

## A nonprofit szervezetek humán erőforrása

### Tartalom

Bevezetés .....	1
A foglalkoztatási helyzet általános jellemzői .....	2
A munkavállalók demográfiai jellemzői .....	2
Bérek a nonprofit szférában .....	3
Munkaerő-toborzás, feladatellátás .....	4
Foglalkoztatási helyzet, foglalkoztatási szerep .....	5
Foglalkoztatási helyzet az egyes szervezeti formákban .....	5
Foglalkoztatási helyzet tevékenységcsoportok szerint .....	6

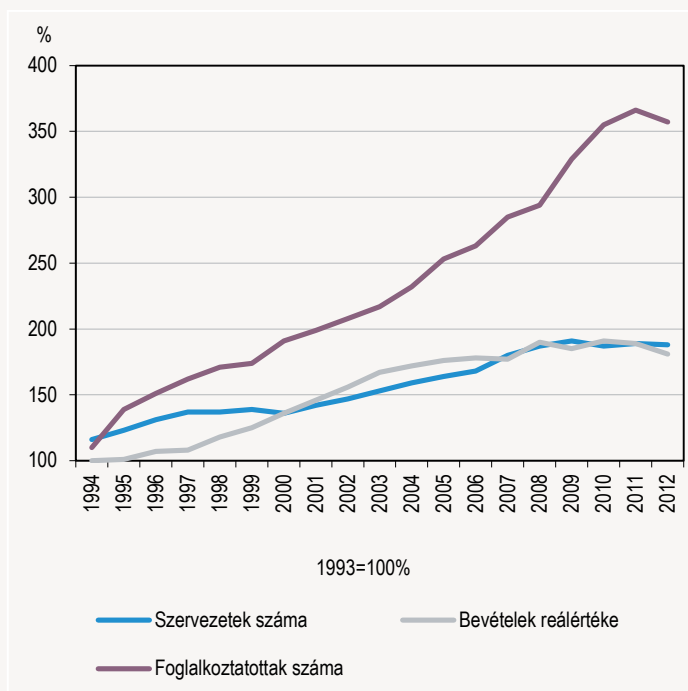
### Bevezetés

A munkanélküliség enyhítésében és a foglalkoztatás növelésében sajátos szereposztás tapasztalható az üzleti és a nonprofit szektor között. A profitorientált cégek a jól képzett, piacképes munkaerőt részesítik előnyben, hiszen elsődleges céljuk, hogy a termelés vagy szolgáltatás során nyereséget halmozzanak fel. A nonprofit szervezetek többsége viszont felvállalja, hogy a piaci réseket kitöltve, a munkaerőpiac perifériájára sodródott, hátrányos helyzetű vagy megváltozott munkaképességű emberek körében végezzen olyan pótolhatatlan tevékenységet, amely a foglalkoztatottságot is bővíti, javítja.

Az 1990-es évek eleje óta állnak rendelkezésre adatok a civil és egyéb nonprofit szervezetekről, így a szektor fejlődésének legfontosabb mutatói két évtizedes távlatban vizsgálhatók. A szektor növekedési folyamatait leginkább jellemző indikátorok közül a foglalkoztatottak száma emelkedett mindvégig a legdinamikusabban, de ez a növekedés 2012-ben megtorpant.

### A nonprofit szektor főbb mutatóinak alakulása

1. ábra



A civil<sup>1</sup> szférának a foglalkoztatásban betöltött szerepe az állami és az üzleti szférához viszonyítva még mindig csekély, 2012-ben az összes foglalkoztatott 4%-a tevékenykedett ebben a szektorban. A foglalkoztatóként való megjelenés továbbra is csak a szervezetek egy szűkebb hányadára jellemző, 2012-ben mindössze 16%-uk alkalmazott fizetett munkavállalót.<sup>2</sup> A foglalkoztatottak kezdeti 48 ezer fős létszáma megháromszorozódott, a számított főállású foglalkoztatottak<sup>3</sup> száma 33 ezerről 116 ezerre nőtt.

<sup>1</sup> Az elemzésben a nonprofit, illetve a civil szféra, valamint a nonprofit és a civil szektor szinonimaként jelenik meg. Az alszektorok tartalma: 1. klasszikus civil szervezet (alapítvány, egyesület);

2. érdekképviselő (munkavállalói érdekképviselő, szakmai, munkaadói érdekképviselő, köztestület, egyesülés); 3. egyéb nonprofit szervezet (közalapítvány, nonprofit gazdasági társaság).

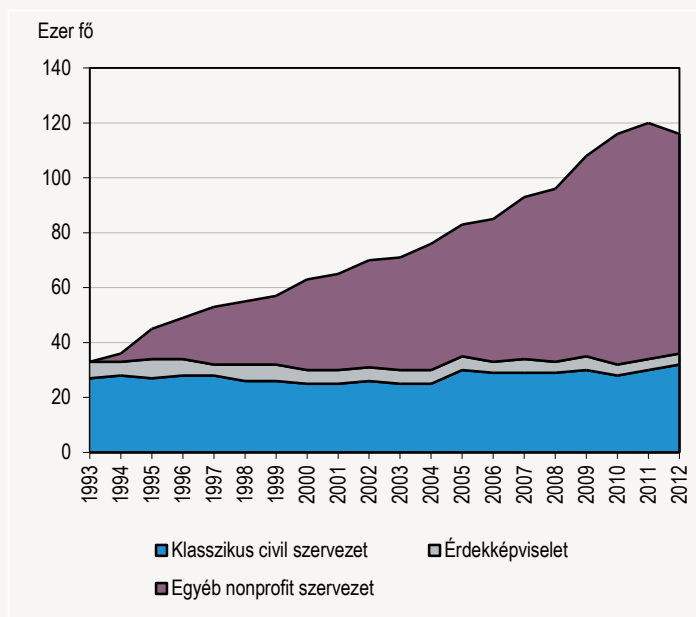
<sup>2</sup> Az elemzés a 2012-ben 65 561 civil és egyéb nonprofit szervezetet tartalmazó szektor 10 286 foglalkoztató szervezetének adatai alapján készült.

<sup>3</sup> Számított főállású foglalkoztatotti létszám: a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatottak száma, hozzáadva a főállású részmunkaidőben foglalkoztatottak számának felét és a nem főállású foglalkoztatottak számának egytizedét.

### A foglalkoztatási helyzet általános jellemzői

#### A foglalkoztatottak száma szervezeti jelleg szerint

2. ábra



Az 1993 és 2012 közötti 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.<sup>4</sup> Ez egyúttal azt is jelenti, hogy a klasszikus civil alapítványok, egyesületek, valamint az érdekképviselők a vizsgált időszakban kevéssé tudtak hozzájárulni a munkahelyteremtéshez. E lényeges különbség indokolta azt, hogy a szféra humán erőforrásokkal való ellátottságát a későbbiekben három alszektoros bontásban is bemutassuk.

2012-ben tízezer szervezet összesen 144 ezer fizetett munkaeót alkalmazott. A munkavállalók kétharmada dolgozott főállásban, teljes munkaidőben, de a szektor jelentősen hozzájárult a részfoglalkoztatáshoz is, ugyanis több mint 40 ezer fő részmunkaidős, további közel 9 ezer fő volt nem főállású alkalmazott.

Ezek a rugalmas alkalmazási formák sokkal elterjedtebbek a nonprofit szervezeteknél, mint a köz- vagy a versenyszférában. Az ilyen típusú állások aránya ugyanis 34% a vizsgált szektorban a 7%-os nemzetgazdasági átlaggal szemben. Ennek egyik lehetséges magyarázata, hogy a többi szektorhoz képest 10 százalékponttal magasabb a női foglalkoztatottak aránya, akik előnyben részesítik a négy- vagy hatórás állásokat, ami a munka és a család összeegyeztetését jobban lehetővé teszi. A civil szféra munkavállalói körében 8% volt a tartós betegség vagy egészségkárosodás miatt korlátozott munkaképességűek és 9% a fogyatékkal élőek aránya, akik teljes munkaidőben állapotuk miatt nem tudnának dolgozni, és a részmunkaidős foglalkoztatási forma jelenti számukra a munkavállalás alapfeltételét.

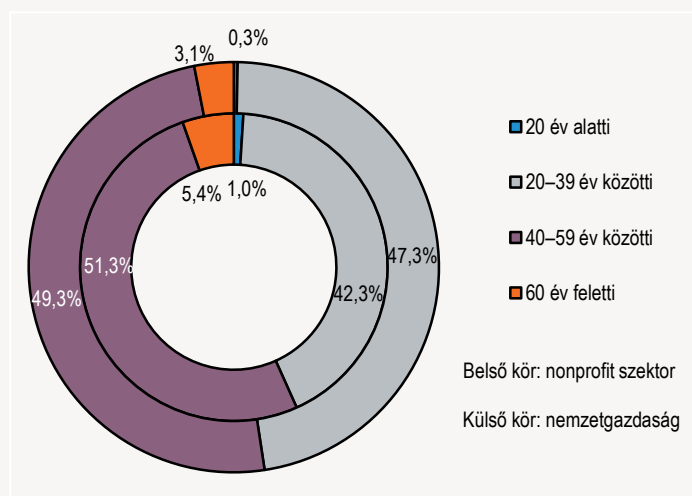
#### A munkavállalók demográfiai jellemzői

A szektorban alkalmazott 144 ezer munkavállaló 51%-a a 40–59 éves korosztályokból került ki, további 42%-uk 20–39 év közötti volt. A 60 év feletti aránya 5% volt, ami jelentősen meghaladja a nemzetgazdasági átlagot (3%). Utóbbi egyrészt azzal magyarázható, hogy sokan csak a nyugdíjkorhatár betöltését, illetve nyugdíjba vonulásukat követően keresnek 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 tudnak tevékenykedni.

3. ábra

#### A foglalkoztatottak megoszlása a nonprofit szektorban és a nemzetgazdaságban korcsoportok szerint, 2012

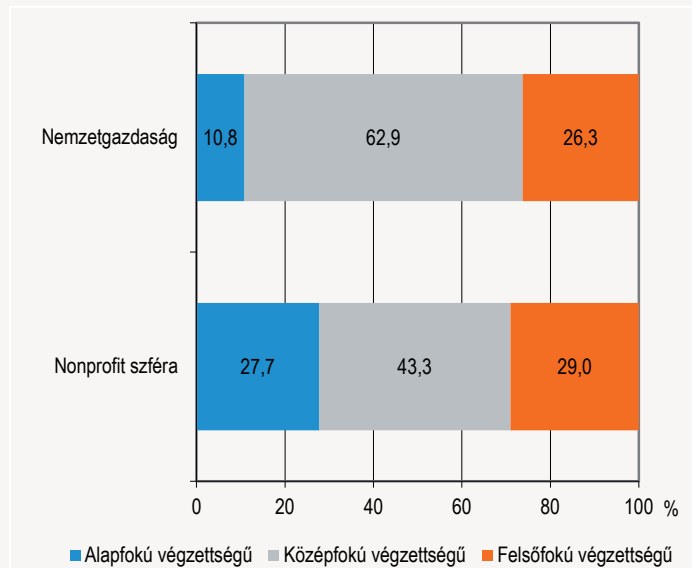


A nemzetgazdasági átlaggal (0,3%) összehasonlítva szintén magasabb volt a 20 év alatti munkavállalók aránya (1%) a szférában, akik gyakran a tanulmányaik mellett vállaltak jellemzően nem főállású munkát, s valószínűleg a nonprofit szférára jellemző szerényebb bérezéssel is megelégedtek.

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

4. ábra

#### A foglalkoztatottak megoszlása iskolai végzettség szerint, 2012

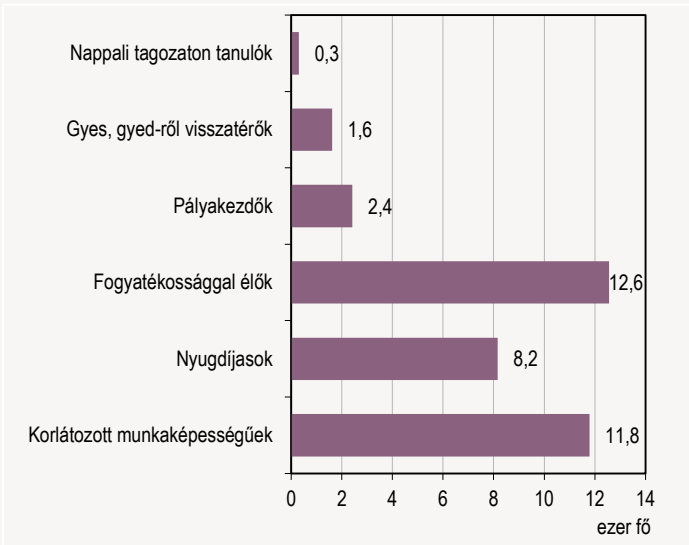


A foglalkoztatottak egyes – korábban említett – csoportjai (nők, nyugdíjasok, megváltozott munkaképességűek) szintén nagyobb arányban jelentek meg a nonprofit szférában, mint a többi nemzetgazdasági szektorban.

<sup>4</sup> Lásd bővebben: <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit.pdf>.

5. ábra

**A speciális helyzetű foglalkoztatottak száma a nonprofit szektorban, 2012**

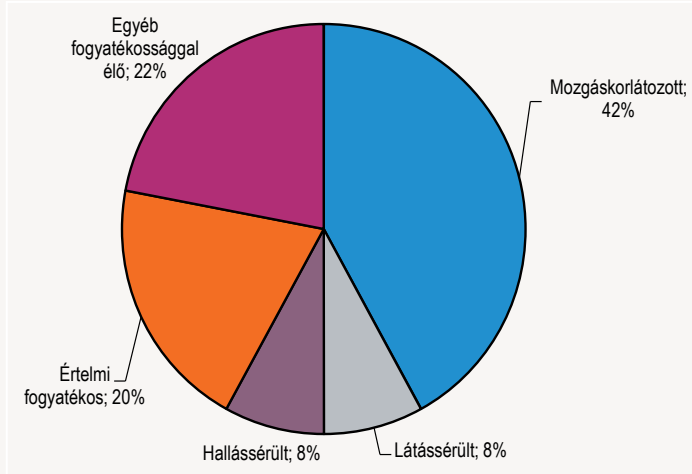


2012-ben a szektor munkavállalóinak 6%-a nyugdíjas, 8%-a egészségkárosodás miatt korlátozott munkaképességű alkalmazott volt.

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 12 563 fogyatékossgal élő munkavállalónak biztosít állást, közülük több mint 5 ezren mozgáskorlátozottak, 2500 értelmi fogyatékos és további 1000–1000 fő látás-, illetve hallássérült.

6. ábra

**A fogyatékossgal élő foglalkoztatottak megoszlása a nonprofit szektorban, 2012**



A nappali tagozaton tanuló diákok aránya a foglalkoztatottak között mindössze 0,2%. A szülés után visszatérők is csupán 1% körüli, ők főleg az érdekképviselőteknél 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**

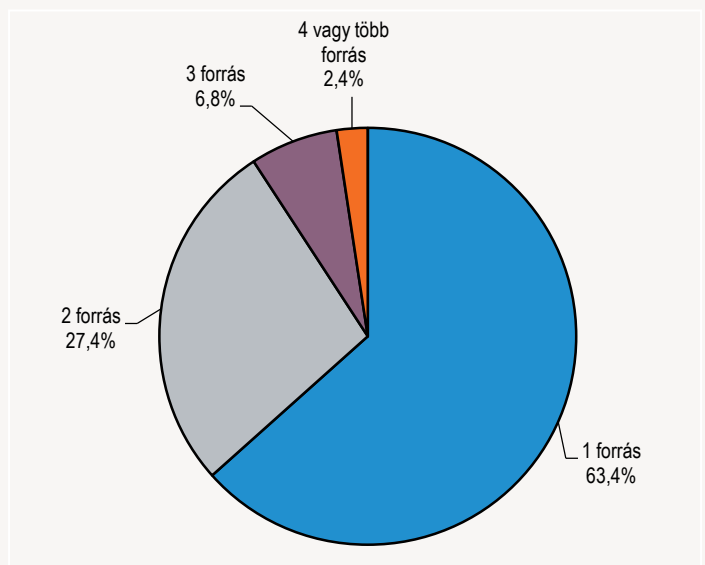
A nonprofit szektorban munkát vállalók éves bruttó átlagkeresete 2012-ben mintegy 445 ezer forinttal volt alacsonyabb, mint a nemzetgazdasági átlag.<sup>5</sup> Ennek oka, hogy a nonprofit szervezeteknél alacsonyabb a főállású, teljes munkaidőben foglalkoztatottak aránya, sokan kiegészítő tevékenységként, illetve nyugdíjasként vállalnak feladatot. Továbbá a szektorban több a női munkavállaló, mint a versenyszférában, akik általában az alacsonyabban fizetett munkakörökben vannak többségben.

A számított főállású foglalkoztatottak bérköltsége<sup>6</sup> a szektorban 260 milliárd forint volt, ami munkavállalónként évi 2,2 millió, havi 186 ezer forintot jelentett.

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

7. ábra

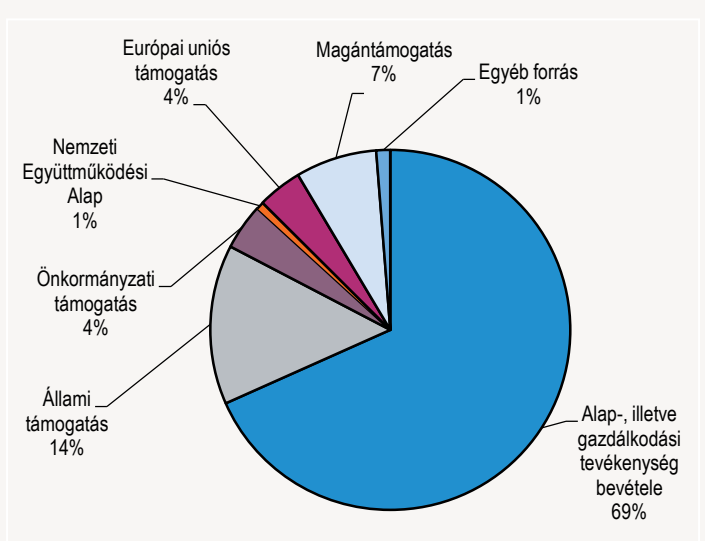
**A bérköltség finanszírozása a források száma szerint, 2012**



A nonprofit szervezetek több mint háromötöde egy bevételi forrásból, további 27%-uk két forrásból fedezte a foglalkoztatás költségeit. Mindössze 2%-uk használt fel 4 vagy annál több bevételi tételt az ilyen típusú kiadások finanszírozására.

8. ábra

**A bérköltség finanszírozási forrásai, 2012**



<sup>5</sup> 2012-ben az alkalmazásban állók éves bruttó átlagkeresete a nemzetgazdaságban 2 677 ezer Ft, a nonprofit szektorban 2 232 ezer Ft.

<sup>6</sup> A munkavállalók részére fizetett bruttó bér, a szervezet által fizetett tb- és egyéb járulékokat nem tartalmazza.

Annál a 6519 szervezetnél, amelyek egy bevételi forrásból fizették a béreket és azok járulékait, külön is megvizsgáltuk, hogy ezek milyen típusú tételek. A nonprofit szervezetek több mint kétharmada az alap-, illetve a gazdálkodási tevékenységéből származó pénzüsségeket használta fel foglalkoztatásra. Figyelemre méltó, hogy a szervezetek 31%-ának sikerült a saját alap-, illetve gazdálkodási tevékenységéből származó forrás bevonása nélkül megoldani a foglalkoztatást, 18%-uk a központi költségvetésből, illetve helyi önkormányzatoktól kapott normatív vagy pályázat útján elnyert támogatást használta erre a célra, további 7%-uk vállalatoktól vagy magán-személyektől szerezte meg a szükséges pénzüsségeket. Mindösszesen 252 olyan nonprofit foglalkoztató volt, amely Európai Uniótól kapott támogatást, illetve adományt használt fel foglalkoztatási célokra.

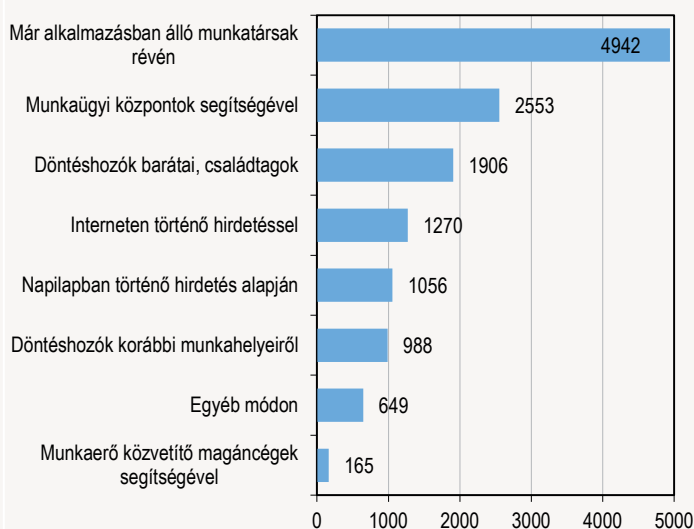
### Munkaerő-toborzás, feladatellátás

A korábbi adatfelvételeinkből csak a szektorban foglalkoztatottak és önkéntesek számáról, valamint a foglalkoztatóként megjelenő szervezetekről rendelkezünk információkkal. Nagyon keveset tudunk 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 közvetítették ki álláskeresőket az adott szervezethez, vagy a szervezetek vezetőinek közvetlen ismeretségi köréből kerültek ki a nonprofit szervezet alkalmazottai. A napilapban vagy interneten történő hirdetést csak a szervezetek körülbelül 10–12%-a használta a munkaerő toborzásánál, a munkaerő-közvetítő magáncégek szolgáltatásait pedig alig vették igénybe.

9. ábra

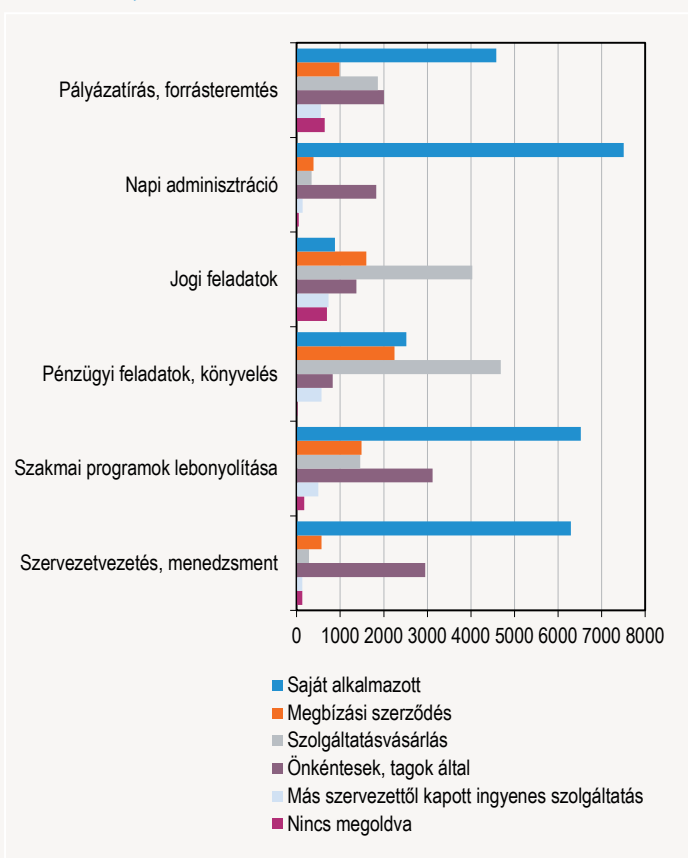
### Az adott munkaerő-toborzási módot választó szervezetek száma, 2012



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

10. ábra

### A különböző típusú működési feladatok ellátási forma szerint, 2012



A szektoron belül a foglalkoztatóként megjelenő szervezetek főleg saját alkalmazottal végezték a feladatellátást. Azonban az egyes munkafázisok ellátási formái között jelentősek az eltérések. A napi adminisztratív feladatoknál a legjellemzőbb a saját munkaerővel történő ellátás, a 10 ezer szervezet 73%-a választotta ezt a lehetőséget, 18%-uk pedig önkénteseket és tagokat is bevont a feladatok ellátásába.

A szakmai programokról választ adók 63%-a nyilatkozott úgy, hogy saját fizetett munkaerővel valósítja meg azokat, míg 30%-uknál önkéntesek vagy a tagság vett részt a programok szervezésében, lebonyolításában. Említésre méltó, hogy 15, illetve 14%-uk jelölte meg a megbízási szerződéses formát és a szolgáltatásvásárlást (is).

A nonprofit szervezet irányítását, menedzselését döntő többségben (61,2%) a szervezet saját alkalmazottai végezték, de előfordult az is, hogy egy-egy tag önkéntes munkában (28,7%) látta el a vezetői feladatokat.

A pályázatírás és a forrásteremtés esetében a főállású foglalkoztatottak igénybevétele mellett (44,6%) az is jellemző, hogy a szervezet önkéntesei (19,5%) írták meg a pályázatokat, de nem ritka valamilyen pályázattíró cég (18,1%) megbízása sem.

Két olyan feladattípus (pénzügyi- és jogi tevékenységek) volt, ahol nem a foglalkoztatottak által végzett feladatellátás a meghatározó. 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 (45,5%) oldották meg. A szervezetek 22%-a említette még, hogy megbízási szerződés keretében végeztetik el a pénzügyi, gazdasági feladatokat.

Jogi kérdésekben szintén a szolgáltatásvásárlás (39,2%) a leggyakoribb, ezt követi a megbízási szerződéses forma (15,5%), de sok esetben a szervezet jogi végzettségű tagjai ingyenesen, önkéntes munkában adtak jogi tanácsokat.

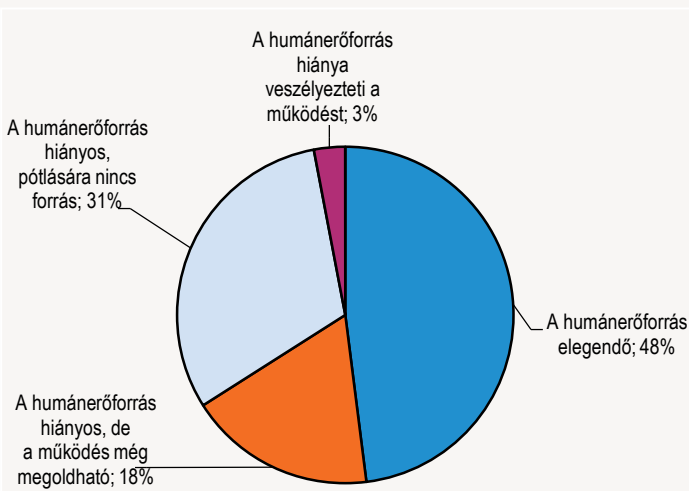
### Foglalkoztatási helyzet, foglalkoztatási szerep

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.

11. ábra

#### A nonprofit foglalkoztató szervezetek megoszlása a humán erőforrás-ellátottság szerint, 2012\*



\* A kérdésre válaszoló 9440 szervezet válasza alapján.

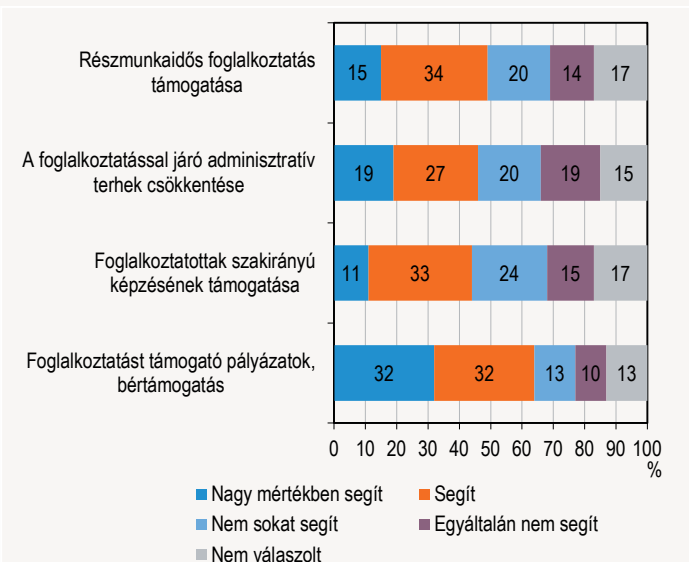
A humán erőforrás tekintetében a szektorban a legnagyobb csoportot azok a szervezetek alkották (48%), amelyeknek nincsen e téren problémájuk, míg egy másik, jelentősebb csoportnak – a szervezetek közel egyharmadának – ugyan szüksége lenne munkaerőre programjai megvalósításához, de forrásai nem voltak a foglalkoztatottak alkalmazásához.

A nonprofit szektor társadalmi elismertségét, megbecsülését, gazdasági helyzetét és szerepét alapvetően meghatározza az is, 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.

12. ábra

#### A nonprofit szektor foglalkoztatási szerepét segítő tényezőkkel kapcsolatos vélemények, 2012



A válaszadók a foglalkoztatási helyzet javítását legfőképpen a foglalkoztatás költségeinek (bér és járulékok) támogatásában látják.

A szervezetek 46%-a szerint segítséget jelentene az adminisztratív terhek csökkenése is. A nonprofit szervezetek esetében azért is fontos lenne a foglalkoztatással járó adminisztráció egyszerűsítése, mert nagyon kevés szervezet engedheti meg magának a főállású gazdasági és jogi munkatárs alkalmazását. A legtöbb szervezet megbízási szerződéssel foglalkoztatta e szakembereket, illetve szolgáltatásvásárlással oldotta meg a feladatot – amennyiben volt rá elegendő forrása –, vagy pedig tagjai, önkéntesei segítségét vette igénybe.

A szervezetek véleménye szerint (49%) segítené a foglalkoztatási szerep megerősítésében a részmunkaidős foglalkoztatás támogatása is, hiszen a szektorban nagy arányban találunk női, nyugdíjas, fogyatékkal élő és megváltozott munkaképességű munkavállalókat is, akik sok esetben a négy- vagy hatórás állásokat részesítik előnyben a teljes munkaidőssel szemben.

Kisebb a 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.

### Foglalkoztatási helyzet az egyes szervezeti formákban

A klasszikus civil szervezeteknek csak kevésnél több mint egytizede (12%), az egyéb nonprofit szervezeteknek (közalapítványok és nonprofit gazdasági társaságok) több mint fele tudott foglalkoztatónak megjelenni a munkaerőpiacon. A munkavállalók 28%-a a klasszikus civil szervezeteknél, 3%-a az érdekképviselőknél, 68%-a pedig az egyéb nonprofit szervezeteknél állt alkalmazásban.

Mindhárom szervezettípusnál leginkább a főállású, teljes munkaidős foglalkoztatási forma jellemző. A klasszikus civil és egyéb nonprofit szervezeteknél a munkavállalók kétharmada dolgozik 8 órában, az érdekképviselőknél a háromnegyedük. Az alapítványoknál és egyesületeknél minden 9. alkalmazott nem főállásban látja el feladatait.

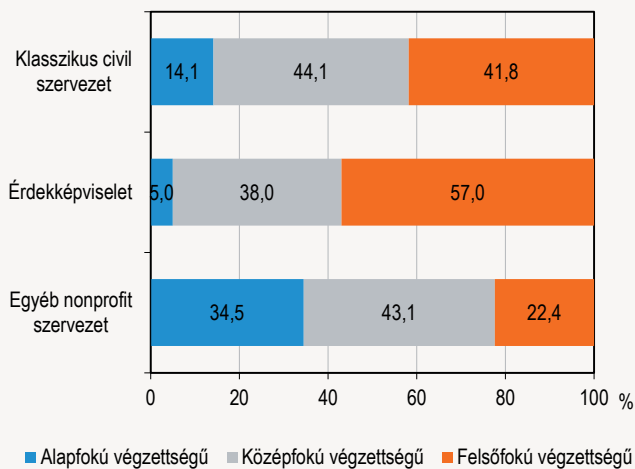
A speciális helyzetű munkavállalók tekintetében nagy különbségek nem mutathatók ki az egyes szervezeti formák esetén, míg a nők aránya 53 és 60 % közötti, a nappali tagozatos diákoké 0,1 és 0,2% közötti. A nyugdíjasok esetében tapasztalható lényegesebb eltérés, az átlagos 5–6%-os aránnyal szemben az érdekképviselőknél alkalmazásban állók 14%-a inaktív. A pályakezdők a klasszikus civil szervezetek munkavállalói között vannak az átlagot meghaladó arányban (2,4%), de a szektor egészében viszonylag még kevesen vannak. A közelmúltban több olyan támogatási projekt is indult, amely a pályakezdő fiatalok munkavállalásának bővítését célozza meg, a civil szervezetek foglalkoztatási potenciáljának kihasználásával. Ezek a programok általában a pályakezdő fiatalok foglalkoztatásának kezdeti terheit bérük támogatásával vagy a szociális adó elengedésével ellensúlyozzák. A gyestről, gyedről visszatérők aránya szintén nem mondható magasnak, mindössze 1–2% annak ellenére, hogy ezen munkavállalói csoport után is kedvezmény vehető igénybe a szociális hozzájárulási adóból.

Az alkalmazottak korcsoportok szerinti összetételét vizsgálva megállapítható, hogy az érdekképviselőknél az átlagnál jóval kevesebb fiatal (20 év alatti) dolgozott, viszont a 60 év feletti aránya (14%) majdnem háromszor nagyobb volt, mint a szektorban átlagosan. A klasszikus civil szervezeteknél a 20–39 évesek, az egyéb nonprofit szervezeteknél pedig a 40–59 évesek közül került ki a munkavállalók több mint fele.



13. ábra

### A foglalkoztatottak megoszlása iskolai végzettség és szervezeti forma szerint, 2012

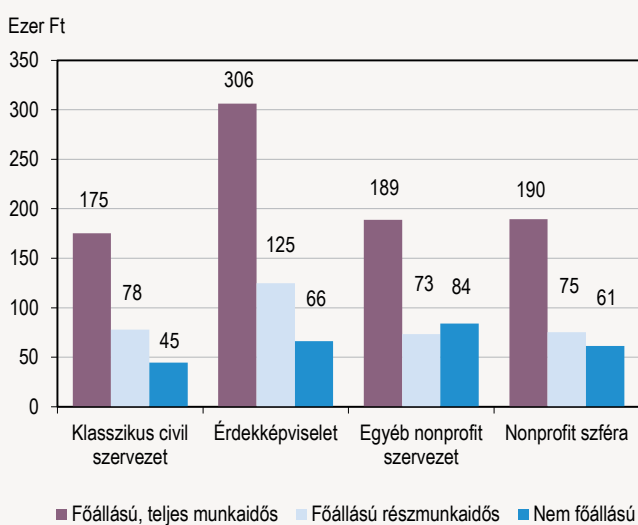


A szervezetek között több száz olyan alapítvány és egyesület tevékenykedik, amelyek a krónikus betegséggel élők, illetve egészségkárosodottak támogatását tűzte ki célul, ami sok esetben az adott szervezetnél végezhető munkalehetőség vagy álláskeresői segítség biztosításában is megnyilvánul. A megváltozott munkaképességű foglalkoztatottak két csoportra oszthatók: az egészségkárosodás miatt korlátozott munkaképességű munkavállalókra, valamint a fogyatékosággal élő alkalmazottakra. A legtöbb korlátozott munkaképességű dolgozó nonprofit gazdasági társaságoknál állt alkalmazásban (88%), a klasszikus civileknél és az érdekképviseleteknél jóval kevesebben voltak (12 és 0,3%).

A fogyatékosággal élők 84%-a szintén a nonprofit gazdasági társaságoknál állt alkalmazásban és mindössze 16%-uk a klasszikus civil szervezeteknél.

14. ábra

### A foglalkoztatottak átlagos havi bruttó bére szervezeti jelleg szerint, 2012



A szektorban kifizetett béreket tekintve nagyobb eltéréseket tapasztalunk, ha nem csak a számított főállású foglalkoztatottakra jutó bruttó bért, hanem külön-külön az egyes foglalkoztatási típusokra és szervezet-típusokra érvényes átlagos összegeket vizsgáljuk.

A főállású munkavállalók 217 milliárd forintos bérköltségének 68%-a a nonprofit gazdasági társaságoknál dolgozó 65 ezer alkalmazottnál jelentkezett. Azonban mégsem ebben az alszektorban a legmagasabbak a keresetek. Átlagosan az érdekképviseleteknél dolgozók esetében a legtöbb a bérköltség, ahol a kamarák, illetve a nagyobb szakszervezetek munkavállalóit találjuk, ugyanis ők közel kétszer annyi fizetést kaptak, mint a klasszikus civil szervezetek dolgozói.

A részmunkaidős foglalkoztatottak esetében természetesen már jóval alacsonyabbak a havi bruttó bérek, 73 ezer és 125 ezer forint közöttiek, alszektoroktól függően. A foglalkoztatottak e csoportjában a klasszikus civil szervezetek munkavállalói, ha kevéssel is, de többet kerestek a nonprofit gazdasági társaságok alkalmazotainál, ám jelentősen elmaradtak az érdekképviseleteknél dolgozók fizetésétől.

A nem főállásban dolgozók 6,5 milliárd forintos bérköltsége valamivel egyenletesebben oszlott meg az egyes szervezettípusok között. Az átlagos bér a nonprofit gazdasági társaságoknál volt a legmagasabb (84 ezer forint). Az általában alacsonyabb költségvetéssel rendelkező klasszikus civil szervezetek e foglalkoztatási formában is kevesebb bért tudtak fizetni munkavállalóiknak (45 ezer forint).

A szervezet működtetéséhez szükséges alapvető feladatok ellátási formáit tekintve is lényeges különbség tapasztalható a klasszikus civil szervezetek és a nonprofit gazdasági társaságok között.

A klasszikus civil szervezetek esetében a saját alkalmazottal történő feladatellátás minden esetben kisebb arányú a szektorátlaghoz viszonyítva, ezzel szemben az önkéntesek és tagok alkalmazása viszont minden feladattípusnál gyakoribb. Ez nyilván a finanszírozási források szűkösségére is visszavehető. A nonprofit gazdasági társaságoknál éppen fordított volt a helyzet, esetükben a saját munkaerő minden feladattípusnál nagyobb hányadot képvisel, míg a szervezetnél jelentkező feladatokat gyakorlatilag önkéntesek bevonása nélkül oldották meg.

A szervezetek humán erőforrás-ellátottsági helyzetét vizsgálva szintén tapasztalhatunk lényeges különbségeket az egyes szervezeti formák tekintetében. A legrosszabb helyzetben a klasszikus civil szervezetek voltak, 56%-uknál jelentkezett valamilyen munkaerő-probléma. Több mint egyharmaduk finanszírozási gondok miatt nem tudta a szükséges humán erőforrást biztosítani, további 3%-uknál a hiány már a mindennapi működést is veszélyeztette.

Az érdekképviseletek 63%-ában elegendő munkaerő állt rendelkezésre, és mindössze 1,3%-uk látta úgy, hogy nem elégséges a humán erőforrás a szervezet fennmaradásához.

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

### Foglalkoztatási helyzet tevékenységcsoportok szerint

A nonprofit szektorban munkát vállalók alapvetően négy tevékenységi területre összpontosulnak, a foglalkoztatottak negyede a gazdaságfejlesztési célú szervezeteknél, majdnem egyötödük egészségügyi intézményben vállalt munkát, további 14 és 11%-uk pedig a szociális ellátás és a településfejlesztés területén dolgozott. A főállású, teljes munkaidős dolgozók az egészségügyben, a részmunkaidősök és a nem főállásúak pedig a gazdaságfejlesztő nonprofit szervezeteknél dolgoznak legnagyobb számban.

A női munkavállalók aránya 56% volt a szektorban, ők általában előnyben részesítik a részmunkaidős 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.

A nyugdíjasok a szakmai, gazdasági érdekképviseltek (14%), valamint a többcélú adományosztással foglalkozó szervezetek munkavállalói (12%) között fordultak elő az átlagost lényegesen meghaladó arányban.

A nonprofit szektorban tevékenykedő 2400 pályakezdő körében négy tevékenységcsoport a legnépszerűbb a munkavállalás szempontjából: egyötödük az egészségügyben dolgozik, további 14–15 százalékuk az oktatás, szociális ellátás és gazdaságfejlesztés területén. Az oktatásban és nemzetközi kapcsolatok tevékenységcsoportban munkát vállalók 5–5 százaléka pályakezdő, ami jelentősen meghaladta az átlagot (1,7%).

A gyestről vagy gyedről visszatérők közel 30%-a az egészségügy, 17%-a a szociális ellátás területén dolgozik.

Jelentős különbségek figyelhetők meg asszerint, hogy az egyes korcsoportokba tartozó alkalmazottak milyen tevékenységi területet preferálnak leginkább. A fiatalok (20 év alatt) a sport és a szabadidő területén találhatók meg az átlagot meghaladó arányban (3,0, illetve 2,8% – szemben az 1,0%-os átlaggal). A polgárvédelem, tűzoltás, a jogvédelem és a nemzetközi kapcsolatok tevékenységcsoportokban dolgozók jelentős hányada, rendre 70, 65, illetve 68 százaléka a 20–39 éves korosztályból kerül ki. A gazdaságfejlesztés területén a középkorúak (40–59 év) háromtöde dolgozik. Az idősebb korosztály (60 év felett) pedig a szakmai, gazdasági érdekképviselő (13,8%), a politika (12,2%), a többcélú adományosztás (11,8%) és a közbiztonság védelme (11,3%) területeken helyezkedik el az átlagot jóval meghaladó arányban.

A civil és egyéb nonprofit szervezeteknél munkát vállalók összetétele jelentősen eltér az iskolai végzettség szerint is. Az alapfokú végzettséggel rendelkezők aránya az egyéb nonprofit szervezetek közé sorolt nonprofit gazdasági társaságoknál volt a legmagasabb, ezen belül is főleg a gazdaságfejlesztési (57%) és a területfejlesztési (34%) tevékenységcsoportokban. Ennek legfőbb oka az, hogy az előbbi csoportokba tartozó szociális foglalkoztatóknál, valamint a munkanélkülieket, álláskeresőket támogató szervezeteknél sok az alacsonyabb végzettségű foglalkoztatott. A településfejlesztő, illetve helyi infrastruktúra fejlesztését, fenntartását végző szervezeteknél gyakoriak az útépítéssel, a közművezetékek fektetésével kapcsolatos idénymunkák, ahol szintén az átlagnál nagyobb arányban foglalkoztatnak alapfokú végzettségű munkavállalókat.

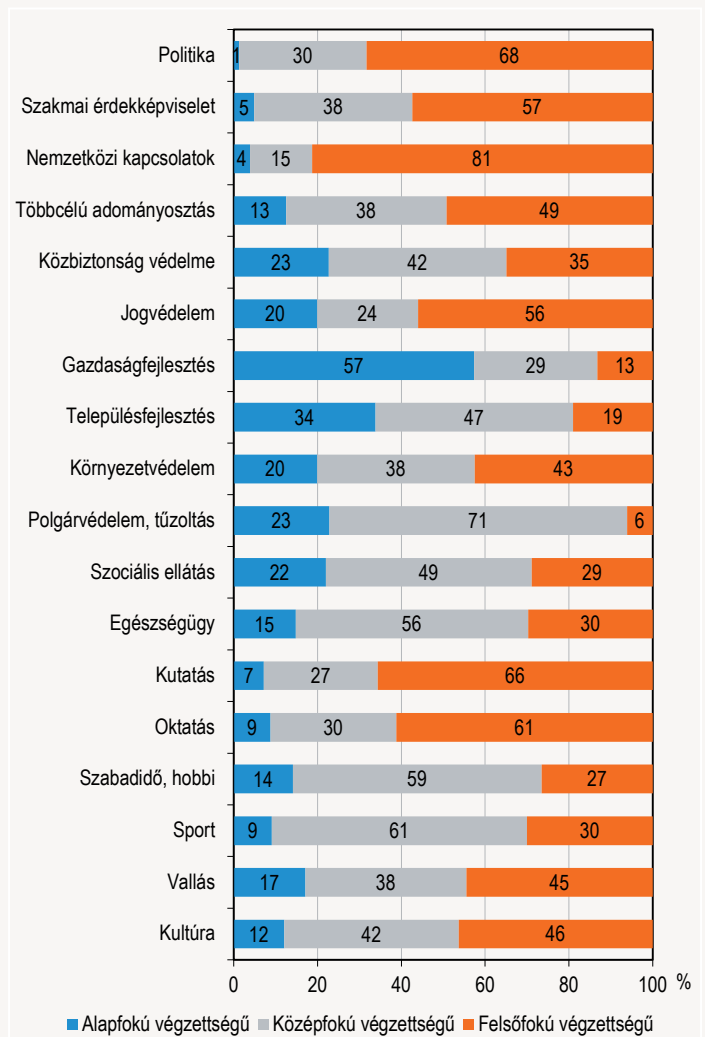
A középfokú végzettséggel rendelkezők aránya a szektorban átlagosan 43%, ám ennél nagyobb volt a tűzoltószervezeteknél (71%), a sport (61%) és szabadidős, hobbi (59%) tevékenységi területeken, valamint az egészségügyi (56%) szervezeteknél. A középfokú végzettségű és a diplomás munkavállalóknál megvizsgáltuk a szakképzettség típusát is. A középfokú végzettségűek esetében az egyéb kategóriát leszámítva, a legtöbben, 16 482 fő egészségügyi képesítéssel rendelkezett, őket követték a műszaki (9783 fő), valamint a közgazdasági szakképzéssel rendelkezők (5867 fő).

A diplomás munkavállalók jelentősen felülreprezentáltak a nemzetközi kapcsolatok (81%), a politika (68%), a kutatás (66%) és az oktatás (61%) területén. A felsőfokú végzettségek típusát összehasonlítva kiegyenlítettebbek az arányok. A közel 42 ezer diplomás közül 8 ezren rendelkeztek egészségügyi, több mint 7 ezren pedagógiai végzettséggel, továbbá a közgazdasági és a humán területen szerzett képesítések száma is meghaladta az 5 ezret.

A megváltozott munkaképességű dolgozók két csoportja, a tartós betegség miatt korlátozott munkaképességűek, valamint a fogyatékos-sággal élők megoszlása hasonló az egyes tevékenységcsoportok között. A fogyatékos-sággal élő munkavállalók foglalkoztatása gyakorlatilag két tevékenységi területre köthető. Az egyik a gazdaságfejlesztés, ahol e munkavállalók 77%-át alkalmazták. Ennek oka, hogy a foglalkoztatási célú nonprofit gazdasági társaságok, valamint a szociális foglalkoztatók e tevékenységcsoportban találhatók. Ezeket a szervezeteket olyan céllal hozták létre, hogy segítsék a fogyatékos-sággal élő munkavállalók elhelyezkedését, integrációját. További 16%-uk pedig a szociális ellátás területén dolgozott. Itt találjuk a mozgáskorlátozottakat, a látás- és hallássérülteket, valamint az értelmi fogyatékosokat támogató alapítványok és egyesületek többségét.

15. ábra

**A foglalkoztatottak megoszlása iskolai végzettség és tevékenységcsoportok szerint, 2012**



A tartós betegséggel vagy egészségkárosodással küzdő foglalkoztatottak 71 százalékának szintén a gazdaságfejlesztési célú szervezetek biztosították munkát, további 13 százalékuk pedig ugyancsak szociális területen dolgozott.

A nonprofit szervezetek bérköltsége szintén jelentős eltéréseket mutat az egyes tevékenységcsoportok, valamint foglalkoztatási formák szerint. A 260 milliárd forint bérköltség 23%-a az egészségügyi intézményeknél, további 18%-a a gazdaságfejlesztő szervezeteknél került kifizetésre.

A főállású munkavállalók havi bérköltsége a szakmai, gazdasági érdekképviselőknél, a jogvédő és a kutatással foglalkozó szervezeteknél haladta meg jóval az átlagot, 268 ezer és 307 ezer forint között mozgott. A főállásban, de részmunkaidőben dolgozók az egészségügy, a szakmai gazdasági érdekképviselő és a politika területén részesültek az átlagot meghaladó bérezésben. A nem főállásúaknál két tevékenységcsoportban, az egészségügy (136 ezer forint) és a nemzetközi kapcsolatok (98 ezer forint) területén fizették a legmagasabb bért.

A hazai nonprofit szervezetek jelenleg is több funkciót látnak el a foglalkoztatásban, a jövőben pedig a közösségi feladatokhoz kapcsolódó munkaerő-piaci programok lebonyolításában is jelentős szerepet vállalhatnak. Ezáltal a humán erőforrás fejlesztése a közösségi feladatok ellátása során valósul meg, a végrehajtott programok hozzájárulnak a hátrányos helyzetű társadalmi csoportok, munkanélküliek elhelyezkedéséhez, a munkaerőpiac bővüléséhez, valamint a helyi szükségletek kielégítéséhez.

**További információk, adatok (linkek):**[Táblázatok](#)[www.ksh.hu](http://www.ksh.hu)**Elérhetőségek:**[kommunikacio@ksh.hu](mailto:kommunikacio@ksh.hu)[Információs szolgálat](#)

Telefon: (+36-1) 345-6789