékelik ezt a törekvést? Milyen minőségbiztosítási rendszernek lenne értelme, ami megkönnyítené, hogy az arra érdemeseknek adjon támogatást a kormányzat?	
C7.	Az eddigi Támop-os tapasztalataik alapján milyen szerződési, finanszírozási konstrukciókat találnak célszerűnek a non-profit szervezetek esetében? (projekt eredményességének mérési nehézségei)	
C8.	Mennyire működnek együtt a nonprofit szervezetek és a munkaügyi központok, illetve kirendeltségek? Vannak jó példák? Hogyan lehetne előrébb lépni ezen a téren?	
C9.	Mik a várható következményei a munkaügyi igazgatási rendszer átalakításának (kirendeltségek kormányhivatalokba integrálásának)?	
C10.	Esetleg milyen további javaslatai vannak a foglalkoztatáspolitika eredményességének javítása érdekében a civil szervezetek szerepével kapcsolatban?	

Módszertan: Az interjúkról diktafonnal felvétel készül, amit nem adunk le a megrendelőnek. Az interjúk során elhangzott tapasztalatok, javaslatok eredményeit anonimizálva, szintetizálva használjuk fel a zárójelentés elkészítéséhez.