

A nonprofit szervezetek humán erőforrása

A tartalomból

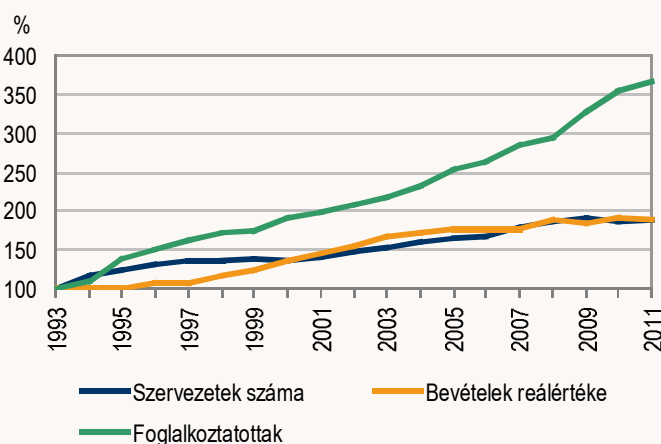
- 1 Bevezetés
- 1 A szektor mint foglalkoztató
- 2 A munkavállalók demográfiai jellemzői
- 3 Bérek a nonprofit szférában
- 4 Munkaerő-toborzás, feladatellátás
- 5 Foglalkoztatási helyzet, foglalkoztatási szerep

Bevezetés

Az 1990-es évek eleje óta gyűjtünk adatokat a civil és a nonprofit szervezetekről, így a szektor fejlődésének legfontosabb mutatóit két évtizedes távlatban vizsgálhatjuk. A szektor növekedési folyamatait leginkább jellemző indikátorok közül a foglalkoztatottak száma dinamikusabban növekedett, mint a szervezetszám és a reálértékben mért teljes bevétel. Többek között ez a fejlődés tette szükségessé a szektor humán erőforrásokkal való ellátottságának részletes bemutatását.

1. ábra

A nonprofit szektor főbb mutatóinak alakulása (1993=100%)

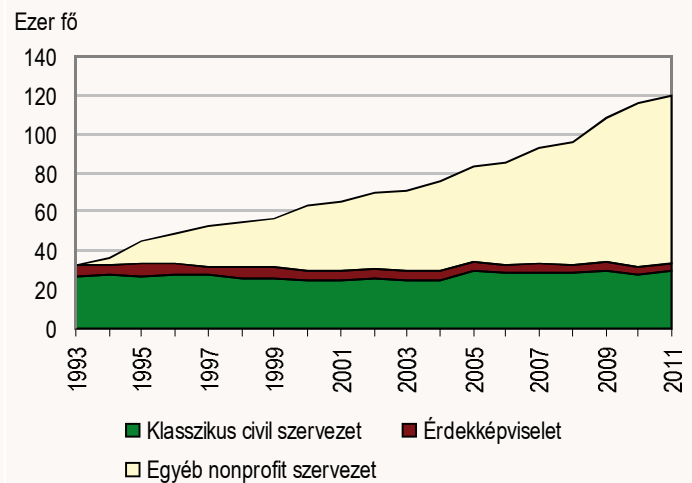


A civil szférának a foglalkoztatásban betöltött szerepe az állami és az üzleti szférához viszonyítva még mindig csekély, napjainkban is csak az összes foglalkoztatott 4%-a tevékenykedik e szektorban. A foglalkoztatóként való megjelenés továbbra is csupán a nonprofit szervezetek egy szűkebb hányadára jellemző, 2011-ben a szektor szervezeteinek 15%-a alkal-

mazott fizetett munkavállalót, utóbbiak száma viszont évek óta folyamatosan nőtt.² A foglalkoztatottak kezdeti 48 ezer fős létszáma napjainkra megháromszorozódott, a számított főállású foglalkoztatottak száma 33 ezerre nőtt.

2. ábra

A foglalkoztatottak száma szervezeti jelleg szerint



Figyelembe kell vennünk, hogy az 1993 és 2011 közötti egyenletes fejlődés szinte kizárólag az egyéb nonprofit szervezetek kategóriájába sorolt jogilag nonprofit, de gyakorlatilag állami alapítású közalapítványoknak, valamint a versenyszférához hasonló működésű nonprofit gazdasági társaságoknak (korábban közhasznú társaságok) köszönhető.³ Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a klasszikus civil alapítványok, egyesületek, valamint az érdekképviselők a vizsgált időszakban kevésbé tudtak hozzájárulni a munkahelyteremtéshez. E lényeges különbség indokolta azt, hogy a szféra humán erőforrásokkal való ellátottságát három alszektors bontásban mutassuk be.

A szektor mint foglalkoztató

2011-ben tízezer szervezet összesen 149 ezer fizetett munkaerőt alkalmazott, a klasszikus civil szervezeteknek csak kevesebb mint egytizede (12%), az egyéb nonprofit szervezeteknek (közalapítványok és nonprofit gazdasági társaságok) több mint fele tudott foglalkoztatóként megjelenni a munkaerőpiacon. A munkavállalók egynegyede a klasszikus civil szervezeteknél, 3%-a az érdekképviselőknél, 71%-a pedig az egyéb nonprofit szervezeteknél állt alkalmazásban.

A munkavállalók kétharmada dolgozott főállásban, teljes munkaidőben, de a szektor jelentősen hozzájárult a részfoglalkoztatáshoz is, ugyanis több mint 44 ezer fő volt részmunkaidős és további 8 ezer fő nem főállású alkalmazott volt.

¹ Az elemzésben a nonprofit, illetve a civil szféra, valamint a nonprofit és a civil szektor szinonimaként jelenik meg. Az alszektorek tartalma: 1. klasszikus civil szervezet (alapítvány, egyesület); 2. érdekképviselő (munkavállalói érdekképviselő, szakmai, munkaadói érdekképviselő, köztestület, egyesülés); 3. egyéb nonprofit szervezet (közalapítvány, nonprofit gazdasági társaság).

² Az elemzés a 2011-ben 65 561 civil és nonprofit szervezetet tartalmazó szektor 10 064 foglalkoztató szervezetének adatai alapján készült.

³ Lásd bővebben: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit.pdf>.

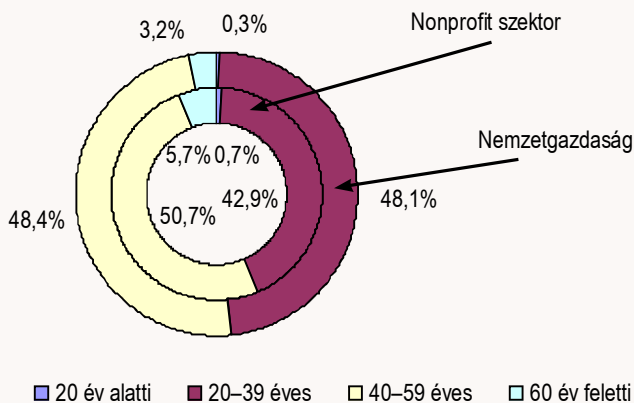
A részmunkaidős és nem főállású alkalmazási formák sokkal elterjedtebbek a nonprofit szervezeteknél, mint a közszférában vagy a versenyszférában. Az e típusú állások aránya ugyanis a vizsgált szektorban 35%, szemben a 6,8%-os nemzetgazdasági átlaggal. Ennek egyik lehetséges magyarázata, hogy a többi szektorhoz képest itt 12 százalékponttal magasabb a női foglalkoztatottak aránya, akik előnyben részesítik a négy- vagy hatórás állásokat, amelyek a munka és a család összeegyeztetését jobban lehetővé teszik. A civil szféra munkavállalói körében 9% volt a megváltozott munkaképességűek és a fogyatékossgal élők aránya, akik körében szintén népszerűbb a részdíjs foglalkoztatási forma. A pályakezdők és a gyermekgondozási ellátásról visszatértek aránya ugyanakkor a szektorban kifejezetten alacsony volt, 2011-ben az összes foglalkoztatott 3%-a.

A munkavállalók demográfiai jellemzői

A szektorban foglalkoztatott 149 ezer munkavállaló 51%-a a 40–59 éves korosztályokból került ki, további 43%-uk 20–39 éves volt. A 60 év feletiek aránya 6% volt, ami a kétszerese a nemzetgazdasági átlagnak (3%). Utóbbi egyrészt azzal magyarázható, hogy sokan csak a nyugdíjkorhatár betöltését/nyugdíjba vonulásukat követően kerestek a szektorban maguknak elfoglaltságot, másrészt pedig az idősebbek az állami és a vállalati szférában már kevésbé versenyképesek, viszont a nonprofit szférában a nyugdíjuk kiegészítése, illetve a közösségi életben történő részvétel céljából, részmunkaidőben még aktívan tevékenykedhetnek.

3. ábra

A foglalkoztatottak megoszlása a nonprofit szektorban és a nemzetgazdaságban* korcsoportok szerint, 2011



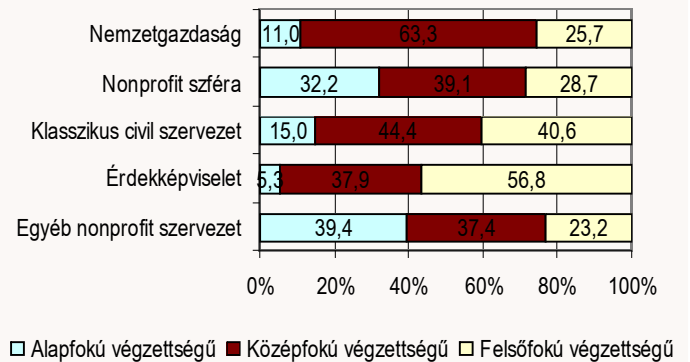
* A nemzetgazdaságra vonatkozó adatok a munkaerőpiac témakör statad táblájából származnak.

A nemzetgazdasági átlaggal (0,3%) összehasonlítva szintén magasabb volt a 20 év alatti munkavállalók aránya (0,7%) a szférában, akik gyakran a tanulmányaik mellett vállaltak, jellemzően nem főállású munkát, és valószínűleg a nonprofit szférára jellemző szerényebb bérezéssel is megelégedtek. Az érdekképviselőknél az átlagosnál jóval kevesebb fiatal (20 év alatti) dolgozott, viszont a 60 év feletiek aránya (15%) háromszor nagyobb volt, mint a szektorban átlagosan. A klasszikus civil szervezeteknél a 20–39 évesek, az egyéb nonprofit szervezeteknél pedig a 40–59 évesek aránya volt a legnagyobb.

A munkavállalók munkaerőpiacon való elhelyezkedési lehetőségeit nagymértékben befolyásolja iskolai végzettségük, ugyanis az alacsonyabb képzettségűek elhelyezkedési esélyei rosszabbak. A civil, nonprofit szervezetek mutatói azonban több szempontból is eltérnek az országos átlagtól. Míg a szektorban a diplomások aránya megfelelt a nemzetgazdasági átlagnak, addig az alapfokú és a középfokú végzettségű munkavállalóké jelentősen eltért attól. Az általános iskolai vagy annál alacsonyabb végzettséggel rendelkezők ugyanis nagyobb arányban voltak jelen a civil szférában.

4. ábra

A foglalkoztatottak megoszlása iskolai végzettség szerint, 2011



Az alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya az egyéb nonprofit szervezetek közé sorolt nonprofit gazdasági társaságoknál volt a legnagyobb, ezen belül is főleg a gazdaságfejlesztési és a területfejlesztési tevékenységcsoportokban. Ennek legfőbb oka az, hogy az előbbi csoportokba tartozó szociális foglalkoztatónál, valamint a munkanélküliek, álláskereső szervezeteknél sok az alacsonyabb végzettségű foglalkoztatott. A településfejlesztő, illetve helyi infrastruktúra fejlesztését, fenntartását végző szervezeteknél gyakoriak az útépítéssel, a közművezetékek fektetésével kapcsolatos időnemek, ahol szintén az átlagosnál nagyobb arányban foglalkoztattak alapfokú végzettségű munkavállalókat.

A középfokú végzettséggel rendelkezők aránya 39% a szektorban, az átlagosnál nagyobb volt az arányuk a túlzott szervezeteknél (78%), a sport (58%) és szabadidős, hobbi (56%) tevékenységi területeknél, valamint az egészségügyi (53%) szervezeteknél. A középfokú végzettségű és a diplomás munkavállalóknál megvizsgáltuk a szakképzettség típusát is. A középfokú végzettségűek esetében az egyéb kategóriát leszámítva, a legtöbben, 16 459 fő egészségügyi képesítéssel rendelkezett, őket követték a műszaki (8369 fő), valamint a közigazgatási szakképesítéssel rendelkezők (6259 fő). A diplomás munkavállalók az átlagot jóval meghaladó arányban fordultak elő a nemzetközi kapcsolatok (76%), az oktatás (66%), a politika (62%) és a kutatás (58%) területén. A felsőfokú végzettségek típusát összehasonlítva kiegyenlítettebbek az arányok. A közel 43 ezer diplomás közül közel 9 ezren rendelkeztek egészségügyi és több mint 7 ezren pedagógiai végzettséggel, továbbá a közigazgatási és a humán területen szerzett képesítések száma is meghaladta az 5 ezret.

A foglalkoztatottak egyes – korábban említett – csoportjai (nők, nyugdíjasok, megváltozott munkaképességűek, fogyatékossgal élők) nagyobb arányban jelentek meg a civil szférában, mint a többi nemzetgazdasági szektorban.

A női munkavállalók aránya 58% volt a szektorban, ők általában előnyben részesítik a négy- vagy hatórás állásokat. Az egészségügy területén működő nonprofit szervezeteknél dolgozók háromnegyede, a szociális és az oktatási célú szervezeteknél tevékenykedők több mint kétharmada nő. Nem meglepő a nők magasabb aránya ezeken a területeken, ugyanis az állami szférákban is e szakmák „nőiesedtek el” leginkább.

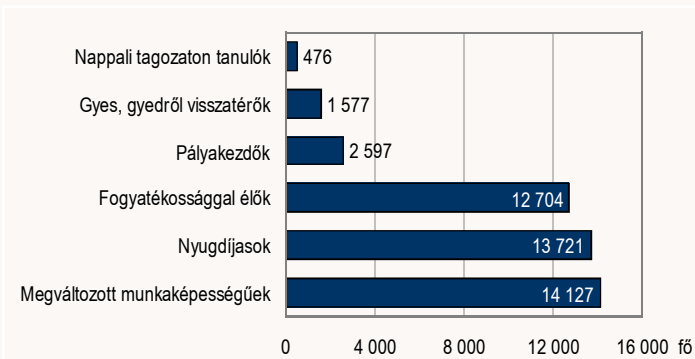
2011-ben a szektor munkavállalóinak 9%-a volt nyugdíjas. A nyugdíjasok a gazdaságfejlesztési szervezetek és a szakmai, gazdasági érdekképviselőket (16–16%), valamint a többcélt adományosztással foglalkozó szervezetek munkavállalói (15%) között fordultak elő az átlagost lényegesen meghaladó arányban.

A szektorban 9% volt a megváltozott munkaképességű alkalmazottak aránya. A nonprofit szervezetek között több száz olyan alapítvány és egyesület tevékenykedik, amely a krónikus betegséggel élők, illetve egészségkárosultak támogatását tűzte célul, támogatásuk sok esetben az adott szervezetnél végezhető munkalehetőséget vagy álláskereső segítséget is jelenthet. Ennek ellenére a megváltozott munkaképességűek alkalmazása

leginkább a nonprofit gazdasági társaságokra volt jellemző (12%), a klasszikus civileknél és az érdekképviselőknél kisebb (5%) arányban fordultak elő. A különböző tevékenységi területeket összehasonlítva, 73%-uk gazdaságfejlesztési célú szervezeteknél dolgozott, további 12, illetve 8%-uk a szociális ellátás és az egészségügy területén.

5. ábra

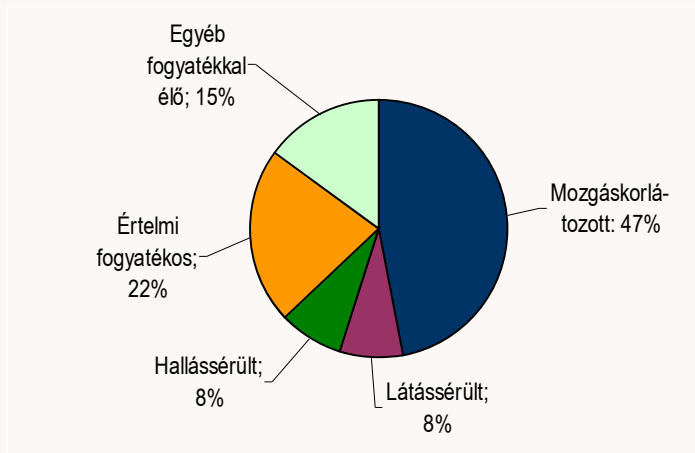
A speciális helyzetű foglalkoztatottak száma a nonprofit szektorban, 2011



A mozgáskorlátozottak, látás-, illetve hallássérültek, az értelmi fogyatékosok talán még a tartósan fennálló egészségügyi problémával küzdőknél is nehezebb helyzetben vannak a versenyszféra, valamint a közsféra által kínált munkalehetőségek megszerzésénél. A munkaerőpiacon való elhelyezkedésük nagymértékben függ attól, hogy milyen módon és mértékben akadályozottak, illetve megkapják-e azt a fajta segítséget, ami foglalkoztatásukat és integrációjukat lehetővé teszi. A nonprofit szektor 12 704 valamilyen fogyatékossgal élő munkavállalónak biztosít állást, közülük közel 6 ezren mozgáskorlátozottak, 22%-uk értelmi fogyatékos és további 8–8%-uk látás-, illetve hallássérült.

6. ábra

A fogyatékossgal élő foglalkoztatottak megoszlása a nonprofit szektorban, 2011



A fogyatékossgal élők 85%-a nonprofit gazdasági társaságoknál állt alkalmazásban és mindössze 15%-uk a klasszikus civil szervezeteknél. A fogyatékossgal élő munkavállalók foglalkoztatása gyakorlatilag két tevékenységi területre köthető. Az egyik a gazdaságfejlesztés, ahol a munkavállalók 77%-át alkalmazták. Ennek oka, hogy a foglalkoztatási célú nonprofit gazdasági társaságok, valamint a szociális foglalkoztatók a tevékenységcsoportban találhatóak. Ezeket a szervezeteket olyan céllal hozták létre, hogy segítsék a fogyatékossgal élő munkavállalók elhelyezkedését,

integrációját. A munkavállalók további 15%-a a szociális ellátás területén dolgozott. Itt találjuk a mozgáskorlátozottakat, a látás- és hallássérülteket, valamint az értelmi fogyatékosokat támogató alapítványok és egyesületek többségét.

A nonprofit szféra nem népszerű a nappali tagozaton tanuló diákok körében, arányuk a foglalkoztatottak között mindössze 0,3%. A szülés után visszatérők aránya szintén csupán 1% körüli, ők főleg az érdekképviselőknél jelennek meg nagyobb arányban. A pályakezdekőket is viszonylag csekély létszámban találjuk meg a szektor munkavállalói között, arányuk a klasszikus civil szervezeteknél haladja meg az átlagot.

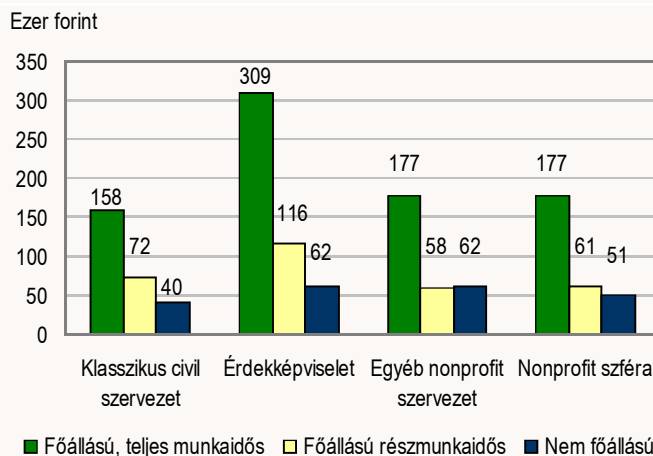
Bérek a nonprofit szférában

A civil szektorban munkát vállalók éves bruttó átlagkeresete 2011-ben mintegy 345 ezer forinttal volt alacsonyabb, mint a nemzetgazdasági átlag.⁴ Ennek oka egyrészt az, hogy a nonprofit szervezeteknél sokan kiegészítő tevékenységként, illetve nyugdíjasként vállalnak feladatot. Másrészt az, hogy a szektorban több a női munkavállaló, mint a versenyszférában, és a nők általában az alacsonyabban fizetett munkakörökben vannak többségben.

A számított főállású foglalkoztatottak bérköltsége⁵ a szektorban 243 milliárd forint volt, ami munkavállalónként évi 2 millió, havi 167 ezer forintot jelentett.

7. ábra

A foglalkoztatottak átlagos havi bruttó bére szervezeti jelleg szerint, 2011



Nagyobbak a különbségek, ha nem csak a számított főállású foglalkoztatottakra jutó bruttó bért, hanem külön-külön az egyes foglalkoztatási típusokra érvényes átlagos összegeket vizsgáljuk.

A főállású munkavállalók részére kifizetett 205 milliárd forint bér 70%-át a nonprofit gazdasági társaságoknál dolgozó közel 68 ezer alkalmazott kapta. Azonban mégsem ebben az alszektorban a legmagasabbak a keresetek. Átlagosan az érdekképviselőknél dolgozók kerestek a legtöbbet, ahol a kamarák, illetve a nagyobb szakszervezetek munkavállalóit találjuk, ugyanis ők közel kétszer annyi fizetést kaptak, mint a klasszikus civil szervezetek alapítványainak, egyesületeinek dolgozói.

A részmunkaidős foglalkoztatottak esetében már jóval alacsonyabbak a bruttó átlagbérek. Havi bérük 58 ezer és 116 ezer forint közötti, alszektoroktól függően. A foglalkoztatottak e csoportjában a klasszikus civil szervezetek munkavállalói, ha kevéssel is, de többet kerestek a nonprofit gazdasági társaságok alkalmazottainál, ám jelentősen elmaradtak az érdekképviselőknél dolgozók fizetésétől.

A nem főállásban dolgozók közel 5 milliárd forintos bérköltsége egyenletesebben oszlott meg az egyes szervezettípusok között. Az átlagbér az

⁴ 2011-ben az alkalmazásban állók éves bruttó átlagkeresete a nemzetgazdaságban 2375 ezer forint, a nonprofit szektorban 2030 ezer forint.

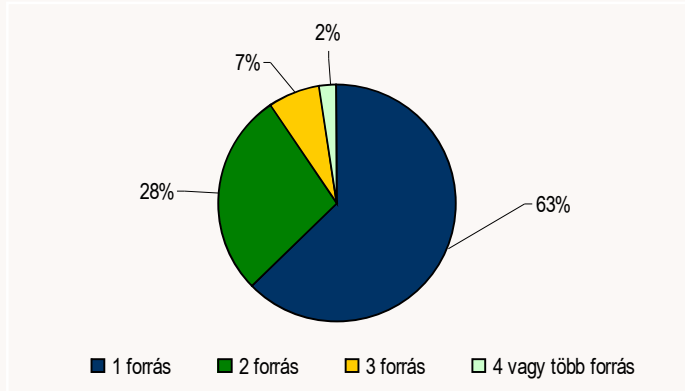
⁵ A munkavállalók részére fizetett bruttó bér, a szervezet által fizetett TB- és egyéb járulékokat nem tartalmazza.

érdekképviselőknél és a nonprofit gazdasági társaságoknál 740 ezer forint (havi 62 ezer forint) körül alakult. Az általában alacsonyabb költségvetéssel rendelkező klasszikus civil szervezetek e foglalkoztatási formában is kevesebb bért tudtak fizetni munkavállalóiknak.

Az új adatfelvétel lehetőséget biztosított arra, hogy megvizsgáljuk milyen forrásokból és milyen arányban fedezik az alkalmazottak bérköltségét és járulékait a civil szervezetek.

8. ábra

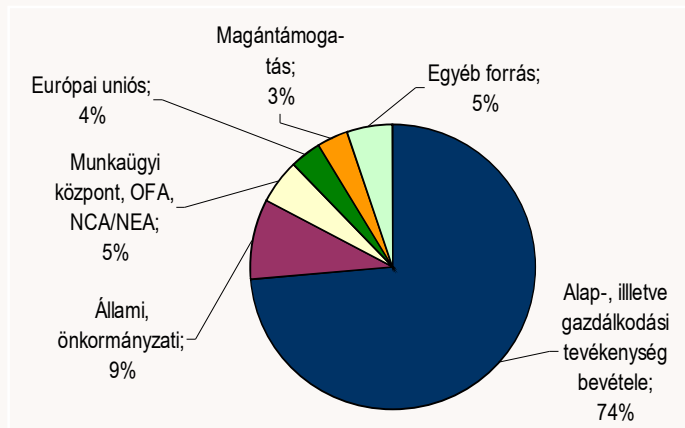
A bérköltség finanszírozása a források száma szerint, 2011



A nonprofit szervezetek több mint háromötöde egy bevételi forrásból, további 28%-uk két forrásból fedezte a foglalkoztatás költségeit. Mindössze 2%-uk használt fel 4 vagy annál több bevételi tételt az ilyen típusú kiadások finanszírozására.

9. ábra

A bérköltség finanszírozási forrásai, 2011



Annál a közel 6300 szervezetnél, amelyek egy bevételi forrásból fizették a béreket és azok járulékait, külön is megvizsgáltuk, hogy ezek milyen típusú tételre. A nonprofit szervezetek közel háromnegyede az alap-, illetve a gazdálkodási tevékenységéből származó pénzeszegeket használta fel foglalkoztatásra. Figyelemre méltó, hogy a szervezetek egynegyedének sikerült a saját alap-, illetve gazdálkodási tevékenységéből származó forrás bevonása nélkül megoldani a foglalkoztatást, 9%-uk a központi költségvetésből, illetve helyi önkormányzatoktól kapott normatív vagy pályázat útján elnyert támogatást használta erre a célra, további 5%-uk munkaügyi központoktól, az Országos Foglalkoztatási Közalapítványtól, illetve a Nemzeti Civil Alapprogramtól (jelenleg Nemzeti Együttműködési Alap) szerezte meg a szükséges pénzeszegeket. Mindösszesen 200 olyan nonprofit foglalkoztató volt, aki vállalatoktól vagy magánszemélyektől kapott támogatást, illetve adományt használt fel foglalkoztatási célokra.

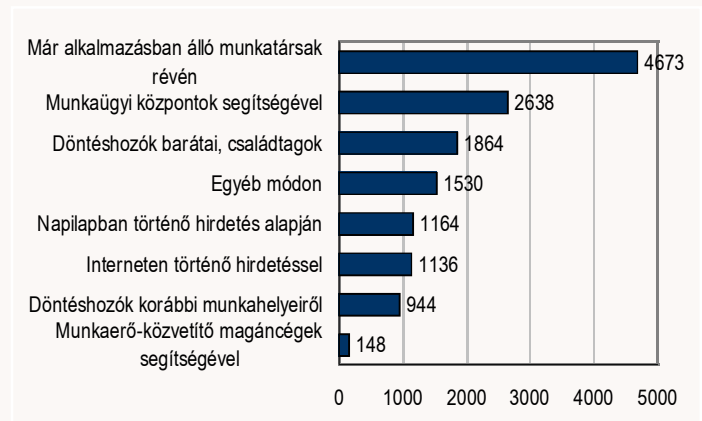
Munkaerő-toborzás, feladatellátás

A korábbi adatfelvételeinkből csak a szektorban foglalkoztatottak és önkéntesek számáról, valamint a foglalkoztatóként megjelenő szervezetekről rendelkezünk információkkal. Nagyon keveset tudtunk arról, hogy a működésük során honnan és hogyan „toborozzák” munkavállalóikat, illetve az adott feladat teljesítését milyen formában és hatékonysággal képesek megoldani.

A nonprofit szektorra is jellemző, hogy a vizsgált szervezetek közel fele a szabad álláshelyeket a már alkalmazásban álló munkatársak ajánlásai alapján töltötte be. Szintén jellemző volt, hogy a munkaügyi központok közvetítettek ki álláskeresőket az adott szervezethez, vagy a szervezetek vezetőinek közvetlen ismeretségi köréből kerültek ki a civil szervezet alkalmazottai. A napilapban vagy interneten történő hirdetést csak a szervezetek körülbelül 10%-a használta a munkaerő toborzásánál, a munkaerő-közvetítő magáncégek szolgáltatásait pedig alig vették igénybe.

10. ábra

Az adott munkaerő-toborzási módot választó szervezetek száma, 2011



A szervezet működtetésével kapcsolatos alapvető feladatokat (szervezetvezetés, pénzügyi, gazdasági feladatok, adminisztráció) 6 kategóriába sorolva vizsgáltuk, hogy mely ellátási formák a legjellemzőbbek. Természetesen egy feladat többféle módon is ellátható, ezért a szervezetek több választ is megjelölhettek. Ennek ellenére fontos információt szolgáltatnak azzal, hogy milyen típusú feladatra vettek fel munkaerőt, és melyek azok a tevékenységek, amelyeket inkább szolgáltatásvásárlással vagy önkéntesek segítségével oldottak meg.

A szektoron belül a foglalkoztatóként megjelenő szervezetek főleg saját alkalmazottal végezték a működtetést. Azonban az egyes munkafázisok ellátási formái között jelentősek az eltérések. A napi adminisztratív feladatoknál legjellemzőbb azok saját munkaerővel történő ellátása, a 10 ezer szervezet 74%-a választotta ezt a lehetőséget, 1796 szervezet pedig önkénteseket és tagokat is bevont e feladatok ellátásába.

A szakmai programokról választ adók 63%-a nyilatkozott úgy, hogy saját fizetett munkaerőt vont be a programok megvalósításába, de az is gyakori volt (31%), hogy a szervezet önkéntesei vagy a tagság vett részt a szakmai programok szervezésében, lebonyolításában. Említésre méltó, hogy 1412-en, illetve 1329-en jelölték meg a megbízási szerződéses formát és a szolgáltatásvásárlást.

A nonprofit szervezet irányítását, menedzselését döntő többségben (60%) a szervezet saját alkalmazottai végezték, de előfordult az is, hogy egy-egy tag önkéntes munkában (30%) látta el a vezetői feladatokat.

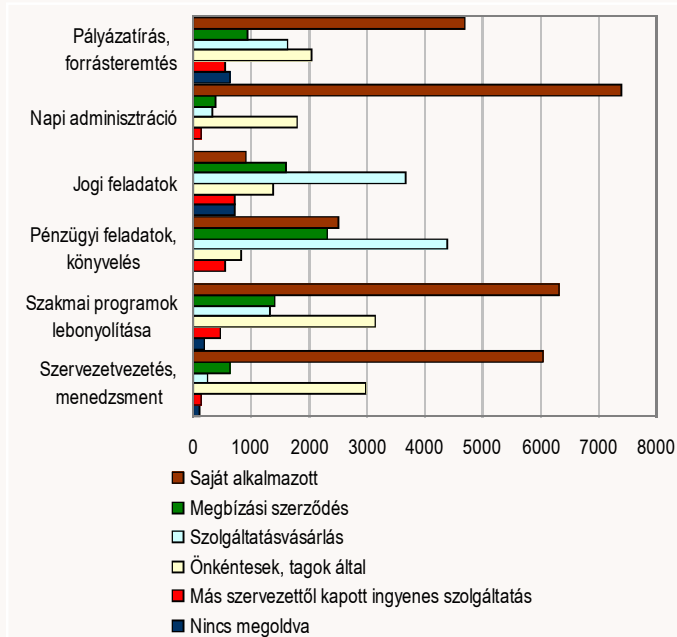
A pályázatírás és a forrásteremtés esetében a főállású foglalkoztatottak igénybevétele mellett (47%) az is jellemző, hogy a szervezet önkéntesei (20%) írták meg a pályázatokat, és nem ritka pályázatíró cég (16%) megbízása sem.

Két olyan feladattípus (pénzügyi és jogi tevékenységek) volt, ahol nem a foglalkoztatottak által végzett feladatellátás a legjellemzőbb. Ennek alapvető oka az, hogy a nonprofit szervezetek ritkán engedhetik meg maguknak, hogy főállású vagy akár részmunkaidős könyvelőt alkalmazzanak, ezért e munkákat a szolgáltatás megvásárlásával (44%) oldották meg. A szervezetek közül 2300-an említették még, hogy megbízási szerződés keretében végzetik el a pénzügyi gazdasági feladatokat.

Jogi kérdésekben szintén a szolgáltatásvásárlás (37%) a legjellemzőbb, ezt követi a megbízási szerződéses forma (16%), de sok esetben a szervezet jogi végzettségű tagjai ingyenesen, önkéntes munkában adtak jogi tanácsokat.

11. ábra

A különböző típusú működési feladatok ellátási forma szerint, 2011



A klasszikus civil szervezetek esetében lényegesebb különbség abban volt, hogy a különböző feladatok ellátásánál a saját alkalmazottak kisebb arányban jelentek meg a szektorátlaghoz viszonyítva, az önkénteseket, tagokat viszont minden feladattípusnál nagyobb arányban alkalmazták. Ez a finanszírozási források szűkösségére is visszavezethető. A nonprofit gazdasági társaságoknál éppen fordított volt a helyzet, esetükben a saját alkalmazás minden feladattípusnál gyakoribb, és gyakorlatilag önkéntesek bevonása nélkül oldották meg a szervezetenél jelentkező feladatokat.

Foglalkoztatási helyzet, foglalkoztatási szerep

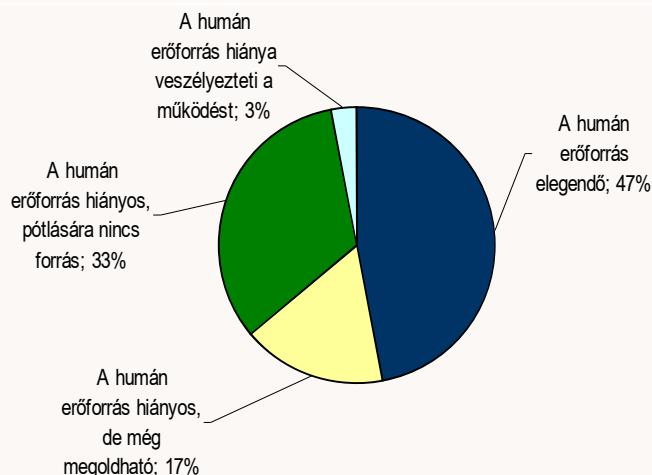
A nonprofit szervezetek humán erőforrását a szervezet működtetésében részt vevő fő- és mellékállású vagy szerződéses – fizetett – foglalkoztatottak, valamint a tagok, illetve a szervezet munkáját segítő önkéntesek jelentik. Vizsgálatunk során megpróbáltuk feltárni a szervezetek humán erőforrás-helyzetét, arra kerestük a választ, hogy a rendelkezésre álló humán erőforrás-kapacitás elegendő-e a szervezetek feladatainak ellátásához, a biztonságos működéshez.

A szektorban az egyik nagy csoportot azok a szervezetek alkották (47%), amelyeknek nincsen ilyen problémájuk, míg a másik, nagyobb csoportnak – a szervezetek egyharmadának – már munkaerőre lenne szüksége programjai megvalósításához, de forrásai nem voltak a foglalkoztatottak alkalmazásához.

A szervezeti formák tekintetében a legrosszabb helyzetben a klasszikus civil szervezetek voltak, 57%-uknál már jelentkezett valamilyen munkaerő-probléma. Több mint egyharmaduk finanszírozási gondok miatt nem tudta pótolni a hiányzó humán erőforrást, további 3%-uknál a hiány már a mindennapi működést is veszélyeztette.

12. ábra

A humán erőforrás-ellátottság jellemzői, 2011



Az érdekképviseletek háromötödének nem okozott gondot a szervezet működtetése munkaerő szempontjából, és mindössze 2,5%-uknál nem volt elegendő a humán erőforrás a szervezet fennmaradásához.

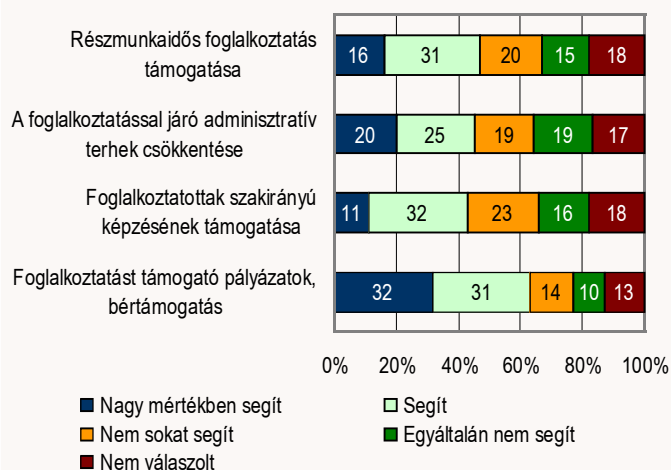
A nagy részben foglalkoztatóként is megjelenő nonprofit gazdasági társaságok körülbélül fele nyilatkozott úgy, hogy a rendelkezésre álló humán erőforrás-kapacitás elegendő volt a biztonságos működéshez. A szervezetek másik felénél eltérő mértékben, de már jelentkeztek problémák, ezen belül a legnagyobb csoportot azok alkották, akiknél a programok lebonyolításához, a mindennapi működéshez szükség lenne további munkaerőre, de a pénzügyi lehetőségek ezt nem tették lehetővé.

A nonprofit szektor társadalmi elismertségét, megbecsülését, gazdasági helyzetét és szerepét alapvetően meghatározza az, hogy hány embernek ad munkát, azaz hány ember – és közvetve hány család – megélhetését tudja biztosítani.

A szervezetek körében vizsgáltuk a szektor foglalkoztatási szerepének erősítését szolgáló javaslatokat, intézkedéseket.

13. ábra

A nonprofit szektor foglalkoztatási szerepét segítő tényezőkkel kapcsolatos vélemények, 2011



A válaszadók a foglalkoztatási helyzet javítását legfőképpen a foglalkoztatás költségeinek (bér és járulékok) támogatásában látnák. Hasonló támogatási konstrukciókat várnának el a nonprofit szervezetek is, mint amilyeneket a kis- és közepes vállalkozások foglalkoztatást erősítő költségvetési támogatásai vagy pályázati lehetőségei jelentenek. A nonprofit szervezetek helyzete nagymértékben megfeleltethető a mikro-, kis- és közepes vállal-

kozásoknak, csak abban különbözik, hogy a nyereséget vissza kell fordítani a szervezet tevékenységére.

A szervezetek 45%-a szerint segítséget jelentene az adminisztratív terhek csökkenése is. A nonprofit szervezetek esetében azért is fontos lenne a foglalkoztatással járó adminisztratív terhek egyszerűsítése, mert nagyon kevés szervezet engedhette meg magának főállású gazdasági és jogi munkatárs alkalmazását. A legtöbb szervezet megbízási szerződéssel foglalkoztatta e szakembereket, amennyiben volt rá elegendő forrása, vagy pedig tagjai, önkéntesei segítségét vette igénybe.

A szervezetek véleménye szerint (47%) segítené a foglalkoztatási szerep megerősítésében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása is, hiszen a szektorban nagy arányban találunk női, nyugdíjas, fogyatékossgal élő

és megváltozott munkaképességű munkavállalókat is, akik sok esetben a négy- vagy hatórás állásokat részesítik előnyben a teljes munkaidőssel szemben.

Kisebbségi jelentősége a foglalkoztatottak szakirányú képzési támogatásának, de még így is a szervezetek több mint kétötöde szerint valamilyen mértékben ez is segítené a foglalkoztatási potenciál növelését.

A hazai nonprofit szervezetek foglalkoztatásban betöltött szerepére jellemző, hogy több funkciót is ellát: egyfelől szociális és személyi szolgáltatásokat, támogatásokat nyújt, másfelől a tartós munkanélküliek, hátrányos helyzetű emberek, speciális foglalkoztatási csoportok munkaerő-piaci integrációját segíti, illetve részt vesz a részmunkaidős foglalkoztatási formák elterjesztésében is.

**További információk,
adatok (linkek):**

[További táblázatok](#)

Elérhetőségek

Renata.Nagy@ksh.hu

Telefon: (+36 1) 345 6508

[Információs szolgálat](#)

Telefon: (+36-1) 345-6789

www.ksh.hu