

A humánerőforrás alakulása a nonprofit szektorban

A tartalomról

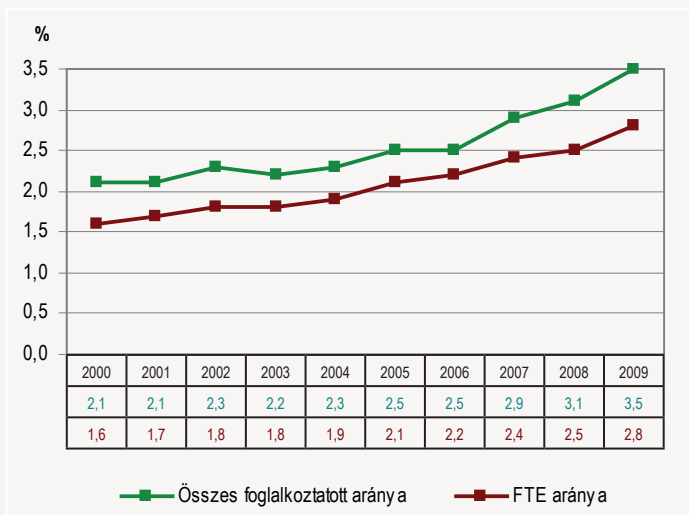
- 1 A szektor foglalkoztatási helyzetének alakulása
- 2 Munkavállalók a nonprofit szektorban
- 3 Bérek a nonprofit szférában

A szektor foglalkoztatási helyzetének alakulása

A magyar civil szektor szervezetei számára a kezdetektől fogva nehézséget okoz a biztonságos és hatékony működéshez szükséges munkaerő biztosítása és finanszírozása. A civil szféra foglalkoztatásban betöltött szerepe az állami és az üzleti szférához viszonyítva még mindig csekély, napjainkban is csak az összes foglalkoztatott 3,5 százaléka tevékenykedik a nonprofit szektorban, ám számuk az elmúlt tíz évben folyamatosan nőtt. Ugyanakkor ez a fejlődés nem jelenti azt, hogy általában bővülne a foglalkoztatottakkal rendelkező civil szervezetek aránya. Továbbra is a teljes szektor alig hatoda (kb. 15-16 százaléka) rendelkezik munkavállalóval, és valamivel több mint háromnegyedük (a szektor 12 százaléka) biztosít legalább 1 főnek napi 8 órás elfoglaltságot.

1. ábra

A nonprofit szektorban foglalkoztatottak aránya a nemzetgazdaságban foglalkoztatottak létszámához képest Magyarországon, 2000–2009



Megjegyzés: FTE (Full Time Equivalent=Számított főállású foglalkoztatott): Az összes foglalkoztatott létszáma 8 órás munkaidőre átszámítva.

A szektor egészének fejlődésében a foglalkoztatás alakulását vizsgálva megállapítható, hogy ez az elem sokkal dinamikusabb növekedést mutatott, mint a szervezetszám és a reálértékben mért teljes bevétel. A nonprofit szektorban foglalkoztatottak nagy része nem a mindennapi, klasszikus értelemben vett – a teljes szektor kilenczetedét kitevő – „civil”

egyesületeknél, alapítványoknál tevékenykedik. A legnagyobb foglalkoztatók a jogilag nonprofit, de gyakorlatilag állami (alapítású) közalapítványok, illetve a sok tekintetben a versenyszféra cégeihez hasonlóan működő nonprofit vállalkozások. Míg a klasszikus civil szervezetek alig nyolcada, addig a nonprofit gazdasági társaságok, illetve intézmények közül szinte minden második alkalmaz fizetett munkaerőt. Szintén jelentős foglalkoztatási különbségeket tapasztalhatunk a szervezetek bevétel nagyság szerinti vizsgálatakor is. Az alacsony – 500 ezer forint alatti – bevétellel gazdálkodó, kevésbé intézményesült szervezeteknek csak elvétve van fizetett alkalmazottja, ám a bevétel nagyság növekedésével egyenes arányban nő azon szervezetek aránya, amelyek képesek bért fizetni munkavállalóiknak. A legnagyobb – 50 millió forint fölötti – bevétellel rendelkező szervezetek kilenczetedénél találunk fizetett munkaerőt.

1.tábla

A számított főállású foglalkoztatottak egy foglalkoztató szervezetre jutó száma tevékenységcsoport, szervezeti forma és településtípus szerint, 2009

Átlagosnál alacsonyabb érték, 5 fő alatt	Átlag (10,8) körüli érték, 5–15 fő között	Átlagosnál magasabb érték, 15 fő felett
Tevékenységcsoport szerint		
Közbiztonság védelme (2,4)	Kutatás (6,4)	Településfejlesztés (20,5)
Szabadidő (2,5)	Oktatás (7,7)	Gazdaságfejlesztés (34,2)
Nemzetközi kapcsolatok (3,0)	Környezetvédelem (9,8)	Egészségügy (46,7)
Sport (3,2)	Polgárvédelem (10,3)	
Jogvédelem (3,6)	Szociális (13,4)	
Szakmai érdekképviselés (3,6)		
Politika (3,4)		
Vallás (4,1)		
Többcélú adományozás (4,3)		
Szervezeti forma szerint		
Szakmai érdekképviselés (3,0)	Köztisztület (5,6)	Nonprofit gazdasági társaság (42,1)
Egyesülés (3,4)	Alapítvány (5,6)	Nonprofit intézmény (74,8)
Egyesület (3,6)	Közalapítvány (8,5)	
Szakszervezet (4,0)		
Településtípus szerint		
Község (4,9)	Megyeszékhely (11,2)	
	Többi város (11,9)	
	Főváros (12,8)	

A szektor egyes részterületei között a munkaerő-ellátottság szempontjából igen nagyok az eltérések. A viszonylag magas foglalkoztatottsági szint kialakulásában meghatározó szerep jutott a végzett tevékenység jellegzetességeinek és az ezzel összefüggésben megválasztott gazdálkodási formának, míg a

területi elhelyezkedés e tekintetben másodlagos differenciáló tényezőnek bizonyult. A számított főállásúak egy foglalkoztató szervezetre jutó száma azokon a tevékenységi területeken volt sokszorta magasabb az átlagosnál, ahol valamilyen tipikusan szolgáltató tevékenység folyt. Például a gazdaságfejlesztés, ahol egymás mellett működnek a munkanélküliek foglalkoztatását és munkaerőpiacra való visszavezetését elősegítő nonprofit vállalkozások, valamint az olyan szervezetek, amelyek a turizmus, idegenforgalom fejlesztését tűzték ki célul. Sok munkaerőt tudnak alkalmazni a kommunális szolgáltatásokból egyre nagyobb részt vállaló településfejlesztő szervezetek, valamint a klasszikus jóléti szolgáltatásokat nyújtó egészségügyi intézmények.

A számított főállású foglalkoztatottak egy szervezetre jutó száma különösen alacsony azokon a területeken, ahol elsősorban a közösségi együttlétre és a tagok, önkéntes segítők munkájára alapozott tevékenység folyik. Ebbe a csoportba tartoztak a valamilyen politikai, vallási összetartozás vagy érdeklődési kör, hobbi mentén létrehozott egyesületek, de a helyi közbiztonságot szolgáló egyletek is. Más okokból, de szintén alacsony foglalkoztatottsági szint alakult ki az egy-egy szakmában dolgozók érdekképviselését ellátó szervezeteknél, ahol az adminisztratív feladatokat többnyire az anyavállalat látja el.

Területi elhelyezkedés szempontjából kisebbek a különbségek, de itt is megmutatkozik, hogy az általában kisebb költségvetéssel rendelkező falusi szervezetek a foglalkoztatás terén nem tudják felvenni a versenyt a városi szervezetekkel.

A nonprofit szervezetek foglalkoztatási jellemzői között további érdekes szempont azon tevékenységi körök vizsgálata, ahol az úgynevezett munkaerő-koncentrációs ráta alacsony. Ez az arány a számított főállású munkaidős foglalkoztatottak számát viszonyítja az összes alkalmazott számához, ahol ez a mutatószám kisebb, ott inkább a részmunkaidős vagy nem főállású munkavállalók alkalmazása jellemző. A magas 100-hoz közeli koncentrációs ráta az inkább főállású foglalkoztató területekre jellemző.

2. tábla

A munkaerő-koncentrációs ráta alakulása tevékenységcsoportok, és szervezettípus szerint, 2009

Tevékenységcsoport	Klasszikus civil szervezet	Érdekképviselő	Egyéb nonprofit szervezet	Összesen
Kultúra	76,3	–	91,2	86,7
Vallás	84,5	–	64,0	84,3
Sport	77,2	–	72,9	77,2
Szabadidő, hobbi	75,4	–	88,0	78,7
Oktatás	77,2	–	84,2	80,9
Kutatás	73,9	–	85,5	81,3
Egészségügy	71,6	–	90,5	88,6
Szociális ellátás	79,4	–	82,1	80,5
Polgárvédelem, tűzoltás	82,7	100,0	–	83,3
Környezetvédelem	85,3	–	94,1	91,9
Településfejlesztés	80,2	–	93,9	92,5
Gazdaságfejlesztés	80,5	93,8	70,8	71,5
Jogvédelem	74,8	–	83,3	75,0
Közbiztonság védelme	44,6	–	80,3	61,9
Többcélú adományosztás, nonprofit szövetségek	85,1	77,8	100,0	84,8
Nemzetközi kapcsolatok	82,6	–	75,0	82,5
Szakmai, gazdasági érdekképviselő	60,7	79,2	–	79,2
Politika	82,1	–	100,0	82,3
Összesen	78,1	79,7	83,3	81,6

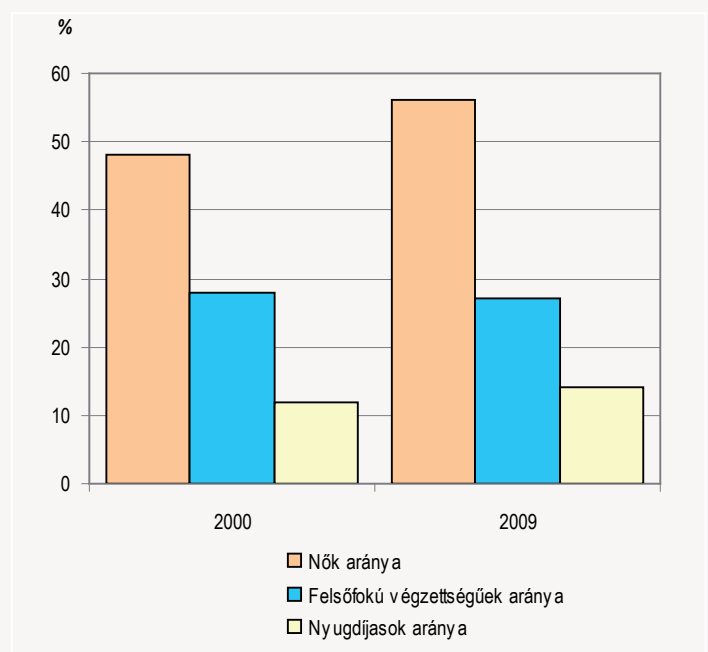
Ha csak a szervezettípusokat vesszük figyelembe, a 2. tábla adatai szerint, a legnagyobb arányban az egyéb nonprofit szervezetek közé tartozó nonprofit gazdasági társaságok és egyesületek vonnak be főállású munkavállalókat a feladatok ellátásába, a klasszikus alapítványok és egyesületek mutatószáma inkább a részmunkaidős foglalkoztatás felé közelít. A tevékenységcsoport azonban ennél erősebb differenciáló tényezőnek bizonyul. A napi 8 órában történő foglalkoztatást a környezetvédelem és a településfejlesztés területén működő szervezetek tudják finanszírozni leginkább. A részmunkaidős állások tipikusan a polgárőrszervezeteknél (közbiztonság védelme) fordulnak elő nagyobb arányban, ahol jellemző a munkaidő utáni vagy hétfégi „szolgálat” is. A gazdaságfejlesztő szervezeteknél, valamint a jogvédelem területén szintén gyakori a négy vagy hat órában történő munkavégzés, de az egészségügyön belül a klasszikus civil szervezetekre is jellemző, hogy az alkohol- és droprevenciós munkákat, a lelki segélynyújtást és a természetgyógyászati tevékenységeket nem főállásban végzik az alkalmazottak. A sport- és szabadidős egyesületeknél is gyakori, hogy félállásban látják el a szakosztályok, klubok adminisztrációs és egyéb feladatait.

Munkavállalók a nonprofit szektorban

A magyar nonprofit szférában míg 2000-ben 81 ezer fő dolgozott, addig 2009-ben már több mint 130 ezer munkavállalót foglalkoztatottak. A kilenc év alatt a szférában jelentősen bővült a foglalkoztatás. A főállású teljes munkaidős alkalmazottak száma mintegy 60, a részmunkaidős alkalmazottak száma 30, a nem főállású alkalmazottak száma 77 százalékkal emelkedett. A részmunkaidős és nem főállású alkalmazási formák sokkal nagyobb szerepet játszanak a nonprofit szervezeteknél, mint a közszférában vagy a versenyszférában, ugyanis az ilyen típusú állások aránya 32 százalék a szektorban. Ennek egyik magyarázata, hogy a nemzetgazdasági átlaghoz képest a szektorban 10 százalékponttal magasabb a nők aránya, akik előnyben részesítik a négy- vagy hatórás állásokat, mivel az a munka és család összeegyeztetését jobban lehetővé teszi. Másrészt a szűkös anyagi források miatt a nonprofit szervezetek inkább a részdíjazott foglalkoztatás felé fordulnak. A szerződéses foglalkoztatási forma szintén jellemző a harmadik szektorra, 2009-ben a szervezetek 9 százaléka alkalmazott megbízási szerződéssel munkaerőt.

2. ábra

A nonprofit szektorban foglalkoztatottak demográfiai jellemzői



A 2009-ben alkalmazásban álló több mint 130 ezer munkavállaló 56 százaléka volt nő, ez az arány 8 százalékponttal magasabb a 2000-ben¹ mért 48 százaléknál. A felsőfokú végzettségűek aránya gyakorlatilag nem változott az eltelt kilenc év alatt, a nyugdíjasoké 2 százalékponttal nőtt. A nyugdíjasok arányának növekedése egyrészt a demográfiai változásokkal magyarázható, a teljes lakosság körében is magasabb a nyugdíjasok aránya, mint az ezredfordulón, másrészt azzal, hogy a nyugdíj mellett kiegészítő tevékenységként munkát vállalók a nonprofit szférára jellemző szerényebb díjazással is megelégednek. A női munkavállalók száma már jelentősebben növekedett a 9 év alatt, az egészségügyben dolgozók háromnegyede, a szociális szervezetekben foglalkoztatottak kétharmada az oktatásban tevékenykedők háromötöde volt női alkalmazott. Nem meglepő a nők magasabb aránya ezeken a területeken, hiszen a versenyés a közszférában is e szakmák „nőiesedtek el” leginkább.

Az egyetemet és főiskolát végzettek aránya gyakorlatilag nem változott, mindkét vizsgált évben a fővárosi szervezeteknél találjuk a legtöbb diplomást, a községekben működő szervezeteknél jóval átlag alatti arányban fordulnak elő. A legtöbb felsőfokú végzettségűt a nemzetközi kapcsolatok, az oktatás és a kutatás területei vonzották leginkább.

Mindhárom vizsgált demográfiai csoportba tartozók közös jellemzője, hogy több mint négyötödük az 50 millió forint feletti bevétellel rendelkező szervezetnél állt alkalmazásban.

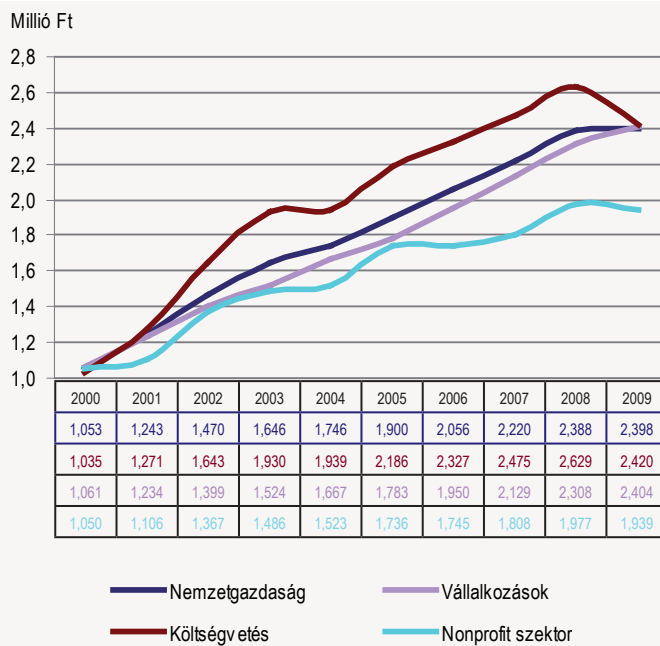
Bérek a nonprofit szférában

Az egy főre jutó bruttó átlagkereset a nonprofit szektorban jóval kisebb mértékben növekedett az elmúlt közel egy évtized alatt, mint a többi szférában. A civil szektorban munkát vállalók éves bruttó átlagkeresete 2009-ben mintegy 460 ezer forinttal volt alacsonyabb, mint a nemzeti gazdasági átlag. Ennek oka egyrészt az, hogy a nonprofit szervezeteknél sokan kiegészítő tevékenységként, illetve nyugdíjasként vállalnak feladatot. Másrészt az, hogy a nonprofit szektorban több a női munkavállaló, mint a versenyszférában, és a nők általában alacsonyabban fizetettek a férfiaknál. Mindemellett a gazdasági válság a civil szférára is hatással volt. A pályázati lehetőségek csökkenése, a támogatási források szűkülése a bruttó bér átlagos csökkenését vonta maga után.

A számított főállású foglalkoztatottak bérköltsége a szektorban 208 milliárd forint volt, ami munkavállalónként évi 1,9 millió forintot jelentett. A legnagyobb bérköltség a nonprofit gazdasági társaságoknál jelentkezett. A legtöbbet, évi 3,6 millió forintot az érdekképviseleteknél és az egyesületeknél dolgozók keresték. A klasszikus civil szervezeteknél, illetve a nonprofit vállalkozásoknál foglalkoztatottak ennek az összegnek pontosan a felét kapták meg.

3. ábra

Az éves bruttó átlagkereset alakulása Magyarországon



Nem meglepő, hogy az egy főre jutó legmagasabb éves átlagbért a fővárost is magába foglaló Közép-Magyarországon elhelyezkedő szervezetek fizetik munkavállalóiknak (2285 ezer forint), ami több mint másfélszerese a legalacsonyabb észak-magyarországi (1444 ezer forint) értéknek. Bár a civil szektor a béreket tekintve egyelőre nem tud versenyezni a vállalati, illetve a költségvetési szférával, de feladataik ellátásához a nonprofit szervezeteknek is szükségük van a jól képzett, hatékony munkaerőre. Mivel a fizetett munkaerő biztosításához szükséges erőforrásaik korlátozottak, ezért a jövőben a szektorban nagyobb hangsúlyt kaphatnak az előzőekben bemutatott részmunkaidős és nem főállású atipikus foglalkoztatási formák.

1) A nonprofit szektorban foglalkoztatottak demográfiai összetételére vonatkozó kérdések a 2009-es adattelevélt megelőzően a 2000-es kérdőíven szerepeltek.

További információk, adatok (linkek)

[Táblázatok](#)

Elérhetőségek:

renata.nagy@ksh.hu

Telefon: (+36-1) 345-6508

[Információs szolgálat](#)

www.ksh.hu