

Civil szervezetek szerepe a foglalkoztatásban és képzésben – egy sikeres debreceni együttműködés

Pierog Anita,¹ Vörös Péter,² Dajnoki Krisztina,³

Abstract **The Role of Civil Organizations in Employment and Training – A Successful Case Study of a Cooperation in Debrecen.** Civil organizations play an increasingly important role in the economy. In our study employment-related civil organizations are put in the focus. These are employers, and they are intermediaries in the labour market. These organizations performed some of the tasks which provide assistance. Their existence is of primary importance from the point of view of the disadvantaged groups in the labour market. Such tasks may include counselling, placement or training and education. In the study described in the case study method there is a successful example in Debrecen. A cooperation is established where two civil organizations and a nonprofit public benefit corporation work together. The participating organizations varied program has been developed. Classical employment projects, a Career Point office, career points, a call centre, a job hunting camp, advertisement, web design (ekarrier.hu) are included in the realized and achieved areas. Based on the case study and the interview results, the most important development is the labour market integration of education-counselling programs, which primarily want to help the labor market position of school leavers, while the employers' side is also kept in close contact. The program developed during the project is a kind of “good practice”, a positive example for other civil organizations operating in other regions.

Keywords trainee • complex services • labour economics • job search skills
disadvantaged persons

1. Bevezetés

Az oktatás, a képzés, a nevelés a fejlett és kevésbé fejlett társadalmakban egyaránt fontos szerepet kap. A köznevelés, a felsőoktatási képzések minősége és gyakorlatorientáltsága igen nagy jelentőséggel bír hazánkban, de az Európai Unió többi tagországában egyaránt. Jelen tanulmány az oktatás témakörét egy más aspektusból kívánja bemutatni. Ez a nézőpont a civil szervezetek szerepe, jelentősége, tevékenysége, elsősorban az oktatás területén. Mivel a civil szektor igen szerteágazó, nincs olyan nemzetgazdasági te-

¹ Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Vezetéstudományi Tanszék
E-mail: pierog.anita@econ.unideb.hu

² Kaposvári Egyetem, Általános Gazdasági Igazgatóság
E-mail: voros.peter@ke.hu

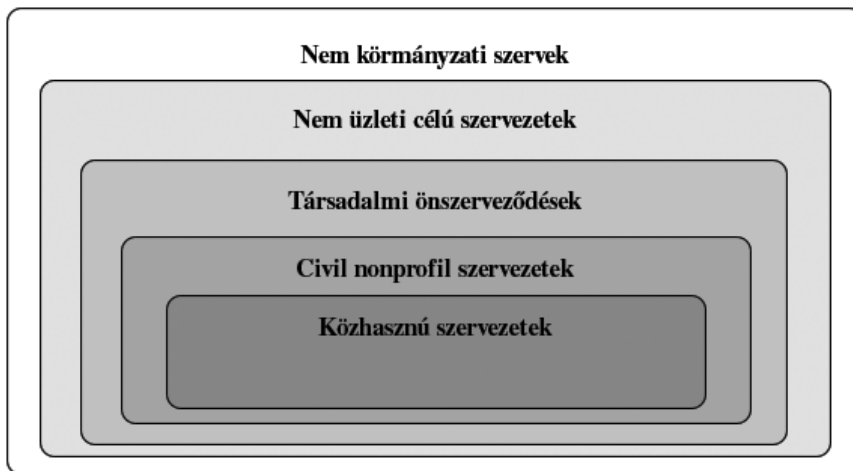
³ Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Vezetéstudományi Tanszék
E-mail: dajnoki.krisztina@econ.unideb.hu

rület, melyben ne venne részt, ezért további szűkítésre volt szükség. Ennek megfelelően a foglalkoztatási célú, ezen belül a közvetítői szerepet felvállaló civil szervezeteket emeljük ki. A tanulmány a tevékenységi területet tekintve elsősorban azon munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtó szervezetek tevékenységére fókuszál, melyek tevékenységében az oktatás is nagy hangsúlyt kap. A szakirodalmi feldolgozást követően, célzott interjúk felmérés alapján esettanulmány segítségével ismertetünk egy debreceni példát, egy együttműködést két civil szervezet és egy nonprofit közhasznú társaság között. Ezen együttműködés keretében a tagok egy komplex munkaerő-piaci szolgáltatási csomagot dolgoztak ki, melyben kiemelkedő fontossággal bír az oktatás. A projekt keretében kidolgozott program, egyfajta „jó gyakorlat” jelleggel pozitív példaként szolgálhat más régióban működő civil szervezetek számára is.

2. Foglalkoztatási célú civil szervezetek, mint közvetítők a munkaerőpiacon

A civil szervezetek körét az egyesületek, alapítványok és civil társaságok adják. Ez a meghatározás 2011-ben vált egyértelművé a CLXXV. törvény értelmezése szerint. Korábban, illetve a KSH a mai napig nonprofit szervezetekről számol be, melyben a klaszrikus civil szervezetek az egyesületek és alapítványok. Ez a fogalmi zavar elsősorban a kutatások, elemzések során okoz problémát, mivel a többsége a nonprofit szektorral foglalkozik. A civil szervezetek részét képezik a nonprofit szférának, azonban nem azonosak azzal (1. ábra).

1. ábra: A nonprofit szektor felépítése



Forrás: Bíró, Endre 2002: *Nonprofit Szektor Analízis*. Civil szervezetek jogi környezete Magyarországon.

Budapest: Emla Egyesület. 6-8. o.

A civil szervezetek társadalmi, gazdasági súlya az elmúlt 20 évben igen nagymértékben megnövekedett. Ennek az az oka, hogy ezek a szervezetek elsősorban olyan feladatokat vállalnak fel, melyeket a gazdasági szervezetek, illetve az állam vagy nem akar, vagy nem tud maradéktalanul ellátni. Kutatásaink során több aspektusból is vizsgáltuk már ezen szervezetek tevékenységét, működését. Jelenleg a foglalkoztatási célú civil szervezeteket emeltük ki, ezekre fókuszálunk.

A foglalkoztatási célú civil szervezetek a gazdaságfejlesztéssel, munkaüggyel foglalkozó civil szervezetek speciális köre. Munkaerő-piaci közvetítőként jelennek meg a gazdaságban, mely által a munkaerőpiacon pótolhatatlan tevékenységet végeznek. Szerepük két szempontból jelentős. Egyrészt kapcsolat képeznek a munkavállalók és munkáltatók között. Másrészt személyeket, elsősorban olyan hátrányos helyzetű vagy megváltozott munkaképességű csoportokat segítenek, melyek a munkaerőpiac periferiájára sodródtak. Tevékenységük által javul a foglalkoztatottság, és az egyének önmegbecsülése is.⁴

Vállalt tevékenységeiket tekintve elmondható, hogy egyre bővítik, és ma már nem csupán a klasszikus közvetítő tevékenységet látják el, hanem a munkaerő-piaci igényeknek megfelelően folyamatosan bővítik azt tanácsadással, tréningekkel, képzésekkel.

Fontosnak tartjuk kiemelni, hogy a munkaerőpiacon milyen csoportokkal találkozhatunk, elsősorban a hátrányos helyzetű csoportokra fókuszálva. A munkaerőpiac szempontjából vannak kevésbé és különösen sújtott, illetve veszélyeztetett társadalmi rétegek. A munkanélküliek jelentős hányada ezekbe a csoportokba tartozik. A legnehezebb helyzetű rétegbe tartoznak a nők, ezen belül a GYES-ről visszatérők, a szakképzetlenek, a pályakezdők, a 45 év feletti, a romák, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók. A tanulmányban a későbbiekben ismertetésre kerülő példa szempontjából kiemeljük a pályakezdők helyzetét. Fontos kérdés, hogy a szakképzett, tehetséges, buzgó fiatalok miért kerülhetnek a hátrányos helyzetű csoportba a munkaerőpiac szempontjából? Kutatási eredmények azt mutatják, hogy a pályakezdők álláskeresésében több problémát lehet definiálni. Ilyen a munkáltatók hiányos ismerete a felsőoktatási intézmények képzési rendszeréről, mely elsősorban a bologna rendszer következménye,⁵ illetve a szakmai tapasztalat alacsony szintje.⁶

A foglalkoztatási célú civil szervezetek száma 2003 óta csökken, annak ellenére, hogy alapvetően a civil szervezetek száma 2003-2009 közötti időszakban folyamatosan növekedett.⁷ Egy korábbi kutatás adatai szerint az adott tevékenységet folytató szervezetek száma Magyarországon mindössze 200, melyből 132 működik. Ezt arra alapozzák, hogy a felmérés során ennyit tudtak elérni. A megkérdezett szervezetek egy ötöde jelölte meg fő tevékenységének a munkanélküliek munkához segítségét, általában álláskeresésben, munkaerő-közvetítésben; 10%-uk közhasznú foglalkoztatás elősegítését, közmunka szervezését, körülbelül 9,8 %-uk (13 db) oktatást, képzést. Mindezzel együtt a szervezetek fele jelölte meg, hogy segítő tevékenysége között szerepel az oktatás, képzés. A témánk szempontjából fontos, hogy a vizsgált civilek 35,6%-ának kiemelt célcsoportja a fiatalok és pályakezdők.⁸

A szakirodalmak alapján elmondható, hogy a munkaerő-piaci civil szervezeteknek

⁴ Bartal, Anna Mária – Nagy, Renáta – Sebestény, István 2011. „Tények és lehetőségek” a foglalkoztatás helyzete a magyar nonprofit szektorban. Záró tanulmány kézirat. Budapest: Civitalis Egyesület.

⁵ Móré, Mariann 2011. Tanácsadó vagy humánmenedzser? Képzési kínálat és piaci igény az emberi erőforrás területén. *Humánpolitikai Szemle*. 2011. január. 55-62. o.

⁶ Oláh, Judit – Fónai, Eszter 2014. Az ifjúsági munkanélküliség csökkentési lehetőségei atipikus foglalkoztatási formákkal. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat*. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. VI. évf. 3-4. sz. 74-82. o.

⁷ Domokos, Tamás – Mahler, Balázs 2009. Gazdaságfejlesztő és foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek Magyarországon. *Nonprofit Monitor*. 2. sz. 1-17 o. www.nonprofitmonitor.hu.

⁸ Dobossy, Imre – Virágh, Eszter – Vukovich, Gabriella 2007. A foglalkoztatási célú civilszervezetek helyzetének országos vizsgálata. *Civil szemle*. 3-4 sz. 44-69. o.

nem elegendő csupán egy tevékenységre fókuszálni. Komplex programokat kell kialakítaniuk, hogy a lehető legjobban tudják betölteni hiánypótló szerepüket a foglalkoztatásban. Több szerző hangsúlyozza, hogy a hátrányos helyzetű csoportok felzárkóztatását, elhelyezkedését tekintve a komplex programok hatékonyabbak az egyéni támogatásoknál.⁹ A hátrányos helyzetű személyek számára kialakított programok esetében figyelembe kell venni, hogy az alkalmazkodjon a résztvevő szellemi és fizikai állapotához, előképzettségéhez, szükségletéhez, egyéni motivációjához. Ezen túlmenően nem utolsó szempont, hogy a program keretében megszerezze a kompetenciákat is a résztvevő, mellyel megkezdheti a szakképzést.¹⁰

A civil és nonprofit szervezetek számára több Európai Unió és hazai pályázati forrás áll rendelkezésre, hogy tevékenységüket anyagilag is finanszírozni tudják. Az egyik ilyen a TÁMOP-1.4.3. „Innovatív, kísérleti foglalkoztatási programok támogatása” program, melyre 2012-ben lehetett pályázni. A következőkben egy erre a konstrukcióra pályázatot benyújtott konzorcium nyertes pályázatának megvalósítását ismertetjük. A teljes pályázati időszak az interjú készítés ideje alatt még nem fejeződött be, ezért az eddigi tapasztalatokat és a jövőbeni célokat foglaljuk össze.

3. A vizsgálat anyaga és módszerei

Munkaerő-piaci tevékenységet folytató civil szervezetek és egy nonprofit közhasznú társaság szoros együttműködésén alapulva pályáztak meg egy TÁMOP pályázatot 2012-ben, melyet meg is nyertek. A programot megvalósító szervezetek között van a CSAT Egyesület a Hátrányos Helyzetű Rétegek Munkaerőpiaci Csatlakozásáért, amely a főpályázó és partnerei, a HAHA Egyesület és a Szociogram Nonprofit Kft. A pályázati program időtartama: 2013. április 1. – 2015. március 31. A megvalósítás helyszínei: Debrecen, Berettyóújfalú, Püspökladány és vonzáskörzetük. A program elnevezése: TÁMOP-1.4.3-12/1-2012-0141 „e-KARRIER” – Elektronikus Munkaerőpiaci Adatbázis és Karrier Pont Hálózat. Röviden érdemes bemutatni a megvalósító szervezetek.

A CSAT Egyesület 1998-ban létrehozott szervezet, mely szakmai közösségének az a célja, hogy a munkaerőpiacon hátrányos helyzetű csoportok tagjainak esélyeit növelje. Elsősorban az Észak-alföldi régióban működnek.¹¹

A HAHA Egyesület 1996-ban Debrecenben létrejött civil szervezet. Célcsoportját tekintve régió fiataljai és civil szervezetei, közösségei. Ennek megfelelően tevékenységükkel az ő problémáikra nyújtanak megoldást hiánypótló szolgáltatások és programok biztosításával. „Az egyesület küldetése, hogy az Észak-alföldi Régió fiataljai és ifjúsági valamint ifjúságsegítő szervezetei, közösségei részére rendezvények szervezésével és fejlesztő szolgáltatások nyújtásával a fiatalok élethelyzetén javítson, társadalmi integrá-

⁹ Di Benedetto, Dario – Erdei, Gábor – Györgyi, Zoltán – Kiss, Ákos 2007. *Második esély típusú intézmények és programjaik*. http://www.orszagostanzit.hu/doc/kiadvanyok/masodik_esely_tipusu.pdf (2014. 12. 12.)

Kerékgyártó, László 2005. Helyzetkép a hátrányos helyzetű fiatalok felnőttképzés és foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatásáról. *Szakképzési Szemle* XXI. évf. 2. sz. pp. 145-179.o.

¹⁰ Zachár, László é.n.. A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói. <http://regi.ofi.hu/tudastar/felnottoktat-as-kepzes/felnottkepzes-rendszere> (2014. 12. 12.)

¹¹ CSAT (2014): Egyesület. <http://www.csat.hu/> (2014. 12. 15.)

ciójukat és felelős állampolgárokká válásukat elősegítse.”¹²

A SZOCIOGRAMM Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. „*célja, olyan elsősorban közhasznú tevékenységek megvalósítása, amelyek a társadalom széles rétegeinek – különös tekintettel a fiataloknak, időseknek, családoknak, és hátrányos helyzetűeknek – a társadalmi esélyegyenlőségét és integrációját, közösségi életbe történő beilleszkedését támogatják. A szervezet hosszú távú célja, hogy működési területén hozzájáruljon munkahelyteremtő, oktató és szolgáltató komplex programok megvalósításához, továbbá a közhasznú tevékenységében érintett hátrányos helyzetű rétegek képességfejlesztéséhez, pályaválasztásához és foglalkoztatásához.*”¹³

Az eredmények bemutatásához a félig strukturált interjú készítést, valamint az eset-tanulmányt választottuk.

4. Egy sikeres debreceni együttműködés ismertetése

A HAHA Egyesület vezetőjével, Hamvas Lászlóval folytatott beszélgetés alapján elmondható, hogy egy igen sokrétű pályázati programról van szó. Ez annak köszönhető, hogy a megvalósításban résztvevő szervezeteknek az ötletei, hiánypótló tervei adódtak össze, melyeknek köszönhetően szolgáltatások széles palettáját alakították ki. Ezek a területek a következők:

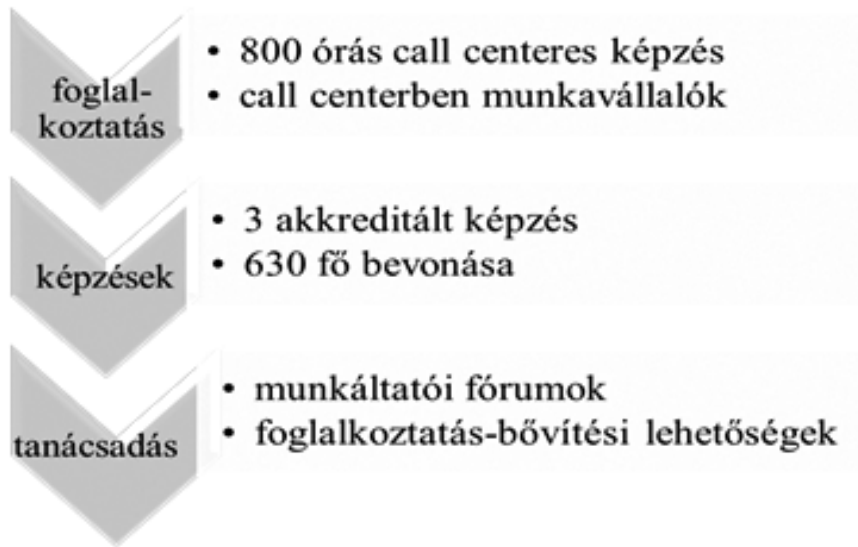
- klasszikus foglalkoztatási projekt,
- karrier pont iroda,
- karrier pontok,
- call center,
- állásvadász tábor, reklám,
- honlap: ekarrier.hu.

A klasszikus foglalkoztatási projekt keretében több alprogram is megvalósult. Egyrészről a program során létrehozott karrier pont irodában dolgozó fiatalok részt vettek egy 800 órás OKJ-s Call Centeres képzésen. Ezt követően töltik be a munkakörüket az irodákban. Ezen túlmenően 3 akkreditált képzésbe összesen 630 főt vontak be. Azt meg kell említeni, hogy közel 1800 álláskeresőt értek el, melyet a projekt befejezéséig meg akarnak növelni 2500 főre. Ennek a programrésznek a keretében elérték a munkáltatói oldalt is az álláskeresők mellett. A munkaadók (elsősorban a mikro-, kis-, és középvállalkozások) támogatása információnyújtási, tanácsadói és képzési szolgáltatások által, illetve az önfoglalkoztatás lehetőségeinek fejlesztése. A tanácsadói tevékenységek elsősorban munkáltatói fórumokra alapulnak, ahol a foglalkoztatás-bővítési lehetőségek bemutatása mellett olyan aktuális témákról tartanak/tartottak szakemberek előadást, mint a Ptk. módosításával összefüggő teendők, mikrohitel- programok vagy az új vállalkozásfejlesztési támogatások. Ennek kerete a Munkáltatói Fórumok, melyeket havonta rendeztek/rendeznek.

¹² HAHA (2014): Hajdúsági Hallgatókért és Civilekért Egyesület. <http://www.tanacsadoiroda.hu/index.html> (2014. 12. 15.)

¹³ Szociogrammm 2014: Szociogrammm Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. <http://szociogrammm.hu/index.php?o=101&hir=37> (2014. 12. 15.)

2. ábra: A klasszikus foglalkoztatási programok



Forrás: Saját szerkesztés, 2015

Az önfoglalkoztatás fejlesztésével összefüggésben vállalászási ismeretek tananyagot dolgoztak ki és akkreditáltattak, illetve a projekt keretében mintaképzést valósítottak meg. Emellett két másik képzési programot is kidolgoztak és akkreditáltattak, „Munkaerő-piaci szolgáltatás szervező” és a „Munkáltatói kapcsolattartó” néven. Ezen túlmenően további négy képzést engedélyeztettek, melyből a „Telefonos és elektronikus ügyfélkapcsolati asszisztens” OKJ-s, míg az „Álláskeresési tanácsadó”, a „Karrier Pont irodavezető” és a „Vállalkozóvá válás elősegítése” akkreditált képzések. Fontos, hogy minden álláskereső a számára megfelelő képzésen vegyen részt, illetve hogy az elhelyezkedési esélyeiket növelhessék. Ennek megfelelően képzési tanácsadást, munkatanácsadást, kompetenciafejlesztést nyújtanak, valamint álláskeresési technikákban, mint videó- önéletrajz készítés, skype-os állásinterjúban szerezhhetnek gyakorlatot a fiatalok. Mindemellett jogi- pályázati-, pályaaorientációs-, életvezetési-, vállalkozásindítási tanácsadással is rendelkezésre állnak. Ezek segítségével növelhető a fiatalok elhelyezkedési lehetőségei.

A Karrier Pont irodák célja a személyes kapcsolattartás. Debrecenben, Berettyóújfaluban és Hajdúböszörményben alakítottak ki egy-egy helyszínt. A célcsoportjuk elsősorban a pályakezdő, friss diplomás fiatalok, de bárki számára segítséget nyújtanak, aki igénybe veszi a szolgáltatásaikat. Az elért álláskeresőkről egy egységes, minden iroda által elérhető adatbázissal rendelkeznek, melyben össze van gyűjtve, hogy kinek, milyen ismerete, készsége van. Ez segít abban, hogy tanácsadás során számukra megfelelő képzést, tréninget javasoljanak. Illetve a munkaadók igényeinek megfelelően, az adatbázis segítségével gyorsan tudnak reagálni, és munkaerőt közvetíteni.

A személyes találkozók során, leginkább az első alkalommal 4-5 órát töltenek egy-egy személlyel, melynek célja, hogy átfogó képet alakítsanak ki az álláskeresőkről, mely alapján később könnyebben, gyorsabban tudnak neki segíteni. A 3. ábrán a karrier pont irodák működésének folyamatábráját szemléltetjük.

3. ábra: Karrier pont irodák működése



Forrás: HAHA Egyesület, belső dokumentációja, 2014

Egy másik fontos eleme a projektnek a call centerek kialakítása. Funkciójuk a telefonos kapcsolattartás munkavállalói és munkaadói oldallal egyaránt.

Az állásvadász tábor a projekt ideje alatt kétszer rendezték meg, alkalmanként 10 napos időtávban. A tábor egyedi „innovatív foglalkoztatás-fejlesztési és hírközlési bentlakásos, kísérleti jellegű oktató és szemléltető módszer”, mely „alkalmas az állás-keresési technikák, az önkéntesség, a munkahelyi és foglalkoztatási információk, az állás-keresők által igényelhető munkavállalást segítő támogatási formák, és a társadalmi felelősségvállalás oktatására, népszerűsítésére”¹⁴. A tábor célja: fejleszteni a munkavállalói kulcsképeket, állás-keresési ismeretek oktatása, lehetőséget biztosítani önkéntességben, illetve munkatapasztalatban részvételt, illetve az önismeret és önbizalom fejlesztése.

Végül, de nem utolsó sorban egy honlap készül, melyen mind a két érintett fél hasznos és fontos információkat talál. Megfelelő használatával lesz elérhető a program részeként kifejlesztendő állás-kereső szoftvert, melyet a munkaadók és az állás-keresők egyaránt igénybe vehetnek. A program az állás-keresők számára térítésmentesen igénybe vehető képzéseket és elhelyezkedést segítő szolgáltatásokat nyújt.

A munkáltatóknak a következő szolgáltatásokat nyújtják:

- munkáltatói fórumon való részvétel,
- jelenlegi és jövőbeli tervezett munkaerő igényfelmérése,
- munkaerő közvetítő szoftver alkalmazása,
- munkaerő toborzás, kiválasztás,
- call centeres, és személyes kapcsolattartás,
- esélyegyenlőségi terv készítéséhez kapcsolódó tanácsadás,

¹⁴ Szociogram, 2014.

- a cégek hozzájárulásával az adatbázisunkba bekerült vállalkozások szolgáltatásairól és
- tevékenységi köréről információnyújtás.

A konzorciumban résztvevő szervezetek remélik, hogy az általuk kialakított szolgáltatási paletta hosszú távon sikeres segítséget tud nyújtani az őket megkeresőknek.

5. Összegzés

Tanulmányunkban az oktatási tevékenység fontosságát a civil szervezetek, pontosabban a munkaerőpiacon jelen levő foglalkoztatási célú civil szervezetek szerepének oldaláról elemeztük. Statisztikai adatok bizonyítják, hogy a civil szervezetek fő célcsoportjai – melyek munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetben vannak – jelentős létszámot képviselnek. A szakmájuk, szakmai ismereteik vagy már nem korszerűek, vagy nem elég specifikusak, éppen ezért igen gyakran csak valamilyen képzés elvégzése után lennének alkalmasak egy-egy munkakör betöltésére. Ez azt jelenti, hogy az álláskereső nem tud azonnal munkába állni, ugyanakkor a munkáltatók a legtöbb esetben erre nem tudnak várni. További gondot okoz, hogy sok esetben ezek a képzések költségesek, melyet nehezen vagy egyáltalán nem tudnak megfizetni. Szintén problémaként jelenik meg, hogy sok esetben az álláskeresők úgy kezdenek képzésekre járni, hogy a képességeik, készségeik nem megfelelőek erre. Éppen ezért a támogatásukat felvállaló szervezeteknek igen nagy a szerepük, illetve a felelősségük. Ebből kifolyólag a munkaerő-piaci civil szervezetek tevékenysége nem merül ki közvetítésben és tanácsadásban, kibővül az oktatási tevékenységgel is. Ez leggyakrabban tréningeket jelent, azonban akadnak hosszabb, akár OKJ-s szakmát adó képzések is.

Esettanulmány módszerével ismertettünk egy Debrecenben megvalósuló, három szervezet által létre hozott konzorcium által megvalósuló pályázati projektet. A pályázati program keretében összetett munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó programokat valósítottak meg. Célcsoportjuk elsősorban a fiatal pályakezdeők, de minden álláskereső számára nyújtanak szolgáltatásokat. A programok között kiemelt jelentőségű a projekt keretében engedélyezett és akkreditáltott képzések, melyek új szakmát adnak a résztvevőknek. Ezen túlmenően olyan tanfolyamok, tréningek tartása, melyek segítségével fejlesztik azokat a kulcskompetenciákat, melyek az álláskeresésben, állásinterjúk során, azaz az elhelyezkedésben segítség lehet. A pályázat keretében olyan oktatási, tanácsadási programot alakítottak ki, mellyel elsősorban a pályakezdeő fiatalok munkaerő-piaci elhelyezkedését kívánják segíteni, miközben a munkáltatói oldallal is szoros kapcsolatot tartanak. Az ismertett program jellegénél fogva más régiókban is működőképes lehet, és adaptálva elősegítheti a hátrányos helyzetű célcsoportok munkaerő-piaci (re)integrációját.

Felhasznált irodalom

2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról
- Bartal, Anna Mária – Nagy, Renáta – Sebestény, István 2011. „Tények és lehetőségek“ a foglalkoztatás helyzete a magyar nonprofit szektorban. Záró tanulmány kézírata. Budapest: Civitalis Egyesület.

- Bíró, Endre 2002. *Nonprofit Szektor Analízis*. Civil szervezetek jogi környezete Magyarországon. Budapest: Emla Egyesület. 6-8. o.
- CSAT (2014): Egyesület. <http://www.csat.hu/>. (letöltés dátuma: 2014. december 15.)
- Di Benedetto, Dario – Erdei, Gábor – Györgyi, Zoltán – Kiss, Ákos 2007. *Második esély típusú intézmények és programjaik*. http://www.orszagostranzit.hu/doc/kiadvanyok/masodik_esely_tipusu.pdf (2014. december 12.)
- Dobossy, Imre – Virágh, Eszter – Vukovich, Gabriella 2007. A foglalkoztatási célú civilszervezetek helyzetének országos vizsgálata. *Civil szemle*. 3-4 sz. 44-69. o.
- Domokos, Tamás – Mahler, Balázs 2009. Gazdaságfejlesztő és foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek Magyarországon. *Nonprofit Monitor*. 2. sz. 1-17 o. www.nonprofitmonitor.hu.
- Drjenovszky, Zsófia 2011. Kismamák a munkahelyen, avagy hogyan számíthat a munkahely a nőkre gyermekvállalást követően. *Munkaügyi szemle*. 2010/2. 95-102. o.
- Frey, Mária 2005. Nonprofit szervezetek a munkaerőpiacon. in *Foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek vizsgálata Szükséglet- és igényfeltárás az OFA-ROP hálózat kialakításához*. Debrecen, 9-17. 40. 46. p.
- HAHA 2014. Hajdúsági Hallgatókért és Civilekért Egyesület. <http://www.tanacsadoiroda.hu/index.html> (2014. december 15.)
- Halmos, Csaba 2005. *A felnőttképzésben résztvevők elhelyezkedése, különös tekintettel a hátrányos rétegekre, régiókra*. Kutatási zárótanulmány. Felnőttképzési kutatási füzetek sorozat. Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- Kerékgyártó, László 2005: Helyzetkép a hátrányos helyzetű fiatalok felnőttképzés és foglalkoztatás keretében történő foglalkoztatásáról. *Szakképzési Szemle XXI. évf.* 2. sz. pp. 145-179.o.
- Móré, Mariann 2011: Tanácsadó vagy humánmenedzser? Képzési kínálat és piaci igény az emberi erőforrás területén. *Humánpolitikai Szemle*. 2011. január. 55-62. o.
- Oláh, Judit – Fónai, Eszter 2014. Az ifjúsági munkanélküliség csökkentési lehetőségei atipikus foglalkoztatási formákkal. *Taylor Gazdálkodás- és Szervezéstudományi folyóirat*. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. VI. évf. 3-4. sz. 74-82. o.
- SZOCIOGRAMM (2014): SZOCIOGRAMM Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. <http://szociogramm.hu/index.php?o=101&hir=37> (2014. december 15.)
- Zachár, László é.n.. A felnőttképzés rendszere és főbb mutatói. <http://regi.ofi.hu/tudastar/felnottoktatás-kepzes/felnottkepzes-rendszere> (2014. december 12.)