

Civil szervezetek megítélése a munkaerőpiac tükrében

Pierog Anita,¹ Vörös Péter,² Dajnoki Krisztina³

Abstract **Assessment of civil organisations in the light of labour market.**

Employment policy has become a priority area after the change of political system in Hungary. The emergence of unemployment represents a constant problem to be solved by the state and the competitive sector. The civil sector – as the third operator – appears in solving the problem of employment. It has dual function. On the one hand they are employers, on the other hand they are intermediaries between employers and employees. In both roles their existence is of primary importance from the point of view of the disadvantaged groups in the labour market. Atypical employment is more prevalent in the civil sector. This is a popular form of employment for pensioners, disabled persons and women. As intermediaries civil organisations play an important role in preparing the disadvantaged groups for the world of work, in educating and counseling them. The aim of the study is to highlight the role and importance of civil society organisations at the labor market.

Keywords employment policy • NGOs • non-profit • disadvantaged people

1. Bevezetés

A foglalkoztatáspolitikai kiemelt jelentőségű területté vált a rendszerváltozást követően. A munkanélküliség megjelenése állandó megoldandó feladatot jelent az állam és a versenyszféra számára. Ezek a feladatok, problémák az ország minden lakóját érintik. A foglalkoztatáspolitikának a munkaerőpiac kereslet-kínálat összehangolása az elsődleges célja. A gazdaság fellendülésével némileg növekedett a foglalkoztatási ráta, azonban még mindig igen magas a munkanélküliek aránya. A munkaerőpiacon a jelen vannak hátrányos helyzetben lévő csoportok a nők, ezen belül a GYES-ről visszatérők, a szakképzetlenek, a pályakezdők, a 45 év feletti, a romák, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók. Ezek a személyek azért vannak kiemelt helyzetben,

1 Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet
E-mail: pierog.anita@econ.unideb.hu

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

3 Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar, Vezetés- és Szervezéstudományi Intézet
E-mail: dajnoki.krisztina@econ.unideb.hu

mivel a gazdasági szektor elsősorban a megfelelően kvalifikált, megfelelő kompetenciákkal rendelkező személyeket keresik, mivel céljuk a profit maximalizálás. A hátrányos helyzetű csoportok munkaerő-piaci esélyeinek megoldása nem hárulhat pusztán a versenyszférára, illetve az államra. A gazdasági folyamatok alapján belátható, hogy a nonprofit szervezeteknek is szerepe van, kell, hogy legyen a probléma megoldásában. A civil szervezeteknek minden hátrányos helyzetben lévő csoport munkaerő-piaci esélyeinek növelésében jelentőséggel bírnak. A nonprofit szektor ezen belül a civil szervezetek a munkaerőpiacon kétféle szerepben jelennek meg. Egyrészt foglalkoztatóként, másrészt közvetítőként. Mindkét szerepben elsősorban a munkaerőpiacon hátrányos csoportok szempontjából kiemelendő a létük. A civil szférában elterjedtebb az atipikus foglalkoztatás, mely a nyugdíjasok, a fogyatékossgal élő személyek, illetve a nők körében kedvelt foglalkoztatási forma. Közvetítőként a civil szervezetek kiemelt jelentőséggel bírnak a hátrányos helyzetű csoportok munka világára való felkészítésében, oktatásában, tanácsadásában. Annak ellenére, hogy a foglalkoztatásban betöltött szerepük a civileknek nem elhanyagolható, tevékenységükről, pontos számukról csak közvetett adatok, információk állnak rendelkezésre. A tanulmányban a nonprofit szektor civil szerveződéseivel foglalkozunk. Célunk rávilágítani a civil szervezetek szerepére, jelentőségére a munkaerőpiacon.

2. Munkanélküliség által veszélyeztetett csoportok

A foglalkoztatás növelése, a munkanélküliség mérséklése, azaz a foglalkoztatási helyzet mindig aktuális vizsgálati terület. A foglalkoztatáspolitikát a rendszerváltozást követő időszakban került előtérbe Magyarországon, mely annak volt köszönhető, hogy akkor szembesült a közvélemény az addig ismeretlen munkanélküliség fogalmával (CSEHNÉ PAPP, 2014). A foglalkoztatáspolitikát legfontosabb célja és feladata a foglalkoztatási szint emelése és az inaktivitás mérséklése (ROÓZ, 2013). A Központi Statisztikai Hivatal legfrissebb foglalkoztatásra vonatkozó adatait 2013. áprilisában tette közzé. A jelentés szerint a foglalkoztatás növekedett a 2012-es évhez képest. Az aktív munkavállalási korúak között (15-64 év) a legtöbb kategóriában a férfiak és a nők esetében is javultak vagy legalábbis változatlanok maradtak a foglalkoztatási adatok. Azonban az adatok mögött több folyamat játszódott le a megelőző évben, melynek hatása, hogy az elmúlt évek foglalkoztatási tendenciái összességében inkább kedvezőtlenebbek voltak. A foglalkoztatási többlet túlnyomó részét a közmunka adja, kisebb részben a migráns munkavállalók és a fehéredés is hozzájárul a látszólagos bővüléshez, ugyanakkor közben csökken a versenyszférában alkalmazásban állók száma (KSH, 2013a). Az Európai Unió minden tagállamában kiemelt jelentőségű terület a foglalkoztatás. Ennek keretében ajánlasként fogalmazták meg a foglalkoztatás bővítését. Magyarország 2020-ra 70%-os foglalkoztatást tűzött ki célul. Ahhoz, hogy ezt a vállalást elérhessük, nem támaszkodhat a gazdaság pusztán a gazdasági, és állami szektorra. A tercier szektor aktív részvétele is fontos. A munkaerőpiacon megjelenő munkanélküliek között megkülönböztetünk kevésbé és különösen sújtott, illetve veszélyeztetett társadalmi rétegeket. Az utóbbi két csoportba tartoznak a nők, ezen belül a GYES-ről visszatérők, szakképzetlenek, pályakezdekők, 45 év felettiak, romák, valamint a megváltozott munkaképességű munkavállalók. A pályakezdekők álláskeresésében problémát jelent a foglalkoztatók hiányos ismerete a felsőoktatási intézmények képzési rendszeréről (MÓRÉ, 2011), illetve a munkáltatók szerint nincs elegendő tapasztalatuk, hogy megfelelő munkaerőt biztosítsanak (OLÁH

– FÓNAI, 2014). A kisgyermekes nők munkaerő-piaci esélyei sok szempontból kedvezőtlenek. A nők számára a gyermekvállalás következményeként huzamosabb távollét a munkaerőpiactól hátrányt jelentenek (BÁCSNÉ, 2014). A munkaerőpiac bővülése, mely az európai közösség bővülésének következményeként is felfogható, kedvezőtlen a nők szempontjából, mivel sok munkáltató szerint a nők a családi teendők miatt rugalmatlanabbak (DRJENOVSKY, 2011).

A munkanélküliség iskolai végzettség szerinti eltérések vizsgálata arra utalnak, hogy az iskolai végzettséget a munkaadók a képességek mutatójának tekintik és a tartós foglalkoztatást nyújtó posztokra szívesebben alkalmaznak és tanítanak be magasabb iskolai végzettségűeket (NAGY, 2000). A romák alacsony foglalkoztatásának okai az alacsony iskolázottság, lakóhely regionális különbségek, a teljes foglalkoztatottság idején olyan gazdasági ágakban dolgoztak, amik a rendszerváltás után tönkrementek, diszkrimináció (KEMÉNY et al., 2004). A megváltozott munkaképességűek szempontjából is be kell látni, hogy nem csak az fontos, hogy milyen fogyatékkal él valaki, hanem, hogy milyen munkát szeretne, illetve képes ellátni (DAJNOKI, 2012).

A civil szervezetek munkaerő-piaci szerepe kettős. Egyrésztől megjelennek, mint foglalkoztatók, másrésztől közvetítő szerepet töltenek be a munkáltatók és munkavállalók között. A civil szervezetek nem csak foglalkoztatók, és közvetítők, hanem fejlesztik a hátrányos helyzetűek az inaktív rétegek foglalkoztathatóságát, képzések, átképzések, tanfolyamok, egyéni tanácsadások által (RÁKÓ, 2012), illetve erősítik alkalmazkodóképességüket (DIENESNÉ – BODÓ, 2007). A feldolgozott irodalmak igazolják, hogy a civil szféra elsősorban a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű csoportok esélyeinek növelésében játszik kiemelt fontosságú szerepet.

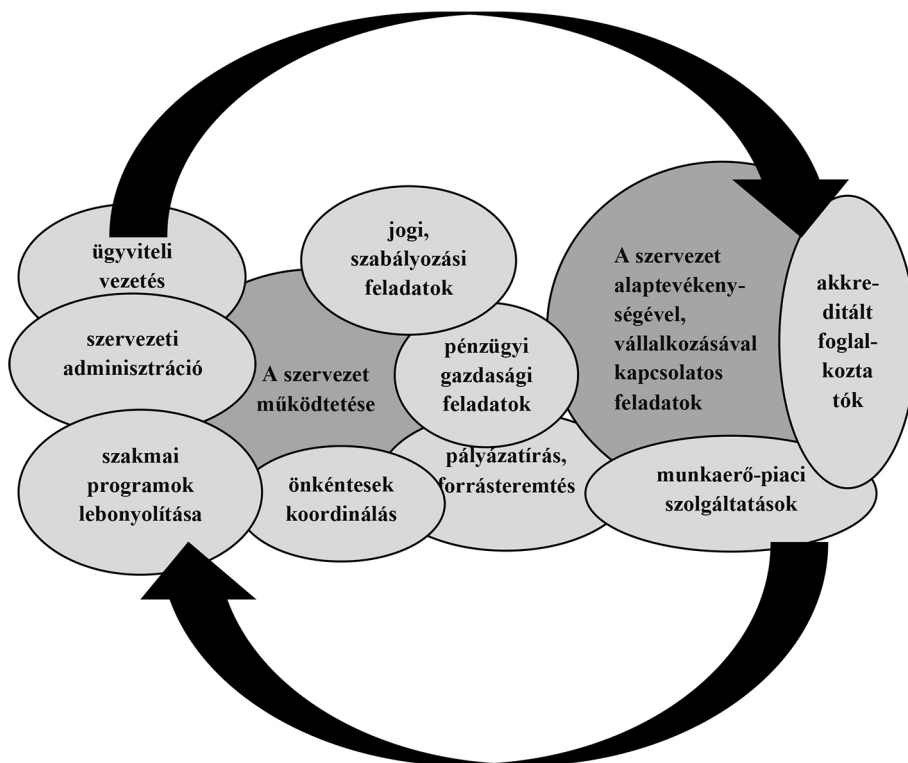
3. Civil szervezetek a munkaerőpiacon

A civil szervezetek a 2011. évi CLXXV. törvény szerint az egyesületek, alapítványok és a civil társaságok. A civil szervezetek társadalmi-gazdasági jelentősége kiemelkedőnek mondható, melyet számuk folyamatos növekedése, és a tevékenységük kiterjedése is bizonyít (PIEROG, 2011). A civil szervezetek a nonprofit szektor részei, de nem azonosak azzal. Célunk elsősorban a Civil törvény által meghatározott civil szervezetekre, azaz egyesületekre és alapítványokra vonatkozó adatokat ismertetni. Azonban ez sok szempontból nehéz feladat. A legtöbb kutatás, tanulmány a nonprofit szektorral foglalkozik, melybe bele tartoznak a civil szervezetek, a közhasznú társaságok, érdekképviselő, illetve a nonprofit gazdasági társaságok is. A KSH a felméréseiben is együtt kezeli ezt a szektort, habár bizonyos esetekben kiemelik a klasszikus civil szervezeteket (egyesület, alapítvány). További nehézséget okoz, hogy kevés ma is releváns kutatási eredmény áll rendelkezésre arra vonatkozóan, hogy a foglalkoztatási célú civil szervezeteknek mennyi a száma, hogyan működnek. Munkaerő-piaci szempontból a civil szervezetek esetében külön kell kezelni azt, mikor ők a foglalkoztatók, illetve amikor közvetítő szerepet töltenek be a munkáltatók és munkavállalók között.

A munkanélküliség enyhítésében és a foglalkoztatás növelésében sajátos szerepleosztás figyelhető meg az üzleti és a nonprofit szektor között. A profitorientált szervezetek elsősorban a jól képzett, piacképes munkaerőt részesítik előnyben. Ennek oka, hogy elsődleges céljuk a nyereségszerzés. Ezzel szemben a nonprofit szektor felvállalja, hogy a munkaerőpiac periferiájára sodródott, hátrányos helyzetű vagy megváltozott munkaképességű emberek körében végezzen olyan pótolhatatlan tevékenységet, amely a

foglalkoztatottságot is bővíti, javítja. Ezzel piaci réseket töltenek ki (BARTAL et al., 2011).

Magyarországon a civil szervezetek foglalkoztatóként megjelennek a szervezet működtetése, valamint a szervezet alaptevékenységével összefüggő feladatok ellátása területén (1. ábra).



1. ábra | A civil szektor, mint foglalkoztató - *Figure1: Civil sector as employers*

Forrás: BARTAL et al., 2011

A civileknek meglehetősen differenciált feladatokat kell ellátni a szervezetek működtetésével kapcsolatban. Ezen túlmenően külön kezelendő a szervezet alaptevékenységével kapcsolatos feladatok. A civil szervezetek alapvetően három különböző státuszba sorolhatóak aszerint, hogy a szervezet működtetésével, illetve az alaptevékenységgel összefüggésben jelennek meg, mint foglalkoztatók (BARTAL et al., 2011):

- a foglalkoztatási célú civil szervezetek és/vagy
- munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó civil szervezetként (ezt bármely, akkreditációval rendelkező szervezet elláthatja) és
- akkreditált foglalkoztatóként (ami leginkább a fogyatékosok érdekképviseletét ellátó szervezetekre jellemző).

A szakirodalmi elemzések elsősorban a foglalkoztatási célú civil szervezetek állnak, amikor a foglalkoztatási szerepükről van szó. Ezen túlmenően a munkanélküliség kezelésében betöltött szerepüket vizsgálják (FREY, 2003; ZÁM, 2004; DOMOKOS –

MAHLER, 2008). Azzal kapcsolatban, hogy az alaptevékenység ellátásával összefüggő feladatok ellátásával kapcsolatos foglalkoztatás hogy alakul, nem nagyon vannak adatok. Érintőlegesen térnek ki erre a területre, valamilyen más, nagyobb felmérés keretében. A foglalkoztatás területén működő civil szervezetek két fontos problémával küzdenek. Egyrészt a forráshiány jellemző a szektorra, másrészt alacsonyan formalizáltak, nincsenek kiépített formális szervezeti keretek, mint humán erőforrás gazdálkodás, pénzügyi tervezés, innovativitás hiánya, illetve a pontos adminisztráció. A foglalkoztatási célú civil szervezetek élnek a passzív munkaerő-piaci (bér és járulék) támogatásokkal, ezáltal növelve humán erőforrásukat. Azonban ennek két alapvető problémája van. Egyrészt a támogatással együtt a továbbfoglalkoztatást is vállalniuk kell a szervezeteknek, amire nincsenek stabil és kiszámítható forrásaik. Másrészt nem az álláshely kapja a támogatást, hanem a konkrét személy (ZÁM, 2004).

A téma vizsgálatát a civil szervezetek jelentőségén túl az is indokolja, hogy kevés, és régi kutatások vannak ebben a témában. A civil szervezetek foglalkoztatásban betöltött szerepét erősíteni kell, mivel ezek a szervezetek bizonyos területeken, mint a szociális, környezetvédelmi szolgáltatások, valamint a kultúra sport és média, alkalmasabbak a feladatellátásra, mint a profitorientált szervezetek. Ezen túlmenően a civil szervezeteknek vannak más előnyei is, melyek között kiemelendő az alkalmazottak és a fogyasztók közötti bizalmi viszony kiépülése, a rugalmas munkaerő-felhasználás, valamint az ingyenesen, vagy alacsony ráfordítással megszerezhető források (FREY, 2003). A hazai civil szervezetek a foglalkoztatásban kettős szerepet töltenek be. Egyfelől a szociális és személyi szolgáltatásokat nyújt, másfelől a tartós munkanélküliek és más hátrányos helyzetű emberek munkaerő-piaci integrációjával foglalkozik. FREY (2003) szerint ezekre a funkciókra rákényszerülnek ezek a szervezetek, mivel szorosan kötődnek a helyi közösségekhez. Azonban a helyi közösségek nem tudnak biztosítani bizonyos szolgáltatásokat, illetve nincsenek meg az eszközeik a kihasználatlan munkaerő-kapacitások integrálására a közösségi feladatok ellátására.

A fent említett megállapításokat a szerzők korábbi kutatási eredményekre alapozták, azonban még ma is érvényesek.

3.1. Civil szervezetek mint foglalkoztatók

A civil szervezetek foglalkoztatásban betöltött szerepére vonatkozóan leginkább releváns adatokkal az évente megjelenő Központi Statisztikai Hivatal által közzé tett jelentések szolgálnak. A KSH 1990 óta gyűjt információkat a nonprofit szektor adataira vonatkozóan országos szinten. Mivel a tanulmányban a Civil törvény által definiált civil szervezetekre fókuszálunk, így a statisztikai adatokból kiemeljük a klasszikus civil szervezetekre vonatkozóakat. 2012-ben Magyarországon több mint 65 ezer nonprofit szervezet működött, melyből 57214 egyesület, illetve alapítvány (KSH, 2014). A nonprofit szektor foglalkoztatásban betöltött szerepe 2012-ben csupán 4% (STATISZTIKAI TÜKÖR, 2014). A további adatok a nonprofit szektor azon részére vonatkozik, melyben megjelenik a foglalkoztatás. Ez 2012-ben 10 286 foglalkoztató szervezet. Fizetett munkavállalót a szektor 16%-a foglalkoztatott 2012-ben, azonban a munkavállalók száma folyamatosan növekszik. A teljes szektor közel 116 ezer főt foglalkoztatott 2012-ben, azonban a klasszikus civil szervezetek csupán körülbelül 30 ezer főt. Ez az érték közel 20 éve stagnál. Foglalkoztatóként a civil szervezetek 12%-a jelenik meg, melyek a szektorban megjelenő munkavállalók egynegyedét foglalkoztatják. A civil szervezeteknek

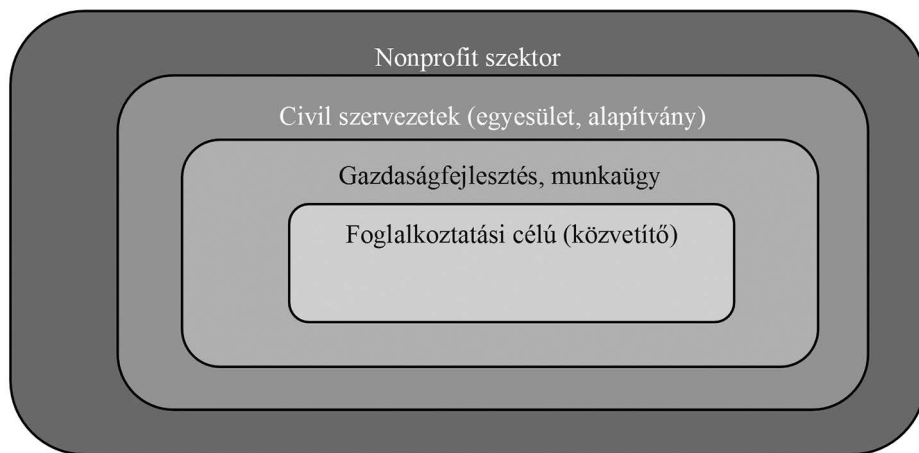
elsősorban nem a főállású, teljes munkaidős foglalkoztatásban van kiemelt jelentősége. Sokkal inkább elterjedtek a részmunkaidős és nem főállású alkalmazási formák. A nonprofit szektorban az e típusú állások aránya 34%, míg a nemzetgazdaságban 7%. Ennek több magyarázata lehet. Egyrészt a szektorban 10% ponttal több a női foglalkoztatottak aránya, akik előnyben részesítik a négy- vagy hatórás állásokat. Másrészt a munkavállalók 8%-a tartós betegség, vagy egészségkárosodás miatt megváltozott munkaképességű, 9% fogyatékossgal él, akik körében szintén népszerűbb a részmunkaidős foglalkoztatás. Ebből levonható az a következtetés, hogy a civil szektornak kiemelt jelentősége, szerepe van a nők, valamint a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásában. Ezen túlmenően fontos szerepet játszik a nonprofit szektor az alacsonyán kvalifikált személyek, a pályakezdők, illetve a nyugdíjasok foglalkoztatásában. 2012-ben a szektor munkavállalóinak 6%-a nyugdíjas volt. A pályakezdők a klasszikus civil szervezetek munkavállalói között vannak az átlagot meghaladó arányban (2,4%), de a szektor egészében viszonylag még kevesen vannak. Több száz olyan egyesület és alapítvány működik, melyek azt tűzték ki célul, hogy a krónikus betegséggel élőket, illetve egészségkárosodottakat támogassa, mely több formában is megjelenik. Egyrészt sok esetben jelenti az adott szervezetnél végezhető munkalehetőséget. Emellett álláskeresői segítség biztosításában is megnyilvánul (STATISZTIKAI TÜKÖR, 2014). A bemutatott adatok egyértelműen igazolják és alátámasztják a nonprofit szektor, ezen belül a civil szervezetek fontosságát, mint foglalkoztatókat.

4. Civil szervezetek közvetítő szerepe a munkaerőpiacon

A civil szervezetek közvetítőként is megjelennek, azaz a munkáltatók és munkavállalók között egyfajta hidat képeznek. Ezek a szociális és foglalkoztatási célú civil szervezetek. A foglalkoztatási célú civil szervezetek számáról, tevékenységéről nehéz pontos adatokat találni, mivel sem a bírósági bejegyzésnél, sem a KSH kategóriáiban nincs ilyen főkategória megnevezve. Problémát ez esetben is az jelenti, hogy az ismert felmérések a nonprofit szektorral foglalkoznak, melynek részei a civil szervezetek, de nem azonosak azzal. A KSH felméréseiben a tevékenység területek között nincs kiemelve a foglalkoztatási cél. A civil szervezetek közül a gazdaságfejlesztés főcsoportot, illetve a szakmai, gazdasági érdekképviselet főcsoportot megjelölők jelennek meg a munkaerő-piaci közvetítő szerepkörben. A 18 fő tevékenységi területen belül további 195 alcsoportba sorolhatóak a szervezetek (KSH, 2013b). A legfrissebb 2010-es adatok szerint gazdaságfejlesztés, munkaügygel 1061, gazdasági érdekképviselettel 4011 szervezet foglalkozott, mely a nonprofit szektor 7,1%-a (STATISZTIKAI TÜKÖR, 2012). A kifejezetten ezzel foglalkozó egyesületek, alapítványok és közalapítványok száma azonban még ezeknek is csupán töredéke, mely meglehetősen alacsonynak tekinthető. A gazdaságfejlesztéssel foglalkozó szervezeteken túl bizonyos esetekben szociális és oktatási tevékenységet végző szervezetek is látnak el munkaerő-piaci jellegű feladatokat. Ezek száma magasabb, mint a kifejezetten a foglalkoztatási helyzet javítását fő tevékenységi területnek megjelölők (FREY, 2005), de pontos adatok csupán valamilyen felmérés eredményeiből állnak rendelkezésre, melyek az akkori állapotot tükrözik. A foglalkoztatási célú civil szervezetek valamelyik munkaerő-piaci szempontból hátrányos helyzetű célcsoportra fókuszálnak.

A foglalkoztatási célú civil szervezetek egy apró szelete a nonprofit szektornak. Ha a civil szervezeteken belül vizsgáljuk, akkor a 2010-es adatok szerint a

gazdaságfejlesztés, munkaügy területén működő szervezetek 1,6%-ot tesznek ki, míg az érdekképviselők 6,4%-ot. Mivel cikkünk az érdekképviselőkre, illetve egyéb tevékenységet végző civil szervezetekre nem fókuszál, ezért a 2. ábra a foglalkoztatási célú civil szervezetek elhelyezését mutatja be a nonprofit szektoron belül.



2. ábra | A foglalkoztatási célú civil szervezetek elhelyezése a nonprofit szektorban
 – *Figure2: The place of civil organisations in the nonprofit sector with employment purposes*

Forrás: Saját szerkesztés, 2014

A hazai civil szektornak négy alaptípusa, munkaerő-piaci programja alakult ki. Ezek az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó projektek, a tranzitfoglalkoztatást nyújtó projektek, a védett foglalkoztatást biztosító projektek és a tartós foglalkoztatási lehetőséget biztosító projektek.

Az alternatív munkaerő-piaci szolgáltatásokat nyújtó szervezetek azon tartós munkanélküliek, megváltozott munkaképességű, roma és pályakezdő munkanélküliek felkutatását, egyedi problémakezelését végzik, akik kikerültek az Állami Foglalkoztatási Szolgálat látóköréből. Céljuk ezen személyek munkaerő-piaci reintegrációja.

A tranzitfoglalkoztatási program iskolarendszeren kívüli szakképzést nyújt a szakképzetlen munkanélküli fiataloknak. Ennek keretében egyidejűleg cél és eszköz a foglalkoztatás. Ez a program már 2005-ben sikeresnek tekinthető volt, mivel a programból kikerülő, halmozottan hátrányos helyzetű fiatalok 70%-ának sikerült munkába állnia ennek segítségével (FREY, 2005).

A védett foglalkoztatást vállaló szervezetek a megváltozott munkaképességű, illetve fogyatékossgal élő személyeket vonják be a foglalkozási rehabilitációba. A tartós foglalkoztatási projektek három fő elemre épülnek. Ezek a humán erőforrás-fejlesztés, munkára való alkalmassá tétel, a foglalkoztatás üzemi körülmények között és a munkában maradáshoz (szociális integrációt) segítő támogatás, szolgáltatás.

A foglalkoztatási célú civil szervezetek között, felett kiemelkedő szereppel bír az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA), mely 1996 óta számos projekt támogatásával, finanszírozásával segíti a civil szervezeteket, ezáltal a hátrányos helyzetben lévő munkaerő-piaci szereplőket. Ennek ellenére igen sok nehézséggel kell szembenéznie a szektornak tevékenysége során. Ezek közül kiemelendő a finanszírozási problémák,

feketepiac, alacsony formalizáltság, felkészületlen menedzsment, egyenetlen területi elhelyezkedés, bizalmatlanság, politikai függőség, együttműködési nehézségek a piaci szereplőkkel, és nem utolsósorban a projektek hosszú távú fennmaradásának ellehetetlenedése a szervezetek megszűnésének veszélye miatt. Egy országos felmérés során a becslések szerint 250-500 közé tehető szervezetből, 301 foglalkoztatási célú nonprofit szervezet kérdőíves felmérését végezték el 2005-ben. A felmérésbe vont szervezetek 81,1%-a egyesület, és alapítvány volt. Ez az adat egybevág azzal, hogy a nonprofit szektor 80%-át a klasszikus civil szervezetek teszik ki. A szervezetek többsége mindig egy vagy több célcsoport problémáival foglalkozik. A felmérés szerint jellemzően a hátrányos helyzetű rétegekre fókuszálnak. Az országos eredmények összefoglalását az 1. táblázat tartalmazza. Összesen azért nem 100%, mivel a felmért szervezetek több csoport problémáival is foglalkoznak.

1. táblázat | A foglalkoztatási célú civil szervezetek célcsoportjai (%)
Table 1 | (The target groups of the civil society organisations for the purpose of employment (%))

	Tartós munkanélküliek	Hátrányos helyzetű családok	Etnikai kisebbség	Megváltozott munkaképességek	Nők	40 év feletiek	Nem diplomás pályakezdők
országos adatok	49,2	48,2	41,2	40,9	39,5	38,9	39,2
Észak-alföldi régió	64,6	50	na.	na.	50	na.	50

Forrás: FREY (2005) alapján saját szerkesztés

A szervezetek közel azonos fontosságot tulajdonítanak az említett hátrányos helyzetű csoportoknak. Ezzel együtt kiemelhető a tartós munkanélküliek, illetve a hátrányos helyzetű családok csoportjai. A válaszadó szervezetek 15,9 %-a az Észak-alföldi régióban tevékenykedik, melyek a tartós munkanélküliek (64,6%), a hátrányos helyzetű családok (50%), a nők (50%) és a nem diplomás pályakezdő munkanélküliek (50%) segítségét vállalják nagy mértékben. Tevékenységüket tekintve jellemző a szervezeten kívülré, esetleg más szervezetek számára nyújtott szolgáltatás, mely módszertani tevékenység, kutatás (50%), a szakmai fórumok szervezése (72,9%) és a tanácsadás (72,9%). A szervezetek támogató szerepeit tekintve kiemelkedő a munkára felkészítő tréning (47,9%), álláskeresési tréning (50%), pályaválasztási tanácsadás (41,7%). Az adatok egy korábbi országos felmérés eredményeit mutatják be, azonban nem található ennél frissebb kutatási eredmény, ugyanakkor feltételezhető, hogy tendenciálisan ma is relevánsak. A felmérések eredményeiből arra lehet következtetni, hogy minden hátrányos helyzetű csoportra nagy figyelmet fordítanak országosan és az Észak-alföldi régióban egyaránt. Azonban az is felismerhető, hogy a régióban az országos adatokhoz képest magasabb arányban foglalkoznak a tartós munkanélküliek, a nők, és a pályakezdő fiatalok csoportjaival.

5. Összefoglalás

A tanulmányban a civil szektor specifikus szervezeteinek, a foglalkoztatási célú civil szervezetek szerepét vizsgáljuk. Ennek oka, hogy a munkaerőpiac szempontjából hátrányos helyzetű csoportok kerülnek ezen szervezetek tevékenységének középpontjába. Kettős szereppel bírnak a civilek és ezzel együtt jelentőségük is különböző formában fogalmazható meg. Egyrészt megjelennek, mint foglalkoztatók, melynek jelentősége az atipikus foglalkoztatás szempontjából van kiemelt szerepe. Másrészt közvetítő szerepük van, egyfajta hidat képeznek a munkáltatók és munkavállalók között. De hiába a jelentős szerepvállalás, a fontos cél, mivel a szektorral szemben negatív társadalmi ellenérzés figyelhető meg, ezért sok szempontból nehéz helyzetben vannak a szervezetek. Ennek ellenére a munkaerő-piaci jelentőségük nem kérdőjelezhető meg.

Felhasznált irodalom

2011. évi CLXXV. törvény az egyesülési jogról, a közhasznú jogállásról, valamint a civil szervezetek működéséről és támogatásáról.
- Bartal A. M. – Nagy R. – Sebestény I. (2011): „Tények és lehetőségek“ a foglalkoztatás helyzete a magyar nonprofit szektorban. Záró tanulmány kézírata. Civitalis Egyesület. Budapest, 192. pp.
- Csehné Papp I. (2014): Ismeri ön a munkaerőpiacot? Taylor Gazdálkodás- és Szervezés-tudományi folyóirat. A Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. VI. évf. 1-2. sz. 269-278. pp.
- Dajnoki K. (2012): Munkavédelmi feladatok megítélése fogyatékos, illetve megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatásában. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei. IV. évf. 4. sz. A sorozat 2. Gazdálkodás- és szervezés-tudományi tematikus szám. 117-127. pp.
- Dienesné K. E. – Bodó E. (2007): Karrier, az emberi erőforrások fejlesztése. In: Berde Cs. – Dajnoki K.: Esély Egyenlőségi Emberi Erőforrás Menedzsment. Debreceni Campus Kht. Debrecen, 183. p.
- Domokos T. – Mahler B. (2008): Gazdaságfejlesztő és foglalkoztatási célú nonprofit szervezetek Magyarországon. Civil Szemle. V. évf. 1-2. sz. 90-104. pp.
- Drjenovszky, Zs. (2011): Kismamák a munkahelyen, avagy hogyan számíthat a munkahely a nőkre gyermekvállalást követően. Munkaügyi szemle. 2010/2. 95-102. pp.
- Frey M. (2003): A nonprofit szektor foglalkoztatási szerepvállalásának lehetőségei és korlátai. Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- Frey M. (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.
- Kemény I. – Janky B. – Lengyel G. (2004): A magyarországi cigányság 1971-2003. Gondolat. Budapest.
- KSH (2013,a): Gyorstájékoztató. Munkaerőpiac gyorsjelentés. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/gyor/fog/fog21303.pdf> (letöltés dátuma: 2014.09.22.)
- KSH (2013,b): A civil szervezetek statisztikai számbavételének módszertani kézikönyve. Budapest, 13. p.
- KSH (2014): A nonprofit szervezetek száma és bevétele szervezeti forma szerint (2005–) Stadat táblák. http://www.ksh.hu/docs/hun/xstadat/xstadat_eves/i_qpg005a.html (letöltés dátuma: 2014.09.22.)

- Móré M. (2011): Tanácsadó vagy humánmenedzser? Képzési kínálat és piaci igény az emberi erőforrás területén. Humánpolitikai Szemle. 2011. január. 55-62. pp.
- Nagy Gy. (2000): Munkanélküliség a kilencvenes években. In: Kolosi T. – Tóth I. Gy. – Vukovich Gy. (szerk.): Társadalmi riport 2000. TÁRKI, Budapest.
- Oláh J. – Fónai E. (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. pp.
- Pierog A. (2011): Új vezetési kihívás: civil szervezetek. Virtuális Intézet Közép-Európa Kutatására Közleményei, III. évf., 1-2 sz. (No.5-6) 159-166. pp.
- Rákó E. (2012): Aktív munkaerő-piaci eszközök 36 -64 pp. In: Rákó E. – Szűcs E. (szerk.): Munkaerőpiaci helyzetkép Magyarországon és Romániában. Debrecen.
- Roóz J. (2013): Emberi erőforrás és munkaerőpiaci menedzsment. TÁMOP-4.1.2 A1 és a TÁMOP-4.1.2 A2 könyvei. http://www.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/0007_c2_1060_1062_emberieroforr_scorm/2_1_a_munkaero_es_a_munkaeropiac_sajatossagai_nJJvAGLMM8G3fR7p.html (letöltés dátuma: 2014.09.22.)
- Statisztikai tükör (2012): A nonprofit (közhasznú) gazdasági társaságok szerepe a magyar nonprofit szektorban. VI. évfolyam 76. szám. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit.pdf> (letöltés dátuma: 2014.09.22.)
- Statisztikai tükör (2014): A nonprofit szervezetek humán erőforrása. 2014/79. 1-8. p. http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/nonprofit/nonprofit_humanero12.pdf (letöltés dátuma: 2014.09.22.)
- Zám M. (2004): A magyar nonprofit szektor jövője a munkanélküliség kezelésében az európai integráció folyamatában. „Kitartottság vagy integráció – a felzárkózás esélyei az európai piacon“. Nonprofit Kutatócsoport Egyesület. (kézirat) 4. p.
- KSH (2012): A nonprofit szektor szerepe a régiókban. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/regiok/nonprofitregio.pdf> (letöltés dátuma: 2014.09.22.)