

Rész Levente

Civil szervezésű fogyatékosellátás 2005-ben

- kutatási beszámoló

Alábbi tanulmány a Kézenfogva Alapítvány Civil Módszertani Központjának 2006. évi intézményfelmérésének eredményeit ismereti. A Kézenfogva Alapítvány 2006 áprilisában nyerte el az Ifjúsági, Családügyi, Szociális és Esélyegyenlőségi Minisztérium kinevezését „fogyatékos személyek ellátását biztosító, nem állami fenntartású szervezetek országos módszertani központjának” létrehozására. Az alapítvány elsősorban az értelmi, halmozottan fogyatékos és autista embereknek szociális szolgáltatást nyújtó civil szervezetek munkáját segíti. Alapítványunk módszertani munkájának egyik első feladata a szféra pontos felmérése volt. Mintánkban nem szerepel mindegyik fogyatékos-ellátást végző, vagy fogyatékos emberek számára szolgáltatást kínáló civil program; azokat a szervezeteket kerestük meg, melyek elsősorban *értelmi, halmozottan fogyatékos, illetve autista embereknek biztosítanak intézményi keretek között zajló szociális szolgáltatást*. A mintavétel során a későbbiekben még egy további, minimális szűkítéssel éltünk: a szociális intézményeket fenntartó szervezetek közül azokat választottuk ki, melyek szakosított ellátást (is) biztosítanak, azaz otthonot nyújtó bentlakásos, vagy fix kliens kört érintő mindennapos nappali ellátást kínálnak.

Fenti szempontok szerint a részletes adatfelvétel 57 szervezetet érintett, az ismereteink szerinti teljes kört. Ez a kör nem csak a civil szervezésű szociális ellátások, de a Magyarországon működő fogyatékos-ellátások tekintélyes részét is lefedi. A mintánkban szereplő fenntartók 152 intézményben 2505 fő számára biztosítottak állandó bentlakásos, vagy naponkénti (nappali) ellátást. (A gondozás eltérő jellege miatt nem számoljuk ide a támogató szolgálatok klienseit.) Az 57 intézmény 2005 évben 3 176 677 000 forint bevétellel, és 1026 munkatárssal látta el feladatait.

A felvett kérdőív – melyet Sümegi Endre készített – javarészből a szervezetek 2005 évi munkáját érintő működtetési, szervezeti és gazdasági kérdéseket tartalmazott – így

tanulmányunk irányultsága is ilyen: elsősorban szervezési és gazdasági témákat veszünk sorra.

Dolgozatunkban sokszor előfordul a *szervezet* és az *intézmény* fogalma. A „szervezet” általunk használt definíciója megegyezik a szociális igazgatást szabályzó törvények „nem állami fenntartó” fogalmával. Ezek azok a civil szervezetek – alapítványok, egyesületek, közhasznú társaságok –, amelyek a törvényben meghatározott módon fenntartják és ellenőrzik az intézmények működését. Intézmény alatt ugyancsak az 1993. évi III. törvényben meghatározott szervezeti szint, azaz az ellátást ténylegesen végző, működési engedéllyel, telephellyel, stábbal stb. rendelkező szolgáltatási egység értendő.

A vizsgált szervezetek és intézmények alapjellemei

Vizsgálatunkban 57 civil szervezet 152 intézményének működéséről kaptunk adatokat. A mintában szereplő szervezetek mindegyike olyan ellátó intézményeket működtet, melyek fogyatékkal élő embereknek nyújtanak szociális (a törvény betűje szerint: szociális *alap*-, vagy *szakosított*) ellátást. Legtöbb szervezet kizárólag ilyen intézményt vagy intézményeket tart fenn, de néhány esetben a fogyatékkal élőkön kívül más célcsoporttal (pl. idősök), illetve a szociális ellátáson túl más ellátási formával (pl. egészségügyi, oktatási szolgáltatásokkal) is találkoztunk, ezek a szervezetek azonban minden esetben fogyatékos- illetve szociális ellátást is végeztek, és részleteiben ezekről a szolgáltatásaikról tájékozódunk.

A 152 felmért intézmény intézménytípus szerinti megoszlását az 1. sz. táblázat mutatja.

1. sz. táblázat

A felmért intézmények megoszlása intézménytípus szerint

AZ INTÉZMÉNY PROFILJA	N (DB)	%
Szociális alapszolgáltatások		
Támogató szolgálat	32	21,1
Szakszított ellátások		
Ápoló-gondozó intézményi ellátás	13	8,6
Rehabilitációs intézményi ellátás	3	2,0
Nappali ellátás	34	22,4
Átmeneti intézményi ellátás	5	3,3
Lakóotthonos ellátás	44	28,9
Közösségi ellátás	1	0,7
Foglalkoztatási programok		
Védett foglalkoztatás	4	2,6
Támogatott (integrált) foglalkoztatás	2	1,3
Fejlesztő-felkészítő szociális foglalkoztatás	2	1,3
Egyéb szociális ellátások		
Szociális információs szolgálat	2	1,3
Egyéb speciális szociális intézmény	3	2,0
Oktatási intézmények		
Felnőttképzési központ	1	0,7
Képzési kötelezettek fejlesztő központja	1	0,7
Korai fejlesztő	2	1,3
Pedagógiai szakszolgálat	1	0,7
Egészségügyi intézmények		
Eü. ambuláns szolgáltatás	1	0,7
Jelzőrendszeres szolgálat	1	0,7
Összesen	152	100,0

A felmért intézményeken belül legnagyobb számban *lakóotthonokat* találtunk: a mintánkban szereplő intézmények közel 30%-a ezt az ellátási formát nyújtja. Ugyancsak gyakoriak a *támogató szolgálatok* (21,1%) és a *nappali ellátást nyújtó intézmények* is (22,4)%. Ez a három szolgáltatástípus a vizsgált intézmények majd háromnegyedét kiteve tehát a legjellemzőbb formája a hazai civil szervezésű fogyatékos-ellátásnak. Nagyszámú előfordulásuk miatt felmérésünk témáinak és szempontjainak sorravételénél külön tárgyaljuk majd ezeknek az intézményeknek a jellemzőit. Addig is célszerűnek látszik e három intézménytípus rövid bemutatása.

A *támogató szolgálat* a szociális alapellátások körébe tartozó ellátási forma. Elsődleges célja a fogyatékkal élő személyek saját környezetén belüli és saját életvitelében való segítése: azaz megfelelő támogatással épp a fogyatékoság(ok) okozta hátrányokat igyekszik áthidalni/áthidalhatóvá tenni a segített személy mindennapjaiban és körülményeiben. Ennek formája a *személyi segítség*, amely szerteágazó segítőmunkát takar: a szállítástól, személyes kíséréstől kezdve a tanácsadó, információs feladatokon át, a klasszikus szociális esetkezelésig gyakorlatilag bármi a tárgya lehet, amely a fogyatékos személy gondozásában szükségesnek bizonyul. A támogató szolgálat egyrészt maga biztosít gondozást és akár napi segítséget, de ugyanilyen fontos a *közvetítő szerepe* is: egészségügyi ellátást, információt, segédeszközöket, munkalehetőséget, szakosított szociális ellátást szervez és közvetít – azaz bármilyen olyan szolgáltatást, amelyhez a fogyatékos személy nem fér hozzá, és amit a támogató szolgálat saját hatáskörében nem tud biztosítani. A támogató szolgálatok a legújabb szociális intézmények közé tartoznak – rendszerük az utóbbi három évben épült ki.

A *lakóotthonok* intézménye ennél jóval régebbi, első képviselői nem sokkal a rendszerváltás után jelentek meg. Fontos hivatkozási pont a lakóotthonok esetében a civil szervezettség: elmondható, hogy a lakóotthonos ellátás és a lakóotthonos segítőmunka hazai meghonosítói épp a civil szervezetek voltak. Az állami/önkormányzati fenntartású intézményeknél csak valamivel később, a 90-es évek második felében jelent meg a kiscsoportos otthonokban történő kisközösségi

ellátás gyakorlata. A lakóotthon – a legrövidebb megfogalmazás szerint – az önálló élet helye, ahol a korábbi nagyintézményi tömegellátással szemben kis létszámú gondozási egységekben, saját közegben, az egyénileg szükséges mértékű segítői jelenlét mellett hosszú távon élhet a fogyatékos ember. A gyakorlat, és a törvény betűje szerint a lakóotthonok olyan 8–14 fős, otthont adó intézmények, ahol szobánként egy vagy két, „az új életforma költségeinek viseléséhez elégséges jövedelemmel rendelkező”, illetve „folyamatos és tartós ápolást és felügyelet nem igénylő” fogyatékos ember él együtt. Életüket lakóotthonos segítők kísérik, mindennapi saját és közös tevékenységeiket a képességeik szerint mind önállóan maguk szervezik és végzik, ám minden helyzetben, amikor ezt igénylik, maguk mögött tudhatják a segítőket és az otthon támogatását. A lakóotthon az otthonnyújtáson túl ugyancsak komplex gondozómunkát kell, hogy nyújtson, a mindennapokban való segítség mellett lehetőség szerint átfogja és támogatja a lakó életének majd valamennyi területét – a munkavállalástól a hivatalos ügyek intézéséig. Ideális esetben mindez a kiscsoportos jellegből és a hosszú távon – akár élethosszon át – tartó gondozásból fakadóan családi, személyes jelleggel zajlik.

A nappali intézmények nevükhöz híven nappali – napi legkevesebb 6 órás – ellátást biztosítanak. Ez az ellátási forma javarészt a „munkahely” vagy az „iskola” társas lehetőségeinek a szervezett alternatívája azok számára, akik már nem iskoláztathatóak, ám a munkaerőpiacról állapotuknál fogva kiszorultak. Idősek, pszichiátriai és szenvedélybetegek nappali intézményei mellett működnek fogyatékos személyek ellátást célzó nappali intézmények is – mintánkban ez az ellátási forma képviselteti magát. A nappali intézmények feladatai közé a produktív közösségi és szabadidős programok, ill. hangsúlyosan a foglalkoztatási programok szervezése, valamint a napközbeni étkezés biztosítása tartozik. A nappali intézmény emellett komplex gondozóhely is: az egyéni gyógypedagógiai fejlesztésen túl a mindnapi élet számos kérdésében is partnere az ellátottnak és családjának. A nappali ellátás – gyakori specializációja szerint ÉNO (értelmi fogyatékosok napközi otthona) – leggyakrabban családban élő, ám a (védett) munkaerőpiacról kiszoruló fogyatékos embereknek jelent ideális, hosszú távú gondozás lehetőséget.

A szervezetek és intézmények földrajzi eloszlása

A vizsgálatban szereplő 52 fenntartó és a 152 hozzájuk tartozó intézmény földrajzi eloszlásának vizsgálatához összehasonlításképpen segítségül vettük Magyarország népesedési adatait. A települések/megyék lélekszáma nem az egyetlen, de bizonyosan a legkézenfekvőbb támpont egy földrajzi tájegység szociális ellátottságának megítéléséhez, mivel a különböző fogyatékoságtípusok eloszlása nem mutat semmilyen területi specializációt: bármilyen populáción belül azonos arányokkal van jelen. Mintánkban nem szerepelnek az állami, önkormányzati fenntartású szociális szervezetek, így az alább ismertetett „szociális szolgáltatásokkal való ellátottság” csak a civil ellátásokra, ezen belül is, mintánk súlyozása szerint, a szakosított ellátásokat is biztosító civil szervezetekre értendő. Így előfordulhat, hogy egyes régiókban kevés civil szervezésű szociális szolgáltatást találunk, de ugyanitt megfelelő számban vannak jelen állami és önkormányzati szolgáltatások. Ami miatt mindez mégis kevésbé valószínű, az a fogyatékos-ellátó rendszer korábban kialakult centralizációja, jelesül, hogy az államszocializmus éveiben az ellátó intézmények (és különösen a bentlakást biztosító ellátó intézmények) a helyi igények figyelembevétele nélkül, tömbösítve jöttek létre. Mindettől függetlenül fontos hangsúlyoznunk: alábbi *mutatóink kizárólag a civil fogyatékos-ellátásra értendők.*

2. sz. táblázat - A fogyatékos-ellátást végző szervezetek és intézmények régiók és megyék szerinti eloszlása, a tájegység lélekszámával összevetve

Régiók és megyék szerinti eloszlás	Szervezetek		Intézmények		Népesedés *	
	N	%	N	%	N (ezer fő)	%
Közép-Magyarország	19	33,3	61	40,1	2824	27,85
Budapest	9	15,8	25	16,4	1719	16,95
Pest megye	10	17,5	37	24,3	1105	10,90
Közép-Dunántúl	4	7,0	10	6,6	1113	10,97
Fejér megye	1	1,8	4	2,6	428	4,22
Komárom-Esztergom megye	2	3,5	5	3,3	315	3,10
Veszprém megye	1	1,8	1	,7	369	3,63
Nyugat-Dunántúl	5	8,8	18	11,8	1004	9,90
Győr-Moson-Sopron megye	2	3,5	10	6,6	439	4,32
Vas megye	2	3,5	7	4,6	267	2,63
Zala megye	1	1,8	1	,7	297	2,92
Dél-Dunántúl	8	14,0	11	7,2	989	9,75
Baranya megye	5	8,8	6	3,9	404	3,98
Somogy megye	2	3,5	4	2,6	335	3,30
Tolna megye	1	1,8	1	,7	248	2,44
Észak-Magyarország	6	10,5	11	7,2	1288	12,70
Borsod-Abaúj-Zemplén	4	7,0	9	5,9	744	7,33
Heves megye	2	3,5	2	1,3	325	3,2
Nógrád megye					219	2,16
Észak-Alföld	6	10,5	12	7,9	1554	15,32
Hajdú-Bihar megye	3	5,3	12	7,9	551	5,43
Jász-Nagykun Szolnok					416	4,10
Szabolcs-Szatmár-Bereg	4	7,0	7	4,6	586	5,77
Dél-Alföld	9	15,8	28	18,4	1367	13,48
Bács-Kiskun megye	3	5,3	4	2,6	544	5,36
Békés megye	4	7,0	12	7,9	396	3,91

Csongrád megye	1	1,8	5	3,3	426	4,20
Összesen	57	100,0	152	100,0	10 140	100,0

* Forrás: KSH, A Területfejlesztési statisztikai kistérségek adatai, a 2004. január 1-jei területbeosztás alapján

Táblázatunkat értelmezendő, célszerű a megyék és régiók lélekszámát rögzítő százalékos adatokat összevetnünk a szervezetek, és különösen az intézmények eloszlásszámaival.

Budapest és Pest megye – azaz a közép-magyarországi régió – adatait nézve rögtön érdekes összefüggésre bukkanhatunk. A szervezetek és különösen az intézmények jelenléte magasan felülreprezentált: a magyar lakosság 27,8%-ára jut az intézmények 40%-a. Ha ugyanezt az összefüggést a szervezetek számával vizsgáljuk, jóval kisebb eltérést tapasztalunk, a lakosság 27,8%-ára szervezetek 33,3%-a jut, ami alig több mint 5 százalékpontos eltérést jelent. Mindebből rögtön kitűnik, hogy a budapesti és Pest megyei szervezetek jellemzően nagy, azaz több intézményt is működtető fenntartók. Ennél érdekesebb tanulság, hogy az intézmények nagyobb része nem Budapesten (16,4%), hanem Pest megyében van (24,3%). A főváros „vízfejűsége” esetünkben tehát nem, illetve csak némi kiegészítéssel igaz. A Pest megyei intézmények jelentős része eredetileg fővárosi kezdeményezésre, és sokszor fővárosi kliensekkel kezdte meg működését. A bentlakásos intézmények – és különösen a *lakóotthonok* – agglomerációba való telepítése bevett gyakorlat, lévén ennek az intézménytípusnak – a fővároshoz való közelségük, de kisebb léptékük révén – ideálisak az agglomerációs kistéleplések.

A közép-magyarországihoz hasonló felülreprezentációt még Nyugat-Dunántúlon és Dél-Alföldön találunk, mindkét térségben meghaladja az intézmények országoshoz viszonyított aránya a lakosság országoshoz viszonyított arányát. A további országrészekben a szociális szolgáltatásokkal való ellátottság aránya a lakosság számarányához képest egyértelműen alulreprezentált. Legérdekesebb ebből a szempontból Dél-Dunántúl: itt a szervezetek arányszáma magas, az intézményeké

azonban relatíve alacsony: azaz látható módon ezek a szervezetek kevés (fenntartónként többnyire egy) intézményt működtetnek.

A szolgáltatások településtípusonként való vizsgálata meglehetősen egyértelmű képet mutat. A szervezetek négyötöde (82,4%), illetve az intézmények szinte ezrelék pontosan ekkora hányada (82,3%) valamilyen városban működik. A fővárosi fenntartók az ismertetett módon jellemzően több intézményt is működtető szervezetek, így az intézmények arányszáma itt meghaladja a szervezetek arányszámát – a további településtípusoknál a két érték körülbelül megegyezik. Az összefoglalás kézenfekvő: a szociális szolgáltatás jellemző módon városi jelenség.

3. sz. táblázat

A szervezetek és intézmények eloszlása településtípusok szerint

Településtípus szerinti megoszlás	Szervezetek		Intézmények	
	N	%	N	%
Főváros	8	14,0	28	18,4
Megyei jogú város	19	33,3	46	30,3
Város	20	35,1	51	33,6
Nagyközség	2	3,5	10	6,6
Község	8	14,0	17	11,2
Összesen	57	100,0	152	100,0

A vizsgált intézmények fenntartó szerinti jellemzői

A vizsgált szervezetek nagyobbik része (67,9%) nem csak egy, hanem több intézményt is működtetett. A több intézmény nem minden esetben jelent *többféle* intézményt – sokszor, illetve bizonyos intézménytípusok esetében jellemzően – egyféle intézményből működik több is az anyaszervezet fenntartásában. Annak ellenére, hogy valamivel gyakoribbak a több intézményt is működtető szervezetek, a fenntartók intézményszám szerinti megoszlásában legnagyobb az egyintézményes szervezetek csoportja. Ezt követik a 2 intézményes szervezetek (21,1%) a 3, vagy 4 intézményt működtető közepes-nagy szervezetek összevont csoportja közösen jelennek meg ugyanekkora gyakorisággal. A legalább 5 intézményt fenntartó nagy szervezetek mintánkban alig több, mint 15%-át teszik ki – ezen belül egy szervezet 9, egy másik pedig 13 intézménnyel látta el feladatát.

4. sz. táblázat

A szervezetek megoszlása a fenntartott intézmények száma, és típusa szerint

Hány intézményt működtet a fenntartó szervezet?	N (szervezet, db)	%
1 intézményt	24	42,1
2 intézményt	12	21,1
3 vagy 4 intézményt	12	21,1
5 vagy 6 intézményt	5	8,8
7, vagy annál több intézményt	4	7,0
Összesen	57	100,0

Hányféle intézményt működtet a szervezet?	N (szervezet, db)	%
1 féle intézményt	27	47,4
2 féle intézményt	12	21,1
3 féle intézményt	7	12,3
4 féle intézményt	7	12,3
5 féle intézményt	2	3,5
Több mint 6 félért	2	3,6
Összesen	57	100,0

Érdekes megvizsgálnunk a különböző nagyságú szervezetek (nagyság alatt a fenntartott intézmények számát értve) földrajzi eloszlását. 5. számú táblázatunk jobb oldali összesítő mezeje mutatja a különböző intézményszámú fenntartók teljes eloszlását – ahogy azt az előbbieken már ismertettük. A különböző szervezetenagyságok régiókénti eloszlása ehhez viszonyítandó.

Rögtön kitűnik, hogy a nagyobb (sokintézményes) fenntartók az ország ún. „fejlettebb”, vagy gazdaságilag jobban prosperáló régióiban, azaz Közép-Magyarországon (Budapest és Pest megye), illetve Nyugat-Dunántúlon (Győr-Moson-Sopron, Vas és Zala megye) felülreprezentáltak, azaz az országos átlagnál magasabb arányban vannak jelen. A dél-alföldi régióban a fenti két országrészhez hasonlóan alulreprezentáltak az egyintézményes, és az átlagosnál gyakoribbak a sokintézményes nagy szervezetek. A gazdaságilag elmaradottabb országrészként számon tartott észak-magyarországi, illetve dél-dunántúli régióban ezzel szemben szembeötlő az egyintézményes szervezetek nagy aránya, illetve a nagy szervezetek teljes hiánya. Egyenlőségjelet tennünk az országrész gazdasági pozíciója és a régió civil szervezeteinek nagysága között természetesen nem lehet. Annyi viszont bizonyos, hogy a szociális ellátást végző civil szervezetek hosszú évek alatt,

intézményről-intézményre „növekednek”, és mint minden hasonló szervezeti gyarapodás esetén, a legnagyobb pozícióbéli különbség az egy és két egység léptéke között van. Minderre a szervezetek gazdasági mutatóinak ismeretese során még részletesen vissza kívánunk térni.

5. sz. táblázat

A szervezetek intézményszám szerinti megoszlása a székhely földrajzi helye alapján

Hány intézményt működtet a szervezet?		Székhelye régió szerint							Össz
		Közép-M.o.	Közép-Dunántúl	Nyugat-Dunántúl	Dél-Dunántúl	Észak-M.o.	Észak-Alföld	Dél-Alföld	
1 intézményt	N	7	1	2	5	4	2	3	24
	%	36,8%	25,0%	40,0%	62,5%	66,7%	33,3%	33,3%	42,1%
2 intézményt	N	3	1	1	3		2	2	12
	%	15,8%	25,0%	20,0%	37,5%		33,3%	22,2%	21,1%
3 vagy 4 intézményt	N	5	2			2	2	1	12
	%	26,3%	50,0%			33,3%	33,3%	11,1%	21,1%
5 vagy 6 intézményt	N	2		1				2	5
	%	10,5%		20,0%				22,2%	8,8%
7, vagy annál több intézményt	N	2		1				1	4
	%	10,5%		20,0%				11,1%	7,0%
Összesen	N	19	4	5	8	6	6	9	57
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Hogyan alakult a három leggyakoribb intézménytípus fenntartás szerinti megoszlása? A lakóotthonok viszonylag nagy hányadára jellemző a *specializált működésmód*, azaz, hogy a fenntartó szervezet csak egy intézményt – egy lakóotthont – működtet, illetve ha több intézmény is működik az anyaszervezet fenntartásában, akkor azok jellemző módon további lakóotthonok. (A lakóotthonok 25%-a volt egyedüli intézménye a fenntartó szervezetnek, 20,5%-uknál még egy, 22,7%-uknál pedig legfeljebb 4 intézményt működtetett a fenntartó civil szervezet.)

A támogató szolgálatoknál épp ellenkező tendenciát ismerhettünk fel: ez az ellátási forma jellemzően más szociális szolgáltatások mellett jelent meg, mint harmadik, negyedik vagy ötödik intézmény és szolgáltatás. Mintákon belül legnagyobb arányban a 7-nél több intézményt fenntartó szervezeteknél találtunk támogató szolgálatokat (31,3%), illetve a támogató szolgálatok további 28-28%-a tartozott a 3-4, illetve 5-6 intézményes fenntartókhoz. Ez a tendencia nemcsak az intézmények számában, hanem az egy szervezethez tartozó intézmények típus szerinti megoszlásában is megjelenik: a támogató szolgálatokat működtető szervezetek legnagyobb arányban (43,8%) négyféle szolgáltatást is biztosítottak. A kumulált számot nézve még egyértelműbb ez a tendencia – a támogató szolgálatot fenntartó szervezetek 93,7%-a rendelkezett legalább még egy féle ellátással. Ugyanez a lakóotthonos munkát végző szervezeteknél mindössze 56,8% – azaz a lakóotthonokat működtető szervezetek 43,2%-a *kizárólag* lakóotthonos munkát végzett.

Ha specializációról nem beszélhetünk is, érdekes tendencia a támogató szolgálatokat (is) működtető szervezetek körében, hogy gyakran nem csak egy, hanem *több* ilyen szolgálatot is működtetnek párhuzamosan. Ez különösen vidéken jellemző, itt gyakran találkozunk olyan szervezetekkel, amelyek 2-3-4 stb. támogató szolgálattal egy egész kistérsége ellátását lefedték.

A nappali intézmények szervezeti háttere nem mutat a fentiekhez hasonló, megkülönböztethető vonásokat: hasonló arányban jellemző, hogy a nappali ellátások háttérszervezete csak magát a napközit, vagy mellette legfeljebb egy-két intézményt tart fent, mint a kiterjedt, 5-6-7, vagy annál is több szolgáltatást működtető fenntartó.

6. sz. táblázat

A fenntartó szervezetek intézményszám és intézménytípus szerinti eloszlása

Összesen hány intézményt működtet a fenntartó szervezet?		Az intézmények típusa		
		Támogató szolgálat	Nappali ellátás	Lakóotthon
1 intézményt	N		8	11
	%		23,5%	25,0%
2 intézményt	N	4	7	9
	%	12,5%	20,6%	20,5%
3 vagy 4 intézményt	N	9	7	10
	%	28,1%	20,6%	22,7%
5 vagy 6 intézményt	N	9	4	9
	%	28,1%	11,8%	20,5%
7, vagy annál több intézményt	N	10	8	5
	%	31,3%	23,5%	11,4%
Összesen	N	32	34	44
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Hányféle (hány típusú) intézményt működtet a szervezet?		Az intézmények típusa		
		Támogató szolgálat	Nappali ellátás	Lakóotthon
1 féle intézményt	N	2	7	19
	%	6,3%	20,6%	43,2%
2 féle intézményt	N	5	8	9
	%	15,6%	23,5%	20,5%
3 féle intézményt	N	7	4	6
	%	21,9%	11,8%	13,6%
4 féle intézményt	N	14	7	3
	%	43,8%	20,6%	6,8%
5 féle intézményt	N	2	4	3
	%	6,3%	11,8%	6,8%
6 féle intézményt	N	1	2	1
	%	3,1%	5,9%	2,3%

9 féle intézményt	N	1	2	3
	%	3,1%	5,9%	6,8%
Összesen	N	32	34	44
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Az ellátottak száma és összetétele

A vizsgált 152 intézményben összesen 2505 fogyatékos személyt gondoztak vizsgálatunk évében. Ez a szám az *állandó gondozottakat*, azaz a bentlakásos ellátásokban, illetve a nappali ellátásban résztvevőket jelenti, a támogató szolgálatok kb. ugyanennyi embert látnak el, ám nem folyamatos, hanem rövidebb és/vagy eseti segítségnyújtással. (Legtöbb támogató szolgálat éppen erre, illetve az óraszám alapú elszámolásra való tekintettel, érthető módon nem jelölt meg pontos kliensszámot. Mindezek miatt most következő mutatóinkat is a támogató szolgálatok kihagyásával ismertetjük.)

A szervezetek és intézmények ellátottszáma már az intézmények jellege és szervezetenkénti összetétele miatt is sokféle. Az intézmények (állandó) kliensszáma 3 és 100 fő között mozog; az átlagos gondozottság 23 fő. Szervezeti szinten ugyanezt nézve a legkisebb ellátotti szám 6, a legnagyobb pedig 238 fő volt, s fenntartóink átlagosan 45 fő gondozását végezték. Ez az elsőre nagynak látszó „létszám” az átlagos intézményszám tekintetében (fenntartónként 4,6 intézmény) akár még kicsinek is tűnhet.

Az ellátottak számának összehasonlítása elsőként intézményi szinten érdekes – szervezeteknél ez a szám leginkább a fenntartó intézményszámát tükrözi. Az intézmények nyers ellátottszáma sem különösebben informatív – minthogy az egyes intézménytípusok eleve sejtetnek bizonyos létszámkorlátot, pl. a mintánkban nagy elemszámmal előforduló lakóotthonok jellemzően legfeljebb 12-14 fő ellátást végzik. Intézménytípusonként viszont már hasznos az összevetés, melyet alábbiakban a jellemzőbb intézményfajták körében teszünk meg (7. sz. táblázat).

7. sz. táblázat

A különböző intézmények ellátottszáma intézménytípus szerinti megoszlásban

Az intézmény ellátottainak száma		Intézménytípusok				
		Ápoló-gondozó intézményi ellátás	Rehabilitáci ós intézményi ellátás	Nappali ellátás	Átmeneti intézményi ellátás	Lakóotthono s ellátás
Legfeljebb 10 fő	N	1		3	2	23
	%	7,7%		8,8%	40,0%	60,5%
11–20 fő	N	2		12		15
	%	15,4%		35,3%		39,5%
21–30 fő	N	5	2	5	2	
	%	38,5%	66,7%	14,7%	40,0%	
31–40 fő	N			8		
	%			23,5%		
41–50 fő	N	2		5	1	
	%	15,4%		14,7%	20,0%	
51–60 fő	N	1	1	1		
	%	7,7%	33,3%	2,9%		
Több mint 61 fő	N	2				
	%	15,4%				
Összesen	N	13	3	34	5	38
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Táblánkon visszaköszön a lakóotthonokról elmondott 12-14 fős, törvényben szereplő limit, így ezek az intézmények kizárólag 20 fő alatti létszámmal működtek. Ezen belül jellemzőbb (60,5%) a 10 főt sem meghaladó lakószám, ami az egészen kisléptékű, családi otthonok nagyobb gyakoriságát jelzi. A többi intézménytípus esetében nagyon nagy szóródást látunk, mind a bentlakásos intézmények, mind a

nappali ellátások körében egyaránt találunk kis és nagy egységekben működő programokat. A későbbiekben tárgyaljuk majd, de itt is elmondható, hogy a kisebb lépték, ha nem is minden esetben, de *jellege szerint* pozitív minőségmutató. Az egyéni fejlesztő és gondozó munka jellemzően jobban érvényesül a kiscsoportos ellátásban, de maga a közösségi élet is – mely minden fogyatékos ellátó intézménynek és programnak hangsúlyos eleme – természetesebb, és jobban birtokba vehető egy átlátható nagyságú közösségben. Hasonlóképpen elmondható, hogy a civil szervezésű fogyatékos-ellátás *igénye* is pont ennek a minőségnek a mentén alakult ki, azzal a céllal, hogy a nagyintézményi ellátást emberi léptékű, közösségi modellben zajló, kliensközpontú szolgáltatásokkal váltsa fel. Fontos hangsúlyozni, hogy mindezeknek az intézményméret csak az *egyik* körülménye; és természetesen nem állítjuk, hogy a nagyobb intézményekben rosszabb munka zajlana. Annyi viszont bizonyos, hogy a civil szektor szakmaisága, és a fejlődés iránya a „nagyból” a „kicsi” felé mutat. Ennek persze kényszerű ellenpontja a fenntarthatóság, amely a nagyobb lépték esetén a racionálisabb, minden fenntartónknak és minden intézménynek állandó kérdése és feladata ennek a két szempontnak az összehangolása.

Számainkra visszatérve: az átmeneti ellátásban jellemzőbbnek mutatkozott az egészen kisszámú, maximum 10 fős működés (40%), illetve a még szintén közösségi jellegű 21–30 fős lépték (40%); mindössze egy intézmény dolgozott 41–50 fő közé eső kliensszámmal. A mintánkba kis számmal kerülő rehabilitációs intézmények körében is a kisebb ellátotti kör (21–30 fő) volt a jellemző – amely pl. az állami fenntartású rehabilitációs intézményekhez viszonyítva kifejezetten kisközösségi arculatot mutat.

Az ápoló-gondozó intézmények nagyobb része (61,6%) 30 fősnél nem volt nagyobb; bő egyharmadukban viszont 41 fő feletti az átlagos létszám. Legnagyobb szóródást a nappali ellátások mutattak: nagyban (44,1%) jellemző a családias, 20 fő alatti létszám, de mérhetőek a 41 főt meghaladó (17,6%), és gyakoriak a közepesen nagy, 20–40 fős napközis is (38,2%).

Az intézmények ellátottainak a fogyatékoság típusa szerinti összetételére csak közvetett adatunk van, aszerint, hogy a vizsgálatban szereplő intézmények általánosságban milyen típusú fogyatékosaggal élő ellátottakkal dolgoznak. Ez

jellemzően nem egy, hanem többféle fogyatékos-csoport gondozását jelenti: az ellátó intézmények célcsoportja legnagyobb részét 5-8 féle fogyatékoságtípust is felölel, mintánkban mindössze 12,5%-ban jelölt meg a szervezet egy- vagy kétféle, 10,5% pedig 3 illetve 4 féle fogyatékoságtípus ellátását.

Az intézmények célcsoportjába jellemzően értelmi sérültek, ezen belül is középsúlyosan értelmi fogyatékos emberek tartoztak; az intézmények 77%-a jelölte meg ezt a fogyatékos-csoportot ellátotti körén belül. Az enyhén és súlyosan értelmi fogyatékos emberek ellátása kisebb arányban, 55,1 ill. 47,2%-ban volt jellemző az intézményekre, halmozottan fogyatékos emberekkel pedig mindössze 26,8%-uk dolgozott.

A második leggyakoribb gondozási terület a mozgássérült emberek, illetve az érzékszervi fogyatékosággal élők ellátása volt, ez az intézmények 67,7, illetve 60,6%-ára volt jellemző. Autistákkal az intézmények 42,5%-a, pszichiátriai betegekkel 37%-a foglalkozott. Gyakori volt még a beszéd fogyatékosok reprezentációja (40,2%) is az intézmények körében.

A szervezetek humán erőforrásai

A munkatársak nem és életkor szerinti megoszlása

A *nem szerinti megoszlás* csak szervezeti szinten áll rendelkezésünkre, így azt, hogy a különböző intézménytípusokban milyen a férfi és női munkatársak aránya, sajnos ehelyütt nem tudjuk ismertetni. Általánosságban viszont elmondható, hogy a férfii dolgozók stábokon belüli aránya jellemzően alacsony: a szervezetek több mint felénél (56,1%) a foglalkoztattak 20%-át sem éri el, a minta további 1/3-ában (31,6%) pedig a dolgozói kör 20–40%-át teszik ki. A humán foglalkozások nagy részében – így pl. a pedagógusok körében, vagy épp a segítő szakmában – régóta és közhelyszerűen a szakma „elnőiesedéséről” beszélhetünk. Ez sokáig a szociális ellátás területén is így volt, a szociális munka felsőfokú képzésével és a rendszerváltás után kialakuló új intézményi struktúra megjelenésével azonban javulásnak indult a fenti tendencia. Ettől

függetlenül az ápoló-gondozó tevékenységek, és maga a fogyatékos-ellátás még mindig jellemzően női munkaterület. Most közölt számaink évek múltán lesznek különösen érdekesek, megfigyelve, hogy mennyit változik a férfiak jelenléte ezen a területen.

A stábok férfi/nő összetételének az aránya máskülönben nem mutat semmilyen specifikációt a különböző nagyságú és különböző országrészekben működő szervezetek megoszlása szerint, és nem korrelál egyéb dimenziókkal (pl. szakképzettek aránya) sem. A férfi munkatársak gyakorisága egyetlen paraméter mentén volt hajlékony: a fővárosban és a megyeszékhelyeken működő szervezetek körében némiképp gyakoribb volt a férfi munkaerő nagyobb arányú alkalmazása – ám mivel mintánk eleve ebbe az irányba bővül, messzemenő következtetések levonására ez a dimenzió sem alkalmas.

8. sz. táblázat

A férfi dolgozók stábon belüli arányának megoszlása a vizsgált szervezetek körében

A férfi dolgozók stábon belüli aránya	N	%
Kevesebb, mint 20%	32	56,1
20 és 40% között	18	31,6
40 és 60% között	2	3,5
60 és 80% között	1	1,8
Több mint 80%	1	1,8
Összesen	54	94,7
Nincs adat	3	5,3
Mindösszesen	57	100,0

A munkatársak *életkor szerinti megoszlásában* (ld. 9. sz. táblázat) az aktív korúak közötti eloszlás relatíve egyenletes, azaz hasonló arányokkal, a minta megközelítőleg egy-egy negyedét lefedve képviselteti magát a 30-asok, a 40-esek és az 50-esek csoportja. Érdekes tendencia, hogy a férfi dolgozók a dekádonkénti korosztályi

csoportokban egyre kisebb arányban lelhetőek fel. Ez egybevág fenti állításunkkal, miszerint a férfiak jelenléte a segítő szakmában viszonylag új keletű, így a fogyatékos-ellátásban dolgozó férfiak a fiatalabb - tehát rendszerváltás után képesített – korosztályokból, jellemzően (majd’ 2/3-részben) a 20 és 40 év közötti életkori csoportokból kerülnek ki.

9. sz. táblázat

A mintában szereplő munkatársak nem és életkor szerinti megoszlása

A munkatársak életkor szerinti megoszlása	nem	N (fő)	%	
20 év alatti munkatársak	ffi	1	0,01	0,01
	nő	0	0,0	
20-30 év közötti munkatársak	ffi	55	6,3	23,9
	nő	154	17,6	
30-40 év közötti munkatársak	ffi	55	6,3	28,2
	nő	192	21,9	
40-50 év közötti munkatársak	ffi	34	3,9	25,8
	nő	192	21,9	
50-60 év közötti munkatársak	ffi	21	2,4	18,2
	nő	138	15,8	
60 év feletti munkatársak	ffi	5	0,05	2,95
	nő	26	2,9	
Összesen		873*	100	

* A mintánkban összesen 1026 munkatársról számoltak be a megkérdezett szervezetek, a fenti táblán csak azok a dolgozók szerepelnek, akikről életkori adatokat is közöltek a kitöltők.

Szakképzettség

A férfi és női munkatársak szakképzettségét összehasonlítva egybevágó eloszlást találtunk: a férfiak 35, a nők 38%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, középfokú szakképesítéssel a férfiak 56, a nők 54%-a bírt, a szakképzetlenek aránya pedig 9, ill. 8% volt. Ennek alapján tehát a szociális ellátást végző szervezetek általános szakképzettségi megoszlása a következő: a munkatársak több mint fele középfokú végzettségű, valamivel több, mint egyharmada felsőfokú képesítéssel rendelkezik, alig 10%-uk pedig szakképzetlen. Ez az eloszlási arány megfelel a szociális törvénykezés előírásának – a szakosított intézményekben ugyanis a dolgozók 80%-ának kell szakképesítettnek lennie: mintánkban ez az arány a 90%-ot is meghaladja. A megoszlás természetesen intézményenként, de még fenntartónként is változó. Ennek okai – az intézmények esetében – magukban az intézménytípusokban és azok szakmai követelményeiben keresendők: mind a törvény képzettségi előírásai, mind a különböző szolgáltatások tényleges szakmai gyakorlata más-más arányban kíván magasan vagy középfokon professzionizált munkaerőt. Alábbi összehasonlításainkban a két szélsőérték – a felsőfokú végzettségűek, illetve a szakképzetlenek stábon belüli arányával kísérjük meg összevetni az intézményeket, illetve a szervezeteket.

10. sz. táblázat

A felsőfokú végzettségűek aránya a teljes dolgozói létszámon belül

A felsőfokú végzettségűek aránya a dolgozói létszámon belül	Szervezetek körében		Intézmények körében	
	N	%	N	%
Kevesebb, mint 20%	6	10,9	19	15,8
20 és 40% között	26	47,3	42	35,0
40 és 60% között	13	23,6	34	28,3
60 és 80% között	9	16,4	15	12,5
80% felett	1	1,8	10	8,3
Összesen	55	100,0	120	100,0

A felsőfokú dolgozók teljes mintán belüli aránya ~36%. Ez a szervezetek közel felénél (47,3%) megközelítőleg ugyanilyen arányban (20-és 40%-között) jellemző. A szervezetek összesen 41,8%-ában a felsőfokú végzettségű szakemberek aránya

felülreprezentált, tehát a teljes dolgozói körben 40% feletti. Ha ugyanezt az intézmények viszonylatában nézzük, a legfelsőbb szegmens, azaz a főiskolát/egyetemet végzettek stábon belüli túlsúlya (60%-nál magasabb jelenléte) még gyakoribb (20,8%).

A szakképzetlenek aránya ezzel szemben mind a szervezetek, mind az intézmények körében jól megjeleníti az összes, kutatásunkban megjelenő alkalmazott által felrajzolt arányszámot. A teljes dolgozói minta alig 10%-a volt szakképzetlen, ennek megfelelően mindkét elemzési szintünkön 80%-osnál gyakoribb ez a stábon belüli előfordulási arány.

11. sz. táblázat

A szakképzetlen munkatársak aránya a teljes dolgozói körön belül

A szakképzetlenek aránya a dolgozói létszámon belül	Szervezetek körében		Intézmények körében	
	N	%	N	%
Kevesebb mint 20%	45	81,8	97	82,2
20 és 40% között	7	12,7	15	12,7
40 és 60% között	3	5,5	5	4,2
60 és 80% között	0	0,0	1	,8
Több mint 80%	0	0,0	0	0,0
Összesen	55	100,0	118	100,0

Melyek azok az intézmények és szervezetek, ahol felülreprezentált a diplomások megjelenése? A 12. sz. táblázatban a mintánkban gyakrabban előforduló intézménytípusok szerint láthatjuk a diplomás dolgozók arányát. Egyes, a táblázaton nem szereplő intézménytípusoknál – mint a korai fejlesztő, vagy a pedagógiai szakszolgálat esetében – a szolgáltatás jellege szerint magas vagy kizárólagos a diplomás szakmunka előfordulása: ezek helyett elsősorban a szakosított szociális ellátást nyújtó intézményekre voltunk kíváncsiak.

12. sz. táblázat

A felsőfokú végzettségűek stábon belüli aránya a gyakoribb intézménytípusokon belül

Az intézmény profilja		A felsőfokú végzettségűek aránya a dolgozói létszámon belül					Összesen
		20% alatt	20–40%	40–60%	60–80%	80% felett	
Támogató szolgálat	N	2	11	6	1		20
	%	10,0%	55,0%	30,0%	5,0%		100,0%
Ápoló-gondozó intézményi ellátás	N	5	4	1			10
	%	50,0%	40,0%	10,0%			100,0%
Rehabilitációs intézményi ellátás	N	1	1				2
	%	50,0%	50,0%				100,0%
Nappali ellátás	N	4	10	8	7	3	32
	%	12,5%	31,3%	25,0%	21,9%	9,4%	100,0%
Átmeneti intézményi ellátás	N	1		1		2	4
	%	25,0%		25,0%		50,0%	100,0%
Lakóotthonos ellátás	N	4	12	12	5	2	35
	%	11,4%	34,3%	34,3%	14,3%	5,7%	100,0%
Védett foglalkoztatás	N	1	1	1			3
	%	33,3%	33,3%	33,3%			100,0%
Fejlesztő-felkészítő szociális foglalkoztatás	N		1	1			2
	%		50,0%	50,0%			100,0%
Támogatott foglalkoztatás	N				1	1	2
	%				50,0%	50%	100%

Mint azt az eddigiekben tárgyaltuk, a megkérdezett szervezetek teljes mintájában egyharmad körüli volt a diplomás alkalmazottak száma, ami táblázatunkban a „20–40%-os” előfordulási oszlopnak felel meg. A lakóotthonok összesen több mint felében (54,3%) magasabb (azaz 40% feletti) a felsőfokú végzettségűek stábon belüli aránya, ill. hasonló arányban (56,3%) találunk a nappali ellátó intézmények között is ilyen munkahelyeket. A két intézménytípusban valószínű eltérő a kvalifikált munkaerő összetétele: a nappali ellátásban elsősorban a gyógypedagógiai fejlesztő munka, a lakóotthonokban pedig a szociális munka igénye szerint alkalmaznak diplomás szakembereket. A támogató szolgálatok között ritkábban, mindössze az intézmények 35%-ában találunk 40%-nál nagyobb arányú diplomás szakembert a munkahelyeken. Meglepetést elsősorban mégis a rehabilitációs, ill. az ápoló-gondozó intézmények jelentenek, különösen az utóbbi, lévén a mintánkban szereplő két rehabilitációs intézmény esetében az alacsony elemszám miatt nem vonhatunk le messzemenő következtetéseket. (Fontos: mind a rehabilitációs, mind az ápoló-gondozó lakóotthonok a *lakóotthon-csoporton* belül kerültek közlésre.)

Az ápoló-gondozó intézetek mindössze 10%-ában haladja meg a diplomások aránya a 40%-ot, az intézmények 50%-ban pedig a stáb 1/5-ét sem teszik ki a felsőfokú végzettségű munkatársak. Ez azért is különös, mert az 1/2000. (I. 7.) SzCsM rendelet szakmai létszámnormákat tartalmazó, 2. sz. melléklete szerint nem tér jelentősen el a különböző bentlakásos intézmények stábösszetétele, illetve éppen az ápoló-gondozó intézmények esetében találjuk a specializáltabb munkaerőigényeket, melyek praktikusán több diplomás munkatársat feltételeznek. A különösnek tűnő eloszlás okára az ellátottak számára tekintve kaphatunk magyarázatot: az ápoló gondozó intézmények 10,5%-ában 31 és 50 fő, 27,3%-ában pedig 51 és 100 fő közötti az ellátottak száma, a nagy ellátotti szám pedig elsősorban a középszintű alkalmazotti kör bővítését, azaz minél több ápoló-gondozó alkalmazását igényli.

A foglalkoztatást végző intézmények között az integrált, ún. támogatott foglalkoztatást végző programoknál találtunk különösen magas arányszámban diplomásokat – mely a fenti programok jellegéből fakadóan meg is felel előzetes elképzelésünknek.

A diplomások stábon belüli arányát az intézmények földrajzi eloszlásával összevetve jelentős különbségeket nem találtunk – ennek oka valószínű a stábösszetételek minden esetben azonos és érvényes jogszabályi meghatározottsága. Kis eltéréseket viszont megfigyelhettünk: jelentősen magas, azaz a stáb 60%-át meghaladó diplomás reprezentációt nagyobb számban két területen: Közép-Magyarországon (az itteni intézmények 28,9%-volt ilyen) és Észak-Alföldön (33,3%) találtunk.

A munkatársak és az ellátottak aránya

A dolgozók összetételének vizsgálata mellett talán legfontosabb kérdés az alkalmazottak *kliensszám szerinti* megoszlása, azaz annak áttekintése, hogy a különböző intézményeknél és szervezeteknél hány ellátott jut egy munkatársra. Ezt az arányszámot semmiképp sem önmagában kell vizsgálnunk: a munkatársak kliensekhez viszonyított száma – vagy ebben az összefüggésben „sűrűsége” – eltér a gondozás típusa szerint a különböző intézményeknél. Több munkatársra van szükség a bentlakás intézményekben, mint a nappali ellátás vagy a támogató szolgálat esetében. Ezen belül is több munkatársra van szükség a 24 órás ügyeletet biztosító otthonokban, mint a támogató ügyelettel működő lakóotthonban, és így tovább. A nyers összevetés tehát megtévesztő, ennek ellenére itt is igaz, hogy a segítők nagyobb száma – elviekben – minőségi tényező. (Minőségindikátorként ennek ellenére csak egy esetben – s ott is alapos indoklással – fogjuk használni ezt a mutatót.)

13. sz. táblázat

Az egy kollégára jutó átlagos ellátottszám az intézmények körében

Az egy munkatársra jutó átlagos ellátottszám	N (intézmény)	%
Több kollégára jut egy ellátott	5	4,8
1-2 ellátott	35	33,3
2-3 ellátott	18	17,1
3-4 ellátott	16	15,2
Több mint 4 ellátott	31	29,5
Összesen	105	100,0

A fenti eloszlástábla alapján látható, hogy legjellemzőbben – a válaszadó intézmények kerek egyharmadában – 1-2 fő gondozott „jut” egy munkatársra. Hasonló aránnyal: 17,1 illetve 15,2%-kal jelenik meg a 2-3, és 3-4 fős dolgozónkénti ellátottság, illetve majdnem egyharmados 4-nél több ellátottra jutó munkatárs „sűrűség”.

14. sz. táblázat

Az egy munkatársra jutó ellátottak átlagos száma a különböző intézménytípusokban

Az egy munkatársra jutó ellátottak száma		Intézménytípusok				
		Ápoló-gondozó intézményi ellátás	Rehabilitációs intézményi ellátás	Nappali ellátás	Átmeneti intézményi ellátás	Lakóotthonos ellátás
Több kollégára jut egy ellátott	N			1		4
	%			3,0%		11,1%
1-2 ellátott	N	7	1	3	1	21
	%	63,6%	50,0%	9,1%	25,0%	58,3%
2-3 ellátott	N	4	1	6		5
	%	36,4%	50,0%	18,2%		13,9%
3-4 ellátott	N			8	1	4
	%			24,2%	25,0%	11,1%
Több mint 4 ellátott	N			15	2	2
	%			45,5%	50,0%	5,6%
Összesen	N	11	2	33	4	36
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Az egy dolgozóra jutó ellátottak átlagos száma szerencsés mutató abban a tekintetben, hogy független az ellátottak összlétszámától vagy az intézmény nagyságától: módot ad arra, hogy összehasonlítsuk, hogy egy ellátási formát milyen kondíciókkal tud két különböző szervezet, ill. intézmény biztosítani. Az ellátástípus két intézményfajtánál, az átmenetei és a rehabilitációs intézményeknél meghatározónak tűnik a vizsgált szempont tekintetében – itt nagyban hasonló a gondozottak/gondozók aránya: a fenntartóink jellemzően hasonló módon, 1-2, vagy 2-3 kliensenként egy munkatárssal biztosítják az ellátás folyamatosságát. (Mindkét ellátási forma folyamatos, 24 órás ügyeletet, és hasonló létszámú – és mint látjuk, hasonló *arányú* – dolgozói kört igényel.)

A nappali ellátás ellátott/munkatárs aránya felfelé bővül, legjellemzőbb, hogy több mint 4 kliens jut egy munkatársra (45,5%), a nagyobb arányú munkatársi kör előfordulása pedig kategóriánként csökken, 2-3, vagy 1-2 ellátott dolgozónként már csak 18,2, illetve 9,1%-ban jellemző. Mivel a nappali ellátás munkaerőigénye minden esetben hasonló, az eltérések itt valóban a szolgáltatás *minőségének különbségét* jelentik. Érdekes még a lakóotthonok dolgozói arányeloszlása: általános, közel 60%-os a munkatársankénti 1-2 ellátott; a további bő 40% viszont közel hasonlóan oszlik el a többi kategóriában, azaz a lakóotthonok kliens/segítő aránya is meglehetősen vegyes. Szemben a nappali ellátással, itt a szolgáltatás a tényleges munkaerőigény is különbözhet; aszerint, hogy 24 órás, vagy pedig támogató ügyeletet folytat az intézmény.

A szervezetek gazdálkodása

Kérdőívünk kitért a szervezetek gazdasági mutatóira is – ennek értelmezéséhez hasznos elsőként áttekintenünk a szociális ellátást végző szervezetek gazdálkodásának közös jellemzőit.

Egy szociális intézményt működtető civil szervezet bevételei jellemzően háromféle forrásból tevődnek össze. Első és meghatározó forrás a *normatív állami támogatás*. Ez

a dotáció kizárólag a törvényben leírt közfeladatoknak a jogszabályban meghatározott keretek között történő ellátására, esetünkben tehát egy a szociális törvényben szereplő intézménytípus működtetésére igényelhető. A normatív támogatás minden esetben az ellátottak *száma szerint* érkezik – kivétel ez alól a kvázi „ambuláns” rendszerben működő *támogató szolgálat*, ahol a személyi segítség és a személyszállítás óraszám az elszámolás alapja. Mivel az állami támogatás a törvényben rögzített ellátási formákhoz kapcsolódik, az igénylés feltétele az érvényes hatósági *működési engedély*, és a meghatározott ellenőrző szerv (a közigazgatási hivatal, vagy a területileg illetékes önkormányzat jegyzőjének) évenkénti ellenőrzése.

Az *ellátottak hozzájárulása* mint bevételi forrás a bentlakásos intézményekben számottevő; itt a bentlakók jövedelmüknek megfelelő mértékben, havonta hozzá kell hogy járuljanak ellátásuk költségeihez. Nappali ellátás esetén csak az ellátáshoz kapcsolódó járulékos költségek (pl. a napi étkezés) térítendőek, maga az ellátás ingyenes. A térítési díj fizetésének mértéke és módja ugyancsak törvényben szabályzott: az ellátott havi jövedelmének – intézménytípus szerint – legfeljebb 50 vagy 80%-át teheti ki. (A térítési díjak mellett a bentlakásos intézmények esetében szóba kerülhet még a hozzájárulásnak egy további formája, az ún. egyszeri hozzájárulás. Ez egy belépő összeg, mellyel az ellátott mintegy előre lefoglalja a szolgáltatás igénybevételének jogát. Ez a jellemzően nagyobb mértékű bevétel azonban csak az *emelt szintű* ellátások esetében kérhető, amikor is a szoba vagy szobarész helyett egy komplett, saját konyhával, fürdőhelyiséggel bővített lakrészbe költözik az ellátás igénylője.)

Míg az állami normatíva és a térítési díj az intézmény kihasználtsága szerint biztos és előre kalkulálható bevétel, a pályázati források, ill. az adományok megléte évről évre bizonytalan. Mint látni fogjuk, a vizsgálatban szereplő szervezetek majd’ mindegyike rendszeres, és sok esetben sikeres pályázó. Ez a tény amennyire öröndetes, legalább annyira a forráshiányos és bizonytalan működésnek is mutatója. Szervezeteink nagy része nemcsak a fejlesztésekhez és a léptéknövelő vagy a szakmai újításokat célzó programokhoz, de *alapműködése fenntartásához* is pályázni kényszerül. Az éves pályázati bevétel pedig nem csak a szervezet pályázati munkájának a minőségétől

függ, legalább ennyire függvénye a kiírások gyakoriságának és feltételeinek, a szétosztható pénzkeretek nagyságának és így tovább.

Hasonlóak mondhatóak el az adományszerzésről, illetve az egyszázalékos bevételekről. Nagy, országos feladatokat ellátó civil szervezetnél immár bevett gyakorlat, hogy külön szakembert alkalmaznak az adományszerzésre és a pályázatírásra. A mintánkban szereplő szervezetek körében – már csak a szervezetek nagysága miatt is – ezek megoldása „házon belüli”, a kampánytevékenységek pedig elsősorban a dolgozók és hozzátartozók informális csatornáin keresztül folynak.

A felsorolt három bevételi forrás mellett megjelenik mintánkban egy negyedik is – a helyi önkormányzat esetleges támogatása. Ez a legtöbbször évente fix összegű hozzájárulás a közfeladat átvállalásának a „bérleti díjaként” jelenik meg. A közfeladatok – így a szociális ellátások – megszervezése elsősorban önkormányzati feladat. Amennyiben az adott térségben az önkormányzat nem biztosítja (vagy nem biztosítja kellő számban) az adott szociális szolgáltatást, támogathatja az ezt megvalósító civil szervezetet, amennyiben az a szolgáltatást a település lakossága számára biztosítja. Mindez azonban nem automatikus, az önkormányzat mindössze *köthet* ilyen szerződést, ill. megszavazhat ilyen a támogatást.

15. sz. táblázat

Az egyes bevételi forrásfajták aránya a szervezetek 2005 évi teljes bevételén belül

A források aránya a szervezetek 2005 évi bevételén belül	Bevételi források							
	Normatív támogatás		Térítési díjak		Pályázati bevételek		Adományok	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kevesebb, mint 10%	3	5,8	17	33,3	30	57,7	44	84,6
10 és 20% között	3	5,8	14	27,5	9	17,3	4	7,7
20 és 30% között	4	7,7	12	23,5	4	7,7	2	3,8
30 és 40% között	6	11,5	4	7,8	4	7,7		
40 és 50% között	12	23,1	4	7,8	2	3,8	2	3,8
50 és 60% között	13	25,0			2	3,8		
60 és 70% között	4	7,7						
70 és 80% között	3	5,8			1	1,9		
80 és 90% között	3	5,8						
Több mint 90%	1	1,9						
Összesen	52	100,0	51	100,0	52	100,0	52	100,0

Szervezeteink bevételei nemcsak a források arányában, hanem a bevételek nagyságában is igen eltérőek. A bevételek nagysága – természetesen – meghatározóan függ az ellátottak, illetve az intézmények számától, valamint az ellátás(ok) jellegétől. Emiatt alábbiakban a nyers számok helyett a bevételek összetételét és a források ellátottankénti megoszlását vizsgáljuk. Mégis mielőtt sorra vennénk ezeket, hasznos lejegyeznünk az összetett bevételi adatokat is, annak jelzéséként, hogy „mennyibe került” 152 intézmény és több mint 2500 fogyatékos ember folyamatos – otthont nyújtó és nappali – ellátása a vizsgált évben.

A kutatásban szereplő szervezetek 2005. évi összes bevétele 3 176 677 000, azaz *3,17 milliárd forint* volt. A felmért szervezetek közül a legkisebb gazdálkodó alig több mint 4 millió, a legnagyobb pedig 525 millió forintból szervezte meg az ellátást. A mintában szereplő szervezetek átlagos bevétele 61 millió Ft körül alakult. Az

összbevételek közel felét, *1,47 milliárd forintot* normatív támogatás formájában az állam biztosította; további egymilliárd forintot pedig maguk az ellátottak hozzájárulása (588 millió Ft), illetve a pályázatok bevételei (417 millió Ft) tettek ki.

A normatív támogatás jellemzői

Fenti eloszlástáblánk tanulsága szerint a normatív támogatás a szervezetek kb. felénél (48,1%) a bevételek 40 és 60% közötti szeletét teszi ki, azaz praktikusán felerészben fedi le a költségeket. Kitágítva ezt a középértéket, azt mondhatjuk, hogy a 30–70%, tehát megközelítőleg egyharmad és kétharmad közé eső részét a szervezetek kevéssel több mint kétharmadánál (67,3%) adja az állami támogatás. A minta 19,3%-ában az állami dotáció a bevételek 30%-a alatt marad, 13,5%-ánál pedig a több mint 70%-os arányban éppen ez a forrás biztosítja a működés feltételeit.

Ha az állami támogatás bevételeken belüli középértéket – kizárólag előfordulása alapján – normálisnak tekintjük, érdemes megvizsgálnunk a „normális” értékarányon alul és fölül elhelyezkedő szervezetek jellemzőit: mennyire sikeres a gazdálkodásuk, ill. milyen arányban jelennek meg egyéb bevételeik.

A gazdálkodás sikerességének legkézenfekvőbb mérőszáma a bevételek mértéke, de mivel ez nem önmagában kerül felhasználásra, a tiszta bevétel helyett az *egy ellátottra jutó* bevétel értékét vettük összehasonlításunk alapjául. Előzetes feltevésünk az volt, hogy azok a szervezetek, ahol a normatíva teszi ki a bevételek meghatározó részét, szerényebben gazdálkodó fenntartók, azok a szervezetek pedig, ahol a normatív állami támogatás a bevételek 30%-a alatt marad, jobban gazdálkodnak, és bevételi struktúrájukban valamilyen nagyobb egyéb forrás, (pl. nem a működésre, hanem nagyobb szabású fejlesztésre nyert pályázati támogatás) miatt tűnik arányában kisebbnek az állami támogatás.

Alábbi (16. számú) táblázatunkon a fentiekben szereplő eloszlást vizsgáljuk, tehát elsősorban a jellemző, 30 és 70%-os közötti normatíva arány felett és alatt támogatott szervezetek jellegzetességeit keressük.

16. sz. táblázat

A normatíva százalékos eloszlása a bevétel ellátottankénti nagysága szerint

Az egy ellátottra jutó bevétel nagysága		A normatíva aránya a bevételeken belül			Összesen
		30% alatt	30–70% között	70% felett	
Kevesebb, mint 500 E Ft	N		1		1
	%		2,8%		1,9%
501–1000 E Ft	N	2	10	4	16
	%	20,0%	27,8%	66,7%	30,8%
1001–1500 E Ft	N	2	13	1	16
	%	20,0%	36,1%	16,7%	30,8%
1501–2000 E Ft	N	2	8	1	11
	%	20,0%	22,2%	16,7%	21,2%
2001–2500 E Ft	N	1	2		3
	%	10,0%	5,6%		5,8%
2501–3000 E Ft	N	2			2
	%	20,0%			3,8%
Több mint 3001 E Ft	N	1	2		3
	%	10,0%	5,6%		5,8%
Összesen	N	10	36	6	52
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Táblázatunk igazolja az előbbi felvetésünket: azok a szervezetek, amelyeknél a normatíva a legjellemzőbb bevételi forrás, és az összbevétel több mint 2/3-át teszi ki, a *kisebb forrással gazdálkodó fenntartók* közé tartoznak (66,7%-uknál az ellátottankénti összbevétel nem érte el az 1 millió Ft-ot). A másik szélső csoportnál, azaz azon szervezetek körében, ahol a bevétel kis százalékát fedezi a normatíva, épp

az ellenkezője volt az igaz: az ilyen szervezetek 80%-ánál 1 millió és 3 millió Ft közötti az ellátottakra jutó bevétel összege.

Ha a pályázati források bevételen belüli arányát vizsgáljuk ennél a két csoportnál, úgy ha nem is a fenti összefüggés erősségével, de ugyancsak igazolva látjuk elképzelésünket. A teljes mintában a pályázati támogatások aránya jellemzően (a szervezetek 57,7%-ában) nem haladta meg az összbevételek 10%-át. További 17,3%-nál a pályázati források az összbevételek 10–20%-át tették ki, azaz a fenntartók jelentős többségénél (75%-ánál) a költségvetésükben nagy arányban, tehát 70%-felett a normatív támogatásra támaszkodó szervezetek 71,4%-a *tíz százalék alatti* pályázati bevételeket mondhatott magáénak. A kismértékben normatíva bázisú szervezetek körében 50% volt ez az arány, a további 50% pedig bevételeinek (kb. egyenlő eloszlással) 30–80%-át vette pályázati forrásból.

Megvizsgáltuk ugyanezt az összefüggést a térítési díjak viszonylatában is: itt nem tértek el jelentősen a két csoport mutatói: mindkét típus jellemzően bevételei alig 10, kisebb részben pedig legfeljebb 20%-ában támaszkodott erre a forrásra.

A pályázati bevételek jellemzői

A pályázati forrásokat nemcsak a szervezetek bevételeinek arányában, de önmagukban is érdemes megvizsgálnunk. A 17. sz. táblázaton szervezeteink 2005. évi pályázati bevételei összességükben láthatóak. A változó attribútumait ezúttal eltérő értékhatárokkal növelve kódoltuk, korántsem öncélúan: ezek a bevétel nagyságok különböző jellegű pályázati aktivitást és sikert jelentenek.

17. sz. táblázat

A szervezetek pályázati bevételeinek összességükben eloszlása

	N (szervezet)	%
Nincs pályázati bevétel	10	19,2
1 millió Ft alatti	12	23,1
1 és 3 millió Ft között	11	21,2

3 és 7 millió Ft között	7	13,5
7 és 15 millió Ft között	5	9,6
Több mint 15 millió Ft	7	13,5
Összesen	52	100,0

A mintánkban szereplő fenntartók 42,3%-a pályázati forrás nélkül, vagy 1 millió Ft alatti pályázati forrással gazdálkodott a 2005-ben. (Ez a szám nem jelzi magát a pályázati hajlandóságot – elképzelhető, hogy egy 0 Ft pályázati bevétellel rendelkező szervezet több kiíráson is részt vett – ám siker nélkül.)

Az 1 és 3 millió Ft közötti pályázati bevétel (21,2%) elsősorban működési célú, vagy az adott működésmódhoz kapcsolódóan kisebb fejlesztési programokat finanszírozó pályázati nyereséget valószínűsít. A 3 és 7 millió Ft közötti bevétel esetén lehet szó több ilyen típusú pályázat sikerét teszi valószínűvé. 7 millió Ft felett – még ha több nyertes pályázatról van is szó – már szinte biztos, hogy valamilyen konkrét, az addigi működés kereteit kiterjesztő vagy az ellátás léptékét növelő fejlesztés a nyertes pályázat(ok) tárgya, illetve ugyanígy valószínűsíthető, hogy nem (csak) hazai pályázati forrás áll a fejlesztés mögött. Szervezeteink összesen 23,1%-a rendelkezett ilyen léptékű támogatással. Ezen belül is 13,5% nyert 15 millió Ft feletti támogatást. Itt érdemes részleteiben áttekintenünk az eloszlást, lévén a 15 millió Ft feletti pályázati nyereség sok esetben *jóval* 15 millió Ft feletti összeget jelent: a hét ilyen pályázati sikert elérő szervezet közül három 30 és 40 millió Ft közötti nagyságban, két szervezet pedig 70, ill. 80 millió feletti értékben tett szert pályázati bevételre.

Milyen közös vonásai vannak ezeknek a komoly pályázati sikereket felmutató szervezeteknek? Régiók szerinti eloszlásukban nem határozható meg semmilyen

törvényszerűség, azaz örvendetes módon nem csak a fejlettebb régiókban, hanem az ország egész területén találtunk ilyen szervezeteket. (Egyedül az Észak-Alföldön nem; ám itt a közepesen nagy értékű pályázatok előfordulása relatíve magas volt. A „nagy pályázók közül” viszont két szervezetet is találtunk a Dél-Alföldön. Ha még nem került volna leírásra: a dél-alföldi régió *minden tekintetben* a legjobbak közül való; a számaik legtöbb mutató esetében a legfejlettebb Közép-, illetve Nyugat-Magyarország régiókkal mutatnak hasonló tendenciákat.)

Nagyság tekintetében találunk közös motívumokat a 15 millió Ft felett pályázó szervezetek között: egy kivétellel mindegyikük sokintézményes fenntartó volt. (Az egyetlen egyintézményes fenntartó pályázati nyeresége volt a csoporton belül a legkisebb: 17 millió Ft.) A nagy pályázók jellemzően ötnél több intézményt tartottak fenn, és nagyjából 100-nál több ellátottról gondoskodtak. Hogy nem „felélt”, tehát a kurrens működéshez felhasznált bevételről van szó, bizonyítja, hogy az egy ellátottra jutó *költségek* aránya nem tér el itt sem jelentős mértékben a minta többi szervezetétől, illetve a minőségmutatók – pl. a diplomások száma – sem különbözőek; azaz az igen magasnak tűnő bevételek láthatóan további szolgáltatások kialakítását célozzák. Érdekes viszont megállnunk az előbbi kérdésnél: a diplomások száma érdekesen alakul ebben a csoportban – nem várt módon kisebb, mint a többi szervezetnél, minden esetben a szokványos 20–40% közé esik, egy szervezetnél pedig ennek alatta marad. Az ellátás minőségmutatóinak meghatározására kérdőívünk –mivel leginkább a szervezeti kérdéseket tárgyalta – kevésbé alkalmas, még egy jelzőszámot azonban módunkban áll használni. Ahogy joggal feltételezhetjük, hogy az ellátás színvonalát emeli, ha a stábon belül nagyobb a magasan képzett munkaerő aránya, ugyanúgy jogos feltételezés, hogy kedvez az elmélyült, egyéni léptékű szakmai munkának, ha több kolléga jut egy kliensre, vagy az összefüggést megfordítva: ha egy munkatársra minél kisebb számú ellátott jut. (Ez az összevetés – miután más jellegű és más módon munkaerő-igényes ellátásokról van szó – óvatosan kezelendő, de mivel a most vizsgált csoport jellemzően sok és sokféle ellátást végez, durva jelzőszámként használható.) Meglepetésszerűen: a nagy pályázók körében rosszabb a kliensek/munkatársak aránya, mint a mintánk egészében, illetve többi részében. A szervezetek 36%-ánál egy munkatársra 1-2 fő ellátott jut – ez a

legjellemzőbb kliens/szakember arány. Ezt követi 30,8%-os gyakorisággal a 2-3 fő ellátott munkatársanként, illetve 19,2%-os előfordulással a kollégánkénti 3-4 fő ellátott gyakorisága. A nagy pályázók meghatározó részében ez az utóbbi eloszlás a jellemző (42,9%), illetve tekintélyes arányban (28,6%) több mint 4 ellátott jut egy dolgozóra. Összegezve: a nagyléptékű fejlesztések lehetősége nem feltétlenül az ellátás megfogható minőségével, sokkal inkább a profi gazdasági tervezőmunka és menedzsment meglétével korrelál. Természetesen minden pályázati munka egyfelől a meglévő szakmai tevékenység bemutatását, rossz szóval: „eladását” jelenti – bíztathatjuk tehát a jó minőségmutatókat produkáló kisebb szervezeteket is a nagy programok megpályázására. Másfelől viszont, a sikeres nagypályázati szereplés feltétele a professzionális gazdasági szervezés megléte – ez pedig láthatóan a nagyobb szervezetek erőssége.

Adományok és szja 1%-ból származó bevételek

A pályázati bevételekhez hasonlóan hasznos megvizsgálnunk költségvetési arányukon túl az adományok és az egyszázalékos adóbevételek összeg szerinti eloszlását is.

18. sz. táblázat

Az adományok 2005. évi összege a szervezetek körében

	N (szervezet)	%
Nem volt ilyen bevétel	11	21,2
Kevesebb mint 500 E Ft	13	25,0
501–1000 E Ft	7	13,5
1001–2000 E Ft	10	19,2
2001–5000 E Ft	5	9,6
Több mint 5000 E Ft	6	11,5
Összesen	52	100,0

Adomány alatt magánszemélyek vagy gazdálkodó szervezetek (vállalkozások) *pénzbeli* felajánlásait értjük. A közhasznú illetve kiemelten közhasznú szervezeteknek juttatott adomány mindkét esetben adókedvezményekkel jár. Magánszemélyek adományainál a felajánlott összeg 30%-a (de legfeljebb 100 ezer Ft kiemelten

közhasznú szervezet esetén, illetve 50 ezer Ft közhasznú szervezete esetén) visszaigényelhető az adóból. Gazdálkodó szervezetek számára az adományozott összeg az adóalapot csökkentő tényező, mely a támogatott szervezetet jellege szerint (közhasznú/kiemelten közhasznú) a támogatás különböző százaléktételeivel csökkenti a szervezete adóalapját.

Jelen dolgozatunk csak érintőlegesen veti fel az adományozás, illetve a vállalati karitászt, annyit viszont fontos leírunk, az adományokhoz kapcsolódó adókedvezmények köre jelentősen szűkült az utóbbi években: s ezzel párhuzamosan szűkültek a kis és közepes vállalkozások adakozási lehetőségei is. Létező nagyvállalati karitásztól folyamatában beszélhetünk: ám ez a terület egyre inkább specializálódott és – mondhatjuk – medializálódott; nem önmagában áll, hanem az egyre tudatosabb nagyvállalati PR egyik elemévé vált. Mint ilyennek, értelem szerint alapvető igénye a minél nagyobb láthatóság és „társadalmi felület”, így a kicsi, kevés embert érintő, illetve jellegük szerint nem, vagy alig medializálható programok kevésbé keltik fel a támogatók érdeklődését. Rendezvényekre, eseményekre könnyebb vállalati forrást találni: a mintánkban szereplő programok pedig a legkevésbé „eseményszerűek”, jóval inkább egy-egy kis létszámú klienscsoport folyamatos ellátását célozzák.

Ennek fényében az a tény, hogy a mintánkban szereplő szervezetek 40%-a 1 millió Ft feletti értékben, ill. ezen belül 11,5%-ban 5 millió Ft feletti adományra tették szert 2005-ben, feltétlen sikerként írható le. Már említettük az időbeli összevetés szempontját: itt is hallatlanul érdekes volna az adományok értékének későbbi alakulását figyelemmel kísérni, azaz megtudni, hogy mennyire állandóak szervezeteink adományforrásai.

19. sz. táblázat

A 2005. évi szja 1%-bevételek összege

	N (szervezet)	%
Nem volt ilyen bevétel	12	23,5
Kevesebb mint 500 E Ft	19	37,3

501–1000 E Ft	12	23,5
1001–1500 E Ft	6	11,8
Több mit 1501 E Ft	2	3,9
Összesen	51	100,0

Szervezeteink egyszázalékos bevételeinek nagyságát megítélendő, célszerű elővennünk a vizsgált év legmagasabb 1%-os bevételeit teljesítő szervezeteinek százasként listáját. 2005-ben a legnagyobb ilyen bevétel 332 millió Ft volt, a 100-as lista pedig 5,5 millió Ft-tal zárult. Az első helyeken jellemzően gyermek-egészségügyi kezdeményezések állnak, fogyatékos ellátásban (is) érdekelt (országos) szervezet 37 millió Ft-tal a lista 17. helyéig jutott. A százasként lista egészéről hasonlóak mondhatóak el, mint amiket az adományozás kapcsán leírtunk, azaz, hogy jobb esélyei vannak azoknak a szervezeteknek, amelyek nem lokális, hanem országos/regionális tevékenységet látnak el, ill. egy kis klienscsoport napi ellátása helyett sokakat érintő, nagyléptékű ellátó munkát végeznek. A lépték kérdése ez esetben nemcsak az ellátotti körre, hanem a magára a szervezetre is áll: az egyszázalékos versenyben hirdetésekkel, médiaszereplésekkel, azaz tudatos *kampánnyal* érhetőek el sikerek. Ennek költségei pedig értelemszerűen csak a nagyobb költségvetésű szervezetek számára „gazdálkodhatóak ki”. Másik stratégia lehet a szervezet dolgozóinak, ellátottainak az informális kapcsolatainak keresztül való személyes kampány, de ez is jellemző módon a *sok embert érintő* ellátásoknál hozhat nagyobb bevételeket. A százasként listákon rendre szerepelnek jó nevű budapesti gimnáziumok alapítványai – ezeknek a hirdetési stratégiája jellemzően az utóbb leírt, informális kampány; ám míg egy gimnáziumnak több tízezer hálás öregdiákja is lehet, addig egy lakó- vagy napközi otthon sokszor minimális fluktuáció mellett, évtizedekig ugyanazt a 10-20-30 embert gondozza, ami – ha a családtagokat és a dolgozókat is hozzávesszük – legfeljebb ha 100 fős támogató bázist jelent.

Visszatérve mintánk eloszlására: a felmért szervezetek körében leggyakoribb a félmillió Ft-ot meg nem haladó, praktikusán pár százezer Ft értékű egyszázalékos bevétel volt (37,3%). 23,5% volt a fél- és egymillió Ft közötti SZJA bevétel gyakorisága, illetőleg ugyanilyen arányszámmal volt jellemző, hogy a szervezetek nem

jelöltek meg ilyen bevételt a kérdőívben. Igazán jelentős adóbevételt, azaz 1,5 millió Ft-ot meghaladó 1%-os felajánlást két szervezet ért el, ezek közül egyik fenntartó (a mintánkban tán' legnagyobb) javára 4 millió Ft-os értékben rendelkeztek az adózók. (Kérdésünk a 2005-ös év gazdálkodására kérdez rá – ugyanez a szervezet 2006-ban örvendetes módon már a 100-as listán is szerepel – 6,3 millió Ft-tal a 93. helyen!)

Ha összevetjük a szervezetek méretére utaló változókat (intézményszám, ellátottak száma) az előbbi szempontunkkal, egy irányban találunk leírható összefüggést. Annak tendenciája, hogy a kis szervezetek jellemzően kisebb összegű (500 Ft alatti, vagy semmilyen) szja-bevételt mutatnak fel, jól látható. A nagy szervezetek viszont nem szereznek *automatikus*an nagy szja-bevételt – ennek eloszlása nagyjából egyenletes körökben. Annyi viszont bizonyos, hogy a 1,5 millió Ft-os bevételt túllépő szervezeteink mindegyike sok (több mint hat) intézményes fenntartó volt, és több mint 50 fő ellátottról gondoskodott.

Önkormányzati támogatottság

A szervezetek bevételei közül utolsóként az önkormányzati támogatottságról szeretnénk szót ejteni. Az 57 fenntartó közül 53 adott választ erre a kérdésünkre. Ennek alapján az mondható el, hogy a szervezetek nagyobbik része (60,4%-a) nem élvez ilyen támogatást, azaz intézményét vagy intézményeit csak a fent felsorolt forrásokra támaszkodva működteti. A fenntartók 24,5%-a rendelkezett ugyan önkormányzati támogatással, de nem teljes mértékben; azaz a több fenntartott intézménye közül csak egy vagy kettő fenntartásához járult hozzá a helyi önkormányzat. A „teljes hozzájárulás” – vagyis *a)* egy intézménye van a fenntartónak, s arra az önkormányzat támogatási szerződést köt, *b)* több intézménye van a fenntartónak, s az önkormányzat mindegyikhez hozzájárul – gyakorisága mintánkban mindössze 15,1% volt. Ennek alapján az jelezhető, hogy az önkormányzatok részvállalása a civil szervezésű szociális intézmények működtetésében relatíve alacsony. Amennyiben egy-egy szervezetnél önkormányzati támogatásról olvastunk, ott sok jelzés utalt arra, hogy az önkormányzat szerepvállalása nemcsak az éves dotációt jelenti, hanem *tényleges együttműködést* takar. Ennek gyakori példája volt az

ingatlan vagy valamilyen infrastruktúra ingyenes biztosítása – egy ilyen segítség pedig már önmagában is hallatlan előnyt jelent a civilek és ellátottjaik számára. Ez a mindenképpen kívánatos együttműködési forma mindazonáltal még kiaknázandó területnek tűnik mindkét fél számára.

A gazdasági tevékenység értékelése

A fenti, gazdasági mutatókat érintő vizsgálódásunk legfontosabb tapasztalata, hogy szervezeteink, noha ugyanazon forrásokból, ugyanolyan elszámolás és törvényi szabályozás szerint gazdálkodnak, valójában *nagy különbségekkel, és igen szórt eloszlással* tesznek szert forrásokra.

Ennek összevetésére legjobb mérőszámunk a bevételeket az ellátottak száma szerinti lebontása, azaz, hogy egy ellátottra mennyi bevétele jut a vizsgált szervezetnek. Ez a mutató az összehasonlításra és egyfajta „rangsor” megállapítására jól alkalmazható, egyéb felhasználását viszont óvatosan, illetve kitételekkel kell kezelni. Hangsúlyozzuk: mérőszámunk nem azt mutatja, hogy konkrétan hány forintot fordíthat vagy fordít a szervezet klienseinek fejenkénti ellátására: *kizárólag* egy a gazdálkodás kereteit az ellátottak létszámára vetítő mérőszámról van szó. A kliensszámok összesítésekor technikai okokból minden fenntartónknál elhagytuk a támogató szolgálatok ellátottainak a számát, lévén ez egy *óraszám elszámolású* gondozási forma, ennek megfelelően a fenntartók a legtöbb esetben nem is tüntettek fel ellátotti számot. Mérőszámunk ebben az irányban tehát torzít, ám minden támogató szolgálatot is működtető fenntartónál azonos módon és irányban teszi ezt, az összevetést tehát nem fenyegeti.

Az egy ellátottra bontott éves bevétel mellett rendelkezésünkre áll még egy szám, az egy ellátottra jutó éves kiadások összege: ezt maguk a szervezetek közölték. (Mivel a kiadások részleteiről nem állt rendelkezésünkre adat, így a tényleges közlés mentén csak 41 szervezet ilyen adatát tudjuk közölni. Az egy ellátottra eső kiadás a bevétellel szemben egy az egyben értelmezve *konkrét ráfordítást* jelent – a bevételnél ugyanez

korántsem köthető így: pl. egy 20 milliós épületfejlesztési forrás nem jelenik meg költségként a kliensek kurrens ellátásában.)

20. sz. táblázat

Az egy ellátottra jutó szervezeti bevételek és kiadások éves összege

E Ft/év	Az egy ellátottra jutó éves bevételek összege		Az egy ellátottra jutó éves kiadások összege	
	N	%	N	%
Kevesebb mint 500 E Ft	1	1,9	1	2,4
501–1000 E Ft	16	30,8	10	24,4
1001–1500 E Ft	16	30,8	14	34,1
1501–2000 E Ft	11	21,2	9	22,0
2001–2500 E Ft	3	5,8	3	7,3
2501–3000 E Ft	2	3,8	1	2,4
Több mint 3001 E Ft	3	5,8	3	7,3
Összesen	52	100,0	41	100,0

Mint láttuk, szervezetünk több mint kétharmadában a normatív támogatás a költség több mint 40%-át, ezen belül is legjellemzőbb módon 40–60%-át biztosította.

A gazdálkodási különbségek egy része már önmagában ebből ered: a normatív támogatás ugyanis az ellátás *jellege szerint különböző*: a bentlakást biztosító intézmények fejkvótája majdnem duplája a nappali ellátás fejenkénti dotációjának.

Ugyancsak leírható egy összefüggés a térítési díjak mentén: ez a bevételi forrás elsődlegesen a bentlakást biztosító intézmények sajátja. A fejenkénti bevételek eloszlása azonban *jóval szórtabb*, mint az a fentiekből következne. Szép számmal találunk bentlakást biztosító és lakóitól havonként térítési díjat szedő intézményt működtető (tehát fix bevételeit tekintve a *magasabban dotált* szervezetek csoportjába tartozó) fenntartót az 1 és 1,5 millió Ft-os csoportban, listánk viszont jegyez *dupla ekkora* kliensenkénti bevétellel működő szervezetet is.

Egyenként megvizsgálva a szervezetek jellemzőit, nem találtunk kauzális összefüggést a fejenkénti bevétel nagyság és a korábbi indikátorok között: hasonlóan

szórt a megoszlás az intézményszám, a különböző bevételi faktorok megléte mentén és így tovább. Egy érdekes mutatót találtunk, mely másodlagosan mutatott fel egy érvényes tendenciát. A gazdálkodás sikere minden indikátor közül *az adományszerzési hatékonysággal* mutat leginkább hasonló eloszlást: a nagyobb adományösszegeket megszerző szervezetek körében általánosan növekedett az 1,5 millió Ft feletti, illetve általában a magasabb fejenkénti bevételek gyakorisága. Ez természetesen nem jelenti azt, hogy az adományként szerzett források tornásszák fel a szervezetek egy ellátottra eső bevételeit; mindez sokkal inkább annak a jelzése, hogy *az a gazdasági szervezőmunka* hoz jobb gazdálkodási lehetőségeket, amely – többek közt – a sikeres adományszerzésben *is* realizálódik. A pályázati források nagysága, az önkormányzati támogatások megléte vagy hiánya, illetve a normatíva arányai magukban nem mutatnak kauzális összefüggést a sikeres gazdálkodással: ezek *együttes* kiaknázása eredményez stabil gazdasági pozíciót a szervezetek számára.

Az ellátottankénti éves kiadások eloszlása nagyban hasonlít a bevétel megoszlásra – ami a két mutató érvényességét látszik igazolni. A kiadások megítélése mindemellett az előbbinél összetettebb feladat. A bevételeknél tudjuk, hogy minél nagyobb az egy gondozottra jutó összeg, annál szerencsésebb, „jobb” a szervezet gazdálkodása. Ez részben a kiadásoknál is áll: hiszen a nagyobb ráfordítás az ellátás jobb minőségét valószínűsíti, emellett viszont felmerül a *gazdasági racionalitás* szempontja is, azaz pozitívumként írható le, ha egy szervezet infrastruktúráját, humán erőforrásait kihasználva racionalizálva, s így olcsóbban tud megszervezni egy ellátást.

Példaképpen: ha egy épületben egy szervezet kétféle szolgáltatást is biztosít, az infrastruktúra, de akár még a felhasznált munkaerő fajlagos költsége is kisebb, mintha két szervezet két külön épületben és két külön stábbal látná el ugyanezt. Természetesen: az elmélyült szakmai munkának általánosan kedvez a kisebb lépték és a specializált jelleg, ám ha mindezt *lényegében* nem veszélyeztetik a párhuzamos szolgáltatások, úgy megfogalmazható előny a költséghatékony működés – különös tekintettel a szervereink nagy részéről megfogalmazott, folyamatos forráshiányra.

Hogy több intézmény párhuzamos működtetése fajlagosan olcsóbb, azt jól szemlélteti 21. sz. táblázatunk. Mint láttuk, az egy főre eső bevételek nagysága *jellemzően nem függ* a szervezet nagyságától. Ugyanez a kiadásoknál már nem igaz: a nagyobb fenntartók kevesebbet költenek egy kliens ellátásra, azaz gazdaságilag *racióálisabb* a többintézményes működési mód.

Az egyetlen intézményt működtető szervezetek 50%-ában volt jellemző, hogy 1,5 millió Ft alatt maradt egy fő éves ellátása. A kétintézményes fenntartóknál ez az arány már 62,5, a 3-4 intézményt működtető szervezeteknél 80, az 5-6 szolgáltatást végzőknél pedig 100%. A tendencia tehát intézményszám szerint erősödik, egészen a 6 intézményes szervezetnagyságig: ennél több intézmény fenntartásakor már ismét valamivel nagyobbak mintánkban a fejenkénti ráfordítások: a legnagyobb fenntartók körében már ismét már „csak” 66,7%-ban jellemző az 1,5 millió Ft alatti egyéni költség.

21. sz. táblázat

Az egy főre jutó ráfordítások eloszlása a szervezetek intézményszáma szerint

Az egy főre jutó kiadások éves összege (ezer Ft-ban)		Hány intézményt működtet a fenntartó szervezet?					Összesen
		1 intézményt	2 intézményt	3 vagy 4 intézményt	5 vagy 6 intézményt	7, vagy annál több intézményt	
500-nál kisebb	N		1				1
	%		12,5%				2,4%
501–1000 között	N	4	3	2	1		10
	%	18,2%	37,5%	40,0%	33,3%		24,4%
1001–1500 között	N	7	1	2	2	2	14
	%	31,8%	12,5%	40,0%	66,7%	66,7%	34,1%
1501–2000 között	N	6	2			1	9
	%	27,3%	25,0%			33,3%	22,0%

2001–2500 között	N	3					3
	%	13,6%					7,3%
2501–3000 között	N		1				1
	%		12,5%				2,4%
3001-nál magasabb	N	2		1			3
	%	9,1%		20,0%			7,3%
Összesen	N	22	8	5	3	3	41
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A több intézménnyel járó szolgáltatásracionálizálási lehetőségeket bizonyítja az intézmények, és a használt ingatlanok számának összevetése. Az egyintézményes fenntartók – értelem szerint – egy ingatlant, illetve egy esetben az egy szolgáltatás számára két külön ingatlant használnak. A többintézményes fenntartóknál már nem találunk külön ingatlant minden egyes intézményre: a 2 intézményt működtető szervezeteknek csak a fele, a 3-4 intézménnyel működő fenntartóknak pedig csak a 41,7%-a használ külön ingatlant az összes szolgáltatásához. A nagy szervezeteknél gyakori, hogy legalább két intézményük azonos telephelyen működik. Mintánk 5-6, illetve 6-nál több intézményes fenntartóinak 40, illetve 66,7%-nál találtunk ilyen, 40 és 33,3%-ban pedig kettőnél több intézmény is működött további szolgáltatásokkal közös ingatlanban.

Hasonló összefüggést mutat az egy munkatársra jutó kliensek – már tárgyalt – mutatója: az egyintézményes szervezeteknél szignifikánsan magasabb az 1-2, illetve 2-3 ellátott aránya munkatársanként, a több intézményes fenntartóknál jellemzően ennél több kliens jut egy munkatársra. Mivel az intézmények szükséges szakember-létszámát törvény szabályozza, fentieknek igen valószínű oka az, hogy a sokintézményes szervezeteknél találunk *több szolgáltatási ágban* párhuzamosan dolgozó szakembereket is.

A bérezés gyakorlata a szervezetek körében

Kérdőívünk kitért a szervezetek bérezési és juttatási gyakorlatára is. A megkérdezett fenntartók a közalkalmazotti bérezés minimumát alapul véve díjazták munkatársaikat. Ez máskülönben *feltétele* is a normatív támogatásnak, mely, mint láttuk, fenntartóink majd mindegyikénél a gazdálkodás tulajdonképpeni alapja. A 2001. évi költségvetési törvény óta az Államkincstár éves normatív támogatási szerződésiben szerepel, hogy *„az állami hozzájárulásban részesülő nem állami intézmény, valamint a működéséhez rendszeres központi költségvetési támogatásban részesülő, jogi személyiséggel rendelkező közgyűjtemény a munkavállalók számára legalább a közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény IV-V. fejezeteiben, az 55-80. §-okban megállapított, a munkaidőre, pihenőidőre, előmeneteli és illetményrendszerre vonatkozó feltételeket köteles biztosítani.”*

Alábbi táblázatainkon az átlagbérek, illetve a legkisebb és legnagyobb *bruttó* bérek szervezetek közötti eloszlását tekintjük át. A legmagasabb béreket – a bérek nagysága szerint – nagyobb értékhatárokkal kódoltuk.

22. sz. táblázat**A szervezetek bérnagyság szerinti eloszlása 2005 évben**

A bruttó átlagbér érték szerinti eloszlása a szervezetek között		
Havi átlagbér	N (szervezet)	%
60 000 Ft alatt	1	1,9
60 001–80 000 Ft	10	18,5
80 001–100 000 Ft	13	24,1
100 001–120 000 Ft	19	35,2
120 001–140 000 Ft	7	13,0
140 000 Ft felett	4	7,4
Összesen	54	100,0
A legkisebb havi bér érték szerinti eloszlása a szervezetek között		
Legkisebb havi bér	N (szervezet)	%
60 000 Ft alatt	11	20,4
60 001–80 000 Ft	25	46,3
80 001–100 000 Ft	13	24,1
100 001–120 000 Ft	4	7,4
140 000 Ft felett	1	1,9
Összesen	54	100,0

A legnagyobb havi bér érték szerinti eloszlása a szervezetek között		
	N (szervezet)	%
100 000 Ft alatt	2	3,8
100 001–150 000 Ft	25	47,2

150 001–200 000 Ft	13	24,5
200 001–250 000 Ft	8	15,1
250 000 Ft felett	5	9,4
Összesen	53	100,0

Az átlagbéreknek az összes szervezetre vetített átlaga *103 ezer Ft* volt. Az átlagbérek legjellemzőbben (a minta majd' 60%-ában) a 3. és 4. fizetési kategóriánkba, azaz 80 és 120 ezer Ft közé estek. Ez az érték alatta marad a KSH által közölt ágazati átlagbérek, mely szerint az egészségügyi és szociális ellátásban dolgozók havi bruttó átlagkeresete 2005-ben 129 992 Ft volt. A szociális ágazat alulfizetettsége jól ismert (összevetésképpen: ugyanebben az évben az oktatásban dolgozók bruttó átlagkeresete 163 ezer Ft volt), de a civil szektorban ugyanez a terület mintánk alapján még rosszabb mutatóval bír: szervezetink átlagbére majd' *27 000 Ft-tal, tehát 20%-kal marad el az országos ágazati átlagtól.*

Az átlagos bér a jelzett 80–120 ezer Ft-os jellemző értéknél egyenlő eloszlással a szervezetek 20-20%-ában volt alacsonyabb, illetve magasabb.

A legkisebb bér a szervezetek több mint 90%-ában 100 ezer Ft alá, ezen belül is legjellemzőbben (a fenntartók 46,3%-ánál) 60 és 80 ezer Ft közé esett, *74 600 Ft-os* középértékkel.

A legmagasabb bérek átlagos értéke mintánkban *168 600 Ft* volt. A nagy eloszlás miatt a kategorizáció is nagy értékhatárokkal történt: így jeleznünk kell, hogy a leggyakoribb, 100–150 ezer Ft közé eső bércsoportban (47,2%) a szervezetek jellemzően a 150 ezres értékhez közeli bérekkel szerepeltek. A két leggyakoribb középső bércsoportjába szervezeteink összesen 71,7%-a tartozott. A 100–200 ezer Ft közé eső legmagasabb bérek gyakorisága a fentiek miatt praktikusán a 140–200 ezer Ft-os legmagasabb bérezés gyakoriságát jelenti. A 250 ezer Ft feletti bérek javarészen 300 ezer Ft körüliek voltak – a minta legmagasabbjának kivételével, mely valamivel 400 ezer Ft feletti bér volt. A felső és alsó értékhatárok közötti előforduló nagyobb különbségek oka elsősorban a közalkalmazotti bérezés logikájából fakad. A legkisebb fizetések javarészt nem a szakmunkát végzők körében jellemzőek – itt meghatározónak a közölt átlagbérek értékét tekinthetjük –, hanem a szakképzetlen, kisegítő munkát végző stábtagek keresetei. Ugyanez magyarázza a legmagasabb jövedelmek relatív nagyságát is: itt a diplomá(k)nak, illetve a munkaéveknek megfelelő, a közalkalmazotti bértábla szerint számított bérek kerültek lejegyzésre.

Összegezve azonban mégis azt mondhatjuk el, hogy a civil keretek között zajló fogytékos-ellátásban a bérek jellemzően, ill. még a saját szektoron belül is alacsonyak. Az általánosan kis mértékű kereseti lehetőségek azonban mintánkban is különböző eloszlással jelennek meg, így érdemes összevetnünk egyéb paramétereik szerint a felmért szervezeteket: hol dolgoznak relatíve jobb, vagy rosszabb bérlehetőségek mellett a civil szervezetek alkalmazottjai. Ennek összevetésére kereseti mutatóink közül *átlagbéreket* vesszük lapul. A többváltozós elemzések közlése előtt fontos megjegyeznünk, hogy mivel a bérezés jellemzően a közalkalmazotti normához kötött, *minden más indikátor előtt* a stáb képzettségi viszonyainak a függvénye; azaz, ahol nagyobb a szakképzettek aránya, ott az átlagbér is várhatóan magasabb lesz.

Fenti összefüggést mutatja 23. sz. táblázatunk.

23. sz. táblázat

A bruttó átlagbér nagysága a felsőfokú dolgozók létszamaránya szerint

Bruttó átlagbér		A felsőfokú végzettségűek aránya a dolgozói létszámon belül					Össz.
		Kevesebb mint 20%	20 és 40% között	40 és 60% között	60 és 80% között	80% felett	
60 000 Ft alatt	N	1					1
	%	16,7%					1,9%
60 001–80 000 Ft	N	3	6	1			10
	%	50,0%	25,0%	7,7%			18,9%
80 001–100 000 Ft	N		6	5	2		13
	%		25,0%	38,5%	22,2%		24,5%
100 001–120 000 Ft	N	2	7	4	5	1	19
	%	33,3%	29,2%	30,8%	55,6%	100,0%	35,8%
120 001–140 000 Ft	N		3	1	2		6
	%		12,5%	7,7%	22,2%		11,3%
140 000 Ft felett	N		2	2			4
			8,3%	15,4%			7,5%
Összesen	N	6	24	13	9	1	53

	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
--	---	--------	--------	--------	--------	--------	--------

A szabályos eloszlást jelző, a 120–140 ezer Ft-os bérek szintjéig tartó „lejtő” jól mutatja, hogy a diplomások arányának növekedésével a jellemző átlagbér legalacsonyabb értéke rendre egy-egy kategóriát ugrik, azaz a diplomások stábon belüli aráynövekedése a várt módon „emeli” a szervezeten belül a bérek átlagos értékét.

A további dimenziókat nézve, ám a fentiek elsőbbségét szem előtt tartva, a következőket mondhatjuk el:

- A vizsgált szervezetek földrajzi eloszlása szerint nincsenek éles különbségek: egyik régióban sem kiugróan jobbak vagy rosszabbak a kereseti lehetőségek. Egyedüli kakukktojás Észak-Magyarország, ahol a közepes nagyságú bérek gyakorisága az átlag szerinti, a legfelsőbb bérosztály (140 ezer Ft feletti átlagos bér) magasan felülreprezentált, és a régió szervezetinek a felénél jellemző.
- Az önkormányzati támogatottság – noha az egy a szervezet gazdasági pozícióját emelő tényező – sem látszik befolyásolni a bérek átlagos nagyságát. A teljes önkormányzati támogatottságú fenntartóknál legnagyobb értéke 120 ezer Ft, ennél magasabbakat csak a részleges támogatottságú, vagy önkormányzati segítséget nem élvező szervezetek körében találunk.
- A szervezet nagysága, a fenntartott intézmények száma a már leírt módon tágtítja a gazdálkodás keretét – ez pedig meglátszik a fizetendő bérek átlagos nagyságán is. 120 ezer Ft feletti átlagbért az egyintézményes fenntartók körében csak kis százalékban találunk, illetve a 100 és 120 ezer Ft-os bérosztályban is jóval magasabb a többintézményes szervezetek reprezentációja. 100 ezer Ft-nál, azaz az átlagbérek középértékénél határt húzva azt látjuk, hogy az egyintézményes fenntartók alig *felében* magasabb

ennél a jellemző keresetnagyság, a 2 intézményes fenntartóknál ugyanez már 60, az igazán nagy szervezetnél pedig 80, illetve 100%.

- A szervezetek gazdasági pozíciójának legkézenfekvőbb meghatározására eddig a bevétel ellátottankénti értékét használtuk. Érdeemes megnéznünk, hogy a fenntartó prosperitása hogyan hat a bérvizonyokra, azaz, hogy a bevétel nagysága mentén emelkedik-e a dolgozókra fordított pénzösszeg nagysága. Válaszunk mindenképpen igenlő: tendenciózusan magasabb az átlagbér a nagyobb forrásokkal gazdálkodó szervezetek körében. A kisebb költségvetésű, azaz az ellátottanként legfeljebb 1 milliós bevételt felhasználó szervezetek körében a 100 ezer Ft feletti átlagbér a fenntartók 40%-ánál jellemző, ugyanez a kliensenként 1-1,5 millió Ft-tal gazdálkodó szervezetek körében 50%, 1,5-2 milliós bevételnél 72,8%, a 2 millió feletti egyéni bevétellel gazdálkodók körében pedig osztályonként 66,6, 50, illetve 100%. A magasabb, 100-140 ezer Ft közötti átlagbér sávokban szintén stabil emelkedést látunk a nagyobb bevételű szervezetek irányában. A kis elemszámú, 140 ezer Ft feletti bérek kategóriájának eloszlása érdekes módon nem a nagy bevételű szervezeteket érinti, hanem – ugyan kis arányszámmal – de egy kisebb és egy közepes bevételi csoportban jelenik meg. Ettől még a tendencia egyértelműen leírható: magasabb ellátottankénti bevételek mellett a szervezetek is jellemzően magasabb átlagbért fizetnek dolgozóiknak.

24. számú táblázat

Az átlagbér megoszlása a szervezetek ellátottankénti bevételeinek nagysága szerint

		Egy ellátottra jutó bevétel (ezer Ft)							Össz
		Kevesebb mint 500	501–1000	1001–1500	1501–2000	2001–2500	2501–3000	Több mint 3001	
60 000 Ft alatt	N		1						1
	%		6,7%						2,0%
60 001–80 000 Ft	N		3	4	1	1			9
	%		20,0%	25,0%	9,1%	33,3%			17,6%

80 001–100 000 Ft	N	1	5	4	2		1		13
	%	100,0%	33,3%	25,0%	18,2%		50,0%		25,5%
100 001–120 000 Ft	N		3	8	5	1		1	18
	%		20,0%	50,0%	45,5%	33,3%		33,3%	35,3%
120 001–140 000 Ft	N		1		1	1	1	2	6
	%		6,7%		9,1%	33,3%	50,0%	66,7%	11,8%
140 000 Ft felett	N		2		2				4
	%		13,3%		18,2%				7,8%
Összesen	N	1	15	16	11	3	2	3	51
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Míg a bérezés a szervezetek legtöbbjénél a közalkalmazotti normák szerint történt, addig a béren túli juttatások a civil szervezeteknél általában nem érik el az önkormányzati és állami szervezeteknél biztosított juttatások jellemző számát, így sajnos a civil fenntartású munkahely – esetünkben – nemcsak a bérek nagysága szerint, de a további juttatások tekintetében sem tűnik versenyképesnek.

A szervezeteket nyolcféle béren túli bonuszról kérdeztük meg; ezek közül gyakoriak voltak az intézmények alapműködéséhez kapcsolódó – tehát plusz ráfordítást nem, vagy kismértékben igénylő – béren túli támogatások. Ilyen volt a munkahelyen való étkezés biztosítása (az intézmények jelentős részénél az ellátottak étkeztetése a napi feladatok része), az intézményi orvosi ellátás hozzáférhetősége és az intézményi gépjármű használatának lehetősége. Intézményen belüli étkezést a szervezetek 68,5%-a biztosított, orvosi ellátást 39%-uk, a gépjármű eseti használatát pedig 37%-uk tette lehetővé.

A ráfordítással járó béren kívüli juttatások közül a munkaruha biztosítása – a gyakorlatban: éves ruhapénz (55,6%), az étkezési hozzájárulás – azaz étkezési csekk (50%) volt a fenti arányokkal gyakrabban jellemző. A harmadik jellemző bonusz a közlekedési támogatás (helyi közlekedési bérlet) volt – ezt a szervezetek 24,5%-a

biztosította. Ennek a három béren kívüli juttatásnak a megléte az állami/önkormányzati szektorban szinte teljes előfordulással jellemző; itt, mint láttuk, csak fele-, illetve negyedrészen. Olyan, a versenyszférában bevett juttatásokat, mint az üdülési csekk vagy a munkáltató által átvállalt biztosítás (pl. egészségpénztár) szervezetünk kis részénél, fenti sorrendben 7,4, illetve 15%-nál találtunk. Egy-egy esetben viszont előfordultak a felsoroláson kívüli pluszjuttatások is, mint a szolgálati lakás (1 szervezetnél), a munkahelyi kölcsön (1 szervezet), vagy a beiskolázási segély. (A tanulmányok támogatását – mely máskülönben gyakori volt szervezeteink körében – külön tárgyaljuk.)

A fenti 8, (illetve alternatív 9.) bonusz közül a fenntartók leggyakrabban három- vagy négyfelét biztosítottak. A bonuszok száma korrelál az átlagbérnagysággal, és a szervezetek ellátottankénti bevételeivel is, azaz a nagyobb gazdálkodási kerettel rendelkező szervezetek a magasabb átlagbér mellett jellemzően többféle béren túli juttatás is adtak.

Oktatás és képzés

Mint láttuk, a mintánkban szereplő civil szervezetek bérezési és juttatásbeli lehetőségei igen korlátozottak. Ezt mintegy ellensúlyozandó a munkatársak képeztetésében, illetve az ehhez szükséges munkahelyi hozzájárulásban kifejezetten pozitív képet és megfogalmazott támogatókészséget találtunk.

A szervezetek 93%-a valamilyen formában hozzájárul dolgozóinak tanulmányi, illetve képzési törekvéseihez, 82%-ban saját forrásából is áldoz erre a célra, illetve 60%-uk jelezte, hogy külső, pályázati v. kincstári források szervezésével is segíti ezt.

A képzések támogatásának leggyakoribb formája a továbbképzések, konferencia-részvételek direkt támogatása: ezekben az esetekben a munkahely maga állja a képzés költségeinek 100%-át. Költségtérítéssel iskolai tanulmányok esetén (ezek leggyakrabban másoddiplomás képzések) a szervezetek bő harmada (37,5%) vállalta *tanulmányi szerződés* kötését – ezt a támogatás a dolgozó meghatározott idejű

elköteleződése mellett szintén direkt anyagi hozzájárulást jelent. (Tekintve, hogy a szervezetek kb. felénél volt példa felsőfokú képzésben való aktuális dolgozói részvételre, a fenti arányszám még kedvezőbb támogatottságot jelez.) A dolgozók tanulmányait, ill. továbbképzését a fenntartók $\frac{3}{4}$ -e munkaidő-kedvezményrel is támogatta.

Szervezeteink dolgozói körében elsősorban a felsőoktatási részvétel, illetve a tanfolyamok/továbbképzések, valamint a részben ide sorolható konferencia-részvételek voltak jellemzőek. (A fenntartók 20%-ánál a munkatársak középfokú, illetve 27,8%-ánál középfokú nem iskolai jellegű képzése is megjelent – ezek jellemzőit alacsony előfordulásuk miatt jelen tanulmányban nem tárgyaljuk.) Főiskolára, egyetemre aktuálisan járó munkatárs(ak)at szervezeteink 57,3%-ánál találtunk, ez leggyakrabban (29,6%) egy vagy két (14,8%) dolgozót jelentett. Szakmai tanfolyamon vagy továbbképzésen a szervezetek 77,8%-ában legalább egy munkatárs részt vett a vizsgált év során, ám ez jellemzően nem egy, hanem 2-4 (37,1%), vagy annál több munkatárs volt (32%). Az ilyen jellegű képzések számát tekintve elmondható, hogy az egyes szervezetek 25,9%-a legalább egy tanfolyamon/továbbképzésen képviseltette magát, 16,7%-uk kettő, 14,8%-uk három, 20,5 négy, vagy annál több ilyen alkalomra delegálta munkatársait, a fenntartók mindössze 22,2%-ában nem éltek a munkatársak ezzel a lehetőséggel.

Tervezés, fejlesztés

Tanulmányunk végén a fogyatékos-ellátást végző civil szervezetek jövőképét és tervezőmunkáját tárgyaljuk, jelesül, hogy tárgyában, időkeretében és tervezett forrásaiban milyen fejlesztési irányokat határoztak meg a mintánkban szereplő fenntartók.

Kérdőívünkben előzetes meghatározás nélkül jegyezték le fenntartóink tervezett beruházásait, ezeket utólag három kategória szerint (a szolgáltatások léptékét növelő fejlesztések, a jelen szolgáltatás körülményeit javító fejlesztések, illetve szakmai tárgyú fejlesztések) rendeztük. Alábbiakban a számunkra legfontosabb,

léptéknövelő tervezések jellemzőit fejtjük ki. Szervezetink leginkább a szolgáltatásaik léptékét növelő fejlesztésekben gondolkodtak – a fenntartók 71,4%-a adott számot legalább egy ilyen tervről. Léptéknövelő fejlesztés alatt általában új intézmény létesítése, vagy valamelyik most működő intézmény férőhelyszámának bővítése vagy szolgáltatási körének kiterjesztése értendő – szervezeteink legnagyobb része ezek közül egy projektet (37,5%) nevesített, de mérhető arányban találtunk két (14,3%) vagy három (10,7%) újításon dolgozó fenntartót is. A beruházások legnagyobb részét 1-2 éves időkerettel (39,5%) tervezték, de nem ritkák az öt (21,1%), vagy tíz évre szóló tervezések sem (15,8%).

Mint azt a gazdasági tevékenység értékelésénél láttuk, a több intézménnyel dolgozó szervezeti struktúra fenntarthatósága jobb az egypólusú szolgáltatásnál. Ez a felismert szempont jól látható a tervezéseknek a szervezetek intézményszáma szerinti megoszlásánál: a kapacitásnövelés szándéka az egy, illetve két intézményt működtető fenntartóknál volt a legerősebb. A források tervezésében a szervezet meglévő forrásai a leghangsúlyosabbak, ill. hasonló mértékű a pályázatok igénybevétele, ám fenntartók nagyobb része inkább csak a hazai pályázatokkal számol (45%), EU-s pályázatot 34,2% jelölt meg az innováció megvalósításához. A szervezetek 38%-a jelezte, hogy terveinek megvalósításához egyelőre nem elérhető talál forrást, ez a válasz azonban jellemzőbb volt a kisebb költségvetéssel dolgozó, illetve kisebb szervezetnél; a bevételi index élén álló, illetve az 5 intézményes és annál nagyobb fenntartók szinte kivétel nélkül nevesíteni tudták tervezéseik forrását. Ez az összefüggés ismét aláhúzza azt a már többször leírt állítást, miszerint a gazdálkodás és a szervezés hatékonysága *növekszik* a szervezetek nagyságával, így fenntartóinknak sikeres működésük érdekében valóban célszerű a növekedés útjára lépni.

