

BAK Klára* – RÉTI Mária**
**A szövetkezetek szociál/foglalkoztatáspolitikában betöltött szerepéről, a
nemzetközi és a magyar szövetkezeti jogalkotás irányairól**

1. Bevezetés

Európában és az Európán túli térségekben a XX. század második felétől egyre erőteljesebben jelentkező válsághelyzet azt eredményezte, hogy koncentrált figyelem irányult és irányul napjainkban is *foglalkoztatás/szociál/felzárkóztatás politikai* kérdések megoldására. A munkahelyek biztosítása, a munkaerőpiac kiegyensúlyozottságának megteremtése, a munkanélküliség csökkentése, a hátrányos helyzetben lévő személyek felzárkóztatása, egyéb más feladatok mellett – alapvetőnek tekinthető lényegében világvizonylatban. Számos nemzetközi szervezet értékes tartalmú dokumentumot bocsátott ki e körben, kiemelve azokban a szövetkezetek jelentőségét, mint alkalmas eszközöket a szociál/foglalkoztatáspolitikai problémák megoldásában. A nemzetközi és a magyar szövetkezeti jogalkotás pedig a gyakorlatban jelentkező problémákra figyelemmel, harmonizálva a vonatkozó nemzetközi dokumentumokban megfogalmazott ajánlásokkal, iránymutatásokkal, speciális szövetkezeti típusok előírásait munkálta ki.

A foglalkoztatáspolitikai területének jelentőségét erőteljesen előtérbe állítva 2012 júliusában az ENSZ-főtitkár kezdeményezte a Kiemelkedő Személyiségek Magas Szintű Paneljének (*High Level Panel – HLP*)¹ felállítását abból a célból, hogy a testület iránymutatással és ajánlásokkal segítse elő a 2015 utáni időszakra² vonatkozó *Agenda* (Post-2015 Development Agenda) kimunkálását. 2013. május 30-án egy Jelentés³ elnevezésű referencia dokumentumban került sor a testület által azoknak a fejlesztési céloknak a megfogalmazására, amelyek javasoltak a 2015 utáni időszakra. A Jelentésben megfogalmazott célkitűzések között – azaz más kiemelten fontosnak jelölt célok mellett – kifejezetten nevesítésre került a gazdaságok munkahely szempontú átalakítása és a teljes körű növekedés⁴ is.

* dr. jur., egyetemi tanársegéd, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi Tanszék, e-mail: rmaria@ajk.elte.hu

** PhD, dr. jur. habil., egyetemi docens, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Agrárjogi Tanszék, e-mail: rmaria@ajk.elte.hu

¹ A testület 27 tagú, nemzetközi fejlesztési együttműködést elősegítő nagy reputációjú személyekből áll, politikusok, az üzleti és a civil szektor meghatározó képviselői is jelen vannak a szervezetben. A testület folyamatosan működik.

² A 2000 és 2015 előtti időszakra irányadó: „*Millenniumi Fejlesztési Célok*”-ra (*Millennium Development Goals*: MDG), in: http://www.menszt.hu/tudnivalok_az_egyesult_nemzetek_servezeterol/millenniumi_fejlesztési_celok (2013.11.10.)

³ A dokumentum eredeti, angol nyelvű elnevezése: A New Global Partnership: Eradicate Poverty and Transform Economies through Sustainable Development, The Report of the High-Level Panel of Eminent Persons on the Post-2015 Development Agenda, in: <http://www.post2015hlp.org/the-report/> (2013.11.10.)

⁴ „*Transform economies for jobs and inclusive growth*”.

Külön is ki kell emelni, hogy világviszonylatban a fiatal munkanélküliek száma igen magas. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (International Labour Organization: ILO)⁵ 2012-ben kibocsátott, 'A fiatalok foglalkoztatási válsága: Akciófelhívás' elnevezésű dokumentuma⁶ alapján 2012-ben közel 75 millió fiatal volt munkanélküli világviszonylatban. Erdemes rámutatni, hogy a dokumentumban foglaltak szerint napjainkban 4 millióval több a fiatal munkanélküliek száma, mint 2007-ben volt és több mint 6 millió fiatal az állás keresését feladta.⁷ Nyilvánvaló, hogy ennek a korosztálynak is szükséges a foglalkoztatáspolitikai területén olyan szervezeti kereteket biztosítani, amelyben jogszerűen és tisztességesen munkát vállalhatnak. A fiatalok generációját tekintve a magyar szövetkezeti jogban példaértékű az iskolaszövetkezet szabályozási modellje és a szabályozás gyakorlati eredményei is kiemelendők. A jelenlegi adatok szerint Magyarországon 130.000 fiatal dolgozik az iskolaszövetkezetek keretében.⁸ A magyar szövetkezeti jog iskolaszövetkezeti szabályozásának példaértékű jellege és a szabályozás gyakorlati eredményei azért is kiemelendően fontosak, mert az Európai Unióban a fiatalok foglalkoztatásának biztosítása aktuális kérdés.⁹

Az ENSZ főtitkárának New Yorkban, 1999-ben közölt A/54/57 számú jelentése szerint a szövetkezetek megfelelő keretet biztosítanak a szegénység felszámolása, a tisztességes megélhetést biztosító foglalkozások megteremtése, mindent egybevetve a társadalmi integráció elősegítése tekintetében. A nemzeti kormányok részére ajánlást is megfogalmaz e dokumentum, miszerint alkotmányi szinten ismerjék el a kormányok a szövetkezeteket, mint jelentős gazdasági és társadalmi tényezőket.¹⁰ Tíz évvel később a 'Szövetkezetek a szociális haladásban' című A/RES/64/136 számú¹¹ 2009. decemberében közzétett ENSZ dokumentum azonos következtetésre jut, miszerint a szövetkezetek hozzájárulnak a szegénység és a munkanélküliség csökkentéséhez, és a szociális integrációhoz, vagyis összességében mind a szociális, mind a gazdasági fejlődéshez.

Ha az Európai Unióban a munkanélküliek számát közlétező publikációkra koncentrálunk, akkor kiderül, hogy az Európai Unió 28 tagállamában a nő és férfi munkanélküliek száma együttesen 26,872 millió.¹²

⁵ Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, 1919-ben alapították a szervezetet azzal a céllal, hogy a munkavállalók alapvető munka és szociális jogai védelmet kapjanak. Lásd az ILO honlapját, in: <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm> (2013.11.20.).

⁶ The youth employment crisis: Time for action, elérhető interneten, in: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_175421.pdf (2013.11.21.).

⁷ ILO 2012. Genf.

⁸ In: <http://www.edupress.hu/hirek/index.php?pid=egycikk&HirID=29376> (2013.11.15.).

⁹ In: <http://hu.euronews.com/2013/11/12/nincs-elorelepes-a-fiatalok-munkanelkulisegenek-ugyeben/> (2013.11.22.).

¹⁰ New York, 1999. december, in: <http://www.copac.coop/publications/un/a5457e.pdf> (2013.11.22.).

¹¹ <http://daccess-ddsny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N09/469/99/PDF/N0946999.pdf?OpenElement> (2013.11.22.).

¹² Az EUROSTAT 2013. szeptemberi havi statisztikáját a munkanélküliségre lásd in: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics#Recent_developments_in_unemployment_at_a_European_and_Member_State_level (2013.11.22.).

A munkanélküliek arányára, a jelenlegi, világviszonylatú gazdasági és társadalmi természetű problémacsomagra, a foglalkoztatáspolitikai és az azzal szoros összefüggésben álló szociál-/felzárkóztatáspolitikai kérdések megválaszolására, az e területeken jelentkező problémák megoldására, vagy legalábbis kiegyensúlyozására figyelemmel az európai jogalkotás és az Európán kívüli területek jogalkotói is keresik azokat a szervezeti lehetőségeket, jogintézményeket, amelyek megfelelő eszközöknek bizonyulhatnak a problémák kezelése során. Lényegében az említett problémacsomagra figyelemmel született meg és terjedt el a *szociális gazdaság koncepciója*, amelynek meghatározó szervezeti kerete a szövetkezet,¹³ különös tekintettel a foglalkoztatási, munkavállalói, szociális szövetkezeti típusokra.¹⁴ A fentiekkel összefüggésben, a vázolt komplex természetű problémák megoldására a válságkezelés körében a szövetkezeti jog, a szövetkezet intézménye fókuszba került Európában és a kontinensen túl is.

2. A szövetkezet és a szövetkezeti szabályozás főbb jellemvonásairól, a gyakorlati eredményekről

A szövetkezet a gazdaság és a társadalom szinte valamennyi szektorában eredményesen működik, mert gazdasági és jogi természete alapján a tagok számára vagyoni előmenetelen túl társadalmi, szociális, kulturális, egészségügyi, oktatási szolgáltatásokat is nyújt. A szövetkezet az önszegély elvén alapszik, közösségsszervező ereje jelentős, a szolidaritás pedig a szövetkezet egyik alapértéke. A tagok előmenetele végső soron a személyes, aktív közreműködésükön alapszik, továbbá demokratikus szervezetről van szó, ahol a rendező elv a vagyoni hozzájárulástól független 'egy tag-egy szavazat elve'. A szövetkezeti tagsági jogviszony sajátossága más társas vállalkozásokhoz képest konkrétan abban jelölhető meg, hogy a szövetkezeti tag egyidejűleg tagja, felhasználója és irányítója is a szövetkezetének.

A jogalkotók éppen az előzőekben, a teljesség igénye nélkül felsorolt szövetkezetspecifikus jellemvonásokra figyelemmel koncentrálnak erőteljesen az általános szövetkezeti jogra, valamint különös súlyt fektetnek olyan szövetkezeti típusokra, amelyek a foglalkoztatás-/szociál-/felzárkóztatáspolitikai problémáknál segítséget nyújthatnak. Ezekre a speciális szövetkezeti típusokra önálló szövetkezeti szabályozások, többnyire törvények kerültek megalkotásra, amelyek összefoglalják az adott szövetkezeti típus speciális szabályait.

A szövetkezetekkel, illetőleg a szövetkezeti szabályozással foglalkozó nemzetközi szervezetek közül a már említésre került ENSZ, ILO mellett külön is

¹³ Erre a témára részletesebben lásd: Réti Mária: A szövetkezetekről, mint a szociális gazdaság legmeghatározóbb tényezőiről, in: Bobvos Pál (szerk.): „*Reformator iuris cooperandi*” *Tanulmányok Veres József 80. születésnapja tiszteletére*, Szeged, Pólay Elemér Alapítvány, 2009, 465-485; lásd tovább Longa Anna Zsófia: A szociális szövetkezetek, mint a gazdaság harmadik (szociális) szektorának szereplői, *Glossa Iuridica – Civilisztika*, I. évfolyam 1. szám, 63-67.

¹⁴ A szociális gazdaság felfogására lásd: Bernard Thiry: A szövetkezetek és a szociális gazdaság az Európai Unióban, *Szövetkezés*, 1992/2, 4-18; Bruno Roelants: Valójában mit is jelent a szociális gazdaság?, *Szövetkezés*, 2003/1, 109-113.

kiemelni szükséges a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségét¹⁵ (*International Co-operative Alliance*, ICA), amely az általa megalkotott Nemzetközi Szövetkezeti Alapelvekkel, szövetkezeti fogalommal, a szövetség által felsorolt szövetkezeti értékekkel 1895-től folyamatosan napjainkig, segíti elő a világviszonylatú szövetkezeti jogalkotást.¹⁶ A nemzetközi szervezetek mellett az Európai Unió egyes szervei és a szövetkezetekkel kapcsolatos kutatóintézetek értékes dokumentumokat bocsátottak ki a szövetkezetek társadalmi kohéziót, szociális integrációt elősegítő lényegére rámutatva. Ezek a dokumentumok hangsúlyozzák azt is, hogy a szövetkezetek a foglalkoztatáspolitikai területén jelentkező problémák kiegyensúlyozásának alkalmas eszközei.¹⁷

Az említett nemzetközi dokumentumokban foglaltakkal harmonizáló nemzetközi szövetkezeti jogi példákat tekintve, különös súllyal emelhető ki a japán szabályozás.¹⁸ Az európai szövetkezeti jogi példákat tekintve a foglalkoztatás-/szociál-/felzárkóztatáspolitikai kérdésekkel összefüggésben rá kell mutatni, hogy például a spanyol,¹⁹ a francia,²⁰ az olasz,²¹ a magyar,²² a finn²³ szövetkezeti szabályozások

¹⁵ 1895-ben londoni székhellyel alapított független nemzetközi szervezet, mely a szövetkezetek tekintetében érdekérvényesítő tevékenységet folytat, illetve elsősorban a nemzetközi szövetkezeti alapelvek meghatározását, valamint azok felülvizsgálatát végzi a mindenkori társadalmi-gazdasági igények figyelembe vételével, in: <http://ica.coop/> (2013.11.15.).

¹⁶ A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének tevékenységére még visszatérünk.

¹⁷ Az Európai Unió egyes szerveinek szövetkezetekkel kapcsolatos dokumentumai közül kiemelendő a téma szempontjából: *Social Economy in the European Union*, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság valamint a CIRIEC (*International Centre of Research and Information on the Public, Social and Cooperative Economy* által készített összefoglaló dokumentum, 2006, <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.publications.83> (2013.11.20.); Az Európai Bizottság 2004. február 23-án kiadott Közleményében, melynek pontos megnevezése *'A Bizottság közleménye a Tanácsnak, az Európai Parlamentnek, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottságnak valamint a Régiók Bizottságainak, A Szövetkezeti társaságok támogatása Európában'* címmel részletesen taglalta a szövetkezetek jelentős szerepét a szociális gazdaságban, s megerősítette, miszerint a szövetkezetek a szociális gazdaság alapvető intézményének tekinthetők.

¹⁸ A japán munkaszövetkezetek elnevezésére: *'Jigyo Dan'*; fejlődéstörténetére lásd: Shimamura Hiroshi: A japán munkaszövetkezetek szövetségének rövid története, *Szövetkezés*, 1999/1, 102-105.

¹⁹ Zsarnóczy J. Sándor: A Mondragon szövetkezet szerepe a spanyol szövetkezeti mozgalomban, *Szövetkezés*, 2003/1, 114-121.

²⁰ A szövetkezetéről szóló 1947. szeptember 10-i törvény (LOI N° 47-1775 DU 10 SEPTEMBRE 1947 portant statut de la coopération (modifiée)); in: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000006068032&dateTexte=20080329> (2013.11.20.).

A szociális szövetkezetéről szóló 2001. július 17-i törvény (Loi du 17 juillet 2001 *'La Société Coopérative d'Intérêt Collectif'*), in: <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000757800&dateTexte=&categorieLien=id> (2013.11.20.).

²¹ Az Olasz Köztársaság Alkotmánya (*Costituzione della Repubblica Italiana* 27 dicembre 1947), in: <http://www.quirinale.it/qrnw/statico/costituzione/costituzione.htm> (2013.11.20.); A szociális szövetkezetéről szóló 1991. november 8-i törvény (Legge 8 novembre 1991, n° 381), in: <http://www.handylex.org/stato/1081191.shtml> (2013.11.20.).

²² A szövetkezetéről szóló 2006. évi X. törvény.

²³ 1488/2001; Osuuskuntalaki, in: <http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20011488.pdf> (2013.11.20.).

optimális eredményeket hoztak. Az egyes említett szövetkezeti szabályozásokra az elemzésünk során visszatérünk. A szövetkezeti jogalkotás gyakorlati eredménye a munkahelyteremtés területén az, hogy világviszonylatban a szövetkezetek 100 millió munkahelyet biztosítanak.²⁴

A szövetkezetek fentiekben vázolt fő jellemvonásaiból következő eredményekre érdemes számbavenni a következőket: Az Európai Unióban közel 160 000 szövetkezeti vállalkozás található 123 millió tag tulajdonában és ezek 5,4 millió ember számára nyújtanak munkát – ideértve az 1,4 millió személy számára munkahelyet biztosító 50 000 ipar- és szolgáltató szövetkezeti vállalkozást –, a szövetkezetek átlagosan 5%-kal járulnak hozzá az egyes tagállamok GDP-jéhez; a munkaerő-piaci integrációra specializálódott szociális szövetkezetek több mint 30 000 fogyatékkal élő vagy hátrányos helyzetű személyt foglalkoztatnak az ipari és a szolgáltatási ágazatban.²⁵

Az európai példákat illetően különösen kiemelkedőnek tekinthető a spanyol és a francia szövetkezeti szabályozás, mert az általános szövetkezeti jogra építkező speciális típusú szövetkezeteket, így például a munkavállalói, a foglalkoztatási, a szociális szövetkezeteket szabályozó joganyaggal sikerült leszorítani a munkanélküliség arányát.

Ami konkrétan a spanyol aktuális példát illeti, érdemes kiemelni az adatokat. A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége *Co-operative News* elnevezésű folyóiratának 2013. április 4-én megjelent számában a *‘Spanyolországban a szövetkezetek új munkahelyeket teremtenek, míg a munkanélküliség rekordokat dönt’* című cikk közleménye szerint Spanyolországban a munkanélküliségi ráta elérte a 27,2%-ot is, a spanyol szövetkezetekben azonban az előző – általános adat ellenére – 2012. év harmadik negyedében a foglalkoztatottak száma 7,2%-kal nőtt. A spanyol foglalkoztatáspolitikáért felelős minisztérium is megerősítette, hogy a szövetkezetek 8000 új munkahelyet teremtettek 2012 első felében Spanyolországban. Az összegző adatok is figyelemreméltóak, mert Spanyolországban több mint 250.000 ember dolgozik 17.000 szövetkezetben.²⁶

Az európai szövetkezeti jogalkotás körében a már említett francia szabályozási modell is jelentős eredményeket hozott a foglalkoztatottak számának növekedésében, illetve a foglalkoztatási szövetkezetek alapítási arányszámának a növekedésében is. Franciaországban a foglalkoztatási szövetkezetek száma 2005-től folyamatos növekedést mutat, és az azokban foglalkoztatottak száma is emelkedik.²⁷

²⁴ *The youth employment crisis: Time for action*, Fifth item on the agenda, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (*International Labour Office*) Genf Kiadványa, 2012, 71, in: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_175421.pdf (2013.11.22.).

²⁵ Az Európai Parlament 2013. július 2-i állásfoglalása a szövetkezetek válságkezelésre irányuló hozzájárulásáról, in: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2013-0301&language=HU> (2013.09.15.).

²⁶ Az SZNSZ folyóiratában megjelent cikket lásd teljes terjedelemben in: <http://www.thenews.coop/article/co-operatives-create-8000-new-jobs-while-unemployment-hits-record-spain> (2013.11.21.).

²⁷ Francia mutatókra foglalkoztatási szövetkezeteket illetően lásd: Bruno Roelants – Diana Dovgan – Hyungsik Eum – Elisa Terrasi: *The resilience of the cooperative model; How worker cooperatives, social cooperatives and other worker-owned enterprises respond to the crisis and its consequences*, 2012, in: http://www.cccop.coop/IMG/pdf/report_cccop_2012_en_web.pdf (2013.11.10.).

3. A magyar és a nemzetközi szövetkezeti jogalkotásra ható alapvető nemzetközi dokumentumokról

3.1. A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének tevékenységéről és annak hatásáról a magyar és a nemzetközi szövetkezeti jogalkotásra

A magyar és a nemzetközi szövetkezeti jogalkotásra – észelve a mindenkori gazdasági és azzal szoros összefüggést mutató társadalmi elvárásokat – elsősorban a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének (továbbiakban: SZNSZ) tevékenysége volt hatással és jelenleg is alapvető hatással van.

Az SZNSZ tevékenysége körében a teljesség igénye nélkül három kiemelendő területet határozunk meg, amely területek egymással összefüggésben, álláspontunk szerint alapvető befolyással voltak, s ma is meghatározó befolyással vannak a nemzetközi és a magyar szövetkezeti jogalkotásra, mégpedig a jelenkori gazdasági és társadalmi elvárásokra is figyelemmel. Ezek a területek, amelyeket az SZNSZ 1995. szeptember 22. hatállyal a Manchesteri Kongresszuson²⁸ rögzített a következők: (a) Az SZNSZ által megalkotott szövetkezeti fogalom; (b) Az SZNSZ által meghatározott nemzetközi szövetkezeti alapelvek és azok jelentéstartalma; (c) Az SZNSZ által felsorolt szövetkezeti értékek.

3.2. Az SZNSZ által megalkotott szövetkezeti fogalomról, annak hatásáról a magyar és a nemzetközi szövetkezeti jogalkotásra

Az SZNSZ a szövetkezet fogalmát a következőképpen határozta meg: „*a szövetkezet olyan személyek autonóm társulása, akik önkéntesen egyesültek abból a célból, hogy közös gazdasági, társadalmi és kulturális céljaikat közös tulajdonú és demokratikusan irányított vállalkozásuk útján megvalósítsák.*”

Ha összevetjük a fenti meghatározást az ILO 193. számú Ajánlás a szövetkezetek elősegítéséről²⁹ és az Európai Unió Tanácsa az *„Európai Szövetkezet Statútumáról*” szóló 1435/2003 EK Rendeletében (a továbbiakban: Rendelet) rögzített szövetkezet fogalommal, akkor egyértelművé válik az SZNSZ fogalom alapvetés jellege.

Lényegében az ILO az SZNSZ fogalom szellemiségét és konkrét terminológiáját átveszi a következők szerint: „*a szövetkezet kifejezés olyan személyek önkéntesen létrehozott autonóm társulását jelenti, akik egy közös tulajdonban lévő és demokratikusan irányított vállalkozás révén kívánnak közös gazdasági, társadalmi és kulturális igényeiknek, valamint törekvéseiknek eleget tenni.*”³⁰

A Rendelet fogalmi definíciója kifejezésre juttatja az SZNSZ meghatározásának lényegét azzal azonban, hogy a Rendelet megalkotója más gazdasági szereplőkkel

²⁸ A Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének Állásfoglalása a szövetkezeti identitásról (A szövetkezés nemzetközi alapelvei), Manchester, 1995. szeptember 22., *Szövetkezés*, in: http://www.szovetkezetikutato.hu/szovetkezeti_identitas.php (2013.11.20.).

²⁹ In: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R193 (2013.11.22.).

³⁰ In: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R193 (2013.11.22.).

összevetve határozza meg a szövetkezet lényegét, az eltérő működési elvek alapján. Értékes eleme a Rendeletbeli szövetkezeti fogalomnak, hogy az követi az angol szövetkezetalapítók szellemiségét, a Rochdale-i hagyományokat³¹ az alábbiak szerint: „A szövetkezetek elsősorban magánszemélyek vagy jogi személyek olyan csoportjai, amelyeknek egyes működési alapelvei eltérnek az egyéb gazdasági szereplők működési alapelveitől. Ezek tartalmazzák a demokratikus felépítés és ellenőrzés alapelveit, valamint a működéssel elért nettó nyereség méltányos alapon történő felosztását. E meghatározott alapelvek közé tartozik nevezetesen az egyén elsődlegességének alelve, amely a tagságra, a kilépésre és a kizárásra vonatkozó egyedi szabályokra alkalmazandó, megállapítva az 'egy ember, egy szavazat' elvét, a szavazati jog pedig az egyént illeti meg, ami azzal jár, hogy a tagok a szövetkezeti vagyontól felett semmilyen jogot nem gyakorolhatnak”.³²

3.3. A nemzetközi szövetkezeti alapelvekről

Az 1995-ben megtartott manchesteri Kongresszus az alábbi nemzetközi szövetkezeti alapelveket határozta meg: (a) önkéntesség és nyitott tagság; (b) demokratikus tagi ellenőrzés; (c) a tagok gazdasági részvétele; (d) autonómia és függetlenség; (e) oktatás, képzés, tájékoztatás; (f) szövetkezetek közötti együttműködés; (g) közösségi felelősség.

Az alapelveket értékelve megállapítható, hogy ezek a hatályos nemzetközi szövetkezeti alapelvek kifejezik a szövetkezet duális természetét, ezért sajátjai a speciális szövetkezeti típusoknak is, így különösen a foglalkoztatási, szociális, munkavállalói szövetkezeteknek is.

3.4. Az SZNSZ által meghatározott szövetkezeti értékekről

Annak érdekében, hogy a szövetkezetek a gyakorlati elvek mellett azonos értékrend mentén működjenek, az alapelvek kiegészítéseképpen a Manchesteri Kongresszus szövetkezeti alapértékeit is meghatározott: önszegély; egyéni felelősség; demokrácia; egyenlőség; igazságosság; szolidaritás.

4. Az ILO meghatározó dokumentumáról a szövetkezetekkel kapcsolatban

Az ILO 193. számú Ajánlása utal arra, hogy a szövetkezet sajátos természetéből adódó, többek között önszegélyen és szolidaritáson alapuló működése alkalmassá teszi a szövetkezetet a tagi részvételen keresztül szociális kérdések megoldására. Az Ajánlás fel is hívja a munkavállalói és munkaadói szervezeteket, hogy támogassák a szövetkezeteket.

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet általános konferenciája Genfben, 2002. június 3-án a 90. ülészakára ült össze. A 193-as számú Ajánlás került kibocsátásra, amely a szövetkezetek támogatásáról címet kapta. Az ILO 193. számú Ajánlása az egyik

³¹ Az első szövetkezet alapítására 1844-ben, Angliában került sor, Rochdale-ben. A szövetkezeti szabályozás fejlődéstörténetére lásd: Kuncz Ödön: *A Rochdale-i elvek és a szövetkezet jogi fogalmának körülrása*, Budapest, Magyarországi Szövetkezetek Szövetsége, 1935, 10-30.

³² In: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003R1435:HU:HTML> (2013.11.10.).

legmeghatározóbb dokumentum a szövetkezetekkel kapcsolatban. A tagállamok az Ajánlást ratifikálták, a magyar országgyűlés a 128/2003. (XI.26.) határozatával a Magyar Köztársaság Kormányának az Ajánlásról szóló beszámolóját elfogadta.

Az Ajánlásnak a fő jellemvonása az, hogy a szövetkezetek jelentőségét a XXI. században a szociálpolitikai kérdések, így különösen a munkahelyteremtés körében jelöli meg. Ehhez kapcsolódóan az Ajánlás egy konkrétabb jellemző jegye az, hogy noha a kormányok számára a szövetkezeti szabályozás tekintetében egyértelműen vagyoni jogi természetű intézkedések megtételére is fogalmaz meg javaslatokat, e területen is külön intézkedések foganatosítását javasolja a hátrányos helyzetű csoportokra vonatkozóan. Végző soron a kormányok számára megfogalmazott javaslatok komplex természetűek. A javaslatok egyrészt vagyoni jogi/pénzügyi jogi természetűek, különösen a szövetkezetek finanszírozását illetően, ugyanakkor szociális vonatkozásúak, a szövetkezet e tekintetben jelentkező előnyeinek kihasználása céljából. A vagyoni jogi természetű javaslatok sajátossága az, hogy a szövetkezetek e körben jelentkező fő jellemvonásaira építkeznek.

Az Ajánlás több ízben nyomatékosan koncentrálna az oktatás és képzés elősegítésére a szövetkezeti tagok irányába, így különösen a szövetkezet irányításában résztvevők tudásbázisának fejlesztésére. Az Ajánlás világosan megfogalmazza az egyenlő elbánás elvét, a nők és férfiak közötti egyenjogúság tételét.

Az Ajánlás általános jellemvonása az is, hogy szorgalmazza az együttműködést a munkaadói, a munkavállalói szervezetek és a szövetkezetek között.

Az Ajánlás 7. (2) bekezdésben foglalt javaslatai különösen értékesek, mert erőteljesen rávilágítanak a XX. század gazdasági, társadalmi és nem utolsósorban ezekkel szoros összefüggést mutató szociális szektorbeli problémákra. A kormányoknak mint megoldási lehetőség támogató intézkedéseket kell bevezetniük azokra a szövetkezeti csoportokra, amelyek specifikus természetű feladatokat is megoldanak a tagjaik vonatkozásában. E körben különösen fontos azoknak a szövetkezeteknek a támogatása, amelyek a foglalkoztatást biztosítják, vagy olyan tevékenységet gyakorolnak, amelyekkel a hátrányos helyzetű csoportokat segítik, illetve a leszakadt régiók tekintetében a felzárkózásra esélyt adnak. Az Ajánlás ennél a gondolatkörnél foglalkozik a nők szerepével a szövetkezetek tevékenysége körében. A nők részvételének az elősegítésére, különös tekintettel a szövetkezetek irányító testületeiben elfoglalt helyekre koncentrálna figyelmet kell az Ajánlás értelmében fordítani.

5. Az Európai Parlament állásfoglalásáról 'A szövetkezetek válságkezelésre irányuló hozzájárulásáról'

Az Európai Parlament 2013. július 2-i állásfoglalása³³ 'A szövetkezetek válságkezelésre irányuló hozzájárulásáról' címmel az alábbiakat állapította meg és a következő észrevételeket tette:

³³ Az Európai Parlament Állásfoglalását lásd magyar nyelven in: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0301+0+DOC+XML+V0//HU> (2013.11.20.). Megjegyezzük, hogy az itt fellelhető magyar fordítást vettük át, jelezve az idézettséget.

A dokumentum „rámutat, hogy a szövetkezetek, más szociális gazdasági vállalkozásokkal együtt alapvető szerepet töltenek be az európai gazdaságban, különösen válság idején, mivel egyesítik magukban a jövedelmezőséget és a szolidaritást, minőségi munkahelyeket hoznak létre.”

A dokumentum továbbá „rámutat, hogy a szövetkezetek válságos időkben a foglalkoztatottsági arányt és a vállalkozás-bezárások számát illetően sokkal ellenállóbbnak bizonyultak, mint sok hagyományos vállalkozás; a 'közösségi szövetkezetek' jelentősége, ami – különösen a távoli és hátrányos helyzetű térségekben – lehetővé teszi a polgárok közvetlen szerepvállalását a különböző szükségletek kielégítésében például a szociális és egészségügyi, oktatási, kereskedelmi, valamint kommunikációs szolgáltatások terén.”

A dokumentum „megállapítja, hogy több tagállamban fellelhető számos helyes gyakorlat, amely bizonyítja a szövetkezeti vállalatok kitűnő teljesítményét a növekedés, a foglalkoztatás, a fennmaradási arányok és a vállalkozásindítás tekintetében, ilyen például a Spanyolországban alkalmazott 'egyesítő kifizetés' (pago unico), valamint az olaszországi Marcora törvény, amelyek lehetővé teszik új szövetkezeti vállalkozások munkanélküli-segélyből történő indítását, a Franciaországban, Svédországban és Belgiumban alakult ún. 'foglalkoztatási és vállalkozási szövetkezetek', rámutat továbbá arra, hogy az egyes szövetkezetek hogyan szerveződhetnek önkéntes alapon ipari, mezőgazdasági, logisztikai, pénzügyi, K+F- és felsőoktatási ágazatban tevékenykedő vállalkozásokat tömörítő nagyméretű üzleti csoportba.”

A dokumentum „hangsúlyozza, hogy ki kell alakítani többek között a vállalkozási és foglalkoztatási szövetkezet (BEC) modelljét, amely lehetővé teszi a vállalkozások számára, hogy fokozatosan elégítsék ki tagjaik igényeit és a tagok üzleti tevékenységének fejlődésével párhuzamosan alakuljanak.”

Különösen értékes a Parlament állásfoglalásának az a kitétele is álláspontunk szerint, amely visszautal az ILO, a fentiekben már említett és részletesebben elemzett állásfoglalására. Hangsúlyozzuk, hogy ez a Parlamenti megközelítés jól szemlélteti, hogy az egyes nemzetközi/európai szervezetek a szövetkezet szerepét a XXI. század megoldandó problémáiban erőteljesen kiemelik. Rámutatunk arra is, hogy a Parlamenti állásfoglalás a szövetkezetet, mint egy, a válsághelyzetet kiegyensúlyozni képes eszközt tárgyalja, alapozva a szövetkezet egyedülálló értékeire. Összességében az az álláspontunk, hogy az elemzett Parlamenti állásfoglalás egy átfogó, a szövetkezetek XXI. századi szerepét a lényeges területeken kiemelő olyan dokumentum, amelynek egyik legnagyobb értéke az abban foglalt aktualitása.

6. Az elemzett nemzetközi dokumentumok értékeléséről

Ha áttanulmányozzuk az ENSZ, az ILO, az Európai Parlament egyes dokumentumait összességében arra a következtetésre juthatunk, hogy a szövetkezet megfelelő intézmény foglalkoztatáspolitikai, szociálpolitikai célkitűzések megvalósítására is egyéb más különösen értékes célok elérése mellett.

Feltétlenül fel kell hívni a figyelmet arra, hogy számos nemzetközi dokumentum a szövetkezet szerepét válsághelyzetben rendkívül fontosnak tekinti. Általában véve megállapítható, hogy a foglalkoztatási/szociális szövetkezet, mint speciális szövetkezeti típusok hatékonyan képesek a nemzetközi dokumentumokban foglaltak érvényre juttatására, végső soron a válsághelyzet, a XXI. században jelentkező nehézségek kiegyensúlyozására.

Gyakorlatiasan és konkrétan megfogalmazva az az álláspontunk, hogy ezek a szövetkezeti típusok az egyenlő elbánás elve mellett minden olyan természetes személynek stabilitást, előmenetelt biztosítanak, aki a szövetkezet gazdálkodási és munkaszervezési rendjébe bekapcsolódik, abban személyesen közreműködik, betartva a közreműködésére vonatkozó előírásokat.

Az elemzett nemzetközi dokumentumokban foglaltak körében nyomatékosan rá kell arra is mutatni, hogy a nemzetközi dokumentumok egy csoportja – így különösen az ILO dokumentuma kifejezetten azt ajánlja a kormányok számára, hogy vagyoni és pénzügyi természetű intézkedéseikkel koncentráljanak a hátrányos helyzetű csoportokra a szövetkezeti jogalkotás keretei között, mégpedig akként, hogy speciális szabályokat juttassanak érvényre általában véve és a szövetkezetek finanszírozását illetően.

7. Az olasz szociális szövetkezeti szabályozásról

Mintaértékűnek tekinthető az olasz szövetkezeti szabályozási megoldás, amely egy nagy kategórián belül – szociális szövetkezet – szövetkezeti al típusokat szabályoz 'A' és 'B' megjelöléssel.

A szabályozási felfogás lényege az, hogy az olasz jogalkotó a két altípushoz más-más tartalmú előírásokat rendel alkalmazni azzal azonban, hogy ezek az előírások illeszkednek az olasz Polgári Törvénykönyv szövetkezetekkel kapcsolatos rendelkezéseiben foglaltakhoz, és az olasz alkotmánybeli megállapításokhoz³⁴ is. Az olasz szövetkezeti szabályozás tisztán és világosan koncentrál a szociál/foglalkoztatáspolitikai és felzárkóztatás-politikai problémacsomag megfelelő kiegyensúlyozására.

Az olasz gazdaság és társadalom szociálpolitikai természetű, illetve az azzal szoros összefüggést mutató foglalkoztatáspolitikai jellegű gondjait észlelve az olasz jogszabályalkotó hatályba léptetett a munkanélküliek, fogyatékkal élők, hátrányos helyzetűek csoportjára nézve egy önálló speciális törvényt. Olaszországban az európai

³⁴ Az Olasz Köztársaság Alkotmánya III. fejezet 'Gazdasági kapcsolatok' címszó alatt a 45. cikk (1) bekezdésében a következőket rögzíti: „A köztársaság elismeri, a kölcsönös segítségen alapuló és spekulációs célokat mellőző szövetkezetek társadalmi rendeltetését. A törvény előmozdítja és alkalmas eszközzel segíti terjedésüket, és megfelelő ellenőrzéssel biztosítja eredeti jellegük és céljuk megtartását.” Az Alkotmány idézett szakasza lényegében a szövetkezet három tradicionális jellemvonására építkezik. A szövetkezet az alkotmányjogi megfogalmazás értelmében kölcsönös segítségen nyugszik, nélkülözi a spekulációs célokat, ugyanakkor társadalmi rendeltetése is van. Ezek a jellemvonások a szövetkezet szociálpolitikai vonatkozásaira utalnak, amelyek megalapozzák az olasz köztársaság elismerését, sőt a szövetkezetek megfelelő eszközökkel történő támogatását is. Az olasz Alkotmányban rögzített, szövetkezetekre vonatkozó előírásokra alapozva az olasz szociális szövetkezetekről szóló, 1991-ben kibocsátott törvény kiemelten kezeli és részletesen szabályozza a szociális szövetkezetek ellenőrzését, vagyis azt, hogy céljaiknak megfelelően működnek, vagy sem. Az olasz és más európai országok szövetkezeti jogának alkotmányjogi alapjaira lásd: Réti Mária: Über die wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und ideologischen Fundamente der ungarischen und einigen internationalen Genossenschaftsregelungen, über die Merkmale und die Bewertung dieser Regelungen, *Annales Universitatis Scientiarum Budapestinensis De Rolando Eötvös Nominata, Sectio Iuridica*, 2010, Tomus LI.

tagállamokat tekintve az elsők között került hatálybaléptetésre a szociális szövetkezeteket szabályozó joganyag, az 1991. november 8-i 381. sz. törvény.³⁵ Az olasz szövetkezeti szabályozásban a munkanélküliség enyhítésére nézve már jóval előbb megjelentek speciális szövetkezetek. A XIX. század második felében ugyanis a munkaszövetkezetek a munkanélküliség kiegyensúlyozására, már jelentősek voltak.

A törvény rendelkezéseinek elemzésénél megállapítható, hogy példaértékű a szociális szövetkezet fogalmának meghatározása, amely alapján a szociális szövetkezet célja az, hogy a társadalom fő érdekének alapján elősegítse az állampolgárok szociális státuszának javítását és beilleszkedésüket a társadalomba.

Az olasz jogalkotó ezt a két célkitűzést alapvetően két alcsoportot képező szövetkezet alapításával ítélte megvalósíthatónak. Az olasz szociális szövetkezeteknek a törvény alapján ugyanis van egy 'A' csoportja és van egy 'B' csoportja. Az 'A' csoportba tartozó szociális szövetkezetek a célkitűzést bizonyos típusú szolgáltatások nyújtásával valósítják meg. Konkrétan arról van szó, hogy azoknak az állampolgároknak, akik szociális helyzetüket tekintve nehézségekkel küzdenek, szociális valamint egészségügyi, továbbá oktatási szolgáltatásokat nyújt a szövetkezet. A 'B' csoportba tartozó szociális szövetkezeteknél az állampolgárok szociális státuszának javítását, illetve eredményes beilleszkedésüket a társadalomba olyan mezőgazdasági, ipari, kereskedelmi továbbá szolgáltatói gazdasági tevékenység folytatásával látja megvalósíthatónak a jogszabályalkotó, amely tevékenységek folytatása abból a célból történik, hogy a hátrányos helyzetű természetes személyek foglalkoztatása biztosított legyen.

A konkrét szabályok áttekintése után világos tehát, hogy a két típusú szociális szövetkezet az alanyi körük tekintetében olyan természetes személyek társadalmi státuszát kívánja előmozdítani, akik szociális helyzetükben küzdenek problémákkal. Ennek az egyik módja a foglalkoztatásuk megteremtése, a másik pedig, hogy olyan szolgáltatásokat kaphatnak a szövetkezettől, amely szolgáltatások természete szociális, egészségügyi, oktatási területre koncentrálódik. Ezen jellemvonásokból következően megállapítható, hogy reális segítségnyújtást biztosíthat a szövetkezet.

Abból a célból, hogy a törvény valóban egy speciális, tehát szociális helyzetében nehézségekkel küzdő alanyi kört segíthessen, a jogszabályalkotó a törvény 4. §-ában tisztázza a hátrányos helyzetű személyek fogalmi definícióját. A 'B' típusú szociális szövetkezetnél hátrányos helyzetű állampolgárnak számítanak a teljesség igénye nélkül a testi, elme- és érzékszervi fogyatékkal élők, a volt pszichiátriai betegek, a pszichiátriai kezelés alatt állók, a kábítószerfüggők, az alkoholbetegek, a hátrányos családi helyzetben lévő munkaképes kiskorúak, azok az elítéltek, akiknek szabadságvesztés büntetését a vonatkozó jogszabályi rendelkezések szerint más büntetésre változtatták.

A magyar szociális szövetkezeti szabályozás kimunkálása körében az olasz szabályozási minta példaértékűnek tekinthető a két, az 'A' és a 'B' csoport elválasztása tekintetében. Míg az 'A' csoport szolgáltatást nyújt meghatározott, valamilyen okból hátrányos helyzetben lévő személyi csoportok számára, a 'B' csoportba tartozó szövetkezetek a munkahelyteremtésben és egyéb foglalkoztatáspolitikai célok megvalósításában működnek közre.

³⁵ Az olasz szociális szövetkezetekre irányadó törvény részletesebb feldolgozására lásd: Réti Mária: *Szövetkezeti jog*, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2010, 67-69.

Áttekintve az olasz szociális szövetkezetekről szóló törvény legfontosabb szabályozási területeit azt kell megállapítani, hogy nem véletlen az Európai Unió Bizottságának rendkívül elismerő álláspontja e szövetkezetekről, illetve szabályozásukról.

A jelenlegi hatályos európai szövetkezeti szabályozás értékelésének körében az Európai Unió Bizottsága 2003-ban a szociális integrációt leginkább megvalósítani képes formának a szövetkezetet jelölte meg azzal, hogy az olasz szociális szövetkezetekről szóló törvényre konkrét, kifejezett elismerő megállapításokat fogalmazott meg, azok pontos adataira is figyelemmel.

Az olasz szociális szövetkezetről szóló törvény gyakorlati alkalmazásának eredményei nyilvánvalóan bizonyítják a szabályozási felfogás helyességét és a konkrét rendelkezések optimális alkalmazhatóságát a gyakorlatban.

A törvény hatálybalépése óta tehát 1991-től 10 éves időintervallumra vetítetten 7700 szociális szövetkezet jött létre, eme szövetkezetek 210.000 természetes személyt foglalkoztattak, ebből 22.600 hátrányos helyzetű volt. Az Európai Unió Bizottságának általános értékelése szerint ezek a szövetkezetek integráló természetűek, különös tekintettel a korábban kirekesztett vagy beilleszkedésükben korlátozott társadalmi csoportokra nézve. Az olasz szociális szövetkezetekről szóló törvény szemléletéhez, jogalkotói felfogásához hasonló a vonatkozó szabályozási területen a francia (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) szabályozás.

8. A jelenleg hatályos magyar szövetkezeti jogi szabályozás a speciális szövetkezeti típusokra figyelemmel

8.1. Általános természetű megállapítások

Jogtechnikai szempontból egységes szabályozás irányadó. A szociális szövetkezetekre, valamint a foglalkoztatási szövetkezetekre vonatkozó alapvető rendelkezéseket a 2006. évi X. törvény³⁶ tartalmazza azzal, hogy más törvényi rendelkezések a szövetkezeti jogi szabályozást kiegészítik, lehetőséget biztosítva ez által a szövetkezet értékeinek erőteljes gyakorlati érvényre juttatására.

8.2. A szociális szövetkezetről

A törvényi fogalom értelmében az a szövetkezet minősül szociális szövetkezetnek, amelynek „*célja a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése, amely iskolaszövetkezetként működik*”.³⁷

³⁶ Meg kell jegyezni ebben a körben, hogy a hatályba lépő új Ptk, azaz a 2013. évi V. törvény alapvetés természetű szövetkezeti jogi normákat tartalmaz majd. Jelenleg az egyes szövetkezeti típusokra, illetőleg azok speciális szabályaira egy átfogó szövetkezeti kódex került tervezetként kimunkálásra, amely a szövetkezeti rendszerfejlesztésre és érdekképviselőkre is tartalmaz rendelkezéseket.

³⁷ 2006. évi X. törvény 8. §.

A szociális szövetkezet célkitűzésére figyelemmel a jogalkotó a szociális szövetkezet alanyi köre tekintetében is speciális szabályokat rögzített.³⁸ A rendező elv a tagsági jogviszony érvényes létrehozatalánál az, hogy szociális szövetkezetnek fő szabályként csak természetes személy tagjai lehetnek. Iskolaszövetkezet esetében az alapításhoz a törvényi rendelkezés értelmében szükséges az oktatási intézmény alapító tagsága, azaz az oktatási intézmény iskolaszövetkezeti tagsági jogviszonyának az érvényes létrehozatala. Egyéb más esetekben a szociális szövetkezetnek a természetes tagjain kívül helyi önkormányzat vagy nemzetiségi önkormányzat, illetve ezek jogi személyiségű társulása, továbbá jogszabályban meghatározott karitatív tevékenységet ellátó közhasznú jogállású szervezet is tagja lehet.

A törvényi rendelkezések alapján megállapítható, hogy a szociális szövetkezet, mint sajátos szövetkezeti típus, a tagsági jogviszony érvényes létrehozatalára vonatkozó szabályok alapján is speciális más szövetkezeti típusokhoz képest. A szövetkezet célkitűzése, valamint a tevékenységének jellege indokolttá teszi, hogy fő szabályként az alapítók a természetes személyekből kerüljenek ki. Feltétlenül helyes és gyakorlatias szempontokat érvényre juttató jogalkotói szemlélet az, miszerint a fő szabály alól kivételként más, a szociális szövetkezet célkitűzésének elérését elősegíteni képes jogi személyeket, szervezeteket is felruházz a jogosultsággal az alapítás szabályainál.

Megengedő szabály irányadó a különleges jogállást, a közhasznú jogállást elérni kívánó szövetkezetek számára. Lehetőséget biztosít arra a jogalkotó, hogy külön törvényben meghatározottak szerint közhasznú jogállású is lehet a szociális szövetkezet. Lényeges korlátozásnak tekinthető azonban, hogy szociális szövetkezetnek – az önkormányzat, továbbá a karitatív tevékenységet ellátó közhasznú jogállású szervezet tag kivételével – nem lehet befektető tagja.

Az iskolaszövetkezetek tekintetében két lényeges előírás megemlítése szükséges. Az első ilyen előírás az, hogy iskolaszövetkezetben a tanulókon kívül felvett tagok száma nem haladhatja meg a taglétszám 15%-át – biztosítva ezzel az iskolaszövetkezet jellegét. A másik lényeges előírás az, hogy alapításához az oktatási intézmény alapító tagsága szükséges.

8.3. A foglalkoztatási szövetkezettről

A 2006. évi X. törvény³⁹ konkrétan meghatározza a foglalkoztatási szövetkezet fogalmát, alapítási célkitűzését, lényegében tevékenységét. A törvényi rendelkezés 8/A.§-a szerint a foglalkoztatási szövetkezet olyan, a törvényi előírások szerinti szociális szövetkezet, amelynek legalább 500 természetes személy és legalább egy országos nemzetiségi önkormányzat a tagja. A foglalkoztatási szövetkezetre vonatkozó másik alapvető szabály az, hogy a foglalkoztatási szövetkezet a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára a munkafeltételek megteremtését elsősorban munkaerő-kölcsönzés,

³⁸ A szociális szövetkezet alanyi körére irányadó rendelkezések továbbfejlesztéséről lásd: Réti Mária: Mit biztosít ma a jogszabályi háttér Magyarországon a szociális szövetkezetekkel kapcsolatban?, in: Sz. Tóth János (szerk.): *A közösségi fejlődés új lehetőségei*, Magyar Népfőiskola Társaság, III./1. pont alatt (*A szociális szövetkezet alanyi köréről*).

³⁹ A nemzetközi példák elemzésére lásd: Bruno Roelants: Munkavállalói szövetkezetek, *Szövetkezés*, 1999/2, 130-139.

valamint munkaerő-közvetítő tevékenység útján valósítja meg, amelyre a munkaerő-kölcsönzésre, a közhasznú kölcsönzőre vonatkozó, valamint a magán-munkaközvetítői tevékenység folytatásának feltételeit szabályozó jogszabályok rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a saját tagjai tekintetében munkaerő-kölcsönzési tevékenységet láthat el.

8.4. A személyes közreműködés és a munkavégzés alapvető szabályairól

A személyes közreműködés és munkavégzés alapvető szabályait ugyancsak felöleli a 2006. évi X. törvény.⁴⁰ Ebben a körben meg kell említeni, hogy kiemelkedő szerepe van a Polgári Törvénykönyv egyes rendelkezéseinek és a Munka Törvénykönyvében foglalt előírásoknak is.

A törvényi rendelkezéseket a *'Személyes közreműködés és munkavégzés a szövetkezetben'* cím alatt az 56. §-ban találhatjuk. A rendelkezések értelmében a tagok személyes közreműködésének módozatait az alapszabály a szövetkezet sajátosságainak megfelelően határozza meg. A személyes közreműködés történhet – a szövetkezet tevékenységéhez képest – termeléssel, termékek feldolgozásával, értékesítésre előkészítéssel, értékesítéssel, fogyasztással vagy egyéb tevékenységgel.

Fontos szabály, hogy az alapszabály a személyes közreműködés egyik módjaként munkavégzési kötelezettséget is előírhat. Ennek alapján a tag és a szövetkezet munkaszerződést, vállalkozási vagy megbízási szerződést köt. A munkaviszonyra a Munka Törvénykönyve, a vállalkozási és megbízási jogviszonyra a Ptk. szabályait kell alkalmazni. A szövetkezet a munkaszerződésen, vállalkozási vagy megbízási szerződésen alapuló munkavégzés lehetőségét alapszabályában kizárhatja.

A szociális szövetkezetek esetében nem vonatkoztatva az iskolaszövetkezetekre a személyes közreműködésre nézve a törvény speciális rendelkezést tartalmaz. Arról van szó, hogy a szociális szövetkezetek esetében – az iskolaszövetkezetet ide nem értve – a személyes közreműködés sajátos formája a közös termelésben való, tagsági viszonyon alapuló közvetlen közreműködés (a továbbiakban: tagi munkavégzés).⁴¹

A törvényi rendelkezés szerint a tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt *'A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról'* szóló 1991. évi IV. törvény szerint regisztrált álláskereső, illetve a közfoglalkoztatási jogviszonyban lévő személy létesíthet és tarthat fenn. Arról van szó tehát, hogy két speciális alanyi körre az álláskeresőre (a külön jogszabályi rendelkezések szerint annak minősített természetes személy), továbbá a közfoglalkoztatási jogviszonyban lévő személyre különös szabályok az irányadóak. Erre figyelemmel tisztázni szükséges az álláskereső fogalmát.

Az álláskereső fogalmát *'A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról'* szóló 1991. évi IV. törvény 58.§ (5) d.) pontja tartalmazza, melynek értelmében *'álláskereső: az a személy, aki (a) a munkaviszony létesítéséhez szükséges feltételekkel rendelkezik, és (b) oktatási intézmény nappali tagozatán nem folytat tanulmányokat, és (c) öregségi nyugdíjra nem jogosult, rehabilitációs járadékban, valamint a megváltozott munkaképességű személyek*

⁴⁰ Erről észrevételeket és kritikai bírálatokat tartalmazóan is lásd Prugberger Tamás: Kritikai észrevételek az egységes szövetkezeti törvény koncepciójához, *Szövetkezés*, 2005/1, 204-206. 5. pont alatt.

⁴¹ 2006. évi X. törvény 56. § (2a). Beiktatva 2013. évi XLII. törvénnyel, hatályos 2013. V. 3-tól.

ellátásaiban nem részesül és (d) az alkalmi foglalkoztatásnak minősülő munkaviszony kivételével munkaviszonyban nem áll, és egyéb kereső tevékenységet sem folytat, és (e) elhelyezkedése érdekében az állami foglalkoztatási szervvel együttműködik, és akit (f) az állami foglalkoztatási szerv álláskeresőként nyilvántart.”

A közfoglalkoztatási jogviszonyra vonatkozó szabályokat pedig a *„A közfoglalkoztatásról és a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó, valamint egyéb törvények módosításáról*” szóló 2011. évi CVI. törvény tartalmazza.

Lényeges rámutatni, hogy e körben szükséges olyan feladat, amelyre a közfoglalkoztatási jogviszony érvényesen létesíthető a törvény szerint, továbbá a jogviszony érvényességéhez szükséges közfoglalkoztató is. A törvény értelmében közfoglalkoztató lehet többek között a közhasznú jogállással rendelkező szervezet, valamint bizonyos feladatok ellátása esetén a szociális szövetkezet is.

A tagi munkavégzésre, tagsági jogviszony megszűnésére konkrét szabályokat tartalmaz a szövetkezeti törvény. Ezek a következők: (a) A tagi munkavégzés 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 közösen megtermelt javak természetben történő átadásával is történhet. /2006. évi X. törvény, 56. § (2c)/ (b) Ha a szociális szövetkezet tagi munkavégzési jogviszonyban lévő tagja munkavégzésre irányuló más jogviszonyt létesít vagy tart fenn, e más jogviszony fennállása alatt a tagi munkavégzési jogviszony szünetel. /2006. évi X. törvény 56. §(2d)/ (c) A szövetkezeti tagsági jogviszony megszűnése – a tag halálától eltekintve – a munkaviszonyra és a vállalkozási (megbízási) jogviszonyra nincs kihatással. A szerződő felek ettől eltérhetnek. /2006. évi X. törvény 56. § (3)/

A szociális szövetkezet esetében a tagi munkavégzés szerinti jogviszonyban állók részére speciális vagyoni jogi természetű rendelkezés az irányadó.

A szociális szövetkezet alapszabálya a tagi munkavégzés szerinti jogviszonyban állók számára az általános szabályok helyett előírhatja, hogy a tag alapításkor, illetve belépéskor vagyoni hozzájárulást nem köteles szolgáltatni, hanem azt a tagsági jogviszonya keletkezésétől számított 1 éven belül – az alapszabályban meghatározott időpontban és módon – köteles a szövetkezet részére rendelkezésre bocsátani. A nem pénzügyi hozzájárulás esetében ez a rendelkezés akkor alkalmazható, ha az alapszabály értelmében a tag a nem pénzügyi hozzájárulást a szövetkezetben végzett munkavégzése során megtermelt és a tulajdonába kerülő javak szövetkezet részére történő átadásával teljesíti. Ha a szociális szövetkezet alapítói között tagi munkavégzési jogviszonyt létesítő olyan személyek is vannak, akik a vagyoni hozzájárulásukat a fentiek szerint speciálisan teljesítik, e személyek vagyoni hozzájárulását a részjegytőke számítása és a vagyoni hozzájárulás teljesítésének határideje vonatkozásában figyelmen kívül kell hagyni.

8.5. A közhasznú szervezeti jogállással rendelkező szociális szövetkezet alapvető szövetkezeti törvénybeli szabályairól

A közhasznú szervezeti jogállással rendelkező szociális szövetkezetre nézve a 2006. évi X. törvény speciális rendelkezéseket tartalmaz, mégpedig két tárgyi körben. A vagyoni jog szabályozási területén, továbbá a szervezeti átalakulásokra vonatkozó törvényi tárgyi körben a közhasznú szervezeti jogállással rendelkező szociális

szövetkezetekre speciális rendelkezések vonatkoznak, ezek a következők: (a) A részjegy - a közhasznú szervezeti jogállással rendelkező szociális szövetkezet kivételével - a szövetkezet adózott eredményéből részesedésre jogosít. (b) A közhasznú szervezeti jogállással rendelkező szociális szövetkezet az adózás utáni eredményét kizárólag közhasznú céljának megvalósítására fordítja. (c) A szövetkezet – a közhasznú szervezeti jogállással rendelkező szociális szövetkezet kivételével – kft-vé vagy rt-vé alakulhat át.

Egy fontos garanciális szabály található a 2006. évi X. törvényben, konkrétan annak 61. §-ában. Arról van szó ugyanis, hogy a karitatív tevékenységet ellátó közhasznú jogállású szervezet tagjának szociális szövetkezetben lévő tagsági jogviszonya megszűnik, ha a közhasznú jogállása megszűnik.

8.6. A jelenlegi hatályos magyar szövetkezeti szabályozás értékeléséről

A jelenlegi hatályos magyar szövetkezeti szabályozás áttekintése körében megállapítható, hogy a magyar szövetkezeti jogalkotók, felismerte a szociális szövetkezetek, iskolaszövetkezetek, illetve a foglalkoztatási szövetkezetek foglalkoztatáspolitikában, társadalmi felzárkóztatásban betöltött szerepét. Ezekre a speciális típusú szövetkezetekre vonatkozó speciális szabályok tartalma helyesnek értékelhető. Álláspontunk szerint ugyanakkor különösen a joganyag gyakorlati alkalmazás szempontjából indokolt egy részletesebb szabályozás bevezetése elsősorban az alanyi körre.

9. Záró gondolat

Áttekintve a szövetkezetekkel kapcsolatban megállapításokat tartalmazó egyes nemzetközi dokumentumokat, az a következtetés adódik, hogy a szövetkezetek a XXI. században észlelhető válsághelyzet körében, különösen a foglalkoztatás/szociális/felzárkóztatás politika területén értékes eszközök a problémák megoldásánál, vagy legalábbis azok kiegyensúlyozásánál. A nemzetközi szövetkezeti jogalkotás észelve a gyakorlati problémákat olyan szövetkezeti típusok speciális szabályait alkotta meg, mint például a foglalkoztatási szövetkezet, a szociális szövetkezet, az iskolaszövetkezet. A részletesen elemzett olasz szociális szövetkezeti joganyag – de a magyar szociális, foglalkoztatási és iskolaszövetkezetre irányadó szabályozás is – álláspontunk szerint helyes tartalommal került megállapításra, az abban foglaltak harmonizálnak az elemzett nemzetközi dokumentumokban ajánlottakkal és megfelelő gyakorlati eredményeket is hoztak. A magyar szabályozásra nézve, annak továbbfejlesztését látjuk indokoltnak.