

A SZOCIÁLIS GAZDASÁGBAN REJLŐ LEHETŐSÉGEK FELTÁRÁSA CSALÁDI SEGÍTŐ HÁLÓZAT LÉTREHOZÁSA CÉLJÁBÓL - HELYZETFELTÁRÓ KUTATÁS

JÓL-LÉT KÖZHASZNÚ ALAPÍTVÁNY

2010

A kutatást a Szociális és Munkaügyi Minisztérium támogatta.

GYERMEKVÁLLALÁSSAL KAPCSOLATOS INAKTIVITÁS ÉS DISZKRIMINÁCIÓ: A KISGYERMEKES NŐK HELYZETE A MAGYAR RÉGIÓKBAN

A munka és a magánélet összehangolása Magyarországon is fontos kérdéssé vált. A foglalkoztatás-, az esélyegyenlőségi, a népesedési és a családpolitika kidolgozott, de nincs egységes „munka és magánélet” politika. Magyarországon is alacsony a születési ráta és növekszik a várható életkor, egyre idősebb a társadalom. Az inaktivitás magas szintje jelzi, hogy sokan maradnak távol a munkaerőpiactól, köztük az alacsonyan képzettek, rokkantnyugdíjasok és a kisgyermekes nők. Jelenleg a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának legnagyobb akadályai az atipikus foglalkoztatási formák alacsony elterjedtsége, a családbarát munkahelyek csekély száma, a napközbeni gyermekellátási férőhelyek korlátozott száma, a rendelkezésre álló hosszú gyermekgondozási szabadság és a hagyományos családmódel népszerűsége.

Jelen kutatás célja egy országos helyzetkép felvázolása a kisgyermekes nők munkaerőpiaci helyzetének javításában közreműködő civil kezdeményezésekről és szervezetekről, a célcsoportról, nehézségeikről alkotott képük, véleményük, a segítség módszereinek, terveik, céljaik, megoldási javaslataik feltárása. A kutatás hálózati kapcsolatokat (pl. Esélyek Háza, Női Érdek), web és média révén a kezdeményezésekkel, szervezetekkel vette fel a kapcsolatot a kismamákat segítő civil kezdeményezésekkel, szervezetekkel, és online kérdőíves adatgyűjtéssel, majd ezt kiegészítő civil szervezetekkel és szakértőkkel készített interjúk segítségével a támogató tevékenységek tartalmát, a szervezetek terveit, a szerveződések, szervezetek működését és nehézségeit a kisgyermekes nők legjellemzőbb problémáit térképezte fel.

CSALÁDPOLITIKA

Az európai tendenciákhoz hasonlóan a családszerkezet és a gyermekvállalás Magyarországon is változott. A házasságok aránya és stabilitása csökkent, csökkent a gyermekvállalás és nőtt az egyszülős vagy egyedülállók alkotta háztartások aránya. A magyar termékenységi ráta az egyik legalacsonyabb Európában.¹

2007 májusában az OECD a gyermektámogatási rendszer – munkapiaci megfontolásokat szem előtt tartó – felülvizsgálatát javasolta Magyarországnak. Adataik szerint valamennyi tagország közül Magyarország költ legtöbbet a kisgyermekes szülők otthonlétét támogató segélyekre, egy-egy megszülető gyermekre vetítve, a kiadást az egy főre jutó GDP százalékában mérve.²

1. TÁBLÁZAT, A MAGYAR RÉGIÓK EGYES DEMOGRÁFIAI ADATAI³

¹ Pongrácz, 2009

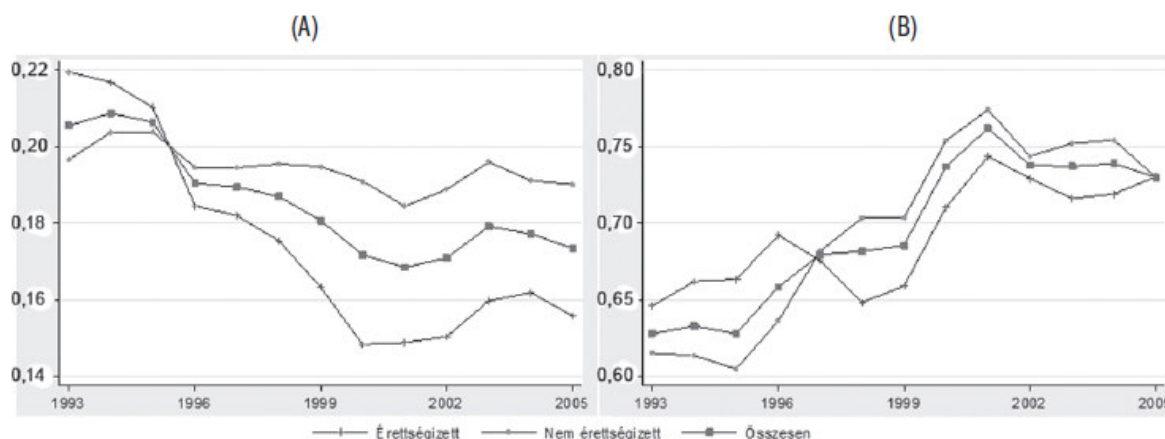
² Bálint-Kölli 2008

³ KSH 2007

	Lakónépesség az év közepén (fő)	Lakónépességből a 0-4 évesek száma az év végén (fő)	Lakónépességből az 5-9 évesek száma az év végén (fő)	0-9 évesek aránya a népességen belül
Közép-Magyarország	2 848 320	136 595	127 507	9,3%
Közép-Dunántúl	1 109 510	51 184	52 629	9,4%
Nyugat-Dunántúl	1 000 244	43 968	45 151	8,9%
Dél-Dunántúl	974 082	44 175	46 621	9,3%
Észak-Magyarország	1 266 300	61 931	68 022	10,3%
Észak-Alföld	1 537 490	79 951	86 616	10,8%
Dél-Alföld	1 351 115	60 577	64 380	9,2%
Összesen	10 087 061	478 381	490 926	9,6%

A magyar régiókban közel azonos, tíz százalék körüli a kisgyermek (0-9 évesek) aránya a népességen belül. Az Észak-Alföldön és Észak-Magyarországon vannak arányaiban a legtöbb (előbbiben 10,8%, utóbbiban 10,3%), míg a legkevesebb kisgyermek a Nyugat-Dunántúli régió lakosságában található (8,9%).

1. ÁBRA, A 0-4 ÉVES GYERMEKET NEVELŐK ARÁNYA A 15-40 ÉVES NŐK KÖZÖTT (A ÁBRA), VALAMINT A KÖZÜLÜK GYESEN, GYEDEN VAGY GYETEN LÉVŐK ARÁNYA (B ÁBRA)⁴



A nők közt a kisgyermeket nevelők aránya (0-4 éves korosztály) folyamatosan csökkent az elmúlt években. 1993-ban a 15-40 éves nők kicsit több mint 20%-a nevelt kisgyermeket, míg ez az arány 2005-ben már csak 17%. Megfigyelhető, hogy a magasabban képzett, legalább érettségivel rendelkező nők körében jobban csökkent a kisgyermeket vállalók aránya.

A kisgyermekes nőknek viszont egyre nagyobb része vett igénybe valamilyen gyermekgondozási ellátást (GYES/GYED/GYET). 1993-ban 63%-uk, míg 2005-ben már 73%-uk valamilyen ellátási formát igényelt. Gyermekgondozási szabadsággal kapcsolatos ellátást (GYES, GYED) mintegy 250 000 ember vesz igénybe minden évben (2005-ben 246 200 fő, 2007-ben 245 300 fő). 2005-ben az igénybevevők 95,5%-a nő volt, míg 2007-ben 95,9%. Vagyis a férfiak aránya a gyermekgondozási szabadságot igénybevevők közt kis csökkenéssel 5% alatt van még mindig.⁵

⁴ Bálint-Köllő 2008

⁵ Frey 2009

2. TÁBLÁZAT, NAPPALI GYERMEKGONDOZÁSI INTÉZMÉNYEK A RÉGIÓKBAN⁶

	Működő bölcsődei férőhelyek száma (db)	Bölcsődei és óvodai férőhelyek száma (db)	0-9 éves korosztályra jutó intézményi férőhely
Közép-Magyarország	10 302	103 420	39,2%
Közép-Dunántúl	2 374	41 559	40,0%
Nyugat-Dunántúl	2 247	37 524	42,1%
Dél-Dunántúl	1 807	36 511	40,2%
Észak-Magyarország	1 562	47 026	36,2%
Észak-Alföld	3 245	61 084	36,7%
Dél-Alföld	3 397	49 635	39,7%
Összesen	24 934	376 759	38,9%

Magyarországon a három év alatti gyerekek számára a bölcsődék nyújtanak ellátást, 3-6 év közt az óvodák, a családi napközikbe pedig 20 hónapos és 14 éves kor közt fogadnak gyerekeket. 2008-ban a települések 15-20%-ban volt elérhető bölcsőde, 33 726 férőhellyel, ami a korosztály 10-11%-a számára volt elég. A legtöbb településen van óvoda, az általuk működtetett 325 677 férőhely a 3-6 évesek 85%-a számára biztosít ellátást. Az 1990-es években megindult az intézményrendszer sokszínűbbé válása, egyre több helyen jelent meg a rugalmas nyitva tartás, és a kiegészítő szolgáltatások.

A legtöbb bölcsődei férőhely a Közép-Magyarországi régióban működik, míg a legkevesebb az Észak-Magyarországi régióban van. Egy Közép-Magyarországi kisgyermek 30%-al jobb eséllyel jut be bölcsődébe, mint a második legjobb férőhely aránnyal rendelkező Dél-Alföldi társa, és háromszor akkora eséllyel, mint egy Észak-Magyarországon élő kisgyermek.

FOGLALKOZTATÁS

A munkaerő-piaci részvétel tekintetében egész Európában megfigyelhetők nemek közti különbségek. A férfiak magasabb foglalkoztatási rátával rendelkeznek Magyarországon is, bár a nemek közti különbségek e tekintetben nem olyan nagyok, mint más uniós tagállamokban. Bár ez inkább a férfiak alacsony aktivitási arányának, és nem a nők jobb részvételi arányának köszönhető.

A nők munkaerő-piaci helyzetét több tényező is meghatározza:

- az „üvegplafon szindróma”,
- a nők és férfiak fizetése közti különbség,
- a női szegénység, az egyszülős háztartások
- és a családi és munkahelyi kötelezettségek összehangolásának nehézségei.⁷

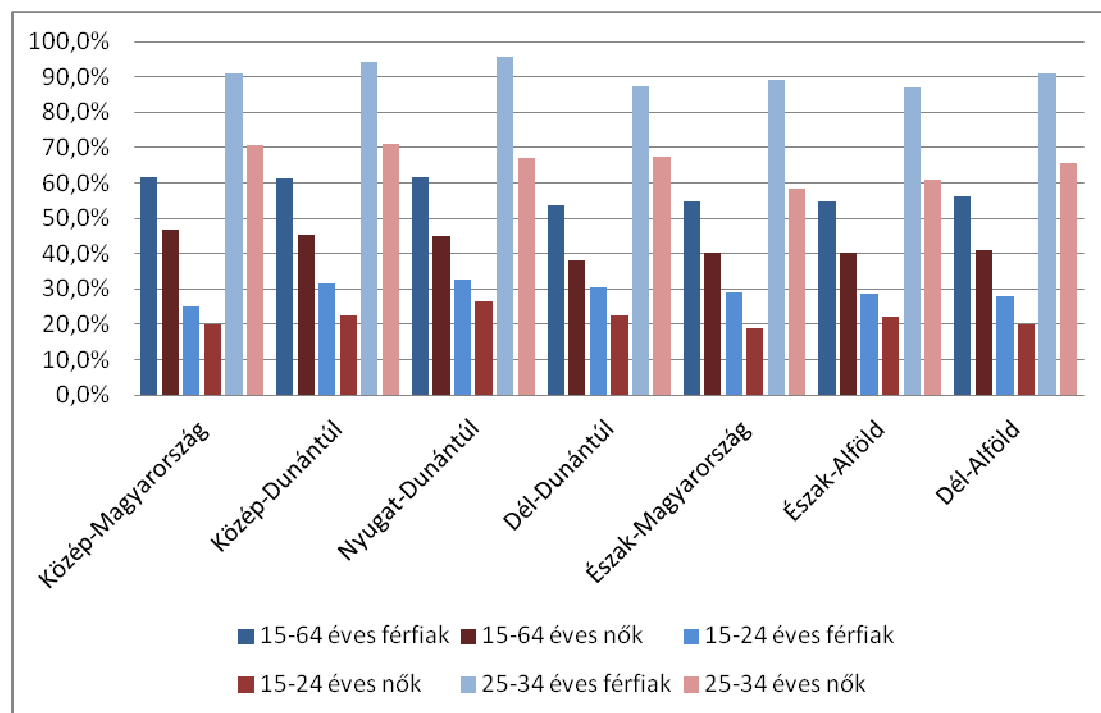
Egész Európa szerte a nők 2-3 órával többet dolgoznak háztartásukban, mint a férfiak, ez az időtartam Magyarországon 4-5 órát ér el. Még az aktívan dolgozó férfiaknak is több

⁶ KSH 2007

⁷ Koltai 2010

szabadidejük van, mint a nőknek.⁸ A munka és a magánélet összeegyeztetése tipikusan a nők problémája Magyarországon.

A foglalkoztatás jellemzően teljes munkaidőt jelent, csak a dolgozók töredéke rendelkezik részmunkaidős szerződéssel. A férfiak esetében ez 1,6%, míg a nők valamivel nagyobb arányban (4,2%) dolgoznak napi 8 órát el nem érő foglalkoztatásban. Ezzel az aránnyal Magyarország az utolsó előtti az OECD országok sorában⁹



2. ÁBRA, GAZDASÁGI AKTIVITÁSI RÁTA, RÉGIÓK LÉS NEMEK SZERINT EGYES KORCSOPORTOKBAN¹⁰

A hazai régiók közt jelentős különbségek vannak a gazdasági aktivitás tekintetében is. A legmagasabb aktivitási ráta a Közép-Magyarországi régióban található, itt a munkaképes korú férfiak 61,4%-a a nők 46,6%-a aktív. A legalacsonyabb az aktivitás a Dél-Dunántúli régióban, itt a férfiak 53,6%-a a nők 38,2%-a aktív. A férfiak és nők aktivitása közt 15% körüli a különbség a férfiak javára nagyjából minden régióban. A fiatal korosztályokban viszont már jelentősebb eltérések figyelhetők meg. A 15-24 év közöttiek esetében a nemek közti aktivitásbeli különbség az egyes régiókban nagyon eltérő lehet. A Közép-Magyarországi régió esetében ez a különbség 5,4%, míg Észak-Magyarország esetén kétszeres (10,1%). A tendenciák a 25-34 éves korosztályban tovább erősödnek. Itt is a Közép-Magyarországi régióban lakó nők vannak a legjobb helyzetben, az ő aktivitási rátájuk csak 20%-al marad el az itt élő férfiakétól, míg Észak-Magyarországon ez az elmaradás 30%-os.

⁸ Baksay 2006

⁹ OECD Family Database

¹⁰ Eurostat, 2008

3. TÁBLÁZAT, A FŐBB MUNKAERŐ-PIACI MUTATÓK* RÉGIÓK SZERINT^{11,12}

	Gazdaságilag aktívák száma, ezer fő	Gazdaságilag inaktívák száma, ezer fő	Aktivitási arány, %	Munkanélküliségi ráta, %
Közép-Magyarország	1 326,80	933,3	58,7	6,6
Közép-Dunántúl	479,5	371,4	56,4	9,3
Nyugat-Dunántúl	447	326	57,8	8,6
Dél-Dunántúl	379,6	353,3	51,8	11,0
Észak-Magyarország	467,7	455,5	50,7	15,2
Észak-Alföld	570,2	565,2	50,2	14,2
Dél-Alföld	531,8	482,4	52,4	10,6

A munkanélküliségi ráta az elmúlt időszakban minden régióban növekedett. A legmagasabb jelenleg az Észak-Magyarországi régióban (15,2%), ehhez közelít az Észak-Alföldi régió is (14,2%), a legalacsonyabb a Közép-Magyarországi régióban (6,6%) és a Nyugat-Dunántúlon (8,6%).

A nők aktivitásbeli elmaradásában kimutatott regionális különbségeknek több oka lehet.

- A régiók egy főre jutó GDP-je közt akár két és félszeres különbség is lehet (Közép-Magyarország 16 500 euró/fő, Észak-Magyarország 6 300 euro/fő)¹³,
- a munkanélküliségi ráták közt is majdnem ugyanakkora a különbség figyelhető meg¹⁴,
- a nők foglalkoztathatóságát nagyban befolyásolja, hogy van-e elérhető bölcsőde/óvoda, és bizony e tekintetben is Észak-Magyarország van a legrosszabb helyzetben.

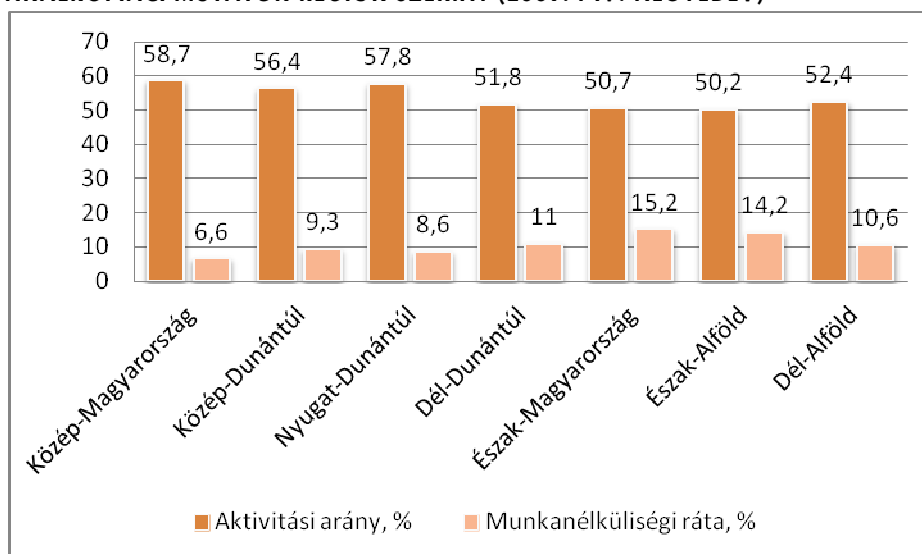
¹¹ Az adatok a 15–74 éves népességre vonatkoznak, 2009. I-IV. negyedév

¹² Statisztikai Tükör IV/45.

¹³ Eurostat 2007

¹⁴ KSH 2009 I-III negyedév

3. ÁBRA, MUNKAERŐPIACI MUTATÓK RÉGIÓK SZERINT (2009. I-IV. NEGYEDÉV)



A férfiak azonos munkakörben átlagosan 20%-kal keresnek többet, mint a nők, de magasak a területi egyenlőtlenségek, így Budapesten ez a különbség akár 30%-os lehet, de például a bankszektorban akár 50%-ot elérhet. A három évesnél kisebb gyermeket nevelők foglalkoztatási rátája az EU átlag mindössze harmada (11%), ami a hosszú időtartamú gyermekgondozási szabadság rendszerével és a kevés bölcsődei férőhellyel hozható összefüggésbe.

A kisgyermekes anyák foglalkoztatási szintje különösen elmarad az EU átlagtól. A három év alatti gyereket nevelők esetében Magyarországon a legalacsonyabb a foglalkoztatási ráta az EU tagállamok közül, mindössze 14%. A legjobb arányok a skandináv térségben és Szlovéniában figyelhetők meg. A helyzet nem sokat javul a 3-5 éves korosztály anyái esetében sem. Magyarországon ezeknek a nőknek 53%-a tudott elhelyezkedni, csak Olaszországban és Máltán kisebb ez az arány. A skandináv térségben és Szlovéniában már 80% körüli az óvodáskorúakat nevelő nők foglalkoztatási rátája.

4. TÁBLÁZAT, KILÉPÉS A GYERMEKTÁMOGATÁSI RENDSZERBŐL ISKOLÁZOTTSÁG SZERINT¹⁵

	Összesen	Magas iskolázottságú	Alacsony iskolázottságú
1. A kilépés iránya (1993–2005, százalék)			
Teljes munkaidős állás	47,8	60,8	37,6
Részmunkaidős állás	5,5	7,1	4,3
Munkanélküliség	10,1	7,8 1	2,0
Inaktivitás	36,6	24,3	46,1
Összesen	100,0	100,0	100,0
2. Az utolsó munkaviszonytól a kilépésig eltelt idő 1997–2005 között			
A kilépés iránya (eltelt évek átlagos száma, zárójelben: szórás)			
Teljes munkaidős állás	3,7 (2,4)	3,3 (1,8)	4,2 (2,9)
Részmunkaidős állás	4,5 (3,9)	5,6 (4,7)*	3,4 (2,4) *
Munkanélküliség	4,8 (3,2)	4,0 (2,1)	5,1 (3,5)
Inaktivitás	5,5 (4,7)	4,3 (3,0)	6,1 (4,2)
Összesen	4,7 (3,4)	3,8 (2,6)	5,3 (3,8)
3. A legkisebb gyermek kora a kilépéskor 1993–2005, százalék			
Első életévében van	4,3	4,6	4,1
Második életévében van	8,2	10,1	6,6
Harmadik életévében van	46,9	49,4	44,8
Negyedik életévében van	33,0	30,6	35,2
Ötödikben, vagy idősebb	7,6	5,4	9,2
Összesen	100,0	100,0	100,0
4. Az utolsó munkaviszonytól a kilépésig eltelt idő 1997–2005 között			
Az együtt élő 0–7 éves gyermekek száma (eltelt évek átlagos száma, zárójelben: szórás)			
Egy	3,7 (2,7)	3,2 (1,9)	4,2 (3,0)
Kettő	5,3 (2,5)	4,6 (2,2)	5,9 (2,6)
Három	7,5 (3,8)	6,3 (0,8)	7,9 (4,3)
Négy	10,8 (0,7)	–	10,8 (0,7)

Egy 2005-ös vizsgálat során felmérés készült a gyermektámogatási rendszerből kilépő nők körében.¹⁶ A kilépők 47,8%-a elhelyezkedett főállásba, ez az arány az iskolai végzettség növekedésével javult. További 5,5% részmunkaidős állást vállalt, ez esetben is egyértelmű a magas iskolázottságúak előnye. Ők kétszer olyan nagy eséllyel helyezkedtek el részmunkaidőben, mint alacsonyan képzett társaik. További 10% számára a munkanélküliség, 36% számára pedig az inaktivitás vált realitássá a gyermekgondozási ellátás után. Vagyis a **kisgyermek gondozása után csak a nők 53,3%-a tudott visszatérni a munkaerőpiacra**, és csak 5%-uk részmunkaidőben. **A gyermekgondozási távollétről visszatérők átlagosan 4,7 évig voltak távol a munkaerőpiactól.** Azok, akik teljes munkaidőben tudtak elhelyezkedni,

¹⁵ Bálint-Köllő 2008¹⁶ Bálint-Köllő 2008

rövidebb idő múltán tették ezt meg (átlagosan 3,7 év után). A magas végzettségűek kevesebb időt töltöttek távol a munkaerőpiactól, de még ők is átlagban több mint három évet.

A gyermekgondozásból kilépők legnagyobb része, több mint 46%-a, esetében a legkisebb gyermeke a harmadik életévében járt, de 40%-uk esetében már elmúlt három éves. Vagyis több időt töltöttek távol a munkaerőpiactól, mint amennyi ideig gyermekgondozási ellátásban (GYES/GYED) részesültek.

A kisgyermeket vállaló nők európai összehasonlításban is nagyon rossz helyzetben vannak Magyarországon. Foglalkoztatási rátájuk nagyon alacsony, ennek következtében jövedelmi viszonyaik, majdani nyugdíjuk és a család jóléte is egyre rosszabb. A munkaerőpiacon hiányoznak az olyan rugalmas lehetőségek, amik segítenék a munka és a magánélet összeegyeztetését. A nappali gyermekellátás terén pedig égető férőhelyhiány miatt sok kisgyermek nem jut be a bölcsődékbe, így szüleik nem tudnak munkát vállalni.

A hazai régiók közt kevés a különbség: a legjobb helyzetben a legalacsonyabb termékenységi rátákkal rendelkező régiók, Közép-Magyarország és Nyugat-Magyarország vannak. Itt a legmagasabb az egy főre jutó GDP, a nők aktivitási aránya és a legalacsonyabb a munkanélküliség. Itt esik a legtöbb bölcsődei/óvodai férőhely is a kisgyermekek korosztályára. A legrosszabb helyzetben Észak-Magyarország és az Észak-Alföld van, itt a legalacsonyabb a GDP és a nők aktivitása, a legmagasabb a munkanélküliségi ráta, és bizony az itt élő gyerekeknek háromszor kisebb eséllyel jutnak be bölcsődébe, mint a legjobb helyzetű régiókban élő kortársaik.

5. TÁBLÁZAT, EGYES GYERMEKGONDOZÁSI ELLÁTÁSOK IGÉNYBEVÉTELE A MAGYAR RÉGIÓKBAN¹⁷

	Családi pótlékban részesült gyermekek havi átlagos száma (fő)	Gyermekgondozási díjat igénybe vevők havi átlagos száma (fő)	Gyermekgondozási segélyt igénybe vevők havi átlagos száma (fő)
Közép-Magyarország	615 017	37 027	40 396
Közép-Dunántúl	208 762	8 620	16 550
Nyugat-Dunántúl	175 752	9 281	12 107
Dél-Dunántúl	188 143	6 240	15 745
Észak-Magyarország	258 012	6 522	24 280
Észak-Alföld	332 208	9 367	30 836
Dél-Alföld	257 536	9 529	21 250
Összesen	2 035 430	86 586	161 164

¹⁷ KSH 2007

6. TÁBLÁZAT, AZ 1-2 ÉS 2 ÉVET BETÖLTÖTTEK SZÁMA A LAKHELY TELEPÜLÉSTÍPUSA SZERINT (FŐ) 2007¹⁸

	12-35 hónapos gyerekek száma	24-35 hónapos gyerekek száma	Megoszlás, %
Budapest	28876	14438	15
Megyeszékhely	31996	15998	17
Varos es 10 ezer feletti község	63490	31742	33
1-10 ezer fő közötti község	51150	25558	27
Ezer fő alatti község	14584	7294	8
Együtt	190096	95030	100

Megjegyzés: a becslési módszerből következően a település szerinti megoszlás a 12-35 es a 24-35 hónapos gyerekek esetében azonos.

7. TÁBLÁZAT, ÖNKORMÁNYZATI BÖLCSŐDÉK ÉS CSALÁDI NAPKÖZIK SZÁMA RÉGIÓNKÉNT, 2007¹⁹

Régió	Bölcsődék száma	Családi napközik száma	Hiányzó intézmények száma*
Közép-Magyarország:	172	42	6
Közép-Dunántúl:	50	11	0
Nyugat-Dunántúl:	47	0	0
Dél-Dunántúl:	50	2	1
Észak-Magyarország:	40	5	3
Észak-Alföld	78	5	1
Dél-Alföld	85	15	1
Összesen	522	80	12

* Azon települések száma ahol a lélekszám alapján kötelező lenne Bölcsődét működtetni, de nincs.

8. TÁBLÁZAT, ÓVODÁK ÉS BÖLCSŐDÉK KIHASZNÁLTSÁGA TELEPÜLÉSTÍPUS SZERINT, 2007 (BEÍRATOTT GYEREK/FÉRŐHELY)

	Óvodák	Bölcsődék
Budapest	0.95	1.18
Megyeszékhely	0.96	1.38
Varos es 10 ezer feletti község	1.01	1.34
1-10 ezer fő közötti község	0.90	1.28
Ezer fő alatti község	0.77	1.10

9. TÁBLÁZAT, A 2 ÉVET BETÖLTÖTT GYERMEKET NEVELŐ, JÓL FOGLALKOZTATHATÓ ANYÁK LAKÓHELY SZERINTI MEGOSZLÁSA AZ EGYES FORGATÓKÖNYVEKBEN²⁰

Településtípus	2. anya képzetlen	3.b. anya jól foglalkoztatható ²¹
Budapest	1460	8819
Megyeszékhely	3602	11253
Varos es 10 ezer feletti község	6641	17201
1-10 ezer fő közötti község	6189	11804
Ezer fő alatti község	2309	3034
Együtt	20201	52 111

¹⁸ Blasko Zsuzsa, Cseres-Gergely Zsombor, Reszkető Petra, Scharle Ágota és Váradi Balázs 2009

¹⁹ Blasko Zsuzsa, Cseres-Gergely Zsombor, Reszkető Petra, Scharle Ágota és Váradi Balázs 2009

²⁰ Blasko Zsuzsa, Cseres-Gergely Zsombor, Reszkető Petra, Scharle Ágota és Váradi Balázs 2009

²¹ Ehhez a kutatók egy regressziós becslést készítettek, amelyben a foglalkoztatás esélyét becsülték olyan nőkön, akik a gyermekekhez korban hasonlóak, de nincs 0-3 éves, viszont van ennél idősebb (5-10 éves) gyermekük. Itt nem csak az iskolázottság, hanem olyan szempontok is megjelennek, mint az életkor, a családi állapot, vagy a lakóhely munkapiaci helyzete. Magyarázó változók, hatások: az anya kora, korév négyzete, lakáshasználat jogcíme, gyermekek száma, anyanyelv, legmagasabb végzettség, alkalmi munka végzése az előző évben, partner legmagasabb iskolai végzettsége, alkalmi munka végzése az előző évben, jelenlegi munkavégzése.

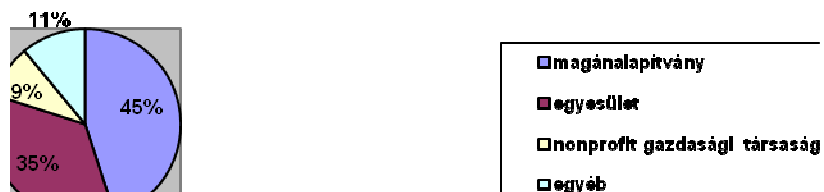
GYERMEKVÁLLALÁSSAL KAPCSOLATOS INAKTIVITÁS ÉS DISZKRIMINÁCIÓ

A KÉRDŐÍVES ADATFELVÉTEL EREDMÉNYEI AZ ÉRINTETT CIVIL SZERVEZETEKRŐL

Kutatásunk kérdőíves része viszonylag nagy országos mintán, átfogó adatokat szeretett volna gyűjteni azokról a civil szervezetekről, melyek profiljában a gyermekvállalással kapcsolatos inaktivitás és diszkrimináció elleni küzdelem vagy fő-, vagy akár marginális tevékenységként megjelenik. A szervezeteket online önkitöltős kérdőív segítségével próbáltuk meg elérni, többféle címlista, e-mailes megkeresés felhasználásával, majd honlapokon és levelezőlistákon való terjesztés után személyes telefonos megkereséssel próbáltuk a kapcsolatot felvenni. A Szociális és Munkaügyi Minisztérium aktív női civil-, valamint társadalmi szervezetek listáján szereplő 233 szervezetből 15-öt sikerült bevonni, a CivilHírek levelezőlistán is közzé tettük a felhívást. Ez utóbbira 2 szervezet jelentkezett. Az EU háló: 499 partnerszervezete közül kb. 15-20 szervezet, különböző pályázatokon nyert szervezetek listájának alapján a 30 felkeresett szervezetből kb. 15-20 szervezet vállalta a kérdőív kitöltését, így körülbelül 45-50 szervezet jött össze. A másik fő forrást a JÓL-LÉT Közhasznú Alapítvány hálózati tagságai folytán főként a Női Érdek jelentette, kb. 20 szervezetet sikerült ezen a csatornán keresztül bevonni. Emellett kis részben a már bevont szervezetek ismertségi köréből jött össze kb. 5-7 szervezet, továbbá a Esélyegyenlőségi Koordinációs Iroda tagjai közül 3 töltötte ki a kérdőívet. Mindebből jól látszik, hogy a kérdőív kitöltése a vártnál sokkal kevésbé zökkenőmentesen zajlott. Minden erőfeszítésünk ellenére összesen 78 szervezet töltötte ki a kérdőívet, az alábbi adatok ennek az alapsokaságnak a jellegzetességeit mutatják be.

4. ábra

A szervezetek jogi formája



Az 4. ábrából látható, hogy a vizsgálatban részt vett szervezetek zöme magánalapítvány, illetve egyesület, tizede pedig nonprofit gazdasági társaság illetve egyéb szerveződés.

5. ábra

A szervezetek közhasznúsági fokozata, %



A szervezetek zöme közhasznú, csaknem harmada kiemelten közhasznú szervezetként működik, csak 14% nem rendelkezik közhasznú jogállással.

6. ábra

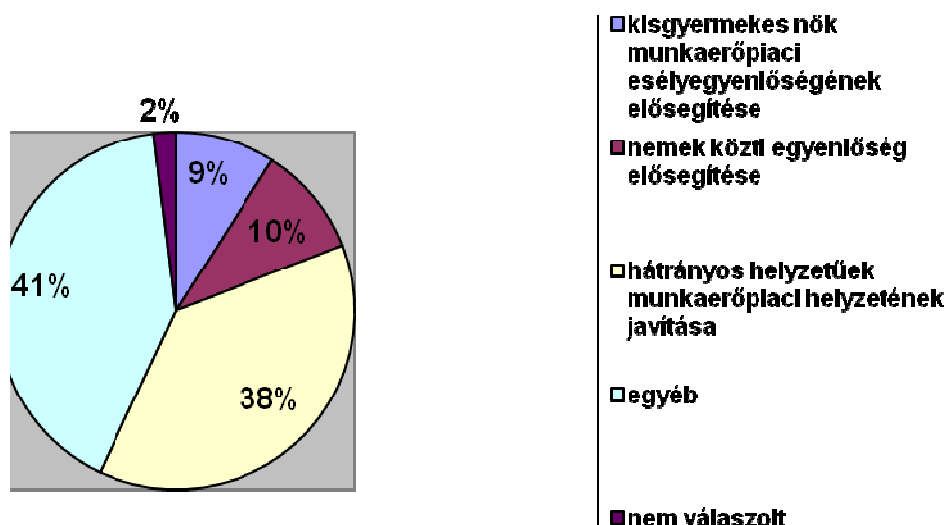
A szervezetek alakulásának ideje



A szervezetek több, mint felét Magyarország uniós csatlakozását követő két évben, azaz 2005-2007 között alapították, további harmadát 2008-9-ben és alig több, mint 6, illetve 7%-át a csatlakozás előtt, illetve a közelmúltban.

7. ábra

A szervezetek alapító okirat szerinti elsődleges célkitűzése, %



A vizsgált szervezeteknek csak kis részéről (nem egészen egyötöd) mondható el, hogy alapító okiratuk szerint is elsődleges célkitűzésük a kisgyermekes nők munkaerőpiaci esélyeinek elősegítése, avagy tágabban, a nemek közti esélyegyenlőség elősegítése lenne. Ennél még tágabb célt azonban, ami a hátrányos helyzetűek (így nyilván többek között a kisgyermekes nők) munkaerőpiaci helyzetének javítása, a kutatásunkban válaszoló szervezetek 38%-ának elsődleges célkitűzésként jelölték meg.

8. ábra

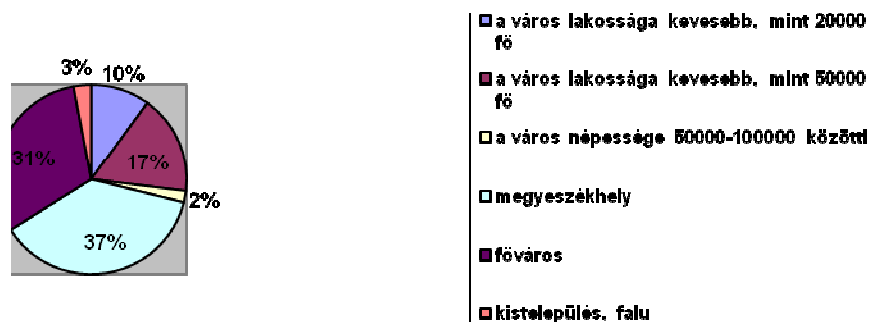
A szervezetek elsődleges, legjellemzőbb célcsoportja, %



A szervezetek elsődleges, legjellemzőbb célcsoportjuknak minden második esetben az „egyéb” kategóriát jelölték, noha a lehetséges válaszlehetőségek között meglehetősen finom különbségtételekre is lehetőség volt, azaz hogy kimondottan a nők, avagy a szülők, bizonyos korú, de mindkét nemű munkavállalók-e a célcsoport. Az egyéb kategórián kívül legtöbbször (16%) a gyermekeket, fiatalkorúakat jelölték meg elsődleges célcsoportjuknak. Ha nemre való tekintet nélkül összevonjuk a válaszlehetőségeket, akkor kisgyermekeseket a kérdőívre válaszoló szervezetek ötöde, 45 év felettieket csupán 7%-a céloz elsődlegesen meg.

9. ábra

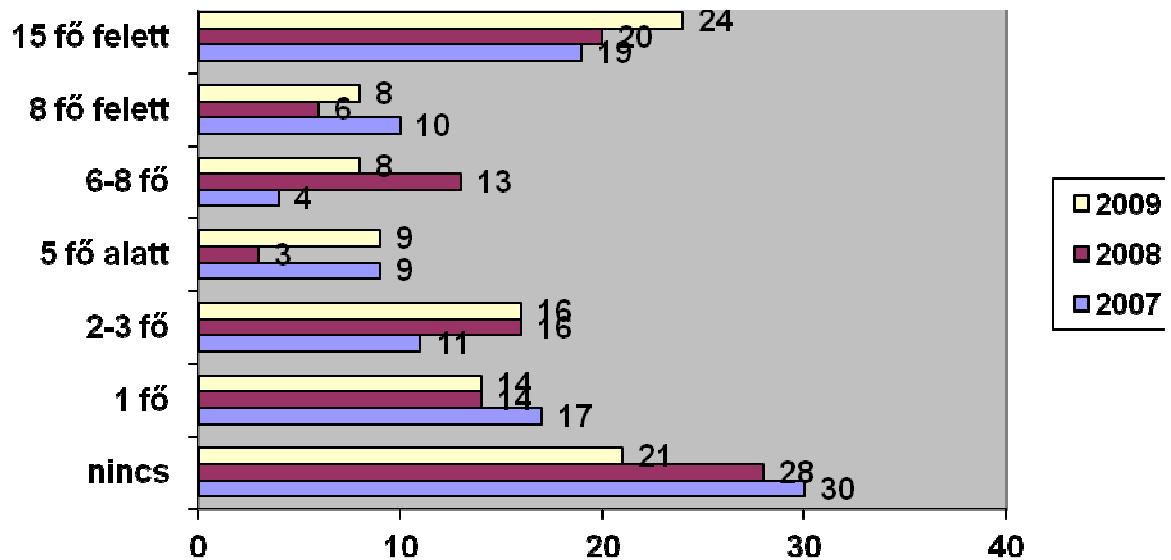
A szervezetek működésének helyszíne, %



A szervezetek zöme a legnagyobb településeken, jelesül 38%-ban megyeszékhelyeken, egyharmad arányban Budapesten működik, falvakban gyakorlatilag alig találhatók ilyen szervezetek.

10. ábra

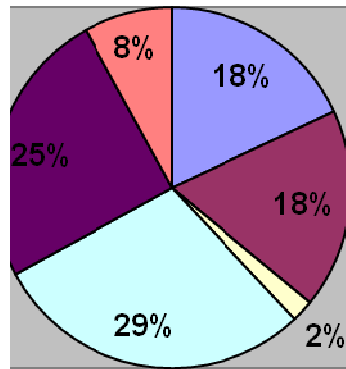
A szervezetek alkalmazottainak száma 2007-2009 között, %



Láthattuk, hogy a vizsgált szervezetek zöme 2007/8-ra már működött. Az alkalmazottak számának alakulása egyfajta erősödési, professzionalizálódási trendet látszik alátámasztani, amennyiben az alkalmazottal nem rendelkező szervezetek aránya a vizsgált 3 év alatt 30-ról 20 %-ra csökkent, illetve növekedni látszik a több alkalmazottat foglalkoztató szervezetek száma a vizsgált kategóriák többségében.

11. ábra

A szervezet operatív vezetőjének, magánalapítvány, egyesület esetén az alapítónak, illetve az első elnöknek érintettsége, %

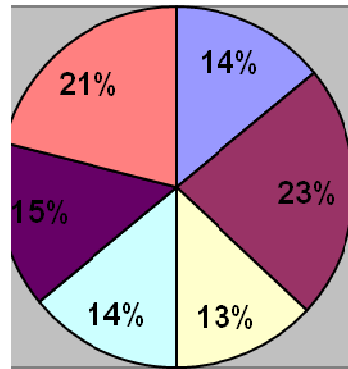


- ☒ Érintett, kislgyermekes nő
- ☒ A szervezet alakulásakor/vezetővé válásakor érintett nő
- ☒ Közvetlen hozzátartozója révén érintett férfi
- ☐ Nem érintett nő
- ☒ Nem érintett férfi
- ☒ Nincs válasz

A segítő profilú civil szervezetekkel kapcsolatban mindig felmerül az érintettség kérdése: a vizsgált mintán az érintett alapítók, első elnökök csaknem 40%-áról állítható, hogy érintettek (11.ábra). A belső és külső munkatársak érintettségét firtató kérdésre a megkérdezettek ötöde valamilyen oknál fogva nem válaszolt, viszont csaknem 40% állítja, hogy munkatársainak legalább 50%-a érintett (12. ábra).

12. ábra

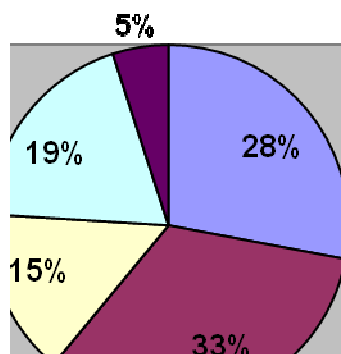
A szervezet belső és külső munkatársainak érintettsége, %



- Az érintett munkatársak aránya 80% feletti
- Az érintett munkatársak aránya 50-80% között van
- Az érintett munkatársak aránya 30-50%
- Az érintett munkatársak aránya 10-30%
- Az érintettek aránya 10% alatti
- nincs válasz

13. ábra

A szervezethez kapcsolódó külső szakértők száma, %

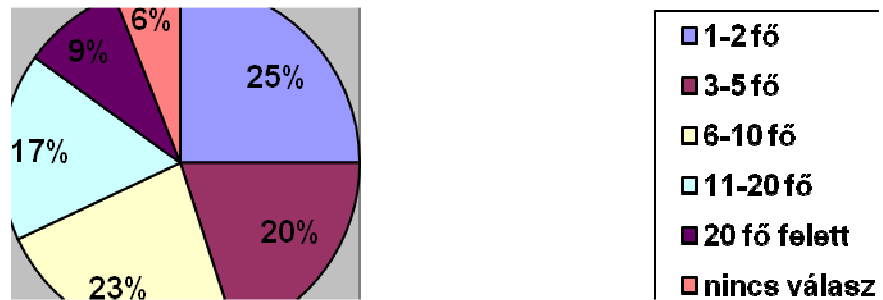


- 1-2 fő
- 3-5 fő
- 6-8 fő
- 9 vagy több fő
- Nincs válasz

A szervezetek rendelkezésére álló szakértő gárda „mérete” meglehetősen vegyes: 28%-nak csak egy-két, minden harmadiknak 3-5 szakértője van, de harmaduk minimum hat szakértőt is mozgósítani tud rendszeresen.

14. ábra

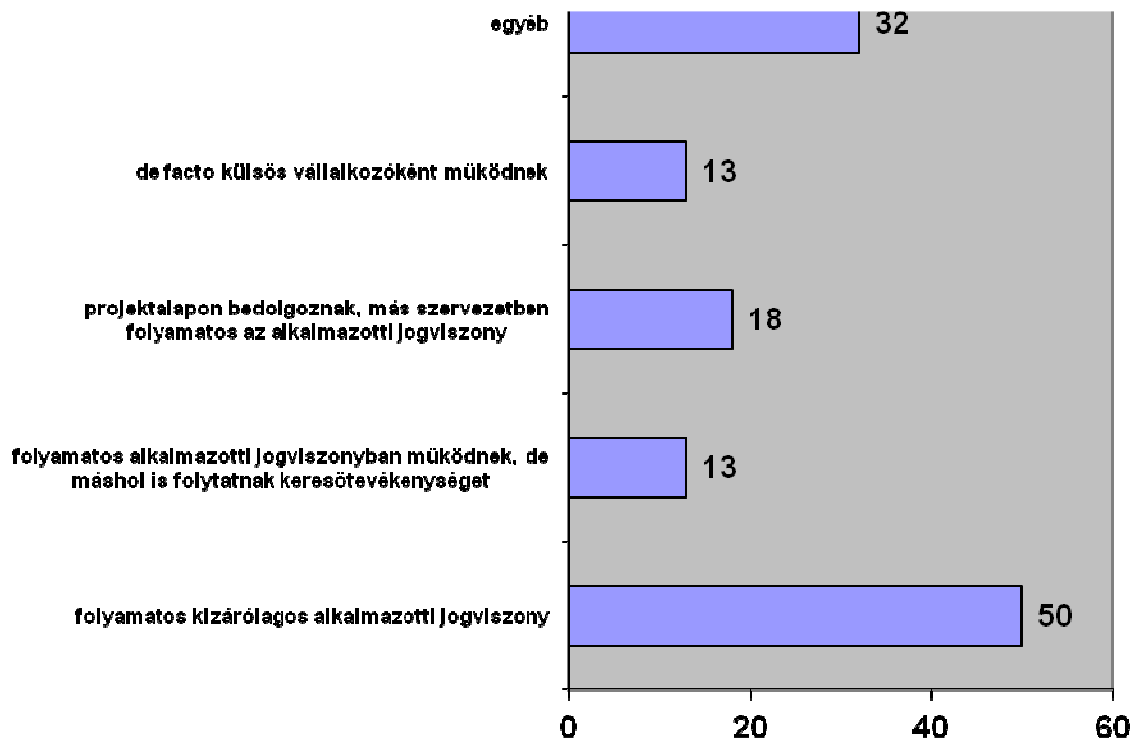
A szervezetet rendszeresen segítő önkéntesek száma, %



Az önkéntesek száma viszonylag alacsony, a szervezetek negyedének csak 1-2, további ötödének 3-5 önkéntes segít rendszeresen, 10 fő feletti önkéntes létszámmal a szervezetek ötöde dolgozik.

15. ábra

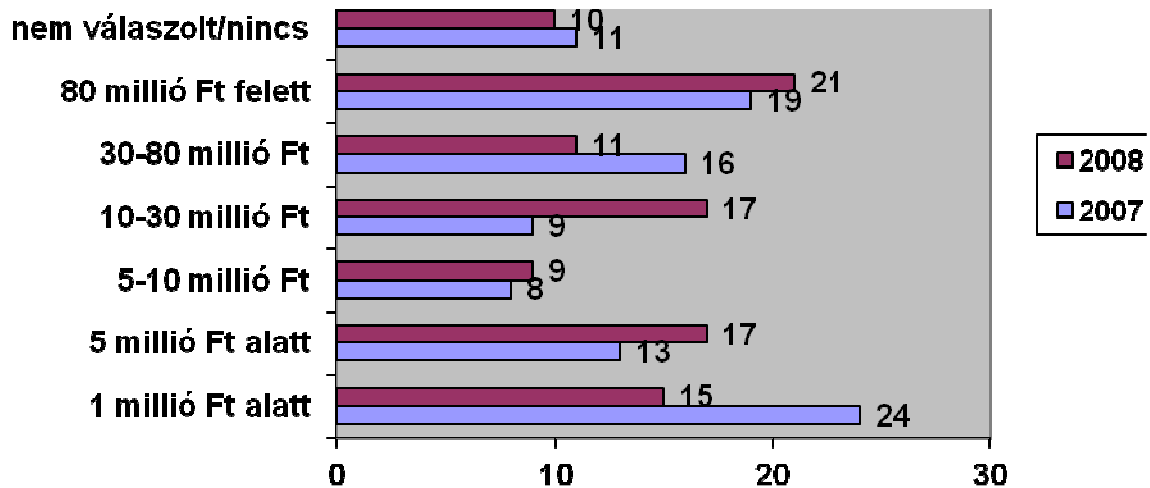
A szervezetek meghatározó munkatársainak legjellemzőbb kapcsolódása a szervezethez: %



A szervezetek egy részének esetében a finanszírozás bizonytalansága a munkatársak foglalkoztatásának módjában is nyilvánvalóan tükröződik. Csupán a válaszadó szervezetek felének kulcsfontosságú alkalmazottait tudják folyamatos, kizárólagos alkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatni, további 13 % folyamatos foglalkoztatása mellett máshol is dolgozik.

16. ábra

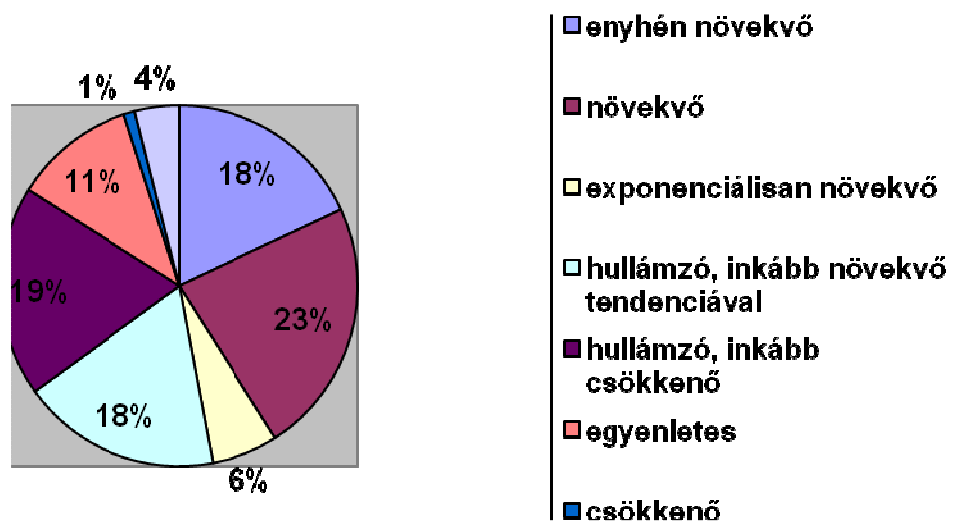
A szervezetek bevételeinek alakulása 2007-2008 között, %



A szervezetek tizede nem válaszolt a bevételüket firtató kérdésre. A vizsgálatba került szervezetek ötöde 80 millió Ft feletti éves bevételből gazdálkodhat, az egymillió forintnál kevesebből gazdálkodók aránya 2007-ben még 24%, 2008-ban már csak 15% volt, és megduplázódott a 10-30 millió Ft-ból gazdálkodók száma is.

17. ábra

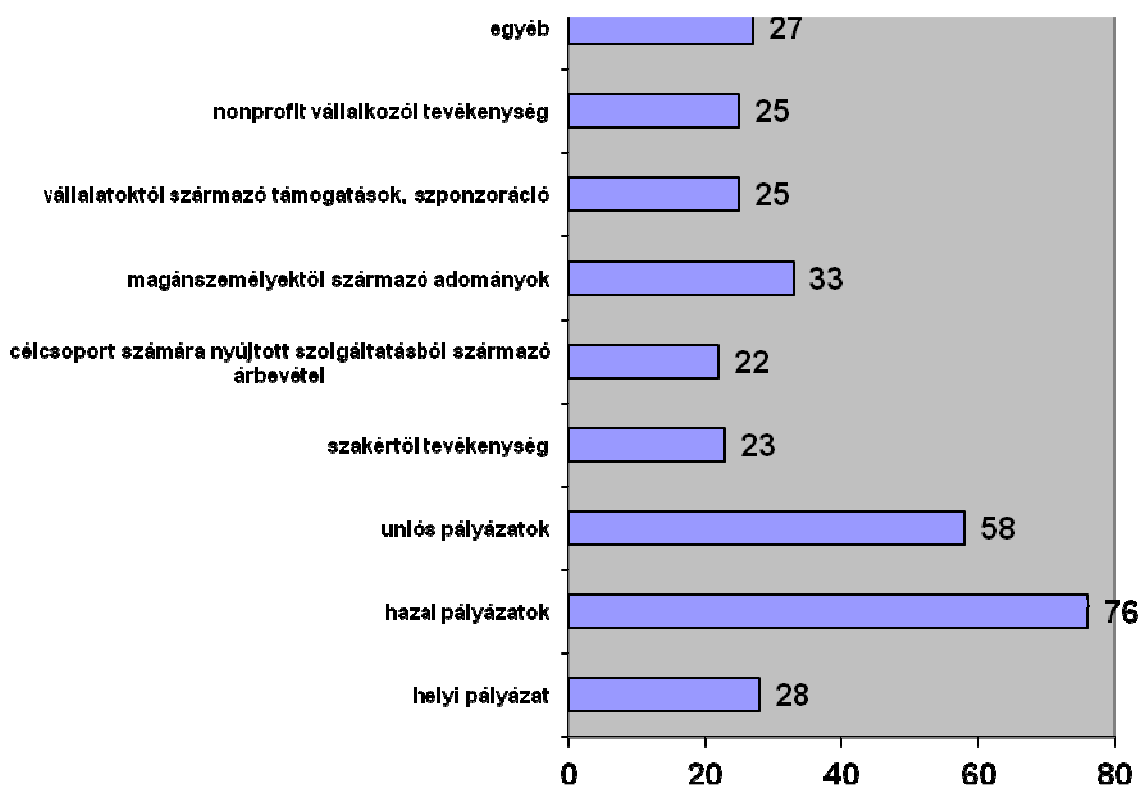
A szervezetek bevételeinek alakulása az alapítás óta, %



A szervezetek bevételeinek alakulását a megkérdezettek döntően pozitívan ítélték meg, összességében növekvő tendenciáról csaknem kétharmaduk számol be, míg egy további tized egyenletes bevételekkel rendelkezik. Kimondott csökkenést nemigen tapasztaltak, a szervezetek ötöde inkább hullámzó, de összességben szűkülő bevételekről beszél.

18. ábra

A szervezetek bevételeinek forrásai (több válaszlehetőség), %

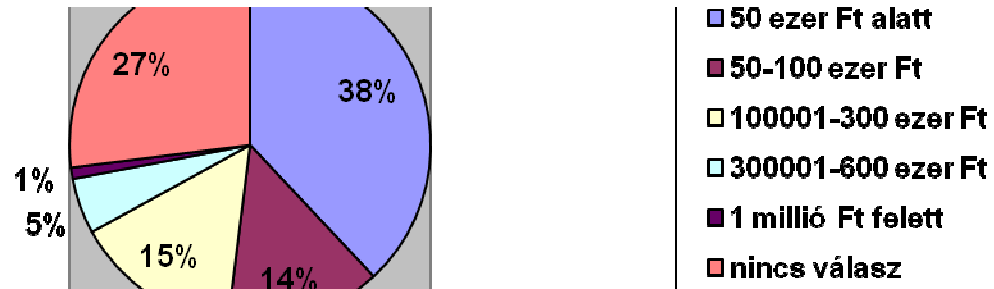


A bevételi források előfordulási gyakoriságaiból megállapítható, hogy a szervezetek bevételeinek szerkezetében a legfontosabbak a pályázati források: a szervezetek háromnegyede hazai pályázatokból, csaknem 60%-a uniós pályázatokból, alig harmada helyi pályázatokból (is) jut támogatáshoz. Magánadományok minden 3., vállalati támogatások minden 4. szervezet esetében kerültek említésre. A célcsoportnak nyújtott szolgáltatásból 22%-nak, nonprofit vállalkozói tevékenységből 25%-nak van bevétele.

A szervezetek zöme több forrásból is bevételhez jut, alig 20% nevezett meg csupán egy forrást, míg a szervezetek másik ötödének legalább 5 féle forrásból van bevétele. 23 és 21%-a a szervezeteknek 3 illetve 4 bevételi fajtából is támogatáshoz jut.

19. ábra

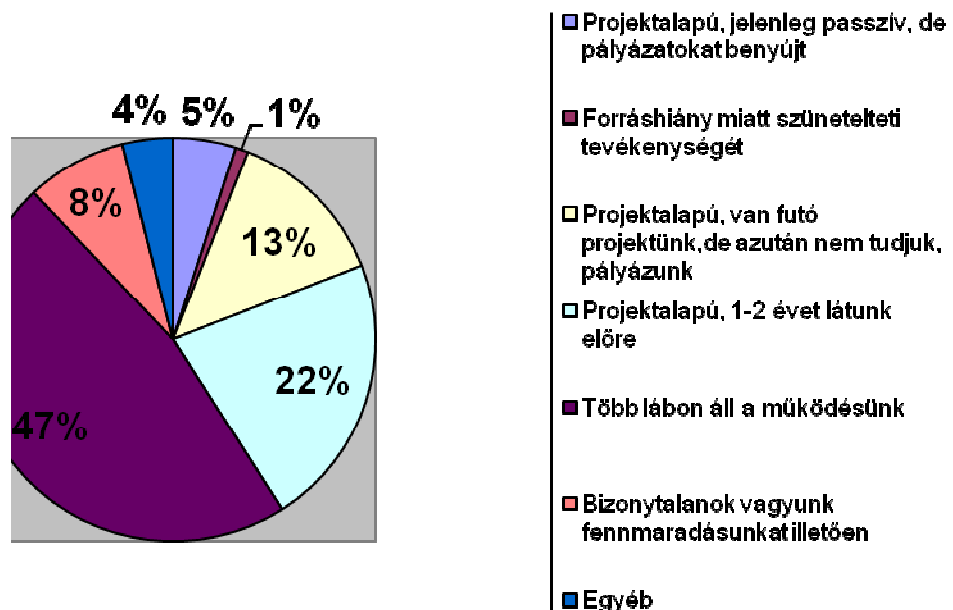
A szervezethez 2009-ben befolyt 1%-os felajánlások összege, %



2009-ben a szervezetek legnagyobb, csaknem 40%-os arányban csak 50 ezer forint alatti összeghez jutottak az 1%-os felajánlásokból. 1 millió Ft feletti összeghez egyetlen szervezet jutott. 15-illetve 14% jutott 1-300 illetve 3-600 ezer Ft közti összeghez. A megkérdezettek 27 %-ára vonatkozóan nincs információnk.

20. ábra

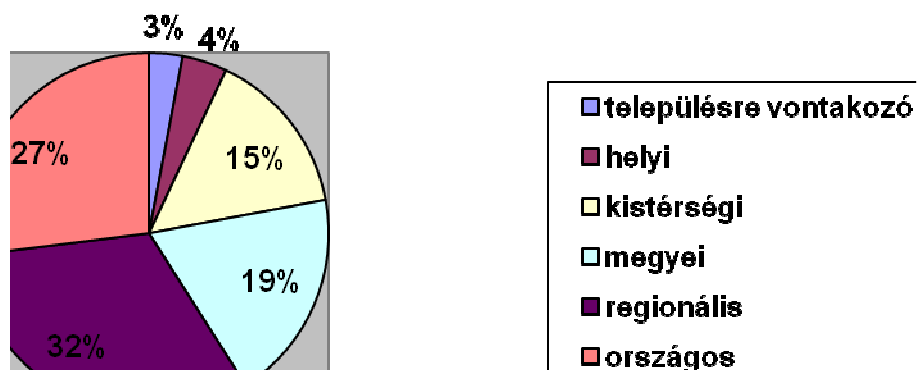
A szervezetek működésének folyamatossága, %



A szervezetek működésének folyamatosságát illetően a vizsgálat által elért szervezetek csaknem fele áll több lábon, stabilabban. Csaknem egy tized bizonytalan a szervezet fennmaradását illetően, viszont effektíve forráshiány miatt szünetelő tevékenységről csak egy szervezet tett említést. Alapvetően projektalapon finanszírozott, és csak rövid időtávra tervezni képes a szervezetek harmada.

21. ábra

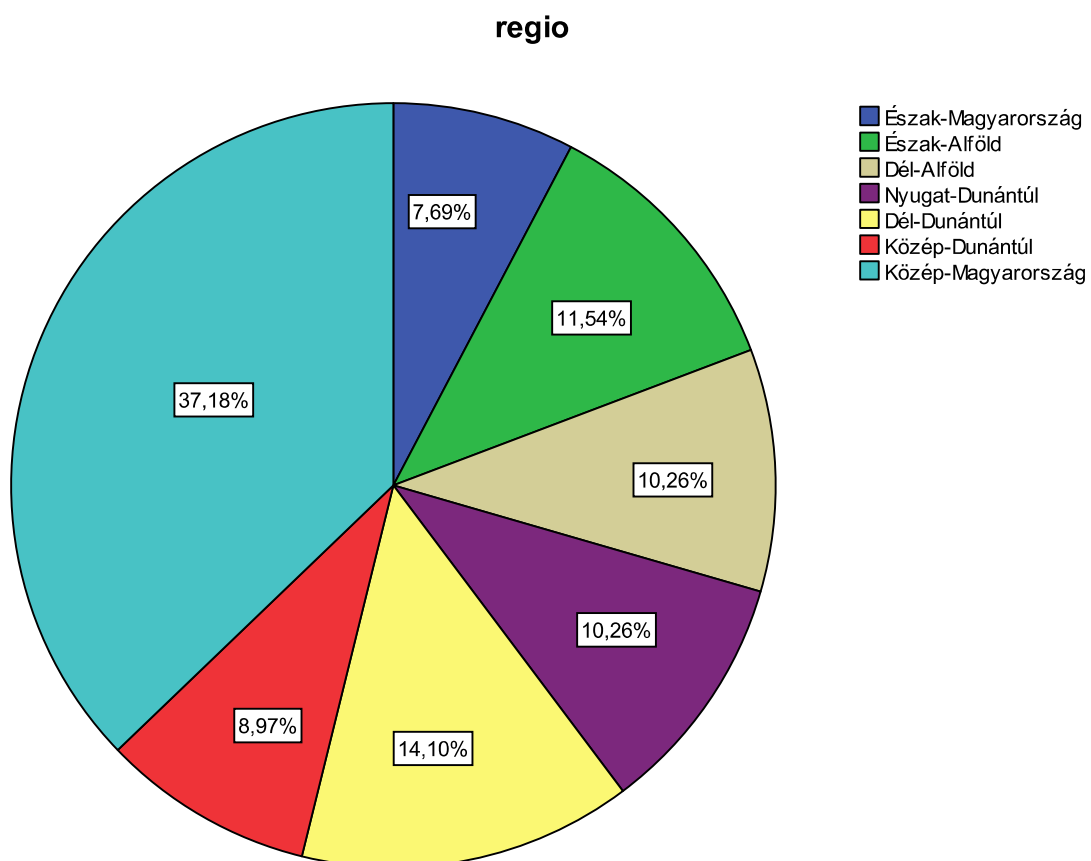
A szervezetek működésének hatóköre, %



A vizsgálatban válaszadó szervezetek nagyobb hányada nem helyi, hanem országos (27%), regionális (32%), illetve megyei (19%) hatókörű – azaz a későbbiekben, esetleg egy országos hálózat kiépítésekor ez jelentős erőforrás lehet, habár az országos hatókörű szervezetek fele a közép-magyarországi régióban működik. A Dél-Dunántúlról inkább maximum megyei hatókörű szervezetek kerültek a vizsgálatunkba. Csupán minden tizedik szervezet korlátozza helyi szintre a működését.

22. ábra

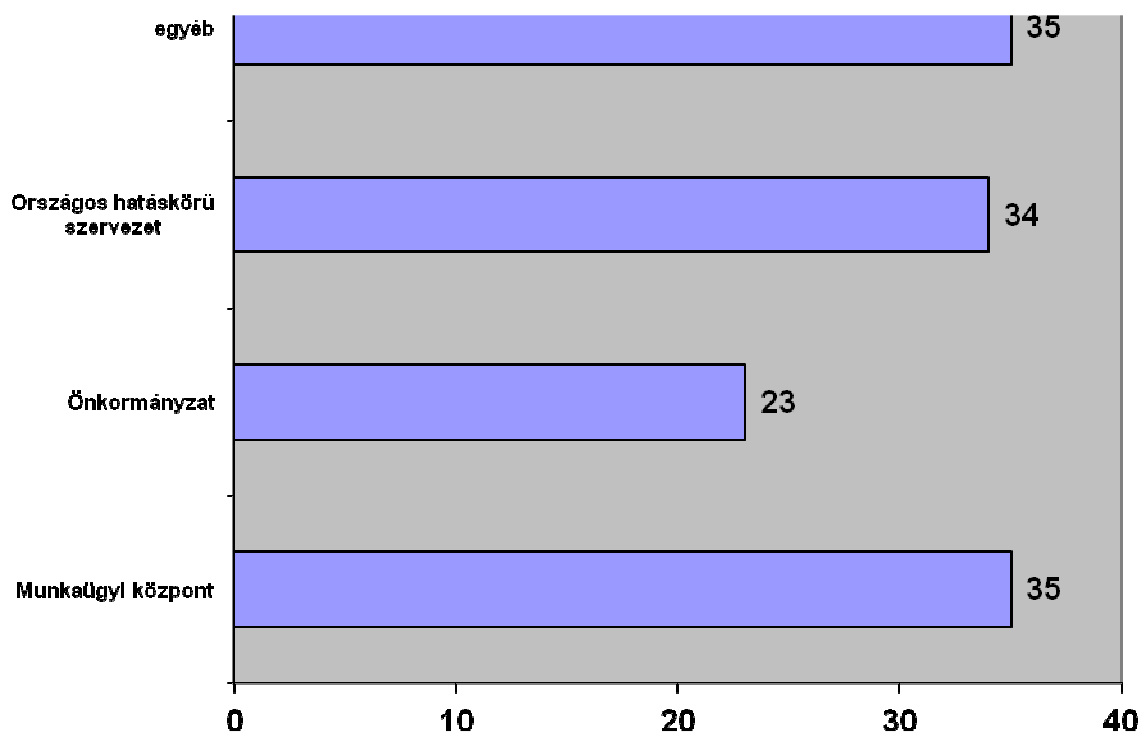
A szervezetek regionális elhelyezkedése, %



A vizsgált szervezetek zöme, 37%-a a közép-magyarországi régióban található, legkisebb, 10% alatti arányban pedig az észak-magyarországi, illetve a közép-dunántúli területen.

23. ábra

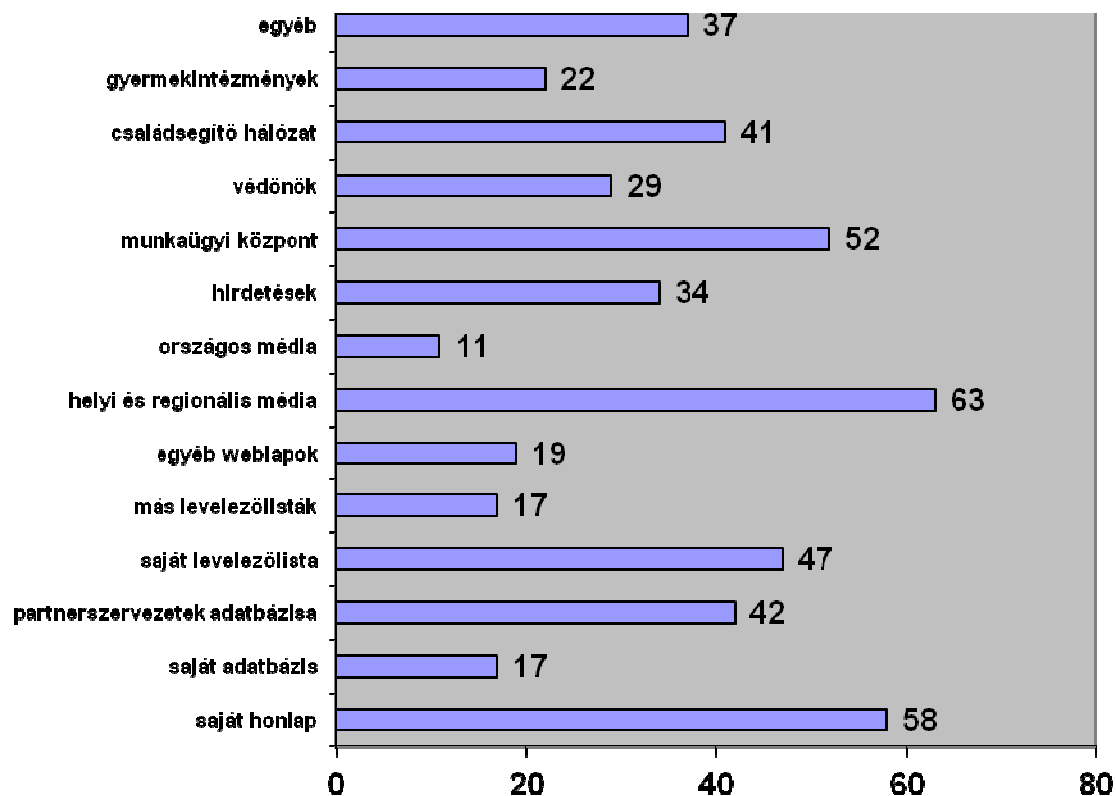
A szervezetek közpénzből működő szervezettel állnak szerződéses jogviszonyban? (több válaszlehetőség), %



A vizsgált szervezetek harmada áll a munkaügyi központokkal vagy más, országos hatókörű szervezetekkel szerződéses jogviszonyban. A szervezetek közül számosan egyáltalán senkivel, míg egy kisebb rész több ilyen szervezettel is szerződéssel rendelkezik.

24. ábra

A célcsoporttal való kommunikáció szervezet által használt csatornái: %

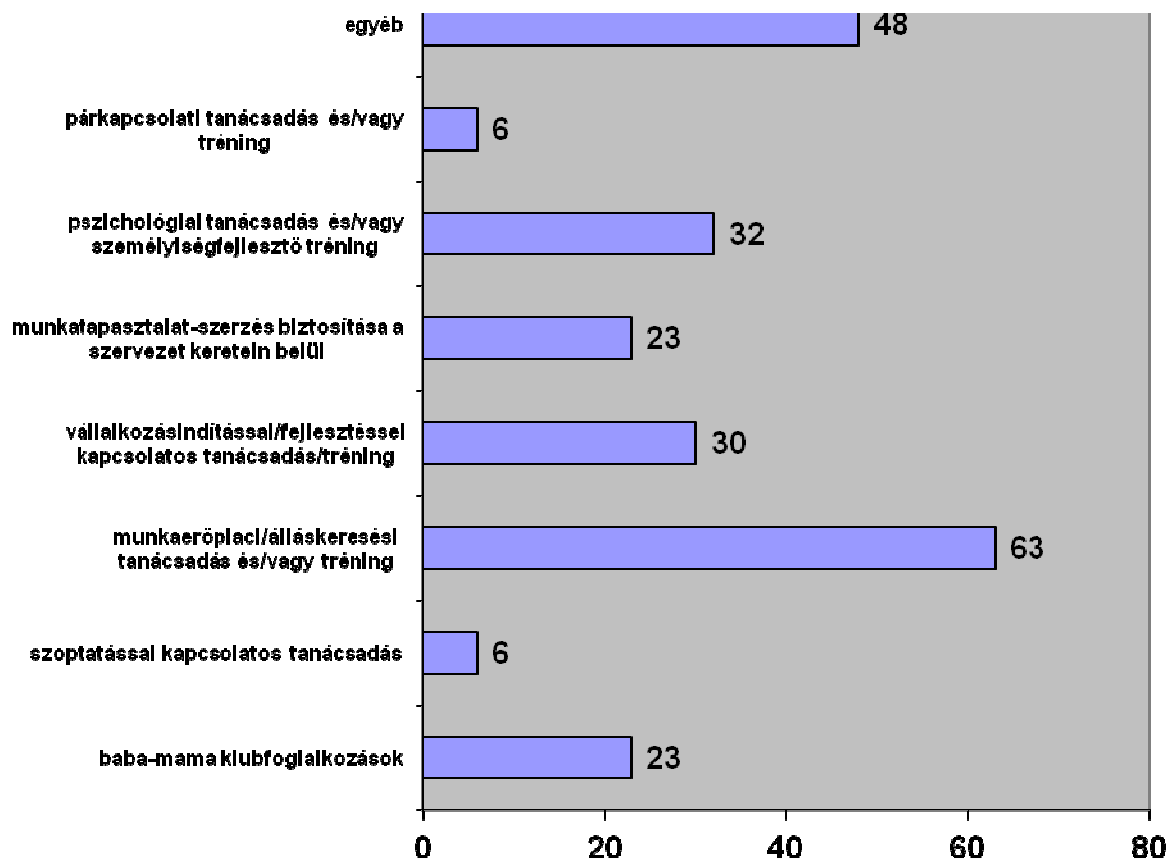


A célcsoporttal való kommunikáció legfontosabb csatornája az adatok szerint a helyi és regionális média, de a saját honlap, valamint a Munkaügyi Központ is a szervezetek több, mint fele által említésre került. Emellett nem meglepő módon a saját levelezőlistának, a partnerszervezetek adatbázisának és a családsegítő hálózatnak is nagy szerepe van. A kérdezettek negyede-ötöde említette még a védőnőket, gyermekintézményeket, hirdetéseket és egyéb módszereket is. A szervezetek 14%-a nevezett meg csak 1-2 kommunikációs csatornát. A szervezetek több, mint fele a vizsgált módok közül legalább ötöt alkalmaz.

A vizsgálatba bevont 78 szervezetből 42 tagja valamilyen hálózatnak, ernyőszervezetnek, 12 pedig több ilyen is megnevezett. Az említett hálózatok/ernyőszervezetek azonban meglehetősen változatosak, legtöbbször, 6 szervezet a Női Érdek, 4 szervezet pedig a Magyar Szegénységellenes Hálózat tagja.

25. ábra

A célcsoport számára projektől függetlenül, folyamatosan nyújtott szolgáltatások, %



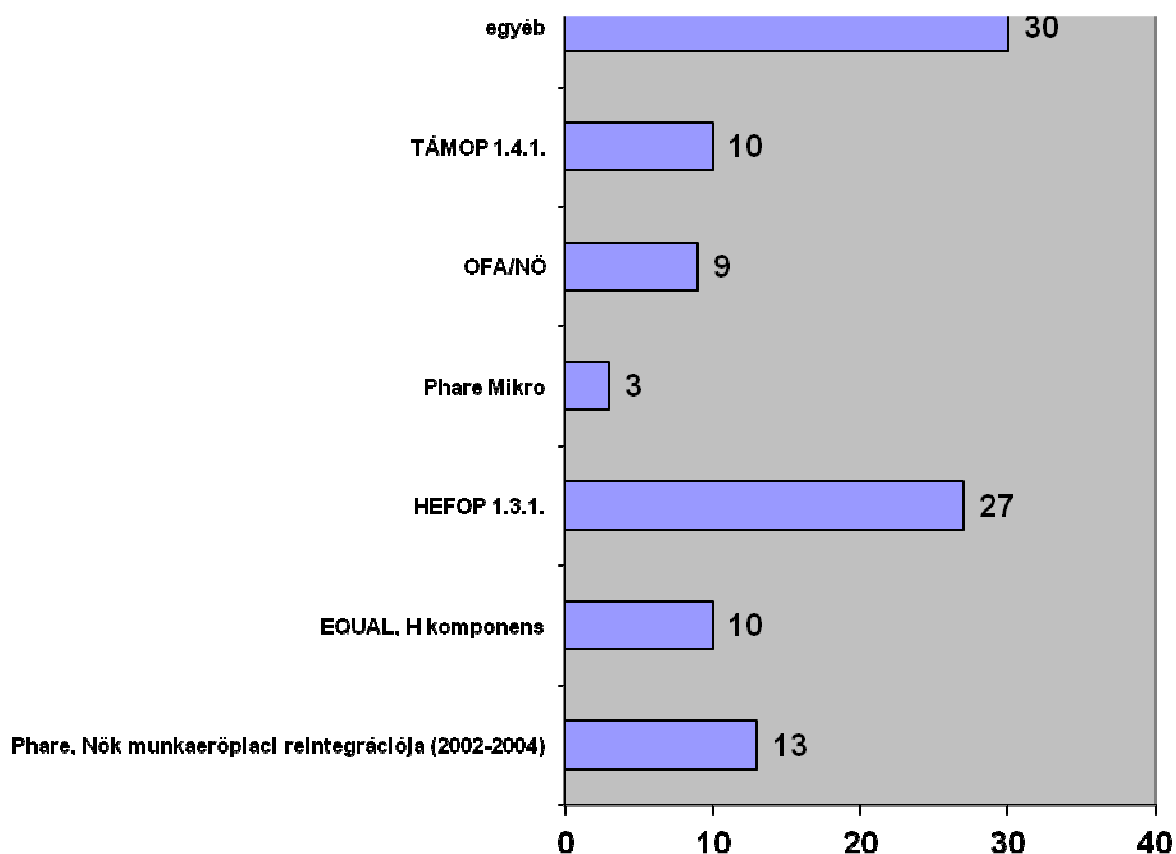
A célcsoport számára projektől függetlenül, folyamatosan nyújtott szolgáltatások közül a legelterjedtebb a munkaerőpiaci vagy álláskeresési tanácsadás/tréning. A szervezetek harmada nyújt vállalkozásindítással/fejlesztéssel kapcsolatos, illetve pszichológiai tanácsadást. 23% a baba-mama foglalkozásokat illetve munkatapasztalat szerzésre lehetőséget nyújtó szervezetek aránya.

A célcsoport létszámára vonatkozó válaszok 10 és 5500 között szórtak, és sokan a „projektfüggő” választ adták arra a kérdésre, hogy mennyi a szervezet által elért célcsoport létszáma.

A munkáltatói szférával való kapcsolattartás tartalmát illetően a munkahelykeresés az ügyfelek számára, munkáltatói kapcsolattartás, állásfeltárás, közvetítés, tanácsadás, esélyegyenlőségi tervek kidolgozása, tréningek (pl. csapatépítő) szerepeltek a nyitott kérdésre adott válaszok között (Ld. Függelékben)

26. ábra

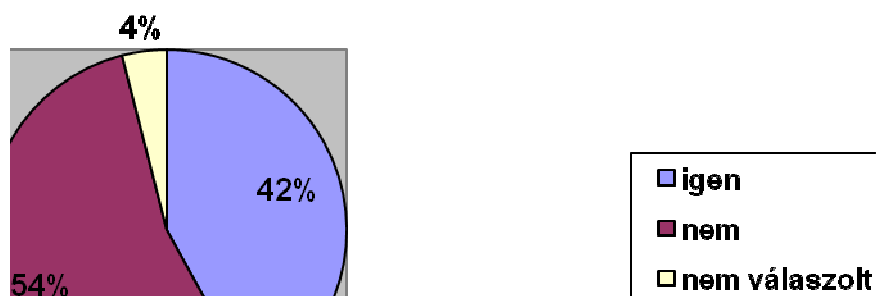
A szervezet által elnyert és megvalósított nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét elősegítő pályázatok, %



A konkrétan nevesített pályázatok közül a legtöbb szervezet, a válaszadók 27%-a a HEFOP 1.3.1. intézkedést említette: ez is alátámasztja véleményünk szerint egy ilyen, kifejezetten női célcsoportra irányuló, pozitív diszkriminációs intézkedés létjogosultságát, mert valóban, a vizsgált profilú szervezetek jelentős hányadának tevékenységét finanszírozni lehetett ennek az intézkedésnek a keretében. A válaszadók 37%-a egyetlen pályázatot sem valósított meg, és ugyanilyen arányban találhatunk a vizsgált körben egyfajta projektet megvalósítókat. A szervezetek ötöde 2-3, 6%-a 4-6-pályázatban is részt vett. Nemzetközi pályázat megvalósításában a megkérdezettek 42 %-a vett részt.

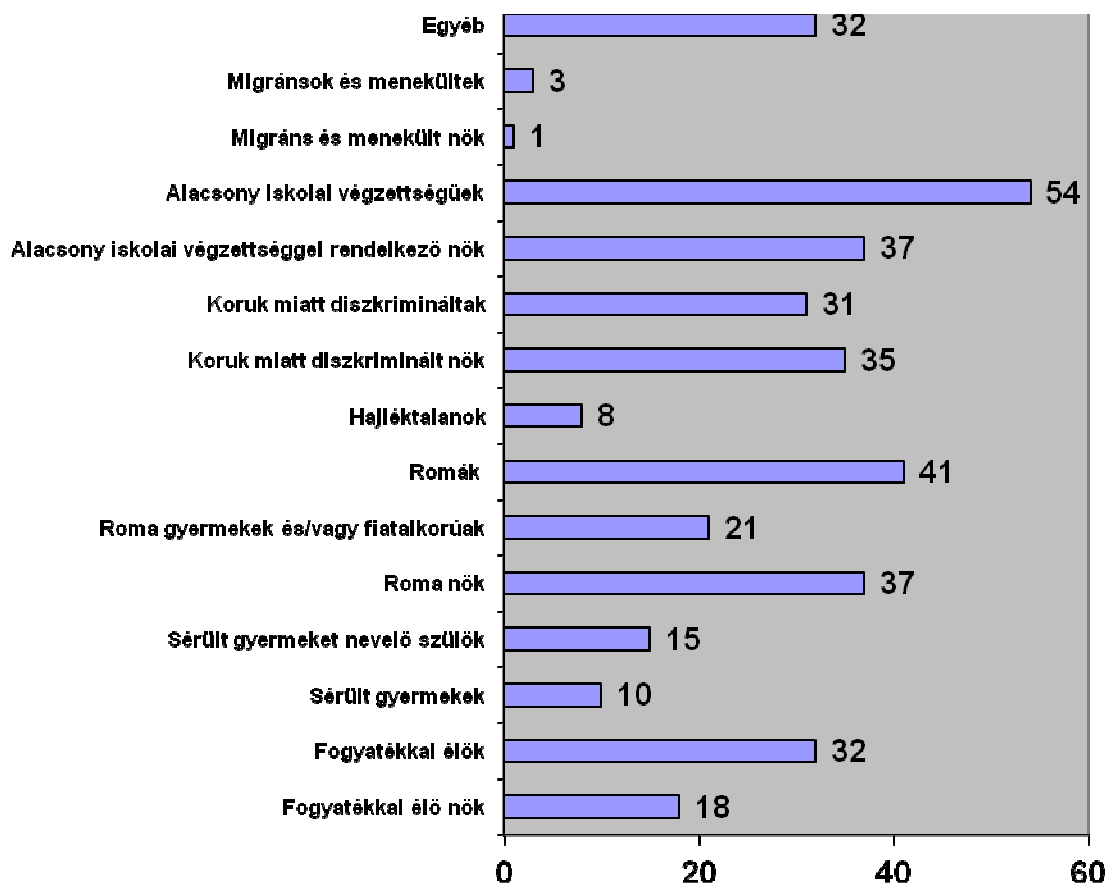
27. ábra

Nemzetközi pályázat megvalósításában való részvétel, %



28. ábra

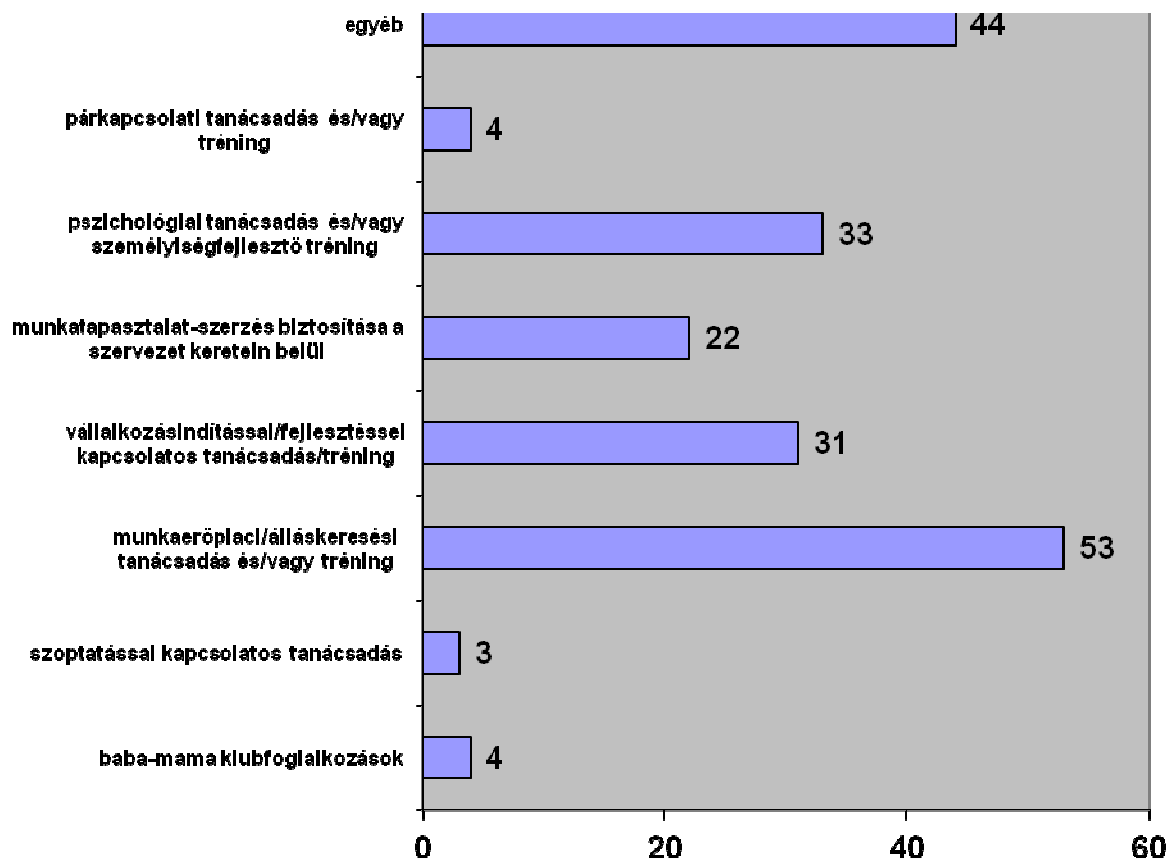
A szervezet által elnyert és megvalósított nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét elősegítő pályázatokban elért célcsoportok (több lehetséges említés), %



A megvalósított projektek célcsoportjai között az alacsony iskolai végzettségű, roma illetve fogyatékkal élő emberek, illetve koruk miatt diszkriminált emberek, több esetben kimondottan nők szerepelnek (ld. pl. fent a HEFOP 1.3.1 projektek magas előfordulását, ahol csak női célcsoport bevonására nyílt lehetőség).

29. ábra

A szervezet által elnyert és megvalósított nők munkaerőpiaci esélyegyenlőségét elősegítő pályázatokban elért célcsoportok (több lehetséges említés), %



A pályázati pénzekből finanszírozott projektek keretében a felmérésünkben nevesített szolgáltatások közül a szervezetek több, mint fele nyújtott munkaerőpiaci vagy álláskeresési tanácsadást vagy tréninget, harmada pszichológiai tanácsadást vagy személyiségfejlesztő, és közel ugyanilyen arányban vállalkozásindítással/fejlesztéssel kapcsolatos tréninget is. Munkatapasztalat szerzésre minden ötödik szervezetnél nyílt lehetőség.

Nem meglepő, de ezen a viszonylag kis mintán is statisztikailag kimutatható, hogy azok a szervezetek, amelyek több lábon állnak, többféle pályázatot valósítottak meg, többféle módon kommunikálnak célcsoportjaikkal.

KISGYEREKES NŐK A MUNKAERŐPIACON A SEGÍTŐ CIVILEK TÜKRÉBEN. ORSZÁGOS HELYZETKÉP INTERJÚK KVALITATÍV ELEMZÉSE ALAPJÁN

A kisgyerekes és várandós nők munkaerőpiaci helyzetével foglalkozó civil szervezetek országos feltérképezését a JÓL-LÉT Alapítvány 2010 tavaszán végezte. A kutatás során többek között harminc interjú készült különböző méretű női, esélyegyenlőségi vagy munkaerőpiaci civil szervezettel és tizennégy szakértővel, akik vagy a nőpolitika és társadalmi nemek tudományos kutatói, államigazgatási szakemberei és felelősei, vagy a munkaerőpiacra foglalkozó hivatalok magas beosztású képviselői voltak, nők és férfiak vegyesen. Az interjúk során arra kerestük a választ, hogyan látják a válaszadók a kisgyermekes és várandós nők helyzetét társadalmilag, milyen őket segítő szolgáltatásokat ismernek, a helyzet munkaerőpiaci vonatkozásában milyen intézkedéseket lehetne hozni, s hol van ebben a térben a civil szervezetek szerepe.

Mindkét típusú interjú elemzése során kiviláglott, hogy egyetértés van abban, az ezen a területen működő civil szervezetek hatékonyan végzik a munkájukat, kézzelfogható segítséget nyújtanak a célcsoportnak. Szakmai munkájukat megnehezíti, egyes esetekben ellehetetleníti, létüket akár veszélyezteti is a pályázatok működése. Egyhangúan, civil, szakértő és hivatalnok is az eredeti fejlesztési elképzeléseket tartaná célravezetőnek, mikor a kísérleti fázisban, mintegy próbaprojektként kidolgoz a civil szervezet egy módszert, egy szolgáltatást uniós pályázati pénzből, majd, ha bizonyította sikerét, az önkormányzat, vagy az állam normatív támogatásban részesítené a szervezetet. Így a program továbbélése, a szakmai fejlődés biztosított lenne. Fontosnak tartották a civil szervezetek közötti „ügy-alapú” (és nem ideológiai alapú) együttműködést, érdekérvényesítő hálózatok működtetését. A munkaerőpiaci civil szolgáltatásoknál a Munkaügyi Központok kiszerveződhetnének a bizonyítottan hatékony civilekkel.

A magyar nők társadalmi helyzetét az interjúalanyok eltérő tudásuk és szakmai háttérük miatt eltérően elemezték, ebből kifolyólag a megoldási javaslatok is sokfélék voltak. A kibontakozó legmarkánsabb vélemény az volt, amely rendszerében látta a kisgyermekes és várandós nők problémáját, vagyis ami éppen, hogy nem az ő kizárólagos problémájuknak látta ezt, hanem a nő és férfi, a munkavállaló és munkaadó, az állampolgár és az állam, a család, a nemzet problémájának. Eszerint a legfőbb probléma, hogy a nők egyedül vannak a nehézségekkel, magukra hagyva a gyermekvállalás, munkaerőpiaci inaktivitás és reintegráció, munkamagánélet összeegyeztetésének kérdéseivel. Amíg a jogalkotók, a döntéshozók és a végrehajtó állam nem ismeri fel a probléma társadalmi voltát, addig nem tud rá megfelelő megoldást sem adni. Csak elkötelezett, felső politikai akarattal megtámogatott, hosszú távú, kiszámítható állami integrált nő- és gender politika (mely mindig egyben családpolitika is) képes kezelni a kérdést (melyre jó európai példák állnak rendelkezésre). Ez annyiban lehet sikeres, ha azokban a nő-, gender- és családpolitikai kulcskérdésekben, melyeket felvállal a felsőbb politikai akarat, társadalmi vita után széles társadalmi támogatottságot kap, s terveihez felhasználja a szakmabeli civilek tudását és tapasztalatait, majd terveit először önmagán, saját szervezetein mutatja be, és nem kampányszerűen, hanem ciklusokon át ragaszkodik a megvalósuláshoz.

1. Honnan, hová, hogyan? - szervezetfejlődés a nőket segítő civil szervezeteknél

A rendszerváltás után újraéledő magyar női civil szervezetekről nem készült sok kutatás. Kiemelkedik ezek közül az egyelőre csak angolul olvasható monográfia, Fábián Katalin terepmunkán alapuló politológiai munkája a kortárs magyar nőmozgalomról²², és részben a miénkhez hasonló módszertannal dolgozó (szakértői interjúk, fókuszcsoportos interjúk) Vajda Ágnes civil szféra kutatása, melyet Nagy Beáta dolgozott fel.²³ Ezen kívül még az SZMM Nők a politikában munkacsoportja által a 2007-es kvóta vitáról készített könyve közöl egy fejezetet a női civil szervezetek történetéről.²⁴ Rendelkezésre áll több kiadvány a női civil szervezetek leírásával, elérhetőségeivel, melyek azonban időről időre aktualitásukat veszítik, hiszen újabb szervezetek tűnnek fel, mások megszűnnek, átalakulnak.²⁵

Az interjúzott szervezetek körébe a kutatás fókuszja miatt azonban nemcsak női civil szervezetek kerültek be. Fontos részét alkották a segítő civileknek a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok munkaerőpiaci reintegrációjával foglalkozó kisebb-nagyobb szervezetek, melyek részben mellékesen, részben tudatosan foglalkoztak a női célcsoporttal is, mint a szociális gazdaság részei. (pl. Civil 4, 7, 8, 14, 15, 17, 27, 28, 29). Van közöttük állami alapítású, önkormányzathoz kötődő, vagy akár minisztérium alá tartozó egység is (Civil 22, 23). A tisztán női civil szervezetek között megtalálhatjuk a nőtörténeti szakirodalomban leírt (egyenrangú) kettős irányultságot. Van, amelynek motivációja a „különbség”-en alapul, vagyis a nők biológiai-lelki-társadalmi szerepben megtapasztalható sajátosságainak boldog megélését és ezeken a területeken az önrendelkezés biztosítását tartják fontosnak. Ide tartoznak a szülésfelkészítéssel, otthonszüléssel, szoptatással, baba-mama összejövetelekkel, játszóházakkal, család-és gyerekbarát érzékenyítéssel foglalkozó csoportok (Civil 2, 9, 10, 13). A másik csoportba a nemek egyenlőségét, az esélyegyenlőséget, a társadalmi nemi szerepek átalakítását vagyis az „azonosságot”-ot hangsúlyozó női civil szervezetek tartoznak (Civil 11, 19, 20, 21). Érdekes kombinációt alkot néhány olyan civil szervezet, mely mindkét elemet (különbözőség és azonosság) összeolvasztja, tagjai, támogató köre sokszínűsége, illetve vezetőinek különböző szakmai háttere miatt (Civil 16, 24, 26). Végül van olyan szervezet is az interjúalanyok között, amely személyes motivációból bár, de egy szociális vállalkozást hozott létre, és a lobbiszintre is eljutott. (Civil 5).

-Mi a fő célkitűzés?

-A kismamák, nők szabadidejének hasznos eltöltése – valami ilyesmi.

Három kisgyermekes anyuka alapította, akik sport és aktív életmód beállítottságúak voltak, volt egy ilyen problémájuk, hogy eljárának tornázni, csak hova rakják a gyereket. És akkor kitalálták, hogy csinálnak egy ilyen alapítványt, gyermekmegőrzés van a torna alatt. Ezt egy szobában kezdték el csinálni, majd pillanatok

²² Fábián, Katalin: *Contemporary Women's Movements in Hungary. Globalization, Democracy, and Gender Equality*. 2009. John Hopkins University Press, Baltimore

²³ Nagy Beáta: A női civil szektor. Nonprofit civil szervezetek tevékenysége a nők egyenlőségének előmozdítása érdekében. In *Házastárs?Munkatárs? Vetélytárs? A női szerepek változása a 20. századi Magyarországon*. Szerk: Palasik Mária-Sipos Balázs. Napvilág Kiadó, Budapest, 2005. 241-260.o.

²⁴ Juhász Borbála- Sáfrány Réka: Női civil szervezetek a rendszerváltás utáni Magyarországon. In *A női kvóta Magyarországon. A 2007-es év vitája a politikai esélyegyenlőségről*. SZMM, Budapest, 2008. 79-85.o.

²⁵ Ilyen például a Feminista Almanach, 2005. Minők. Budapest, 2005.

alatt kinőtte magát a dolog, mert van rá igénye a nőknek. Egyre inkább elfogadott az, hogy az anyukának nem kötelező minden napját otthon ülni reggeltől estig, hanem van ő is, mint egyéniség. (Civil 2)

Elsődleges célja, hogy a Miskolcon és környékén élő hátrányos helyzetű elsősorban nőket támogassuk. A célcsoport szerint elsősorban arra fókuszáltunk, hogy a nők munkaerőpiaci esélyeit növeljük, illetve a velük kapcsolatos diszkriminációt csökkentsük. (Civil 19)

-Mi a szervezet küldetése?

-2006-ban azzal a céllal jöttünk létre, hogy alakítsunk ki egy olyan szolgáltató központot, ahol vidéki nők, anyák, kismamák igényeikre nyújtunk rendezvényeket, szolgáltatásokat, tanácsadó hálózatokat, az esélyegyenlőség megteremtése is fontos számunkra, nem csak a nők, hanem a nők, férfiak, gyermekek tekintetében és ez később kibővült a civil szervezetekkel való kapcsolattartás során különböző civil együttműködési hálózatokba való bekapcsolódás során nagyobb szférát felölelve. (Civil 16)

A civil szervezetekben dolgozó önkéntesek (több civil szervezet kizárólag önkéntesekből áll) vagy munkatársak szakmai háttere általában kétféle: a szociális, segítő szakmából jövők, pedagógusok, illetve a vállalati szférából érkező HR-esek, jogászok, közgazdászok. Hátterükből adódóan, ők másként is láthatják a célcsoportjaik (a kisgyerekes nők és a munkaadók) problémáit. A „különbözőség” alapú, vagy vegyes női civileknél mindenféle foglalkozás előfordul, nem ritka a dűla, szoptatási tanácsadó, fejlesztő pedagógus, bába. A személyes érintettség (kisgyerekes lét, várandósság, szülés utáni megváltozott élethelyzet, munkába visszatérés nehézségei, illetve pont fordítva az anyasággal járó nem várt örömök és „megváltozott tudatállapot”, az ősi anyai - női közösség felfedezése) szinte mindenhol előfordul. Ez külön érzékenységet ad a szervezeteknek, és erősíti a missziótudatot, hiszen a képviselt csoport helyzetében elért eredmények azonnal pozitívan lecsapódnak a civil szervezetben dolgozó egyénen is.

(a szervezet küldetése) Elsődlegesen, hogy segítse tagjait és a külső tagokat abban, hogy minél szebben élhessék meg a női életkörhöz, illetve életciklushoz kapcsolódó eseményeket. A menstruációtól párválasztás, várandósság, gyermeknevelés témában. Ugye ott még nem tartunk, legalábbis életkorban, de egyre inkább kifelé nyílás tapasztalható, ahhoz nekünk a saját céljainkat kell megvalósítanunk ahhoz, hogy másokon tudjunk segíteni. De ahogyan a gyermekeink nőnek, egyre inkább lehetővé válik, kicsit kiszélesedett a kör. (Civil 10)

A nővel is foglalkozunk, tehát ne vesszen el a családsegítésben az anyaszerep mellett a női minőség. Érttem ezalatt, hogy olyan jó hallani tőlük egy-egy programon, mert ez kiscsoportos nagyon meghitt, mint régen a faluban a fonóban, mindig előjön a nőség, hogy mennyire fontos lenne a mai társadalmi viszonyok között, hogy mennyi lehetőséget, energiát, szerepet kaphatnának a nők, hogy a családsegítés ne merüljön ki abban, hogy csak az anyaságot segítem, hanem a nőiséget is. (Civil 9.)

(Jó-e az érintettség?) Hát szerintem ez pszichológia, tehát ez végül is jó, hogyha megnézed a mozgássérültekkel foglalkozó civil szervezeteket, ott meg olyanok vannak, akinél a családban valahol volt...

- De milyen szempontból előny, vagy milyen szempontból nem az esetleg?

- Abból a szempontból előny, hogy nyilván van egy ügy melletti elköteleződés, tehát ez mindenképpen fontos abból a szempontból, hogy a csoport problémáit tényleg belülről, akár a saját bőrükön is érzik, illetve megtanulták, és valószínűleg ettől is vannak javaslataik, tehát látják, hogy hol vannak az akadályok, tehát hogy hol kellene megpróbálni ezeket az akadályokat megszüntetni, vagy csökkenteni. Tehát ez szerintem előny. (Szakértői 129)

A női civil szervezetek nagy része, amint azt a kérdőíves vizsgálat adatai is mutatják, önkéntes munkában, egy összetartó „terepi” csoportként kezdi, majd pályázatokból él. A

pályázati rendszert minden részről, tehát belülről, az intézményrendszerben dolgozók részéről is, lesújtó kritika érte. Több esetben a szervezetfejlődés hullámgörbét mutat: a sikeres felfejlődés eredménye egy nagyobb EU-s pályázat, melybe, esetünkben csak lelkiileg, belebuknak, és azontúl tudatosan nem pályáznak többet, tevékenységüket úgy állítják takaréklángra, hogy önkéntes munkával, munka és család mellett is megmaradjon a közösség, de komolyabb szolgáltatásokat ezért nem tudnak már nyújtani többet. Vajon a női civilek nem elég professzionálisak, nem elég tanulékonyak a pályázati adminisztráció kapcsán? Civil lelkesedésük amatőr adminisztrációjuk és menedzsmentjük miatt kudarcba fullad? Esetleg csak „a lóvéra mennek”? (Szakértői 5.). A kutatás egyik fontos megállapítása, hogy éppen nem.

.A női civil szervezetek szervezettek voltak, öntudatosak voltak, strapabírók. Ha egyszer elmondtad nekik, hogy hogy kell az adminisztrációt csinálni, akkor úgy csinálták. Tehát sokkal hamarabb be lehetett őket törni ebbe az EU-s mókuserékbe, mint a másik fajta civil szervezeteket. Szóval én azt mondom, hogy körülbelül az első két beadás után mindegyik megértette, hogy mit, hogyan, mettől meddig, miért. És akkor azt úgy csinálta. És ha valamiért nem úgy csinálta, akkor bizony meg tudta magyarázni, hogy ő ezt most miért nem úgy csinálta. Nekem nem voltak olyan nagy bajaim a civil szervezetekkel. Szerintem nagyon jól csinálták a munkájukat. Nagyon jól ismerték a célcsoportot és igenis jól végezték a munkájukat. És ezért sajnálom továbbra is, hogy nincsenek csak nőknek írt foglalkoztatási pályázatok. (Szakértői 3).

Maguk a szervezetek természetesen elsősorban, mint felhasználók találkoznak a rendszerrel, a közreműködő szervezetek munkáján keresztül. Pontokba szedve fenntartásaikat (melyeket a rendszeren belül levő hivatalnokok is ugyanúgy látnak): a magyar pályázati rendszerben egy pályázat beadása roppant bonyolult, nagyon nagy humánerőforrás terheket rak a szervezetre, elbírálása késedelmes, elutasítás esetén hiányzik a szakmai indoklás, elfogadás esetén a kifizetés (előfinanszírozott pályázatokról van szó) késedelmes, 3-4-6 hónap csúszás is előfordul, az adminisztratív terhek nagyon nagyok, az állami fél mintha minőség ellenőrzés nélkül működne, hiszen gyakran vesznek el papírokat, keverednek össze levelek, túl gyakran cserélődik a kapcsolattartó projektmenedzseri, ellenőri gárda, közöttük nem jó a kommunikáció, időközben megváltoztatott szabályok szerint ítélik meg a pályázót, a pénzügyekben a közgazdasági realitásokra tekintet nélkül merevek, módosítani nehéz, az ellenőrzés csak a pénzügyekre terjed ki valójában, a szakmaiság nem érdekli senkit. A hosszas részletezés helyett ők általában egy katona-szlengből átvett, nyomdafestéket nem tűrő szóval írták le tapasztalataikat, mi használjunk irodalmi hasonlatot: a pályázás Magyarországon egy Kafka novella.

-Vannak finanszírozással kapcsolatos nehézségeik?

- Folyamatosan. Aki Magyarországon pályázik és a pályázati elszámolás olyan, amilyen, az tudja, hogy mit jelent. Ma írtam meg a levelet, III. hó 16-án írták alá a szerződést, 17-én megküldték és ma van április 28-a és még nem érkezett meg a pénz és a projekt közben folyik, mint látható volt, hogy jönnek és csináljuk a programokat. Tehát egy hónappal a szerződéskötés után, nem is egy hónappal, lassan 60 napra nem kapjuk meg. Ma felhívtam őket, visszahívást ígértek, most délután írtam nekik.

(...)

- Igen, szóval ez nagyon nehézít... sok energiát elvesznek tőlünk, tehát amíg keressük, amíg hívjuk, amíg... és közben belefáradunk, mert azt mondjuk, hogy kell-e ez, tehát néha úgy érzem, van, aki például azt mondja - civil társunk -, hogy te, még (???) pályázol? Tehát már olyan sok ember feladta (Civil 5)

tehát most például előfordult az, hogy szeptemberben beadtunk egy szerződés módosítást, szervezeti változások voltak ott, eltűnt a szerződés módosításunk, mi most úgy működünk, mintha a szerződés módosításunkat elfogadták volna, újra be kell adnunk, és ha esetleg már az új humán erőforrás nem ért hozzá, vagy nem tudja

miről van szó, akkor lehet, hogy bedől a projektünk. Az a probléma, hogy ott is kapacitás hiány van, csúsznak a kifizetések, jó, nem olyan jelentős mértékben, de mégis problémát jelent. Illetve korábbi pályázatoknál volt olyan, hogy sikeresen lezárt pályázat utólagos ellenőrzésénél találtak valami nem olyan jelentős problémát, amit nem értettek és nem volt lehetőség arra, hogy már jogorvoslatot kérjünk. Illetve olyan is volt, hogy beadtunk egy pályázatot, ez is TÁMOP pályázat volt és formai okokra hivatkozva elutasították és amikor vizsgálatot kértünk az NFÜ-től, akkor helyt adtak a panaszunknak.

- És mi történt?

- Az történt, hogy végül elfogadták a pályázatot, ez most elbírálás alatt van. Úgyhogy várjuk az eredményt.

(Civil 11)

-Pályázati rendszerekkel kapcsolatosan milyen pozitív és negatív emlékeid vannak?

-Melyikkel kezdem? Pozitív vagy negatív...

A jó az, hogy vannak és most jöjjön a negatív...

Vannak jó tapasztalatok is, rosszak is a különböző közreműködő szervezetekkel, kipróbáltuk már mindet, mindenféle problémáink vannak velük. De ez szerintem általános....Alapvetően a pályázati konstrukciókra nem mondhatom azt, hogy probléma, mert amikor az ember pályázik, akkor komolyan veszi, hogy az előleg az előlegként jön és nem utólag, stb. Gyakorlatilag az első két arculütéskor szinte tudomásul vettük, hogy ez így működik, s ehhez alkalmazkodtunk is. (Civil 29)

-Milyen nehézségek vannak a finanszírozással kapcsolatban? Említette, hogy több lábon állnak... mi jelent igazán nehézséget?

A kiszámíthatatlanság szerintem a leginkább. Egyrészt mi olyan szolgáltatásokat nyújtunk, amik tartós szolgáltatások. A legtöbb szolgáltatásunk nem egy projekt jellegű szolgáltatás, ennek ellenére a finanszírozása majdnem mindnek projekt jellegű. Ez azt jelenti, hogy jó esetben 1 évre kapunk vagy nyerünk el forrást, de vannak 4-5 hónaposak is. Ez iszonyúan megterheli a humán erőforrásunkat. Nálunk nyilván határozatlan idejű munkaszerződése van az itt dolgozó régebbi kollégáknak, ennek ellenére, ahelyett, hogy a fejlesztésekre, a szakmai munkára tudnánk a hangsúlyt helyezni, állandóan azzal foglalkozunk hárman-négyen, hogy a folyamatos működést tudjuk biztosítani. Nonszensz, hogy annak ellenére, hogy eredményeket tudunk felmutatni és látszik, hogy itt nem hazardőrtékosok dolgoznak, és komoly szolgáltatások vannak, 4-5 hónapos szerződésekkel machinálva tudjuk a fenntartásunkat biztosítani. Szerintem sok pályázatnál csacskán vannak kitalálva a pályázatnak a finanszírozhatósága, abszurdum, hogy EU-s forrásból rezsit költséget nem lehet fizetni. Az irodát működtetni kell. Úgy érzem, hogy akinek saját tulajdonú épülete van és nem bérleti díjként kifizeti a rezsit, az hátrányba van szorítva. Ahelyett, hogy értékelnék, hogy én annyira komolyan tudok működni, hogy nem kell egy bizonytalan bérleti szerződéssel a háttérben machinálnom, a helyett megbűnhődöm, mert nem tudom elszámolni.

-Mi az, ami még esetleg kedvezőtlen, és mi az, ami pozitív?

A hazinál nagyon szűk a forrás is, a kiírások is nagyon szűkösek. Én azt is érzem, hogy a pályázatok kiírói és az európai szakmai trendek egyre távolabb kerülnek egymástól. Ha az ember egy nemzetközi konferencián részt vesz, akkor egy csomó olyan szolgáltatásra talál itthon forrást, amiről mondjuk tőlünk már régebb óta foglalkozó, mondjuk speciális munkahelyet biztosító szolgáltatásokat nyújtó országokban bebizonyosodott, hogy nem hatékony, hogy drága, hogy költséges, hogy igazándiból tartósan nem tud hatást elérni. És van egy csomó nagyon érdekes innováció, ami viszont nagyon ígéretes, és ha az ember ezeken szeretne elindulni, akkor itthon nem lehet rá forrást találni. Én ezzel nagyon küzdök, hogy igyeksznék naprakészek lenni és szakmailag folyamatosan úgymond figyelni a világot, de nem nagyon tudjuk megvalósítani az ötleteinket, elképzeléseinket, mert 15 éve ugyanarra, ugyanolyan módon –amiről már nagyon régen hatásvizsgálatok bizonyítják, hogy nem jó hatásfokú, nem a legjobban felhasznált pénz-, után vannak írva, rugalmatlanok. Itt nyilván lobbierdekek is vannak. Nagyon sokszor szenvedünk azzal, hogy megváltozik a külső környezet, mondjuk a gazdasági válság hatására, és ezt az elszámolásnál mintha nem vennék észre. Változik az áfa, de 5 évvel ezelőtt azt írtam le, hogy ennyiért fogok ezt meg ezt megvalósítani. Ezek annyira kitalált ügyek és annyira felhúznak. A kormány változtatja a szabályokat, de az államnak egy másik szerve meg azt mondja, hogy őt nem érdekli, hogy változnak a szabályok és oldjam meg ugyanannyi pénzből, mint amennyiből nem lehet megoldani. Nem gondolhatja senki komolyan, hogy meg lehet jósolni, hogy 4 év múlva mennyiért lehet hirdetni, mennyibe fog kerülni a papír, az írószer, a rezsit. (Civil 14)

A legdiszkriminatívabb eleme a pályázati anomáliáknak, hogy, ha nem áll a civil mögött egy nagy, tőkeerős szervezet (gyakran egy állami közhasznú kft), akkor a likviditási problémák megölik a kis, valóban „grassroot” szervezeteket.

-A tipikus probléma az az, mint minden civilnek, az alapvető probléma az az, hogy nincs tőkénk, hitelfelvétellel csináltuk az első projektünket, szembesültünk azzal, hogy lesznek következményei, kamatok és társai, stb. Folyamatos likviditási problémáink vannak, olyan szintű csúszással, hogy nem tudjuk betölteni azt a lyukat. Azt gondolom, hogy normál működéshez kellene legalább egy 3-4 havi forgótőke, tehát nekünk speciel pld. havi 20 M-val számolva, 60-80 M kellene tartalékba lennie, de nincs ott. Ezzel küzdünk, s szolgáltatóként vagyunk jelen, s ezzel szembesülünk, nem fizetnek, minden csúszik. Önkormányzatoknál pld. van ahol több, mint egy éve várunk.

-S ekkor mit lehet csinálni?

-Hát mit lehetne, várni...

-S ilyenkor leállítjátok a szolgáltatást?

-Nem, ezek általában pályázatokhoz kapcsolódó tételek, s így nem tudjuk leállítani, meg hát tudjuk, hogy fizetni fognak, csak általában ők is abban a helyzetben vannak, amikor nekik is fizetnek, meg pld. önkormányzatoknál amikor az adóbevételek jönnek, akkor fizetnek. Mindaddig türelmesen várunk, veszünk fel újabb hiteleket, s így gyakorlatilag minden projektünk el van hitelesítve....(Civil 29.)

Tehát nekünk az volt a célunk, és mostanra ott tartunk, hogy az alapműködés az ne pályázattfüggő legyen (nagyon sikeres pályázókról van szó. A szerk.). Tartalmi, az alap- tartalmi és az alap- finanszírozás. És most hogy ez megvan és ez így elketyeg, erre lehet projektezni, annyira, amennyire a kapacitásaink engedik és nem jobban. Tehát nem akarok itt nagyon bővílni, meg ilyesmi, hogy fölfuttatni meg még x alkalmazott meg satöbbi. (Civil 24)

Ami ebből a tapasztalásunk volt, az az, hogy nagyon örültünk, hogy nem nyertünk meg olyan pályázatokat, amiket nem nyertünk meg, mert hála Istennek sokkal nagyobb baj lenne, ha megnyernénk volna és utólag kéne szenvedezni meg eladósodni, meg miegyéb és saját házat rárakni.

- Szóval nektek ilyen saját sztoritok nem volt...

- Mi nem mertünk ilyenbe belevágni, mert akkor, amikor nincs fedezetünk arra, hogy végigszórakozzuk... Szerettünk volna egyébként, sokszor fölmerült, hogy

tizen-millió pályázatot írunk és aztán a végén hála a Jóistennek elég sok mindenkit megkérdeztünk, akinek voltak ezzel kapcsolatosan tapasztalatai és azt mondták, hogyha nincs olyan támogató mögöttünk, aki ezt folyamatosan finanszírozni tudja, amíg le nem fut a pályázati projekt határideje, vége, futamideje, akkor nem szabad.

- És akkor nem is mertetek pályázni?

- Nem. Partnerként, alvállalkozóként igen, de főpályázóként nem. Egyszerűen mi ahhoz túl kicsik vagyunk, hogy egy ilyenbe belevágnunk főpályázóként. (Civil 12)

Már régen megérdemelnék a civilek, hogy akik régen működnek, leteszik az asztalra a teljesítményüket, azok ne legyenek stigmatizálva, hogy biztos csalni, lopni, hazudni akarnak, semmihez nem értenek, és biztos egész nap azon törik a fejüket, hogy hogy verik át állam bácsit. Annyira bizalmatlannak érzem az államot vagy a pályázati támogatást biztosító szervezeteket, hogy ez már paranoid hozzáállás szerintem.(Civil 14.)

az, hogy a civil világnak fejlődnie kellene azt ezzel a támogatási rendszerrel nagyon szépen sakkban tudja tartani a mindenkori hatalom. (...)Ez is egy olyan lehetőség, hogy ezzel is civileket sakkban lehet tartani, hogy nem mer mocorogni, mert mire? Hát ki az, aki ilyen feltételek mellett dolgozik? Nagyon kevés... szóval mindig van olyan megkeseredett, aki kiszáll inkább és nem csinálja. (Civil 20)

A megdöbbenő idézeteket még lehetne folytatni hosszasan, ám térjünk át az adminisztratív, karkai elemekről a pályázatok strukturális problémáira. A szakértők szerint már a tervezésnél eldőlt, hogy nem lesznek eléggé hangsúlyosak a női programok, gender programok. Ha pedig

valami sikeresen megvalósul, az nem épül be később a normatív támogatások rendszerébe, az innováció megreked a találmány szintjén, továbbvinni nem lehet. Nincs folytonosság, nem lehet építkezni. Ez természetesen nagyon pazarló is. Az egybehangzó vélemények szerint ez azért van, mert hiányzik a nők társadalmi helyzetéről átfogó képet adó gender tudás az államigazgatásban, a hozzáértők folyamatos küzdelemben állnak saját rendszerükkel, ami rendre visszapattintja a kezdeményezéseiket. Az úgynevezett „horizontális szempontok”-ra (esélyegyenlőség, ebben van a női célcsoport) nem lehet beépült, szakmai gárdát, pl. egy gender mainstreaming vagy esélyegyenlőségi osztályt felállítani a Nemzeti Fejlesztési Ügynökségen belül, holott több példa van rá, hogy az egész országot átforgathatja egy ilyen egység (pl. Írországból és Spanyolországból az ottani NFÜ-kön belüli gender mainstreaming részlegek).

Hát igazából szerintem nem nagyon lehet, tehát az a gond, ugye nagyon sok – szerintem – civil szervezet és nonprofit szervezet problémája az, hogy anyagilag csak projektalapon tud dolgozni. Mi annyiban egy kicsivel jobb helyzetben vagyunk, hogy ugye minket egy kft. alapított, látszik is itt, hogy környezetileg is a kft. irodájában vagyunk, valamilyen – némi támogatást kapunk, de hát nyilván neki sem az a célja, hogy amit ő megkeres, azt mi elköltsük....és....általában az a probléma, hogy amikor mi belekezdünk egy projektbe, akkor mindig úgy tűnik, hogy azt majd tovább lehet vinni. Tehát nincsen igazából vége ezeknek a projekteknek. Mindig csak egy bizonyos lépcsőig jutunk el, és amiután úgy elveszik...tehát nagyon sokszor ezt látjuk, hogy semmi értelme nem volt, kiszórtak több tíz-húszmillió forintot rá, de igazából nem tudjuk a mindennapi életbe bevezetni, arra már nincs forrás. Ugye sokszor a kifizetésre van. Nekünk a legnagyobb női projektünk egy Equal volt, az Equal-be is végig, amíg benne voltunk, azt hallottuk, hogy a TÁMOP-ba ez folytatódni fog. Tehát a TÁMOP-ban majd lesznek források a folytatására.

-És nincsenek.

-Egyrészt nincsenek, másrészt sokkal szűkösebb források, és egyetlenegy pályázat volt, amire mi kifejezetten azzal a típusú...tehát a mi projektünk folytatására tudtunk volna támogatást nyerni - nem nyertük el a támogatást – de amennyire tudjuk, csak olyan szervezet nyert, amelyek nem is voltak benne az Equal-be, tehát ahhoz képest, hogy elvileg annak a folytatására lett kiírva....úgyhogy... (Civil 18.)

. Én szerettem volna, hogy legyen egy külön csoport, de hát ez nem jöhetett létre, amelyik csak és kizárólag a horizontális szempontokkal foglalkozik. Tehát egy csomó mindent lehetne csinálni, akartunk csinálni, különböző akadályokba ütközött. Úgyhogy ilyen – hogy mondjam – szóval kvázi módon próbáljuk megvalósítani, de az, amit eredetileg elképzeltünk, hogy van egy külső monitoring szervezet, amelyik hát eléggé tetemes pénzért, de azt kapta volna feladatuk, hogy segítse a pályázatokat, külön figyeljen a horizontális szempontokra, hogy konferenciákat szervezzen, hogy akár kutatást szervezzen, kiadványokat csináljon, ezt teljes egészében én hiába akartam, már ott megszűnt, hogy mellém egy szakértő legyen kirendelve. Úgyhogy innentől kezdve mit akarunk? (....)

-Mi jut eszedbe elsőként a kutatás témájáról?

-Huha. Csúnyák. Csúnyák, mert leginkább az jut eszembe, hogy rettentően fontos lenne, hogy legyenek ilyen programok. Ugye egy csomó szabályozás van arra vonatkozóan, hogy például közhivatalokba vissza kell venni rész munkaidőben a GYES-en, GYED-en lévő anyukákat. Ehhez képes szerintem semmilyen feltétel nem adott hozzá, és szerintem még csak hallani sem akarnak a vezetők róla. Szóval...

-Itt sem?

-Itt aztán pláne nem. Itt aztán pláne nem. Nem... amennyire sikeres volt a (..)OP-os program, én egyértelműen azt mondanám, hogy egyike volt a legsikeresebb programnak, ahhoz képest a (...) Minisztériumnak a vezetői, nem a vezetői, hanem a tervezői és az a társaság, amelyik csinálta a következő programot, teljes egészében kőkeményen elzárkóztak előle.

- Mi ennek az oka szerinted?

-Nem tudom megmondani. Azt mondanám, hogy furcsa módon, mert akik elzárkóztak előle, ezek fiatal nők, elsősorban ilyen szinglik – most nem akarok pejoratív lenni –, nem érzik a problémát, nem érzik át ennek a súlyosságát. És valahol keveredik a klasszikus, hogy a nőnek otthon van a helye és keveredik az, hogy a foglalkoztatás nem mindegy, hogy most miről beszélünk, hogy vegyes foglalkoztatásról beszélünk vagy kiemeljük a nőket. Nem akarják elismerni, hogy ez egy nagyon különleges célcsoport, amelyikkel külön kell foglalkozni és nem lehet bekeverni a... Azt nem mondom, hogy nem lehet csinálni egy olyan foglalkoztatási programot, ahol a célcsoport vegyes. Persze, hogy lehet. De ezzel a célcsoporttal igenis külön kell foglalkozni. Külön szervezetek vannak rájuk, külön emberek vannak, szakértők vannak. Sokkal nagyobb hatást tud elérni egy ilyen program, ha csak a nőkkel foglalkozik, mert sokkal szélesebb kört ér el. Ugye egyszer eléri az anyukát, eléri a gyereket, mert a gyerek is egy másik impulzust kap, eléri az apukát stb. stb. Sokkal nagyobb a hatása, de ezt nem értik meg. Ezt nem értik meg.

-És ezt fel kell adni szerinted?

-Én nem szívesen adnám föl, de határozottan és egyértelműen szélmalom harcnak tartom. Szóval amikor elkezdtük tervezni a (...)OP-ot és mondjuk a kezembe került az anyag, akkor én beírtam ezt a programot, ők kihúzták. Beírtam, kihúzták, beírtam, kihúzták. Volt, amikor lehetett vitatkozni róla, volt, amikor nem. Majd utána közölték, hogy miután nincsen benne az akciótervben, ugye ami az alap, ha nincsen benne az akciótervben akkor, amit a Minisztérium készít, akkor, akkor nem tudsz mit csinálni. (Szakértő 3.)

De itt két probléma van: az egyik az az, hogy ezek a pályázati kiírások kellőképpen átgondoltak-e, hogy ezek fenntarthatósága hogyan lesz biztosítva, mert szerintem ezeket tekintsük átmeneti forrásoknak, és azoknak a programoknak, mondjuk foglalkoztatási programoknak be kellene épülni a foglalkoztatás-politika rendszerébe és normatívvá kellene válni. Na most ezt nem látom. (Szakértői 9)

Hogyha valamit érdemes lenne még megváltoztatni és átgondolni, az szerintem pont a pályáztatásnak a rendszere. Tehát olyan mértékű felesleg energiaráfordítás történik a szervezetek részéről, amikor megírják a pályázatokat és azok nem kapnak támogatást, hogy hiánypótlásra sem kapnak lehetőséget, meg formai szempontok alapján vannak elutasítva, hogy én nem ismerek még egy országot, aki a kukába dobja tulajdonképpen a munkaerőt és időt és pénzt, amit erre fordítunk. Tehát, hogyha az egész másként, megfordítva tudna működni, annak idején kitalálták ezt a , nagyon csúnya szóval fémjelzett, „projektszatomnát” - nem tudom, hogy ti hallottatok e róla – amibe becsatomnázták a projekteket, és szerintem aztán a szüllyesztőben végezték. Ha megvizsgálnák azt, hogy milyen területen, milyen civil szervezetek működnek, milyen professziók vannak, vagy csak erről információt, meg referenciát kérnének, milyen feladatokat tudnának felvállalni, megnéznék, hogy az adott térségen milyen fejlesztésekre van szükség, melyik szervezettől melyik programot finanszíroznák meg, azt meghívásos módon megpályáztatnák. Akár még a hálózati szervezetek közül – nagyon keveset tartok eredményeknek és sikeresnek, amik az NFÜ rendszerén belül működnek, meg az ESZA rendszerén belül működnek - , ha igényt tart rá a szervezet, akkor működhetne egy ilyen pályázat-előkészítői, mint ez a régi PEÁ-s program. Segítene ezeknek a szervezeteknek ezt jól megpályázni, működhetnének olyan ENYÜ jellegű szolgáltatások is, amelyek a megvalósításhoz tudnának szakmai tudást, szakemberbázist biztosítani, akkor azt lehetne mondani, hogy egy kicsit átgondoltabban és eredményesebben folyhat ez a munka és nincs az az érzése az embernek, hogy néha a semmiből __, amiért olyan sok áldozatot hozott, mert az éjszakáit rászánta, hétvégéjét rászánta.. nem egyedül csinálja, és a kukában végzi. (Civil 4.)

Legnagyobb bajnak én a folytonosságot látom. Egyrészt az, hogy nem tudjuk folyamatosan nyújtani ezeket a szolgáltatásokat, holott ezekre igény van, a másik, hogy mivel projekt finanszírozásból élünk és a támogató mindig megmondja, hogy ki a célcsoport, nagyon sokan kiesnek olyanok, akik nem tartoznak a célcsoportba, de szükségük lenne erre a szolgáltatásra. Erre nincs se humán, se anyagi erőforrásunk. (Civil 7.)

A vizsgált civil szervezetek 1%-ból befolyó összege elenyésző volt. Az erre szolgáló kampány sok humánerőforrást és valamelyest pénzügyi befektetést igényel. Ez az a két jószág, ami nem igazán áll rendelkezésükre. A hátrányos helyzetű munkavállalókkal foglalkozók célcsoportja pedig nem az a tőkeerős csoport, aki tud tetemes összegű 1%-ot felajánlani.

Hasonló a helyzet a PR tevékenységgel és a médiával. A nagyobb szervezeteknek van kerete, esetleg embere is arra, hogy ezt külön stratégiával végezze, a kisebbeknél ez probléma. A

téma egy része ugyanakkor hálás, főleg, mivel az utóbbi időben a kisgyerekes nők helyzete, és a GYES csökkentése miatt társadalmi vitává duzzadt, és a sajtó is gyakran foglalkozik vele. Szakértői minőségben többször keresik meg a könnyebben elérhető, városi civil szervezeteket. A pályázatok része általában valamiféle disszemináció, ez külön médiakapcsolatokat generálhat. Ugyanakkor sokan panaszkodtak arra, hogy a médiát nem érdeklik a civil ügyek, csak tragédiák, bulváros elemek. Amennyibe a helyi (városi, kerületi, önkormányzati) sajtóval jó a viszony, ott rendszeresen megjelenhetnek.

2. Érted, melletted, veled: Kapcsolat a célcsoporttal

A kutatás célcsoportja, és több meginterjúvált civil szervezet kizárólagos célcsoportja is a kisgyerekes és várandós nők. A velük való kapcsolat a női civil szervezetekben egyértelmű. Érzékenyen, testre szabottan, sokoldalúan, hatékonyan tudnak bánni női klienseikkel, amennyiben önsegítő közösségként működnek, természetesen segítő szándékkal fordulnak saját célcsoportjuk felé. Ismerik a célcsoport igényeit, szolgáltatás központúak, hiszen őket misszió vezérli, és minden egyes ember egy megoldandó szakmai kihívás. A vegyes, nemcsak nőkre koncentráló munkaerőpiaci civil szervezeteknél is meglepő a hatékonyság. Semmilyen ismert állami program nem olyan hatékony az elhelyezésben, a nyílt munkakerőpiacra való ki-, vagy visszavezetésben, mint az általunk megismert civilek. A képzések alatt felmerülő problémákra rugalmasan tudnak reagálni, kliens-barátak, emberséges környezetben dolgoznak a kliensekkel. Mindez különösen a munkaügyi kirendeltségekkel való összehasonlításban tűnik fel: ha belegondolunk, milyen kisgyerekekkel, vagy nagy pocakkal sorban állni órákon át a tűző napon, vagy a fagyos szélben a munkaügyi kirendeltség előtt az utcán, ahol bent éppen már megszüntették a játszósarkot, és mennyire fontos az ott ülő ügyintézőnek az egyes ember személyes sorsa, és a munkába helyezés sikerszámai, nem kétséges, szolgáltatás szintjén, melyik rendszer működik takarékosabban (hiszen a nyílt munkaerőpiacra kihelyezett ember az államnak többszörösen megtérül) és emberbarátabban.

-Milyen sikeresek a munkaerő piacra való visszatérésben?

-Melegpő, hogy a résztvevők a 2/3 részének tudtunk segíteni, hogy elhelyezkedjen. Az 1/3-nak sem azért nem tudtunk, mert nem találtunk volna, hanem azért, mert vagy újra babát várt, vagy meggondolta magát, vagy elköltöztek. Tulajdonképpen megnyerhetők voltak a munkáltatók. Az biztos, hogy ha csak úgy az ember bead egy önéletrajzt, akkor nagy valószínűséggel visszautasítást fog tapasztalni, de ha az ember azt el tudta érni, hogy fogadta egy munkáltató vagy egy vezető, és ott el tudta egy picit mondani a háttérét, akkor nagyon sokszor abszolút nyitottak voltak és esetleg rugalmas foglalkoztatásra is adtak lehetőséget. Meg lehet találni azokat a munkáltatókat, akik egy picit elindultak más irányban, tehát már távmunkában vagy részmunkaidőben is tudnak gondolkodni. (Civil 14.)

-A projekt lényege első nekifutásra az 50 év feletti hölgyek számára gyermekfelügyelői képzés nyújtása, a képzés után pedig baby- sitter -ként történő tevékenységük a gyeken lévő anyukáknál. Azonban a hozzánk beérkező igényeknek megfelelően, miszerint az 50 év feletti érdeklődési köre nem a gyermekfelügyelet volt, ők is becsatlakoztak a képzési programunkba. Viszont a gyermekfelügyeletet meg kellett oldanunk, így az alapítvány vállalta fel a feladatot és a képzések, munkakeresés ideje alatt mi, az alapítvány munkatársai láttuk el a gyermekek felügyeletét. Ennek nagyon sok pozitív hozadéka volt. A gyerekek révén plusz információkhoz is jutottunk, illetve egy szorosabb bizalmi légkör alakult ki, ami gördülékenyebbé tette az egész tanácsadói kapcsolatot, hiszen az egész családdal volt kapcsolatunk.

- Összesen hány gyermeket hoztak el? Ki az, aki elhozza a csemetéjét, hiszen gyakran nem veszik igénybe ezt a szolgáltatást? Nálatok mik voltak a tapasztalatok?

- A mi szolgáltatásunkat igénybe vették. A képzéseket gyermekfelügyelet biztosításával hirdettük meg, ezért olyan anyukák jöttek el hozzánk, akik máshogyan nem tudtak volna ezt megoldani. Nyilván az 50 év feletti, akik 13 voltak, nem. Összesen 46-an vettek részt a programban, azaz 33 anyukáról beszélünk. Esetenként volt, hogy több gyermeket is magukkal hoztak. Volt olyan édesanya, aki egyszerre 4 gyermekével érkezett. Természetesen az anyukák képzése nem egyszerre történt. A kiscsoportos képzésekkel igyekeztük növelni a hatékonyságot. Többféle képzésünk volt, de az angol nyelv oktatására jelentkeztek a legtöbben. A csoportlétszám optimálissá tételéhez kettéválasztottuk az anyukákat kezdő, valamint újrakezdő, illetve haladókra, akik már egy alap nyelvismerettel rendelkeztek, így a bontott csoportoknak köszönhetően a gyermekek száma is megfeleződött. Még így is voltak olyan napok, amikor egyszerre 20-25 gyerekre vigyáztunk.

- Volt utánkötése a programnak, hány anyuka, vagy akár 50 év feletti hogy tudott elhelyezkedni?

- Mi ezt már magában a projektben vállaltuk, 15 fő helyezkedett (33-ból. A szerk.) el és 3 mentek ebből képzésbe. Szóval elég jó arányokat mondhatunk. A későbbiek során volt, aki újra gyereket vállalt és ezért nem tudott elhelyezkedni, mindenkivel történt valami. Sőt volt, aki felajánlotta, hogy önkéntesként jön az alapítványnak segíteni, ha van más ilyen jellegű program. Sok szempontból nagyon sok pozitív hozadéka volt ennek a projektnek. (Civil 17.)

Az ellentmondás, mely szerint egyszerre létezik egy igen kevésbé ügyfél-orientált, bizonytalan hatékonyságú munkanélküliség kezelő állami rendszer, s emellett egy annál sokkal inkább emberközpontú, elkötelezett munkatársaikkal minőségi szolgáltatást és eredményeket produkáló, mégis folyamatosan anyagi költéncot járó, megmaradásukért küzdő civilek, nyilván többféleképpen feloldható.

-Szerinted miért van az, hogy a nők munkaerő piaci visszatérése az inkább a civil szféra témája? Tehát hathatós segítséget civilek próbálnak nyújtani?

-Nekem erről nagyon lesújtó véleményem van. Tehát egy nem humánus rendszerben a legjobb módszerrel sem lehet humánusot vinni. És amennyi pénzt az uniós forrásokból a munkaügyi központok tréningjeire költöttek, és az mind azt hiszem azért vált veszendőbe, mert ha valahol, akkor ott baromira fontos, hogy milyen embereket válasszanak ki.(...)

Meghallgattak minket udvariasan (*Munkaügyi Központban mint felkért, üzleti tervszakértőt. A Szerk.*), ahogy ügyfélszolgálatban tanítom az üveget, csukott fül, üveges szem módszerrel. Tehát nem fogékonyak erre a történetre. (...) Tehát a bürokrácia, a bürokratikus koordináció összes hátrító rutinja ott van ebben a működésben, és ez felháborító. Mit mondjak még? Ezt mondom. Tehát kialakult egy-egy... tehát a diszfunkcióból jött ki egy munkamegosztás. A munkaügyi központok diszfunkciójából alakult ki az, hogy az érzékeny civil szervezetek rámehtek arra a piaci résbe, hogy mit nem kapnak meg a nők és a férfiak sem, a munkaügyi központoknál milyennek kell lenni. (Szakértői 11)

Vagyis a válaszok egy része alapján az a kép rajzolódik ki, hogy ha a munkaügyi szervezet jobban funkcionálna, nem lenne szükség a civil szervezetek munkájára, akik, amennyiben szakemberek (szociális munkás, tréner, pszichológus, segítő, grafológus, HR-es, stb.) talán épp ezeken a helyeken dolgozhatnának megbecsült köztisztviselőként. Ez az államigazgatás teljesítményelvű, kliens-barát átalakítását jelentené valójában. A másik felmerült megoldási javaslat az volt, hogy a Munkaügyi Központok legyenek egyfajta a munkaerőpiaci szolgáltatások kiszervezősége szervező hivatalok, szolgáltatásnyújtóként pedig vegyenek részt a rendszerben az erre szakmai múltjuk, és elért eredményeik alapján méltó civil szervezetek. Részben ez folyik is most a foglalkoztatási célú szolgáltatások folyamatban lévő akkreditációjával, azonban felmerültek félelmek is, hogy egy túlszabályozott rendszer alakul ki, ahonnan megint kiszorulhatnak a kisebb civilek.

-Legtöbb esetben úgy látjuk, hogy a civil szervezeteknél érintettek végzik ezeket a tevékenységeket. Hogy te ezt hogy látod, hogy te is így látod, és hogyha igen, akkor ez jó vagy rossz? ...

-Alapvetően azt gondolom, hogy igen, és ez a civil szervezeti létnek sajátossága. Tehát ezek célvezérelt, mission vezérelt szervezetek. Nyilván ahhoz, hogy valaki egy ilyen szervezetben dolgozzon, ahhoz ő cél iránt elkötelezettnek kell lenni. Nem mondhatjuk, hogy hülyére fizetik őket, és mindenki a pénzért dolgozik ott éjt nappallá téve, de hát a gazdasági racionalitást megnézve itt a céllal való azonosulás, az, ami a legfőképpen motiválja az ott dolgozókat, és igen, ez azt jelenti, hogy többségében épp valamilyen, valaki valahogy érintette akármelyik civil szervezetben is dolgozik. Ez szerintem ez alapelvárás a civil szervezeti létnek. Igen, érintettek dolgoznak, ez szerintem jó is.

-És mit gondolsz, hogy mi az, amit jól csinálnak a civilek, akik mondjuk most ..?.. akik munkaerő piaci reintegrációval hogy érintőlegesen vagy fő tevékenységként foglalkoznak, hogy mik az erősségeik?

-Az gondolom, hogy erősségük a célcsoportokkal való kapcsolat, tehát közel vannak azokhoz, akikkel foglalkoznak, gyorsan tudnak reagálni az igényekre, fel is ismerik őket gyorsan. És azt gondolom, hogy a célvezéreltség miatt... tehát mindig ott lebeg a cél a szemük előtt, azért dolgoznak. És az innovációs kapacitásuk is azt gondolom, hogy elég nagy, legalábbis többségében. Aki megmarad, annak muszáj nagyon innovatív szervezetnek lenni, és pont azért, mert gyorsan kell reagálni helyzetekre, akár új igényekre, akár új külső körülményekhez alkalmazkodni kell. Tehát azt mondom, hogy elég nagy az innovációs kapacitásuk. És abszolút a kicsiben nagyon jó és személyre szabott dolgokat tudnak csinálni. Tehát az, ami a nagy rendszerekben elvész, az a kisebb szervezetekben még megvan. (Szakértő 4.)

-Szerintem tartósabb együttműködés, kvázi akkreditált rendszerben, tehát világossá tenné a szolgáltató, hogy mi az a szolgáltatási csomag, amit ő fel tud ajánlani a munkaerő piacon hátrányban lévő csoport számára. Az állami szerv értékelné, hogy tényleg szüksége van ezekre a szolgáltatásokra, jónak tartja-e, valamilyen szempontból megnézné az input-ját, kötnének egy eredmény megállapodást is, hogy 100-ból legalább 20-at el kell helyezni, vagy valami ehhez hasonló, tehát nemcsak input oldalon néznénk meg, hogy megfelel-e a közvetítő a felsőfokú végzettségnek, egyebeknek, hanem valami minimális eredményességi követelmény is lehetne, s ha ezt valaki teljesíti, akkor hosszabb távú együttműködés lehetne. Látom, hogy napról napra kell élniük ezeknek a civil szervezeteknek, tehát ha valamit kiépítettek, akkor nagyon nagy veszély, hogy nem tudják fenntartani, ezért a kiépítés is egy kockázatos vállalkozás. Mindenképpen legalább 3-4 éves együttműködésekben gondolkodnék. A másik pedig, hogy valahogy ezt a terjesztést kellene megoldani, hogy ha egyik helyen beválik egy szolgáltatás, akkor veszélyes a civileknek, hogy milyen módon tud ez az egész országban elterjedni. Annak kellene egy rendszert kitalálni, hogy ha Békéscsabán valami egy 3 fős civil szervezettel való együttműködésben működik, akkor hasonló legyen Győrben is meg Várpalotán, meg ott, ahol ez reális.

-Mennyire gondolja, hogy ez pályázati programok függvénye legyen? Hogy legyen ilyen egyfajta segítő hálózat, vagy önálló intézkedésként tudja elképzelni?

-Induláskor lehet, hogy a pályázati út, amikor kikísérletezik azt, hogy egy program hogy tud jól működni, de amikor mindenki számára világos, hogy ez hatékony program, akkor nem szerencsés pályázati rendszerben fenntartani, akkor valamilyen módon ezt be kellene illeszteni egy standard szolgáltatási körbe, legalább 3-4 éves együttműködési megállapodással. (Szakértő 8.)

-Mi a véleményed arról, hogy ha létrejönne egy országos, tulajdonképpen egy tanácsadó hálózat a hátrányos helyzetű munkavállalók reintegrációjának segítésére?

- Civilekből?

- Igen.

- Az első kérdésre, hogy mennyire tudjuk integrálni azokat a szervezeteket, akik ezzel foglalkoznak. Tehát a munkaügyet a civilekkel. Ez az integráció mindig nagy probléma, mert most még mindig versenyhelyzetet látok a civilek és az állami szervek munkája között. Én úgy gondolom, hogy mindenképpen nagy előny lenne és óriási plusz tapasztalat és plusz szakértelem, hogyha sikerülne ezt integráltan kiterjeszteni országos szintre és nem csak Pesten. És nem Pestre kisugározva, hanem valóban ez régió szinten működhetne. Én a versenyt nem a civilek és az állam között tartanám hasznosnak és eredményesnek, hanem akár a régiók és országrészek között ki tudja ezt a problémát jobban kezelni, megoldani mintaszerűen, javaslatokat tenni. (Szakértő 10.)

Én azt gondolom, hogy ez nagyon nem hatékony. Az mondjuk igaz, hogyha lennének valamilyen szintű sztenderdek, akkor könnyebb lenne a szolgáltatás-vásárlás. Én azt gondolom, hogy egyébként egy csomó

mindenhez nincs köze. Tehát hogy nekem az az alap problémám, hogy így is túlszabályozott, tehát hogy én azt mondanám, hogy itt van az ember, fogjad meg, aztán ha elhelyezted, kapsz X forintot. Hogy szütyögysz vele egy évig, azért megkapod mondjuk a 20%-át, ha elhelyezted, megkapod a – nem tudom – 50%-át, és ha még ott van hat hónap múlva, megkapod a 30%-át. És leszarom, hogy ez neked mennyi idő, mit csinálsz, korbáccsal vered el a munkahelyén, vagy a szociális munkásod simogatta egy évig, nem érdekel. És után persze cserélhetünk eszmét, meg ízé, meg csinálhatunk fórumot arra, hogy kinek van a leghatékonyabb módszere, és akkor azt használja mindenki, de neki azt kéne megoldani, hogy emberek elhelyezkedjenek. És nem ezen szarozni, hogy nem tudom elhelyezkedjen, ahhoz kell négy személyiségfejlesztés, meg két segítő találkozás meg még nem tudom micsoda. És ahhoz, hogy a segítő találkozás meg úgy néz ki, hogy az első két percben megkérdezem, hogy van, a harmadikban megkérdezem, hogy keresett-e már állást és így tovább. (Szakértői 4.)

3. Értük-Önökkel: Kapcsolat a munkáltatóval

Interjúalany civil szervezeteink közül nem mindegyik fókuszált a munkaerőpiaci kérdésekre, és azok közül sem mindenki foglalkozott a munkáltatóval, nyújtott számára szolgáltatásokat. Ez részben a fókuszon, részben a szervezet nagyságán, humánerőforrásán múlt. Aki kapcsolatban álltak munkáltatókkal, általában a közvetítői szerepet, szemléletformálást, esélyegyenlőségi terv írását, mediációt, stb. nyújtottak szolgáltatásként.

Elsősorban munkaerőpiaci információkat nyújtunk a számukra. Legfőképp ami a munkáltatót érdekli, milyen támogatási formákat tud igénybe venni, milyen lehetőségei vannak, másrészt a hozzánk forduló ügyfelekről információt nyújtunk, milyen típusú munkákat, állásokat keresnek, milyen képzettsége van. Egy közvetítői szerep, illetve egy tájékoztatói, információnyújtó szerep az, amit mi fel tudunk vállalni. Nyilván amilyen jellegű célcsoportot céloz meg az éppen aktuális projekt, olyan jellegű információkat gyűjtünk és olyan munkáltatókat is keresünk meg. Elsősorban az ügyfeink érdekében keresünk. Ha tudom, hogy van egy könyvelő anyukánk, akkor könyvelő cégekkel veszem fel a kapcsolatot. (Civil 17.)

Tehát, ami biztosan nem működik, hogy hivatalos levelet írunk, amiben értesítjük arról, hogy milyen program indul, mik a céljaink, mibe szeretnénk bevonni, és, hogy szeretettel várjuk egy tájékoztató rendezvényre, ez nem működik. Mi időpontot kérünk, megjelenünk, bemutatkozunk, elmondjuk mit szeretnénk – tehát, ezek a személyes kapcsolat útján. Elsősorban egyébként, és ez egy nagyon, nagyon jó módszer lenne, hogyha ezt tovább lehetne még fejleszteni, vagy ebből egyfajta ilyen adatbázist kialakítani, a saját magunk által ismert körben próbálkozunk, illetve az ő ismerőseiken keresztül. Ami nagy álom a számunkra, és most már nagyon szeretnénk, ha egyszer ezt gyakorlati szinten is meg tudnánk valósítani, hogy minden ügyfélről vezessünk egy olyan adatbázist, amiben azt is rögzítjük, hogy amennyiben ő elhelyezkedett, melyik munkahelyen helyezkedett el. A későbbiekben pedig akár emailek, akár egy-egy telefon segítségével tudunk velük egy lazább kapcsolatot tartani, hogy közvetlen információk érkezhessenek hozzánk, akár a megüresedett álláshelyek tekintetében, akár pedig ilyen személyes ajánlásokkal is közelebb lehetne kerülni a munkáltatókhoz, mert ott legalább már megvan a saját munkavállalóval szembeni bizalom. Ez még nem működik így, de szeretnénk. (Civil 4.)

Amit tudunk és ez benne van a programunkban – egyfajta ilyen preventív mediáció, tehát amikor valakit nem tud a cég visszavenni, akkor mi ebben megpróbálunk egy megoldást adni neki. Tehát hogy ne ők legyenek az asztal két oldalán, hanem mi ebben így közreműködünk. Akár úgy, hogy elhelyezzük egy másik munkahelyen. (Civil 11.)

-Mondasz pár szót a „Munka helyben Programról”?

-Ez egy olyan szolgáltatás, ahol a munkaadóknak az állásajánlatait eljuttatjuk a hozzánk regisztrált munkavállalókhoz. Amiben az a nagy feneség itt ebben a térben, hogy erre nincs megfelelő platform. És elkezdtük 2003-ban, az teljesen befuccsolt a dolog, mert sokkal több állás jött és ilyen zéró mennyiségű adatbázisunk volt. És kicsit így le is jártunk magunkat akkor ezzel, hogy mondtuk, hogy majd akkor hozzánk lehet küldeni, aztán nem tudtunk érdemi segítséget nyújtani. Most ez már tökre megváltozott. És ezt már mondtam is, hogy nagyon-nagyon jó visszajelzéseket kapunk. Ha egyáltalán jön visszajelzés, akkor az jellemzően nagyon pozitív. Egy-egy pozícióra harminc-negyven ember is simán jelentkezik. Sőt úgyis jönnek hozzánk, hogy azért

jönnek hozzánk, mert hogy a Munkaügyi Központ nem tudott segíteni. A másik szervezet a (...) Alapítvány, ők meg nem kihelyezett munkaerővel foglalkoznak. Tehát a célcsoport ebben az értelemben a munkavállalói célcsoportok is komplementer: Tehát amikor nekik képzett munkaerő kell a saját irodájukba például, ők azt is rajtunk keresztül verbuválták. Mi meg hogyha annyira nem képzett munkaerő jön és olyan jellegű, mit tudom én mindenféle ilyen megerősítés meg pszichológiai segítségnyújtás, meg ilyesmi, akkor őket oda szoktuk küldeni ezeket az embereket. Mert ők nagyon jól ellátják őket, legalábbis ezeket a visszajelzéseket kapjuk. (Civil 24.)

A munkaerő-közvetítéssel vagy munkaadókat is megcélzó programmal foglalkozó civil szervezetek között két alapvető irányt láttunk. Az egyik oldalon a segítő szakmákból vagy munkavállalói érdekképviselőkből érkező, például szociális munkások, vagy női jogvédők dolgoznak, akik a jogsértések oldaláról látják a kliensek történeteit, a munkáltatókkal, mivel nem is igazán ismerik a cégek, multik működését, nincs aktív kapcsolatuk. Ők úgy látják, hogy vannak magyar munkajogi törvények, és akik azt nem tartják be, azokat be kell perelni, különben a diszkriminációt hallgatólágosa tudomásul vesszük. Inkább a büntetési szankciók súlyosságát növelnék, hogy nagyobb legyen az elrettentő erő. Ennek az érdekvédelmi munkának az érdekében közpolitikai lobbizást is folytatnak.

-Tehát mi ennek a célcsoportnak a fő problémája?

- Szerintem nem a célcsoportnak van igazán problémája, hanem a munkáltatóknak van egy nagyon rossz szemlélete. Dolgoztam egy cégnél egy ideig, fejedáskodással is foglalkoztam, meg irodavezető és ott volt az egyetlen olyan példa – és erről beszélgettünk is a főnök úrral meg a tulajdonossal -, aki azt mondta, hogy nagyon szívesen foglalkoztat 4 órában GYES-en, GYED-en lévő, vagy onnan visszajövő, mert a 8 órás munkát el tudja vele végeztetni, tehát azt a mennyiséget, de csak a felét fizeti neki, és hogy az mennyire jó... és ő munkaközvetítéssel, meg fejedáskodással is foglalkozott. Na most ezt a szemléletet nagyon ritkán látni. Ha viszont van ilyen, akkor mögötte van az is, amit mondok, hogy 8 órás munkát 4 órában, fele pénzért. De alapvetően nagyon-nagyon jó lenne mondjuk, mert elvállalnák még így is, bőven, főleg ezen a környéken, amiről beszéltünk, mert ha be kell járni, akkor a 4 óra, az neki már... (Civil 12.)

Mi alapvetően a munka világában lévő nőket próbáljuk segíteni.

Ezért is van az, hogy többségében a programjainkba bevonjuk a vidéki, szervezeten dolgozókat. Most értem alatta egy-egy kutatásnál például azokat az embereket, akik valamilyen munkahelyen vannak, tehát nekünk elég sok információ van a munka világából. Elég sok panaszosunk is van a munka világából, mert van egy ilyen kapaszkodó fogadóóránk, amin egy ilyen ingyenes tanácsadással szolgáltunk, és most már ezekből a vidéki kapcsolatainkból mindig keresnek bennünket, ha nem is személyesen, de telefonon, hogy hogyan, miképpen, mi módon. (Civil 20.)

-Ezekről nagyon keveset tudnak a munkavállalók. Jogtudatosságról nemigen beszélhetünk ma még, bár nem mi vagyunk Európában a legrosszabb helyzetben. Erős középmezőnyben vagyunk a jogtudatosság tekintetében, de hát ez is csak 31%-ot jelent.

-Hogy jött ki ez a szám?

-Ez az Euro Barométer felmérése, tehát hogy mennyire van valaki tisztában azzal, hogy ha diszkrimináció éri, akkor felismeri-e, tudja-e hogy hova kell fordulnia. Ezt mérték fel 2006-ban és 2008-ban is Uniós szinten. Különböző társadalmi csoportban és mind az összes védett tulajdonságra rákérdezve, hogy a fogyatékkal kapcsolatban mit tud a diszkriminációról, mi a véleménye a nők diszkriminációjáról. Nagyon érdekes felmérés volt. Ennek az egyik része volt a jogtudatosság mérése. Ebben az van, hogy 32 az Uniós átlag és Magyarország 31, tehát egy jó középmezőnyben vagyunk, ott vagyunk, ahol az átlag. De ez is nagyon alacsony, (...)

Sem a közigazgatásban, sem a munkavállalók, sem a munkáltatók szférájában és a civil szervezeteknél sem ivódtak be még ezek a fogalmak. A diszkrimináció fajtáinál, ha megemlítem a zaklatást, akkor csak néznek. A zaklatás nem diszkrimináció a köznyelv szerint. Ezért csinálunk 80 db képzést különböző célcsoportoknak. Ezeknek a legnagyobb része a kisebbség, a kisebbségi önkormányzati képviselők, aztán civil szervezetek, közigazgatás, szakszervezetek, munkáltatói szervezetek vannak még benne. Ez ősszel indult. Tankönyvünk is van.

-Gondolkodtunk rajta, hogy egy munkáltatónak szóló képzést kellene veletek csinálni. Nem szervezeteknek, hanem kifejezetten munkáltatóknak.

Rájuk férne. (Szakértői 1.)

A másik oldalon azok dolgoznak, akik a HR szakmából érkeztek, maguk is éveket dolgoztak a versenyszférában, jól ismerik a profitorientált vállalkozások humán erőforrás áramlási folyamatait, és magukévá tették a hatékonyság mindenekelőtt elvét.

Amit nem csinálunk, azt mind kapacitás hiány miatt nem csináljuk, vagy a finanszírozás hiánya miatt. Meg vannak elvi dolgok, amiket azért nem csinálunk, mert... például ez a jogérvényesítés támogatása, ha valakit jogsérelem ér, vagy diszkrimináció, elmondjuk, hogy milyen lehetőségei vannak, tehát Egyenlő Bánásmód Hatóság, Munkaügyi Bíróság, satöbbi, de nem ülhetünk egy fenékkal két lovon, tehát ha a munkáltatói oldalt szeretnénk aktivizálni és jó kapcsolatot velük építeni, a GYES-ről visszatérők elhelyezésére motiválni őket, akkor ez nem lenne elviszerű. (Civil 11.)

A két mező kereszteződésében áll, mint mindig, a két megközelítést ötvöző szemléletmód.

A foglalkoztatási szolgáltatásoknak szerintem alapproblémája ez, hogy szociális területről nyílik, ami nem feltétlen probléma, de hogy nagyon sok szervezet igen távol tartja magát a piaci viszonyoktól és a piaci érdekeltiségek megismerésétől.

- Igen, csak így nem fognak a cégek szóba állni velünk.

Igen. Szem előtt kell tartani, mert azért a kliens érdeke az első, de hogy egy térben kell őt elhelyezni, ez nem lesz könnyű. (...) Amiben van az ember, amiben van ő is. (...)

Amiben kéne, hogy mozogjon. A családsegítő szolgálatoknál láttuk, amikor sokat képeztünk ilyen családsegítőket, hogy oda zuhantak ezek az aktív korú inaktívak, akikkel ők nem nagyon tudták, hogy mi a francot kell csinálni, mert nem családi jellegű meg nem szociális jellegű problémájuk van, munkaerő piaci problémájuk van. És azért ezt megértetni, hogy... és amikor már szociális munkás sem érti meg, hogy mi a piaci realitás, hogy fogjuk felkészíteni erre azt az ember, akinek el kéne helyezkednie. (Szakértői 4.)

... maga a képzés mindegyik hátrányos helyzetű csoportra koncentrál, tehát ez egy a sok közül. De feldolgozzuk benne a nőkkel, kisgyermekesekkel, családbarát munkahelyekkel kapcsolatos lehetséges... jó gyakorlatok.

(...)a cél ez is volt, tehát itt bejön az, hogy én humán erőforrás-menedzsmentet tanítok, meg mozgok ebben a szférában, tehát ez egy segítség, mert jobban tudom, hogy mi az, ami a vállalatok szája íze szerint van, vagy mi az, ami az ő logikájukban működik... tehát ez fontos ilyen szempontból. (Szakértői 12.)

Én azt mindig próbálom propagálni, hogy a civileket, tehát hogy kapcsolatokat kiépíteni, én azt nagyon-nagyon fontosnak tartom és abszolút azt gondolom, hogy tipikusan egy ilyen win-win helyzet, hogy mindkét fél számára előnyös. És azt gondolom, hogy egyre több olyan civil szervezet is van, amelyik elkezd tanulni a vállalatok nyelvét és működési módját, tehát hogy ehhez egyfajta professzionalizálódás is kell. Nyilván a vállalatoknak nagy követelmény-rendszere van, tehát ez egy fontos kihívás a civilek számára. De hát szerintem – anélkül, hogy ez ügyben én kutattam volna, vagy inkább megérzés-alapon – én úgy gondolom, hogy ez beindult. Elmozdult egy holtpontról és az, ami Nyugat-Európában sokkal jobban működik, az Magyarországon is. (Szakértői 12.)

A munkáltatók érzékenyítését már egészen korán, az egyetemen el lehet kezdeni.

-Beszéljünk a hallgatóidról, mert az is egyfajta civil aktivitás, amit ők kifejtene, ha a témát felkarolják. Ők mennyire mozdulnak el? Megírják ezeket a szakdolgozatokat, nyilván érdekli őket a téma, mennyire tudnak követni, hogy ezután mi történik, hiszen ők mégiscsak HR-esek, akiknek lehetne szerepük a változásokban.

-Szerintem van is. Van, aki megírta a szakdolgozatát (vele tartjuk a kapcsolatot), s a szakdolgozatában rádőbbsent arra, hogy a cég és a kismamák mennyire mást várnak el egymástól, és hihetetlen, de nem sokat várnak el, de ezek nem passzolnak. Ennek eredményeképpen elkezdett kismamaprogramot az adott cégnél bevezetni. De most éppen a (...)nél volt egy hallgatóm, aki szakdolgozatot írt, és ott nem is rossz az alap

hozzáállás a női munkavállalókhöz, sőt kifejezetten jónak tűnt. Lehet változás. Onnan átlendülni, hogy „hagyjanak békén ezzel a női témával” odáig, hogy akkor történik valami, hogyha beszélünk róla és ismerünk valamit. Szerintem kb. itt tartunk, nekem ez a meggyőződésem. 2003-ban kezdtük a feminista előadást, és szemináriumon ilyenek voltak, hogy a nőknek már van minden, van választójoguk, tanulhatnak, mit sírnak. Körülbelül ez volt a hozzáállás a fiúk részéről, de lányok részéről is. Most meg az utóbbi években ebben a témában nagyobb nyitottságot érzek. (Szakértői 7.)

4. Várandósok, kisgyermekesek helyzete: ahogy a segítő civilek és a szakértők látják

A kisgyermekes nők helyzetéről kivétel nélkül mindenkinek a következők jutottak eszébe: kiugró munkapiaci inaktivitás, diszkriminatív, családellenes munkaerőpiac, részmunkaidő és atipikus munkavégzési formák ordító hiánya, a gyes hosszának kérdése, a választás lehetősége, a hosszú munkaerőpiaci kiesés miatt elavult szakma, elvesztett önbecsülés, időstukturálás, az apák bevonása a háztartási feladatokba és a gyermeknevelésbe, a nők hozzáállásának kérdése, a társadalmi attitűdök, elvárások a nemi szerepekkel kapcsolatban, vidék és város különbsége, munkás- és középosztály helyzete a munkaerőpiacon. Az erről való vélemények azonban megosztottak voltak.

Meglepően sokan hibáztatták, a női válaszadók és női civilek közül is, magukat a nőket a kialakult helyzetért. Az áldozathibáztatás rejtett esete ez, mikor a hátrányos helyzetű csoportok nehezen járható emberjogi és érdekvédelmi segítése, a társadalom gazdasági és érdekszerkezetének megkövült rendszerének megváltoztatása helyett a hátrányos helyzetű csoport mentális, kommunikációs, attitűd-beli, esetleg stílus, vagy divatjegyein kíván meg változtatni a segítő. Ezáltal a hangsúly a társadalomról és a hatalmi helyzetben levő többségről (jelen esetben a férfiak) az ehhez a rendhez igazodó, az elvárásokat és lehetőségeket interiorizáló kisebbségre (jelen esetben nők) helyeződik. Ennek a társadalmi rendszernek, a patriarchális rendszernek a felismerése a feminizmussal való azonosuláshoz vezet, a háritás pedig a nyílt vagy burkolt feminizmus ellenességhez. A feministák ezekben az elbeszélésekben mindig „harcosak”, „nem kompromisszum készek”, „túl hangosak”. „túl agresszívak”. Pont azokat az érveket használják rájuk, mint a többi rendszerkritikus mozgalomra, a zöldekre, a szegénység vagy a rasszizmus ellen fellépőkre. Mindennek akkor értjük meg a jelentőségét, ha tudjuk, hogy az Európai Unió nőpolitikáját a nyugat-európai feminista mozgalom és gender érzékeny közpolitika-alkotás formálta évtizedeken keresztül, és ad igazodási pontot a nemzetközi vérkeringésbe bekapcsolódó női civil szervezetek sokaságának is. Gyakran jellemzi az individualizmus és a női szolidaritás hiánya még a segítő civilek nyilatkozatait is, és gyakran érzéketlenek a szegény, vagy alsó középosztálybeli (ezeket Magyarországon egy hajszál választja el egymástól) nők iránt, akiknek például egy bejárónő megfizetése elérhetetlen luxus. Ez természetesen nők részéről háritó önkritika rendszerkritika helyett. Különösen intoleráns volt több nyilatkozó, különösen a szakemberek, a gyes kérdésében azokkal a véleményekkel szemben, amelyek a nők, családok választásának tartanak, hogy mennyi ideig marad otthon a gyerekkel az anya, és értékként kezelik a kisgyermekkel otthon töltött első éveket. Mindennek akkor értjük meg a jelentőségét, ha tudjuk, hogy a magyar társadalom nagyon nagy hányada, legalábbis szóban, elutasítja a GYES csökkentését, és a szociálpolitikai rendszerek csak akkor lesznek sikeresek és tartósak egy politikai váltógazdaságra épülő demokráciában, ha annak van társadalmi támogatottsága is.

Egy másik történelmi-társadalmi összefüggés, amire igen kevesen, főleg az idősebbek utaltak csak, hogy az a családpolitikai rendszer (a GYES és a GYED), amihez most

hozzányúltak, az államszocializmusban született, és annak körülményei között nem is tekintették „problémásnak” azt, hogy valaki 3-5 évig távol maradt a munkahelyétől, hiszen az ott volt, mikor visszament. A bölcsődei hálózat mostaninál kiterjedtebb volta (mely akkor sem volt elég) lehetővé tette, hogy, ha a nő úgy dönt, a három évnél korábban menjen vissza dolgozni, megtehesse. A munkaidő valóban nyolc óra volt, és nem több, mindenkinek határozatlan idejű szerződése volt. Amitől mindez hirtelen „problémává” vált, az a kapitalista gazdasági- társadalmi rendszer megjelenése Magyarországon. A mai napig, az állami munkahelyek esetében nem okoz akkora gondot a távol maradás (bár rájuk is ráférne a családbarát gondolkodásmód). Ez az egyik oka, hogy nők előszeretettel helyezkednek el köztisztviselőként, vagy az állami oktatásban, habár alacsonyabb fizetéssel jár. A patriachális rendszer kritikája mellett tehát még hiányzik az érdekvédelmi kapitalizmus kritika is, amely pedig ugyancsak alapvető része a nyugati nőjogi mozgalmaknak.

-Mit tartasz a gyes-ről visszatérő nők fő problémáinak a munkaerő piac, egzisztenciateremtés szempontjából?
-Azt, hogy túlságosan hosszú ideig kiesnek a munkaerő piacról, és megkoptak a kompetenciáik és a kapcsolatrendszerük is, ha ezzel nem foglalkoznak tudatosan az otthon töltött évek alatt. (Civil 25.)

Na most a mostani politikával meg baromira nem tudom mi lesz, úgy gyanítom, de hát ez távolról sem biztos, hogy igaz, úgy gyanítom, meg a jobboldali politikusok eddigi nyilatkozataiból úgy tűnik, hogy maradjon otthon az anyuka három évig és az Istennek ne menjen ki otthonról, mert attól lesz a gyerek, meg a család boldog, hogyha az anyuka három éven keresztül pelenkázza a gyereket, merthogy akkor nagyon sokáig lehet simogatni. Erre nagyon jó vizsgálatok vannak kutatóktól, szintén az Akadémiának legalább 4 kiváló kutatóját hallottam erről, akik összehasonlították a különböző országok különböző gyakorlatát és hozták ki valami olyasmire alapozva, hogy körülbelül a 8. hónapos korig, ott még valószínű, hogy inkább előny, mint hátrány, de már a 8. hónapos kornál is vannak olyan családi hátterek, amelyeknél inkább hátrány, hogy a családdal van és nem pedig közösségben van képzett segítővel.

1 éves kortól inkább hátrány, 3 éves korig a nagy gyerekes, sok gyerekes családoknál talán még esetleg, de attól függ, hogy van-e nagymama is a környéken, mert akkor talán még esetleg nem annyira hátrány, de akkor is kiszorítja, vagy kiemeli, vagy kint tartja a társadalmi közösségből a dolgot. És persze ugye itt van a jobboldali izé, hogy most családi közösség, vagy társadalmi közösség, ami nonszensz, mert a gyermek halandóság megnő, sőt, ha iskolába kerül, akkor társadalmi közösségbe kerül, tehát nincs olyan, hogy családi közösség, vagy, tehát ezeket szembeállítani ez egy demagógia, amit egyébként a keresztény demokratáknál biztosan sokan szeretik ezt a demagógiát, már úgy érte, hogy vagy társadalom, vagy család. Na de bocsanat, társadalomban élünk, méghozzá eléggé elvárosiasodott társadalomban, de hát a politikusnak az a dolga, hogy ilyen elvi izéket mondjon, és aztán ötszázezer anyuka meg szív, meg kétmillió gyerek, aki nem közösségben nő fel és aztán 6 éves korban nem tud beilleszkedni az iskolába, mert anyuka lefektetve volt és mindent megcsináltak neki, az iskolában meg állandóan seggbe rúgják, mert öcsi menj innen, mert most nem szeretlek téged és akkor sírva fakad és trauma, szóval végig kell gondolni azért ezt, hogy mi a fontosabb. (Civil 22.)

Én a versenyszférából jövök, én egy napot nem dolgoztam közsférában, tehát semmit. Ott már réges-régen, tehát ott már nem így működik. Én gyógyszeriparban dolgoztam, hogy ott olyan tiszták voltak a játékszabályok, ott egyértelmű volt minden. Ott megmondták nekem, hogy (...), erre az évre van huszonkétmillió forintod, ebből neked tizenkét százalékos markettes növekedést kell elérned. Hogy te **lefekszel** az orvossal, lefizeted, mit csinálsz vele, az a te dolgod. Ennyi pénzed van, ezt elköltheted és ennyit várunk tőled. Ha ez nem lesz meg, akkor viszontlátásra. Ha pedig meglesz, akkor megtartottad a munkádat, de ez egy tisztességes dolog volt. És közben amikor dolgoztam, az orvos látogatókkal ezt simán megbeszéltük, hogy engem szeretnek azok az orvosok, akik mondjuk a kerek, barna nőket szeretik, akik pedig a magas, szőkéket, azok pedig azokhoz fognak menni a konkurenciától. és kész. No most ez egy szélsőséges dolog, de tök simán tudtunk beülni és kávéztunk. (.....) Én azt mondom, és ezzel nem vagyok egyedül, hogy vegyük el a GYES-t és vegyünk el mindent. És mondjuk azt, hogy menjen el dolgozni. Négy órában, nem kell 8 órában, mert attól még ugyanaz az asszony viszi a házat. De menjenek el dolgozni, mert tönkre mennek a nők ebben a 3-4-5 évben, agyilag leépül és utána már

sehová nem fog elmenni, elfelejt dolgozni. Aki meg nem dolgozott soha, arról meg ne beszéljünk. (..)A másik, hogy a házi munka Magyarországon a nőknek a nyakában van és rettenetesen nem motorizáltak a háztartások. Tehát hogy alul van motorizálva, tehát ezért még nem elterjedt a mosogatógép, tehát hogy jó, hogy automata mosógép van, de itt vége a háztartási gépeknek, meg talán porszívó van, ez a kettő ami van minden háztartásban. Itt kellene segítség és itt is azt mondom, hogy el kéne lassan oda jutni, hogy lehet, hogy munkát tudnánk adni olyanoknak, akik szívesen elmennének bejárónőnek. Tehát nézzük már meg, hogy ki miben jó, egy kicsit. Kvalifikáltabb emberként nem kell takarítani egész nap, mert az ő képességeiben a társadalomnak nagyobb hasznára lenne, hogyha pl. műtősnőként emberek operálásában segédkezne. Ezen nem is egy felsőfokú kvalifikációt értek, hanem egy középfokút. És az ő házában egy kevésbé iskolázott, de ugyanakkor egy ugyanolyan értékes ember értékes munkát végez, mondjuk, hogy segítene neki takarítani. Tehát ezeket így össze lehetne hozni, csak ne legyen ciki senkinek a részéről, és hogy csak az úri osztály tarthat bejárónőt Nem. Tehát hogy ez lehessen egy munkakör, hogy én házakhoz megyek, és ott takarítok, ezzel segítem azt, aki dolgozik (Civil 5.)

- Idejön és akkor mondja, hogy ő már nagyon régóta keres állást, de sajnos nem talál, mert hogy a kisbabája, meg a kisbabának mindig vacsorát kell adni, meg érte kell menni, és amikor megkérdezem, hogy hány éves a kisbabája, akkor kiderül, hogy tizenhárom.

Tehát ezt elengedni, hogy annyira szorosan magamhoz kötöm a gyerekeimet, hogy kötődöm, mert az én feladatom, mert csak én, egy személyben tudom megoldani, tehát semmiféle támogatást, vagy szövetségest nem keresek kívülről, sem a munkahelyemen, sem a családomban, sem a közösségben, ahol vagyok, satöbbi, hanem megoldom egyedül.

Tehát ezt, hogy nem a saját elvárásainak akar megfelelni és persze egy csomó titkos álma van. Mi mindig az álmok felől közelítjük meg az álláskeresési tanácsadást, hogy mi az, ami – ha nem lenne a valóság – akkor szívesen csinálna, és akkor ott a realitás, ezt a kettőt kell közelíteni. És akkor ez mindig előjön, hogy ő egy csomó dolgot csinálna, csak mit szól az anyósa, a férje, a satöbbi, és akkor ezeket a külső elvárásokat jó lenne, ha elengednék a nők és mernének így autonómabb módon létezni. (Civil 11.)

Utáljuk a női szabadságharcosokat és több kárt okoztak sokszor, tehát hogy árnyaltan és szakszerűen és megalapozottan és óvatosan...

- Mire gondolsz itt?

- Hát a feministákra gondolok elsősorban, tehát hogy a feministák sok kárt tudnak a dolognak okozni, meg hogy harcot csinálnak ott, ahol nyugalom van. Az Esélyegyenlőség 2000-rel kapcsolatban sikerült asszem 2003 magasságában, amikor a munkahelyi esélyegyenlőségi tervek voltak, találni egy nagyon híres, (név) a (állami zrt) , vagy valami ilyesmi szakszervezeti vezetője, aki egy értelmes, korrekt, elkötelezett, nagyon jó nő volt, már úgy abból a szempontból, hogy világos, meg mi.... És amikor mondtuk, hogy munkahelyi esélyegyenlőség meg munkahelyi kapcsolatok, tulajdonképpen mégis szakszervezeti kérdés ez, szóval miért egy Fővárosi Önkormányzat győzze meg a munkáltatókat, alapvetően a munkavállalók érdekképviselésének kellene ebben mozognia, tehát nem egy önkormányzatnak, és akkor úgy elkezdünk egyeztetni, hogy mi az, amit ők tudnak vállalni, mi az, amit mi tudunk muníciót hozzá adni, akkor pillanatok alatt átment a dolog abba, hogy akkor legyünk mi is ilyen feminista harcosok.

Akkor mondtuk, hogy álljon meg a menet, a dolog nem arról szól, hogy ott, ahol eddig a munkahelyen nem volt balhé, akkor most balhét csinálunk, tehát ezt azért meghagyjuk a szakszervezetnek ezt a történetet, mi olyan muníciót, olyan eszköztárat adunk, amivel a munkáltatók jobban tudják segíteni, meg jobban oda tudnak figyelni, tehát kompenzálni tudják azt a hátrányt, ami ráadásul később derült ki, hogy nem is nő kérdés, hanem gyerekkérdés. Tehát hogy a gyerekkel kapcsolatos terheket, illetve kötelezettségeket tudja kompenzálni a munkáltató.

Magyarul arra kérdésre, hogy mi jut először eszembe, nekem még mindig a feminizmus jut először eszembe. És csak utána kezdek körülnézni és a sematikus válaszat félretenni, és látni téged és látni azokat, akik ebben a buliban itt körülöttünk vannak, vagy néha mi vagyunk körülöttük, és akkor derül ki nekem, hogy ti, meg a többiek azért sokkal disztíngváltabban tudjátok az ügyet kezelni, és van egy csomó olyan mondatotok, ami a laikusok számára is elfogadható. (Civil 22)

Én szerintem, ami itt egyedül tud működni ezekhez, a nyitott koordinációs eszközök. Tehát azt föl kell vállalni, hogy nem vagyunk hajlandók érdekeket képviselni. Mert különben elmegy abban, hogy veszekedés, verekedés,

lobbizás, ki kiért lobbizzon, ki most éppen kiért lobbizik, és így tovább. Én csak egy lazább, sokkal lazább hálóban tudom elképzelni, hogy működtethető. (...). De hogy az érdekképviselőt ki kell mondani, hogy nem. Ennek ellenére, ha szerencséje van a szervezetnek és sikerül olyan – nem tudom – előre szert tenni, vagy nem tudom, képes szert tenni, akkor a vezetői vagy szakemberei azok előbb-utóbb képesek lesznek valamilyen módon a döntésüket befolyásolni. De nem szabadna, hogy ez cél legyen, mert ez elviszi. Kell olyan, és biztos, hogy kell az érdekvédelem, hogy azt gondolom, hogy ez azokban a civil szervezetekben, akik alapvetően működni kívánnak, szolgáltatni kívánnak, ott kár lenne ebbe a vitába... Lehet, hogy csak én gondolom így, hogy én nem harcolnék.(Szakértői 4.)

Érdekes kérdés. A nőket általában úgy szocializálják, hogy elfogadók legyenek, és ebből következik a társadalomban ez az önálvetés, hogy „oké, nem jó nekem, de nyelek egyet”. Ha ezen sikerül változtatni, akkor szerintem erre rácsodálkozhatnak a férfiak. Szervezeti szinten meg tényleg érdekes, hogy van egy ilyen elvárás, hogy egy felsővezető nő, akinek sikerült megcsinálni, hogy tök jó kis családja van meg jó kis munkája, és akkor nem szívesen nyújt kezét, mondván, hogy ha én meg tudtam csinálni, akkor csináld utánam. Én magamon is ezt észrevettem a tanszéken, amikor nekem sorba jöttek a gyerekeim, és én 2-3 hónap után visszamentem dolgozni, nekem természetes volt, hogy bemenjek két napban előadást tartani, a többi napban pedig otthon vagyok és írogatom, amit éppen van kedvem két felmosás között. Volt egy ilyen implicit elvárás a kollégák felé, hogy vissza kell menni nagyon korán, és akkor rájöttem, hogy én nem erőltethetem ezt, és nem beszélhetek úgy a kollégáimmal, hogy „most szültél, akkor a következő kurzust már együtt oktatjuk”, mert nem ez a megoldás. (Szakértői 7.)

Az előbbi interjúalany önkritikusan szemlélte már visszatekintve akkori önmagát. A nők nagy részének jó oka van arra, hogy konzervatív nemi szerepek szerint éljen, és azokat hangoztassa, hiszen a kognitív disszonancia miatt folyamatosan pocskékul kéne éreznie magát, hiszen nem adottak az intézményi keretei a munkába való visszatérésnek. Nincs családbarát munkahely, nincs elérhető, jó minőségű gyermekintézmény, nagyon kevés az együttműködő társ, nincs gyerekbarát tömegközlekedés, ritka a családi karriertervezés (amikor a gyerekgondozás feladata nem egyedül a nőé, hanem a pár együtt dönt az opciókról), sehol sem lát vagy hall a médiában olyan mintát, ami segítené őt abban, hogy a család és a munka együttesében ő kiegyensúlyozottan élje meg a mindennapokat, nincs már együttélő nagycsalád, és ha lenne, akkor is dolgoznának a nagyszülők a megemelt nyugdíj korhatár miatt, és nincs (már) egy olyan erőteljes, emancipációs propaganda sem, ami az államszocializmusra, vagy a 80-as évek Svédországra, vagy a 2000-es évek Spanyolországára volt jellemző. A magyar társadalom, bár szereti azt hinni magáról, hogy kollektivista, valójában individuális, a nők ritkán szervezik össze idejüket rotációs gyerekvigyázásra, az átlagkereset nem engedi meg a fizetett háztartási segítség használatát.

A vállalati szféra abszolút motiválatlan abban, hogy kisgyermekes nőket alkalmazzon. A magyar családok életében az az elfogadott magatartás, hogy a nő a családról gondoskodik, a férfi meg a kenyeret keresi. Amíg a vállalatvezetők gondolkodásában is így van, addig ez így is lesz. (...)Az esélyegyenlőség „a konyhában dől el” – ez a véleményem. Tehát, ha családon belül nincsen konszenzus arról, hogy minek hogy kellene történnie, akkor ez nagyon nehéz. Volt egy szakdolgozóm, majdnem elbőgtem magam a szakdolgozatán. Egy olyan cég gyakorlatát nézte meg (mondhatom is, hogy aBank-ról van szó), amely kifejezetten segíti a női munkavállalók karrierjét. Ezekkel a nőkkel készített interjút: olyannal is, akinek jól jött ki a dolga, olyannal is, akinek nem, és olyannal is, aki elhagyta a Bankot. Legtöbbször a család volt a hunyó, tehát a férj értetlenül nézett, hogy „most akkor le akarod passzolni a gyereket”, illetve az anyós, após... Hihetetlen történetek voltak: hogy a nőben megvolt az ambíció, tehetség, a cég támogatta volna, és akkor otthon nem. (Szakértői 7.)

Hát igazából kutatóként kerültem kapcsolatba és a munka magánélet egyensúlyt kutattam az (multinacionális vállalat...)nél (...). 2002 , 2003 környékén (...), és végül is akkor így ez akkor kezdett el érdekelni ez a téma

,de hogy ott mit láttam mondjuk ilyen téren. Ott azt láttam ami érdekes lehet hogy a nők nagyon úgy gondolták, nem-nem, minden nő úgy gondolta hogy ez tulajdonképp ilyen saját magának megoldandó feladat. Az államtól, úgy láttam hogy nagyon keveset vártak és talán az volt a különbség a nők és a férfiak között hogy a nők sokkal több mindent vártak a cégtől mint a férfiak. Tehát tulajdonképpen a férfiak azt mondták az egész témára, „hogy egyéni szociális probléma és, hogy ezt mindenkinek magának kell elsősorban kisakkoznia, és a nők is majdnem ugyanezt gondolták azzal a különbséggel, hogy a cégüktől vártak segítséget ebben .De abban a körben így az állam az nagyon sehol nem így volt a gondolkozásban. Lehet hogy azért mert ez egy ilyen multi cég volt ,ahol mindenki elég jól keresett és úgy gondolták hogy megtudják oldani, és lehet hogy ezért nem számítottak az állam segítségére .de ez nekem nagyon érdekes volt ,hogy ilyen egyéni szinten definiálták az egészet. (Szakértő 13.)

A magyar társadalom nagy része ezt „egyéni szociális problémának” látja, mit csinál a nő reggel a gyerekkel, hogy szakad meg a rohanásban, mikor főzi meg az ételt estére, kit szervez be, ha megbetegszik a gyerek, hogy tudjon munkába menni, mikor ápolja beteg, idős szüleit, és férje szüleit. A nők egyedül vannak. (Sokan természetesen konkrétan is egyedül álló szülők, mások a párkapcsolatban vannak magukra hagyva a problémáikkal).

Főleg a lelki, a mentális oldalát látjuk problémának, az elmagányosodást, a kirekesztődést, a nehézségekkel való egyedül megküzdést, és úgy gondoljuk, hogy mi ebben tudunk segíteni. Ezentúl vannak a munkaerő piaci problémák, a kiesés, visszaállás, családbarát munkahely mennyire veszi őket komolyan, mennyire tart jó munkaerőnek, a túlórával való megküzdések. Úgy érzem, hogy az anyáknak olyan nagy változást hoz az életükben az anyaság, a párkapcsolati dolgok, hogy sokszor a munka, amit végez, az is átformálódik, hogy milyen pályaaorientációja van. Mi nem a munkaerő piaci bejuttatásban tudunk segíteni, hanem abban, hogy őt képessé tegye különböző képességekre, a kompetenciájuk fejlesztésében. (Civil 10.)

-A gyerek elhelyezés, mint probléma, ettől függetlenül, ha magát a várost nézem., Szigetvár, vagy Pécs városi közeg,. A munkáltatók nem nézik jó szemmel a kisgyerekes anyukákat. A másik, sok mindenkinek nincsenek munkaerőpiaci ismeretei, ez az a terület, ahol tudunk segíteni. Akinek van 2-3 gyermeke, most jönne vissza, akár 8-10 év is kiesett, nincs új információja. Nekik tudunk segíteni tanácsadással, önéletrajz írással pld. Ez abban is segít, hogy milyen formában tudják eladni magukat a munkáltatók felé.

Segítünk intézményt találni a gyermekének, stb.

-Munkaerőpiaci esélyegyenlőség, nők-férfiak egyenlőség kérdése, férfiak otthoni szerepvállalása, ezen a területen is mozgolódtok?

-Célcsoport? A mi célcsoportunk általában abszolút konzervatív. Olyan családmmodellek vannak, ahol a férfiak szerepvállalása nem jelentős. Ezt egyébként városban is tapasztaltuk, pld. a suliprogramnál, pld. a roma lányok milyen szinten be vannak korlátozva család keretén belül. Amikor pályaaorientációt csináltunk nekik, akkor eleve bizonyos szakmákat ki is vettünk, hogy oda ne menjenek dolgozni. (Civil 29.)

Hát én a munkaadói oldalról mondom azt, hogy még mindig nagyon kicsi a rugalmasság. Mi úgy tapasztaltuk és tapasztaljuk, hogy hiába, erről már annyit kezdenek beszélni, írni, hogy igenis szükség van arra a munkaerőre, ami a nőkben, kisgyermekes nőkben rejlik, és mégis, viszonylag még mindig alacsony szintű a rugalmasság. És a befogadás, tehát az, hogy igenis nem kerül se nagyon sokkal több pénzbe, se több energiába kitalálni olyan lehetőségeket, ami mindkét félnek megfelel.

V: Igen, ez a munka-magánélet összeegyeztethetősége szerintem még mindig nagyon nem működik, de ezért nem működik, merthogy a munkaadói oldal nagyon merev, meg nemcsak a munkaadói oldal, az egész társadalom, mi például abszolút azt mondtuk, hogy – ezek ilyen nagy szavak, de hogy – szemléletformálásnak kell bekövetkeznie, tehát nemcsak a munkaadók részéről, de az egész társadalom...tehát Magyarországon még mindig az a szemlélet, hogy főzzön-mosson-takarítson-gyereket neveljen – de persze anyagilag azt már nem teheti meg, hogy otthon maradjon egyedül, és akkor ezt elvégezze, azért dolgoznia is kell, de közben azért mindent lásson el, és mi például kerestünk forrást arra, hogy kifejezetten ilyen kampányszerű tevékenységet végezzünk, de arra egyáltalán nem találtunk, sőt olyan projektben, amikben nyertünk, ezeket a költségeket mindig így levágták. Pedig mi abszolút ezt tartanánk fontosnak. Még mindig. (Civil 18.)

5. Legyen jobb a nőknek – jobb lesz a családoknak! - egy közpolitikai javaslatcsomag kibontakozása

Mennyivel jobb lenne, ha több gyerek születne, ha felelős döntés alapján születne, ha eltartó családokba születne, és ha nem kellene ujjakat harapni, amikor a gyermekvállalással kapcsolatos döntés megszületik egy családban, és az ujjharapásban nem állna az első helyen az, hogy ha vissza akar menni egy kismama dolgozni, akkor lesz-e állása, három hónapig lesz-e, utána ki fogják rakni annak rendje és módja szerint, és utána szembesül mindazzal, amivel nőként, második nemként szembesülnie kell, ez jutott eszembe. (Szakértői 11)

A kisgyerekes nők munkaerőpiaci helyzete komplex kezelést kíván. Ahogy az az előbbi idézetből is kiolvasható, egyszerre szól ez családpolitikáról, szociálpolitikáról, népesedésről, munkaerőpiaci kérdésekről és hatalmi erőviszonyokról. Ha a nőt segítjük, azon keresztül segítjük a gyermekeit is, a családját is, a szűkebb és tágabb közösségét is. A nők önrendelkezésének sokoldalú biztosítása a világon mindenütt a fejlesztéspolitika, a politikai stabilitás és a béketeremtés eszköze. Nem harmadik világbeli, hanem békebeli magyar körülmények között is csak nyer vele a társadalom, a nőket megcélzó munkaerőpiaci intézkedéseknek nagy az impaktja, ha sikeresen csinálják

A probléma megoldásának kulcsai három kapuór: a politikai hatalom, /állam/önkormányzatok, a civilek és a piac kezében vannak. Bizonyos törvényi, politikai, szakmapolitikai változásokat, szabályozásokat csak az országgyűlés, a kormány, az állam tud meghozni, végigvinni. Ugyancsak ő tud hozzárendelni pénzeket. Ilyen a nőket segítő törvények meghozatala, az EU-s fejlesztési pénzek elosztásának megtervezése, a költségvetés nő-és családbarát volta, a gyermekintézményekre szánt normatíva, a szociális beruházások. Vannak olyan szolgáltatási formák, különösen a nagy egyéni odafigyelést igénylő mentális, mentori, önerősítő, képző, pszichológiai tanácsadási, párkapcsolati tanácsadási, családon belüli erőszak kiszűrése, reintegrációs szolgáltatások, melyeket legnagyobb eredménnyel a hátrányos helyzetű csoportokat segítő civilek tudják nyújtani, ha van rá megrendelésük. Ugyancsak a civilek az egyik leghitelesebb közvélemény és szemlélet formáló erő, akik alulról építkezve, a „kicsiket képviselve” tudnának beleszólni olyan kényes kérdésekbe, mint a családi munkamegosztás, a gyerekkori társadalmi nemi sztereotípiák, és a nők önképe. Fontos elem, hogy a munkaadók felismerjék érdekeltységüket a kisgyerekes nők alkalmazásában, megértsék a piaci racionalitást a megbízható, képzett, a gyermekgondozás alatt speciális kompetenciákat szerzett (pl. konfliktus megoldó és kommunikációs, valamint szervezési technikák) munkaerő megőrzésére, s a kiegyensúlyozott férfi és női munkaerő hozta előnyök kiaknázására.

Az interjúkban elhangzó legfontosabb javaslatokat egy csokorba gyűjtöttük. Mire van szükség?

- Komplex állami nőpolitika, állami gender politika (mely a férfiakat is beleveszi a képbe), mely kiterjed az élet sok területére: politika, gazdaság, nők elleni erőszak, munka-magánélet összeegyeztetése, munkapiac, szociálpolitika, családpolitika, sztereotípiák, oktatás, egészség, média, nők és férfiak társadalmi egyenlőségének stratégiai elve a szakpolitikákban, vidékfejlesztés, roma politika

Egy munkaerőpiacra visszatérni kívánó anyuka kapcsolatba lép a munkaerőpiaccal, itt van a fő probléma. Rendben, hogy a civil szervezetek felkészítik az anyukákat a munkavállalásra, felfrissítik az ő szaktudásukat, az időstruktúrájukat átalakítják. Ez teljesen jó, mert a civil szervezetek ezt fel tudják vállalni. Amit nem tudnak megoldani a civil szervezetek, hogy nincs egy komplex nőpolitika Magyarországon, ami motiválttá tenné a munkáltatókat arra, hogy felvegyék az anyukákat. Az atipikus foglalkoztatási formák abszolút nincsenek elterjedve. Ennek az az egyetlen oka szerintem, hogy drágább részmunkaidőben foglalkoztatni két embert, mint egy teljes 8 órás munkabérű embert felvenni. Nyilván járulékkedvezményekkel lehet ezen segíteni. Abban a pillanatban, ha egy gazdálkodó szervezetnek jobban megéri részmunkaidőben felvenni egy anyukát, vagy két anyukát részmunkaidőben, mint egy embert, azt fogja választani. Egy alulról jövő kezdeményezés érkezik az anyák felől, hogy ők készen álljanak a munkaerőpiacra, de felülről nincs támogatás, annak érdekében, hogy a munkaerőpiacon is érdekelté váljanak a cégek az anyák foglalkoztatására, és itt gondolok a részmunkaidős foglalkoztatásra, a támogatásokra, járulékkedvezményekre akár. És itt fő kérdésként megint előjön az óvodai férőhelyek számának növelésére. Ezek a fő sarkalatos pontok, amik hirtelen eszembe jutnak. (Civil 17.)

Tehát a kisgyermekes anyák és a munkaerő-piaci helyzet? Hogy erről nekem mi jut eszembe?

Azt gondolom, hogy most már Magyarországon mindenkinek nagyjából ugyanaz jut eszébe, tehát itt annyi energia és figyelem fordult erre a témára az elmúlt 10 évben, kezdve még a PHARE-pályázattal, a HEFOP-pályázatok, a TÁMOP, tehát mindegyikben benne van. Én azt látom, hogy igazából kicsit el is viszi a hangsúlyt... ezzel nem leszek népszerű a kutatáson belül, de én azt látom, hogy ha a munkaadót megkérdezzük, hogy mit lát kritikusnak, akkor mindenki tudja, hogy azt kell mondani, hogy a kisgyermekes anyák visszahelyezkedése. És közben meg elfelejtődik az a dolog egy kicsit, hogy nem csak a kisgyermekes anyáknak van gondozási feladatuk, hanem mondjuk az idősödő családtagokról való gondozás.

Egyre fontosabb lesz, egyre kevesebb gyerek van, egyre több idős van. Tehát, hogy ez a gondozás, mint olyan a feladat és arról is elfeledkezünk, hogy miközben folyamatosan a kisgyermekes anyákról beszélünk, kicsit stigmatizáljuk is a dolgokat.

Tehát problémás csoporttá tesszük ezt a női csoportot ahelyett, hogy szülőkről beszélnénk, akiknek éppen ugye van munkahelyük is és van gyerekük is, tehát - bár legyen anya vagy apa - van gyereke és ezért össze kell hangolni a feladatokat.

Tehát ha nagyon sokat erről beszélünk, hogy a kisgyermekes anyák hátrányos helyzete milyen, akkor tényleg összekapcsoljuk ezt a két csoportot és akkor jön az, hogy csináljunk baba-mama klubokat, egyebek, ami még inkább azt fogja mondani, hogy kinek a felelőssége az, hogy a gyerekről gondoskodik. És akkor nem abba az irányba fogunk haladni hosszú távon, hogy kiegyensúlyozott legyen a két félnek az otthoni szerepvállalása.

Tehát szerintem – visszatérve az eredeti kérdéshez – ma a munkaadók, a kutatók is a legtöbbet talán erről a csoportról beszélnek.

Amikor mi a családbarát munkahelyeket néztük meg a (...) Alapítvánnyal néhány éve és az ottani menedzsereket kérdeztük, mindenkinek ez jutott eszébe. Azért kell családbarát intézkedés, hogy a kisgyermekes nők el tudjanak menni a gyerekükkel, amikor el kell menni.

Aztán mondtak számos példát, ami nem ez volt, de hogy ez vált rutinná. Tehát én ezt érzem, hogy ezt már szerintem mindenki tudja, minden munkaadó, hogy aztán milyen reakciókat vált ki munkaadóból? Azt, hogy ő tényleg lépést csinál, családbarát lépéseket, vagy pedig azt, hogy elkerüli ezt a veszélyes, kritikus csoportot, az már egy másik dolog. De én azt gondolom, hogy erről rengeteg szó esik, nem esik szó a jövedelmi diszkriminációról, idősödő nők helyzetéről, egyéb gondozási feladatokról, nem esik szó arról, hogy diszkriminálják a kisgyermekes apákat, akik esetleg gyermeknevelési szabadságra mennek, satöbbi. (Szakértő 6.)

Miért leginkább a civil szféra hat a munkaerő piaci integrációra?

-Hát szerintem azért, mert nehéz felfedezni komoly állami stratégiát, tehát az sem lehet beszavazni, hogy semmit nem csinált eddig az állam ezzel a témával. De inkább ilyen elszigetelt projektek voltak szerintem. Pl. erről többet, sokkal többet tud, amit külsőként láttam, hogy nyomták ezt a családbarát ügyet, részben megszokásból, mert ezt valaki elkezdte a 90-es években, és úgy tűnt, hogy sokáig sikeres dolognak látszott, és projekt történt, de szerintem ekörül nem volt stratégia, ez egy projekt volt és tök jó, hogy sokáig tartott. De szerintem elég drámai, mindenki tudta, hogy mennyire nagy az inaktivitása a nők körében Magyarországon és hogy erre nem született stratégia, ez egy óriási mulasztás az összes eddigi kormányoknak. Tehát ez nem egy marginális kérdés, itt évek óta mindenki a foglalkoztatás növeléséről szól Lisszabon óta, nyilván, és hogy ezzel együtt ezzel foglalkoztak, és szerintem ez a borzasztó mulasztás azért van, mert gender kérdést nem tudták dramatizálni, nem akarták dramatizálni, szerintem nem jut eszükbe konkrétan dramatizálni. És nem tudom, hogy mi az oka. Erről a (...)t kellene megkérdezni, hogy miért nem sikerült egyik kormánynak sem komolyan venni, mert nyilván

nem ideológiai probléma volt az utolsó 8 évben. Jó sokat gondolkoztam én rajta. Ez mondjuk egy jó kutatási téma lenne valamelyik elmés diáknak, hogy ez hogy lehet, hogy mindenki tudta, hogy baj van a foglalkoztatással, és nem sikerült a nők foglalkoztatásával külön foglalkozni. (Szakértő 13.)

- Nézd hát hogy is mondjam neked, nincs presztízse sem a nőképzésnek, nincs presztízse a női politikusnak, nincs presztízse annak, aki önkéntesen akar valamit csinálni a nők érdekében. És egyáltalán semmi esély nincs arra, hogy jelen pillanatban a múltban és jelen pillanatban a magyar parlamentbe egy megfelelő létszámú nő ülhesen ott és ő nem úgy nem szól hozzá, de igenis reprezentálja őket, és harcoljon azért, hogy ez ne legyen örökre általánosan így. Mert azért lehetetlen dolog, hogy az ország felét egyszerűen kiűzzék a döntéshozó területekről.

-Mit kellene tenni, hogy ez ne legyen így szerinted?

-Hát azt nem tudom, hogy biztos, ha tudnám, akkor biztos csinálnám is, de ez egy berögzült, rossz és mondhatnám nyugodtan azt is, hogy időnként ilyen lélektelen és mihaszna dolog, ahogy indul el a parlamenti hiányokból, abból, amit egy jól felkészült női csapat érzékeltetni tudna. Ilyen nincs, ha lenne, be sem engednék. Beültetnének helyette, akárkit, csak azokat nem, akik értik a dolgukat. Nem nőbarát a magyar társadalom. A magyar politikai élet nem nőbarát. Ha már csinálni merik, beismerhetnék nyugodtan. De legjobban azt szeretném, ha sürgősen változtatnának rajta. (Civil 1.)

- Atipikus munkavállalási formák elterjesztése (részmunkaidő: 4-6 óra, vagy heti 2-3 nap, távmunka, rugalmas munkaidő, job sharing)
- Magas színvonalú, ingyenes, nem létszámlimittel kitölt bölcsődei és óvodai férőhelyek növelése állami és alternatív eszközökkel (pl. önkormányzattal szerződést kötött családi napközi)
- Bölcsődei voucher rendszer bevezetése cafeteriaként (fizetős intézményekbe, vagy gyermekfelügyelőnek)
- Nő- és Családtámogató kártya bevezetése a cafeteria rendszerbe (otthoni takarításra, idősgondozásba, gyermekfelügyeletre, betegápolásra, kerti munkákra)
- Apák bevonásának ösztönzése a szülés utáni apa hónap bevezetésével: Családi karriertervezés meghonosítása, ahol nő és férfi egyenrangú partnerek, és közösen gondolkodnak a munka-magánélet gyermekek születése utáni összegyeztetéséről

-Szerintem azt kellene felszámolni a fejekben, és ehhez van ötletem vállalati gyakorlatra is, hogy a gyerek az anyához van nőve. Tehát, hogy azok a vállalati gyakorlatok vezetnének el a kívánatos cél felé, ahol az apákat támogatják abban, hogy aktívabb szerepet vállaljanak a családi életben, háztartásban, stb. Amikor a nőket támogatjuk, annak az a végeredménye, hogy még inkább szegregálódnak. Ha az apukákat támogatnánk ebben, sokkal jobb lenne. Mondok egy példát: nem akarom mondani a cég nevét, ahol kutattunk (tanácsadó cég), és ott a HR-es mondta, hogy nálunk nagyon sok szabadság van, 20 nap van, és elmegyünk, hogy az 5 napos szülési szabadságot az apukák ne vegyék ki. Én majdnem elbőgtem magam – lehet, hogy nagyon síró vagyok ☹. Hogy lehet ezt összevetni, hogy van évi 20 nap szabadság, ami az én szememben nem olyan sok, de jó, mondjuk azt, hogy sok, és akkor születik valakinek egy gyereke, akkor az az anya dolga, tehát még annyi se, hogy az az 5 nap, ami szerintem nevetségesen kevés. Tényleg minimum 5 hét kellene, hogy az elején összehangolódjon a család, és az anya is szülés után olyan helyzetben van, hogy nem nagyon tud ugrálni, akkor legyen mellette valaki. Azt kellene támogatni, hogy a szülés alkalmával az apuka is megkapná –nekem az az 5 hét tűnik ideálisnak-, hogy együtt töltené a család.

-Ki finanszírozná?

-Eleve nem tartanám olyan hosszúnak a gyest és a gyedet, és akkor nem lenne gond 5 hét apukát finanszírozni. Az én szememben ideálisnak a svéd rendszer tűnik, ahol 1 éves korig vannak otthon a gyerekek. Szerintem az nagyon jó. Utána pedig közösségbe kerülnek, és a közösségen keresztül kapnak állami finanszírozást, viszont az az 1 év olyan, hogy egy része anyuka, egy része apuka, és nem a 3 év van, ami tényleg olyan összeg, ami mellett nem lehet megélni, nyilván függő marad az, aki gyesen, gyeden van anyagilag mindenképpen, tehát én ott csípnék le és az apukáknak tenném. (Szakértő 7.)

- Jogtudatosság növelése a munkavállalókban, beleértve a munkásokat is. Jogtudatosság növelése már óvodás kortól.
- Munkajogvédelem, diszkrimináció ellenes szankciók. Csoportos ügyek indítása munkaerőpiaci diszkriminációval kapcsolatban. Jogvédő civilek munkaerőpiaci ügyekben pro-bono végzett próbapereinek támogatása
- Munkaadói szemléletformálás
- A fejlesztési pénzek elosztásánál, és a minisztériumokban a női esélyegyenlőségért, a nők és férfiak társadalmi egyenlőségének stratégiai elve szerint dolgozó egység felállítása

Minden minisztériumba – majd meglátjuk, milyenek lesznek -, de mindegyikbe be kellene építeni egy ilyen nemi esélyegyenlőségi felelős szervezetet. Egy-két embert, aki ezzel foglalkozna, hogy adott szakterületen ez az esélyegyenlőség hogyan valósuljon meg. Minden területen lehet ilyet találni, a pénzügy területén főleg, még a környezetvédelem területén is és mindenben meg lehetne találni, szerintem ebben lehetne a civil tapasztalatokra építeni. (Szakértői 6.)

- Női munkaerőpiaci programok kiírása
- Sikeres női munkaerőpiaci programok többéves, normatív támogatása. A foglalkoztatási programok beépülése a foglalkoztatás politika rendszerébe normatív módon.
- Munkaügyi Központok humán modernizációja
- Munkaerőpiaci alap decentralizációja
- Magyar munkaügy rendszerében, a Regionális Munkaügyi Tanácsban nőket képviselő civilek megjelenése
- Kisgyerekes nőket segítő civilek hálózatos működésének elősegítése, jogszabályi környezet megteremtése
- Vidéki és roma nők helyzetének kiemelt kezelése (kutatások, képzések, munkaerőpiaci programok)
- Országos Érdekegyeztető Tanács Esélyegyenlőségi Albizottságában a nők ügyét erősen képviselni

- Vidéki és városi, gyermekbarát tömegközlekedés fejlesztése
- A kisgyerekes nőket érintő kulcskérdésekben a civilek folytassanak eszmecserét, indítsanak tartalmas társadalmi vitát, és állapodjanak meg néhány közös pontban, amit mindannyian tudnak vállalni.

„A nők egyenlőségének előmozdítása érdekében szerveződő nonprofit tevékenységeknek még további akadályokat kellett leküzdeniük. A második világháború és a szocializmus által megszakított hagyományok nem képezték a társadalom többsége számára az úgynevezett kollektív emlékezet részét, noha a régi nőmozgalom európai összehasonlításban is igen aktív volt. Ezen túlmenően a szocializmus már igyekezett megoldani politikai és gazdasági eszközeivel a nőkérdést, csekély sikerrel. Éppen ezért a magyar társadalomban leginkább ellenérzést keltett az emancipáció gondolata, mivel rossz emlékeket ébresztett, és a felülről szervezett nőmozgalom rémálmát hívta elő. Mindamellett néhány statisztikai mutató, úgymint a munkanélküliségi ráta, a születéskor várható életkor jelentős és stabil nemek szerinti különbséget mutat a nők „javára”, emiatt gyakran még értelmiségi körökben is megkérdőjelezzik a női szervezetek létjogosultságát.

Magyarországon a női-férfi egyenjogúsági törvényi feltételei jónak mondhatók, az egyenlő állampolgári és munkavállalói jogok garantáltak az élet különböző területein. Ennek ellenére a magyar társadalom a nemzetközi összehasonlításokban a legtradicionálisabb véleményeket fogalmazza meg a nemi szerepeket illetően. A társadalom – amellet, hogy akceptálja a dolgozó nő alakját, és a törvényi előírásokat – nem rendelkezik modern nőképpel. Ez igen fontos akadályát képezheti a civil nőszervezetek teljes mértékű társadalmi elfogadásának, meghallgatásának.”- írta a téma kutatója, Nagy Beáta 2005-ben tanulmányunk elején említett munkájában.²⁶ Ugyanő 2010-ben így beszélt a női civilekről kutatásunk során:

- Mi az, amit kifejezetten jól csinálnak ezek a szervezetek, most a civilekre gondolok?
 - Amit sokkal jobban csinálnak, mint régen és szerintem elég jól, az a célközönség elérése. Amikor én kutattam, amivel kezdtem, hogy a női civileket néztem, az már szerintem egy tíz évvel ezelőtt fölött adatfelvétel volt és alapvetően egy hagyományosabb és egy modernebb szervezet volt benne a célokat tekintve. Sok szervezet volt benne, de ez a kettő volt még esettanulmány szintjén is, azt lehetett látni, hogy állandó gond, hogy nem érik el a célcsoportot. Vannak akciók és akkor nem érik el a szegény nőket mondjuk, mert nagyon nehéz, mindig ugye valahol mellé céloz az ember és most meg azt látom, hogy egyre inkább biztosak a technikai lehetőségek, talán megerősödtek a civil szervezetek, profibbakk lettek a vezetőik, tehát ők is képzettebbek, látják a nemzetközileg tapasztalatokat, egymással kooperálnak. Valószínűleg ez nagyon fontos egyébként, hogy ezek az ernyőszervezetek létrejöttek és támogatják egymást az szervezettel, van valamiféle összefogás; akkor a nagy civil rugdosásra azért az állam is elkezdte megszervezni magát, tehát hogy a civil szervezetek mondták, hogy azért az nem megy így, hogy nincsen szabályozás erre, nincsen stratégia, miért nem csinálunk valamit és erre néha már az állami is kezdte teljesíteni azt a feladatát, amit neki kellett volna eredetileg. És valószínűleg az Európai Unió is sokat számít ebben a maga

²⁶ Nagy Beáta, l.m. 259-260.

elvárás rendszereivel és ez ad egy támogatást a civileknek is. Tehát ebben erősödnek, így látom. (Nagy Beáta interjú).

ÖSSZEGZÉS

Kutatásunk mindhárom szegmensének eredményei adalékokkal szolgálnak ahhoz, hogy megfelelően lehessen érvelni egy országos, civil, a nők munkaerőpiaci re-integrációját speciálisan támogató szolgáltatást nyújtó hálózat kiépítése mellett, mert az olyan tevékenységeket tud biztosítani, amire a munkaügyi szervezet jelenleg számos oknál fogva nem képes. Ez a kezdeményezés azonban mindenképp teljes szakpolitikai támogatást kellene, hogy élvezzen. A vizsgált profillal (is) működő szervezetek nagyban függnak a pályázati forrásoktól, amelyek azonban nem kezelik kitüntetett témaként a nők munkaerőpiaci re-integrációját, és pazarló módon egyáltalán nem támogatják azt, hogy a működőképességüket bizonyító rendszerek és szervezetek a kezdeti, pályázati úton eseti jelleggel elnyert projektfinanszírozás után normatív finanszírozással hosszú távon is tudják végezni tevékenységüket, netalán fejlődhessenek is.

Ugyan az adatok azt mutatják, hogy a női célcsoporttal (is) dolgozó szervezetek legalább harmada közép-magyarországi régióban, azon belül is többnyire Budapesten tevékenykedik, minden régióban találhattunk a vizsgált profilban tevékenykedő, minimum regionális hatókörű szervezeteket, azaz a hálózatépítéshez szükséges potenciál földrajzi és szakmai értelemben adott.

FELHASZNÁLT IRODALOM

- Bálint Mónika–Köllő János: Gyermeknevelési támogatások in: Cseres-Gergely Zsombor és Scharle Ágota: Közelkép, Jóléti ellátások és munkakínálat 2008
- KSH Statisztikai Tükör IV. évfolyam 45. szám (2010. március 31.)
- Blasko Zsuzsa, Cseres-Gergely Zsombor, Reszkető Petra, Scharle Ágota és Váradi Balazs: Az 1-3 éves gyermekek napközbeni ellátásának bővítése: költségvetési ráfordítás és várható társadalmi hatások Budapest Szakpolitikai Elemző Intézet 2009
- Koltai Luca: A munka és a magánélet összeegyeztetése a Visegrádi országokban, SZMI 2010
- Cseres-Gergely Zsombor–Scharle Ágota: JÓLÉTI ELLÁTÁSOK, MUNKAKÍNÁLATI HATÁSOK ÉS SZABÁLYOZÁSI GYAKORLAT in: Cseres-Gergely Zsombor és Scharle Ágota: Közelkép, Jóléti ellátások és munkakínálat 2008
- Nők és férfiak a munkaerőpiacon – a Lisszaboni Növekedési és Foglalkoztatási Stratégia céljainak a tükrében Frey Mária, Szerepváltozások 2009, TÁRKI 2009

FÜGGELÉK (A NYÍLT KÉRDÉSEKRE ADOTT VÁLASZOKBÓL)

A munkáltatói szférával való kapcsolat tartalma (néhány válasz)

- Szolgáltatásaink kommunikációja saját dolgozóiknak(plakátok, szórólapok kihelyezése a munkáltatónál) - közreműködés esélyegyenlőségi és munkaerő-piaci témájú kutatásainkban
- esélyegyenlőségi terv, bértárgyalás előkészítése, segítése.
- rendszeres munkahely feltárás a nyílt munkaerő-piacon -munkapróba helyek feltárása -gyakorlati képzéshez munkáltatók megnyerése
- 1./ Munkaadói megrendelések, preventív képzések folytatására. 2./ Lehetséges munkahelyek, hiányszakmák, tapasztalatszerző munkalehetőségek felderítése. 3./ Gyakorlati képzést - majd később munkalehetőséget - biztosító termelőegységek felderítése.
- 10-15 munkáltatóval való folyamatos kapcsolattartás
- álláshelyek felkutatása, munkafolyamatok betanítása, nyomonkövetés
- álláshirdetés továbbítása térítésmentesen, cégregiszter a honlapon
- álláskeresés
- Az alapítvány munkaerő-közvetítői engedéllyel rendelkezik. Folyamatos kapcsolattartás helyi vállalkozásokkal, munkaügyi Kirendeltségekkel.
- családi napok szervezése
- Dolgozók gyermekeinek elhelyezése napközben.
- Együttműködések, ingyenes szolgáltatások (tanácsadás, információátadás a támogatott foglalkoztatási lehetőségekről, munkaerő-közvetítés)
- foglalkoztatás, gyakorlati hely biztosítása, munkatapasztalatszerzés biztosítása
- kb. 1300 céggel folyamatos kapcsolat, munkaerő képzése, ajánlása, tréningek, tanfolyamok
- Leépítés előtt állók vállalkozói képzés. Esélyegyenlőségi képzés munkáltatóknak. Munkáltatókat (vállalkozókat) "generálunk".
- miskolci családbarát munkahelyek kérdőíves felkutatása
- munkaerő-közvetítés kiépítése, építve a kliensekkel kialakított személyes kapcsolatra.
- Munkaerő-piaci információ nyújtás, álláshelyek feltárása
- munkáltatói kapcsolattartás, állásfeltárás, közvetítés, tanácsadás
- Munkatapasztalat-szerzéshez szükséges fejlesztések ismertetése, CSR tevékenység lehetséges kapcsolódási pontjainak felmérése.
- Munkaügyi Központnál nyilvántartottságunk, parlamenti javaslatok, és hozzászólások, Magyarok Világszövetsége Világkongresszusain előadói részvétel, stb.
- Paktum, közös projektek, információcsere, adományok, szponzoráció, munkaerő-piaci info, pályázatírás segítése, beszállítói, szolgáltatói kapcsolatok,
- pályázati tanácsadás pályázatírás toborzás-kiválasztás
- Tanácsadás és tréning

A vizsgálatban résztvevő szervezetek által megvalósított projektek:

- Fogyatékkal élők munkaerő-piacra integrálása. - Cigány fiatalok első szakképesítéshez és munkalehetőséghez juttatása. - Tartósan munkanélküliek átképzése. - Preventív képzések munkahely megtartása érdekében. - Büntetés végrehajtási intézetben fogvatartottak szakképzése.
- Tartós, halmozottan hátrányos helyzetű munkanélküli, megváltozott munkaképességű
- Munka helyben Miskolc program és fórumok - együttműködő partner a Regina Alapítvánnyal közösen
- Phare Hu2002-000-315-01 02 02 diszkriminációellenes akciósorozat - Helyi tolerancia erősítő kezdeményezés
- NCA-DP-09-A
- Továbbtanulás előtt álló fiatalok pályaválasztásának segítése.
- saját kidolgozott programok
- Egyéb munkaerő-piaci közhasznú munkaprogramok (foglalkoztatási)
- Vállalkozói képzések nőknek USA-beli alapítvány támogatásával 6 éven keresztül.
- Szociális és Munkaügyi Minisztérium által kiírt pályázat
- Hefop, TámoP 1.1.2.
- Folyamatos tréning a célcsoportnak, önerőből.
- 4M megváltozott munkaképességű emberek
- TÁMOP-3.2.3-08/1 OFA-TRANZIT
- Folyamatban van: munkahelyteremtés szociális szférában (fő célcsoport: munkanélküli nők). NCA-DP-09-A
- sérült gyermekek korai fejlesztése
- Tartós munkanélküliek integrációja Kisgyermekes anyák klubja
- Biztos Kezdet KÖZTÁMHÁLÓ Előző pontban a jelenlegi munkatársak dolgoztak (előző munkahelyükön)
- Idősek, Fogyatékkal élők, Romák, Hátrányos településen élők, gyermek és ifjúság
- TÁMOP 5.3.1 gyesről, gyedről visszatérő, alacsony iskolai végzettséggel rendelkező, hátrányos helyzetű nők számára felzárkóztató képzés
- GVOP-2.2.1, OFA/=Esély/2008-8243/23., KEOP-6.1.0/A-08-2008-0037, TÁMOP-5.2.5-08/1-2008-00178, HEFOP-2.3.3-09/1-2009-05-0012/2.0, NCA-NK-09-B-0145,EKF-CK-2009/109., KAB-PR-08-C-0127, TÁMOP-5.3.1-08/2-2009-0038, NCA-CIV-09-A-0205, EKF-CK-2010/113., KAB-PR-09-A-0038
- Gender Mainstreaming képzés
- Az Egy Hajóban Alapítvány „Bentlakásos képzések a Dél-Dunántúl leghátrányosabb helyzetű munkavállalói részére” elnevezésű (HEFOP-2.3.3-09/1.) 1,5 hónap időtartamú projektjében együttműködő partnerként segítettük a célcsoport toborzását és mentorálását. - Az Egy Hajóban Alapítvány „ESÉLYTEREMTŐ” elnevezésű (TÁMOP-5.3.1-08/2) munkaerő-piaci projektjében is együttműködő partnerként nyújtunk segítséget a célcsoport toborzásában, ill. az egyik megvalósítási és képzési helyszín (Vajszló) biztosításában. A projekt mintájára fog megvalósítani 2010. 07. 01. kezdettel Alapítványunk egy önálló

- Még nem volt hivatalos projekt. Nagyarányú létszámleépítésnél tartottunk és szerveztünk felvilágosító munkákat.
- munkanélküliek vállalkozóvá válása, határon túli (erdélyi) magyarok vállalkozói oktatása
- OFA =Esély
- NCA működési
- Kiadvány női munkavállalóknak, nők és álláskeresés, gyermekvállalás, nő a munkaerőpiacon témában
- "Nőnek lenni - Nőként tenni" Fórumsorozatunk fut a működésünk kezdete óta. Önkormányzati, illetve saját forrásból történik a finanszírozás, de egyik évben a vállalkozási szféra egyik szereplőjével közösen rendeztük az aktuális nyilvános fórumunkat.
- alternatív foglalkozásfejlesztés és annak disszeminálása
- Gyermekek napközbeni elhelyezése Munkahely teremtés időskorúak, 18-25 év, középiskolások
- TAMOP, ROP- KMR, OFA hajléktalan,
- PHARE CBC Szlovénia-Magyarország 2003
- OFA "Révész" projekt (családi kötöttségek oldása)
- OFA - akkreditációra való felkészülés elősegítése, Phare - szenvedélybeteg közösségi ellátás, NCA - Civil iroda működtetése, IHM - eMagyarország Pont működtetése
- Zafír Segítő Szolgálat 2005.12.01.-2006.11.30. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány SZG-2006. Munkaerőpiaci Alap Támogatás mértéke: 15.933.000 Ft A program célja a munkavállalást gátló családi kötelezettségek kiváltása volt a szociális gazdaság kiépítésének támogatásával, a foglalkoztatás elősegítése céljából. Alternatív napközbeni gyermekfelügyelet és házi segítségnyújtás biztosítása Tolnán és a környező településeken élők számára. NŐCIK A non-profit foglalkoztathatóságának bővítése a gyermekgondozási ellátásban részesülő, vagy abból visszatérő munkanélküli nők
- konzorciumban valósítottunk meg HEFOP 1.3.1., TAMOP 1.4.1
- FOGYATÉKKAL ÉLŐ, MEGVÁLTOZOTT MUNKAKÉPESSÉGŰEK VÉDETT FOGLALKOZTATÁSA
- Szociális és Munkaügyi Minisztérium és Önkormányzatok által finanszírozott projektek
- NCA működési pályázat
- A Családpedagógia szaktudomány szakmai megerősítése, AZ UTÓDOK VÉDELME, a népesedés testi-lelki egészsége, családi életre nevelés, családi RENDSZERerősítés, konfliktus és problémamegoldás családdal - oktatása, szakkönyvek kiadása, terjesztése, nemzeti, nemzetköziségi RENDSZER erősítés, ország és nemzetköziség-irányítási javaslatok, BÉKE védelme - békenagyköveti szerep, pedagógus-továbbképzésekkel, magyar és angol nyelvű szakkönyvekkel, javaslatokkal.
- Most indítjuk 2010 március 7-én a Női Napok programjainkat

- HEFOP 2.3.2
- Újra Dolgozom program, "Állj Talpra" program, "Tiszta Munka" Program

A szervezet mely média-megjelenését tekinti figyelemreméltónak és miért?

- Internet
- Hirdetés, mely figyelemreméltó és felkelti az érdeklődést
- Családbarát munkahelyekről: <http://www.boon.hu/hirek/borsod-abauj-zemplen/cikk/csaladbarat-munkahelyek-miskolcon-ezerig-meg-sem-allnak/cn/news-20090223-07534009> A nyilvános szoptatásért akcióról: <http://www.boon.hu/hirek/BORSOD-ABAUJ-ZEMPLEN/cikk/szoptathasson-az-anyuka-nyilvanosan/cn/news-20091004-02030856>
- honlapunk: www.novedelem.hu tagjaink és a nagyközönség -főleg fiatalok részére; 2009-2010-ben médiakampány "www.neesspanikba.hu" fiatalok részére széleskörű szakmai tájékoztatás a reprodukív egészség aktuális kérdéseiről
- valamennyit, ami az nemek közötti esélyegyenlőséget segíti.
- országos sajtó, TV-k, helyi lapok. Folyamatosan tudósítunk elért eredményeinkről
- helyi rádió, TV, napilap (helyi ismertség a legfontosabb, toborzást is segíti)
- Nem tudok egyet kiemelni, inkább azt, hogy sok van: http://www.seed.hu/menu/Magunkrol/rolunk_irtak
- szórólap - közvetlen kapcsolat, helyi televíziót általában nézi a lakosság
- HVG Online "Karrier" rovatában cikksorozat a szülői szerepekről
- Hírtv Média megjelenéseinkről: <http://www.csodacsalad.hu/index2.html?oldal=6>
- Klub-Rádió: fiatal civil szervezetként lehetőséget kaptunk bemutatkozni, új kapcsolatokat, támogatókat találtunk.
- Nők Lapja Országos ismertséget hozott
- helyi média (Alföld Televízió), a jelenlegi projekt bemutatása
- a jogvédő tevékenységgel kapcsolatos megjelenések
- honlap online szakember segítségnyújtás miatt
- A helyi televíziókban történt megjelenéseket, illetve a Kossuth rádióban leadott interjúkat, mert széles körben ismertté teszi projektjeinket és az azok által kínált lehetőségeket a célcsoportunk számára
- Internet, illetve a személyes találkozások.
- TV2-n, M2-n televíziós, és az Éva Magazinban történt megjelenéseket, melyek bemutatták az alapítvány által működtetett éttermet és annak munkatársait.
- Országos TV-műsorokban való megjelenés, Nők Lapja
- A szervezet adja ki a Babafalva.hu kismama hírportált, ezen kívül projektek, akciók kapcsán szoktak média megjelenéseink lenni. Ilyen volt pl. 2009-ben az alapítvány által végzett felmérés a GYED lerövidítésének hatásairól.
- Helyi sajtó (Napló, Szuperinfó), Helyi televízió (Alföld tv, Debrecen TV) Ezekről kapunk visszajelzéseket
- A "Nőnek lenni - Nőként tenni" fórunsorozatunk helyi, illetve megyei média megjelenéseit fontosnak tartjuk.

- Helyi médiában -újság, rádió televízió. A célcsoport helyi szintű.
- Az egyesületünk (www.okide.hu) és programunk (www.kidpremier.hu) weboldalát. A tájékoztatással a célcsoportunkat tudjuk megszólítani. Hatékony kapcsolatfelvételt biztosít.
- Rádió, sokan értesülnek a családi napközi formával. Érthető, világos információ átadás.
- Televízióban való megjelenés, sajtóban való megjelenés, internetes megjelenés. Ismertség és könnyű elérhetőség szempontjából fontosak.
- Helyi TV, megyei újság. Figyelemfelkeltés, a jó példák ismertetése.
- Duna Tv dokumentumfilmje, "Ösvény a Viharsarokban" címmel. Országos ismertség, bemutatkozás lehetősége miatt
- Helyi sajtó, rádió. Korábbi újságok, rádió-tv-szereplések, sajtótájékoztatók
- Helyi , regionális, közszolgálati csatorna
- Kelet-Magyarország, Kölcsey Televízió, Városi Televízió
- 2009. Napkelte mert fel tudtuk hívni arra a figyelmet, h a nők részvétele a döntéshozatalban fontos
- Reklámok és NEMek nemzetközi kiállítás és konferencia: nemzetközisége és média visszhangja miatt
- fiatalok az internetről, a középkorúak a sajtóból, az idősebb korosztály a televízióból szerzi az információt, követik a példákat, a családi minta a meghatározó
- helyi tv, rádió
- Nincs megfelelő szemléletű média, amelyik világosan, valósan tárja fel a bajok, pl. a multi nagykereskedelem által árusított édességek, élelmiszertermékek, személygépkocsi használat, internet-számítógép mellett ülés, elektromos áram, urbanizációs, nagyvárosokban élés okozta, települési szerkezet, bio-gazdaságra, szuverén nemzetállamokra, vissza és áttérés elhúzódása okozta tömeges károsodás, pl. a napraforgómag- szójaliszt tartalom okozta homoszexualitásra, más tartalmak okozta betegségre, sérültté válás egyéb vegyi károsítás gyökereit, és megfelelő bajmegelőző, és az egészséges életrendhez visszatérésre megfelelő rendszerszemléletű
- írott sajtó, online média
- Saját honlap - mindenki által elérhető
- Televíziós megjelenés Jelentős számú érdeklődőt lehet elérni vele, emberközpontú, tömör, gyors információáramlás
- Helyi szinten rendszeresen megjelenünk a sajtóban és a tv-ben. Mindig ki tudunk váltani érzelmeket, reakciókat.

A célcsoport számára tervezett egyéb szolgáltatások

- műhely, honlap
- reszocializáló, reintegráló tréningek, nyomkövetés
- rendszeres mozgásórák tartása, Családok Háza közösségi tér működtetése
- Tudományos kongresszus- szeminárium, tréning - műhelyfoglalkozás
- munkaerő-piachoz jutást segítő internet, önéletrajz és egyéb technikai szolgáltatás
- Kulcskompetenciák fejlesztése

- önismereti tréningek, váltakozóvá válást segítő tanfolyamok, egyéb szakmai előrelépést segítő tanfolyamok
- játszósarok a gyermekek elhelyezésére
- álláskereső tréningek
- munkaerő-piaci tanácsadás
- Kamaszokra hangolódva - tréning
- Szakmai képzések
- Továbbképzés családi napközit működtetőknél
- Játszóházak-, előadások-, kézműves foglalkozások-, kirándulások-, versenyek-szervezése és lebonyolítása, adományközvetítés, prevenciós tevékenység, közösségépítés.
- várandós műhely, 0-5 éves korig gyermekprogramok, családi napközi, picurka játszó
- Energetizáló csoport
- Családi napközi, idős ellátás, szociális gazdaság témakörébe tartozó szolgáltatások (pl. személyi, háztartási szolgáltatások, ruhaklinika, közösségi bolt stb.)
- felzárkóztató képzés, gyermekfelügyelet, nyári táborozás, utánkövetés, életmód klubok
- Anyatejes Világnap Mikulási rendezvény
- A munka világát érintő kérdésekben való felvilágosítás, önvédelmi technikák, kiadványok szerkesztése, tanfolyamok.
- személyre szóló vállalkozási szaktanácsadás
- térítésmentes képzések családi napközi
- családi napközi
- A Babafalva portálon tartott folyamatos on-line tanácsadáson és ismeretterjesztő anyagok közzétételén túl szeretnénk on-line tréningeket is létrehozni.
- Képzésszervezés, képzésen való részvétel biztosítása, magán munkaerő közvetítés, tréningeken, klubokon való részvétel biztosítása, egyéni tanácsadás biztosítása
- Hátrányos helyzetű, a Munkaügyi Központ segélyezéséből már kikerültek - elsősorban nők - részére munkaerőpiaci tanácsadás, tréning, személyiségfejlesztés, általános lelki támasz, kapcsolatteremtés fejlesztése a tervezett projektünk.
- Tematikus műhely, fókusz csoport, szakmai műhelyek, képzés, work-shops, konferencia, hálózatfejlesztés, marketing
- Táborok
- kulturális és kézműves foglalkozások
- Időskori illetve életkori sokszínűségekre érzékenyítés, illetve ezek kezelése
- Civil iroda működtetése, Pszichiátriai betegek nappali ellátása, szenvedélybeteg közösségi ellátás
- távmunka kiterjesztése
- testi-mentális állapot fejlesztéséhez kapcsolódó szabadidős klubok
- zenepedagógia
- felvilágosítás, hírlevél stb.
- Fiataloknak MAJÁLIS, pedagógusoknak - s közte a kisgyermekeseknek képzések, szakkönyvek, kiállításon könyvbemutatóval részvétel, más szervezetek konferenciáin előadások
- Személyre szabott álláskereső, segítségnyújtás önéletrajz írásában
- karrier mentoring
- vállalkozást ösztönző, vállalkozást megerősítő e-learning tananyag

-
- gyermekfelügyelet
 - Csere-bere délután, szöszmötölő, kreatív foglalkozás anyáknak, Hídépítő tréning (mely a munkaerő piacra történő visszaintegrálást segíti)
 - szülésfelkészítés, dűla-szolgálat, szülésfelkészítő-oktatóképzés

MELLÉKLET

A kutatásban részt vett szervezetek területi elhelyezkedése

