

**Foglalkoztatási-gazdasági együttműködések és szolgáltatások fejlesztése Fejér megyében című, TOP-5.1.1-15-FE1-2016-00001 azonosítószámú projekt keretében készült műhelytanulmány**



**Mezőföldi tanulmányok 2.**

**2019. december 30.**

**Szociális szövetkezetek fejlesztési lehetőségei és a tagi munkavégzés a Mezőföldön**

**Zugor Zsuzsanna, szociálpolitikus**

## TARTALOM

Pantha Rhei .....	3
1. Rugalmas és biztonságos munkaerőpiac .....	4
1.1 A munka.....	4
1.2 Munkaerőpiaci diszfunkciók.....	5
1.3 Az európai szociális gazdasági modell .....	6
2. Társadalmi vállalkozások jogszabályi környezete .....	8
2.1 Társadalmi vállalkozások definíciója .....	8
2.2 A társadalmi vállalkozások formái.....	9
2.3 A szociális szövetkezetek jogszabályi háttere .....	11
3. A tagi munkavégzés (sui generis) jogszabályi háttere.....	13
3.1 Atipikus foglalkoztatási formák .....	13
3.2 Tagi munkavégzés szabályai .....	14
3.3 A tagi munkavégzés a gyakorlatban és a jogalkotói szándék.....	15
Összegzés.....	16
Irodalom .....	17

## PANTHA RHEI

Hérakleitosz ismert görög mondása szerint, a világon minden állandó és örökös mozgásban van, s ez a mozgás magával hozza a változást is. Ettől olyan izgalmas a körülöttünk lévő természet és a társadalom, amiben mindennapjainkat éljük és persze a helyi, valamint a globális gazdaság állandó mozgásai is új és új kihívások elé állítják a szervezeteket és az államokat. A változás nemcsak magában hordozza a megújulás és az innováció lehetőségét, az új körülményekhez való sikeres alkalmazkodás reményét, hanem lehetőséget is ad arra, hogy átgondoljuk, mitől, hogyan lehetne napi tevékenységünket úgy alakítani, hogy az egyéni boldoguláson túl az a közösség számára is hasznos és hosszú távon fenntartható legyen.

Szervezetfejlesztők, tanácsadók, változás-menedzsment szakértők, stratégák százai segíthetik persze egy-egy kormányzat, település, szervezet, intézmény, vállalkozás vagy éppen család alkalmazkodását a változó gazdasági, társadalmi stb. környezethez, de tudnunk kell, hogy igazán sikeresek akkor leszünk, ha kicsit újszerű módon, kreatívan közelítünk ahhoz, amin változtatni szükséges. Egy kreatív ötletből születő változtatási folyamat - nevezzük ezt innovációnak - már több mint az új körülményekhez való kényszerű alkalmazkodás. Jól tudja ezt a természet is, hiszen az evolúció erről szól több millió éve, jól tudják ezt a vállalkozások is, hiszen egy-egy új termék kifejlesztése, új gyártási mód bevezetése, új piac megnyitása, új nyersanyag- vagy félkész termék-forrás megszerzése vagy éppen az iparági átszervezések sem pusztán a változó világhoz való adaptációról, kényszerű alkalmazkodásról szólnak.

A változás nemcsak az emberek, családok, vállalkozások, intézmények, szervezetek számára megélt realitás, a kormányzat, illetve a jogrend sem maradhat ki ebből, különösen akkor ha elfogadjuk azt a jogszociológia alapelvet, mely szerint a jog nem csupán szakmai, olyan társadalmi gyakorlat, amely nemcsak a társadalmi együttélés írott szabályait alkotja meg, hanem alapvetően határozza meg az egyes társadalmi csoportok vagy az azokat alkotó egyének napi működését, mozgását. A változáshoz való alkalmazkodás tekintetében azonban a jog egyszerre proaktív jellegű, lekövető és szükségszerűen nem teljes körű eszköz. Kulcsár Kálmán (Kulcsár 1997:282) ezt úgy fogalmazza meg, hogy jogszabályok nem képesek minden társadalmi helyzet és viszony szabályozására, illetve, hogy a körülöttünk lévő világ, egyéni élethelyzetek állandó változása a jogot is alakítja, formálja, amit a jogalkotók nem képesek naprakészen követni.

A változások jog általi leképezése illetve a jog, mint eszköz felhasználása a megváltozott környezethez való sikeres egyéni, szervezeti vagy állami, illetve bizonyos esetekben akár transznacionális szintű együttműködések alkalmazkodását támogató erősen eltérő dinamikát mutat jogágak szerint. A társadalomra veszélyes emberi magatartások leírásával és a büntetőjogi felelősség alkalmazásának feltételeivel foglalkozó büntetőjog vagy a családi viszonyokat szabályozó családjog vagy éppen az államhatalom gyakorlására vonatkozó alapvető jogi szabályokat definiáló alkotmányjog olyan alapelvek és értékek mentén épül fel melyek csak nagyon lassan változnak így a jogszabályi környezete is statikusabb. Ugyanakkor más területek, mint pl. a munkaviszonnyal kapcsolatban keletkező jogosultságok és kötelezettségek szabályozása, a munkaügyi igazgatás és ellenőrzés rendszere vagy éppen a gazdasági működést vagy az adókönyvetet, vagyoni viszonyokat szabályozó jogágak szabályainak dinamikusabban kell változniuk.

A jogalkotók az olyan, rapid módon változó, külső tényezőknek (pl. globális vállalatok által uralt piaci viszonyok, transznacionális szervezeti formák) kitett területeken, mint a gazdaság vagy a foglalkoztatás támogató közeget szeretnének biztosítani az embereknek a sikeres alkalmazkodáshoz egyre gyakrabban kell innovatív technikákhoz nyúlni, korábban nem létező gazdasági, foglalkoztatási vagy éppen pénzügyi formákat, módszereket kitalálni.

Dolgozatom célja egy ilyen dinamikusan változó terület a foglalkoztatás jogszabályi környezetén belüli atipikus foglalkoztatási formákhoz kapcsolódó – relatíve új – forma, az ún. sui generis jogviszony társadalmi, gazdasági környezetének és a munkajogban elfoglalat jogalkotói szándékának és működési módjának bemutatása. A sui generis jogviszony egyedi foglalkoztatási megoldás, melyben a tagsági jogviszony alapján biztosítja a jövedelemszerzés hagyományos formáktól eltérő módját a nehezen foglalkoztatható társadalmi csoportok esetében. Tekintve, hogy ez a foglalkoztatási viszony szorosan kapcsolódik a szociális gazdaság európai modelljéhez dolgozatomban először bemutatom a foglalkoztatási formát életre hívó európai és hazai társadalmi-gazdasági környezetet, majd bemutatom, hogy szabályozás evolúcióját, jelenlegi jogi környezetét, a kapcsolódó jogágakat végezetül pedig értékelem annak eddigi eredményeit különösen a jogalkotói szándék fényében.

## **1. RUGALMAS ÉS BIZTONSÁGOS MUNKAERŐPIAC**

### **1.1 A munka**

Az emberi társadalom és gazdaság egyik alapfogalma a munka. Bár a munka értelmezése, a munkaszervezés formái, sőt gyakran még a célja is változik időben és területileg is, néhány közös, állandó pontja van a munka értelmezésének. A munka mindenképpen humán cselekedet, olyan aktivitás, melynek részei előre megtervezettek és célja valamilyen értékteremtés. Ez lehet áru előállítása vagy szolgáltatás biztosítása, termelőtevékenység, mely termelési eszközök használatával valósul meg. A munka ma már jellemzően differenciált munkafolyamatok összekapcsolásával, szervezeti keretek között, aktív kooperációval zajlik, s nem nélkülözheti a kommunikációt sem. Rendszer-szerű tevékenység, melyben összekapcsolódnak a foglalkoztatási kérdések, a szakképzési problémák, a munkaszervezési formák, módok, helyszínek, a munkahely és azon belül az interperszonális viszonyok, konfliktusok és együttműködések.

A munka nem feltétlenül fizetett tevékenység, gondoljunk csak a közérdekű vagy önkéntes munkára a társadalmi jóért, ugyanakkor jellemzően nem ellenszolgáltatás nélküli. A munka a konstruktív életvezetés egyik fontos összetevője, ezért is fontos az egyén és a közösség életében elfoglalt helyzete.

Nem véletlen az sem, hogy a munkajog önálló jogággá vált az idő során, különösen a modern időkben, amikor is a munka nemcsak egyfajta szellemi, fizikai aktivitás vagy társadalmi jelenség, hanem az emberi identitás lényege, melyet szabályozni és – mint az egyik legfőbb emberi értéket - védeni kell. Ennek megfelelően nemcsak a munkaviszonnyal kapcsolatban keletkező jogosultságok és kötelezettségek szabályozása tartozik a tárgykörébe, hanem a

munkaügyi igazgatás és ellenőrzés rendszere, a munkavédelemmel kapcsolatos jogi környezet, a foglalkoztatás szervezésének kérdései (munkaidő, munkamegosztás, foglalkoztatási formák stb), a kapcsolódó érdekvédelmi problémák, termelékenységi és menedzsment, valamint munkakörnyezeti szempontok is.

A munka a Magyarország Alapövényében nevesítetten is megjelenik „Valljuk, hogy a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye.” (Nemzeti Hitvallás). Az Alaptörvény XII. cikke ennél is tovább megy, részben alapjogként definiálja a munka megválasztásának szabadságát, de ugyanakkor kötelességként is előírja a munkavégzésben való részvételt. „(1) Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.” Ahhoz, hogy a munkához való hozzáférés a munkaerőpiacon hátrányban lévők számára is biztosított lehessen az Alaptörvény hivatkozott cikke felhatalmazást ad a mindenkori kormánzatnak munkaerőpiaci programok indítására vagy egyedi foglalkoztatási megoldások jogrendbe illesztésére, ugyanis „(2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”

## 1.2 Munkaerőpiaci diszfunkciók

A munka fogalmától ma már elválaszthatatlan a munkaerőpiac fogalma. Bár ez elsősorban közgazdasági fogalom, hiszen arra utal, hogy a munkavégzés olyan környezetben kell, hogy megvalósuljon, melyben kínálati (munkavállaló) és keresleti (munkaadó) szereplők vannak és ennek megfelelően sajátos keresleti és kínálati viszonyok uralkodnak, a jogrendszernek ezen a területen is fontos szabályozó szerepe van. A beavatkozás ebbe a kereslet-kínálat viszonyba felelős állami (jogalkotói) magatartás kíván meg, mert csak nagyon ritkán fordul elő egyensúly közeli állapot a munkaerőpiacon. Ráadásul mindez ágazati, területi és egyes társadalmi rétegek szintjén is eltérő lehet, így egy országban egyszerre van jelen a munkaerőhiány (bizonyos területeken, térségekben a munkaerő iránti kereslet nagyobb, mint a kínálat) és ennek fordítottja a munkaerőtöbblet.

A jogalkotó azzal is tisztában van, hogy a munkaerőpiacon kialakulhatnak ilyen diszfunkciók, melyek kezelésében felelőssége van, különös tekintettel a nehezebben foglalkoztatható munkavállalói réteg munkához jutási esélyeinek növelése tekintetében. Az Alaptörvény XIX. cikke szerint „(1) Magyarország arra törekszik, hogy minden állampolgárának szociális biztonságot nyújtson. Anyaság, betegség, rokkantság, fogyatékoság, özvegyiség, árvaság és önhibáján kívül bekövetkezett munkanélküliség esetén minden magyar állampolgár törvényben meghatározott támogatásra jogosult.” Ám a szociális jellegű jövedelemtranszferek csak ún. „passzív” munkaerőpiaci eszközök, melyek érdemben nem kezelik a munkaerőpiaci diszfunkciókat. Ellenben a szociális biztonságra vonatkozó fejezet (2) bekezdéséből már levezethető a szociális gazdaság új szervezeteinek, aktív eszközeinek jogrendbe illeszthetősége „Magyarország a szociális biztonságot az (1) bekezdés szerinti és más rászorulóknak esetében a szociális intézmények és intézkedések rendszerével valósítja meg.”

A munkaerőpiaci diszfunkciók kezelésének számos aktív eszköze került kidolgozásra a fenti felhatalmazás alapján ágazati jogszabályokban vagy azok mentén indított tematikus programok felhasználásával. Ezek között vannak nem, kor, egészségi állapot, sőt térségspecifikus eszközök is, kevésbé innovatívak (mint pl. az képzési, átképzési programok) és innovatívabbak (mint pl. az atipikus foglalkoztatási formák bevezetése, a társadalmi vállalkozások keretszabályainak megalkotása stb.).

### **1.3 Az európai szociális gazdasági modell**

A nehezen foglalkoztatható, valamilyen külső, területi, strukturális oknál vagy családi, személyes adottságból fakadó hátrányos helyzetű emberek munkaerőpiaci integrációját segítő megoldások együttesen alkotják egy adott ország szociális gazdaságát (social economy), melyben kitüntetett szerepet kapnak a társadalmi vállalkozásoknak (social enterprise). A vizsgálatunk tárgya szerinti sui generis jogviszony is egy társadalmi vállalkozási formához, az ún. szociális szövetkezetekhez kapcsolódó munkajogi kérdés.

Az Európai Unióban már évtizedek óta az egyik legjobb gyakorlatként számon tartott szociális gazdasági modellt, illetve ezen keretek között működő társadalmi vállalkozásokat egyre aktívabb szerepvállalására ösztönzik elsősorban a területi foglalkoztatási megállapodások alapján, a szubszidiaritás elve mentén. Ennek oka, hogy a lehető leghatékonyabb eredményeket biztosító, helyi szinten létrejött többszereplős hálózati együttműködések jelentenek elsősorban garanciát az adott térségen belül a szociális gazdaság fellendítésére, szociális foglalkoztatási szint növelésére és az érintett lakosság életszínvonalának növelésére.

Az Európai Unióban a társadalmi vállalkozások története az 1980-as évekre nyúlik vissza, ekkor fogalmazódott meg először a helyi szociális gazdasági szereplők jelentősége a komoly problémákat okozó magas munkanélküliség kezelésében. Az akkori gazdasági közösség (EGK) a II. világháború óta tartó folyamatos gazdasági konjunktúra csúcspontjára ért az 1970-es években, a hatalmas beruházások nyomán Nyugat-Európa ipari növekedése és az ezzel együtt járó energia és nyersanyag-igény szinte teljes foglalkoztatást hozott, a munkavállalókat (és ezzel együtt persze szakszervezeteiket is) nagyon erős alku pozícióba hozta, jelentősen növekedtek a bérek és az általános életszínvonal is. Az évtized végére azonban a gazdaság lejtmenetbe került, kezdetben az infláció, majd az olajválság okozott gazdasági nehézségeket, de a foglalkoztatást leginkább a harmadik ipari forradalom hozta a nehéz helyzetbe (Berend 2010), az új forradalmi ágazatok (kommunikációs technológia, rakétatechnikák, számítógépek stb.) felemelkedésével a hagyományosan sok százezer embert foglalkoztató nyugat-európai iparágak recesszióba kerültek, s a teljes foglalkoztatást átlagosan 12%-os munkanélküliség váltotta fel a 80-as években, mely aztán állandósult is.

Így a '90-es évek első felének legnagyobb traumát kiváltó szociális komponense a foglalkoztatás alacsony szintje, és a munkanélküliség egyre növekvő mértéke lett. Ebben a helyzetben a folyamatosan egységesülő Európai Gazdasági Közösség erősödött az a felismerés, hogy a gazdaság további növekedése már nem választható el a foglalkoztatási probléma megoldásától és ebben közös, modell szerű megoldásban kell gondolkodnia az érintett országoknak. A kialakult megoldás az lett, hogy meg kell fogalmazni közösségi szintű

célokat, a foglalkoztatáspolitikát a közösségi politikák előterébe kell helyezni, de ez nem lett kötelező direktíva az egyes tagállamokra nézve. A fő kérdés az volt, hogy a növekedés, a versenyképesség és a foglalkoztathatóság hogyan egyeztethető össze (László 2007).

Ennek 1993-ban az Európai Bizottság Fehér Könyve<sup>1</sup> (Growth, Competitiveness, Employment - The Challenges and Ways Forward into the 21st Century - White Paper) megfogalmazta a „Foglalkoztatás, növekedés, versenyképesség” fő célkitűzéseit<sup>2</sup>, ebben nevesítve a szociális gazdasági modelleket és hangsúlyozva a társadalmi vállalkozások szerepét. A Fehér Könyv átformálta az egyes államok foglalkoztatáspolitikai gondolkodásmódját és elvezetett oda is, hogy az 1997-es Amszterdami Szerződés<sup>3</sup> a foglalkoztatáspolitikát már közösségi szintű prioritásként kezelte, és ennek megfelelően módosította a Római és az Európai Unióról szóló Szerződéseket. Később Luxemburgban döntenek a kapcsolódó közösségi szintű foglalkoztatási irányvonalakról is, melynek megvalósítása ugyanakkor a tagállamok feladata lett. Ezzel párhuzamosan az Európai Bizottság az ún. területi foglalkoztatási paktumok (TEP<sup>4</sup>), más néven térségi, helyi foglalkoztatási partnerségek; foglalkoztatási megállapodások, egyezmények) létrehozását ösztönözte, ezek között kiemelt helyet adva a szociális gazdaság szereplőinek és a társadalmi vállalkozásoknak. Az Európai Tanács 1999. júniusi ülésén „Növekedés, foglalkoztatás, versenyképesség és fenntartható fejlődés” cím alatt pedig már közösségi szintű dokumentumot fogadtak el Európai Foglalkoztatási Paktum (EEP) néven. A paktum legfontosabb célja a gazdasági és foglalkoztatási folyamatok együttes befolyásolása, különös tekintettel a foglalkoztathatóságra, a munkaerő-piaci alkalmazkodásra és az esélyegyenlőség javítására (ECB 1999).

Ebbe a folyamatba illeszkedett a 2000-es években Magyarországon elindított szociális gazdaság-fejlesztési program, mely az EU-s modell alapján képzelte el a munkaerő minőségének és foglalkoztathatóságának javítását, illetve munkaerő-piaci hátrányok csökkentését, a társadalmi vállalkozások ösztönzésén és a szociális gazdaság fejlesztésén keresztül, másrészt a helyi, illetve megyei szolgáltatások, lokális gazdaság fejlődési potenciálját biztosító munkaerőminőség és tudás fejlesztését. (A kapcsolódó kereteket biztosító szövetkezeti törvényt 2006. január 4-én hirdették ki.)

Az akkori Európai Unió 15 tagállama esetében továbbra is fontos kérdés maradt, hogy hogyan lehet erősíteni az EU versenyképességét azzal együtt, hogy a szociális biztonság tradicionálisan magas szintjét is megőrizzék. Ezt támasztotta alá az Európai Bizottság Foglalkoztatási, Szociális és az Esélyegyenlőségi Ügyek Igazgatósága által 2004-2006 között finanszírozott IDELE (Identification, Dissemination and Exchange of good practice in Local Employment development) projekt vizsgálta is<sup>5</sup>, mely olyan uniós példákat gyűjtött össze, amelyek szerint a munkanélküliek és gazdaságilag inaktívak részére nyújtott állami támogatások szintjének csökkentésével, és a kirekesztett rétegek munka világába történő visszavezetését helyi beavatkozásként kezelve jelentős eredmények érhetők el.

---

<sup>1</sup> Az Európai Bizottság fehér könyvei olyan dokumentumok, amelyek az Európai Unió (EU) egy meghatározott területére vonatkozó intézkedéseire irányuló javaslatokat tartalmaznak.

<sup>2</sup> COM/93/700FINAL,

<sup>3</sup> 1997. október 2-án írtak alá és 1999. május 1-én lépett hatályba.

<sup>4</sup> Guide to Territorial Employment Pacts, Commission staff working document, november 1999

<sup>5</sup> IDELE YEAR 2 REPORT – Identification, Dissemination and Exchange of Good Practice in the Field of Local Employment Development and Promoting Better Governance. ECOTEC Research and Consulting Limited  
[http://www.ecotec.com/idele/resources/download/IDELE\\_year2\\_report.pdf](http://www.ecotec.com/idele/resources/download/IDELE_year2_report.pdf)

Vonatkozó jó gyakorlatok elsőként Dániában voltak elérhetőek, majd Ausztria, Finnország, Svédország és Hollandia vette át a megoldási módokat, természetesen némileg módosítva az eredeti intézkedéseket. Ugyanakkor mind a négy ország megtartva azt a fő célt, hogy úgy érjenek el rugalmasabb munkaerőpiacot (az elbocsátások elleni védelem gyengébb) hogy közben a szociális biztonság erős szintű maradjon. A jelentések és kutatási tapasztalatok alapján mindezt feltételezi a differenciált és magas szintű munkanélküli ellátási rendszert, az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök preferenciájával, a kapcsolódó társadalmi vállalkozásokkal, ezzel könnyebbé téve az egyes munkahelyek közti váltás időszakát.

2005-ban az ILO, ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezete Budapesten tartotta 7. Európai Regionális Konferenciát, melyen kiemelt téma volt a rugalmas és biztonságos munkaerőpiac a szociális gazdaságban és a kapcsolódó társadalmi vállalkozások szerepe. A bemutatott esettanulmányok alapján kiderült, hogy több európai országnak sikerült egyensúlyt teremtenie a stabilitás, munkaerőpiaci rugalmasság és a szociális biztonság között, de az is igaz, hogy jellemzően ezen országok magas foglalkoztatási rátákkal rendelkeztek. Az ottani munkaerőpiacokra jellemző lett a nők magas foglalkoztatottsági aránya (melyben kulcsszerepe volt az atipikus foglalkoztatási formák jogrendben való megjelenésének), az alacsony munkanélküliség (melyet a szociális-társadalmi vállalkozások aktív megjelenése is elősegített), nagy százalékban sikerült az időszakos munkahelyeket állandóvá átalakítani és létbiztonság is érzékelhetően nőtt. A közép- és kelet-európai országok munkaerőpiacain ellenben rendkívül nagy mozgások zajlottak, ami vélelmezhetően a gazdasági átmenet alatt bekövetkezett leépítéseknek és a behatárolt munkahely-teremtési lehetőségeknek tudható be. Ám mindeközben a rugalmas foglalkoztatás hagyományos formái (határozott időre szóló szerződések, részmunkaidős állások, az egyéni vállalkozások) stabilnak bizonyultak, de sajnos nőtt a szerződés nélküli munkavégzések aránya és alacsony maradt az atipikus foglalkoztatási formák elterjedtsége.

A szociális gazdaság fejlesztése persze külön forrásokat igényel, az Európai Szociális Alapról szóló 1081/2006/EK rendelet már expliciten támogatja a releváns nemzeti, regionális és helyi szintű érdekelt felek hálózatba szerveződésén keresztül partnerségek, egyezmények és kezdeményezések előmozdítását a foglalkoztatás és a munkaerő-piaci integráció területére vonatkozó reformokra való ösztönzés érdekében.

## **2. TÁRSADALMI VÁLLALKOZÁSOK JOGSZABÁLYI KÖRNYEZETE**

### **2.1 Társadalmi vállalkozások definíciója**

Szűkebb vizsgálati kérdésünk, a sui generis jogviszony egyelőre a szociális szövetkezetek sajátja, melye szervezeti kör a társadalmi vállalkozások (social enterprise) csoportjában tartozó jogi személyiség. A társadalmi vállalkozások meghatározása tekintetében a szakirodalom koránt sem egységes. Szűkebb értelemben társadalmi vállalkozásnak tekinthetők azon nonprofit gazdasági társaságok (nonprofit korlátolt felelősségű társaság, nonprofit részvénytársaság, nonprofit közkereseti társaság, nonprofit betéti társaság) és civil szervezetek



(egyesületek, alapítványok), valamint egyes olyan egyházi szervezetek és szociális szövetkezetek, amelyek társadalmi célkitűzéseik mellett üzleti területen megvalósítható célkitűzésekkel is rendelkeznek, gazdálkodásuk eredményét a társadalmi cél érdekében visszaforgatják, költségvetésükben és szervezeti működésükben érvényesítik a részvételen alapuló döntéshozatal elvét. Ez a megközelítés, alapvetően az Európai Bizottság definícióján alapul,

Tágabb értelemben társadalmi vállalkozás bármilyen típusú szervezet lehet, ha van társadalmi célja és kimutatható társadalmi hatása, valamint a piacról, értékesítésből vagy szolgáltatásnyújtásból származó bevétele (G. Fekete et al. 2017) E meghatározás szerint forprofit szervezet is lehet társadalmi vállalkozás, ha van kimutatható társadalmi hatása és fordítva, nonprofit szervezet is lehet az, ha van vállalkozási bevétele. A társadalmi vállalkozások által megfogalmazott leggyakoribb küldetések:

- 1) munkaerőpiaci helyzet javítása, elhelyezkedés segítése;
- 2) a településhez, helyi közösséghez kötődő célok;
- 3) megváltozott munkaképességűek, fogyatékkal élők helyzetének javítása;
- 4) a korcsoportjukból adódóan hátrányos helyzetűek (fiatalok, idősek) segítése;
- 5) a környezet védelme;

A társadalmi vállalkozások legfontosabb sikertényezője a szakértelem és a jó minőségű termék vagy szolgáltatás, de nagyon fontos a létező társadalmi szükséglet beazonosítása, a működési tapasztalat és a cégvezetés személyes érzékenysége és elkötelezettsége is. Lényeges az egyensúly megteremtése a társadalmi és az üzleti cél között.

## **2.2 A társadalmi vállalkozások formái**

A szociális gazdaságot alkotó társadalmi vállalkozásokat tekintve az egyes országok által leginkább elfogadott koncepciót alkotó intézményi formákat illetően azt lehet megállapítani, hogy ez országonként igen eltérő. Mindegyiknek a magja az országra jellemző formákból áll: szövetkezetekből, önszerveződő társaságokból, szövetségekből (egyesületekből) és az alapítványokból.

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság részére 2012-ben készített jelentés (CIRIEC 2012) összefoglalásában az International Center of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy nevű szervezet által az a társadalmi vállalkozások javasolt definíciója a következő: „Azon magánjellegű, formális keretek között szervezett vállalkozások csoportja, melyek döntéshozatali szabadsággal és önkéntes tagsággal rendelkeznek. Tagjaik szükségleteinek piacon keresztül, áruk előállításával, szolgáltatásnyújtással, illetve biztosítás és finanszírozás nyújtása révén történő kielégítése érdekében hoztak létre, továbbá amelyek esetében a döntéshozatal, valamint bárminemű nyereség és többlet tagok közötti elosztása nem kapcsolódik közvetlenül a tagok által befektetett tőkéhez, illetve befizetett díjhoz, és amelyek esetében minden tag egy szavazattal rendelkezik. A szociális gazdaság továbbá magában foglal olyan magánjellegű, formális keretek között szervezett, döntéshozatali szabadsággal és önkéntes tagsággal rendelkező szervezeteket, amelyek nem piaci jellegű

szolgáltatásokat nyújtanak háztartások részére, és amelyeknek esetleges nyereségtöbbségét nem sajátíthatják ki az őket létrehozó, ellenőrző vagy finanszírozó pénzügyi szereplők.”

#### Szövetkezetek

A szövetkezetek a tagok vagyoni hozzájárulásával és személyes közreműködésével létrejövő, a tagok érdekeit képviselő szervezet. A jogszabályalkotó célja szerint Magyarországon a szövetkezet tagjai gazdasági és más társadalmi szükségletei kielégítésének elősegítésére hozható létre. Értelemszerű, hogy ennek érdekében a szövetkezet vállalkozási és más tevékenységet folytathat. Fontos működési jellemző a társadalmi szükségletek kielégítése, ez alatt elsősorban a tagok kulturális, oktatási, egészségügyi, szociális igényeit kell érteni a jogalkotó szándéka szerint. A szövetkezetek gazdálkodási tevékenységét ennek megfelelően nem a profitszerzés elvei alapján irányítják.

Gazdasági jogi értelemben olyan jogi személyiséggel rendelkező szervezetek, melyek tőkéjét a tagok vagyoni hozzájárulása adja. A nyitott tagság és változó tőke elveit alkalmazzák. Működésüket a demokratikus önkormányzat elve határozza meg, ennek megfelelően a döntéshozatal irányítása a tagság kezében van, az egy ember egy szavazat elve alapján. Szintén a tagok határozzák meg a működés kereteit, ők választják és számoltatják be a szervezet vezetőit.

A szervezet céljainak megfelelően a szövetkezet gazdasági tevékenysége magában foglalhat beszerzést, értékesítést, termelést és szolgáltatást egyaránt. Az OPTEN Céginformációs Rendszer adatai alapján Magyarországon 2828 szociális szövetkezet van bejegyezve.

#### Egyesületek és alapítványok

A 2013.évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről (új Ptk.) rendelkezései alapján az egyesületek és alapítványok üzleti tevékenységet kiegészítő jelleggel folytathatnak, de gazdasági tevékenység végzésére nem alapíthatók. Ilyen jellegű tevékenységüknek kapcsolatban kell lenniük fő céljukkal. Ezzel együtt számos alapítvány és egyesület jelentős mértékű gazdasági tevékenységet folytat, mindazonáltal folyamatos külső támogatásra is szorulnak.

Az egyesület az egyesülés szabadságának joga alapján szerveződő, regisztrált tagsággal rendelkező jogi egység, mely tagjai közös céljai előmozdítása érdekében tevékenykedik. Tagjai tagdíj fizetésére kötelezettek és fő szabályként azonos jogokkal és kötelezettségekkel rendelkeznek, de speciális jogokkal is felruházhatók. Gazdálkodási tevékenységet csupán finanszírozási helyzetük stabilitásának megőrzése érdekében végezhetnek úgy, hogy az ne kockáztassa alapvető céljukat. Elszámolásaikban elkülönítetten szükséges kezelniük gazdasági tevékenységeik költségeit és eredményeit.

Az alapítványt alapítója meghatározott tartós cél folyamatos megvalósításának céljából hozhatja létre. Az új Polgári Törvénykönyv már nem határozza meg a társadalmi célt kizárólagos kritériumként (pénzügyi szolgáltatás bármely kedvezményezett számára nyújtható). Alapítvány nem működtethető a tisztségviselői, alapítói, csatlakozói, szervei tagjai

és ezek családjai érdekében. Az OPTEN Céginformációs Rendszer adatai alapján Magyarországon 23425 alapítvány és 25133 egyesület van bejegyezve.

#### Nonprofit gazdasági társaságok

A nonprofit gazdasági társaságot társadalmi közös szükséglet kielégítésének céljából végzett közös gazdasági tevékenység folytatására hozzák létre. Tagjai vagyoni hozzájárulásukkal alapítják. Az üzleti vállalkozások speciális típusaként foghatók fel, ebből kifolyólag a fontos társadalmi funkciókat betöltő és célokat követő szervezetek közül sokat várnak ettől a koncepciótól a fenntartható üzleti modellek kikísérletezésének, megszilárdításának tekintetében. Céljuk alapvetően nem profitszerzés vagy tagjaik jövedelemszerzése, nyeresége a tagok között nem osztható fel. Üzletszerű gazdasági tevékenységet kiegészítő jelleggel folytathatnak. A szavazati jogok a tagok vagyoni hozzájárulásával arányosak. Bármilyen társasági formában alapíthatók (Bt., Kft., Rt.), jelentős részük korábban közhasznú társaságként működött. Alapításukat, működésüket, megszűnésüket a Ptk. és a 2006. évi V. törvény a cégnyilvánosságról, a bírósági cégeljárásról és a végelszámolásról (Ctv.) rendelkezései szabályozzák, közhasznú minősítést szerezhhetnek.

Van köztük olyan, amely közszolgáltatást nyújt (településüzemeltetés, állami szolgáltatás), sokan köztük helyi piacra értékesítő vállalkozások, melyek helyben élő családoknak és/vagy elhelyezkedési nehézségekkel küzdő munkavállalóknak biztosítanak munkahelyet, mások kifejezetten foglalkoztatási céllal jöttek létre (pl. tranzitfoglalkoztatási nonprofit kft, megváltozott munkaképességűeket foglalkoztató nonprofit kft), számos oktatási, kulturális, művészeti, tudományos célú intézmény is nonprofit kft fenntartásában működik. Az OPTEN Céginformációs Rendszer adatai alapján 4318 nonprofit vállalkozás működik ebből 3748 nonprofit kft formában.

### **2.3 A szociális szövetkezetek jogszabályi háttere**

Vállalkozás, piaci működés, profit, szolidaritás, közösségfejlesztés, kultúra – látszólag egymástól elkülönült fogalmak, mégis ezek együttese alkotja a szociális szövetkezetet. A nyugat-európai példák, tapasztalatok igazolják a szociális szövetkezetekben rejlő gazdaságfejlesztő, foglalkoztatási kapacitást növelő potenciált is. A szociális szövetkezetek általános jellemzői:

- a) Magánszektorokról van szó, azaz nem részei a közszférának, és nem tartoznak ez utóbbi ellenőrzése alá;
- b) Formális szervezeti keretek között működnek, azaz általában jogi személyeknek tekinthetők;
- c) Döntéshozatali autonómiával rendelkeznek, ami azt jelenti, hogy szabadon választhatják, illetve meneszthetik irányítótestületeiket, valamint ellenőrizhetik, illetve szervezhetik meg tevékenységeiket;
- d) Tagságuk önkéntes, azaz nem kötelező csatlakozni hozzájuk;
- e) Bármilyen – esetleges – nyereség vagy nyereségtöbblet elosztása tagjaik között nem csak a tagok által befektetett tőkével vagy befizetett díjjal arányos, hanem a szervezet javára kifejtett tevékenységeik vagy a szervezettel történő együttműködésük mértékével

f) Olyan jellegű gazdasági tevékenységet is folytatnak, amely egyének, háztartások és családok szükségleteit elégíti ki.

g) Demokratikus szervezetek, az „egy tag – egy szavazat” elvét alkalmazzák döntéshozatali folyamataikban, függetlenül a tagok által befektetett tőkétől (részjegytől), illetve megfizetett díjtól. Az egyéb szinteken működő szervezetek is demokratikusan szerveződnek. A tagok a döntéshozatali hatáskör többségi vagy kizárólagos ellenőrzése felett rendelkeznek a szervezeten belül. Céljaikat ún. közösségi alapból finanszírozzák, így támogatva tagjaikat és azok családtagjait. A tagok be- illetve kilépésével az alap összege változik (változó tőke elve). A hazai szabályozás és szakmapolitika gyakran hangsúlyozza a szociális szövetkezetek szerepét és jogszabály alkotói célját a hátrányos helyzetűek foglalkoztatásában.

Szociális szövetkezetek alapítására 2006-tól van lehetőség Magyarországon. 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről preambulumban úgy fogalmaz, hogy a „szövetkezeti forma nagymértékben képes társadalmi erőforrásokat mozgásba hozni, az elkülönült gazdasági szereplők helyzetét megerősíteni, közösségi szükségleteket kielégíteni” ezért az jogszabályalkotó „ösztönözni kívánja a szövetkezést és állami eszközökkel támogatást kíván nyújtani a szövetkezeti mozgalom továbbfejlődéséhez”<sup>6</sup>.

A konstrukció születésétől fogva kapcsolódik a társadalmi vállalkozások eszméjéhez, napjainkban is annak egyik legegységesebb megtestesítője. Célrendszerük és társadalmi funkcióik egyik fontos elemeként tagjaik egészségügyi, szociális, oktatási, kulturális és/vagy gazdasági helyzetének előmozdítása jelenik meg. Társadalmi aspektusból szintén rendkívül fontos másik fő szerepük, hogy munkaalkalmat teremtenek munkanélküli (sokszor tartósan munkanélküli) és hátrányos helyzetű személyeknek. 2013 után lehetőség nyílt önkormányzati szerv tagként való részvételére is, 2016-tól pedig már kötelező egy önkormányzat vagy törvényben szabályozott karitatív szervezetnek a részvétele tagként a szövetkezetben.

A Nemzetgazdasági Minisztérium által kezdeményezett Egyes Foglalkoztatási tárgyú törvények módosításáról szóló 2016. évi CXLV. jogszabályban megfogalmazott módosítások más pontokon is érintették a szociális szövetkezeteket:

- A szociális szövetkezetnek a nevében viselnie kell a fő tevékenységére utaló megjelölést, és továbbra is a „szociális szövetkezet” megnevezést,
- Kötelezővé vált egy helyi önkormányzat vagy nemzetiségi önkormányzat, illetve ezek jogi személyiségű társulásának, vagy törvényben szabályozott karitatív szervezetnek a tagsága
- Szigorodtak a tagi munkavégzésre (sui generis) irányuló jogviszony létesítésére és alkalmazására vonatkozó szabályok. 2017-től már csak azzal létesíthető tagi munkavégzésre irányuló jogviszony, aki legalább három hónapja nyilvántartott álláskereső, vagy aki legalább három hónapja közfoglalkoztatási jogviszonyban áll

---

<sup>6</sup> A 2011. évi CCI. törvény 291. §-értelmében 2011-ben hatályát veszítette a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény preambulumban a „- kiindulva az Alkotmány 12. §-ából, amely szerint az állam támogatja az önkéntes társuláson alapuló szövetkezeteket, -” szövegrész.

- A szociális szövetkezet tagja tagi munkavégzés (sui generis) keretében más munkáltatónál nem végezhet munkát, a szövetkezete a tagi munkavégzésen kívül más munkavégzésre irányuló jogviszonyban nem foglalkoztathatja.

Az elmúlt évtizedben a szociális szövetkezetek tevékenységének meghatározó eleme lett Magyarországon a marginalizálódó társadalmi csoportok szociális helyzetének javítására való törekvés. A munkanélküliség kezelésében, a foglalkoztatás elősegítésében – különösen a hátrányokkal rendelkező társadalmi csoportok esetében, valamint a fekete gazdaság visszaszorításában – a szövetkezés, a szövetkezeti formában való jövedelemtermelés megoldást jelenthet. Fontos adat, hogy míg az európai vállalatok kb. 10 százaléka működik a szociális gazdaság elvei szerint, és ez 2 millió céget jelent, melyek a teljes foglalkoztatás közel 6 százalékát adják, addig 2018 októberi cégnyilvántartás szerint Magyarországon 2828 bejegyzett szociális szövetkezet van, ők mindösszesen 3065 embert foglalkoztatnak.

### **3. A TAGI MUNKAVÉGZÉS (SUI GENERIS) JOGSZABÁLYI HÁTTERE**

#### **3.1 Atipikus foglalkoztatási formák**

Az atipikusnak nevezzük azon foglalkoztatási formákat, amelyek eltérnek a határozatlan idejű, hagyományosan alkalmazott munkaviszonyban történő teljes munkaidős foglalkoztatástól.

A rugalmas és biztonságos munkaerőpiac intézményi feltételeit a hazai munkajog a 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről jogszabály elfogadásával és a kapcsolódó tovább- szabályozással megteremtette (pl. bérmegállapodás, minimumbér, elbocsátások, korai nyugdíjazás, aktív munkaerőpiaci politikák, részmunkaidős foglalkoztatás intézményei, aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök stb.) valamint a munkahely-mobilitással és keresletrugalmassággal, bérrugalmassággal kapcsolatos munkaadói, munkavállalói lehetőségek köre tovább bővült.

Ezek közül a Munka Törvénykönyve a következőket nevesíti és szabályozza:

- Határozott idejű munkaviszony
- Munkavégzés behívás alapján
- Munkakör megosztása
- Több munkáltató által létesített jogviszony
- Távmunka
- Bedolgozói jogviszony
- Egyszerűsített foglalkoztatás
- Köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony
- Vezető állású munkavállaló fennálló munkaviszony
- Munkaerő-kölcsönzés
- Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony

A Munka Törvénykönyvében külön nem nevesítettek:

- **Tagi munkavégzés a szociális szövetkezetekben**
- Tranzitfoglalkoztatás
- Közfoglalkoztatás
- Ösztöndíjas foglalkoztatás
- Önálló kereskedelmi ügynök jogállásának szabályozása
- Nevelőszülői foglalkoztatási jogviszony

### 3.2 Tagi munkavégzés szabályai

Bár a Munka Törvénykönyve nem említi atipikus foglalkoztatásként a tagi munkavégzést a szociális szövetkezetekben, mégis számos atipikus elemet tartalmaz.

A szociális szövetkezetek létrehozását lehetővé tevő törvényben (Szöv.tv.) a kötelezően megjelenik személyes közreműködés, ennek sajátos formája a közös termelésben való, tagsági viszonyon alapuló közvetlen közreműködés (sui generis jogviszony), röviden a tagi munkavégzés, „melynek célja, hogy a társadalom tagjait ösztönözze, váljanak aktív szereplőivé a szociális gazdaságnak, olyan speciális forma létrehozásával, amely magában hordozza a szociális gazdaság jellemző alapértékeit és olyan igények szükségletek kielégítésére törekszik, amelyekre a gazdasági szektor más területei nem alkalmasak”(Hajdú-Kun 2014:298).

A szövetkezetekhez kapcsolódó munkajogi kérdéseket nézve fontos tudnunk, hogy munkát nemcsak a Munka Törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (Mt.) hatálya alá tartozó munkaviszonyban lehet végezni, hanem a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (Ptk.) hatálya alá tartozó megbízási- és vállalkozási szerződés alapján is. A tagi munkavégzés keretében történő foglalkoztatás azonban olyan preferált foglalkoztatási lehetőség, amely kizárólag szociális szövetkezet (Szöv.tv. 18. § (1) bek. ) esetében valósulhat meg. Ezt a lehetőséget a jogszabály alkotó nem a törvény 2006-os megalkotásakor, hanem a 2013. évi CCLII tv. 181 § (1) bekezdésében teremtette meg.

Emiatt a jogszabályalkotó speciális előírásokat fogalmazott meg a szociális szövetkezet alapszabályára nézve is, a Szöv.tv. 18. § (2) bek. értelmében a tagi munkavégzési jogviszony alkalmazása esetében a szociális szövetkezet alapszabályának tartalmaznia kell az alábbiakat:

- a tag által teljesítendő munkafeladatok meghatározását (bár az elvégzendő munka mértékére nem tesz utalást), az elvégzett munkafeladatok dokumentálásának módját,
- a munkafeladat teljesítéséhez igazodóan a szövetkezet által megtermelt javakból történő részesedés módjának és mértékének (ellenértékének) meghatározását,
- az ellenértéket úgy kell meghatározni, hogy az alkalmas legyen a tag teljesítményének figyelembevételére és a megtermelt javakból való részesedés mértékének meghatározására.

A fentiekén túl, szintén a 2013-as módosítás nyomán került a szövetkezeti törvény 3. §-ba, hogy a szövetkezet és a tag gazdasági együttműködése keretében teljesítendő feladatok és vállalások, valamint a tag által igénybe vehető szövetkezeti szolgáltatások köre – az alapszabály keretei között – a szövetkezet és a tag között kötött tagsági megállapodásban határozhatók meg.

A jogszabály engedményeket is tesz, gondolva arra, hogy a hátrányos helyzetű tag esetleg a belépéskor még nem képes előteremteni a részjegy, vagyis a kötelező vagyoni hozzájárulás összegét – és ez teljesen életszerű is, hiszen jellemzően tartósan munkanélküli, a munkaerőpiacról kiszorult emberekről van szó –, ugyanis a szociális szövetkezet alapszabálya a tagi munkavégzési jogviszonyban állók számára előírhatja, hogy a tag alapításkor, illetve belépéskor vagyoni hozzájárulást nem köteles szolgáltatni, hanem azt a tagsági jogviszonya keletkezésétől számított egy éven belül - az alapszabályban meghatározott időpontban és módon - köteles a szövetkezet részére rendelkezésre bocsátani.

A jogszabály a tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt úgy határozza meg, mint önálló, más munkavégzésre irányuló jogviszonyt szabályozó törvény hatálya alá nem tartozó jogviszony, amelyben az elvégzett munka ellentételezése a tagi munkavégzés arányában részben vagy egészben a tagok által közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is megvalósulhat.

A hatályos jogszabályok alapján tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt az létesíthet és tarthat fenn, akit az állami foglalkoztatási szerv a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény szerint legalább három hónapja nyilvántart, vagy aki legalább három hónapja közfoglalkoztatási jogviszonyban áll.

Továbbá a tagi munkavégzés alatt más munkáltatónál munkát nem végezhet.

„A szociális szövetkezet a tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló tagjával a tagsági jogviszony fennállása alatt munkavégzésre irányuló további jogviszonyt nem létesíthet. Ha a szociális szövetkezet tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagja a tagsági jogviszonya fennállása alatt más foglalkoztatóval munkavégzésre irányuló jogviszonyt létesít vagy tart fenn, e jogviszony tartama alatt a szociális szövetkezettel fennálló tagi munkavégzési jogviszonya szünetel.”<sup>7</sup>

### **3.3 A tagi munkavégzés a gyakorlatban és a jogalkotói szándék**

A tagi munkavégzés keretében jogviszonyban munkát végző tag után 4 évig a szociális szövetkezet mentesül az egészségügyi szolgáltatási járulék megfizetése alól. A tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt, ugyan úgy, mint a munkaviszonyt bejelentési kötelezettség terheli, a munkavégzés megkezdése előtti napon, valamint ha a jogviszony megszűnik vagy szünetel.

A munkavégzésben álló tagot terhelő adók mértéke függ attól, hogy a tag természetben vagy pénzben kapja meg az elvégzett munka után járó juttatást.

A tagi munkavégzés a személyes közreműködés speciális módja, nem indokolt, hogy a sui generis jogviszony keretében végzett munka ne az igazgatósággal kötött megállapodásban kerüljön rögzítésre. Csak a legalapvetőbb szabályok rendezése kerüljön be az alapszabályba, ellenkező esetben gyakran kerülhet sor az alapszabály módosítására, ami minden esetben anyagi terhet jelent a szövetkezet számára.

---

<sup>7</sup> 2006 évi X törvény 19.§ (1)

Fontos megemlíteni továbbá, hogy a munkaviszonyt szabályozó munkaszerződés, vagy a szociális szövetkezet alapszabálya nem tartalmaz olyan rendelkezést, amely a felek közötti esetleges jogvita tárgyát szabályozza, nincs olyan háttérszabály, amelyre lehetne hivatkozni.

Amennyiben a szociális szövetkezetnél már több éve dolgozó tagi munkavállaló munkaviszonyát megszüntetik, és a szerződése erre vonatkozóan nem tartalmaz rendelkezést, az Mt- ben biztosított végkielégítésre nem tarthat igényt, és speciális munkaviszonyára tekintettel a jogviszonya megszűnése után nem lesz jogosult társadalombiztosítási ellátásra (pl. álláskeresési járadékra).

## **ÖSSZEGZÉS**

A szociális szövetkezetekben a személyes közreműködésként előírható munkavégzés korábban kizárólag munkaviszonyban, vállalkozási vagy megbízási jogviszonyban volt teljesíthető. Ez a jogi megoldás biztosította a foglalkoztatott szövetkezeti tag számára a kellő munkajogi, illetve polgári jogi védelmet az Mt., valamint a Ptk. háttérszabályként történő alkalmazásával.

Az Sztv. 2013. május 3-tól lehetőséget biztosít arra is, hogy meghatározott esetekben önmagában már a tagsági jogviszony is elegendő legyen a szövetkezetben a munkavégzéshez, a szövetkezet közös gazdasági tevékenységében való részvételhez.

Az Mt-vel ellentétben nem került szabályozásra a napi, heti pihenő idő, szabadság, betegszabadság kérdése sem.

A tagi munkavégzés mint foglalkoztatási forma nem az Mt.-ben került szabályozásra, ennek következtében a foglalkoztatottak kiszolgáltatottsága csak tovább nő azáltal, hogy elesnek a munkajogi védelemtől, elesnek azon intézményektől és jogoktól, amelyeket az Mt. biztosít. Az Sztv. céljával ellentétben éppen azok kerülnek kiszolgáltatottabb helyzetbe, akiknek a szociális helyzetük javítására szolgálna ez a foglalkoztatási jogviszony.



## IRODALOM

- Berend T. Iván (2010) : Két válság között: Európa átalakulása 1973–2010, Magyar Tudomány, 2010. 171. évf. 10. sz.
- CIRIEC (2012): A szociális gazdaság az Európai Unióban - CIRIEC (A Köztulajdonú, Szociális és Szövetkezeti Gazdaság Nemzetközi Kutató- és Tájékoztatóközpontja) által az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság részére készített jelentés összefoglalása. Brüsszel: European Economic and Social Committee (EESC). [http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a\\_ces11042-2012\\_00\\_00\\_tra\\_etu\\_hu.pdf](http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/a_ces11042-2012_00_00_tra_etu_hu.pdf)
- ECB (1999): Monthly Bulletin, June 1999, [https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/mb199906\\_focus04.en.pdf](https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/mb199906_focus04.en.pdf)
- Európai Bizottság (2013): Social economy and social entrepreneurship. Social Europe guide, Volume 4. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Európai Bizottság (2014): A map of social enterprises and their eco-systems in Europe - Synthesis report. Brüsszel: European Commission.
- Ferencz Jácint (2015): A szociális szövetkezetek tagjának munkaviszonya. Magyar Munkajog. 2015, 1. szám
- G. Fekete É.-Bereczk Á.-Kádárné H. Á.-Kiss J.-Péter Zs.-Siposné N. E.-Szegedi K.: (2017) „Alapkutatás a társadalmi vállalkozások működéséről.” Zárótanulmány az OFA Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. megbízásából, a GINOP-5.1.2-15-2016-00001 „PiacTárs” kiemelt projekt keretében. Miskolc, 2017.
- Hajdú József- Kun Attila (2014): Munkajog- Patrocinium Budapest, 2014 - Tagi munkavégzés a szociális szövetkezetekben.
- Kulcsár Kálmán (1997): Jogszociológia. Kulturtrade Kiadó. Budapest
- László Gyula (2007): Munkaerő-piaci politikák, Pécsi Tudományegyetem Közgazdaságtudományi Kar, Pécs 2007