

SZOCIÁLIS SZÖVETKEZETEK MAGYARORSZÁGON

VIRÁG ÁDÁM



SZOCIÁLIS SZÖVETKEZETEK MAGYARORSZÁGON

Societas et Oeconomia

Sorozatszerkesztő: Kovács László és Szőke Viktória

SZOCIÁLIS SZÖVETKEZETEK MAGYARORSZÁGON

VIRÁG ÁDÁM

Savaria University Press

Szombathely

2025

Lektorálta:

Dr. habil Fábián Gergely főiskolai tanár
Debreceni Egyetem, Egészségtudományi Kar
Szociális és Társadalom-tudományi Intézet
Társadalomtudományi és Szociális Munka Tanszék

Dr. Szabó Béla egyetemi docens
Babeş-Bolyai Tudományegyetem
Magyar Szociológia és Szociális Munka Intézet
Távoktatásos tanulmányok igazgató

ISBN 978-615-6489-63-0

ISSN 2631-133X

© A szerző, 2025
Minden jog fenntartva!

A borítóképet készítette: Virág Ádám

Kiadja: Savaria University Press
Szombathely

„Kétféle egyenlőtlenséget látok az emberi fajban. Az egyiket természetinek vagy fizikainak nevezem, mert a természet hozta létre, ide tartoznak az életkornak, az egészségi állapotnak, a testi erőnek, valamint a szellemnek vagy léleknek a különbségei. A másikat morális vagy politikai egyenlőtlenségnek nevezhetjük, mert egy bizonyos közmegállapodástól függ, és az emberek közötti egyezség hozta létre vagy legalábbis szentesíti. Ez utóbbi különféle kiváltságokból áll, melyeket némelyek másoknak a rovására élveznek, így például gazdagabbak, hatalmasabbak, nagyobb megbecsülésnek örvendenek, mint amazok, sőt engedelmeskedésre bírhatják őket.”

*„Értekezés az egyenlőtlenségről”
Jean-Jacques Rousseau
a „genfi polgár”*

TARTALOMJEGYZÉK

1. Bevezetés	11
2. A kutatás konceptuális és elméleti kerete.....	15
2.1. <i>Fogalmi megközelítések és definíciós keretek.....</i>	<i>15</i>
2.1.1. A szociális szövetkezeteknek keretet adó fogalmi megközelítések.....	15
2.1.2. A szociális szövetkezetek meghatározása	18
2.1.3. A szociális szövetkezetek tipológiája	19
2.1.4. A szociális vállalkozások koncepciója és szereplői	21
2.2. <i>A szervezetek működésének jellemzői és sajátosságai</i>	<i>25</i>
2.2.1. Az európai uniós országok működési jellemzői.....	25
2.2.2. A szociális szövetkezetek európai elterjedésének sajátosságai.....	30
2.2.3. A működést megalapozó jellemzők Magyarországon	32
2.2.4. A szociális szövetkezetek működési sajátosságai	36
2.2.5. A szociális szövetkezetek hatása az európai munkanélküliség kezelésére.....	37
2.2.6. A szociális szövetkezetek működésének magyarországi helyzetképe.....	42
2.2.7. A hazai szociális szövetkezeteket érintő korábbi támogatási programok	42
2.2.8. A közfoglalkoztatást megvalósító szociális szövetkezetek.....	45
3. Elméleti keretek.....	49
3.1. <i>A munkaerőpiaci részvétel/kirekesztettség és a társadalmi integráció közötti összefüggés.....</i>	<i>49</i>
4. Problémafelvetés.....	57
4.1. <i>A szociális szövetkezetek működését befolyásoló strukturális tényezők megváltozása</i>	<i>57</i>
4.1.1. Szabályozási, jogi környezet változása	57
4.1.2. A 2008-as gazdasági, pénzügyi világválság és a közfoglalkoztatás kiterjesztése ..	58
4.1.3. A gazdaság talpra állását követő munkaerőhiány	59
5. A kutatás célja, kutatási kérdések	61
5.1. <i>A kutatás átfogó célja</i>	<i>61</i>
5.2. <i>A vizsgálat kutatási kérdései.....</i>	<i>61</i>
6. A kutatás módszere, a minta jellemzői.....	63
6.1. <i>A kvantitatív adatgyűjtési módszer</i>	<i>63</i>
6.1.1. Az adatok forrása	63
6.1.2. Az adatgyűjtés módszertana, időtartama	63
6.1.3. Adattáblák és az adatbázis nagysága	63
6.1.4. Vizsgált adatok köre, elemzett indikátorok	63
6.1.5. Adatok elemzése, alkalmazott statisztikai módszerek	64
6.1.6. A vizsgálat és az adatelemzés korlátai	64

6.2. <i>Kvalitatív terepmunka módszertana</i>	64
6.2.1. Az interjú adatfelvétel jellemzői.....	65
6.2.2. A terep kiválasztásának indoklása és empirikus alátámasztása	66
6.3. <i>Az elméleti keretekből és az interjúból kirajzolódó kategóriarendszer, elemzési keret és annak kategóriái és alkategóriái</i>	72

7. Eredmények 75

7.1. <i>A szociális szövetkezetek működési területének helyzetképe</i>	78
7.1.1. A humán erőforrás összetételére vonatkozó jellemzők	78
7.1.2. A szociális szövetkezetek működésére ható lokális munkaerőpiaci jellemzők ...	79
7.1.3. A vizsgált kistélepusléseken működő szociális szövetkezetek munkaerőpiaci jellemzői.....	80
7.1.4. A vizsgált városias és nagyobb város melletti települések munkaerőpiaci jellemzői és a szociális szövetkezetben dolgozók korlátozott elsődleges munkaerőpiaci lehetőségei.....	82
7.1.5. A szervezetek (át)alakulásának motivációja és annak körülményei	83
7.1.6. A nem önkormányzati kezdeményezésre létrejött szociális szövetkezetek megalakulása	84
7.1.7. Az önkormányzati tagság problematikája.....	86
7.1.8. A szociális szövetkezet megalakulását támogató helyi közeg	86
7.1.9. A megalakulást nem támogató helyi közeg	87
7.1.10. A tulajdonosi szemlélet vagy annak hiánya, (egyéni-közösségi) tulajdon a szervezetekben	88
7.2. <i>A tagságot és a tagság változását befolyásoló tényezők</i>	91
7.2.1. A kirekesztő tagsági és munkavállalói preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek	91
7.2.2. A befogadó tagsági és munkavállalói preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek	94
7.2.3. A munkavállalói körben és tagságban kialakult fluktuáció.....	95
7.2.4. A tagság összetételében bekövetkezett fluktuáció – tagcserék a szövetkezetekben	99
7.2.5. A helyi politikai erők változásainak hatására átalakuló tagságok	100
7.2.6. A helyi szociális szövetkezet működését támogató önkormányzat	102
7.2.7. A helyi szociális szövetkezet működését elutasító önkormányzat.....	103
7.2.8. A közösségi érdek alapú tagsági preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek	106
7.2.9. A piaci és egyéni érdek alapú tagsági preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek	110
7.2.10. A szociális szövetkezet munkavállalóinak összetétele: a leföldözés megjelenése a vizsgált szervezetekben.....	113
7.3. <i>A szociális szövetkezetek tevékenységi köreinek meghatározása</i>	114
7.3.1. A helyi szükségletekre alapozó tevékenységek.....	114
7.3.2. A piaci tevékenységre fókuszáló szociális szövetkezetek.....	117
7.3.3. A diverzifikált tevékenységre fókuszáló szociális szövetkezetek	118
7.3.4. Az egy tevékenységre fókuszáló, nem diverz szociális szövetkezetek	120

7.4. A szociális szövetkezetek működését megalapozó gazdasági helyzetkép	121
7.4.1. A pénzügyileg stabil szociális szövetkezetek helyzete	123
7.4.2. A pénzügyileg instabil szociális szövetkezetek helyzete	124
7.4.3. A szociális szövetkezet támogatási programjainak hatása a gazdasági működésre	127
7.5. A szociális szövetkezetek értékesítési csatornái	131
7.5.1. A hosszú távú együttműködési stratégiákra alapozott értékesítés	131
7.5.2. A rövid távú együttműködési stratégiákra alapozott értékesítés.....	134
7.5.3. Konkurencia a szociális szövetkezetek környezetében	135
7.6. A szociális szövetkezetek működési nehézségei.....	137
7.6.1. Az ismeretlen szervezeti formából, a szervezetek elnevezéséből, előítéletekből és társadalmi kirekesztésből következő nehézségek.....	137
7.7. A szociális szövetkezetek jövőképe és fenntarthatóság	143
7.7.1. A koronavírus-világjárvány hatása a fenntarthatóságra	143
7.7.2. A tartós működés akadályai	146
7.7.3. A tranzit foglalkoztató szociális szövetkezetek.....	148
7.7.4. A tartósan foglalkoztató szociális szövetkezetek	151
8. Megbeszélés.....	155
8.1. A kutatási kérdések és eredmények összevetése	155
9. Összegzés és következtetés	163
Felhasznált irodalom.....	167
Mellékletek.....	179
1. melléklet: A kutatás során használt interjúvázlat	179
2. melléklet: A félig strukturált interjúk felvétele során készült módszertani/terepnapló reflexió.....	187
Függelék	195
Ábrák jegyzéke.....	195
Táblázatok jegyzéke.....	196
A kvantitatív adatok elemzése során alkalmazott SPSS táblák.....	197
Magyar nyelvű absztrakt.....	207
Angol nyelvű absztrakt	208

1. BEVEZETÉS

A szociális szövetkezetek és a társadalmi vállalkozások az elmúlt évtizedben egyre inkább a tudományos közfigyelem előterébe kerültek tevékenységük kettős céljából következően. A létrehozásuk céljaként egyrészt a gazdasági prosperitást, másrészt a társadalmi integráció folyamatának kedvező irányba történő előmozdítását jelölik meg. Az üzleti tevékenység és a szociális problémák ötvözésével olyan társadalmi és gazdasági folyamatok és változások úttörő szervezetei lehetnek, amelyek új, alternatív utakat képviselnek a társadalom- és szociálpolitika eszközrendszerében. A társadalomtudományi kutatások szempontjából a szociális szövetkezetek gazdaságra és társadalmi integrációra gyakorolt hatásának vizsgálata problematikus. Ennek oka, hogy a szabályozási környezet országspecifikus különbözőségéből következően a definíciós keretek eltérnek, valamint a szociális gazdaság fogalomrendszere folyamatosan változik.

Témaválasztásomat az indokolja, hogy a foglalkoztatáspolitikai és szociálpolitika olyan kutatási területén vizsgálódhatok, amely célként jelöli a munkalehetőségek megteremtését az ország azon településein, ahol jelentős társadalmi egyenlőtlenségeket találunk. A területi egyenlőtlenségek a rendszerváltást megelőző években kialakultak, és azt követően megszilárdultak, majd tartóssá váltak. A kialakult magyar társadalmat napjainkig jellemző dezintegrációs folyamatok az állami redisztributív funkció megváltozásához, a társadalmi különbségek szélesedéséhez és a magyar társadalom megosztottságához vezettek (Ferge 2000).

Az állami redisztributív ellátások iránt mutatkozó igény főként azokon a területeken, településeken mutatkozott, ahol az elsődleges munkaerőpiacról való kiszorulás és az állami transzferek általi függőségi viszonyok megerősödése volt detektálható (Szalai 2007). A különböző állami diszfunkciós strukturális működésből következően lokális szinten a társadalmi és gazdasági hátrányok kumulálódtak, és a társadalomszerkezet tagoltságából következően leszakadó települések, településrészek alakultak ki (Ladányi és Szelényi 2010). A társadalmi dezintegrációs folyamatok során a korábbi egyenlőtlenségek újratermelődték, és a meglévő területi egyenlőtlenségek még szélesebb körűek és elmélyültek lettek, kialakítva ezáltal olyan periférikus térségeket, ahol a szegénység és társadalmi kirekesztettség az elsődleges munkaerőpiacra való integráció akadályozó tényezői lettek (Fábián és Takács 2012, Fónai és R. Fedor 2023, R. Fedor 2021, Valuch 2015, Váradi 2015, Váradi és Virág 2015).

Kötetemet a foglalkoztatáspolitikai és munkaerőpiaci integráció céljából tett korábbi intézkedések részletezését és kritikai értékelését, a szociális szövetkezetek működését befolyásoló korábbi közpolitikák és projektek hazai viszonyokba ágyazásának elemzésével kezdtem.

A munkaerőpiaci részvétel vagy kirekesztettség problémái és a társadalmi integráció közötti összefüggésből kiindulva munkámban a társadalmi tőkeelméletek alkotják az elemzés szociológiai értelmezésének keretrendszerét. A társadalmi

tőke integrációban való kulcsszerepe mellett a szegénység hagyományos értelmezésén túllépő, társadalmi kirekesztés/befogadás (Ladányi és Szelényi 2004, Sen 2003, Virág 2010) szakmai diskurzusai mint a munkaerőpiaci és társadalmi integráció kulcs tényezői egészítik ki az elemzés struktúráját.

Számos tanulmány számol be arról (Keller et al. 2016), hogy a szociális és gazdasági célok szövetkezeti keretekben történő ötvözése, a résztvevő felek (gazda és hátrányos helyzetű munkavállaló) hatékony együttműködése, szolidarisztikus kapcsolatok kialakítása erősíti a közösségi integritást, fejleszti a társadalmi tőkét, és a hosszú távú működést lehetővé teszi.

A helyi, közösségalapú gazdaságfejlesztés komplexitása a helyi érdekelt hálózatának kiterjesztésével növeli a társadalmi kohéziót (G. Fekete et al. 2018), a társadalmi és kapcsolati tőke, valamint a különböző érdekeltségű felek társadalmi beágyazottságának hatékony fejlődését biztosítja (Hubai 2017). A működés produktivitása abban rejlik, hogy hatékony interakciók által koherens érdekkapcsolatok alakulnak ki, melyek a hosszú távú tartós és fenntartható működést hivatottak megszilárdítani (Csoba és Sipos 2020, Szalai és Svensson 2018).

A kötet célja, hogy a kialakult társadalmi egyenlőtlenségek kezelésében aktív szerepet vállaló szociális szövetkezetek működését a fenntartható és prosperatív működés feltételeit elemezve bemutassam.

A vizsgálat során a létrehozás és működés jogi, gazdasági és társadalmi sajátosságai kerültek elemzésre, melyben a szervezetek létrehozásában és működésében kulcsszerepet vállaló személyek véleménye alkotja az empirikus elemzés alapját. A periférikus térségekben élő, különböző társadalmi struktúrából következő hátrányokkal rendelkező, peremhelyzetű társadalmi csoportok integrációs törekvéseit és esélyeit kutattam. Megvizsgáltam, hogy mennyire biztosítható – a jelenlegi strukturális feltételek mellett – a szervezetek társadalmi tőkéjének fejlesztési lehetősége, hangsúlyt helyezve a célcsoport társadalmi és munkaerőpiaci integrációs esélyeire.

Vizsgálatom adatgyűjtési módszereként a kevert típust alkalmaztam, amely ötvözi a kvantitatív (statisztikai másodelemzés) és a kvalitatív adatgyűjtési technikákat. A kvalitatív módszereken belül a szociológiai terepmunkát választottam, melyhez félig strukturált interjú adatgyűjtést használtam. Az interjúkat a téma- és típusanalízis módszerével elemeztem. A kvantitatív adatok bemutatásával az volt a célom, hogy általános helyzetképet adjak a szociális szövetkezetek 2010–2020 közötti működési jellemzőiről. A kvalitatív adatgyűjtési technika segítségével a speciális, egyedi működési mechanizmusokra, jellegzetességekre, összefüggésekre kívántam rávilágítani.

A disszertáció egyes fejezeteinek részei korábban megjelent önálló publikációkat is tartalmaznak:

- Virág Á. (2017a). Az Észak-alföldi régió szociális szervezetjeinek működési sajátosságai. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 4(2), 1–29.
- Virág Á. (2018a). Innovációs portfólió helyi termékekkel kapcsolatban. In: Mező F. – Mező L. D. (szerk.): *Innovációs portfóliók*. Debrecen: K+F Stúdió Kft. 199–205.
- Virág Á. (2018b). A szociális szervezetek Szabolcs–Szatmár–Bereg megyei helyzetképe. In: Kemény L. – Koncz I. – Szova I. (szerk.): *Felkészülés (együtt) a XXI. század kihívásaira. Mentorált fiatalok írásai*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 177–194.
- Virág Á. (2020a). Az egyes európai uniós tagországok szociális gazdasághoz való viszonya. In: Koncz I. – Szova I. (szerk.): *PEME XX. (E/1.) PhD – On-line Konferencia Tanulmánykötet*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 116–127.;
- Virág Á. (2020b). A szociális szervezetek foglalkoztatásban betöltött szerepe az európai uniós országokban. In: Koncz I. – Szova I. (szerk.). *PEME XX. (E/2.) PhD – On-line Konferencia Tanulmánykötet*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 156–169.
- Virág, Á. (2022a). A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő Start Szociális Szervezetek működésének jellemzői a koronavírus világjárvány idején. In: Koncz I. – Szova I. (szerk.): *A PEME XXIII. PhD – Konferenciájának előadásai*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 153–163.
- Virág Á. (2022b). A Covid-19 világjárvány hatása a szociális szervezetek fenntarthatóságára. In: Dezső T. – Pócza I. (szerk.): *BLA Doktori Ösztöndíjprogram Tanulmánykötet. 2021/2022*. Budapest. 226–235.;
- Virág Á. (2023). Szociális szervezetek helyzete a rurális/leszakadó térségek munkanélküliségének kezelésében. In: Dezső T. – Pócza I. (szerk.): *BLA Doktori Ösztöndíjprogram Tanulmánykötet. 2022/2023*. Budapest. 56–71.
- Az eredeti kiadók a tanulmány kötetben való megjelenéséhez hozzájárultak.

KÖSZÖNETNYILVÁNÍTÁS

Jelen kötet az Eötvös Loránd Tudományegyetem, Szociológia Doktori Iskolájának Társadalom- és szociálpolitika doktori programjában 2024. július 4-én, „*A szociális szövetkezetek szerepe a társadalmi és munkaerőpiaci integráció előmozdításában.*” című megvédett doktori disszertáció szerkesztett változatából készült.

Az elkészült doktori disszertáció több év kutatómunka eredménye, melynek elkészítését követően számos szakértőnek köszönettel tartozom. Hálásan köszönöm témavezetőmnek, Rusinné Prof. Dr. Fedor Anitának, hogy a doktori képzés számomra egyik legnehezebb pillanatában segítő kezet nyújtott, és a disszertáció megírásának útján végigkísért, támogatott, biztatott, és elhitette velem, hogy képes vagyok a disszertáció megírására. Nagyon köszönöm korábbi témavezetőmnek, Simonné Prof. Dr. Csoba Juditnak, hogy a kutatómunka kezdetén segítette utamat, fülembre cseng a „teher alatt nő a pálma” szavajárása. Köszönettel tartozom Prof. Dr. Orosz Éva tanárnőnek a határozott iránymutatásáért, emberséges hozzáállásáért és a képzés feltételeinek biztosításáért. Szeretném megköszönni a szociálpolitika program oktatóinak az értékes tanácsokat, különösen Prof. Dr. Szalai Júliáét és Prof. Dr. Somlai Péterét. Külön köszönöm Dr. Németh Krisztina kvalitatív módszertani útmutatásait és Dr. Scharle Ágota tanácsait. Az értékes útmutatásért, opponensi véleményekért köszönettel tartozom Dr. Váradi Monikának, Dr. Fábián Gergelynek és Dr. Szabó Bélának. Köszönöm a stilisztikai és nyelvhelyességi javításokat egykori osztályfőnökömnek, magyar nyelv és irodalom szakos tanáromnak: Dolgos Istvánné „Julika néni”-nek, Veszprémi Zsikének, Dr. Tamási Erzsébetnek, Dr. Jenei Teréznek és Bódiné Snekszer Katalinnak. A kutatómunka során nyújtott segítségért köszönetet mondok az Agrárközgazdasági Intézet munkatársainak, különösen Rácz Katalinnak és a Belügyminisztérium Szociális Szövetkezetek Koordinációs Osztály munkatársainak, különösen Kovácsné Antunovics Ildikónak. Köszönettel tartozom az Evangélikus Roma Szakkollégiumnak, a Jezsuita Roma Kollégiumnak és Szakkollégiumnak, a Rézler Gyula Alapítványnak és a Batthyány Lajos Alapítványnak. Köszönöm a családomnak és barátaimnak, akik mindvégig bátorítottak a képzés során. Köszönettel tartozom azoknak a szociális szövetkezeti tagoknak, dolgozóknak és a szervezetek vezetőinek, akik idejüket áldozták az interjúk elkészítése során.

Köszönöm a *Savaria University Press*nek, hogy a kötetet felvette a *Societas et Oeconomia* sorozatba. Köszönettel tartozom a sorozat szerkesztőinek, Dr. Kovács Lászlónak és Dr. Szőke Viktóriának a kötet megjelentetéséhez nyújtott segítségért, a kötet szerkesztésért és tördeléséért.

2. A KUTATÁS KONCEPTUÁLIS ÉS ELMÉLETI KERETE

2.1. Fogalmi megközelítések és definíciós keretek

2.1.1. A szociális szövetkezeteknek keretet adó fogalmi megközelítések

A szociális szövetkezetekre és társadalmi vállalkozásokra vonatkozó társadalomtudományi diskurzus a választott kutatási szervezeteinek definíciós keretei kialakulását és formálódását találhatjuk a hazai, európai és Európán kívüli nemzetközi szakirodalomban. A társadalmi vállalkozások és szociális szövetkezetek meghatározására a társadalomtudományi kutatások során folyamatosan történnek próbálkozások. A kontinensek eltérő értelemezési keretét leszűkítve vizsgálatomban az európai megközelítéseket részletezem, amelyekben a szociális szövetkezetek mint az aktív foglalkoztatáspolitikai szervezetek szerepelnek. A szociális szövetkezeteknek keretet adó szociális gazdaság fogalmának történelmi fejlődése az önsegélyező szervezetek létrehozásával kezdődött. A Nemzetközi Szövetkezeti Szövetség (International Cooperative Alliance – ICA) megalakulásának jelentős hatása volt a szociális gazdaság fogalmának és működésének kialakulására. A fogalom 1830-ban jelent meg először Charles Dunoyer francia közgazdásztól *„Értekezés a szociális gazdaságról”* címmel. A Szociális Gazdaság Elveinek Chartája a fogalommal kapcsolatban két területet ír le. A piaci (üzleti) szektort és a nem piaci szektort, melyhez inkább a segélyszervezetek, szakszervezetek, kulturális és sportegyesületek tartoznak. A szociális gazdaság gyakorlati működése során azt mutatta, hogy a szociális problémák megoldásához kedvező folyamatokat indít el, így a munkanélküliek és a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett, tartósan munkanélküliek körében szervezetei által olyan munkalehetőséget teremt, mely gazdasági növekedést idéz elő az elmaradott rurális térségekben (McMurtry 2015, Kiss 2018, Kiss és Mihály 2020, Monzon és Chaves 2012).

A fogalom használatakor más megközelítések, kifejezések is előtérbe kerülnek: szolidáris gazdaság, harmadik szektor, önkéntes szektor, nonprofit szektor. Az egyes európai országok különböző módon értelmezik a szociális gazdaságot. A globalizáció problémáinak fejlődésével egyetemben a céljaival kapcsolatban felerősödtek azok a korábban ismertetett gondolatok, amelyek leginkább nagyobb gazdasági válságok idején fogalmazódnak meg, miszerint vissza kellene helyezni a gazdaságot a társadalomba, hogy ne veszítse el társadalmi kontrollját (Csoba és Sipos 2020, G. Fekete et al. 2017a, Lipták 2020, Roelants et al. 2012).

A szociális gazdaság meghatározására közgazdasági definíció nem alakult ki, azonban definíciójának megalkotására történtek próbálkozások. A „social economy” az európai uniós direktívákban elsősorban a foglalkoztatási probléma megoldási módszereként vetődött fel, ugyanakkor a munkanélküliséget kezelő aktív foglalkoztatáspolitikai eszköznél többet foglal magában (Európai Bizottság 2013).

A „szolidáris gazdaság” kifejezést a spanyol polgárháború idején használták először 1937-ben, majd később Franciaországban és Dél-Amerikában is elterjedt

vált. A szociális gazdaság értelmezésébe olyan szervezetek is beletartoznak, melyek nem csupán a nonprofit szektorhoz kapcsolódnak (McMurtry 2015, Salamon et al. 1999). Az újraelosztás elvét, a reciprocitás elvét, a piac elvét, tehát a gazdasági alapelvek pluralitását hangsúlyozza (Csoba 2020).

A szolidáris gazdaság megfogalmazása Franciaországban és Latin-Amerika országaiban is kialakult, széles körű társadalmi egyetértés eredményeként. A szolidáris gazdaság értelmezésében a piac, az állam a kölcsönösség elve szerint működik. A szolidáris gazdaság fogalomköre Dél-Amerika és Ázsia fejlődő országaiban domináns, a globális kapitalizmus diszfunkcióiból következő hatásokra reagál. A szolidarisztikus alapon nyugvó szociális gazdaság jellemző a dél-amerikai országokban, valamint Franciaországban és Spanyolországban is, melyek közösségi jóváhagyással működnek. Ausztriában a szociális szolgáltatások ellátásának területén közfeladatot látnak el, és erősen függenek az államtól. Ezzel ellentétben a francia gyakorlatot az államtól való függetlenség jellemzi (Defourny és Nyssens 2010, Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017, McMurtry 2015, Nyssens és Defourny 2012).

A szolidáris gazdasággal párhuzamosan említik a méltányos kereskedelem, a tudatos fogyasztás, a társadalmi kirekesztés fogalmait is. Értelmezésükbe a helyi populáción való szolidaritáson túl a tágabb értelemben vett közösségekkel való szolidaritás is beletartozik (McMurtry 2015).

A szolidáris és szociális gazdaságnak eltérő konceptuális kereteiről számolhatunk be. Míg a szolidáris gazdaságra a kapitalizmus alternatívájaként tekintenek és Dél-Amerikában, valamint Ázsiában elterjedt fogalom, addig a szociális gazdaság a piacgazdaság struktúrájában működik (nonprofit szervezetek által), és leginkább Európában terjedt el (Csoba 2020, Lipták 2020, McMurtry 2015, Monzon és Chaves 2008).

A szociális gazdaság a nemzetgazdaság szegmenseként is definiálható, mely a hosszú távú együttműködésre alapoz azáltal, hogy értékkeremtő funkciót tölt be (Csoba et al. 2007). A szociális gazdaság Csoba et al. (2007) definiálásában az elhelyezkedési nehézségekkel küzdők munka világába történő reintegrációját jelenti célként megjelölve a társadalmi kapcsolatok pozitív irányba történő változtatását.

Az Európai Unió tagországai, bár eltérően értelmezik a szociális gazdaság fogalmát, széles körű elfogadását a különböző nemzeti szintű jogszabályok megalkotásával ösztönzik. A szervezetei több tevékenységi területre is kiterjednek, melynek egyik jelentősége a társadalmi kohézió erősödésének deklarált céljában rejlik. A szervezetek működésük során a helyi közösség részvételének lehetőségét biztosítják (G. Fekete et al. 2018).

A szociális gazdaság szinonimájaként használják a harmadik szektor kifejezést is. Az ebben a szektorban működő vállalkozások, innovációs képességük birtokában megfogalmazzák azokat a ki nem elégített szükségleteket, amelyekre széles körű társadalmi igény mutatkozik. A harmadik szektor az Európai Unió integrált fejlődési modelljéhez mint aktív foglalkoztatáspolitikai eszközt elősegítő szervezettípus járul hozzá (CIRIEC 2012, Lipták 2019).

A „harmadik szektor” kifejezést először az Egyesült Államokban használták azért, hogy kifejezzék az akkori kormányzat felé a neoliberális gazdaságpolitikával szembeni ellenérzésüket. A harmadik szektor kifejezés leginkább a kormányzattól való függetlenséget, önállóságot jelöli. A nonprofit szektort a profitelosztás tilalmán túl a szektorra jellemző közös ismérvek együttese jelöli. A meghatározás később az európai államokban is elterjedt, és a tudományos érdeklődés előterébe került (Csoba et al. 2007, Defourny 2014, Kiss 2018, Kiss és Mihály 2020, Kuti, 2008, Petheő 2009, Petheő et al. 2010).

A szociális gazdaság és a társadalmi vállalkozás közötti összefüggés a szervezeti formában keresendő. A társadalmi vállalkozás egyik szervezeti formája a szociális gazdaságnak. A társadalmi vállalkozások sorába a szövetkezeteket, egyesületeket, alapítványokat, nonprofit gazdasági társaságokat sorolhatjuk. A szociális vállalkozások részének tekintjük a hátrányos helyzetű embereket foglalkoztató szociális szövetkezeteket (Defourny 2014).

A társadalmi vállalkozás fogalmával kapcsolatban három csoportot különböztethetünk meg: üzleti modell megközelítés, vállalkozói kompetencia megközelítés és a kettős célrendszer megközelítés. A hazai társadalmi vállalkozások nonprofit (alapítvány, egyesület) és forprofit (szociális szövetkezet) formában egyaránt működtethetők (Szegedi és Bereczk 2017).

A posztszocialista országokban kelet-közép-európai sajátosságot észlelhetünk, melyre jellemző, hogy a rendszerváltás előtt a társadalmi gazdaság kialakulására csekély lehetőség volt az állam jelentős térnyerése miatt. A rendszerváltás után a piacépes vállalkozásokat részesítették előnyben, így bizonyos területek jelentős hátrányt szenvedtek (G. Fekete et al. 2018, Nagy és Lipták 2018).

A társadalmi vállalkozás hazai meghatározása szerint olyan megtervezett vállalkozói tevékenységről beszélhetünk, amely foglalkoztatási és szociális diszfunkció megoldására jött létre jelentős társadalmi hatás elérése céljából, emellett adekvát piaci szükségletek kielégítésére alakultak, és minőségi, versenyképes produktumokat vagy szolgáltatásokat kínálnak (Buchko 2018, Kiss 2018, OFA 2016, OFA 2017a, OFA 2017b). „A hazai társadalmi vállalkozások kategóriájába tartoznak a különböző civil szervezetek mint az egyesületek, alapítványok, nonprofit gazdasági társaságok és szociális szövetkezet” (Petheő 2009, Ptk. 2013. évi V. törvény). A társadalmi célú vállalkozások alapításának speciális szabályai vannak, amelyeknek alapítási költségei eltérők. (A szociális szövetkezetek alapítási költsége illetékmentes.) A társadalmi vállalkozások működhetnek közhasznú jogállású szervezetként megfelelő társadalmi támogatás esetén (OFA 2017a, OFA 2017b).

2.1.2. A szociális szövetkezetek meghatározása

A vizsgálat szociális szövetkezetre vonatkozó értelmezési keretét a törvényi meghatározás adja. A szociális szövetkezet törvény általi definíciója: „A szociális szövetkezet célja a hátrányos helyzetben lévő tagjai számára munkafeltételek teremtése, valamint szociális helyzetük javításának egyéb módon történő elősegítése” (2006. évi X. törvény a szövetkezetekről, 14. §, 1).

A start szociális szövetkezetre a következő definíció érvényes:

„A start szociális szövetkezet

a) alapításában és működésében részt kell vennie a közfoglalkoztatásra vonatkozó jogszabályok szerint közfoglalkoztatónak minősülő önkormányzatnak, és

b) alapítói között lennie kell olyan személynek, aki az önkormányzattal közfoglalkoztatási jogviszonyban áll, vagy a tagsági jogviszonya keletkezését megelőző egy éven belül közfoglalkoztatási jogviszonyban állt (a továbbiakban együtt: közfoglalkoztatott).

(2) A start szociális szövetkezet működése során biztosítani kell, hogy a szövetkezetnek legyen közfoglalkoztatott tagja, ennek hiányában olyan tagja, aki a tagsági jogviszony keletkezésekor a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény szerinti álláskeresőnek minősül, azzal, hogy ezen személy tagsági jogviszonyának megszűnése és az e bekezdés szerinti feltételeknek megfelelő új tag tagsági jogviszonyának keletkezése közötti időtartam nem lehet hosszabb három hónapnál.” (2006. évi X. törvény a szövetkezetekről, 21/B. §, 1)

Az 1995-ben elfogadott és hatályos, a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetsége (SZNSZ) által elfogadott definíció szerint: „A szövetkezet olyan személyek autonóm társulása, akik önként egyesültek abból a célból, hogy közös gazdasági, társadalmi és kulturális céljaikat közös tulajdonú és demokratikusan irányított vállalkozásuk útján megvalósítsák.” (SZNSZ 1995, Szövetkezés 1995/2: 77–78.).

„A dokumentum eredeti, angol nyelvű elnevezése: »Statement on the Co-operative Identity«, a Manchesteri Állásfoglalás megtalálható az SZNSZ honlapján eredeti angol nyelven: <http://ica.coop/>, a magyar nyelvű változata a Szövetkezetek Nemzetközi Szövetségének Állásfoglalása a szövetkezeti identitásról, Szövetkezés 1995/2, 77–78” (Bak 2012: 45).

Az elfogadott alapelvek a következőképpen alakulnak: „1. önkéntesség és nyitott tagság 2. demokratikus tagi ellenőrzés 3. a tagok gazdasági részvétele 4. autonómia és függetlenség 5. oktatás, képzés, tájékoztatás 6. szövetkezetek közötti együttműködés 7. közösségi felelősség” (Bak 2012: 45).

A szövetkezetek, így a szociális szövetkezetek működése szempontjából meghatározó a rochdale-i elvek szerinti működés. Az SZNSZ manchesteri találkozásán a hét alapelvből négy kötelező, három fakultatívként került elfogadásra (Bak 2012, Bak 2013, Bak 2014, SZNSZ 1995).

A szövetkezet hazai jogi szabályozásának összefoglalását a gyakorlati működés szempontjából elemzem. A Magyar Köztársaság Alkotmánya (1949. évi XX. törvény) a következőképp fogalmazott a szövetkezetekről: 12.§ (1) „Az állam

támogatja az önkéntes társuláson alapuló szövetkezeti mozgalmat, elismeri a szövetkezetek önállóságát” – a korábbi alkotmány első fejezete, általános rendelkezések része. A 2011. április 25-én elfogadott alaptörvény (Magyarország Alaptörvénye 2011. április 25.) már nem tartalmaz a szövetkezetre semmilyen utalást. A polgári törvénykönyv (2013. évi V. törvény a Polgári Törvénykönyvről) a szervezeti és működési szabályok megalkotásáról, az önálló szövetkezeti törvény (2006. évi X. törvény a szövetkezetekről) pedig a szövetkezés szabályairól és a szövetkezetek speciális formáiról rendelkezik, így a szociális szövetkezetek működési keretrendszeréről is. Ugyanakkor más speciális szövetkezeti típust szabályozó törvény is létezik a hazai jogalkotásban, ilyen az európai szövetkezetekről (2006. évi LXIX. törvény az európai szövetkezetekről) szóló törvény, amely külön került megalkotásra. Általánosságban megállapítható, hogy a hazai törvényi szabályozást több, egymással összefüggő szabályozási pillér alkotja (polgári törvénykönyv, szövetkezeti törvény, az európai szövetkezetekről szóló törvény) (Bak 2014).

2.1.3. A szociális szövetkezetek tipológiája

A hazai szabályozást illetően fontos megemlíteni, hogy a társadalmi vállalkozások formái között az egyik legelterjedtebb a szociális szövetkezet, melyre elsődlegesen a munkahelyteremtés eszközeként tekinthetünk Magyarországon.

Az olasz szociális szövetkezetekről szóló 1991. november 8-i 381. számú törvény volt az első az európai tagállamokat tekintve, mely szabályozta és konkrétan definiálta a szociális szövetkezetek működését. A rendelkezés a szociális és gazdasági célok ötvözésével a szociálpolitika eszközeként lépett fel, elsősorban a foglalkoztatáspolitikai negatív tendenciáinak kezelése céljából. A törvényalkotást megelőzően voltak a munkanélküliség kezelésére létrehozott munkaszövetkezetek, azonban a társadalom periferiájára szorult emberek helyzetén kívántak javítani. A rendelkezés megalkotásának alapvető célja a szociális státuszban bekövetkező pozitív irányú változás előidézése, a társadalmi integráció előmozdítása volt. Két csoport létrehozásával próbálja differenciálni a szociális szövetkezeteket az olasz jogalkotó, mely csoportosítás alkalmas az Európai Unió tagországaiban – melynek 2020-ig az Egyesült Királyság is tagja volt – működő szervezetek csoportosításra is (Eurofound 2019, Kiss és Mihály 2019).

Az egyik, az „A” csoportként definiált a szolgáltatások területén működik leginkább szociális, egészségügyi és oktatási szolgáltatások nyújtásával. A másik, a „B” csoporthoz tartozó szociális szövetkezetek a társadalomba való (re)integráció és a társadalmi státusz pozitív irányba történő változásában töltenek be jelentős szerepet azáltal, hogy mezőgazdasági, ipari, kereskedelmi és szolgáltatási tevékenységük a foglalkoztathatóságot próbálja elősegíteni. Az olasz szociális szövetkezetekről szóló törvény a hátrányos helyzetű állampolgárok körét egyértelműen meghatározza. A „B” típusúhoz tartozó szociális szövetkezetek a marginalizált cso-

portok (főként tartós munkanélküliek) munkaerőpiaci (re)integrációban érdekeltek. A jogi személyek részvétele az európai szövetkezeti szabályozásban nem egységes. Korábban a magyar szabályozás tiltotta a jogi személyek részvételét az alapítói körben, azonban a szövetkezeti törvény módosításai mára már lehetővé teszik a jogi személyek részvételét az alapítói és működtetői körök esetében. A szociális szövetkezeteknél tipikus példa az önkormányzati tagság – mint jogi személy – megjelenése. Az olasz szabályozásban meghatározott feltételek mellett tagja lehet jogi személy a szociális szövetkezetnek azzal a kikötéssel, hogy finanszírozási és fejlesztési kötelezettsége van. Az Európai Unió Bizottsága mintaértékűnek kezeli az olasz törvényi szabályozást olyannyira, hogy 2003-ban az EU Bizottsága a „szociális integrációt” leginkább megvalósítani képes formájaként a szövetkezetet jelölte meg (Szeremley 2015).

A szociális szövetkezetek tipizálása az európai uniós országokban				
„A típus”	„B típus”	Mindkettő típus jellemző	Szervezeti forma kidolgozás alatt	Egyik sem, vagy nem beazonosítható
- Franciaország - Írország - Portugália - Spanyolország - Svédország	- Csehország - Finnország - Görögország - Lengyelország - Magyarország	- Olaszország	- Horvátország - Lettország - Litvánia - Luxemburg - Málta - Szlovákia - Szlovénia	- Ausztria - Belgium - Bulgária - Ciprus - Dánia - Egyesült Királyság - Észtország - Hollandia - Németország - Románia - Szlovákia

1. ábra: A szociális szövetkezetek tipizálása az európai uniós országokban.

Forrás: saját szerkesztés, Eurofound (2019) adatai és országtanulmányok alapján.

A szociális szövetkezetek értelmezésében több alternatíva is kínálkozott, hogy a társadalmi vállalkozások munkanélküliséget enyhítő és társadalmi integrációt elősegítő szervezeti formaként létrejöhessenek. Ebből következően a világ és Európa különböző helyein jöttek létre szociális szövetkezetek – vagy ahhoz hasonló szervezetek –, melyek közös cél érdekében működnek. A viszonylag feltáratlan terület és a definíciós keretek tisztázatlansága, valamint a jogalkotási gyakorlat különbözőségéből következően, munkám ezen részeinél kevesebb a szociális szövetkezetekre fókuszáló szakirodalom, és az is igen szűkszavú.

2.1.4. A szociális vállalkozások koncepciója és szereplői

A szociális vállalkozás tágabb értelemben vett koncepciója (mint a szociális szövetkezeteknek keretet adó keretrendszer) sokáig viszonylag homályos volt az európai és hazai törvényhozók számára. Később az államilag finanszírozott programok általában a szociális gazdaságot, különösképpen a szociális szövetkezeteket célozták, főként a hátrányos helyzetűek munkába való integrációját elősegítve. A szociális szövetkezetek napjainkban növekvő száma azt mutatja, hogy van érdeklődés a szociális problémák piaci elven történő megoldására (Chaves 2008, Conill et al. 2012, Kiss 2018, Kiss és Mihály 2019, Kiss és Mihály 2020).

A harmadik gazdaság alkotóelemei a szociális gazdaság szervezetei, közösségi gazdaság, informális gazdaság, családi, önellátó árnyékgazdaság együttese. A társadalmi vállalkozásokhoz három alapfogalom kapcsolódik, a társadalmi vállalkozás szervezete, a társadalmi vállalkozás tevékenysége és a társadalmi vállalkozó. A társadalmi vállalkozások definiálására többféle megközelítés létezik. Az „amerikai iskola” szerint társadalmi célt előrehelyező nyereséges üzlet, az Ashoka-szervezet értelmezésében tehetséges, kreatív, innovatív, aktív társadalmi szerepvállalás. Az EMES (Emergence of Social Enterprises) kutatókat összefogó nemzetközi szervezet indikátorok mentén határozza meg: gazdasági tényezők (fizetett munka), társadalmi tényezők (közösségi cél), és demokrácia (döntésekbe való beleszólás) alapján. Az „európai iskola” definíciójában piaci termék vagy szolgáltatás megjelenése innovatív módon, elsődlegesen a társadalmi hatást szem előtt tartva (Defourny és Nyssens 2010, Nyssens és Defourny 2012, Osborne 2008).

Általános megfogalmazás szerint a társadalmi vállalkozás annyiban tér el a piacgazdaság vállalkozásaitól, hogy létrejöttét a társadalmi és közösségi célok szolgálatába helyezte. A profitot visszaforgatják az alaptevékenységükbe úgy, hogy nem osztják szét a tagjaik között. A versenyszabályok erőssége közrejátszik abban, hogy az Európai Unióban ez a fajta megközelítés jelenik meg, hiszen az Unió elsődleges célja a profitorientált vállalkozásoknak az életképessé tétele, működtetése. A szociális gazdaságba tartozó társadalmi vállalkozások rendhagyó esetként jelennek meg az Európai Unió gazdasági rendszerében (G. Fekete et al. 2017b).

A European Research Network értelmezésében a kollektív és demokratikus irányításra helyeződik a hangsúly, a gazdasági, társadalmi és demokrácia dimenzióban értelmezik az európai kutatók a társadalmi vállalkozásokat (Nyssens és Defourny 2012). Az EMES uniós direktívának megfelelően kiemelt jelentőséggel bír a munkaerőpiaci integráció előmozdítása, melyre különleges formát választottak: a WISE-t (munkaintegrációs társadalmi vállalkozás) (G. Fekete 2017, Kiss 2018).

Westlund és Westerdahl (1997a, 1997b) tipológiájában az „új szociális gazdaság koncepció” jelenik meg. A gazdasági célok dominánsabbak ezekben a szervezetekben, mint a társadalmi, ugyanakkor a nonprofit szektor által hirdetett elveknek és értékeknek megfelelnek. A tipológia három funkciót különböztet meg: védő funkció, híd funkció és üzleti funkció, melyeknek teljesülniük kell a szervezetek működésében.

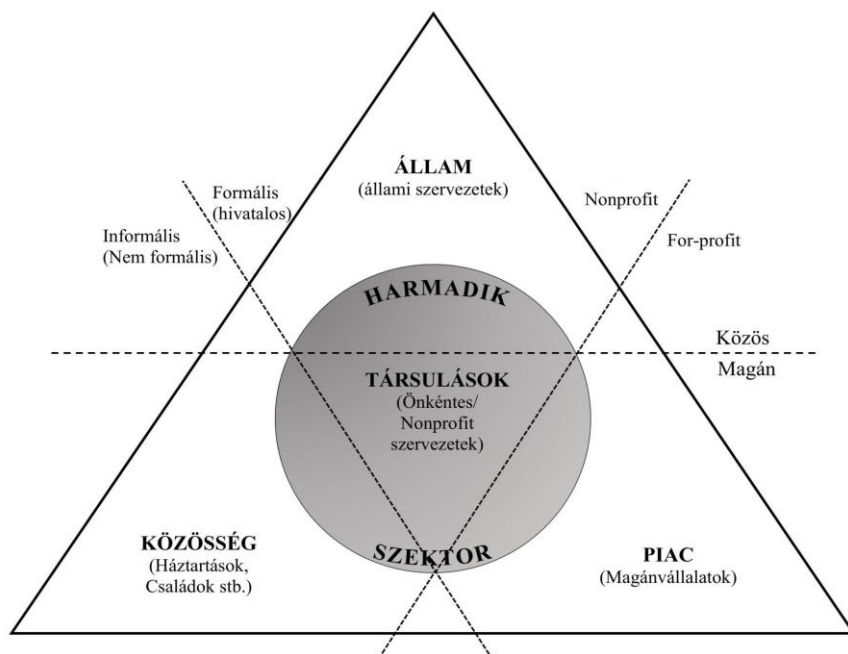
dése során. A védő funkció a munka világába nehezen beilleszthető embereknek kínálna munkalehetőséget, elsődlegesen munkaerőpiaci feladatok, a tartósan munkanélküliek aktivizálását célozzák. A szervezetek ebben a kategóriában nem válnak önfenntartóvá, támogatás szükséges a működtetésükhöz. A híd funkcióbba azok tartoznak, akiknek korábban már volt munkahelyük, vagy átmeneti foglalkoztatás felajánlásával munkatapasztalatot szereznek, és az elsődleges munkaerőpiacra integrálódnak. Az időszakos foglalkoztatási lehetőségen túl képzésben és különböző pszichológiai és szociális támogatásban részesülhetnek (Westlund és Westerdahl 1997a, 1997b). Szervezeti¹ specialitása abban rejlik, hogy helyi gyökerei vannak, ami alapvetően meghatározza a mindennapos tevékenységet (Csoba et al. 2007).

A nonprofit szervezetek tipológiáját tekintve alapvetően három csoportot különböztethetünk meg. Az elsőbe azon szervezetek tartoznak, amelyek tranzit-foglalkoztatási társaságként működnek: hidat alkotnak a munkaerőpiacon kívül rekedtek és a szervezett munkaerőpiac között. Két altípusa ismert: foglalkoztatási társaságok köre: a nagyvállalatoktól tömegesen elbocsátottakat próbálják a munkanélküliség kikerülésével átvezetni egy másik munkahelyre. A másodikban a védett szervezetek elsősorban megváltozott munkaképességű emberek rehabilitációjával foglalkoznak, illetve foglalkoztatási programokat szerveznek a fogyatékos-sággal élő embereknek. A harmadik csoportba tartozókról mondhatjuk leginkább, hogy szociális vállalkozások. Ebbe a csoportba tartoznak a szociális szövetkezetek, a szociális bolthálózat, a szociális földprogramok is (Csoba et al. 2007).

A szociális gazdaság keretrendszerében megnyilvánuló szabályok eltérően jellemezhetők. A koncepcióhoz szorosan kapcsolódik a vállalatok társadalmi felelősségvállalása, a fair trade (méltányos, tisztességes kereskedelem) (Birköhlzer 2000, G. Fekete et al. 2018). Az egyik megközelítés szerint a peremhelyzetben élő dolgozó beilleszkedése a munkahelyen kívüli kapcsolatainak és a munkatapasztalatának múlik (Osti 2012). A másik megközelítés a társadalom, társadalmi szolidaritás területén bekövetkezett negatív folyamatok megváltoztatását tűzi ki célul. A szolidáris gazdaság koncepció többet akar, mint csak foglalkoztatási célokat megoldani: ebben egy teljes gazdasági változást előidéző alternatívakeresés történik. A szolidáris gazdaság még csak csírájában létezik, kisebb közösségekben, a fenntartható fejlődéssel foglalkozó közösségekben, vagy a szolidáris társadalmi kirekesztés-befogadás témájával foglalkozó szakemberek körében lelhető fel ezen elveknek, nézőpontoknak az elfogadottsága. A szolidáris gazdaság koncepció leginkább a harmadik világban – Afrikában, Ázsiában, Dél-Amerikában – hódító koncepció,

¹ „Nincs általánosan elfogadott fogalmi apparátus azoknak a tevékenységeknek a leírására, amelyek nem tartoznak sem a profit maximalizálására törekvő, piacorientált vállalatok közé, sem pedig a már intézményesült közszférába. Sokféle névvel illetik őket pl. szociális gazdaság, harmadik szektor, informális gazdaság, szövetkezeti szektor, önkéntes gazdaság, helyi kezdeményezések terepe, kísérleti munkaerőpiaci projektek, kollektív önszolgálat, alternatív szektor stb.” (Csoba et al. 2007: 20).

és különösen Latin-Amerikában láthatók a jelei, ahol az érintett országok kimondottan a gazdasági rendszerüket átformálva, méltányosabb és szolidárisabb társadalmi struktúrát igyekeznek kiépíteni (G. Fekete et al. 2018, McMurtry 2015).



2. ábra: A harmadik szektor szereplői és formálói.
 Forrás: saját szerkesztés, Pestoff (1998, 2005) alapján.

Az 2. ábra azt szemlélteti, hogy a felelősség megoszlik az állam, a piac és a közösségek között. A piac központi és az állam szabályozó szerepe mellett a közösség által működtetett társadalmi vállalkozások szerepe is egyre nagyobb teret nyer. A szereplők egymás kiegészítői, ugyanakkor függenek is egymástól. A harmadik szektor gyűjti össze a társadalmi vállalkozásokat, így a szociális szövetkezeteket, melyek más néven a szociális gazdaság szereplői és aktív formálói. A szaggatott vonalak azt jelzik, hogy a harmadik szektor szervezetei körüli feszültségek átfedek egymást, a belső kör kiterjedtsége a szektorok közötti konfliktusokat szemlélteti (Defourny és Pestoff 2008).

A hazai társadalmi vállalkozások hat típusát különböztetjük meg: közszolgáltató nonprofit gazdasági társaságok, üzletelő civil szervezetek, foglalkoztató és többletjövedelemhez juttató társadalmi együttműködések, komplex helyi fejlesztő közösségi vállalkozások, társadalmi start-up vállalkozások és a szolidáris gazdaság kezdeményezései (G. Fekete 2017). A helyi önkormányzatok szolgáltatási körébe tartozó tevékenységek biztosítása után normatív állami támogatást igényelnek. A

közösségi közlekedésen túl más szerzők a közfoglalkoztatás bázisán alakuló szociális szövetkezeteket is idesorolják (Alpek és Tésits 2016, Tésits et al. 2015). A közszolgáltatásokat nyújtó társadalmi vállalkozások működése során az államnak meghatározó szerepe van, ami a szervezetek autonómiájának gyengeségét, a részvételi döntéshozatal sérülését és hierarchikus szervezeti struktúrákat eredményez. Ez a fajta társadalmi vállalkozási gyakorlat az EMES ideál típusától eltérő. Ennek ellenére ezen szervezetek térnyerése nemzetközi és hazai szinten is elterjedt. A szakirodalom etalonként jelöli azon társadalmi szervezeteket, melyeknél a társadalmi küldetésbe beágyazódik az üzleti tevékenység. A helyi önkormányzatok (rész) tulajdonosként lépnek be a társadalmi vállalkozásokba, mely a poszt szocialista, valamint a fejlődő országokban a demokratikus működésmód csorbulásával jár együtt, ami abból következik, hogy a civil szereplők erőteljesen függenek az államtól, és tevékenységük megítélése ambivalens (Csoba 2020, G. Fekete és Lipták 2014, Nagy és Lipták 2018). Ennek ellenére a közszolgáltatásokat nyújtó társadalmi vállalkozások pozitívumaként említhetjük a társadalom széles rétegeinek bevonását (hátrányos helyzetű munkavállalókat), közösségszervező és innovációs hatás jelenlétét (G. Fekete 2017, Lipták 2019).

A szociális gazdaságban létrehozott munkahelyek részben védettek a nemzetközi versenytől, és az érintettek életfeltételeit javítják. A szociális gazdaság – működési elveit tekintve – meghatározó a valós kereslet megteremtése, a kínálat megszervezése és a szükséges szakmák professzionalizálása szempontjából. A pénzügyi válságot követően úgynevezett „hibrid szervezetek” jöttek létre, melyekben az állami jóléti struktúrák a közjó érdekében, tágabban a társadalmi célok elérésére adaptálták a szövetkezeti elveket (Roelants et al. 2012). A fő céljuk olyan társadalmi hatás elérése, mely az individuum számára hosszú távú előnyös feltételeket kínál. A nemzeti szintű jogalkotások megpróbálnak a változásoknak megfelelni és foglalkozni ezekkel a hibrid formájú szervezetekkel. A harmadik szektor azért is képes kitölteni ezt a gazdasági űrt, mert a forprofit szféra az elégséges bevételek hiányában nem végzi el azt. A szolgáltatásokhoz a helyi hátrányos helyzetűek is hozzáférnek, így az egyenlőtlenség csökkentésében is fontos szerepet töltenek be ezek a szervezetek (G. Fekete et al. 2017a).

A munkanélküliek munkaerőpiacra való integrálása a társadalmi kohéziót és szolidaritást erősíti. Ennek az integrációs folyamatnak az elősegítésére egy új működési mód kialakulása körvonalazódik az európai uniós direktívákban. A formális gazdaságot kiegészítő – attól eltérő sajátosságokkal jellemezhető – szemlélet az utóbbi évtizedben egyre inkább kezdett megerősödni. A szociális gazdaság koncepciója az elmúlt évtizedek során egyre gyorsabb ütemben kezdett kibontakozni – az Európai Unió Bizottsága már 1989-től támogatja nemzetközi konferenciák megrendezésével a harmadik szektor kibontakozásának elősegítését –, és 1997-ben a Luxemburgi Foglalkoztatási Csúcstalálkozón hivatalosan is elfogadottá vált (Csoba 2020, Futó et al. 2005, SEEDAS 2017).

Az Európai Unió bizottsága elismerte, hogy a munkanélküliség kezeléséhez és a foglalkoztatás elősegítéséhez a szociális gazdaság, különböző szervezetei által (így a szociális szövetkezetek által is) hozzájárul. A szociális gazdaság megszilárdításának egyik eszközét jelentik a szociális szövetkezetek. Egyszerre biztosítanak munkalehetőséget, emellett az egyéni, illetve csoportidentitás erősítését is szolgálják. A folyamatot a szociális gazdaság, a társadalmi vállalkozások és az abban elhelyezkedő szociális szövetkezetek fogalomrendszerének felvázolásával ismertetem. A kérdéskör relevanciája össztársadalmi szinten is hasznos, mivel a munkaerőpiaci integráció szempontjából a piaci és állami szereplők is érdekeltek. Egyfelől a gazdaság működéséhez elengedhetetlen a fogyasztóképes kereslet megjelenése, másfelől a jóléti államok is érdekeltek a munkaerőpiaci integráció előmozdításában levéve ezáltal a terhet az állami költségvetésről. Az utóbbi évtizedek európai koncepciója a helyi munkahelyek bővítésére és az atipikus foglalkoztatás elterjesztésére helyezte a hangsúlyt (G. Fekete et al. 2017a 2017b).

2.2. A szervezetek működésének jellemzői és sajátosságai

2.2.1. Az európai uniós országok működési jellemzői

A társadalmi vállalkozások létrehozása Európa-szerte detektálható jelenség, mindemellett a működésüket monitorozó vizsgálatok jelentős lemaradásban vannak, ebből következően szisztematikus vizsgálatok (többek között a fogalmi meghatározottság hiánya miatt is) szükségességéről beszélhetünk (Galera és Borzaga 2009).

A szociális gazdaságba sorolható szervezetek a piacgazdaságban működő vállalkozások, melyeknek nélkülözhetetlen eleme, hogy társadalmi és közösségi integrációs célokat szolgálnak. A szektor szervezetei által olyan tevékenységek valósulnak meg, melyeket sem a hagyományos vállalkozói szféra, sem az állami, önkormányzati rendszer nem tud – vagy az alacsony profit okán nem akar – megoldani. Alapvetően azt mondhatjuk, hogy amiben jelentős profittal kecsegtető lehetőség van, azt elviekben megoldaná a vállalkozói, profitorientált szféra. A tapasztalatok ugyanakkor azt mutatják, hogy a szociális gazdaság szervezetei olyan tevékenységeket folytatnak, melyeket a piacgazdaságban működő vállalkozói szektor nem talált – elegendő profitszerzési szempontból – működőképesnek. Három gazdasági szektort különböztethetünk meg. Az elsőbe a versenyszférába tartozókat sorolhatjuk, mely a profitszerzést jelöli meg fő célként. A második a költségvetési, közintézményi szektor. A harmadik a szociális vállalkozásokat, szociális gazdaságot és a nonprofit szervezeteket foglalja magába (G. Fekete és Lipták 2014, Lipták és Musinszki 2019).

Az egyes országok szociális gazdaságainak működését jelentősen meghatározza az adott nemzetállam szektorhoz való viszonyulása. A támogatás szükséges a működtetéséhez, melyet nemzetközi szervezetek (ILO, World-bank, EU) külön-

böző társadalmi ösztönzőkkel legalizálnak. Az országok különböző viszonyulásokat mutathatnak a harmadik szektor működtetése során, az alulról szerveződő mozgalmak elfogadásával, jogi kedvezmények és célzott támogatások biztosításával a létrehozott szervezetek fejlődését kívánják előmozdítani. Annak ellenére, hogy a szociális gazdaság egy feltörekvő ágazat Európában, éles viták vannak az értelmezési kereteiről (G. Fekete et al. 2018). Ugyanakkor a szektor kialakulásában jelentős szerepet betöltő szövetkezetek, így a szociális szövetkezetek is a harmadik szektor, a szociális gazdaság részei (Osborne 2008, Roelants 2009).

Az uniós országokat három csoportba sorolhatjuk aszerint, hogy milyen mértékben fogadják el a szociális gazdaság fogalmát (3. ábra). A szektor nemzeti szintű nagyságának megállapításához a különböző szervezeti formák által végzett tevékenységek hozzájárulását mérlegelik, melyek a szociális szolgáltatások minőségének javulásához és a munkaerőpiac stabilitásához, valamint az egyenlőbb jövedelemelosztáshoz járulnak hozzá (Osborn 2008, Pestoff 1998, 2005).

A szociális gazdaság elismertségi foka az európai uniós országokban		
Magas	Közepes	Szórványos (vagy nem ismert)
-Franciaország -Spanyolország -Portugália -Belgium -Luxemburg	-Olaszország -Ciprus -Dánia -Finnország -Svédország -Lettország -Málta -Lengyelország -Egyesült Királyság -Bulgária -Görögország -Magyarország -Írország -Románia -Szlovénia	-Ausztria -Csehország -Németország -Észtország -Hollandia -Horvátország -Litvánia -Szlovákia

3. ábra: A szociális gazdaság elismertségi foka az európai uniós országokban.

Forrás: saját szerkesztés, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság adatai alapján (Chaves 2008, Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2012, 2017).

A vállalkozói profitorientált szféra és a közszolgálati szektor között helyezhető el a szociális gazdaságba tartozó tevékenységek köre. A szociális gazdaságból azokat a területeket fedi le, amelyeket a vállalkozói szféra nem tud, vagy elégséges profit híján nem akar működtetni (Petheő et al. 2011, Petheő et al. 2015). A foglalkoztatási problémák megoldása során olyan szükségletek lépnek fel, amelyeket a szociális vállalkozások működésével megoldhatónak ítélt. A szociális gazdaság-

ban tevékenykedő szervezetek a foglalkoztatás elősegítéséhez társadalmi részvételt erősítő hatással járulnak hozzá, melyben a közösségek aktivizálása sajátos értéként jelenik meg (SEEDAS 2017).

A legelfogadóbb kategóriába Belgium, Franciaország, Luxemburg Portugália és Spanyolország tartozik. A szektort érintő többi országbeli törvényi szabályozásáról érdemes megemlíteni, hogy Franciaországban, Lengyelországban és Romániában a törvénytervezeteket vagy nem fogadták el, vagy erőteljes vita folyt róluk, míg Belgiumban és Görögországban külön törvény rendelkezik a szabályozásukról. A harmadik szektor megnyilvánulási formáit Olaszországban és Spanyolországban főként a szövetkezetek, szociális szövetkezetek és más nonprofit szervezetek alkotják. A Chaves (2008) által készített tanulmány (az EU-28 tagállamára kiterjedő, szociális gazdaságot vizsgáló jelentés²) korábban Írországot és Svédországot is ebbe a kategóriába sorolta, a rendelkezésre álló legfrissebb kimutatásban azonban csak a mérsékelten elfogadó országok közé kerültek. Fontos megjegyezni, hogy Magyarország és Szlovénia korábban a szociális gazdaság elismertségét, elfogadását tekintve egyáltalán nem használó (harmadik kategória) országai közé tartozott. A legújabb jelentés szerint az elfogadottsága kedvező irányba változott.

A közepesen elfogadó, második kategóriát alkotó országok között Bulgária, Ciprus, Dánia, Egyesült Királyság, Finnország, Görögország, Írorság, Lengyelország, Lettorság, Magyarország, Málta, Olaszország, Románia, Svédország és Szlovénia szerepel (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017). A harmadik, kevésbé elfogadó országok (melyek a szociális gazdaság fogalmát szinte egyáltalán nem használják) közé Ausztriát, Csehországot, Észtországot, Hollandiát és Németországot sorolja az uniós jelentés (Chaves 2008,³ 2012, Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017, SEEDAS 2017).

Spanyolországban hatékonyan hívják le az európai uniós forrásokat, és a harmadik szektor több szervezeti formája létezik: „szövetkezetek, kölcsönös segélyegyletek, munkaerőpiaci beilleszkedést segítő szervezetek, védett munkahelyet létesítők”. A spanyol szociális gazdaság szervezetei közé főként a szövetkezeti szektort és a kölcsönös segítségnyújtó szervezeteket sorolják. A szociális gazdaság szervezeteinek köre régióspecifikus. A tevékenységüket monitorozó és koordináló szervezete a CEPES (Confederación Empresarial Espanola de la Economía Social), amely összefogja a szervezeteket. Célja az érdekképviselés mellett, hogy hatást gyakoroljon a foglalkoztatási döntéshozatalra. A spanyolországi tapasztalatok azt mutatják, hogy a többi szektorhoz képest a szociális vállalkozások különösen hatékonyan teremtenek munkahelyet. Az Euro Mediterrán Szociális Gazdaság Hálózat (Görögország,

² CIRIEC, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2008-ban, 2012-ben és 2017-ben is elvégezte a kutatást. „A szociális gazdaság az Európai Unióban” című tanulmány a szociális gazdaság területén mutatkozó legújabb fejleményeket vizsgálta (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017).

³ Az első CIRIEC jelentés (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság szervezete) adatfelvétele 2006-ban készült, 2008-ban került publikálásra, így az akkor még tagjelölt Bulgária és Románia nem került elemzésre, a további jelentésekben már ezen országok is szerepelnek.

Franciaország, Olaszország, Portugália és Spanyolország) koordinálja, egységesíti és elősegíti a Dél-Európában működő, a harmadik gazdaság rendszerében tevékenykedő szervezetek versenyképességét (OFA 2007a, 2007b). A hálózat fő koordinálója Spanyolország.

A francia megközelítés szerint alapvetően négy fő szervezeti forma határozza meg a szektort: szövetkezetek, egyesületek, alapítványok, önszervező és kölcsönös segélyezéssel foglalkozó társaságok. Az Európai Unió leginkább a francia példát részesíti előnyben. Az Egyesült Királyságban a szociális gazdaság nem újkeletű jelenség, viszont az országban eltérően értelmezik a fogalmat, nem alkotnak egységes meghatározást. A brit megközelítés szerint a nonprofit jelleg és az önkéntesség elve hangsúlyos. Szervezetei: a lakóközösségi társulások, jótékonyági szervezetek, egyesületek. A szövetkezeti, így a szociális szövetkezeti forma nem elterjedt. A szociális gazdaság európai definíciója a francia hagyományos megközelítést fogadta el, ami magában foglalja a szövetkezeteket, kölcsönösségen alapuló szervezeteket, egyesületeket, alapítványokat. A jóléti fogalomrendszer (Evers és Laville 2004) által három dimenzióban jellemezhető a szektor: a formális és informális, a profit és nonprofit és az állami és magán, ezáltal országonként és időben is változnak a harmadik szektor politikai, jogi feltételei. A legújabb fogalmi meghatározását a rendszer működésébe sorolt társadalmi, szociális szervezetek fogadták el (európai uniós szinten), ugyanakkor a szociális gazdaságról szóló törvényt Franciaországban, Görögországban, Portugáliában és Spanyolországban alkották meg (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017, SEEDAS 2017).

A harmadik szektor szervezeteinek fejlődése a szociális munka módszereihez szorosan kapcsolódik, a közösségfejlesztési tevékenység közös gazdálkodásba ágyazottan, a közösségi erőforrásokra támaszkodva valósítható meg. A szociális gazdaság egyik célkitűzése, mely a hátrányos helyzetű csoportok körében az önrendelkezést és a képességek erősödését hivatott elősegíteni (Patyán 2013) a társadalmi részvétel fokozása mellett (Csoba 2020, Montvajszki et al. 2022).

A hazai szektorban működő szervezetek már kezdettől fogva kapcsolatban voltak a helyi önkormányzatokkal, leginkább a rurális térségekben felerősödő foglalkoztatási problémák kezelését célozták. A szociális gazdaság szervezetei, így a szociális szövetkezetek is együttműködtek a helyi önkormányzatokkal. A különböző önkormányzati feladatok átvállalásával és közös pályázatokkal segítették elő a hátrányos helyzetű munkavállalók elhelyezkedési esélyeit. Az önkormányzatokkal való kapcsolat azonban számos konfliktusos helyzetet generált. A Regionális Operatív Program (ROP) által felkínált támogatási lehetőségeket a szociális gazdaság szervezetei főként pályázatok útján vehették igénybe, azonban a pályázatok megvalósítása során az önkormányzatokkal való kapcsolat számos konfliktust szült. A szerződések rövid időtartama, bizonytalansága feladat-és pozícióföltételt vont maga után. A magyarországi példák azt mutatták, hogy a szociális gazdaság nem működhet a helyi szükségletek megismerése nélkül, melyben az önkormányzatok kiemelt szereplőnek tekinthetők. A hazai szervezeteinek két nagy problémás területe a finanszírozás és a jogszabályi környezet (Csoba et al. 2007).

A társadalmi vállalkozások komoly növekedést tudhatnak maguk mögött, amit az Európai Bizottság is elismer, és kifejezi, hogy a munkahelyteremtésben továbbra is jelentős szerepük van az általuk létrehozott munkahelyek megőrzésében, a szociális és jövedelmi egyenlőtlenségek mérséklésében. A szociális gazdaság rendszerébe tartozó szervezetek önkéntesek bevonásával valósítják meg tevékenységeiket. A hozzájuk tartozó intézmények kezdetben a szövetkezetek, szociális szövetkezetek, segélypénztárak voltak, majd később kibővültek a nonprofit szervezetek körével is (alapítványok, egyesületek). Az Európai Unió Fehér Könyve nevesíti a konkrét személyi szolgáltatásokat a munka világába történő beilleszkedés hatékony elérése érdekében (Kiss 2018, Kiss és Mihály 2019).

A harmadik szektorban azon szervezetek tevékenykednek, amelyek valamilyen társadalmi igényt hivatottak kielégíteni, ezeket általában a jóléti állam nem, vagy nem megfelelően biztosítja. A szociális szektorban működő szociális szolgáltatást nyújtó szervezetek működhetnek aktív és passzív formában. A szakirodalom az aktív formákhoz sorolja az egyesületet, a nonprofit gazdasági társaságot és a szövetkezetet, míg a passzív szociális támogató formához az alapítványt. Tipizálhatjuk még a tagi kötelezettség alapján is a szervezeteket, a nonprofit gazdaságon belül megkülönböztethetjük a betéti társasági és a korlátolt felelősségű társasági formát. A személyes közreműködés lehetőségként és nem kötelezettségként jelentkezik a betéti társaság esetén, a korlátolt felelősségű társaság esetében is igaz ez, de a szövetkezet tekintetében a tagok személyes közreműködése nem lehetőség, hanem kötelezettség. Ez az egyetlen olyan forma, ahol a tevékenység során törvényi kötelezettségként lép fel ez az elvárás. A szavazati jogról elmondhatjuk, hogy az egyesületi tagokat egyenlő szavazati jog illeti meg. A nonprofit gazdasági társaságra nincs külön szabályozás, a betéti társaság esetében egyenlő szavazati jog érvényesül. A korlátolt felelősségű társaság tekintetében a vagyoni hozzájárulás mértékétől függ a szavazati jog aránya (Kiss 2018, Longa 2009).

Néhány országban kifejezetten a szociális vállalkozásokra szabott jogszabályok vannak hatályban, míg a szociális szövetkezetekre vonatkozó jogszabályokat Franciaországban és Olaszországban külön törvény szabályozza. A határvonal a szociális vállalkozások és a szövetkezetek között homályos, ugyanis a munkaerőpiaci integrációt tekintve hasonló tevékenységet végeznek. A szociális szövetkezetek közül néhány a közösségre fókuszál, míg mások a munka és társadalmi integrációt célozzák – a hátrányos helyzetűek csoportját fókuszba helyezve (Európai Gazdasági és Szociális Bizottság 2017). A tagországok szociális szövetkezetei eltérnek egymástól a működési motivációt illetően. Egyes európai országok leginkább a munkahelyteremtő potenciálra helyezik a hangsúlyt, míg mások a közösségi és szociális szolgáltatások biztosítását célozzák (Nyssens és Defourny 2012). Az Európai Bizottság a szociális szövetkezeteket – ahogyan a nemzetközi szakirodalomban is megjelenik – a szociális vállalkozások között tüntette fel, ugyanakkor formáját tekintve az egyik legkevésbé elterjedt (European Commission 2013).

Az olaszországi szociális szövetkezetek egy jellemző fajtája a „zöld szociális szövetkezet”, a munkahelyteremtésben és a környezeti szolgáltatások területén

jelentős sikereket ér el. Az országban működő úgynevezett „zöld szociális szövetkezetek” az önkormányzatoktól kapott hulladékgazdálkodás területén kezdték meg munkájukat (Osti 2012), később a közterületek fenntartását is végezték. A szervezetek sikereket értek el a munkaerőpiaci integráció területén. Az intézményi kapcsolatok és a technológiai fejlődés gyors léptékű változása esetükben is jelentős nehézséget okozott, ennek ellenére a munkaerőpiaci beilleszkedést elősegítő, bevételt generáló tevékenységet tudtak megvalósítani. A városi területeken az olasz szociális szövetkezetek főként iskola utáni szolgáltatásokat nyújtanak. A tevékenységüket jelentősen segíti a szervezetek beágyazottsága, a szolgáltatásnyújtás során a többi szereplővel való lokális szintű együttműködés (Osti 2012).

2.2.2. A szociális szövetkezetek európai elterjedésének sajátosságai

A szövetkezetek nemzetközi éve (2012) közrejátszott a szociális szövetkezetek európai elterjesztésében, ezáltal a hátrányos helyzetűek munkaerőpiaci (re)integrációjának elősegítésében. A célcsoport azon személyekből áll, akik nehézséggel jutnak be az elsődleges munkaerőpiacra, emellett számos olyan deficittel rendelkeznek, amelyek akadályozzák az elhelyezkedésüket. A szociális szövetkezet szerepvállalása kiemelkedik, melyben az üzleti tevékenység mellett fontos társadalmi küldetés fogalmazódik meg (Lipták 2019). A hazai közpolitikában is a munkahelyteremtés eszközeként tekintenek a szociális szövetkezetekre, melyek hátrányos helyzetű csoportok integrációját hivatottak elősegíteni, kezdetben európai uniós, majd hazai forrásokat felhasználva (Csoba és Sipos 2020, Szegedi és Bereczk 2017).

A szociális gazdaságról és az azon belül elhelyezkedő társadalmi vállalkozásokról szélesebb körű szakirodalom áll rendelkezésre, azonban a szociális szövetkezetekre vonatkozó átfogó nemzetközi összehasonlító elemzések ez idáig nem készültek. Fejlődésük leginkább egy jogalkotási gesztus produktumaként jöhetett létre az Európai Unió tagállamaiban, ugyanakkor nem egyszerre és nem egységesen hozták létre a tagállamok szociális szövetkezeteiket.

A társadalmi kirekesztés elleni harc során a peremhelyzetben élők az elmaradott térségekben való elhelyezkedésének előmozdítása történik a szociális gazdaság szervezetei által, melyeknek nem csak nonprofit szervezetek lehetnek tagjai, hiszen alapvetően a szövetkezetek – és így a szociális szövetkezetek is – nem tartoznának ebbe a kategóriába, mivel a profitjukat szétoszthatják. A helyi és regionális fejlesztés területén az erőforrások hatékony felhasználása és a vállalkozási kultúra élnékitése történik, a szociális gazdaság a különböző társadalmi innovációk mellett a munkavállalók szövetkezésének elősegítését is célként határozta meg a munkavállalás ösztönzése érdekében (Lipták 2019, Nándori 2020, Salamon et al. 1999).

A globális kihívások társadalmi, területi és környezeti problémákat jelentenek, melyek a társadalom tagjainak különböző társadalmi javaktól való megfosz-

tásával járnak együtt (Sen 2003), amelyek különböző marginalizációs folyamatokat is elindíthatnak. A megoldatlan problémák között említhetjük azoknak a halmozottan hátrányos helyzetű csoportoknak, térségeknek a felzárkózását, ahol jellemző a tartós munkanélküliség (Csoba 2020).

A szociális gazdaság az utóbbi pár évtizedben hatékony munkahelyteremtő képességgel bírt, és foglalkoztatási szempontból három fő munkaerőpiaci problémát tudott orvosolni: a munkanélküliséget és a munkahelyek instabilitását, a munkanélküliek foglalkoztathatatlanságát, valamint a társadalmi munkaerőpiaci kirekesztést. A szociális gazdaság bizonyos szempontból előnyökkel jár a piaci és az állami szervezetekkel szemben. A pozitívumok közé sorolhatjuk, hogy a szervezet tagjai demokratikusan hozzák döntéseiket, aminek köszönhetően a fogyasztók, az alkalmazottak és a tulajdonosok egyaránt részt vesznek a döntéshozatalban. Képesek önkénteseket mobilizálni a tevékenységük ellátása során, és szoros kapcsolatot alakítanak ki a helyi önkormányzatokkal. A nonprofit szervezetek közötti együttműködés számos előnnyel járhat, amivel képesek lehetnek a kis méretstruktúrából adódó versenyhátrányt ellensúlyozni, emellett profit nélkül is nyújtanak szolgáltatásokat felszínre hozva a közösségben megmutatkozó rejtett szükségleteket (Lipták et al. 2014).

A szociális gazdaság alapelve, hogy a jelenlegi piaci folyamatokkal szemben a társadalmi értékeket előtérbe állítva működjön (Németh 2012a). A szociális gazdaság szervezetei által olyan foglalkoztatást bővítő tevékenységeket végez, amely szolgáltatásokat is nyújt a rurális térségben élőknek. A szolgáltatások mellett termelést végző szervezetek a térségekben az alacsony és a közepesen képzett munkaerőnek nyújtanak elhelyezkedési lehetőséget. A munka jellegét az határozza meg, hogy az ország szolgáltatási és termelési struktúrájára milyen működésmód jellemző, adórendszerét tekintve hová sorolható. Az EU Fehér Könyve említi a személyi szolgáltatások bevezetését, rekreációs programok szervezését, hagyományőrzést, valamint a környezetvédelmet (Csoba et al. 2007, G. Fekete és Solyári 2004, Kiss 2018, Kiss és Mihály 2019).

Lipták és munkatársai (2019) fontos következtetéseket von le a működésre vonatkozóan. Azt állítják, hogy a társadalmi innováció feltételei a centrumtérségekben adottak, és a legkedvezőtlenebbek a periférikus térségekben, ahol a legnagyobb szükség lenne ezen tevékenységek működésére. A működéshez a rurális térségekben a kezdeményezőkézség, a piaci háttér és a vállalkozói szellem gyengeségét és a finanszírozási nehézségeket látja, amit a posztszocialista múlt örökségéből vezet le – konkrétan a paternalizmusból, a bizalmatlanságból és a társadalmi szolidaritás értékének hiányából – (Lipták 2019, Lipták et al. 2019, Nagy és Lipták 2018).

Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság megbízásából a CIRIEC kutatóközpont (Köztulajdonú, Szociális és Szövetkezeti Gazdaság Nemzetközi Kutató- és Tájékoztatóközpontja) „*Újabb fejlemények az Európai Unióban a szociális gazdaság terén*” címmel három tanulmány megjelentetésével monitorozta a tagállamokban a szervezetek által megvalósított tevékenységeket, az európai működési tapasztalatokat; a jelentés 2008-ban, 2012-ben és 2017-ben jelent meg. A monito-

rozó jelentések az Európa 2020 stratégia sikeres megvalósítását célozták. A nemzetközi szakirodalom szerzői a tagállamokat három kategóriába sorolják (Defourny és Pestoff 2008, Osborn 2008) aszerint, hogy a szociális gazdaság mennyire ismert és elfogadott az egyes országokban.

Az Európai Unió 2010-ben olyan modellt dolgozott ki (Európa 2020 stratégia), mely a társadalmi fejlődést hivatott elősegíteni: a versenyképesség növekedésével működő, szociális piacgazdaságot preferálja. A kontinensen működő szociális vállalkozások – társadalmi küldetésük mellett – új piacok létrehozásában is közreműködnek (Andor 2013). Az Európai Unió politikájának egyik fontos részévé vált a szociális gazdaságnak a segítése, melyre külön programot fogadott el, meghatározott költségvetéssel. A munkahelyteremtésben szervezeteinek, így a szociális szövetkezeteknek meghatározó szerepük van, új munkahelyeket teremtenek. Fontos megjegyezni, hogy a kedvezőtlen folyamat nem olyan nagy mértékű, mint a magánszektorban (CIRIEC 2012).

Összességében azt láthatjuk, hogy a harmadik szektor humán és gazdasági szempontból nagyon fontos munkaerőpiaci integrációt elősegítő eszközként prosperál Európa-szerte. A foglalkoztatás bővítése ugyanakkor vissza-visszatérő problémaként jelentkezik egész Európában. A szociális gazdaság területén megfogalmazott tanulságokat tekintve megállapítható, hogy nincs univerzális modell a szektor szervezetei által betöltött munkaerőpiaci integráció előmozdítására. Az egyes országokban bevált módszerek nem feltétlenül adaptálhatók más országokba a differenciált gazdasági szerkezet miatt. A többi foglalkoztatáspolitikai eszközzel kombinálva olyan foglalkoztatáspolitikai lehetőségek teremthetők a harmadik szektor által, amire korábban az elsődleges vagy a másodlagos munkaerőpiac nem volt képes (Herczog 2012).

A szövetkezetek alulról szervezett, lokális jellege kiemelten fontos az integrációs hatás elérése céljából, ami összhangban van a szociális gazdaság deklarált küldetésével. A társadalmi vállalkozásokat támogató hazai jó példa a NESsT, mely Kelet-Közép-Európában támogatja a társadalmi vállalkozásokat, így szociális szövetkezetek is részesülhettek készségfejlesztési és pénzügyi támogatásban (OFA 2017b). A hazai mellett nemzetközi szinten is potenciális esélykiegyenlítő eszközként tekintenek a szövetkezetekre. A következő fejezetben a szociális szövetkezeti rendszer nemzetközi és hazai jellegzetességeit mutatom be, kezdve a létrehozásukat megelőző társadalmi és gazdasági folyamatok felvázolásával (Csoba 2020). A nemzetközi szociális szövetkezetek működését követően áttérek a – kutatásom szempontjából még inkább elemzésre váró – hazai szociális szövetkezetek működési tapasztalataira.

2.2.3. A működést megalapozó jellemzők Magyarországon

Magyarországon a szociális gazdaság megjelenését – ahogy a posztoszocialista országokban is – a munkanélküliség csökkentése céljából tett intézkedések hívták életre. Az állam szerepének csökkenése a foglalkoztatás területén – a rendszerváltást követően – magával hozta a területi különbségek erőteljes emelkedését.

Közvetlenül a rendszerváltást követően a liberális piacgazdaság kialakulásakor még nem, azonban a rendszerváltást követő egyenlőtlenségek növekedésével igény mutatkozott a szolidáris gazdaság iránt (Csoba et al. 2007, G. Fekete et al. 2018, Nagy és Lipták 2018). A harmadik szektor jogi kereteinek felállítása még nem történt meg hazánkban – ellentétben más uniós tagországokkal. Ugyanakkor az megállapítható, hogy a szektor hazánkban is olyan társas vállalkozásokat foglal magában, melyek szervezeteik révén leginkább a vidéken élő munkanélküliek számának csökkentését célozzák. A szociális gazdaság minden országban mást jelent, azonban az közös bennük, hogy a nehezen foglalkoztatható munkaerő számára kínálnak elhelyezkedési lehetőséget. A gazdaság helyi újrabeágyazása sürgető feladat, emellett az alulról jövő önszerveződés nagyon hiányzik a folyamatból (Kelen 2012). A hazai diskurzust illetően, szintén a szociális gazdaság fogalma körüli – ahogyan az európai tagországokban is – zavarról beszélhetünk, amely a harmadik szektor munkaerőpiacra betöltött szerepének meghatározása és a szervezetei által végzett tevékenységek hatékonysága körül mozog. A szociális gazdaságban rejlő potenciál, hogy a gazdasági verseny „vesztesei” számára munkalehetőséget kínál azokban a térségekben, ahol kevésbé adottak az elhelyezkedés lehetőségei (Csoba 2020). Az állam is érdekelt a munkahelyteremtő gazdaságpolitikában, ezen fejlesztési források egyik megnyilvánulása az elmaradott térségekben a hátrányos helyzetű munkanélküliek számára – nonprofit szervezetek által – létrehozott munkalehetőségek elősegítése a foglalkoztatás fokozása érdekében (Bak 2010, Böszörményi 2007, Réti 2010).

A szociális gazdaság gyakorlati működése során a munkaerőpiaci integráció kerül előtérbe, azonban a szubsztantív gazdasági hatás csak másodszerreplőként van jelen. A társadalmi vállalkozások hatékony működése a piacgazdaság versenyképességét is fokozza. A különböző szervezetek eltérő jogi keretrendszer szabnak, azonban a helyi szükségletekre alapozott gazdasági tevékenység mindegyikben megjelenik (G. Fekete et al. 2018).

A helyi gazdaságfejlesztés primátusa a hátrányos helyzetű térségek fejlesztésében azért is fontos, mert ezek a tevékenységek a helyi igényekre reflektálnak, alulról építkeznek, és reintegrációs hatást érnek el azokban a térségekben, ahol a korábban alkalmazott módszerek nem vezettek eredményre (Csoba 2020, G. Fekete 2011). A folyamat során kiemelt jelentőségű a társadalmi tőke milyensége, erőssége, a civil társadalom lokális helyzete, a társadalmi szolidaritás mértéke. A helyi fejlesztés során kiemelt hangsúly helyeződik a közösségfejlesztésre, a helyi erőforrások feltérképezésére és a helyi érdekek szem előtt tartására (Montvajszki et al. 2022). A szociális gazdaság szervezeteinek működése során az interszociális kapcsolatok kiemelt jelentőségűek, és az intézményesített formája hazánkban leginkább a szociális szövetkezetekben ölt testet. A civil társadalomban végbement változást párhuzamba állítják a magyarországi szociális gazdaságban történt változásokkal is. A civil szférának gyenge érdekérvényesítő szerepe van politikai szinten, ami meghatározta a szociális gazdaság fejlődési potenciálját hazánkban (Szalai és Svensson 2018).

A szociális vállalkozások létrejöttében erős motivációs tényező volt a munkanélküliség csökkentése (Nyssens 2006) és a munkaerőpiacon kívül rekedt emberek tisztas munkafeltételeinek biztosítása. Jogi formájukat tekintve több országban külön törvény szabályozza a működésüket (Laville 2010), különböző állami támogatásokkal biztosítva, ami a kormányzattól való függőség veszélyét rejtheti magában (Kiss 2018, McMurtry 2015).

A harmadik szektor szervezetei általában olyan újfajta, korábban nem gyártott termékeket állítanak elő, amelyekre piaci kereslet mutatkozik. A szolgáltatások területéhez leginkább a szociális szolgáltatások és közösségfejlesztő tevékenységek biztosítását sorolhatjuk. A szolgáltatások és tevékenységek jobb életfeltételeket biztosítanak az adott településen élő embereknek, a szolgáltatások színvonalát pedig a helyi társadalmi vállalkozást működtetők garantálják. A vállalkozások olyan helyi foglalkoztatási lehetőséget biztosítanak a hátrányos helyzetű, elmaradott településeken élők számára, mely rendszeres bevételi forrást garantál esetükben. Ugyanakkor a szervezetekben dolgozók bére alatta marad a nemzetgazdasági átlagnak (Csoba et al. 2007), a munkaerő fluktuációjának felerősödését előidézve a szervezetekben. A szociális gazdaság szervezetei európai uniós támogatás felhasználásával próbálják tevékenységeiket beindítani, fejleszteni, majd kiterjeszteni a meglévő szolgáltatásaikat, gyarapítva ezzel a periférikus térségekben elérhető munkavállalási lehetőségeket (Kiss 2018, Kiss és Mihály 2020).

A szociális vállalkozások különböző problémákba ütköznek a működtetésük során: nehezen találnak befektetőket, valamint közpénzekhez és hitelekhez is komoly küzdelmek árán jutnak. A finanszírozáshoz való egyenlő hozzáférés mellett a tudásmegosztást, az európai jogi szabályozás egyszerűsítését is célul tűzték ki a döntéshozók. Strukturális alapokon keresztül valósulhat meg a szociális vállalkozások uniós fejlesztése a hátrányos helyzetű személyeket foglalkoztató intézmények számára sajátos közbeszerzési pályázat alkalmazásával (Andor 2013).

A szociális gazdaság szervezetei alkalmasak foglalkoztatási problémák megoldására, elsősorban olyanokra, mint az inaktívak aktivizálása, a tartósan munkanélküliek visszavezetése a munkaerőpiacra, a hátrányos helyzetű kistelepülések felzárkóztatása és a foglalkoztatási válság kezelése. A gazdálkodás közösségi haszna a nonprofit jellegben körvonalazódik, mely demokratikus szervezeti működés mellett valósulhatna meg (Csoba et al. 2007, Kiss 2018, Kiss és Mihály 2020, Petheő 2009, Petheő et al. 2010).

Ezek a szervezetek gazdasági és szociális küldetést egyaránt teljesítenek, miközben a kielégítetlen szükségletekre próbálnak reflektálni hátrányos helyzetű munkaerő bevonásával. A társadalmi vállalkozások a köz érdekét szolgálják, a profitjukat nem használják fel, hanem a szociális küldetésük teljesítése céljából újra befektetik. Ilyen módon a nonprofit szervezetek családjába tartoznak, ugyanakkor vannak határozott megkülönböztető jegyei a hagyományos nonprofit szervezetekkel szemben. Ezek közül az elsődleges a szervezetek vállalkozó jellege, a másik pedig az elkötelezettség a munkahelyteremtésre. A szociális gazdaság nem létezik foglalkoztatási elem nélkül. A legtöbb szervezet, amely ebben a körben működik,

valamilyen (re)integrációs munkaerőpiaci programot valósít meg. Azokra a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű térségekre koncentrálnak a társadalmi vállalkozások, ahol a szociális, jövedelmi és foglalkoztatási gondok jelentősek. Azokon a településeken, ahol megjelennek a társadalmi vállalkozások, ott a településeken egyre inkább kereslet mutatkozik a szociális és közösségi szolgáltatások iránt. A nagyarányú kereslet növekedése a különböző társadalmi problémák megoldatlanságából következik (Csoba et al. 2007, Kiss 2018, Kiss és Mihály 2020, Petheő 2009, Petheő et al. 2010).

A posztoszocialista országok (Csehország, Észtország, Lengyelország, Magyarország és Szlovénia) körében összehasonlító vizsgálatot végeztek a szektor kialakulását kutatva a társadalmi vállalkozások körében. A témám szempontjából releváns szervezeti formát közelebbről megfigyelve az állapítható meg, hogy a szociális szövetkezetek lengyelországi nehézségei összefüggenek a posztoszocialista örökséggel. A rendszerváltást követően születhetett újjá a nonprofit szektor, de az államtól való függőség továbbra is erőteljes maradt, a munkába történő integráció erőteljes motivációs tényező. A szociális vállalkozások Litvániában két meghatározó irányt vettek, egyik a fogyatékkal élők segítésére koncentrált, a másik a hátrányos helyzetűek foglalkoztatására. Szlovéniában a társadalmi vállalkozások a kritikus társadalmi csoportoknak próbálnak segítséget nyújtani. 2009-ben indították el az első kezdeményezést, ugyanakkor nagyon aktívak ezek a szervezetek, melyek a munkanélküliség csökkentésében érdekeltek. A szociális szövetkezet létrehozása társadalmi cél érdekében történik minél hatékonyabb problémamegoldás kialakításával. A hazai társadalmi vállalkozások intézményes fejlődésében a magánfejlesztők, a különböző fejlesztő társaságok – NESsT (Magyarországon működő társadalmi vállalkozások működtető szervezet), Ashoka (Globális társadalmi vállalkozási hálózat, mely szintén működik Magyarországon) –, valamint az állami beavatkozások a hosszú távú működést célozták. Az állam részéről elsődleges a foglalkoztatás elősegítése és az ehhez szükséges jogi formák kialakítása – leggyakrabban törvényi módosítások révén. A három tényező együttesen jelentős szerepet játszott a magyarországi nonprofit szektor intézményesülésében (G. Fekete et al. 2017, Kiss 2018). A magyarországi társadalmi vállalkozások eltérnek a nemzetközi kritériumok által vázolt keretrendszerrel a szervezeti függetlenség, a kezdeményezések állampolgári jellege és az érintettek összetételét tekintve (Hubai 2017).

A szociális vállalkozásoknak Magyarországon többféle támogatási típus áll rendelkezésére. A NESsT és az Ashoka társadalmi vállalkozásokat támogató forrás, és emellett a közpénzek által finanszírozott programok, és az Európai Szociális Alapból társfinanszírozott projektek, amelyek a munkába történő (re)integrációt támogatják. A szociális gazdaság fontossága felerősödött a közpolitikában, főként az Európai Unióhoz való csatlakozás után. A finanszírozási programok alacsony hatékonyságuk miatt jelentős kritikát kaptak. A szociális szövetkezetek működtetői leginkább az állami és európai uniós társfinanszírozott programokon keresztül kapcsolódtak egymáshoz (Kiss 2018, Kiss és Mihály 2019).

2.2.4. A szociális szövetkezet működési sajátosságai

A szociális szövetkezet mint új szövetkezeti típus a hazai nonprofit szektor egyik szereplőjévé vált, ahogyan számos európai tagországban is. Gyökerei Olaszországra vezethetők vissza, ahol számos szociális szövetkezet működik különböző szociális szolgáltatásokat nyújtva. Hazánkban a szociális szövetkezet működhet közhasznú szervezeti, illetve kiemelkedően közhasznú szervezeti formában is. A szövetkezet a vagyoni hozzájárulás mértékét a szavazati jog tekintetében nem veszi figyelembe, az egyesületekben, úgy itt is, minden egyes tag számára egyenlő szavazati jogot biztosít. A megszerzett nyereséget az egyesület nem osztja fel a tagjai között, a nonprofit gazdasági társaság számára sem megengedett ez, egyedül a szövetkezet esetében van erre lehetőség (kivételt képez a közhasznú célra létrehozott szövetkezet). A szociális szövetkezet a hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatása, oktatása által hozzájárul a munka világába történő reintegrációhoz (Longa 2009). Eredendően a szociális szövetkezetek a korábban létrehozott munkaszövetkezetekből nőttek ki magukat (Roelants 2009), melyeknek hatékonyságát és társadalmi legitimitását a szervezetben tapasztalható munka társadalmi tartalmának és a közösségi érdekeknek az előtérbe helyezése adta. A szociális szövetkezetek két dimenzió kombinálásával fejtik ki hatásukat: a gazdasági dimenzió és a szociális dimenzió. A szociális cél a munkahelyteremtés a munkanélkülieknek, a hátrányos helyzetűek szociális helyzetének javítása más, a korábbiól eltérő módokon (Bak 2010, Csoba et al. 2007).

A társadalom periferiájára került, marginalizálódott csoportok számára – amelyek főként a rurális térségekben élnek –, leginkább a társas vállalkozási formák alkalmasak helyzetük pozitív irányba történő megváltoztatására (Bak 2012, Bak 2014, SZNSZ 1995).

A szociális szövetkezetek önkormányzati tagsága növelheti a bizalmat irántuk, a biztosabb anyagi háttér és az eszköztáruk szélesebb mivolta miatt is. A szociális szövetkezetek esetében a gazdasági és szociális jelleg komplexitását még fejlettebbé szükséges tenni (Bak 2010).

A hazai szociális szövetkezetek adózás szempontjából forprofit szervezetnek minősülnek, ezért a kis- és középvállalkozások kutatása során – kis számuk miatt – elkerülték a hazai kutatók figyelmét. A szociális szövetkezeteket célzó adókedvezmények nem gyakorolnak jelentős hatást az elterjedésükre, sőt külön adminisztrációs terhet jelent a szövetkezet üzemeltetőinek (G. Fekete et al. 2018).

Petheő et al. (2010) tanulmánya konkrét problémákat és arra lehetséges megoldási alternatívákat említ: a szociális szövetkezeteknek lehetőségük van közösségi alapot létrehozniuk, azonban ezeknek olyan adó- és járulékvonzata van, mely a rendszer működésképtelenségét idézi elő. Erre a problémára az iskolaszövetkezethez hasonló járulékmentességet fogalmazzák meg megoldásként. A másik probléma az egyszerűsített cégeljárás kiterjesztésének hiánya, az alapítás költségeinek jelentőségét hangsúlyozva a megalakulás során. A harmadik prob-

léma, hogy a szociális szövetkezeti forma az államigazgatási struktúrában kevésbé ismert, megoldási alternatíva a szociális szövetkezet nevesítése a különböző hazai pályázatok esetén, ismertségük előmozdítása és tevékenységük fejlesztése érdekében (Petheő et al. 2010).

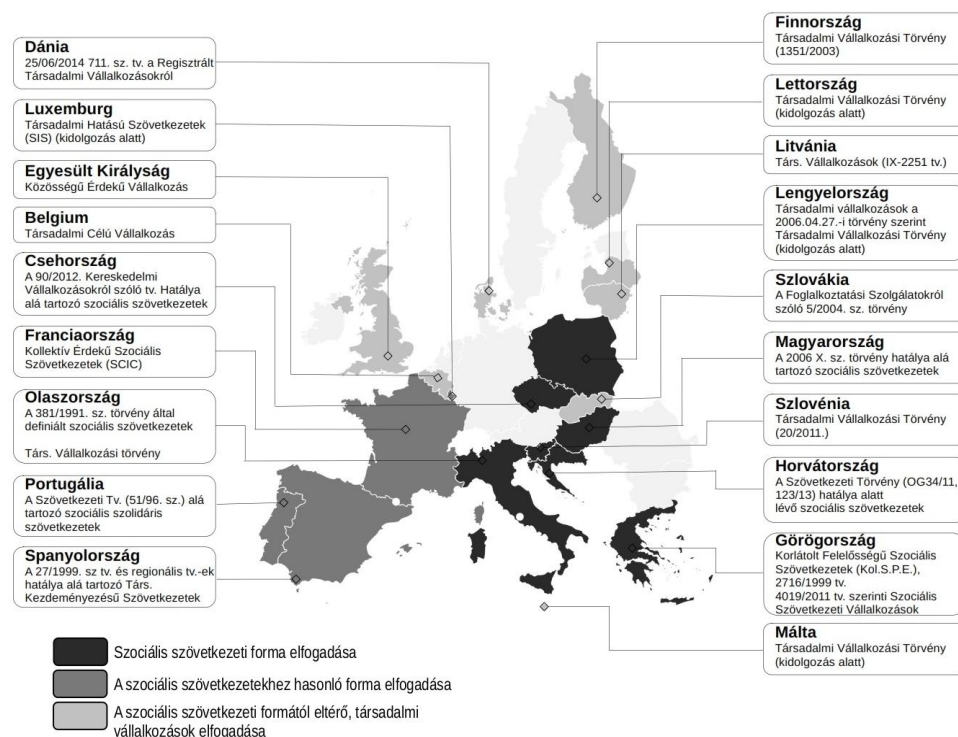
2.2.5. A szociális szövetkezetek hatása az európai munkanélküliség kezelésére

A szociális szövetkezetek európai megjelenése nem spontán fejlődés eredményeként értelmezhető, hanem egy olyan jogalkotási gesztus produktuma, ami lehetővé teszi az egyes tagországokban a munkaerőpiaci integráció ezen szervezeti keretek között való elősegítését. A szociális szövetkezetek hivatalosan elsőként Olaszországban 1991-ben kerültek törvényi szintű elfogadásra. A (381/91)-es rendelkezés a szociális szövetkezeteknek két kategóriáját különbözteti meg. „A típus”: termékeket és szociális szolgáltatásokat előállító, kultúrára, jólét megteremtésére és oktatási szolgáltatások nyújtására fókuszál. „B típus”: azokat a gazdasági tevékenységeket öleli fel, melyek a hátrányos helyzetűek munkába történő integrációját hivatottak támogatni. Az olasz szociális szövetkezetek létrehozása után a tagországok egy részében a szociális szövetkezethez hasonló szervezetek alakultak (szinte azonos névvel), ugyanakkor bizonyos országokban továbbra is ismeretlen a fogalmuk. A szociális gazdaság keretrendszerében elhelyezkedő társadalmi vállalkozások más formáját alkalmazzák a munkaerőpiaci integráció előmozdítása céljából. Ezek a szervezetek általában alapítványok, egyesületek vagy nonprofit gazdasági társaságok által próbálják elérni a hátrányos helyzetű, periférikus térségekben élők társadalmi integrációjának elősegítését, munkalehetőségek teremtésével. A társadalmi vállalkozások különböző nagyságrendben és megjelenési formában jöttek létre a tagországokban (Borzaga et al. 2014), és a törvényi szabályozást tekintve is jelentős heterogenitást tapasztalhatunk.

A következő, 4. ábra azt mutatja, hogy melyek azok az országok, ahol teljes egészében elfogadták és jogilag szabályozták a szociális szövetkezetek működését. A szociális szövetkezetek Csehországban, Görögországban, Horvátországban, Lengyelországban, Magyarországon, Olaszországban és Szlovéniában működnek azonos formában. A második kategóriába azokat az országokat soroltam, amelyek a szociális szövetkezetek küldetéséhez hasonló, azonban nevében eltérő szervezeti formát alkalmaznak. Portugáliában a „szociális szolidáris szövetkezet”, Franciaországban a „kollektív érdekeltségű szövetkezeti társaságok”, Spanyolországban a „szociális kezdeményezésű szövetkezet”, Luxemburgban a „társadalmi hatású szövetkezetek” néven (melyek jelenleg is kidolgozás alatt vannak) használatosak. A harmadik kategória azokat az országokat tartalmazza, ahol a szociális gazdaság által működtetett szociális, társadalmi vállalkozásokra született törvények megalkotása folyamatban van, azonban a munkanélküliség kezelésére nem csak a szociális szövetkezeti forma jellemző (Eurofound 2019, Kiss és Mihály 2019).

Ahol hasonló szociális szervezeteket szabályozó jogszabályok nem születtek, azokban az európai uniós országokban ugyanilyen szociális szervezetek sem léteznek, ezért általános európai uniós tendenciát nem tudunk megfogalmazni a tevékenységük hatékonyságát illetően. A munkaerőpiaci és társadalmi integrációt elősegítő, szociális szervezetekhez hasonló szervezetek, bár létezhetnek a világ különböző helyein, ezek a szociális gazdaság keretrendszerében működő szervezetek leginkább Európában elterjedtek, azon belül is jellemzően a dél-európai, mediterrán országokban.

A szociális vállalkozások csoportjába tartozó formák különböző időben jöttek létre a tagországokban, emellett elmondható, hogy a szociális szervezetek leginkább azokban az országokban fejtették ki munkaerőpiaci integrációt szolgáló küldetésüket, ahol a törvényi keretek megalkotása a legkorábban megtörtént (European Commission 2013).



4. ábra: A szociális szervezetek elterjedtsége és jogi formájának, törvényi szabályozásának biztosítása az Európai Unióban.

Forrás: saját szerkesztés, átdolgozva A társadalmi vállalkozások és ökoszisztémáik európai térképe című tanulmány (G. Fekete et al. 2018) alapján, és az Európai Bizottság 2019. évi adatait (Eurofound 2019) felhasználva.

A szociális szövetkezetek tekintetében a nemzeti szinten gyűjtött adatok hasonlóak az összeurópai kutatásokban mértekhez. Olaszországban a szövetkezetek általánosan elfogadottak, az alkotmányban is előtérbe helyezik, ráadásul a polgári törvénykönyv meghatározza a szövetkezetek irányítási módját is. A munkavállalók és a szövetkezet közötti kapcsolatot törvényben ratifikálták, ami a döntéshozatalban való részvételüket és a munkavállalói státuszuk viszonyát hivatott koordinálni. A szociális szövetkezetek hatékony eszközt szolgáltatták a munkaerőpiac támogatásának a hátrányos helyzetűek, kifejezetten a börtönviseltek és a fogyatékkal élők (re)integrációja kapcsán. A szociális problémák megoldásából egyre inkább kivonja magát az állam, (pl. pszichiátriai betegek ellátása), így Olaszországban alulról szerveződött formaként jöttek létre a szociális szövetkezetek. A munkavállalóik egy részét kereskedelmi szervezeteknél foglalkoztatták annak érdekében, hogy növeljék a befogadást a társadalom különböző csoportjai között. A szociális szövetkezetek (és minden más szervezet, mely hasonló szolgáltatást nyújt) a nemzeti szociális hálóról terheket vesz le azáltal, hogy foglalkoztatja ezeket a hátrányos helyzetű dolgozókat (Eurofound 2019, Kiss és Mihály 2019).

Néhány tanulmány arra mutat rá, hogy Olaszországban jelentős problémák vannak a közszolgáltatásokat nyújtó szociális szövetkezetekkel. Az olasz szövetkezeti szektort mélyen érintette a *bogus cooperatives* problémája, ami a közbeszéd tárgyát képezte a szövetkezetekben dolgozó munkások körében. Ezeket a „bogus” szövetkezeteket azért alapították, hogy egyéni profitszerzés céljából felhasználják a szervezetek számára hozzáférhető támogatásokat. Az ilyen típusú szociális szövetkezetekből hiányzik a demokratikus döntéshozói rendszer, gyakran alacsony béreket fizetnek a kedvezőtlen munkakörülmények között dolgozóknak (Eurofound 2019).

Lengyelországban a szociális szövetkezeteket „különleges típusú szövetkezetként” tartják nyilván 2006-tól, a törvény elfogadása óta. A törvény megkönnyíti a szociális szövetkezetek alapítását abból a szempontból, hogy amíg korábban csak természetes jogi személyek alapíthattak szociális szövetkezetet, addig a törvény megalkotása után minden jogi személyre kiterjed az alapítás joga, így helyi önkormányzatok és civil szervezetek is alapíthatnak szociális szövetkezetet (Kiss és Mihály 2019). Lengyelországban az ilyen típusú – integrációt elősegítő – vállalkozási formába olyan embereket vonnak be, akik kifejezetten ki vannak téve a munkanélküliség kockázatának (megváltozott munkaképességük és mentális állapotuk miatt). A szociális szövetkezetek működtetőinek célja Lengyelországban, hogy ezeket a csoportokat a szélesebb munkaerőpiacra – leginkább képzések és munkatapasztalat által – integrálhatóvá tegyék, ugyanakkor több szervezet a saját menedzsmentjében is foglalkoztatva van. A szociális vállalkozásnak nincs tiszta definíciója Lengyelországban, de több szociális vállalkozás típusa jogilag meghatározott. Ezekbe a típusokba tartoznak a szociális szövetkezetek, nonprofit gazdasági szervezetek. 2014-ben a szociális gazdaság lengyel nemzeti programja megpróbálta összefogni a szociális vállalkozás szektorát. Az ágazat kulcsszerephez jutott – csakúgy, mint más európai országokban – a gazdasági világválság okozta nagyarányú munkanél-

küliség orvoslásában, ami a hátrányos helyzetűek körében még inkább tapasztalható volt (Izdebski et al. 2017, Roelants et al. 2012). A válságkezelő tevékenységek megvalósítása során a szociális szervezeteknek lehetőségük volt az európai uniós támogatások lekérésére, különösképpen az Európai Szociális Alap támogatási lehetőségei kínáltak. Az országban – Magyarországhoz hasonlóan – több önkormányzat is alapított szociális szervezetet a hátrányos helyzetűek munkához jutása céljából. A helyi önkormányzatok több szolgáltatást is kiszerveztek szociális szervezeteknek: úgymint a takarítást, közterek fenntartását és óvodák működtetését. A szociális befogadási funkcióját tekintve nagyobb eséllyel alkalmaznak tartósan munkanélkülieket, börtönviselt, hajléktalan embereket, valamint szenvedélybetegséggel küzdőket (Cibor 2012).

A lengyel jogalkotás szerint a szociális szervezeteknek a regionális munkaügyi hivatal által támogatásban kell részesülniük tevékenységük beindítása céljából. A segítség formája információ és szakmai iránymutatásban valósul meg. A szociális szervezetek megalapítását követően az önkormányzatok nem rendelkeztek elegendő információval a hatékony működtetéshez szükséges támogatási lehetőségekről, a jelentés szerint azóta a helyzet sokat javult. A lengyel szakértők szerint a szociális szervezetek részben stigmatizáltak a hátrányos helyzetű emberek alkalmazása és a szervezeti fenntarthatóság bizonytalansága miatt. A hosszú távú működtetésre negatívan hat a szociális szervezeti munkavállalók elsődleges munkaerőpiacra való sikeres elhelyezkedése (Kiss és Mihály 2019).

Spanyolországban a szociális szervezetek száma nőtt, ahogyan a többi szociális vállalkozásé is az Európai Unióban. A munkaerőpiaci befogadás és a foglalkoztathatóság elősegítése céljából megalkotott szociális gazdaság szabályozásáról szóló törvény – melyet Európában elsőként fogadtak el – nagymértékben hozzájárult a kedvező folyamatok alakulásához (Eurofound 2019, Kiss és Mihály 2019).

Svédországban nincs jogilag definiálva a szociális vállalkozás fogalma, a kifejezést 1990-ben használták először az Olaszországban bevett szociális szervezetek mintájára. Csakúgy, mint a többi országban, kulcsfontosságú tényezője a szociális szervezetek fejlődésének a szociális befogadás aktualitása, valamint a svéd kormány által kiépített támogatási programok, amelyeket részben az európai kohéziós alaphoz finanszíroznak. A svéd nemzeti adatbázis szerint kevés szociális szervezet van Svédországban, a szakértők szerint ezek az adatok nem elegendők ahhoz, hogy nyomon kövessük a fejlődésüket és a változásokat az idő előrehaladtával (Eurofound 2019).

Az Egyesült Királyságban a politikai párbeszéd a szervezetekről egyre inkább a szociális vállalkozásokra helyezte a hangsúlyt. Az angol és a skót kormány 2000-ben kidolgozott egy hosszú távú koncepciót a társadalmi vállalkozások megerősítésére. Létrehoztak egy finanszírozási alapot a nonprofit szektor fejlesztésére, pályázat útján lehetett forrást szerezni új, kezdő és már működő szervezeteknek. Az alap jelentős pozitív hatást ért el. Magyarország a társadalmi vállalkozások számára piacteremtést ösztönző rendszert dolgozott ki, mely 2010-ben költségvetési szempontokra hivatkozva meghiúsult, Romániában viszont sikeresen működik.

Kifejezetten a fogyatékkal élők munkaerőpiaci integrációját szolgálja mint fontos foglalkoztatáspolitikai eszköz. A kedvezményes, államilag támogatott hitelprogramokból – Széchenyi kártya program, Növekedési Hitelprogram – kiszorultak a non-profit gazdasági formában működő gazdasági vállalkozások (Benzing et al. 2005).

Összességében az európai szociális szervezetek munkaerőpiaci integrációs hatékonysága megmutatkozott a hátrányos helyzetben élő emberek körében. A munkaerőpiaci integráción túl a szociális szervezetek társadalmi integráló, közösségfejlesztő és értékteremtő mivoltára hívták fel a figyelmet. A szervezeti formát általánosan az alulfejlettség és az egyes szervezetek kis mérete jellemzi, néhány szociális szervezet specializálódik, és kifejezetten egy tevékenység köré szerveződik (Osti 2012). A legkritikusabb problémájuk a szervezeti nehézségekből következik, ennek ellenére azonosítható a növekvő gazdasági szerepük és a helyi piacot erősítő hatásuk (Borzaga et al. 2014). A szociális vállalkozások és szociális szervezetek száma Európa tagországaiban növekedett az utóbbi években, és a szociális problémák kezelésében, azok orvoslásában az általuk nyújtott szolgáltatások egyre nagyobb szerepet kapnak a tagországokban (Becchetti et al. 2016).

A hosszú távú munkaerőpiaci integrációt tekintve, a szociális szervezetek működésének problémái során a hitelképességet és a piaci lehetőségek hiányát említik. A szociális vállalkozásokra és a szociális szervezetekre vonatkozóan többször is felmerült az a kedvezőtlen működési sajátosság, hogy rosszabbak a munkakörülmények, mint a piacgazdaság többi szervezeti formájában. Ezek a problémák elsősorban olyan szociális szervezetek és szociális vállalkozások körében jelentkeznek, amelyek közszolgáltatást nyújtanak. A szolgáltatásokért fizetendő árak versenyeztetése miatt a legalacsonyabb áron szolgáltatást kínáló nyeri el a meghirdetett feladatkört, ami a szociális szervezetben dolgozó munkavállaló alacsony béréhez és a munkakörülmények átlagos szintjétől negatív irányba eltérő helyzethez vezet. A problémát fokozza, hogy a közszféra lassan fizeti ki ezeknek a szolgáltatásoknak az ellenértékét, ezáltal a szervezet anyagi stabilitása is bizonytalanná válik (Eurofound 2019).

Azt láthatjuk, hogy a szociális szervezetek elterjedése az európai uniós tagsággal rendelkező dél-európai és közép-európai országokban a legjellemzőbb, emellett a kelet-európai országokban is megjelentek, működésükről egyre több információval rendelkezünk. Az elterjedésüket erősíti, hogy a szociális szervezeteknek kedvezményt adnak bizonyos szervezetek, mert hátrányos helyzetűek irányítják a szervezetet.

2.2.6. A szociális szövetkezetek működésének magyarországi helyzetképe

A munkanélküliség területi differenciáltsága a rendszerváltást követő időszakban még inkább felerősödött, a legsúlyosabb helyzet az észak-magyarországi régióban volt megfigyelhető (Fábián és Takács 2012, R. Fedor 2015). A szociális szövetkezetek – területi elhelyezkedésüket tekintve – a korábban munkanélküliség sújtotta területeken alakultak leginkább (Virág 2017a), a régiókon belüli számadatokat tekintve pedig Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye emelkedik ki (Virág 2018a).

A szociális szövetkezeteket monitorozó hazai vizsgálatok azt igyekeztek feltárni, hogy a jövőben milyen lehetőségek mutatkoznak az Európai Unióban a támogatásukra, kifejezett hangsúlyt fektetve az európai uniós példákra és támogatási programok tapasztalataira. Az eredményeket illetően a hazai szociális szövetkezetekre az jellemző, hogy a működéshez szükséges minimális forrással rendelkeznek, és hiányzik a fogyasztói igény. A legtöbb hazai szervezet a környezettudatosságra és a hosszú távú fenntarthatóságra kiemelt figyelmet fordít (Simkó és Tarjányi 2011, Tésits et al. 2015). A szociális szövetkezetek magyarországi kezdeti szerveződése és működtetése mögött általában a helyi önkormányzatok és azok vezetői álltak. Feladatokat vállaltak át a helyi önkormányzattól, és függtek az önkormányzat megrendelésétől (G. Fekete et al. 2018). A szociális szövetkezet elszigetelten nehezen tud megállni önmagában, a hálózatosodás pozitívként jelentkezhet. A vállalkozáshoz a tulajdonosi tudat és az elkötelezettség is szükséges, részben ennek hiánya idézi elő a fluktuációt a szociális szövetkezeteknél. A szociális szövetkezet arra hivatott, hogy segítsen túllépni a csupán pályázó szervezetek projekt-szemléletén, és hosszú távra, fenntarthatóra alakítsák a szervezetüket (G. Fekete et al. 2017b). A szociális szövetkezetek működési tapasztalatait illetően megállapítható a kezdeti gazdasági célkitűzések pontos kijelölésének elmaradása, az általánosan jellemző, több irányú tevékenységek felé való elmozdulás. A szociális gazdaság keretrendszerében működő szervezetekre is jellemző a működési területek beláthatatlansága, a tapasztalathiány (Petheő 2009, Petheő et al. 2010). A szociális szövetkezeteket jellemző kezdeti tapasztalatok azt mutatták, hogy a pályázati finanszírozást jelentő működési időszak relatíve rövidnek bizonyult (Németh 2012a, Németh 2012b). A hazai szociális szövetkezetek működési céljaként elsődlegesen a hátrányos helyzetűek foglalkoztatását jelölték meg, az állami támogatások szükségessége mellett (Petheő et al. 2015).

2.2.7. A hazai szociális szövetkezeteket érintő korábbi támogatási programok

A szövetkezetek működésének tanulmányozása azért is kiemelten fontos terület, mert közvetlen módon hozzájárulhat a nemzetgazdaság növekedéséhez (Petheő 2009, Virág 2018b). A szociális szövetkezetek létrehozását az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) pályáztatás útján kívánta támogatni. Erre véleményük szerint azért volt nagy szükség, mert a törvény megszületését nem követte

jelentős számban szövetkezetek megalakulása, létrejött. 2007 és 2011 között a Szociális és Munkaügyi Minisztérium megbízásából 945 millió Ft támogatást kaptak a szociális szövetkezetek az OFA koordinálásával (Varsádi et al. 2011). A támogatások célja az volt, hogy az ösztönzők hatására a munkanélküliség csökkenjen, és a helyi szolgáltatások, gazdasági tevékenységek bővüljenek. A közel öt éves támogatási ciklus célindikátora az volt, hogy legalább ötven önfenntartóvá váló szociális szövetkezet működjön Magyarországon. A szociális szövetkezetek azonban akkor tudnak stabilizálódni, ha olyan tevékenységeket folytatnak, amelyek a támogatás megszűnése után is fenntarthatók (Petheő 2009, Petheő et al. 2010).

A szociális szövetkezeteket támogató első program az OFA által koordinált „Szövetkezz/2007” volt. A pályázatban 37 szociális szövetkezet alakult meg egy kétfordulós pályáztatási eljárás keretében. Mivel ez a vállalkozási forma eléggé ismeretlennek számított, így az első körben vázlatos projekttervet kellett készíteni a pályázóknak, majd ezt követte egy szakmai képzés, ahol részletes üzleti tervet dolgoztak ki. Nemcsak az új szociális szövetkezetek létrehozására pályázhattak, hanem a már meglévők fejlesztésére is nyújthattak be pályázatot. Fontos volt a pályázat elbírálásánál, hogy valós szükségletek kielégítésére jöjjenek létre a szövetkezetek, elsődleges cél tehát a munkanélküliség csökkentése és a hátrányos helyzetűek felzárkóztatása volt (Varsádi et al. 2011). Hatása a munkanélküliségre és a hátrányos helyzetűek felzárkóztatására elenyészőnek tekinthető a rendelkezésre álló források összegéhez viszonyítva. Kérdéses az is, hogy valójában a támogatni kívánt célcsoportot juttatta-e segítséghez.

Az ezt követő képzési program, a „Szöszak/2007” a hatásvizsgálatot mérő szakértői becslések alapján hatásos volt. Ebben a támogatási rendszerben a cél tanácsadók és mentorok képzése volt, akik a szövetkezet megalakításában és működtetésében adtak szakmai tanácsokat. A program része volt, hogy a pályázatírásban is megfelelő segítséget tudjanak nyújtani a kiképzett szakemberek. 50 fő végezte el a „szociális szövetkezeti tanácsadó” képzést, és segítette az érdeklődők munkáját, ezen felül 37 fő teljesítette a „szociális szövetkezeti mentor” képzést. A szervezetek forrásszerző képességeinek fejlesztésében sikeresnek bizonyult a pályázat (Varsádi et al. 2011). A különböző kommunikációs programok – „Szöv-Kom2007” – az általános ismertséget próbálták előmozdítani a korábban már részletezett negatív képzettársítások oldása céljából, illetve a köztudatban szociális szövetkezeti rendszer pozitív küldetésének hangsúlyozását preferálva. A program keretében szórólapok, tanulmányok, televíziós műsorok, konferenciák, műhelymunkák valósultak meg, a célközönség pedig azokból a magánszemélyekből állt, akik érdekeltek lehetnek a szociális szövetkezetek alapításában, elsősorban szociálisan hátrányos helyzetű emberek, munkanélküliek és azok segítői (Varsádi et al. 2011).

A harmadik, nagyobbnak tekinthető támogatási program a „Szövetkezz/2009” volt. A pályázat célja, hogy a korábbi támogatást nyert szövetkezeteket fejlessze és megerősítse. Erre szükség is volt, hiszen ezek a szövetkezetek forráshiánnyal küzdöttek a támogatási ciklus végén. Az önfoglalkoztatás továbbra is a

fő célok között szerepelt, illetve a hátrányos helyzetű álláskereső munkalehetőségének a kiterjesztésére szolgált. Emellett a közösségszervezés, közösségfejlesztés is a prioritások között szerepelt (Varsádi et al. 2011). A valódi pozitív hatás eléréséhez a már meglévő szervezetek feltökésítése, megerősítése és fejlesztése szükséges, mely célokhoz ez a program kifejezetten előnyösnek tekinthető. Főként a konvergenciaregiónban működő szervezetek segítése céljából a „TÁMOP 2.4.3/B-2-10/1,2” azonosító számú projekt volt jelentős, itt azonban a forrás összege és a siker mértéke igen nagy távolságban áll egymástól. Továbbra is a hátrányos helyzetű álláskereső és inaktív munkalehetőségének a megteremtése és foglalkoztatásának biztosítása volt a cél. 2,3 milliárd Ft volt az összes támogatási forrás, melyből a konvergencia régióba 1,955 milliárd Ft jutott. A pályázat egy jól megalapozott szükségletfelmérésre támaszkodott, és a szervezetet céljainak népszerűsítésére, új munkahelyek létrehozásával összefüggő épületfelújításra, -átalakításra, -bővítésre, valamint eszközbeszerzésre volt igényelhető (Varsádi et al. 2011).

A „Kooperáció kiemelt projekt”⁴ szükséges alapfeltétel a szervezetek sikeres működéséhez, ehhez azonban a megfelelő gazdasági és jogi környezet stabilítása elengedhetetlen lett volna. A közfoglalkoztatásból kikerülő átmeneti elhelyezkedése céljából „*Az önfenntartást célzó szociális szervezetek támogatása a konvergencia régióban*” címmel került kiírásra, melyre szívesen pályáztak vállalkozók is a támogatási összeg elnyeréséért. A pályázat a szociális gazdaság segítségével a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatást próbálta ösztönözni a munkanélküliek számára. A pályázati kiírásban olvashatjuk, hogy a kormány célja a pályázattal az volt, hogy a közfoglalkoztatásból kikerülő számára átmeneti elhelyezkedési lehetőséget biztosítson a szociális szervezeten keresztül a nyílt munkaerőpiaci elhelyezkedés előtt. A pályáztatás során a Szociális Szervezetek Országos Szövetségének elnöke szakmai állásfoglalással fordult a pályázatok értékelőihez és döntéshozóihoz, és felhívta a figyelmet arra, hogy a pályáztatás során megjelentek olyan forprofit cégek, akik kihasználva a pályázati lehetőséget szervezetet alapítottak (SzoSzöv 2013a).

A „Szociális Szervezetek Programkoordinációs Iroda” szintén a pályázati dokumentáció és információnyújtás céljából végzi tevékenységét, nem titkoltan a közfoglalkoztatás bázisán alakuló szociális szervezeteket kiemelten kezelve (SzoSzöv 2015). Szociális szervezetek működési és jogi támogatási feltételeit elősegítő, elsősorban minisztériumok közötti koordinációs feladatokat ellátó iroda nyílt 2012. december 19-én a Belügyminisztérium keretei között. Feladata többek között a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szervezetek program-

⁴ A szervezetek hosszú távú fenntarthatósága érdekében (TÁMOP 2.4.3/B/1-09/1) kiemelt projekt, amelynek célja a szociális szervezetek létrehozásának ösztönzése, szakmai támogatása és számukra szakmai szolgáltatások térítésmentes támogatása, valamint a jó gyakorlatok terjesztése, az atipikus munkavégzés szervezetté tétele, a hálózati együttműködés kialakítása és fejlesztése és a gyakorlati tapasztalatok beépítése a foglalkoztatáspolitikába (Varsádi et al., 2011:10).

terveinek kidolgozása, valamint tájékoztatás. A kormány a közfoglalkoztatás továbblépési lehetőségeként tekint a szociális szövetkezetekre. A személyes közreműködés lehetősége kibővült az úgynevezett „sui generis” jogviszonnyal is, amely a tagsági jogviszony alapján biztosítja a jövedelemszerzés korábitól eltérő, a feladathoz jobban adaptálható módját. Erre az elképzelésre megjelent az Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. által kiírt „Sui Generis” pályázat is, amelyben azok a szociális szövetkezetek vehettek részt, amelyeknek az alapszabálya magában foglalta az úgynevezett „sui generis”-t, azaz a tagi munkavégzésre irányuló jogviszonyt. Emellett a települési önkormányzat kötelezően tagja a szövetkezetnek. A pályázatra 2014. augusztus és szeptember között lehetett támogatást igényelni. A pályázatnak megjelent egy második fordulója is „*Sui Generis Támogatási Program II.*” címmel 2015. január 30-ai határidővel (OFA 2016). Alapvető cél, hogy olyan piaci szereplők legyenek, amelyek a közfoglalkoztatási startmunka program bázisán jönnek létre, és az önkormányzatok részére eszközöket is biztosítanak. A Programkoordinációs Iroda támogatja a közfoglalkoztatás bázisán alakuló szociális szövetkezeteket, együttműködik a források biztosításában. Az iroda létrehozásával egyértelművé vált, hogy a kormány célja a közfoglalkoztatásból kikerült személyek szövetkezetben történő továbbfoglalkoztatása. Ebből a célból meg is alakult a korábban már említett foglalkoztatási célú szociális szövetkezet (Toosz 2014). A foglalkoztatás bővítését sokszor felváltja a kevesebb foglalkoztatott alkalmazása, nagyobb teljesítményelvárás mellett.

A szociális szövetkezeteknek szóló pályázati támogatások hatásvizsgálatából kiderül, hogy a megvalósítók nem vették eléggé figyelembe a piaci igényeket üzleti tervük készítése során. Ebből adódóan gyakran likviditási problémákkal szembesültek. A humán erőforrás összetételének vizsgálatakor kiderült, hogy a motiválatlanság mellett a tartós munkanélküliségből adódó számos probléma lépett fel (G. Fekete és Lipták 2014, Simkó és Tarjányi 2011). Az elsők között létrehozott szociális szövetkezetek leginkább támogatásszerzés céljából alakultak, és a helyi önkormányzattal nehezen tudtak kapcsolatot kiépíteni. A kis lélekszámú településeken az elsődleges munkaerőpiacon való újrafoglalkoztatási cél kevésbé sikeres a piaci lehetőségek hiánya miatt (G. Fekete és Lipták 2014, Simkó és Tarjányi 2011, Tésits et al. 2015).

2.2.8. A közfoglalkoztatást megvalósító szociális szövetkezetek

A kormányzati 2015/2016-tól kezdődő intézkedések a Startmunka mintaprogramok szociális szövetkezetté alakítását priorizálták. Az önkormányzatok tagként vesznek részt a szövetkezetben, és az önkormányzat gépeit, eszközeit ingyenesen használhatja a szövetkezet (eszközök feletti rendelkezés, amely szükséges a termeléshez, szolgáltatáshoz). A civil szervezetekkel szembeni bizalmatlanság miatt a közfeladatok átadására ezen keretek között alig van példa országunkban. A

közfoglalkoztatás bázisán létrejövő és tevékenykedő szociális szövetkezetek alapvető működésbeli különbségeit vélhetjük felfedezni: az irányítást tekintve az autokratikus és a demokratikus működési mód kerül szembe egymással, a forrásszerzés az állami támogatásra alapoz, míg egy társadalmi vállalkozásnál más egyéb szempontok is (adományozás, kereskedelmi tevékenység) meghatározóvá válnak. A foglalkoztatás több tényező miatt sem biztosítja a stabilitást a munkavállalók részére: míg a közfoglalkoztatás rövid ideig, csökkentett munkaidőben és alacsony bérért történik (más munkaviszony kizárásával), határozott időre szóló munkaszerződéssel, addig más formák esetében sokkal kevesebb korlátozó rendelkezéssel találkozik a munkavállaló (G. Fekete és Lipták 2014, Lipták 2020).

„A Fókuszban az önkormányzati tagsággal rendelkező, a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek támogatási program” kutatását végezték a szakértők (Hamza et al. 2018) a Belügyminisztérium kezdeményezésére, melyben kb. kétszáz szociális szövetkezetet vizsgáltak. Ezen szövetkezetek fenntarthatóságát a vezetés és a menedzsment szakértelme és különböző tőkefajtákkal való ellátottsága határozta meg. A támogatott programban résztvevők elsődlegesen a munkaerőpiacra nehezen integrálható álláskeresőket célozták meg. A kutatást az Agrárgazdasági Kutató Intézet (2021 után Agrárközgazdasági Intézet) végezte, kvantitatív és kvalitatív adatokat felhasználva. A gazdasági világválságot követő időszak a szociális vállalkozások elterjedésének lehetőségét irányozta elő azzal, hogy a nonprofit vállalkozások térhódítását európai szinten is elősegítette az Európai Bizottság (Hamza et al. 2018).

Az önkormányzati dominancia komoly veszélyeket hordoz magában: konzerválja a függőségeket, a piaci lehetőségeket korlátozza, a piaci versenyt torzíja, autokratikus irányítás jellemzi központi és helyi politikai függőséget kialakítva. A közfoglalkoztatás bázisán szerveződő szociális szövetkezetek legnagyobb hátránya, hogy hiányzik belőlük az önállóság, a demokratikus irányítás, a tulajdonosi szemlélet, a vállalkozói gondolkodás, valamint a szervezetek erőteljes függőségnek vannak kitéve a központi és lokális hatalomtól (ugyanis a támogatásaik jelentős részét – ha nem az egészét – innen kapják). A rosszul használt szövetkezeti forma a posztszocialista országokban, kifejezetten a periférikus térségekben, jelentős veszéllyel jár (G. Fekete és Lipták 2014, Nagy és Lipták 2018).

A járványhelyzet előtti, szociális szövetkezetek prosperitását vizsgáló tanulmányok a működési problémák között említik a centralizált működést, a szervezeti elnevezésből következő negatív képzettársítást, a demokratikus működés feltételeinek csorbulását és a támogatási források hektikusságát (Csoba 2017a, Csoba 2017b, Csoba és Sipos 2020, G. Fekete et al. 2018, Hamza et al. 2018, Hubai 2017, Tésits et al. 2015). A korábbi országos vizsgálatokból (*Agrárközgazdasági Intézet éves jelentése 2021*) kiderült, hogy a szociális szövetkezetek problémába ütköztek a Kormányzat – a járványhelyzet okán létrehozott – vállalkozássegítő lehetőségeinek igénybevétele során. A Gazdaságvédelmi Akcióterv kedvezményeit a korábban felmért szervezetek kb. 20%-a tudta csupán igénybe venni (*Agrárközgazdasági In-*

tézet éves jelentése 2021) annak ellenére, hogy a periférikus, leghátrányosabb helyzetű térségekben élők esetében sokszor csak ez a szervezeti forma jelenti az egyetlen – piaci alapú, közfoglalkoztatási béren túlmutató – munkalehetőséget. A szociális szövetkezetek értékesítési csatornái megegyeznek a magánszemélyek és a közintézmények által működtetett értékesítési csatornákkal, a szervezetek átlagosan 7 főt teljes munkaidős foglalkoztatási jogviszony keretében alkalmaznak. Az alkalmazottakra jellemző az alacsony és a középfokú végzettség, illetve a korábbi vizsgálatok a magas munkaerő-fluktuációra is felhívták a figyelmet. A szervezetekre jellemző az erőforráshiány és az alacsony pénzügyi tartalék – *Agrárközgazdasági Intézet éves jelentése 2018: kutatási gyorsjelentés* (szociális szövetkezeti kutatás, Agrárgazdasági Kutató Intézet).

G. Fekete Éva (2015) fontos megállapítást tesz arra, hogy ezek a szociális szövetkezetek tevékenységeik során jobban igénylik a fizikai teherbírást, mint a szakmai tapasztalatot. Azt jelenti, hogy a rurális térségben a fizikai teherbírás az elhelyezkedési esélyt növeli, ugyanakkor az alacsony iskolai végzettség továbbra is hátrányt jelent. Az új típusú szociális szövetkezetek olyan munkalehetőséget kínálnak, ami alacsony iskolai végzettség esetén is elhelyezkedési potenciált kínál, csökkentve a foglalkoztatási feszültségeket a legelmaradottabb térségekben. A tevékenységi köröket tekintve a betanított munkák prioritást élveznek, ez a tény a szövetkezetek foglalkoztatási tranzit jellegére negatív hatást gyakorol. A szövetkezeten kívüli elhelyezkedési esélyt növelheti az általános kompetencia fejlesztése, a munkában eltöltött idő, a munkaszocializáció és a munkavállalói attitűd szövetkezeti keretek között történő fejlesztése. A versenyszféra irányába való elmozdulás, a nyílt munkaerőpiaci foglalkoztatás tehát nem mindenki számára egyértelmű cél. A szerzőpáros tanulmánya kiemeli a cigányok/romák jelenlétét az ilyen típusú szövetkezetekben. A magas kisebbségi részarány a társadalmi integrációs funkciót hivatott betölteni azáltal, hogy munkalehetőséget kínál a legelmaradottabb térségek kisebbségi etnikuma számára is. A hátrányos helyzetű térségekben az új típusú szociális szövetkezetek a startmunka mintaprogramhoz szorosan kapcsolódnak, és azokon a foglalkoztatási lehetőségekkel kevésbé rendelkező településeken jönnek létre, ahol a foglalkoztatási problémák mellett egyéb társadalmi problémák is detektálhatók (Tésits et al. 2015).

Az új típusú szociális szövetkezetek megjelenése számos kérdést felvet. A problémák kiindulópontja az alulról jövő kezdeményezés és a demokratikus működésmód hiányából további megválaszolandó kérdéseket állít a kutató elé a hatékony működés szempontjának vizsgálata során (Csoba 2020, Montvajszki et al. 2022).

Az átalakult forma a foglalkoztatás biztosítását priorizálja háttérbe szorítva a demokratikus és szolidarisztikus kapcsolatok kialakulásának esélyét. Ahogy a startmunka mintaprogramban is tapasztalhattuk, úgy a szociális szövetkezetek esetében is felmerülhet az a probléma, hogy csak a legrátermettebb személyek kerülnek be foglalkoztatottként ezen szervezeti formákba, ezáltal az integrációs hatás a legszegényebb rétegeket nem éri el. A szakértők egyetértenek abban, hogy az ere-

deti szövetkezeti elvek alapján álló szociális szövetkezet integrációs szerepe meghatározó azokban a térségekben, ahol a foglalkoztatási és szociális gondok áthatóan jelentkeznek. Az állam szerepét megerősödni láthatjuk a szociális szövetkezetek működése során, melyhez nagyfokú bizalmatlanság kapcsolódik (elsősorban a többi szereplő irányába), ami akadályozza a szövetkezetek nemzetközi elvek szerinti működését (Csoba 2017a, 2017b, Csoba és Sipos 2020).

3. ELMÉLETI KERETEK

3.1. A munkaerőpiaci részvétel/kirekesztettség és a társadalmi integráció közötti összefüggés

A mikrokörnyezet hatására kialakuló erőforrásokat társadalmi tőkének nevezhetjük, ami a társadalmi kapcsolatok szerepét, az egyén társadalmi beágyazottságát, a társadalmi kohézió szintjét és a munkaerőpiaci státuszt is meghatározza. A társadalmi tőke, az iskolai sikeresség és a közösségi kapcsolati háló gazdagsága között összefüggés mutatkozott (Pusztai 2009).

A társadalmi tőke fogalmát Jacobs (1961) a szomszédsági kapcsolatok vizsgálata során alkalmazta. Loury (1977, 1987) az erőforrások meghatározásában, azon belül is a családi és közösségi kapcsolatok erejében interpretálta szocializációs szempontból a társadalmi tőke fogalmát. Gazdasági csererendszerek szempontjából Ben-Porath (1980) úgynevezett F-kapcsolatok működéséről számolnak be (Orbán és Szántó 2005).

A környezeti erőforrások használata később a társadalmi tőke bourdieu-i és a colemani elméletekben is visszaköszönt, majd a putnami civil szerepvállalásra való fókuszálás során került a társadalomtudósok érdeklődésének homlokterébe. A társadalmi tőke colemani és bourdieu-i értelmezésére a 20. század társadalomtudománya kiemelt figyelmet fordított (Coleman 1988). Kifejezetten akkor került az érdeklődés középpontjába, amikor a munkaerőpiaci (re)integrációban közrejátszó szerepe egyértelművé vált (R. Fedor 2015).

Bourdieu (1998) három tőkefajtát különböztet meg: a gazdasági tőkét, a kulturális tőkét és a társadalmi tőkét. Hangsúlyozza, hogy a tőkék konvertálhatók (átalakíthatók), és kiemeli, hogy a társadalmi tőke gazdasági (pénzbeli) tőkévé alakítható. Értelmezésében a társadalmi tőke a kapcsolati hálózatban rejlő ismertségeken, elismerésen és ezek intézményesülésén alapszik, a mértékét a kapcsolatháló nagysága, kiterjedtsége adja, lehetővé téve, hogy az interakciók által különböző erőforrások mozgósíthatóvá váljanak. A társadalmi tőke akkor működik hatékonyan, ha a kapcsolati hálózatok kiterjedtsége széles körű, és ezek beágyazódnak a különböző viszonyrendszerekbe (Bourdieu 1998). A szociális szövetkezetek nemzetközi szövetkezeti elvek szerinti működése biztosíthatja (a szervezet működési sajátosságainak köszönhetően) a különböző társadalmi státuszban lévő egyének kapcsolatainak sűrűségét. Bourdieu (1998) szerint a társadalmi tőke nagysága a kapcsolatok mozgósíthatóságában és azok újratermelésében rejlik, hangsúlyozza a pozitív kötelékek értékét, míg Coleman (1988) szerint bármilyen jellegű kapcsolat alkothat társadalmi tőkét (social capital).

Coleman (1998) az egyén környezetének kontextusát hangsúlyozza, és azzal érvel, hogy a társadalmi tőke konvertálható leginkább emberi tőkévé, melyet az emberi kapcsolatok mennyisége, minősége, bizalmi és szolidarisztikus hálózatai működtetnek. A társadalmi tőke colemani interpretációjában a tárgyi, emberi és

társadalmi tőkét különíthetjük el, melyek az egyének viszonyrendszerében, interakcióikban és ezek összefüggő hálózatában kerülnek definiálásra.

Coleman (1998) azt hangsúlyozza, hogy az emberek cselekedetei egymástól függenek, és ezen viszonyrendszer hatásából következően jelentős mértékben növelhető az egyének és a csoportok társadalmi tőkéjének szintje. A bizalmi kapcsolatok megerősödése a társadalmi viszonyokban érhető tetten (a zártabb társadalmi csoportokban ez a bizalmi háló erőteljesen azonosítható). A bizalom kiépítéséhez kötelezettségek és elvárások kapcsolódnak, amelyek különböző szívességek és azok viszonyosságában alakítják ki a kölcsönös bizalmi hálót. A colemani értelemben vett társadalmi tőke tartalmazza még az információs potenciát, amely a résztvevők számára az információ hatékony áramoltatását biztosítja, azaz az interakciót növeli a különböző (eltérő státusban lévő) társadalmi csoportok között (Coleman 1988).

A normák megszilárdulása a közösségi érdekek primátusát hangsúlyozza, mely olyan cselekedetekre ösztönzi a közösség (a szociális szövetkezetek) tagjait, ami közös érdeket szolgál, és a csoport kohézióját erősíti. A társadalmi tőke mindemellett a hatalmi viszonyok megosztását is lehetővé teszi, így a társadalmi tőke ebben az értelemben (részben) megoszlik a tagok között. A vizsgált társadalmi szervezetek mobilizálható társadalmi tőke útján (közösségi szinten) céljaik elérése érdekében érdekérvényesítő képességgel rendelkeznek. A funkciókat tekintve utolsó aspektusként említi Coleman a szándékosan létrehozott szervezeteket, amelyek oly módon jönnek létre, hogy a megalkotó elvárásainak következtében mindkét fél számára megtérülést hoznak, amennyiben a tagok az eléjük állított kötelezettségeknek megfelelnek. Coleman az önérdeket háttérbe szorító (leginkább zárt kapcsolatokban működő) normarendszer kialakulását hangsúlyozza, ami erős bizalmi és szolidarisztikus kapcsolatokat alakít ki a szereplők között (Coleman 1988).

Granovetter (1991, 1996) Colemanmal egyetemben az erős kötések fontosságáról ír, amelyek hatékonyak a társadalmi tőke növelése szempontjából, így az egymáshoz közel álló szereplők intenzív interakciója során kölcsönös bizalmi háló alakul ki (Angelusz és Tardos 1991). Granovetter (1973) megkülönböztet erős és gyenge kötések, melyekben az erős kötések intenzív érzelmi kapcsolatokat – általában családi, baráti kapcsolatokat – jelölnek, míg a gyenge kötések a kevésbé intenzív érzelmi kapcsolati hálót jelölik. Ez képes olyan távolabbi kapcsolatokat mobilizálni, ami hozzásegít a munkaerőpiaci integrációhoz azáltal, hogy egyfajta híd szerepet tölt be a munkát kereső és a munkát kínáló résztvevők között. A társadalmi tőke szorosan összefügg a kapcsolathálózati megközelítéssel, melyben meghatározó a gyakoriság, az érzelmi intenzitás, valamint funkcióját tekintve a kapcsolat multiplexitása és uniplexitása. Kapcsolatháló szempontjából a reciprocitás kiemelt jelentőséggel bír. A szerző az erős és a gyenge kötések megkülönböztetése során az erős kötések szerepét az érzelmi impulzusok erőteljes megnyilvánulásában és a bizalmi kapcsolatok erősségében látja. A folyamat a szolidaritás magas fokú kialakulásához vezet, míg a gyenge kötések szerepe a mobilizációs

csatornák kiszélesítésében, az információáramlás hatékonyságában és a munkaerőpiaci integráció lehetőségében rejlik (Angelusz és Tardos 1991, Granovetter 1973, Granovetter 1996).

A gyenge, hídszerű kötések a társadalom polarizált csoportjai között interakciót teremtenek, melyben a fragmentált társadalmi csoportok interakcióját elősegítve a társadalmi kohézió fejlesztésével mobilitási csatornák nyílnak meg. (Granovetter 1973, Granovetter 1996, Orbán és Szántó 2005).

Castel (2008) „kiilleszkedésnek” nevezi azt a jelenséget, amikor a munkakeresők társadalmi kötelékei fellazulnak, megritkulnak. Az általa interpretált fogalom mögött olyan személyek állnak, akik kapcsolati és anyagi erőforrásaik depriációja okán függő és kiszolgáltatott helyzetbe kerülnek. A társadalomba a munka által „betagozódottakat” és a társas kapcsolatok által „beilleszkedetteket” definiálja. Az utóbbi kategóriához tartozók széles körű kapcsolathálóval rendelkeznek, ami integratív hatást fejt ki esetükben (Castel 2008). Az elméletet továbbgondolva Putnam (2000) összetartó „bonding” kapcsolatokról, illetve gyenge típusú, hídszerű „bridging” kötésekről és összekapcsoló „linking” kötésekről ír. Értelmezésében az erős kötések erőteljesen homogének, kölcsönössége bizalmon és szolidaritáson alapul, míg a gyenge kötések – a barátok mellett – a munkatársakhoz és ismerősökhöz kapcsolódó kötések jelölik. Az összekapcsoló kötések alatt az intézményekhez, hatalomhoz való viszonyulást érti (Putnam 2000).

A hazai munkanélküliségben érintett személyek esetében is leginkább az összekötő és összekapcsoló kötések gyengülését észlelhetjük, amelyek hosszú távon a casteli értelemben vett „kiilleszkedéshez” járulnak hozzá (Messing és Molnár 2011, Váradi 2015). A reciprocitás mértéke eltér az egyes erős kötések tekintetében, ez talán akkor mutatkozik meg leginkább, amikor a szegregált lakókörnyezetben élő, erőteljes mobilitási aspirációkkal felvértezett egyén csökkenti a mobilitást akadályozó erős kötéseinek intenzitását (Váradi 2015, Virág 2008, Virág 2017b).

A kooperációs csatornák kiszélesedésével a szereplők informális társas kapcsolatainak permanens növekedését idézhetjük elő, melyben a bizalmi és szolidarisztikus entitások fejlődése detektálható. A szerzőpáros hangsúlyozza, hogy az erőteljes állami beavatkozás és központosítás (bürokratikus működésmód) visszaszorítja a kezdeményezőkészséget, és leszűkíti a kapcsolati háló multiplicitását (Orbán és Szántó 2005).

Putnam (2000) a társadalmi tőke kollektivitását hangsúlyozza. Értelmezésében a sűrű kapcsolathálózat alkotóelemeit a civil szervezeti tagság alkotja, amelyben kölcsönösségi, bizalmi és szolidarisztikus kapcsolatok széles spektruma nyilvánul meg. A putnami fogalom „közjószág” jellegét hangsúlyozza azáltal, hogy a szereplők közötti együttműködés közös célokat alakít ki. A társadalmi tőke erőteljes bizalmi kapcsolatok által össztársadalmi szinten is pozitív hatást fejt ki. Putnam (2000) megkülönbözteti a társadalmi tőkének az összekötő (vagy kizáró) és áthidaló (vagy befogadó) fajtáját. Az előbbit az erős kapcsolatok határozzák meg, ami intenzív csoportkohézióval jár együtt, a csoporton kívüliekkel szemben erőteljes diszkrimináló

hatást kifejtve. Az utóbbit a gyenge kapcsolatok határozzák meg, és az egyes társadalmi csoportok interakcióját növelve, befogadó és integráló hatást fejt ki. A jelentős társadalmi tőkével rendelkezők gazdasági prosperációja meghatározó.

A civil és önszolgáltató közösségi programok kialakulásában a társadalmi tőke már korábban is fontos szerepet játszott, amely elősegítette a bizalom kialakulását ezen szervezetek irányában. Kulcsszereplő az erős társadalmi tőkével rendelkező közösség azon tagja, aki a hosszú távú működésre pozitív hatást gyakorol (Albert-Lőrincz et al. 2019). A személyes kapcsolattartás és kapcsolatépítés a bizalmi tőkét erősíti. A kapcsolatokban gyökerező erős bizalmi tőke alapja az önszolgáltató közösségi rendszereknek, amelyekben a szereplők egy része jelentős társadalmi tőkével rendelkezik. A szociális szervezetek társadalmi tőkébe való beruházása a képzések során is megvalósulhat, mely hozzájárul az együttműködésen, szolidaritáson és bizalmon alapuló társadalmi integrációhoz. A lokális szinten megvalósuló szociális szervezetek tevékenységének működéséhez a közösség tagjainak bizalma nélkülözhetetlen. A társadalmi tőke szükséges az önszolgáltató közösségi tevékenységek elindításához és fenntartásához. Ehhez nélkülözhetetlen a bizalom és a pozitív befogadó társadalmi tőke megléte. Különösen a különböző válságok idején, ekkor ugyanis a társadalmi innovációk igényeinek intenzitását láthatjuk, ami abból fakad, hogy az állampolgárok az állami intézményrendszerrel elégedetlenek (Lipták 2019, Orbán 2015).

Korábbi vizsgálatok kimutatták, hogy a civil és a demokratikusan működő szervezetekben az információáramlás társadalmi tőke növelő hatást ér el a kölcsönös bizalom és reciprocitás által. A dezintegrált társadalmi csoportok kapcsolatainak gyengesége, társadalmi részvételük csökkenésével és izoláltságuk erősödésével jár, ami a társadalmi tőkéjük gyengeségét jelzi (Dupcsik és Szabari 2015). A szegénység újratermelődésére a kapcsolati háló kiterjedtsége jelentős hatással van. A társadalmi integráció alapja a társas kapcsolatok minél szélesebb körű heterogenitása, melynek hiánya az anyagi források mellett munkanélküliséggel és kirekesztettséggel járhat (Váradai 2015).

Rosen (2005) az emberi tőkét a képességek és a produktivitás kettősségében határozza meg. Az egyén szakértelmének növekedésével párhuzamosan a jövedelemtermelő képessége is nő. Az emberi tőkének a vizsgálatára a gazdasági növekedés prioritása erős hatással volt. A szerző azzal érvel, hogy az emberi tőkébe való beruházás a későbbi jövedelmek tekintetében kompenzatív jellegű. Amennyiben ez nem így lenne, akkor a hosszú képzési időt igénylő szakmákat egyre kevesebben választanák. Az oktatásba való befektetés megtérülésének elmaradása esetén egyre kevesebben döntenének az emberi tőke fejlesztése mellett annak alacsony hozama miatt. Rosen (2005) hangsúlyozza, hogy az egyéni tényezők is befolyással vannak a továbbtanulás – és ezáltal az emberi tőkébe való beruházás – tekintetében, így a beruházás megtérülési rátája erőteljesen függ az egyének és csoportok szocioökonómiai helyzetétől. A család erőforrásainak korlátozottsága mellett a motiváció és a korábbi iskolai tapasztalatok is hatással vannak az egyének emberi tőkébe való beruházásainak döntési hátterére. Az emberi tőkeberuházás egy egész életen át tartó folyamat, melynek során az egyént a külső ösztönzők és

ellenőszötnzők erőteljesen befolyásolják. A társadalmi tőke milyenségét erőteljesen meghatározza, hogy az egyén milyen szervezeteknek (informális hálózatoknak) a tagja (Albert-Lőrincz et al. 2019, Anheier et al. 1998, Jenei et al. 2016, Virág 2018c).

Kelly (1998) a társadalmi tőke és a foglalkozási pozíció alakulása során kiemeli a multiplex kapcsolatok fontosságát. A multiplex kapcsolatok eltérő társadalmi státuszú kapcsolathálókat takarnak, ami a bizalom és kölcsönösség viszonyrendszerét erőteljesen megalapozza. A csoportközi viszonyok hangsúlyosak a közös érdekek előmozdítása és a kapcsolatok fenntartása szempontjából. A társadalmi tőke különböző cserék és szívességek formájában alakul ki, a marginalizált társadalmi csoportok ugyanakkor a közvetlen környezet erőforrásait csak korlátozottan tudják hasznosítani. Széles körű társadalmi kapcsolathálójuk szűkössége nem nyit meg számukra mobilitási utakat. A változatos kapcsolatháló hiánya és a társadalmi távolságok alárendelt helyzetbe kényszerítik a gyenge társadalmi tőkével rendelkezőket. Az elszegényedés megelőzése/megakadályozása, a korlátozott kapcsolatok szélesítésével és az eltérő társadalmi helyzetben lévők interakciójának növelésével idézhető elő. A multiplex interperszonális kapcsolatok más tőkefajták (kulturális tőke, gazdasági tőke) növelésével is együtt járnak, melyek a munkaerőpiaci esélyek növekedését vonják maguk után. Az együttműködést, bizalmat és kölcsönösséget a társadalmi kapcsolatháló alakítja ki oly módon, hogy a társadalmi tőke ezen multiplex kapcsolatok által folyamatosan növekszik (Kelly 1998).

A társadalomtudomány és a tőkeelméletek egyértelműsítik, hogy párhuzam vonható a munkaerőpiaci integráció és az emberi tőkébe való beruházás kapcsolata között. A disszertációmban vizsgált szociális szövetkezetek szemszögéből ez azért kardinális kérdés, mert a munkalehetőséget biztosító – elsősorban hátrányos helyzetűek részére létrehozott – szervezeti forma a társadalmi tőke fejlesztését kiemelt fontosságúnak tartja. A tekintetben azonban nincs egyértelmű vélemény a szakértők között, hogy tranzit foglalkoztatóként (elsősorban – de nem kizárólagosan – az elsődleges munkaerőpiacra), vagy tartós munkalehetőséget kínáló formaként értelmezzük-e. A lokális erőforrásokra alapozó előnyök mindkét esetben előtérbe helyeződnek. Az emberi tőke erőssége hatással van az egyén döntési mechanizmusainak – külső korlátoktól mentes – önállóságára. A jövedelmi szint, a munkaerőpiaci esélyek és a társadalmi tőke között erőteljes kapcsolat mutatkozik. A társadalmi tőke egyéni erőforrásainak koherenciáját Loury (1987) fogalmazta meg a különböző társas kapcsolatokban megmutatkozó előnyös hatást detektálva. A civil szervezetekben való aktív részvétel a közösségi interakciók és ezáltal a különböző intézményekbe vetett bizalom erősítő hatását helyezi összefüggésbe a társadalmi tőkével (Putnam 1994).

Ezzel összefüggésben Fukuyama (2007) a társadalmi tőke integratív szerepét abban látja, hogy a magas bizalmi kapcsolatokat kialakító viszonyrendszerek visszaszorítják a deviáns magatartásformák elterjedését az integrációt biztosító normarendszerek megszilárdításával párhuzamosan. A társadalmi tőkét társadalmi erőforrásnak tekinthetjük, melyre a kölcsönös segítség, a bizalom és a szolidaritás

épül, és a társadalmi együttműködést segíti elő (Fukuyama 2007). A bizalom szerepe Fukuyama (2007) értelmezésében a társadalmi tőke szempontjából a továbbiakban kiemelt jelentőséggel bír. A társadalmi tőke mértékét meghatározza a bizalom, a részvétel, valamint a kapcsolati tőke nagysága. A fogalmat később a világbank is használta, a társas interakció mennyiségének és minőségének egyre nagyobb figyelmet szentelve.

Fukuyama (2007) azt hangsúlyozza, hogy a társadalmi tőke alacsony szintje magával vonja a hatalomgyakorlás különböző diszfunkcióit, ami a centralizációban, korrupcióban, hatástalan lokális intézményi működési mechanizmusokban ölt testet. A penetráns diszfunkcionált működés a civil kezdeményezésekre is kedvezőtlenül hat, melyekben a közösségi forrásokra szánt támogatásokat egyéni célokra használják fel a hatalmon lévők érdekeit kiszolgálva (Orbán és Szántó 2005).

A társadalmi tőke szempontjából a civil szervezeti részvétel lokális integráltsággal jár, ami szorosan kapcsolódik a munkaerőpiaci részvételhez is. A személyközi, eltérő társadalmi státuszban lévő csoportok közötti kapcsolatok az egyén társadalmi tőkéjét különösen kedvező irányba befolyásolhatja (Megyesi 2014). A magas munkaintenzitás erős társadalmi tőkét von maga után. A társadalmi és munkaerőpiaci szempontból dezintegráltnak számító csoportok társas kapcsolatai kedvezőtlenül hatnak a társadalmi és munkaerőpiaci részvételükre, integráltságukra (Hajdu és Megyesi 2017).

A dezintegrált csoport – társadalmi tőkét tekintve – intézményekhez és személyekhez kötődő bizalma alacsony, kapcsolati tőkéje gyenge, politikai és civil részvétele jelentősen alulmarad a társadalom más csoportjaihoz képest. A társadalmi tőke mértéke az alacsonyabb presztízssű munkaformák esetén (segédmunka, betanított munka) szintén jelentősen alatta marad a társadalomban tapasztalható átlagos társadalmi tőke szintjének. Hazai kutatások azonosítják, hogy a közmunkaprogramban részt vevők körében átlagosan a legalacsonyabb a társadalmi tőke mértéke. Az alacsonyabb társadalmi tőke mértéke a társadalomból való kirekesztettség magasabb érzésének szintjével függ össze (Hajdu és Megyesi 2017 Kovách et al. 2016).

A társadalmi tőke szoros összefüggésben áll az iskolai végzettséggel, így ennek tudatos fejlesztése a munkaerőpiaci integráció szempontjából kiemelt jelentőséggel bír, ami az egyén inkluzív környezetére gyakorol kedvező hatást. A társadalmi tőke kifejezetten pozitívan hat az iskolai eredményességre (Fényes és Pusztai 2004, Jenei et al. 2016, Virág 2018c), mely a jövőbeni munkaerőpiaci státuszra kedvező hatást gyakorol. A szakértők egyetértenek abban, hogy az iskolai végzettség korrelál a munkaerőpiaci pozícióval, különösen a nők esetében (R. Fedor 2015).

A társadalmi tőke egyértelműen meghatározza az egyén elhelyezkedési esélyeit a munkaerőpiacon. A társadalmi kirekesztés kezelésének hatékony eszköze lehet a humán tőkébe való beruházás, mely később a munkaerőpiacon kamatoztatható. A társadalmi tőke védőhálót képez a külső, kedvezőtlen környezeti adottságokkal szemben (Megyesi 2014). A szociális szövetkezetek működésébe beágyazódó munkavállalót erős kötelek fűzhetik a szervezethez, ezáltal a munkaerőpi-

acról való távolmaradás esélye jelentősen csökken. A szövetkezetben szerzett pozitív tapasztalatok az emberi tőkét megerősítik, így a későbbiekben hatékonyabban tud integrálódni a munkaerőpiacon. A társadalmi státusz alakulásában a társadalmi tőke forrásokat biztosít a hálózatokba való bekapcsolódásra, így a heterogénebb kapcsolatokba való beágyazódás magasabb esélyt ad a társadalmi integrációra. A szociális szövetkezetek elősegíthetik a különböző társadalmi rétegek kapcsolatainak intenzitását, mely erőforrásokat biztosít a (jellemzően hátrányos helyzetű) közösségek számára. A társadalmi tőke a reciprocitás esélyét növeli, különösen az immobil, marginalizált társadalmi csoportok esetében, ezáltal a szociális szövetkezet működési módjából következően a lokális kapcsolathálóba való beágyazódást segítheti elő (Hajdu és Megyesi 2017).

A társadalmi tőke csökkenésének okaként Putnam (2000) a hálózatokban kialakuló szolidaritást hangsúlyozza, az egocentrikus kapcsolatok dominanciája mellett. A laza kapcsolatok a reciprocitás és bizalmi szint (intézményi és személyközi) csökkenésével járnak együtt. A hazai társadalom bizalmi és együttműködési potenciája és ezáltal a társadalom atomizálódása egyre inkább meghatározóvá válik (Csoba 2020). Putnam (2000) bridging, azaz összekötő és linking, azaz összekapcsoló kapcsolatokról ír, melyek a különböző társadalmi státuszban lévő személyeket hozzák össze leginkább a civil szervezetek és különböző más intézmények által. A térbeli mobilizációra negatívan hat a bonding, azaz a megkötő kapcsolatok erőssége, mely a településről való elköltözést gátolja; ez együtt jár a gyenge kötések intenzitásának alacsony szintjével. Azokon a településeken, ahonnan a magasabb társadalmi státuszban lévő személyek egy jobb életminőség reményében elköltöznek, ott a hátrányos helyzetű rétegek problémáinak kumulálódásával szembeüthetünk (Csoba 2020, Putnam 2000, Utasi 2002).

Az iskolai végzettség foka mint megszerzett emberi tőke konvertálható a munkaerőpiacon. Az oktatásba való beruházás és emberi tőke fejlesztés költség-megtérülésének számítását elsőként Schultz (1961) veti fel. A képzettség szintje szoros összefüggésben áll a jövedelmek differenciáltságával, melyeknek különbségeit az emberi tőkébe való különböző szintű beruházás idézi elő. Az emberi tőke növekedésével párhuzamosan a jövedelmi szint is növekszik. Az egyes országok emberi tőkébe való beruházásának szintje meghatározza az adott ország gazdasági fejlettségét. A képzettségbeli különbségek jól mutatják a keresetek eltérő mivoltát. Schultz (1990) interpretációjában az emberi tőke erőteljes kapcsolatban áll a nemzeti jövedelemmel. Elméletében azzal érvel, hogy az oktatásba való beruházás hosszú távon jelentősen megtérül. Felveti azt a kérdést is a szerző, hogy az oktatásba való beruházás eltérő energiaráfordítást igényel a társadalom különböző csoportjai tekintetében. Ezeknek a költségeknek a munkaerőpiacon való megtérülését és az emberi tőke fejlesztését összefüggésbe helyezi az általános gazdasági fejlődés hatékonyságával és mértékével, mely az erőforrások mellett számos más terület (egészségi állapot, élettartam és életminőség) fejlettségi szintjének növekedését vonja maga után (Schultz 2003).

Castells (2005) a posztindusztriális társadalom helyett az információs társadalomról ír, melyben azt hangsúlyozza, hogy az információ központi szerepet játszik, ebben is a hálózatok meghatározóvá válnak, létrejön a hálózati társadalom. Ezen elméletben a munka nem kap teret, amiből azt feltételezhetjük, hogy a társadalmi struktúra alakításában már nem játszik olyan mértékű központi szerepet, mint korábban (Török 2014).

A kínálkozó munkahelyek korlátozottsága, a lokális foglalkoztatás hazai gyakorlata sokszor versenyhelyzetet alakít ki a társadalom csoportjai között. A szociális szövetkezetek alkalmasak lehetnek a hídsherű kapcsolatok kialakítására csökkentve ezzel az interetnikus konfliktusokat. A szövetkezeti tagok beágyazott viszonyrendszere kialakíthatja azt a szolidáris hálót, amely reciprocitáson alapuló természetes támogató rendszert építhet ki szövetkezeti munkavállalók és tagok körében. A szervezeti forma sajátosságaiból következően a közös célrendszer és a források feletti demokratikus rendelkezés fejtheti ki a rurális térségekben az oly régóta kívánt integrációs hatást (McMurtry 2015).

A szociális szövetkezet olyan mobilizálható kapcsolatrendszert alakíthat ki a többségi és kisebbségi társadalomhoz tartozó személyek között, amely megnöveli az esélyét – a tranzithatás által – az elsődleges munkaerőpiaci integrációra.

A lokalitásról szóló diskurzusok hangsúlyozzák a „linking” kapcsolatokban megmutatkozó társadalmi tőke differenciáltságát, kifejezetten a szegregált területeken élők különböző intézményekhez való kapcsolata esetében (Váradí 2015). A szociális szövetkezetek a hídsherű kötések kialakításának egyik legfontosabb terepei lehetnek, mivel az eltérő etnikumú és társadalmi státuszú személyek integrált munkavégzésének helyszínéül szolgálnak. A közfoglalkoztatás bázisán alapuló szövetkezetekben a későbbiekben ismertetett leföloző hatás (lásd 7.2.10.) ezeket a putnami értelemben vett összekötő (bridging) és összekapcsoló (linking) kontaktok kialakítását gátolhatja azáltal, hogy az azonos társadalmi státuszú személyeknek biztosít munkalehetőséget. Az integratív hatás annál erőteljesebben következik be, minél inkább eltérő munkaerőpiaci pozícióban és társadalmi státuszban lévő (jellemzően a prekariátushoz vagy marginalizált társadalmi csoportokhoz tartozó) személyeket kötnek össze a szociális szövetkezeten belüli foglalkoztatás során (Putnam 2000).

4. PROBLÉMAFELVETÉS

4.1. A szociális szövetkezetek működését befolyásoló strukturális tényezők megváltozása

4.1.1. Szabályozási, jogi környezet változása

A magyarországi szociális szövetkezeteket szabályozó törvény, illetve a kormányrendeletek abból indulnak ki, hogy „...a szövetkezeti forma, nagymértékben képes társadalmi erőforrásokat mozgásba hozni, az elkülönült gazdasági szereplők helyzetét megerősíteni, és közösségi szükségleteket kielégíteni. Ösztönözni kívánja a szövetkezést, és állami eszközökkel támogatást kíván nyújtani a szövetkezeti mozgalom fejlődéséhez.” (Simkó és Tarjányi 2011: 18) A rendező elv a tagsági jogviszony érvényes létrehozatalánál az, hogy szociális szövetkezetnek fő szabályként csak természetes személy lehet tagja. Egyéb más esetben 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 (Bak 2013, Bak 2014, Bak és Réti 2013).

Az egyik legfontosabb változás a 2012. évi törvénymódosítás, mely lehetővé tette az önkormányzatok számára, hogy tagként ők is belépjenek a szociális szövetkezetbe mint jogi személy (A 2012. évi XXXVII. Törvény). A másik jelentős változás a 2013. évi törvénymódosítás, melynek lényege a szövetkezeteken belül közfoglalkoztatottak alkalmazásának az engedélyezése, illetve ezen kezdeményezések előmozdítása (2013. évi XLI. törvény a szociális szövetkezetekkel összefüggésben egyes törvények, továbbá a közfoglalkoztatáshoz kapcsolódó egyes törvények módosításáról; Virág 2017a).

A tagság összetételére vonatkozóan módosításra került a 2013. évi XLI. törvényben, hogy a természetes személy tagokon kívül „...helyi önkormányzat vagy nemzetiségi önkormányzat, illetve ezek jogi személyiségű társulása (a továbbiakban együtt: önkormányzat), továbbá jogszabályban meghatározott karitatív tevékenységet ellátó közhasznú jogállású szervezet is lehet a tagja” (Sztv.10.§).

Ezekből a rendelkezésekből egyértelműen megállapítható az, hogy a szövetkezetek kormányzati szinten is a munkahelyteremtés egyik eszközévé válnak (Vergesi 2013). A 145/2016-os kötelező önkormányzati tagságot szabályozó rendelet a szociális gazdaság rurális térségében való kedvezőtlen fejlődési irányát vonja maga után (G. Fekete et al. 2018). Az önkormányzatok közvetlen irányítása alá tartozó közfoglalkoztatottak és a szociális szövetkezetek összekötése problematikus a legutóbbi kutatási eredményeket figyelembe véve, ugyanis ezzel a működési konstrukcióval a szociális szövetkezetek még tovább marginalizálhatják – a munkaerőpiaci szempontból amúgy is sérülékeny – tagjaikat (Csoba 2017a, 2017b, Csoba és Sipos 2020). Az önkormányzatok kötelező részvételét előíró rendelet – a Belügyminisztérium irányítása alá tartozik, olyan önkormányzatokat támogatnak,

amelyek a közfoglalkoztatás és a helyi önkormányzatok bázisán szerveződtek – megalkotását követően több érdekvédelmi szervezet felszólalt (pl. SzoSzöv 2013a, 2013b, SzoSzöv 2015, TAVOSZ 2016) nemtetszését nyilvánítva, ennek ellenére ma már alapvető tendenciaként jelentkezik (G. Fekete és Lipták 2014). Ez a gyakorlat erőteljesen sérti a szövetkezetek nemzetközi – rochdale-i és manchesteri – alapelveit (Bak 2014). A szervezeti forma átalakulását követően még inkább fel erősödik az a kérdés, hogy ezen szervezettípusok milyen szerepet töltenek/tölthetnek be a munkaerőpiaci és társadalmi integrációban.

4.1.2. A 2008-as gazdasági, pénzügyi világválság és a közfoglalkoztatás kiterjesztése

A szociális szövetkezetek hazai elterjedésében jelentős szerepet játszott az, hogy kezdetben komoly állami támogatást kaptak (Petheő et al. 2010). Működésük fontosságát a kormányzat finanszírozási kerettel is nyomatékosította többek között azért is, mert a szociális szövetkezet – a közfoglalkoztatással ellentétben – az európai uniós források felhasználására preferált szervezeti forma volt (Csoba 2017a, 2017b, Lipták 2020).

A közfoglalkoztatás dominanciája a helyi gazdaságfejlesztési programok nélkülözhetetlen elemévé kezdett válni a foglalkoztatási szint növelését elsődleges célként meghatározva. A kialakuló hálózatban háttérbe szorult a szubszidiaritás elve, helyébe az állami dominancia lépett, és egyre kiterjedtebbé vált (Keller et al. 2016). Az aktív munkaerőpiaci programok közül a START munka-mintaprogram kormányzati szintű ösztönzése a szociális földprogramot háttérbe szorította (Váradi 2016), míg a szociális szövetkezetek uniós források általi támogatását előnyben részesítette. Az állami források egyértelműen a közfoglalkoztatásra helyezik a hangsúlyt, melyben egy magas fokú workfare ideológia dominanciáját észlelhetjük (Csoba 2017a, 2017b). A korábbi hazai elemzések (Csoba 2020, G. Fekete 2011, Keller et al. 2016) kiemelik, hogy a munkanélküliek foglalkoztatása az elsődleges cél, melyben másodrendű a közösségfejlesztés és a fenntartható működés keretrendszerének megteremtése. Fontos hangsúlyozni, hogy különbségek azonosíthatók egyes települések helyi gazdaságfejlesztő mechanizmusait illetően, melyek eltérő módon alkalmazzák a piaci szegmenst működésük során. Differenciált módon aktivizálják a résztvevők kapcsolati és társadalmi tőkéjét, szintén eltérők a hálózatosodás érdekében tett erőfeszítéseik is. A foglalkoztatás mindenhatóságát szem előtt tartó hazai gyakorlat kétségtelenül (ideiglenesen) hatékonyan kezelte a munkanélküliek arányának csökkentését, azonban kialakított egy függőségi viszonyt a résztvevők között. Az önkormányzatok általi közösségi gazdaságfejlesztés forrásokhoz juttatta az érintett települések vezetőit, akik ezáltal meghatározóvá váltak a szociális szövetkezetek működtetésével kapcsolatban is. A szociális szövetkezetek integratív hatása abban is megmutatkozik, hogy különböző társadalmi státuszban lévő egyének között teremt interakciót, melynek hatására a szereplők társa-

dalmi tőkéje emelkedik. A szakértők egy része szerint az önkormányzat által működtetett közfoglalkoztatási programban megnyilvánuló lefőlöző hatás (7.2.10.) miatt a szociális szövetkezeti munkavállalók (a Start munka-mintaprogramhoz hasonlóan) nem kerülnek kapcsolatba a leginkább marginalizálódott társadalmi csoportokkal, ezáltal a lokális társadalom leginkább dezintegratív csoportjainak társadalmi tőkéjében nem tud kialakulni kedvező integratív folyamat. A közös célrendszert meghatározó szövetkezeti tagság összetételének befolyásolt (mesterséges) kialakítása a marginalizált csoportok érdekérvényesítő képességét sérti, a hosszú távú integratív hatását a lokális társadalomszerkezetben csak korlátozott módon tudja véghezvinni. Egyes szerzők (Csoba 2017a 2017b, Csoba és Sipos 2020) azt hangsúlyozzák (a szövetkezeti elveket súlyosan sértő szervezetek esetében), hogy a társadalmi vállalkozás effajta erőteljes függőségi helyzete „kiüresíti” a szervezetek szubsztantív és közösségi integratív hatását.

4.1.3. A gazdaság talpra állását követő munkaerőhiány

Míg egyes területeken munkahelyek szűnnek meg, addig az ország más helyein munkaerőhiány lép fel. A magasan képzett munkaerő növekedését tapasztalhatjuk, közben az alacsony képzettséget igénylő munkakörök jelentősen leértékelődnek, amihez hozzájárult a technológiai fejlődés, mely az alacsony iskolai végzettségekkel rendelkező munkaerő további munkaerőpiaci és társadalmi kiszorítását eredményezte (Lipták 2020). A jelentős munkaerőpiaci változások fokozták a területi egyenlőtlenségeket, úgynevezett „kétarcú munkaerőpiac”-ot hoztak létre, ahol a centrumtérségekben a munkaerőhiány okoz nehézséget, míg máshol a munkaerőfelesleg nehézségével szembesülünk (R. Fedor 2021). A társadalmi stabilitás fenntartása érdekében az állam is érdekelt a legálisan foglalkoztatottak számának növelésében. Az uniós tagországok a munkanélküliség kezelésében különböző alternatívákat preferálnak: míg egyesek a munkaerőt szeretnék a munkahelyhez vinni, addig mások a munkahelyet a munkaerőhöz. A helyi erőforrásokra alapozó fejlesztési tevékenységek kiemelt fontosságúak azokban a térségekben, ahol a munkalehetőségek aránya kifejezetten korlátozott. A létbizonytalanság a periférikus térségekben jelentősen megemelkedett. A kistélepuslési önkormányzatok vezetói körében továbbra sem elterjedt a vállalkozói szemlélet, így szkeptikusan tekintenek a munkaerőpiaci problémák megoldásának közösségi gazdálkodás általi kezelésére (Csoba, 2020, Csoba és Sipos 2020, Lipták és Musinszki 2019, Nándori 2020).

5. A KUTATÁS CÉLJA, KUTATÁSI KÉRDÉSEK

5.1. A kutatás átfogó célja

A dolgozat a magyarországi szociális szövetkezetek 2010 és 2020 közötti működésének ösztönző és akadályozó tényezőit hivatott feltárni abból a szakirodalmi feltételezésből kiindulva, hogy a szociális szövetkezetek a munkaerőpiaci és társadalmi integráció alkalmas eszközét jelentik. Azt vizsgálom, hogy mitől függ, valamint hogyan biztosítható e szövetkezetek (re)integrációs funkciója. Fő kutatási céloom a szociális szövetkezetek működését hátráltató és ösztönző tényezők azonosítása, meghatározott dimenziók mentén történő elemzése.

5.2. A vizsgálat kutatási kérdései

- K.1. Milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy a szociális szövetkezetek fenntartható munkaerőpiaci pozíciókat hozzanak létre abból a célból, hogy elősegítsék a peremhelyzetű társadalmi csoportok integrációját?
Kérdésként merül fel, hogy a szociális szövetkezetekben rejlő integrációs hatás csak kiszámítható jogszabályi környezetben remélhető-e.
- K.2. A szociális szövetkezetek strukturális feltételei – lehetőségek, kényszerek – milyen módon befolyásolják az integrációs törekvéseket és esélyeket?
- K.3. Milyen funkciót töltenek be a szociális szövetkezetek a társadalmi tőke fejlesztésében?
Kérdésként merül fel, hogy a társadalmi tőke erősítése nélkül előmozdítható-e a társadalmi integráció.
- K.4. A magas humán erőforrás fluktuációt tekintve hogyan értelmezhető a szociális szövetkezet munkaerőpiaci és társadalmi integráló szerepe, illetve jelentősége az integrációhoz szükséges társadalmi/humán tőke erősítésében?
- K.5. A munkaerőpiaci integrációt hogyan segíti a szociális szövetkezetek tranzitszerepe?
Kérdésként merül fel, hogy a szociális szövetkezet tranzit (és nem tartós) foglalkoztatási szerepet tölt-e be, illetve nem csak átmeneti lehetőséget biztosít-e azoknak a munkavállalóknak, akik eleve el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon akkor, ha van munkaerőpiaci kereslet.

6. A KUTATÁS MÓDSZERE, A MINTA JELLEMZŐI

Vizsgálatom adatgyűjtési módszereként a kevert típust alkalmaztam, amely használja a kvantitatív és a kvalitatív adatgyűjtési technikákat. A kvantitatív adatok bemutatásával az volt a célom, hogy egy általános helyzetképet adjak a szociális szervezetek 2010–2020 közötti működési jellemzőiről. A kvalitatív adatgyűjtési technika segítségével a speciális, egyedi működési mechanizmusokra, jellegzetességekre, összefüggésekre kívántam rávilágítani.

6.1. A kvantitatív adatgyűjtési módszer

6.1.1. Az adatok forrása

A felhasznált és elemzett adatok a Központi Statisztikai Hivatal tájékoztató adatbázisából és az Opten Informatikai Kft. adatbázisából kerültek elemzésre. A KSH adatbázisában 2014-től, az Opten Informatikai Kft. adatbázisában 2010-től álltak rendelkezésre adatok a szociális szervezetekre vonatkozóan. Az adatok országos lefedettségűek.

6.1.2. Az adatgyűjtés módszertana, időtartama

Az Opten adatbázis a szociális szervezetek 2010. január és 2022. április közötti működési időszakára mutatnak információkat. A Központi Statisztikai Hivatal gazdasági szervezetekre vonatkozó tájékoztatási adatbázisa 2014-től mutat hozzáférhető adatokat a szociális szervezetekre vonatkozóan. Az évente közzétett adatok összegyűjtését és idősoros adatelemzését másodelemzés módszerével végeztem.

6.1.3. Adattáblák és az adatbázis nagysága

A szociális szervezetekre vonatkozó adatbázisban az összes, 3514 szociális szervezet szerepelt. Emellett az adatbázisba exportáltam a munkapiac 2011-es népszámlálás szerinti állapotát, amely az irányítószám alapján került összekapcsolásra a meglévő, szociális szervezetekre vonatkozó adatbázissal.

6.1.4. Vizsgált adatok köre, elemzett indikátorok

A szociális szervezet elhelyezkedése, a település hátrányos helyzete, a munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességén belül, a

fő tevékenységi köre, az alapítás dátuma, a megszűnés dátuma, értékesítés nettó árbevétele, jegyzett tőkéje, rövid lejáratú kötelezettsége, hosszú lejáratú kötelezettsége, befektetett eszközének értéke, foglalkoztatottak létszáma és a szervezetek árbevétele.

6.1.5. Adatok elemzése, alkalmazott statisztikai módszerek

Az adatok elemzése az IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) Statistics 22-es programcsomag segítségével történt. A vizsgálat során a gyakorisági eloszlás, egyszempontos varianciaanalízis (ANOVA), khi-négyzet próba, lineáris regresszió elemzés statisztikai módszereit alkalmaztam.

6.1.6. A vizsgálat és az adatelemzés korlátai

A statisztikai másodelemzés korlátja, hogy a kvalitatív adatok néhány szociális szövetkezet esetében cáfolták a TEAOR-kód szerinti fő tevékenységi körök valódiságát. Az adatbázisban szereplő fő tevékenységi körtől eltérhetnek a valós tevékenységek. A diverzifikált tevékenységszerkezettel működő szociális szövetkezetek kiegészítik vagy megváltoztatják a korábbi fő tevékenységüket. A kvalitatív adatgyűjtésből az is kiderült, hogy ez a jelenség leginkább a koronavírus-világjárványt követően volt észlelhető.

6.2. Kvalitatív terepmunka módszertana

A kutatás és elemzés stratégiájához kapcsolódó módszeren belül a szakértői mintavételi eljárást alkalmaztam. 28 fővel készítettem egyéni interjút, valamint 4 fő bevonásával egy fókuszcsoporthoz interjú felvételére került sor. Az interjú alanyai a szociális szövetkezetek elnökei, vezetői, tagjai és munkavállalói voltak. Emellett a szervezetekben tagként jelenlévő polgármesterrel, a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek kirendelt állami képviselőivel, az Agrárközgazdasági Intézet szakértőivel készítettem fókuszcsoporthoz, félig strukturált interjúkat. Az egy online interjú felvételén kívül minden interjú személyesen került felvételre, melyeknek időtartama egy, másfél és kettő óra terjedelmű volt. Az interjúk felvétele 2019 novemberétől 2022 áprilisáig tartott. Az interjúk diktafonnal kerültek rögzítésre, melyekről szó szerinti átiratot készítettem Ezekből közlöm a releváns részeket a későbbiekben változatlan formában – nyelvhelyességi hibákkal együtt.

6.2.1. Az interjú adatfelvétel jellemzői

A szociális szövetkezetek kutatására két félig strukturált (az általános dimenziók tekintetében) interjúkérdéssort alkalmaztam, külön a megszűnt és működő szociális szövetkezetekre (lásd 1. melléklet). Az összeállított kérdéssor különböző dimenziók köré épül, melyek vezérfonala a következőket tartalmazza: a szövetkezet története (helyi viszonyok és a szövetkezeti tagság megismerése), a szociális szövetkezetek által megjelölt tevékenységek és azok infrastrukturális el látottsága, a szövetkezet vezetése, a szövetkezet kapcsolatrendszere, a szövetkezet sikeressége és ennek észlelése, kritériumai, „narratívája”, a szövetkezet marketingje és végül a szövetkezet gazdálkodása, jövőbeli elképzelései.

Ezen felül olyan speciális kérdéseket fogalmaztam meg, melyek a működési sajátosság feltárására további releváns kérdéseket tartalmaztak. A speciális kérdések kiterjedtek a humán erőforrás fluktuációjának kérdéskörére, a kötelező önkormányzati tagságra mint lehetséges új hatalmi pólusra. A helyi konfliktusokra vonatkozó kérdések mellett célzottan a polgármesternek, a szövetkezet tagjainak, illetve a munkahelyekkel, elhelyezkedésekkel, megélhetéssel kapcsolatban is tettem fel kérdéseket.

Az általános dimenziókra vonatkozó kérdések megfogalmazásakor az egyszerűsége törekedtem, a kérdésekre a válaszadók is egyértelmű válaszokat adtak. A kérdések során azt tapasztaltam, hogy sokszor egyik kérdés megválaszolásakor már a következő kérdésre is választ kaphatunk. A szövetkezet vezetésére vonatkozó kérdések felvetésekor a konkrét vezetők felé intézett kérdések során sokszor azt éreztem, hogy a vezetők (elnök és szakmai vezető) azt válaszolják, amit szerintük elvárnak tőlük. Az egyik legérdekesebb rész a szövetkezet kapcsolatrendszerére vonatkozó kérdés, mely számos érdekes részletet rejtett magában.

A kapcsolatrendszerre vonatkozó kérdések válaszaiból a helyi és a szövetkezetben belüli hatalmi struktúrák formáira is következtethetünk. A szövetkezet sikerességét firtató kérdésekkel az általános és helyi szint ütköztetésével próbáltam kideríteni a szövetkezet működtetőinek a prosperáló működéshez való viszonyát és értékrendjét. A szövetkezet marketingjét feltáró kérdéskörök a szövetkezet működtetésének módjára adnak közvetett válaszokat. Sokszor a kérdésre adott feleletekből körvonalazódik a profitszerzés, a rövid és hosszú távú működés fenntartásának szándéka, vagy a helyi foglalkoztatás kezelésére tett erőfeszítések, ugyanakkor megjelenik a vállalkozói szemlélet, a foglalkoztatás támogatott formájának előnyben részesítése, a teljesítménymutatók speciális, szövetkezeti meghatározása a szövetkezeti munkavállaló megtartása érdekében.

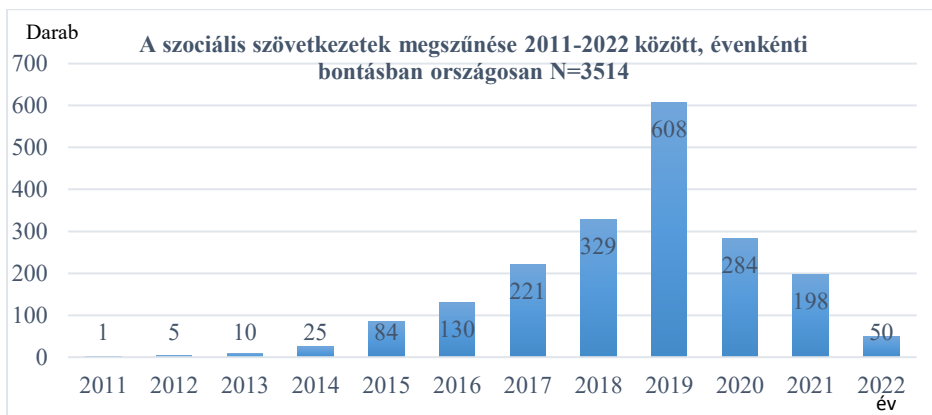
6.2.2. A terep kiválasztásának indoklása és empirikus alátámasztása

Kutatásom megvalósításához a kvalitatív módszereken belül a szociológiai terepmunkát választottam, melyhez félig strukturált interjú adatgyűjtést alkalmaztam fő dimenziók mentén. A szociális szervezetek közül kiválasztottam a megszűnt, átalakult szociális szervezeteket (jogszabály változás után átalakult), melyek az ország különböző megyéiben lettek bejegyezve, és többéves működést tudhatnak maguk mögött. A kialakított bizalom viszonzásaként a települések, a szociális szervezetek és az interjúalanyok neveit anonimizáltam. Azért esett a választásom a több éve működő (strukturákon átívelő) szociális szervezetekre, mert ezekről feltételeztem, hogy mélyebb információkat szerezhetek a hosszú távú működési mechanizmusok feltérképezéséről és a működésüket befolyásoló külső és belső strukturális tényezőkről. Ahhoz, hogy a sikeresen „túlélő” szociális szervezetről valid információt nyújthassak, olyan strukturális változásokon (pl. gazdasági, jogi-törvényi, működési kereteket érintő) átívelő tevékenységet végző szervezetet választottam, mely a külső körülmények ellenére is kitartott a szociális szervezet működtetése mellett. Azért döntöttem a félig strukturált interjú módszere mellett, mert korábbi vizsgálatomban kvantitatív és kvalitatív technikával egyaránt specifikusabb információkat szereztem a szociális szervezetek típusairól.

A kutatástól azt várom, hogy az általam kiválasztott szociális szervezeti típusok szemléltetik és kiemelik a működés során megvalósuló jellegzetességeket és különbségeket. A megszűnt szociális szervezetek mellé olyat is választottam, ami végül felbomlott. A terepen korábban végzett kvalitatív kutatás során több szereplővel kerültem kapcsolatba, akik mélyebb és releváns információval szolgáltak a működési mechanizmusokat illetően. Ismerték a helyi viszonyokat, általuk tudtam megérteni a státuszváltozások mögöttes okait. Az esetek bemutatásával arra törekedtem, hogy az általam vizsgált (Bács-Kiskun, Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Fejér, Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna és Zala vármegyei) szociális szervezetek vezetőivel, tagjaival és munkatársaival készült interjúk során a vidéki szociális szervezet példáján keresztül értelmezzem mind a fennmaradás, a fenntartható működés (siker)kritériumait, mind pedig a megszűnés mögött álló okokat. A feldolgozás célja, hogy az egyedi működési mechanizmusok, valamint a gazdasági és társadalmi környezeti adottságok feltárása által felerősítse, élesítse azt a kontrasztot, ami a szociális szervezetek működési eltéréseinek mélyebb vizsgálatához vezethet.

Az első kiválasztási szempontot úgy határoztam meg, hogy a fennmaradást illetően a szociális szervezetek hogyan reagáltak a 2016 decemberében elfogadott szervezeti törvény módosítására.

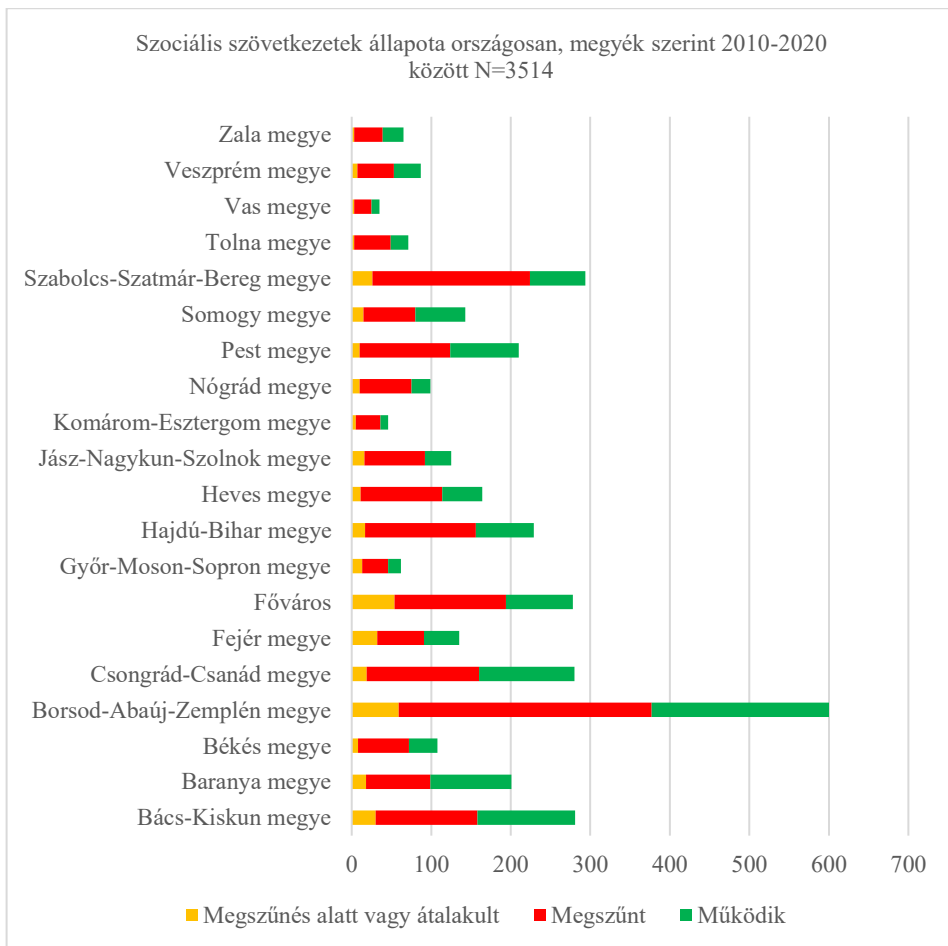
Az 5. ábra a megszűnt szociális szervezetek számát mutatja országosan 2011–2022 között.



5. ábra: A szociális szervezetek megszűnése 2011–2022 között, évenkénti bontásban országosan.

Forrás: saját szerkesztés, az Opten Informatikai Kft. adatbázisának másodelemzéséből.

Az országos adatokat összehasonlítva azt láthatjuk, hogy a legtöbb bejegyzett szociális szervezet 2019-ben szűnt meg (az összes szervezet több mint 30%-a). Az utóbbi tíz évben megszűnt szervezetek közel harmada ebben az évben bomlott fel. A második nagyobb megszűnési hullám 2018-ban volt, ez 329 szociális szervezetet érintett.



6. ábra: Szociális szervezetek állapota országosan, vármegyék szerinti bontásban 2010-2020 között.

Forrás: saját szerkesztés, az Opten Informatikai Kft. adatbázisának másodelemzéséből.

A vármegyék között szignifikáns (khi-négyzet próba $p < 0,001$) különbség mutatkozik a szociális szervezetek állapota alapján. A legnagyobb arányban Baranya megyében működnek a szociális szervezetek, több mint felük 2022-ben is üzemelt.

A legkisebb arányban Komárom-Esztergom megyében vannak működő szervezetek, mindössze 22%. A legtöbb bejegyzett szervezet Borsod-Abaúj-Zemplén megyében volt, dupla annyi, mint a második legtöbb szervezettel rendelkező Szabolcs-Szatmár-Bereg megyében.

Területi egység	Átlagos működési idő (év)
Bács-Kiskun vármegye	5,2
Baranya vármegye	5,2
Békés vármegye	5,4
Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye	4,5
Csongrád-Csanád vármegye	5
Fejér vármegye	4,8
Főváros	5,2
Győr-Moson-Sopron vármegye	4,9
Hajdú-Bihar vármegye	4,9
Heves vármegye	4,2
Jász-Nagykun-Szolnok vármegye	5
Komárom-Esztergom vármegye	4,8
Nógrád vármegye	5,2
Pest vármegye	5,4
Somogy vármegye	4,6
Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye	4,8
Tolna vármegye	5,8
Vas vármegye	5,5
Veszprém vármegye	4,3
Zala vármegye	5,1
Országos átlag	4,9

1. táblázat: A szociális szervezetek területi elhelyezkedése és az átlagos működési idejük (évben kifejezve).

Forrás: saját szerkesztés.

A megyék közt szignifikáns (ANOVA $p < 0,001$) különbség mutatkozik a szociális szervezetek megszűnési éve kapcsán. Bács-Kiskun, Győr-Moson-Sopron, Hajdú-Bihar, Heves, Nógrád, Tolna, Vas és Veszprém megye kivételével a többi megyében és a fővárosban is 2019-ben szűnt meg a legtöbb szociális szervezet. Komárom-Esztergom és Csongrád-Csanád megyében a szervezetek közel fele ebben az évben szűnt meg. A koronavírus-világjárvány évei nem eredményeztek kiugróan eltérő megszűnési hullámot. A megszűnés leginkább Heves, Nógrád és Pest megyét érintette.

A megszűnés-fennmaradás vizsgálati relevanciáját alátámasztja, hogy szignifikáns (khinégyszet-próba $p < 0,001$) eltérés mutatkozik a vármegyei adatok vizsgálatakor, ami miatt ez a tényező a terep kiválasztásánál is hangsúlyos szempont lett.

A törvényi változást követően két különbséget is figyelembe vettem. Voltak olyan szociális szervezetek, melyek motiváltak a fennmaradásra, és a kötelező önkormányzati tagságnak – törvényi feltételeknek – való megfelelésnek eleget téve

alakították át a régebb óta működő szociális szövetkezetüket. A kiválasztott szociális szövetkezetek olyan önkormányzatot kerestek, amely vállalta a tagságot. A törvényi kötelezettségnek való megfelelést követően tovább működtethették szociális szövetkezetüket. Az interjú vizsgálat célja, hogy az átalakulással való megküzdés („sikeresség”) folyamatáról szerezzek információkat, valamint a kapcsolat kialakításának történetét és az együttműködés motivációit helyezem fókuszba.

A másik különbség, hogy voltak olyan szociális szövetkezetek, amelyek rögtön feladták az önkormányzati tagsággal való próbálkozást, vagy nem tudtak megfelelni – különböző okok miatt – a törvényi feltételeknek, és végül megszüntették a szociális szövetkezetüket. A vizsgált szervezetek között volt olyan is, amelyik átalakult (belépett az önkormányzat), azonban a kezdeti lelkesedést és kötelező törvényi módosításnak való megfelelést motivációvesztés követte, majd később a szociális szövetkezet megszűnése is bekövetkezett esetükben. A lehetséges utak, reagálási módok sokfélesége miatt fontosnak éreztem, hogy a megszűnés körülményeit is feltárjam, hiszen ebből következtethetünk a tágabb strukturális befolyásoló tényezőkre és a helyi, intézményi mozgástér nagyságára. A megalakulás és a megszűnés motivációs tényezőihez hozzátartozik a különböző támogatási források intenzitása és a működést befolyásoló környezet feltárása. Az átalakult, de mégis megszűnt szociális szövetkezetek vizsgálatakor fontos szempont, hogy korábban nyert-e bármilyen támogatási forrást, ami befolyásolhatta a működését és a megszűnésének háttértényezőit.

A vizsgált szociális szövetkezetek közül voltak olyanok, amelyek a közfoglalkoztatás alapjain szerveződtek (törvényi elnevezésük: Start Szociális Szövetkezet). Ezt a dimenziót olyan szociális szövetkezetek alkotják, amelyek a törvényi változás lehetőségével élve hozták létre szervezetüket. Az ilyen típusú szervezetek esetében azt is megvizsgáltam, hogy mit tesz a törvényi változás a szociális szövetkezetekkel.

A kutatás során fontos szempont volt a szociális szövetkezet elhelyezkedése. Azt feltételezem, hogy az ország és a megyék különböző adottságai olyan jellegzetességeket mutatnak, amelyeket fontos a kutatás során figyelembe vennem. Vizsgálatomba különböző megyékben (Bács-Kiskun, Békés, Borsod-Abaúj-Zemplén, Fejér, Hajdú-Bihar, Jász-Nagykun-Szolnok, Szabolcs-Szatmár-Bereg, Tolna és Zala) működő szociális szövetkezeteket vontam be. Az egyik megyében meghatározó tényező a mezőgazdaság szerepe, a mindennapi működés során is, a profil megválasztásánál is e köré építették alaptevékenységeiket. Hozzá tartozik, hogy a települések szerkezete eltérő. Szabolcs-Szatmár-Bereg megyét az aprófalvas települések nagy száma jellemzi, és egymáshoz közelebbi elhelyezkedésük ellenére részben eltérő problémákkal kell szembenézniük. A mezőgazdasági termelésnek olyan hagyományai vannak, melyekre joggal alapozza működését egy helyben mezőgazdasági tevékenységet végző szociális szövetkezet. A hajdú-bihari települések esetében másfajta településszerkezet rajzolódik ki, ebből következően eltérő helyi jellegzetességek befolyásolták működésüket. Az elhelyezkedés vizsgálatakor a legalapvetőbb kérdés, hogy gettósodó, rurális/vidéki vagy városiasabb, ipari jellegű

településekről van-e szó, és ezek milyen hatást gyakorolnak a szociális szövetkezetek profiljára, fenntarthatóságára.

A tevékenységi terület szerinti elkülönülés vizsgálatakor a szociális szövetkezetek működése során azt tapasztaltam, hogy gyakran egyszerre több tevékenység köré építik a működésüket, azonban a fő tevékenység megjelölése törvényi kötelezettségként jelenik meg esetükben. (A 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről „A szociális szövetkezetnek a nevében viselnie kell a fő tevékenységére utaló megjelölést, valamint a »szociális szövetkezet« megnevezést.”) A szociális szövetkezetek leggyakrabban a szolgáltatási, ipari, mezőgazdasági és kereskedelmi tevékenységek köré szerveződnek, melyekre a mindennapos működésüket alapozzák. A feltáró vizsgálatban az egyik legfontosabb kérdés, hogy a motivációvesztés hátterében – a vizsgálni kívánt szociális szövetkezetek körében – milyen tényezők állnak, amelyek a nagyarányú megszűnést előidézték. Amennyiben a motivációvesztés áll a megszűnések hátterében, akkor lényegesnek tartom annak strukturális jellegzetességeit és sajátosságait feltárni az interjúk elemzése során. Fontosnak tartom azt is tisztázni a vizsgálat során, hogy a helyi kontextusból következő erőforrások hiánya okozza a megszűnések magas számát, vagy inkább más strukturális okok, kényszerek állnak a döntések hátterében. A törvénymódosítás után megszűnő és az átalakuló/kitartó szociális szövetkezeteket ezen dimenziók függvényében soroltam be. Elsősorban a megszűnés kontextusára kérdezek rá, a többi kiválasztási dimenzió ennek alárendelve működik. A kiválasztott terepek között alapvető közös strukturális vonás a település kedvezőtlen gazdasági környezete, a település lakóinak hasonlóan átlagosan alacsony iskolai végzettsége, valamint a (részben) ezekből következő foglalkoztatási és szociális problémák. Az interjúalanyok a szociális szövetkezetek korábbi vezetői mellett a tagok voltak, továbbá minden olyan szereplőt (szakmai interjúk a szociális szövetkezetek „állami képviselőivel”) igyekeztem bevonni, aki bármilyen szinten megélte az átalakulás, később pedig a megszűnés folyamatát. További kérdés, hogy az átalakulás során szerepet játszó vezetők, tagok, döntéshozók milyen tényezőket jelentettek az átalakulás és a megszűnés során.

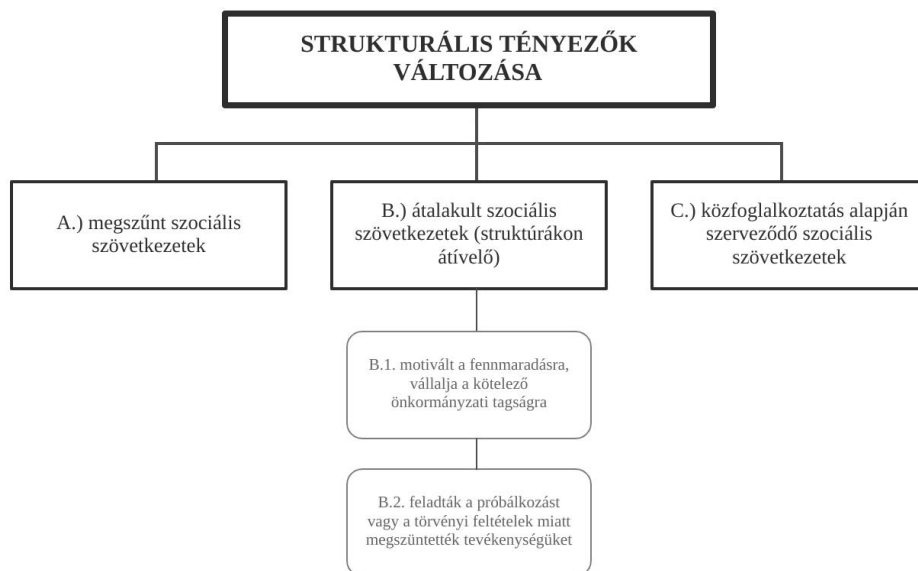
A szociális szövetkezetek fő tevékenységi területeit a KSH TEÁOR-kódja alapján elemeztem. A legtöbb szociális szövetkezet 2010–2020 között csomagküldő internetes kiskereskedelemmel, gyümölcs- és zöldségfeldolgozással, lakó- és nem lakóépület építésével, zöldségféle, dinnye-, gyökér-, gumós növény-termesztéssel és egyéb közösségi és társadalmi tevékenységgel foglalkozott. A kategóriák közül egy sem éri el a 8%-os arányt, az utolsó előtti kivételével mindegyik 5% alatt van.

Az interjúk elemzését tartalomelemzéssel végzem, kevert módszerrel, induktívan és deduktívan egyaránt: részben az elméletből következő kategóriák mentén. Kódnak tekintetem azt, ami induktív módon a szövegből jött szó vagy szókapcsolat (lásd melléklet), vagy abból következő gyűjtőfogalom vagy kategória. Kategóriának tekintetem azt, amit az elmélet alapján már az interjúvázlatban is feltettem, és aköré próbáltam kategorizálni meghagyva a lehetőséget arra, hogy

az induktív módon gyűjtött kódok is alkothassanak egy kategóriát. A vegyes tartomelemző mód során a kód inkább empirikus, a kategória pedig társadalomtudományi értelemben telítettebb, elméletibb fogalom. A kódok, kategóriák közötti összefüggések is elemzés tárgyát képezik. Az elemzési egységem az egyes emberek véleménye. Az interjúkat téma- és típusanalízis módszerével elemzem.

6.3. Az elméleti keretből és az interjúból kirajzolódó kategóriarendszer, elemzési keret és annak kategóriái és alkategóriái

Az alábbi ábrákon azt illusztrálom, hogy a strukturális tényezők változására való reakálás következményeként a szociális szövetkezetek működési kerete hogyan alakult.



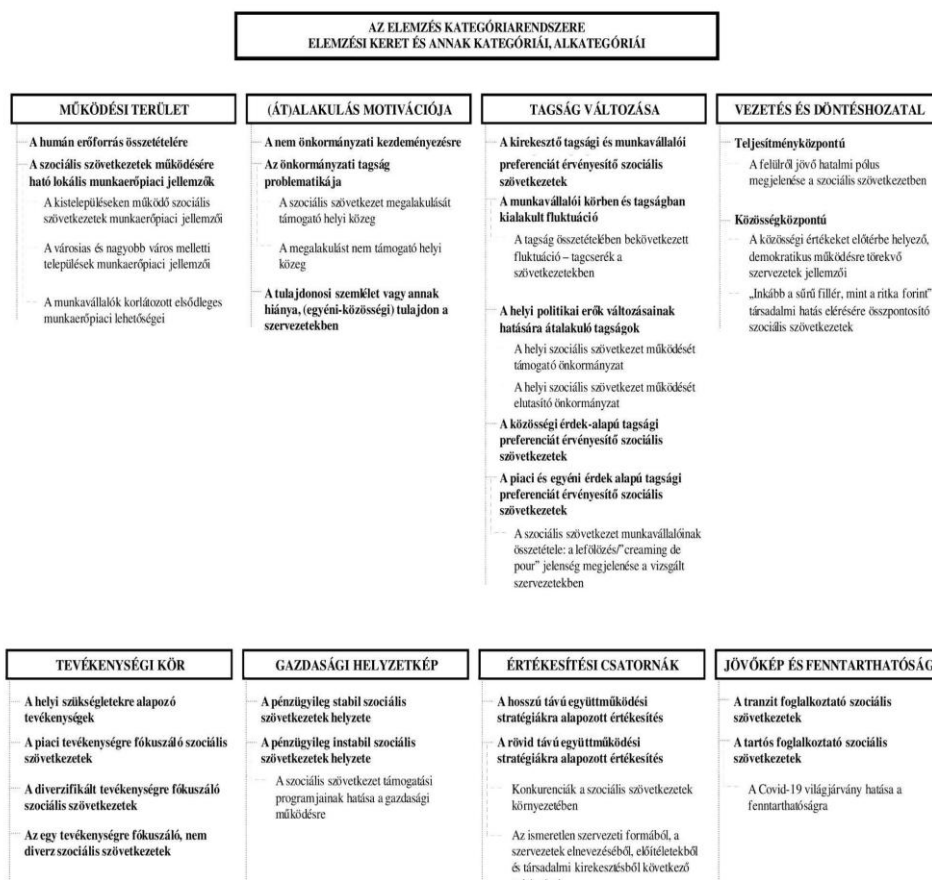
7. ábra: A strukturális tényezők változása.

Forrás: saját szerkesztés.



8. ábra: A szociális szervezetek elhelyezkedése.

Forrás: saját szerkesztés.

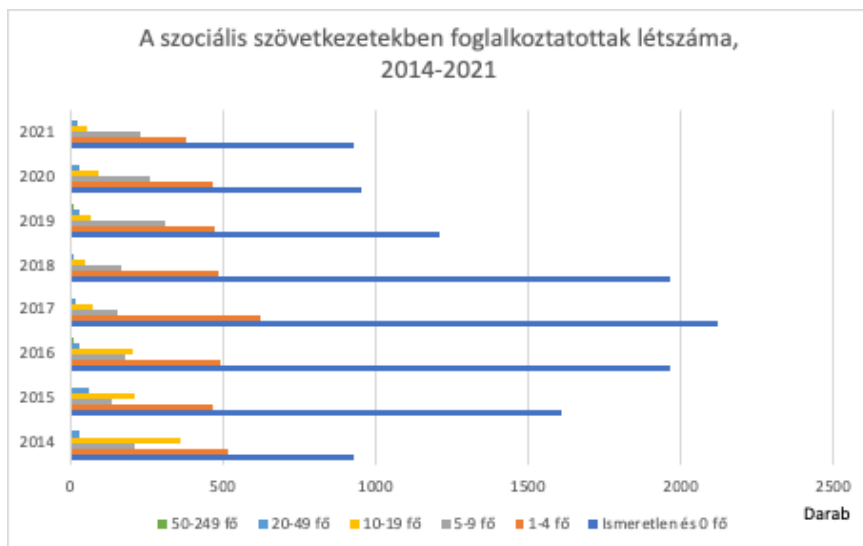


9. ábra: Az elemzés kategóriarendszere, elemzési keret és annak kategóriái, alkategóriái.

Forrás: saját szerkesztése.

7. EREDMÉNYEK

Az elemzés első lépéseként azt vizsgáltam meg, hogy a szociális szervezetekben foglalkoztatott munkavállalók létszáma hogyan alakul. A Központi Statisztikai Hivatal 2014–2021-es tájékoztatási adatbázisában szereplő munkavállalói létszámra vonatkozó, elérhető adatot vettem alapul.



10. ábra: A szociális szervezetekben foglalkoztatottak létszáma.

Forrás: saját szerkesztés, a KSH 2022-es adatai alapján.

Az eredmények azt mutatják, hogy a foglalkoztatotti létszámot tekintve lényeges eltérések mutatkoznak az egyes évek között. Az ismeretlen és 0 főt foglalkoztató szociális szervezetek magas arányú csökkenését a 2016-tól kezdődő és 2019-ben csúcsosodó megszűnési hullám idézte elő. Fontos megjegyezni, hogy ez nincs összefüggésben a koronavírus-járvány hatásával, mivel a pandémia kezdete előtt már nagyarányú megszűnést lehetett tapasztalni.

Arról, hogy valóban ott jöttek-e létre szociális szervezetek, ahol a munkanélküliség aránya magas, nem találtam direkt adatot, mivel csak azon települések szerepelnek az adatbázisban, ahol van szociális szervezet. Közvetett bizonyítás, hogy a munkanélküliségi ráta 3,6% országsszerte (KSH 2022), a vizsgált településeken pedig a munkanélküliek és közfoglalkoztatottak aránya 12,1%. Így megállapítható, hogy a szociális szervezetek inkább a nagyobb munkanélküliséggel és közfoglalkoztatással érintett településeken jöttek létre.

A lineáris regresszió alapján megállapítható, hogy az árbevételt tekintve nem volt szignifikáns különbség a hátrányos helyzetű és a nem hátrányos helyzetű településeken működő szociális szervezetek árbevétele között.

A hosszú távú működés és a fenntartható működés miatt megvizsgáltam, hogy melyik volt az a változó, ami leginkább befolyásolja a tartós (öt éven túli) működést.

Magyarázó változók	B	Béta	Szignifikancia
Munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességben belül	0,121	0,333	0,004
A település hátrányos helyzetű	-1,237	-0,308	0,008
Értékesítés nettó árbevétele	0,000	0,158	0,080
Saját tőke	0,000	-0,343	0,000
Létszám	0,602	0,088	0,296

2. táblázat: A tartós (5 éven túli) működést befolyásoló változók (lineáris regresszió).
Forrás: saját szerkesztés

A lineáris regresszió alapján a modell szignifikáns hatást gyakorol a működési időre. A modell magyarázó ereje 14% volt. A modell változói: függő változó a vállalkozás működési ideje, magyarázó változók: a munkanélküliek és közfoglalkoztatottak településen belüli aránya, hátrányos helyzetű település, nettó árbevétel, saját tőke és létszám.

A létszám és a nettó árbevétel nem befolyásolta a működési időt, a saját tőke, a település hátrányos helyzete és a munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya viszont szignifikáns hatást gyakorol a működési időre. A béta súlyok alapján a saját tőke hatása a legjelentősebb, a B értéke pedig pozitív, ami azt jelzi, hogy a magasabb saját tőke hosszabb működési időt eredményez.

A munkanélküliek és közfoglalkoztatottak arányának is jelentős hatása volt, a B értéke itt is pozitív, tehát minél több munkanélküli vagy közfoglalkoztatott volt az adott településen, annál tovább működött a helyi szociális szövetkezet. A település hátrányos helyzetének hatása viszont negatív, ezeken a településeken átlagosan egy évvel rövidebb ideig működtek a szociális szövetkezetek. Az adatok 2020-ra vonatkoznak.

Magyarázó változó	B	Béta	Szignifikancia
A település hátrányos helyzetű	7217,690	0,032	0,339
Munkanélküliek vagy közmunkások aránya a munkaképes korú népességben belül	-194,152	-0,01	0,763
Start program	-19404,059	-0,059	0,029
Saját tőke	1,080	0,229	0,000
Hosszú lejáratú kötelezettségek	-0,285	-0,068	0,049
Létszám	5425,511	0,414	0,000

3. táblázat: A magasabb árbevételre ható tényezők (lineáris regresszió).
Forrás: saját szerkesztés.

Vizsgálatomban arra is kíváncsi voltam, hogy a magasabb árbevételt milyen tényezők befolyásolják leginkább. A lineáris regressziós modell szignifikáns, a magyarázó ereje pedig 23,5%. A függő változó a nettó árbevétel, a magyarázó változók pedig a hátrányos helyzet, a munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya, a Start program, a saját tőke, a hosszú lejáratú kötelezettségek és a létszám. A hátrányos helyzet és a munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak településen belüli aránya nem befolyásolt. A béta súlyok alapján a legjelentősebb hatása a létszámnak volt: minél többen dolgoznak az adott szervezetben, annál nagyobb az árbevétele. A második legjelentősebb hatást a saját tőke gyakorolta, a nagyobb saját tőke nagyobb árbevételt eredményez. A hosszú lejáratú kötelezettségek hatása negatív, minél nagyobb a kötelezettség, annál kisebb az árbevétel. A Start szociális szervezetek – melyek a közfoglalkoztatás alapján szerveződtek – hatása is negatív, amelyek nem voltak részesei a Start programnak, az árbevételük alacsonyabb, akik pedig benne voltak a programban, magasabb árbevételről számoltak be.

A kutatásban azt is megvizsgáltam, hogy hol helyezkednek el a tartós (öt éven túli) működést mutató szociális szervezetek. A tartósan (öt éven túl) működő szociális szervezetek Békés és Tolna megyében, a legrövidebb ideig pedig Heves és Veszprém megyében helyezkednek el.

A Központi Statisztikai Hivatal nemzetgazdasági ágak szerinti besorolását alapul véve megvizsgáltam, hogy melyik fő tevékenységi területen prosperálnak magas árbevétellel a szociális szervezetek. Azt találtam, hogy az árbevétel alapján nincs szignifikáns különbség a nemzetgazdasági ágak közt. A rövid ideig működő szociális szervezeteket vizsgálva elemeztem, hogy területileg hol és milyen fő tevékenységet végeznek. Az öt éven belül megszűnt szociális szervezeteket vettem alapul. A rövid fenntartási idővel működő szociális szervezetek területileg nem térnek el az átlagos szociális szervezetektől, és a nemzetgazdasági ágak szerint sincs különbség.

Megvizsgáltam, hogy a rövid lejáratú kötelezettségek és a tartósabb (öt éven túli) működés között van-e kimutatható összefüggés. A rövid lejáratú kötelezettségek mértéke befolyásolja a működési időt. A modell magyarázó ereje 8,6%. A magasabb mértékű rövid lejáratú kötelezettségek hosszabb működési időt eredményeznek.

Az adatbázis lehetőséget adott arra is, hogy megvizsgáljam, hogy az érdekképviselőt ellátó szociális szervezetek működési ideje, árbevétele és a benne foglalkoztatottak létszáma hogyan alakul. Az érdekképviselői szervezetek nettó árbevétele 14,7 millió Ft. Ez alacsonyabb a szervezetek átlagánál (27 millió). Az átlagos működési idejük 5,9 év azokat nem számítva, amelyek jelenleg is működnek. Ez hosszabb, mint a szervezetek átlaga: 4,9 év. Területi elhelyezkedésük hasonló a többi szociális szervezethez. Átlagosan két főt foglalkoztatnak. Ez kevesebb, mint a szervezetek átlaga: 3,28 fő. A közösségi és társadalmi érdekképviselőt ellátó szociális szervezetek 38%-a működik hátrányos helyzetű településen, a szociális szervezetek átlaga 29%. A munkanélküli és közfoglalkoztatotti népesség arányához viszonyítva nincs különbség. Az érdekképviselői szervezetek 35%-a jelenleg is működik, ez az arány megegyezik a szervezetek átlagával (ami szintén 35%).

7.1. A szociális szövetkezetek működési területének helyzetképe

7.1.1. A humán erőforrás összetételére vonatkozó jellemzők

A szociális szövetkezetek működésének vizsgálatakor fontos szempont volt annak feltérképezése, hogy humán erőforrás és munkaerőpiaci szempontból milyen területeken helyezkednek el a szervezetek. Az interjúk kutatásban részt vevő szociális szövetkezetek strukturális- és működésbeli keretének elemzésekor a humán erőforrás elvándorlásról és a munkalehetőségek eltéréséről számoltak be. A humán erőforrás elvándorlása a városias vagy nagyobb város mellett lévő településeken élőket, a kistelepüléseken élőket, valamint a korlátozott munkaerőpiaci lehetőségekkel rendelkező területeken működőket is jellemezte.

„A humán erőforrás sok helyen már nem elégséges, hogy gazdaságos tevékenységet végezzenek, a jó szakemberek elmennek máshová” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselővel).

„Az van a romák körében, hogy tanulnak, akik tanulnak, vállalkoznak is, és szintén elmennek... Nem helyben vállalkoznak, és így a roma értelmiség is kifelé megy a településről, és az jellemző, hogy akik példák lehetnének jó értelemben, munkahelyteremtésbe, tanulásba, szociális felemelkedésbe, saját egzisztencia megalkotásába, ezek elkerülnek innen nagyobb részt. Számtalan példa van, hogy már diplomásan is lettek cigányok, és elkerülnek, és ennek nem itt csapódik le a hozadéka” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei településen működő szociális szövetkezet).

„...[A] helyi munkaerőpiacban történt változások negatív irányba viszik azt, hogy kap-e a szövetkezet szakképzett munkaerőt egy adott pozícióra” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A szervezetekben munkát vállaló szövetkezeti tagok és munkavállalók összetételét befolyásolták a szakképzettebb társadalmi rétegek mobilitás perspektívái. Azokon a településeken, ahol a szociális szövetkezetek működnek, ez a fajta humán erőforrás elvándorlás kedvezőtlenül érinti a szövetkezet piaci lehetőségeit. A szervezetek működésének alapja, hogy a piaci környezetben végzett tevékenységével helytálljon abban a piaci versenyben, ami az adott körzetben jellemző. A település mérete erőteljesen meghatározza a működés kereteit, a szövetkezeti munkavállalók kiválasztásakor jelentős eltéréseket láthatunk.

„Vannak olyan zsáktelepülések, ahol az emberek egyszerűen alkalmatlanok érdemi munkára, mert akik épkézláb emberek, azok találtak máshol munkát. Nagyon ki vannak válogatva, nagyon kevés. Korábban rengeteg ember volt, akik közül lehetett válogatni, aki akart dolgozni, most munkaerőhiány van. Ez a történet annyira megváltoztatta a szövetkezet helyi humánerő viszonyait helyileg, hogy azt mondom, nagyon rosszak a helyi adottságok. Nincs, akit foglalkoztasson” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A kistelepüléseken bejegyzett szociális szövetkezet tényleges tevékenységét a közeli nagyobb településen vagy városban végzi, ahol a munkaerő kínálat már pozitívabb képet mutat.

„A munkaerő terén nagyon nagy problémák vannak. Azt mondta a polgármester, hogy a helyi munkaerővel nem tud elképzelni olyan gazdasági tevékenységet, ott nem tud foglalkoztatási projektet létrehozni, mert nincs olyan ember, aki tudna dolgozni ebbe a tevékenységbe” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A humán erőforrásban és a munkaerőpiacon bekövetkezett strukturális változások szövetkezeti fenntarthatóságának kedvezőtlen folyamatairól számol be a szociális szövetkezetek egyik kirendelt állami képviselője is.

„A 2008-as válság után felfelé ívelő volt a foglalkoztatáspolitikai, ez már egy következő lépés volt, a nyílt munkaerőpiac felfelé ívelő volt. Az eredeti célkitűzés az volt, hogy fenntarthatóan tudjon működni. A szövetkezetektől elszípkázták a munkaerőt, valóban a foglalkoztatás nem maradt meg, mert munkaerőhiánnyal küszködtek... Akik ebbe bele vannak kényszerítve (már-mint) a foglalkoztatásba, akkor le a kalappal előttük” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A humán erőforrás összetételének megváltozása, a lokális társadalomszervezet átalakulása a szociális szövetkezetek működési területének kedvezőtlen folyamatait vetíti előre.

„...[A]z értelmiség elvándorlása és az etnikum aránytalan növekedése miatt..., hogy mondjam, hogy ne legyen sértő..., tehát nagyon megváltozik a település összetétele. ...5-10 év múlva átbillenünk, a lakosság zöme roma lesz, és a hátrányosabb helyzetű lakosság marad itt. Félő, hogy ezért a település egésze megváltozik. Nem csak a nemzetiségi arány miatt, hanem azért is, mert az értelmiség, illetve az értelmes emberek nem ide fogják a gyerekeket iskolába járatni. Ez már most is így van. A legnagyobb veszélye a településnek, hogy kicserélődik a lakosság. Jön rengeteg fiatal ide, úgy fiatalodik a lakosság, de potenciónáisan gazdasági erőssége egyre gyengébb lesz” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei településen működő szociális szövetkezet).

7.1.2. A szociális szövetkezetek működésére ható lokális munkaerőpiaci jellemzők

A munkalehetőségek feltérképezése során elemzésemben különválasztottam a kistelepülésen, a városias vagy nagyobb város mellett lévő településen lévő szervezetek működési környezetét is. A területi differenciáltság mellett a kistelepülésen élő szövetkezeti tag arról számol be, hogy az elsődleges munkaerőpiac szűkös lehetőségei jellemzik a szövetkezet működési területét.

„Ott meg még nehezebb, ott meg csak közmunka program van. Ott vagy tanfolyamra mennek az emberek, vagy közmunkába dolgozni” (szociális szövetkezeti tag és munkavállaló, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A szervezetek működési területén megjelenő munkaerőpiaci lehetőségekről eltérően gondolkodnak a helybéli szövetkezeti tagok és vezetők. A polgármester, aki a szövetkezet tagja, máshogy látja a helyzetet, és azzal érvel, hogy nagy esély van elhelyezkedni az elsődleges munkaerőpiacon a szociális szövetkezet közelében.

„Tehát az emberek fejében kell rendet tenni a foglalkoztatás területén. Van lehetőség Naményba is... a ruhagyár, ahova az asszonyok betanított munkára korlátlan számban mehetnének, most fejleszt (a cég). Jó a tömegközlekedés, legjobb Naményba a tömegközlekedés..., tehát csak akarni kell dolgozni” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei településen működő szociális szövetkezet).

7.1.3. A vizsgált kistelepüléseken működő szociális szövetkezetek munkaerőpiaci jellemzői

A településeken élő szociális szövetkezeti tagok, munkavállalók, valamint a velük intenzív kapcsolatba kerülő belügyminisztériumi kirendelt állami képviselők arról számoltak be, hogy leginkább a női munkaerőt jellemzi a kistelepüléseken a munkanélküliség. Ennek az az oka, hogy a mobilitási csatornáik korlátozottak a családban betöltött szerepük miatt. A településen kínálkozó lehetőségek erőteljes korlátozottságáról számolnak be, ami még inkább felerősíti egy-egy helyben végezhető munka megbecsültségét. Az elsődleges munkaerőpiacra való integrálódásnak számos akadályozó tényezőjét említik. Az egyik, az ingázással járó többletterher, amelynek racionális megtérülése kevésbé biztosított, a másik az alacsony iskolai végzettség, ami a jövedelmi státusz pozitív irányú elmozdulását gátolja.

„Kicsi falu vagyunk, kevés munkalehetőséggel, és azért az ember mindig hálás, ha otthon dolgozhat, nem kell elmenni, x kilométerre, x idővel, ami soha meg nem térül” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Zöldség- és Gyümölcsfeldolgozó Szociális Szövetkezet).

„...[E]gy nagyon kicsi, 200 fő lakosú kisközség lakóinak a környékbeli ipar adott munkalehetőséget: a bányászat, a vegyipar, a kohászat és a könnyűipar... a nőknek is. Minekünk nagy probléma, hogy a fiatalok nem találtak itt munkalehetőséget, és ezért nem maradnak itt a településen, hanem mindenki a közeli városokba, vagy Nyugat-Magyarországra, vagy külföldre vándorol a munka után. Ugyanígy van ez az aktív korú férfiak esetében. A nők, azok inkább itthon maradnak, a férfiak pedig mindenfelé keresik a munkalehetőséget azért, hogy tudjanak megélhetést biztosítani a családnak” (szövetkezet elnöke, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...Baranyában azt halljuk, hogy a szociális szövetkezetben csak azok maradnak, akik nagyon lelkesek, és nem akarnak máshová elmenni dolgozni, mert mondjuk nem tudnak. A nőknél van egy eléggé erős kötődés, de a férfiaknál, aki épkezlábas ember, és el tud menni máshová dolgozni, az el is megy” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[A]kik elvesztették a bányabezárások, varrodabezárások kapcsán a munkahelyüket, azok itthon voltak, és szívesen jöttek közfoglalkoztatásba..., mert az megfizethetetlen, ha itt van helyben... Őszintén megmondva, biztos lett volna, aki elmegy, mondjuk, Miskolcra dolgozni, tegyük fel, hogy a Boschba nem minimálbéren, hanem picit magasabb bérért. De ha nincs meg a végzettség, akkor úgysem fogják megadni a diplomás minimálbért annak, akinek nyolc általánosa van. Réálisan kiszámolod, ha innen elmegy Miskolcra, az egyórás út. Hazajön, megint egy óra. Ő dolgozott akár szalag mellett tíz-tizenkét órát, tehát az már tizennégy. Le kell vonni az egyéb költségeket, ami ennek a vonzata, meg azt a rengeteg plusz órát, amit csak az utazásba teszel bele, akkor rájössz, hogy igazából még kevesebb marad, mint ha itt maradsz, és a minimálbéren dolgozol... Most ez itt van helyben, ha a falu végére is kell lesétálni, öt perc gyalog” (szövetkezet tag, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[A]kinek van gyermeke, van idős szüleje, az nem tudja bevállalni, hogy oda legyen tizennégy órát egy napból. Kazincbarcikára mikor megy a busz, és mikor kell kelnie? A Boschba jártak ketten is, kipróbálták. Hajnal háromkor kellett kelnie, és este nyolcra estek haza. Tehát... a fizetés jó, csak ezt hosszú távon egy nő nem bírja, akinek családja van” (szövetkezet elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Aki épkezlábas, az elmegy azokhoz a multikhoz, akik ott vannak a környéken. Ha férfiről beszélünk. Ha nőről beszélünk, akkor természetesen a családba betöltött szerep miatt lehet egy nő kevésbé mobilis. Nem megy el Pécsre, Komlóra vagy a nagyobb városokba dolgozni. Ő lehet, hogy szívesebben dolgozna egy szociális szövetkezetben” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A kistéleplések munkaerőpiaci lehetőségeinek másik jellemző problémája a teleplések és a térség adottságaiból következő sajátosságok. Azokon a területen, ahol a mezőgazdasági tevékenységnek régmúltbeli hagyományai vannak, a gépésítés okán a munkaerő feleslegessé válik. Emellett megjelent a piaci lehetőségek korlátozottsága, ami miatt nem látják hosszú távon fenntarthatónak a szociális szövetkezet működtetését. A kistéleplés polgármestere ezért nem az általa vezetett teleplésen indította el a szociális szövetkezetet. A személyes kapcsolatairól révén a közeli nagyváros szociális szövetkezetébe kapcsolódott be tagként, képviselve az önkormányzatot.

„...[H]elyben nem túl sok ipari munkahely van, inkább mezőgazdasági vállalkozások vannak. Nagynak minősül a Master Goodnak a baromfitelepe, viszont kevés létszámmal dolgozik, attól függetlenül, hogy ötvenezer csirkét állítanak elő öt-hat hetente, három-négy ember dolgozik a telephelyen, minden gépesítve van” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei településen működő szociális szövetkezet).

„Gyakorlatilag itt mezőgazdaság jöhetett volna szóba. Azt a részét nem láttuk biztosítva, hogy folyamatos legyen az a forrás, amivel jól ki lehet jönni gazdálkodásilag. Ugyanis a Start közmunka program míg százszázalékosan le van finanszírozva, addig szerintem butaság lett volna belemenni olyan foglalkoztatásba, aminek a gazdasági bevétele bizonytalan. Hiszen azért a piacszerzés, az nem olyan egyszerű” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei településen működő szociális szövetkezet).

„Korábban is mezőgazdasági termelésből éltek itt az emberek, tehát adott volt a földnek a megmunkálása. Az emberek a termelőszövetkezet megszűntével munkanélkülivé váltak, és akik tudtak, a gyárakba jártak el két-három műszakba. Adott volt a föld az önkormányzati közfoglalkoztatotti programba” (szövetkezeti vezető, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

7.1.4. A vizsgált városias és nagyobb város melletti települések munkaerőpiaci jellemzői és a szociális szövetkezetben dolgozók korlátozott elsődleges munkaerőpiaci lehetőségei

A megkérdezettek szerint az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedés esélye jóval magasabb, mint a kistelepüléseken élők esetében, azonban ennek vannak korlátai. A szövetkezet vezetői és a szakértők azt látják, hogy a munkaerőpiac kedvező irányú változása kedvezőtlenül érintette a helyi, piaci alapon üzemeltetni kívánó szociális szövetkezetek helyzetét. A városias területeken működő szociális szövetkezetek arról számolnak be, hogy az elhelyezkedés esélye helyben és a környékbeli nagyobb városokban részben biztosított, azonban a munkát vállalkozóknak továbbra is mérlegelniük kell, hogy a munkahely távolsága és az egyéni élethelyzetük mennyire teszi lehetővé az ingázást.

„Mezőgazdasági vidék vagyunk, a fő foglalkoztatók a nagygazdák, de ezek közé tartozunk mi is: öt fői foglalkoztatunk. Budapest és Székesfehérvár irányába mennek el a munkavállalók a vasút adottsága miatt. Annak ellenére hátrányos helyzetűek vagyunk” (szövetkezeti tag, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

„Itt, az ország déli részén, mezőgazdasági jellegű kisváros, ipari üzemek jelenlétének, nagy létszámban sosem voltak. De azért nálunk is volt az a tendencia, hogy nagyon sok üzem, gyár tönkrement, utcára kerültek emberek. Az új vállalkozások nem fogadták be ezt a nagy létszámú álláskeresőt. Leghátrányosabb helyzetű kistérség” (szövetkezeti elnök, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

„...[A] környékbeli húsfeldolgozó létrehozása okán nagymértékben mentek el. Ha meg nem, akkor annak az volt az oka, hogy a bejárást nem tudják vállalni. Beteg családtag, egészségügyi problémák, mentális betegség... De vannak alkoholproblémával küzdő emberek, akiket nem vennének fel a mohácsi húszüembe, vagy olyan élethelyzetben vannak, ami miatt nem tudnak elmenni a közeli nagyvárosba” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

„...[I]tt a környezetünkben is rengeteg olyan jobb sorsra érdemes társunk él, akinek komoly gondot okoz a mindennapi betevő falat megteremtése pontosan azért, mert nem tudott munkahelyhez jutni kellő időben, illetve nem kapott a végzettségének megfelelő munkakört. Nos, úgy gondoltuk, hogy igyekszünk mi a honfitársaink körében minden részre lehetőséget biztosítani, egészen az alulinformált-, -iskolázott, kevésbé tanult emberektől kezdve a magasabb végzettségűekig. Úgy gondoltuk, hogy a mezőgazdaságban, illetve elsősorban az állattenyésztésben és mezőgazdasági termékek előállításában szeretnénk lehetőséget nyújtani” (szövetkezeti elnök, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

7.1.5. A szervezetek (át)alakulásának motivációja és annak körülményei

A megkérdezett szervezetek jelentős része a közfoglalkoztatás alapjain szerveződött. Főként a helyi önkormányzat kezdeményezésére jöttek létre a „Start Szociális Szövetkezetek”. Az önkormányzati indíttatású szervezetek létrehozásának szándéka elsősorban a polgármesterekben fogalmazódott meg. A szervezetek többségében az önkormányzatot a polgármester képviseli, aki a szövetkezet elnöki tisztségét is betölti. Sokszor csak névlegesen, mivel a napi, hivatali feladatok mellett a szövetkezet operatív vezetését más személyre bízák.

„Maga az önkormányzat kezdeményezte a létrehozást, ő az alapító tag, polgármester úr álma volt ez az üzem” (szövetkezeti tag, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

„Ennek az egész foglalkoztatásnak az elképzelése tőlem származik. Annak idején a Belügyminisztériumtól voltak kint, és az üzleti tervet, beruházásokat együtt egyeztetettük..., úgy is szoktuk mondani: édes gyermekünk...” (szövetkezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

„...[Ú]gy vagyunk mi a picike szövetkezete, magának az önkormányzatnak” (szövetkezeti alkalmazott, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

„A mi szövetkezetünk a közfoglalkoztatás alapjaiból szárba szökött, és ez onnan eredt, hogy akkor, amikor elindultak a Start programok, akkor az itt élő emberek, meg a képviselő-testület és jómagam is ezt szorgalmaztuk” (szövetkezet elnöke, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Az önkormányzati indíttatás nem elég a tevékenység pályázat útján történő beindításához. A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetekkel a Belügyminisztérium kapcsolatot tart a települések polgármesterei révén, akiknek

egy része támogatási forrás reményében megkeresi elképzelésével a minisztériumot. A tevékenység elindításához szükséges támogatási forrás megítélése előtt konzultációra kerül sor, a szociális szervezeteknek fel kell vázolni az elképzeléseiket, és meg kell győzniük a minisztériumot ezek helyességéről.

„Ők (a szervezetek vezetői) keresnek meg bennünket, hogy szervezet-alapításban gondolkodnak. Akkor kimegyünk, vagy ők jönnek be hozzánk, és átbeszéljük az elképzelést. Akkor azt mondjuk, hogy ez nem fog működni, hagyják közfoglalkoztatás keretében, és még erősödjenek. Vagy azt mondjuk: látjuk a piacokat, vagy olyan rést, ahová ők beférnek. Akkor azt mondjuk, jó, és akkor elkezdjük közösen a munkát” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Az első éven teljes mértékben leradírozták az elképzelést, aztán eltelt egy év, és megerősített minket az az eredmény, amit elértünk. Aztán jöttek a minisztériumból újra a kormányhivatalba, leültünk... és a harmadik év volt, hogy azt mondták, jó, akkor odaadjuk az ötvenmillió forintos támogatást a szárító üzemnek a felépítésére. Jó, akkor odaadjuk a tízmilliót infrastrukturális fejlesztésre, és sorolhatnám...” (szervezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szervezet).

7.1.6. A nem önkormányzati kezdeményezésre létrejött szociális szervezetek megalakulása

A vizsgálatban résztvevő szociális szervezetek vezetői, tagjai és a települések polgármesterei elmondták, hogy az alapítás nem helyi kezdeményezésre történt. A felülről, minisztériumi szintről irányított létrehozás ösztönzésére egy támogatási pályázat ígérete történt. A kutatásban részt vevő szervezetek arról számoltak be, hogy kötelezettségként, kényszerként élték meg a szervezetek létrehozását, amely jellemzően ismeretlen szervezeti forma volt a vizsgált településeken. Az alapítást megelőzte, hogy a települések közfoglalkoztatási programban vettek részt, melyet teljesen finanszírozott a magyar állam. Az új támogatási konstrukcióban azt a feladatot kapták a szervezetek, hogy munkanélküliek és hátrányos helyzetű munkavállalók bevonásával piaci alapon működő önfenntartó munkahelyeket hozzanak létre a támogatott településeken.

„Gyengéd ráhatásra indult a szociális szervezet, nem magától indítottatott, hanem szelíd kényszerrel. Mi ezt megismertük, elmondták tárgyaláskor, meghallgattuk, hogy egy ilyen lehetőség van, tehát nem magától indult. A BM ajánlotta” (szervezeti elnök, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szervezet).

„Mi egyáltalán nem akartuk ezt a szervezetet, abba nagyon nehezen vágunk bele, de volt belügyminisztériumi megkeresés is. Ettől féltünk, hogy piac, és ehhez mi gyámoltalanok vagyunk...” (szervezeti elnök, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szervezet).

„...egy nagyobb méretű beruházást megpályáztunk, és annak az elnyerésével kötelezettséget kellett vállalnunk a Belügyminisztérium felé, hogy szociális szervezetet alapítunk. Ennek a kötelezettségnek eleget téve alakult meg a szociális szervezet.

Tehát igazából ez nem választás volt, hogy szeretnénk-e, kötelező dolog volt” (szövetkezet elnöke, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

„Többször is nekifutottunk a szociális szövetkezet megalapításának. Először a képviselő-testület nem szeretne volna, mert azt mondta, hogy ez egy nagyon új dolog, és ez egy kitaposatlan út, és jobb lenne akkor belépniük, hogyha már valaki elkezdte, megtapasztalta, és akkor könnyebb lenne talán. Aztán két évre rá csak megalapítottuk a szociális szövetkezetet 2015-ben” (szövetkezet elnöke, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet)

„Elhívtak minket – akkor még a munkaügyi központba –, és arról tájékoztattak, hogy lesz egy ilyen településre fejlesztett közfoglalkoztatási program, és mindenki találja ki, hogy mit szeretne” (szövetkezeti tag, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

„Sokan szkeptikusak voltak és így utólag már meg is értettem őket. De mi lelkesek voltunk, hajtott az az ígéret, hogy piaci bért tudunk nekik adni, amit tényleg megérdemelték volna már jóval korábban is. Mi mindjárt mozdultunk a „fókusz” pályázatra, csináltunk egy másik szociális szövetkezetet is, és azt is rögtön bepályáztattuk az első körbe. Az ment is egy darabig, aztán utána meg nem” (szövetkezeti tag, a szövetkezet operatív vezetője, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezetek létrehozása során az egyik Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei település polgármestere arról számolt be, hogy a környező települések polgármesterei nem szerették volna ebben a formában létrehozni a szervezetet. A létrehozás és működtetés több kérdést is felvetett a helyi döntéshozókban. Egyrészt arról, hogy a szociális szövetkezetek létrehozását követően, a közfoglalkoztatás során beszerzett – önkormányzati tulajdonban lévő – vagyonelemek haszonkölcsön-szerződés során átadásra kerülnek a szociális szövetkezet részére. Az önkormányzati vagyon átadása jelentősen hozzájárult ahhoz, hogy ezek a szervezetek ne jöhessenek létre. Másrészt a létrehozott szervezetekben az értékesítés során keletkezett bevétel felhasználását sokszor átláthatatlannak tartották.

„Arra nem terjedt ki az én tárgyalássorozatomban, hogy a környező települések lakosságával erről beszéljek, de a települések polgármesterei nem voltak ebbe partnerek. Nem. A képviselő-testületem sem először... Az én testületem is azt mondta először, hogy ha szociális szövetkezet lesz, akkor az a pénz már nem itt fog lenni” (szövetkezet elnöke, polgármester, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Az ismeretlen szervezeti formát és működésmódot megerősíti az önkormányzati vagyonelemek haszonkölcsön-szerződésekor kirendelt, állami képviselők beszámolója is. Ez a fajta szövetkezési mechanizmus a korábbi hazai mezőgazdasági átszervezés során használt – kollektivizálás, kolhozosítás során is alkalmazott – agítálás fogalmára emlékeztet, amely a közös gazdálkodás megvalósítását célozta.

„...[K]imegyünk, és elmondjuk, miről van szó, mi ennek a szerepe, mi a célja, honnan indult. Ha jogi probléma van, akkor igénybe vesszük az OFA szakértőt is, és akkor együtt megyünk. Tehát két oldalról megtámogatjuk, a BM a szakmai oldalát, az OFA a jogi oldalát is megvilágítja a képviselő-testületnek” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Mi javaslatot teszünk, hogy alapítsanak szociális szövetkezetet vagy ne alapítsanak egyelőre” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.1.7. Az önkormányzati tagság problematikája

Az önkormányzati tagság a korábban ismertetett pozitívuma mellett, – tagi kölcsön formájában pénzügyi stabilitás nyújtásának lehetősége – számos negatívummal is járhat. Az önkormányzati tagság felboríthatja az „egy tag – egy szavazat” elvét azzal, hogy a demokratikus működést érdekérvényesítő súlyánál fogva veszélyeztetheti. A szervezetek működési területein az elsődleges munkáltató jellemzően az önkormányzat, ami a szövetkezeti tagok függőségi viszonyát erőteljesen meghatározza. A szervezetek döntéshozatala így erőteljesen egypólusúvá válhat, ami a különböző lokális hatalmi viszonyok megszilárdulását eredményezheti. A kutatásomban vizsgált szervezetek döntő többségében a szövetkezet elnöke a helyi település polgármestere. A következő interjúrészlet azt mutatja, hogy milyen hatással lehet a szövetkezet vezetésére a helyi hatalom.

„Beszélgettünk, hogy nagyon sokszor az a gond, hogy az önkormányzat rátelepszik a szociális szövetkezetre, és igazából gazdasági és politikai súlyánál fogva átveszi az irányító szerepet. Most azon gondolkodtam, hogy az irányító helyett inkább azt mondanám, hogy az utasító szerepet, mert hogy az van, amit ő mond, és nem biztos, hogy ugye, irányít, hanem lényegében a vezérlő szerepet veszi át” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[S]zerintem, mikor ezt leszabályozták, hogy be kell vonni egy önkormányzatot, sokan nagyon-nagyon ódzkodtak ez ellen, tehát... mindenki úgy érezte, hogy ez púp a másoknak a hátára. Szerintem mindenki igyekezett olyan önkormányzatot, olyan partnert keresni, akivel tud hosszú távon együtt dolgozni. Azt, hogy milyen szinten engedi be a mindennapi életébe egy-egy szociális szövetkezet, ez is vezető-függő” (szövetkezeti tag, szakmai vezető Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

7.1.8. A szociális szövetkezet megalakulását támogató helyi közeg

Több szociális szövetkezet már a támogatási források megjelenése előtt megalakult. Ezen szervezetek helyi kezdeményezésre jöttek létre. Van, ahol egyesületi működésből nőtte ki magát, és nem a közfoglalkoztatás alapjain szerveződött. Az elsődleges motiváció a munkahelyteremtés volt ezen szervezetek esetében is. A helybeli foglalkoztatás biztosítása prioritásként jelentkezett a szervezetek megalapításának célkitűzéseiben.

„Az alapítás azért történt, mert munkahelyet szerettünk volna teremteni, és a falu megtartó erejét növelni. Úgy is volt, hogy nagyon-nagyon jó irányt vesznek a dolgok, mert sok olyan fiatalember volt, aki ott maradt a szövetkezet berkein belül, és dolgozott, és akkor jött ez a krízishelyzet (Covid-19), és természetesen mindenki keresett magának a környező falvakba, városokba munkalehetőséget” (szövetkezeti tag és munkavállaló, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

„És akkor jött a gondolat, hogy jó, hát, ha erre van kereslet, akkor mi csináljunk valami olyat, ami kielégíti ezt a kerámia iránti keresletet. Na és akkor így, e mentén hoztuk létre a szociális szövetkezetet” (szövetkezeti tag, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Nem minden támogatott szervezet a klasszikus közfoglalkoztatásból alakult szociális szövetkezet, hanem van olyan, hogy vállalkozói vagy egyesületi háttérű együttműködésből nőtt ki látva a pályázati lehetőséget, de van olyan, ahol a küldetés már előtte megvolt” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

7.1.9. A megalakulást nem támogató helyi közeg

A helyi és a környező lakosság nem mindenhol volt befogadó a szociális szövetkezet alapítására. A szociális szövetkezet ismeretlensége és az elnevezés sem keltett túl nagy bizalmat a vidéki emberekben, a névhasználatból számos probléma keletkezett (erről a későbbiekben részletesen). A megalakult szervezetek döntő többsége nem alulról jövő kezdeményezésként jött létre, így gyakran a lakosság felé irányuló külső kommunikációra volt szükség, hogy prezentálják, mivel is foglalkoznak a helyi szervezeteik.

„Ezt azzal azonosítják, hogy a polgármester meg az alpolgármester szórakozása..., tudják, hogy van, azért, mert a buszt állandóan látják szaladgálni. A nagy molinó kint van a kis házunkon, ahol értékesítünk. A hírek körbeszaladnak, hogy most hol voltak a hangyák, és mit csináltak, mivel többen is megfordultak, de a nagy többség itt nem tudja, hogy mi az, hogy szövetkezet, mint ahogy én sem tudtam sok ideig, és nem tudom még most sem, hogyan kéne ezt, legalább a velejét jól átadni az embereknek” (szövetkezeti elnök, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

„De szerintem fura szemmel nézték, nekem volt egy ilyen érzésem..., nem tudom, hogy miért... Honnan tudjam? Nem mondták...” (szövetkezeti elnök, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

„A képviselő-testületnek erről beszámoltam, tartjuk a közgyűlést a tagoknak, de a tagok is: Nem megyünk még haza? Mit mesél még mindig? Kivetítéseket csinálók, hogy hol jártunk, és akkor ülnek, és halkan kérdezik: Nem megyünk még haza?” (szövetkezeti elnök, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

„Mert kellett egy idő, hogy ne azt mondják, hogy ez a szövetkezet csak itt van, és ez a mi játékunk, és néha úgy éreztük, hogy ez a mi passzióink itt az alpolgármester úrral, és a többiek így gyanúsán figyelik kívülről, hogy ezek itt mit csinálna-ák... Kellott a kommunikáción változtatni” (szövetkezeti elnök, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A lakosságon túl, az önkormányzatok körében is vannak olyanok, amelyek nem érdekeltek az együttműködésben. Részben azért, mert adminisztrációs tehernek érzik a szövetkezeti tagságot, másrészt az önkormányzatok a gazdasági működés ezen formáját nem szívesen vállalják fel. A továbbfoglalkoztatási kötelezettséget (ami a bértámogatáson kívül esik), sokszor nem látják megvalósíthatónak a települések vezetői. Emellett a közfoglalkoztatásban dolgozók bére teljes egészében finanszírozásra került, nem kellett külön kigazdálkodnia az önkormányzatnak.

„Volt néhány polgármester, aki örült, hogy a szövetkezet kezét el lehetett engedni, és akkor inkább nem kívánnak velük dolgozni. Működjete, csináljátok...” (kirendelt állami képviselő helyettes)

„...[K]orábban, mikor saját szociális szövetkezetre voltunk inspirálva, hogy alakítsunk, akkor egyöntetűen vetettük el a saját szövetkezet alapítását. Pontosan azért, mert amíg százszázalékos forrást adnak a közmunkaprogramba, addig nem biztos, hogy érdemes. Rögtön megszűnik az a fajta támogatás. Ezért nem túl sok önkormányzatot tudok a környéken, aki belevágott volna” (szövetkezeti tag, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A szövetkezetekben lévő tagok és munkavállalók arról számoltak be, hogy a helyi, közfoglalkoztatásban dolgozó munkavállalók egy csoportja szeretett volna a szövetkezetben dolgozni. Ugyanakkor a munkatempó és az elvárások sokkal magasabbak, mint a közfoglalkoztatotti dolgozók esetében. Ezért a magasabb bért és az elvégzendő munka értékarányát többen nem tartják racionálisnak, így a felkínált szövetkezeti munkalehetőséget többen nem látják megtérülőnek. Esetükben a szövetkezeten belüli munka leértékelődik. A munka instabilitása tovább erősíti ezt, mivel a pályázati forrást követő foglalkoztatás rendkívül bizonytalan.

„Az önkormányzat javarészt – inkább azt mondanám – elismeri a munkánkat, a falu megoszlik. Van egy irigyes csoport, aki meglátta, hogy mit csinálunk, már nem irigyel minket...” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykún-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

7.1.10. A tulajdonosi szemlélet vagy annak hiánya, (egyéni-közösségi) tulajdon a szervezetekben

A megalapított szociális szövetkezetek tagjainak tulajdonosi szemlélete éles konfliktusokat szült a szervezetek működése során. A szövetkezetek vezetői, akik jellemzően a települések polgármesterei, arról számoltak be, hogy a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő és a támogatási forrásokból beszerzett vagyonelemek tulajdonjogi értelmezésében igen erőteljes konfliktusok voltak. A szövetkezeti és képviselő-testületi tagság azt preferálja, hogy a különböző vagyonelemek az önkormányzat tulajdonában maradjanak, és ne kerüljenek át a szociális szövetkezethez. A vezetők arról számoltak be, hogy a haszonkölcsön-szerződés során átadott – korábban

is önkormányzati tulajdonban lévő – vagyonelemek használatának joga kerül át a szövetkezetekhez. A szövetkezeti és képviselő-testületi tagok tulajdonosi szemlélete nem a szövetkezeti tulajdont, hanem az önkormányzati tulajdont preferálja.

„Én például a legutóbbi választási gyűlésen kaptam meg azt a kérdést, hogy mondjam meg, hogy mi a szövetkezet vagyona, hogy átkerültek-e, tehát hogy ez egy fajsúlyos kérdés a település életében is. Hogy azok a javak, vagy azok a létrehozott dolgok, amiket az önkormányzat hozott létre, nyert el pályázati támogatást, azok átkerültek-e, mert mégiscsak ez egy javarészt magánemberekből összeállt szervezet vagy vállalkozás” (szövetkezeti elnök, polgármester, Borsod-Abauj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[A]z előző testület azt szerette volna, ha ez teljesen különválik, és innentől kezdve, úgymond, nem kell nekünk azzal foglalkozni, hanem azt csinálja a szövetkezet, és onnantól kezdve egy gonddal kevesebb, na így mondom, és akkor az nagyon jó, arra... Én is mindig törekszem, hogy teljesen elkülönítve legyen a két dolog. Viszont a támogatás meg a segítség, annak ott kell lenni kölcsönösen” (szövetkezeti elnök, polgármester, Borsod-Abauj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Tehát egy biztosíték, hogy az önkormányzat belelát, látja, van szavazati joga, van ráhatása bármi alakulásra a szövetkezeten belül. Azért, mert itt a vagyonnak a nagy része az az önkormányzaté, az ő tulajdona” (szövetkezeti elnök, polgármester, Borsod-Abauj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Őszintén, annak idején, mikor a szociális szövetkezeteket létrehozták (mindegy, hogy BM-es nyomásra), aki kicsit is konstruktívabban gondolkodott, családon belül vagy képviselő-testületen belül, hogy egy irányba tudjanak gondolkodni, nagyon sokan nem értik a szövetkezeti tagok közül is a tulajdonosi szemléletet, személyes közreműködés tekintetében nekik ilyen kötelezettségük van” (kirendelt állami képviselő).

A közösségi tulajdonszerzés gátját a település polgármestere a helyi humán erőforrás alkalmatlanságában látja. Értelmezésében a támogatott célcsoport miatt nem sikerül a közös tulajdon kialakítása, a leszakadó társadalmi réteg számára a megélhetést nem a közös tulajdonszerzés módja adhatja. Ez a megszűnt szociális szövetkezet az üzleti szemléletet hangsúlyozza, a célcsoport egyéni felelősségét. A helyi társadalom szintjén értelmezi a pozitív változást, az anyagi jellegű profit dominál. A település lakosai még most is szövetkezeti háznak hívják azt a területet, ahol a szövetkezet működött. A szövetkezet intézményi szinten nem állt partnerségben más szervezettel, azonban a vezető személyes kapcsolathálója széles körű volt, ami a szövetkezeti működést is érintette. A társadalmi támogatottságot (adományozók, önkéntesek) a megszűnő szociális szövetkezet egyáltalán nem tartotta fontosnak.

„Végül is, nem mondtunk semmi rosszat, de ettől függetlenül, nem érezték magukénak egyáltalán... ezt kimondom... kifejezhetem azt, hogy meg se fordult a fejükben, hogy ez egy közös vagyon... hozzunk létre egy közös vagyont... Nem! Van a főnök, az elnök. Az elnök nő volt, jelen esetben a feleségem, de a projektvezető egy srác volt, aki a papirokat, meg az egészet koordinálta, elsősorban ő volt a főnök” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyűmölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző szociális szövetkezet).

„...[C]sak itt a testület azt mondja, hogy hát, de Buga Jóska kezébe az a műszer nem való, belelépünk abba a körbe, mert akkor tönkre teszik az önkormányzat gépeit. Ennyire egyszerű” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző szociális szövetkezet).

„...[I]gen, magyarul szólva és leegyszerűsítve én azt éreztem ebből, hogy nincs megérve ez a leszakadó réteg, vagy nem is jól mondom, hogy leszakadó, hanem a támaszt igénylő réteg nincs ahhoz szocializálódva, hogy tulajdonjogot szerezzen egy közös projektben, és avval közösen tudjon úgy gondolkodni, hogy abba esetleg olyan fantáziát lát, hogy az neki azért lesz jó munkahely, meg egyáltalán azért lesz jó, hogy őneki az a megélhetését fogja biztosítani. Ahhoz van ez a réteg szokva, hogy van egy főnök..., legyen az gazda, izé, földbirtokos, vagy iparos, vagy tőkmindegy mi, és akkor oda napszámba el kell menni, és akkor este van fizetés...” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző szociális szövetkezet).

További lokális feszültség forrását és a tulajdonosi szemlélet meggyengülését okozta, amikor az egyik szociális szövetkezet vezetője a saját ingatlanát adta át a szövetkezetnek használatra. A szövetkezet elnökének, polgármesterének beszámolója arra enged következtetni, hogy a helyi lakosság nem tekintette közösségi tulajdonnak a szövetkezetet. A helyi hatalomnak így nem állt érdekében, hogy a szövetkezet rendelkezésére bocsássa az önkormányzat tulajdonában álló vagyonelemeket, mert az azt interpretálta volna, hogy a település vezetése profitál az önkormányzati tulajdonból. Az élesen elkülönített tulajdonviszonyok erőteljesen gátolták a közösségi tulajdon létrejöttét, és ezzel együtt a szövetkezet tevékenységének megkezdését, integrációs törekvéseit a helyi foglalkoztatás és fenntartás érdekében.

„...[A] faluban ez óriási feszültséget okozott volna. Részben ez is probléma volt, hogy a terület az az én tulajdonom, bár én egy fillért sem kaptam ezért. Nem hiszik el, de én nem..., azt nem tudta elképzelni senki, és én sem mertem volna bekockáztatni, hogy a szövetkezeti portát traktorral szántsuk fel ingyen, mert tagok vagyunk mint önkormányzat... mert akkor a falu egyébként azt mondta volna, hogy igen ám, de őnekik miért jár, nekünk miért nem jár..., és ezt a konfliktust nem akarta a testület felvállalni” (szövetkezeti elnök, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozás, -tartósítás végző szociális szövetkezet).

„Miért üljön valaki olyan traktorba, ami nem az ő tulajdona? Igaz, hogy szociális szövetkezeti tag ő is meg az önkormányzat is, de azért fényévre van a két tulajdonos egymástól. Ez sehol sem működik így, hogy a szociális szövetkezeti tag használja az önkormányzat gépét úgy, hogy nincs jogviszonyban az önkormányzattal. Mert amúgy egyik gazda sem adná oda a szövetkezetnek az eszközét, hogy na, használjátok csak úgy..., mert őneki ez tulajdona, a másíknak meg ez nem tulajdona” (szövetkezeti elnök, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozás, -tartósítás végző szociális szövetkezet).

A közösségi tulajdon fontosságát hangsúlyozza az a kutatásban részt vevő szociális szövetkezet, amely egyesületi kezdeményezésre alulról szerveződött, közösségi kezdeményezésre alakult, a helyi hátrányos helyzetű – korábban az egyesületben képzésben résztvevő – munkanélküliek foglalkoztatására. A közösségi tulajdon megjele-
nése ebben az egy szociális szövetkezetben volt tetten érhető. Egy olyan szociális szövetkezetben, amelyet nem az önkormányzat kezdeményezésére hoztak létre.

„Igazából azért választottuk a szövetkezetet, mert így maguk a szövetkezeti tagok is tulajdonuknak érzik a szövetkezetet, másrészt meg az egyesületből kinőve meghagyjuk ezt a típusú egyesülési formát” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

7.2. A tagságot és a tagság változását befolyásoló tényezők

7.2.1. A kirekesztő tagsági és munkavállalói preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek

A szervezetek eltérő képet mutatnak a tagság összetételét illetően. A munkavállalók körében megjelennek olyan vezetők, akik a társadalmi küldetést háttérbe szorítva a piaci tevékenység prosperitását részesítik előnyben. Az általuk vallott felfogásban az előforduló társadalmi előítéletek akadályozzák az értékesítést, és ezzel mint objektív valósággal számolnak: a szövetkezet vezetője csak nem cigány/roma alkalmazottakat vesz fel a szövetkezetbe.

„Nagyon sokan akkor azt hitték, hogy cigányok dolgoznak a térsztában, hogy azok a csajok mentek ki, akik nem cigányok, én így lettem ennek a vezetője, ezt is én kezdtem el, és nagyon sok cigány dolgozó volt a közfoglóban, én nem tettem különbséget, de a térsztában csak fehér ember létezik nekem. Ott fontos volt ...a városban fontos az, hogy a fehér (nem cigány) nép gyártson” (szövetkezeti vezető, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

A munkavállalók kiválasztásakor, összetételének meghatározásakor szintén a piaci működés kritériumai kerülnek előtérbe. A szövetkezet elnöke azzal érvel, hogy a szövetkezetben való munkavállalásra mindenkinek megvolt a lehetősége, azonban az alacsony iskolai végzettség problémát jelentett esetükben.

„Akik nem kerültek be, ők nem akartak, saját maguknak tehetnek szemrehányást, mert mindenkinek lehetősége volt arra, hogy a szövetkezet égisze alatt dolgozzon. Vagy nem volt megfelelő végzettségük a faipari tevékenységhez, vagy nem volt megfelelő jártasságuk ezekhez a tevékenységekhez, vagy nem vállalták az iskoláztatási kötelezettséget” (szövetkezeti elnök, Zala vármegyei Élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelmet végző Szociális Szövetkezet).

A csomagolást végző szociális szövetkezet vezetője ugyancsak arról számol be, hogy a munkavállalók nem alkalmasak a szövetkezeti tagságra, csak a fizikai munkára. A döntéseket itt is egyedül ők hozzák meg, a munkavállalókat nem vonják be.

„Úgy nincs velük gond, volt, hogy felajánlotta, hogy bejön segíteni lepakolni. Tehát ilyenkor lehetett rájuk számítani fizikálisan, de döntésekbe nem tudnak részt venni...a munkavállalók kiválogatásánál a higiénia volt a szempont” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei csomagolást végző Start Szociális Szövetkezet).

„Nem titok, idegent nem akartunk belevonni a működésbe. Ha egy teljesen idegen embert belevonunk. Most hogy vonod bele az egészbe?... Ez volt a kézenfekvő, hogy mind a kettőben tagok vagyunk, és ez hivatalos is, ebből nem volt probléma” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei csomagolást végző Start Szociális Szövetkezet).

A különböző társadalmi helyzetű munkavállalók együttműködését, foglalkoztatását kényszerként élte meg a helyi polgármester, amely konfliktusokhoz vezetett, és a szervezet működés módjának problematikus kezelését jelentette.

„...volt egy ilyen szellemi mag és volt a klasszikus értelemben vett célcsoport, aki mondjuk alacsony iskolázottságú és munkanélküli volt, őket megkerestük a faluba. És akkor érdekes, az értelmiségi célcsoport és a nem értelmiségi célcsoport együtt kellett, hogy dolgozzon. Ez egy érdekes összeállítás volt, de azért nem tudott összefolyni és nem is tudott feloldódni ez a szintkülönbség. Lehet, hogy ez is hiba volt, nem tudom” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

A kirekesztő retorika megjelenik a munkavállalói összetétel mellett a döntéshozói, szavazati joggal rendelkező tagság kiválasztásakor is. A helyi polgármester nemtetszését fejezi ki aziránt, hogy a hátrányos helyzetű, közfoglalkoztatásban részt vevő személyek a szövetkezetek tagjai, döntéshozói legyenek.

„Kiemelek öt közfogist, akit beviszek a szociális szövetkezet alapításába. Szinte mindenki olyan típusú ember, hogy azonnal visszaél a helyzettel. Mert már ő tag, és tulajdonos, és fizetést kap, meg még osztalékot is, de nincs meg benne az az ambíció, ami bennünk. Meg más motiválja az embereket, nem az, ami minket” (szövetkezeti tag, polgármester).

„Ebbe a részébe csak jelen vannak a tagok, ők dolgoznak. Őket más feladatba nem tudjuk belevonni. Nagyon egyszerű emberekről beszélünk, annak is örülünk, hogy ők felfogják, hogy tagok, és nekik is lenne feladatuk vagy fontos szerepet töltenek be, de tovább nem tudsz velük mit kezdeni” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Szociális Szövetkezet).

„Polgármester úr is belátta, hogy olyanokat delegáljon, akivel lehet egyről a kettőre lépni. A higiénés elvárások terén is, rosszul hangzik, de ők a legjobbak a csapatból, nem mi mutattunk rájuk, hogy őt szeretném, őt, meg őt..., hanem leültünk a hivatalba a tárgyalóba, és mondták, hogy ezek az illetők lennének, akiket fel tudnánk venni tagként. Hát ez így zajlott, aztán látod, volt, aki bevált, a másik fele meg nem. Volt, aki az első találkozáskor felállt” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

„Azért lettek ők tagok, mert őket küldte az önkormányzat, próbált olyan embereket biztosítani, akikkel tudunk is mit kezdeni. Mert azért, ha megnézzük a közfoglalkozásokat, a nagy részük problémás. Az átszervezésen kívül nagyon nem szeretnek csinálni semmit. Meg ugye, így tudtuk létrehozni a szövetkezetet, kötelező volt biztosítani két olyan embert...annyira nehéz most jó munkaadót találni. Egyszerűen senki nem akar dolgozni, és nem tudtuk a helyét betölteni” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Szociális Szövetkezet).

Egy Fejér vármegyei szociális szövetkezet arról számol be, hogy az alkalmazottak körében korábban prioritást élvezett az a törekvés, hogy később ők is a szervezet döntéshozó tagjai legyenek, azonban ezt a gyakorlatot megváltoztatták. A tagság létszámát korlátok közé helyezték, hivatkozva a könnyebb, gördülékenyebb működtetésre.

„Most már nem folytatjuk, hogy aki alkalmazásba kerül, az legyen szövetkezeti tag is, most már nem célszerű túl nagy tagságot képezni, mert nehézkes és nem indokolt, így erre már nem törekszünk. A jogász is javasolta, hogy álljunk meg a tagság bővítésével, meg mi is láttuk azt, hogy nem célszerű tovább bővíteni, mert nehézkesen mozgatható, kezelhető” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A járszági szociális szövetkezetben dolgozó két munkavállaló nem érezte fontosnak a szervezeti tagságot, hozzátéve, hogy erről nem is kérdezték meg őket. A szövetkezet döntéshozó tagjait már előzetesen kiválasztották. A szervezetben csak őket kettőjüket és még egy személyt foglalkoztatnak, így a munkavállalók közül – elmondásuk szerint – csak egy rendelkezik tagsággal. A tulajdonosi és döntéshozó szemlélet hiánya megjelenik abban, hogy a tagságra úgy tekintenek mint egyfajta tájékoztató, de nem döntési platformra.

„Mi nem akarunk tag lenni, nem is kérdezték, mert már megvoltak rá az emberek...” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

„Én sehogy nem tekintek a tagságra, nem zavar. Ha valamit tudnunk kell, akkor tájékoztat, hogy mire kell számítani” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A tagság összetételében történt változás nem ritka jelenség a szociális szövetkezeteknél, a Csongrád-Csanád vármegyei szervezet vezetője arról számol be, hogy a tagok fluktuációja esetén az operatív vezetésből választanak tagot. Azok kerülhetnek be tagként a szociális szövetkezetbe, akik korábban a helyi, hasonló profilú szociális szövetkezetet is vezetik (ezen a településen két szociális szövetkezet is működik, mindkettőnek ugyanazon személyek az irányítói). A tagság főként a családtagokból és az önkormányzatból mint kötelező tagból áll.

„Hát igazából mi magunk kerültünk a megüresedett tagok helyére, így egymás között, idegent nem akartunk belevonni...” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

7.2.2. A befogadó tagsági és munkavállalói preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek

A szervezetek folyamatosan munkaerőhiánnyal küzdenek a működésük során. Egy Fejér vármegyei szövetkezet vezetője arról számolt be, hogy teljes mértékben nyitottak a munkavállalók irányába, és próbálják megtalálni a helyi munkaerőt a szövetkezet üzemeltetéséhez. Gyakran számolnak be a szövetkezetek arról, hogy a strukturális feltételek meghatározzák, hogy a szövetkezeti munkavállalónak a célcsoporthoz kell tartoznia, ami azt jelenti, hogy regisztráltatni szükséges a munkaügyi központban, hogy megfeleljen az előírásoknak, és támogatott foglalkoztatásban részesülhessen a szövetkezet.

„...ó, te munkanélküli vagy? Nagyon jó! Te varrónő? Ó, milyen fantasztikus! Itthon vagy táppénzen, mióta? Na, akkor intézd a papírt, és már jöhetsz is. És hogy ő regisztrált vagy nem regisztrált álláskereső? Igazából hasonló típusú dolgokat többször is sikerült elvétenem...” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A nagymértékű helyi munkaerőhiányt jelzi, hogy a szervezetek egy része arról számol be: már nem csak a helyi munkaerő kínálattal kalkulálnak, hanem próbálják a környékbeli településekről is megtalálni a számukra megfelelő munkavállalót.

„...azt kell mondjam, hogy a jövőben is már nem csak a helyi lakosokra támaszkodhat majd a szövetkezet, akár foglalkoztatotti létszámban, akár hogyha bővülne a tagság, és azok inkább külső személyek lennének. Azért van a környező településekről is érdeklődő, mindig akadt, hogyha hirdettünk állást” (szövetkezeti tag, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Az egyesület alapjain szerveződő közösségi tevékenységet ellátó szociális szövetkezet a befogadó tagsági preferenciákat érvényesíti.

„Mi szívesen látunk mindenkit egyébként. Volt, amikor polgármester úr csak úgy beesett, gyere ülj le, egyél... aztán amikor tanfolyam van, ott is... tehát mi nem zárunk ki senkit” (szövetkezeti tag, szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek egyik tagja, aki az operatív vezetésért felel, arról számolt be, hogy bár a tagság nyitott a szervezetben dolgozó munkavállalók előtt, azonban nem éltek ezzel az eszközzel. A szer-

vezeti forma ismeretlensége mellett megtapasztalják a mindennapos működési problémákat: a rövid működési időt és a szervezeti keretek átláthatatlanságát. A szövetkezetek ismeretlen formája és a működési problémák, valamint a célcsoport ilyesfajta bevonása egyfajta érdektelenséget kelthet a szövetkezeti munkavállalók körében.

„A szövetkezet munkavállalóinak is fel lett ajánlva a tagság, nem éltek vele akkor. Szerintem nincsenek teljesen tisztába magával a szövetkezeti léttel, annak a kötelezettségeivel, jogaival és mindennel, és inkább az maradt meg bennük, hogyha ne adja Isten valami gebasz van, akkor ők is anyagilag felelősek. Mindig attól féltek, hogy majd ha bedől ez az egész, akkor nekik itt majd valamit fizetni kell. Nem éltek azzal a lehetőséggel, hogy tagok legyenek, és ez nem is jó. Igazából az lenne az optimális, hogyha azok lennének a tagok, akik tulajdonképpen magát a munkát végzik, és viszik a szekeret, mert így nem érdekelt igazándiból senki abban, hogy ez most jól működjön” (szövetkezeti tag, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A munkavállalók szövetkezeti taggá válásának egyik kifejezetten jó példája annak a Fejér vármegyei szociális szövetkezetnek a gyakorlata, melyben a polgármester ösztönzi, hogy a munkavállalók szövetkezeti taggá váljanak, erősítve a tulajdonosi szemléletet. A befogadó szövetkezeti tagság egyik jó példája az itt alkalmazott gyakorlat.

„Időközben lettek további tulajdonosok. Némi fluktuáció volt a dolgozók tekintetében, az újonnan csatlakozóknál szeretnénk volna, hogy legyenek szövetkezeti tagok, feltételezve, hogy hátha jobban magukénak tudják a tulajdonlás kapcsán” (szövetkezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Start Szociális Szövetkezet).

7.2.3. A munkavállalói körben és tagságban kialakult fluktuáció

A munkavállalói körben kialakult fluktuáció erőteljesen hat a szociális szövetkezet működésére. A szövetkezet gazdasági működéséhez és a tevékenységhez szükséges a megfelelő munkavállalói létszám megléte. A minimálbér a 2016–2017-es pályázatok megkezdése óta jelentős mértékben emelkedett, ugyanakkor ennek a pénzügyi többletterheknek a kigazdálkodása a támogatott szociális szövetkezetekre hárult. A támogatott szervezeteknek a foglalkoztatotti indikátort folyamatosan teljesíteniük kellett. A pályázati konstrukcióban sokszor irreálisan magas foglalkoztatotti létszámot jelöltek meg. A munkavállalói fluktuáció mértékét növelte és az ebből következően kialakuló működési instabilitást súlyosbította, hogy ezekben a szövetkezetekben csupán a minimálbért tudták biztosítani a dolgozóknak.

„A munkaerő elhagyása a férfiakat jellemezte, de itt főként nők dolgoznak. A tevékenységek között van néhány, amiben elengedhetetlen a férfi munkaerő. Ez hatással volt a működésre, mert külső munkaerőt kellett bevonni, hogy ellássa ezeket a feladatokat” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

„Volt egy férfi kolléga, ő is felmondott októberben. Hát, ő elment egy vállalkozóhoz, aztán egy hónap után meg nem bírta. Vissza nem jött, vagyis nem is tudom, azt mondta, hogy ő a szövetkezetbe nem jön, mert látja, hogy itt nem nagy perspektíva van. De úgy viszont visszajött, hogy alkalmival be tudtuk jelenteni, és elment mondjuk Pestre, elvitte az árut” (szövetkezeti tag, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

„A férfiakat elszippantotta az építőipar, ha találunk is férfi munkást, akkor őt is. Évi három férfi ment el a szövetkezettől, és a végén férfi nélkül maradtunk. Nekik kecsgetőbb volt a megkeresés máshonnan, mert több pénzt ígértek” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezet tevékenysége és a piaci igény erőteljesen meghatározza a szervezetek munkaerőpiaci fluktuációját. Azokban a tevékenységi körökben, ahol a nemzetgazdaságban egyébként is hiány mutatkozik, ott csoportosan is megjelenik a munkavállalói fluktuáció.

„Nagyfokú fluktuáció van, ami főként az erdészeti szolgáltatást érinti. A humán erőforrás itt is óriási problémát jelent, mint a legtöbb szövetkezetnél. A faiparban sokan egyéni vállalkozóként is el tudnak menni, és ha elmegy a műszakvezető, viszi magával a legjobb embereket” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[V]árható volt, hogy el fog menni. Mi azért nem tudunk annyira versenyképes bért adni senkinek, valószínűleg ez is volt az egyik oka...” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A szervezetek rávilágítottak arra is, hogy a tevékenység profilja meghatározza azt is, hogy a szövetkezetben belüli munka mennyire állandó. Az utóbbi időben leginkább az építőiparba mennek el a munkavállalók, ahol szakképesítés nélkül is azonnal munkába tudnak állni a szociális szövetkezet által kínált bér többszöröséért.

„Én tudom, hogy a hét emberemből három itt fog hagyni két hónapon belül. Mert mihelyst beindul a jó idő, és beindulnak az építkezések vagy a vendéglátóipar, akkor el fognak menni, mert nem mindegy, hogy ötvennégy- vagy százötvennégy- vagy két-százötvennégyezer forintot keresnek” (szövetkezet elnöke, polgármester, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Akik elmennek, többségében az elsődleges munkaerőpiacra mennek, ahol nem szükséges magas iskolai végzettség – akár végzettség nélkül is –, vállalkozókhoz, a munkanélküli létet választva” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A férfi munkavállalók mellett a női alkalmazottak fluktuációja is jellemző. Az egyik szövetkezet vezetője arról számolt be, hogy a szociális szövetkezet kapcsolattrendszerén keresztül talált munkát a korábbi dolgozó. A szövetkezet ebben az értelemben tranzit foglalkoztató szerepet lát el, és a szövetkezet kapcsolathálóján keresztül integrálódik az elsődleges munkaerőpiacra.

„A legutóbbi esetben úgy hoztuk helyzetbe ezt a hölgyet, hogy elkerült a Máltához. Egyébként helyzetbe hoztuk, amikor kerestek (munkavállalót), én ajánlottam, de akkor csak félállásban volt, és nem sejtettem, hogy ez lesz, hogy elszippantja..., de nekem ez nem nagy veszteség, tudomásul veszem, hogy ő ezt választotta” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

„Most legutóbb elment Margó, ő kapott jobb lehetőséget máshol, fűredi lakos volt, és máshol kapott ajánlatot és elfogadta” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

„Az elején, amikor elindult a szövetkezet, nagyon nagy volt a fluktuáció, sokan cserélődtek. Ezek az emberek, ugye, nem olyan típusú férfiak voltak, akik az értékesítéssel foglalkozni tudtak volna...” (szövetkezeti vezető, Békés vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

Külföldi, főként nyugat-európai munkavállalás is megjelenik okként a szociális szövetkezetek alkalmazottainak fluktuációja során. A szervezetek arról számoltak be, hogy a korábbi munkavállalók a stabilitást keresték, melyet a szervezeten belül jellemzően nem láttak biztosítottnak. Míg az anyagi erőforrás korlátozottsága jelenik meg a keleti országrészben, addig a nyugati, határ menti településeken működő szociális szövetkezetek a minimálbéren felüli plusz juttatást is képesek nyújtani a munkavállalóiknak.

„Beindult az elsődleges munkaerőpiac, akkor lényegében elszívta... Mondom, itt nagyrészt inkább azért, mert azok mentek el, akik hosszabb távon inkább kiszámítható munkát kerestek. Tehát nagyon sokan azért mentek el külföldre dolgozni” (szövetkezet vezetője, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[V]iszont nagyon sokan azért váltanak, mert – amiért nagyon sokan elmennek a környékbeli cégektől is – nem látják hosszú távon azt a biztonságot. Tehát elmegy külföldre dolgozni, és külföldön még, ha többet is dolgozik, és összességében ugyanannyit keres, de nagyobb biztonságban érzi magát. Tehát jobban kiszámítható jövője van neki” (szövetkezet elnöke, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„A Győr-Moson-Sopron vármegyei szociális szövetkezetek egyetlen nagy problémája, hogy Ausztria meg Győr közelsége elszippantja a jó munkaerőt. Nekik azért fizetniük kell ahhoz, meg motiválni a munkavállalókat, hogy ott maradjanak. Magasabb béreket kapnak a minimálbértől, illetve általában plusz juttatást is kapnak” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Lényegében az, hogy jobb helyzetbe kerüljön, több pénzért. Hát mindenki azért megy innen el... Hát van, aki a Dunántúlra” (szövetkezeti munkavállaló és tag, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A szervezetek arról számoltak be, hogy a munkavállalói fluktuáció jelentős mértékben megnehezíti a működésüket. A munkaerő pótlása azért nehézkes, mert a környező munkalehetőségek miatt a dolgozók elhagyták a szervezeteket. A helybeli közfoglalkoztatottak összetételét kedvezőtlennek ítélik meg, ami megnehezíti a munkaerő pótlását.

„Most már eljutottunk odáig, hogy nincs normális közfoglalkoztatotti réteg, aki akart, már kikerült a piacra. A fiatalok közfogiban kezdték, gyakorlatot szereztek, és elmentek” (szövetkezeti vezető, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szövetkezet).

„...[I]tt dolgoztak közfoglalkoztatottként, azóta tulajdonképpen már mindenki megtalálta a helyét. Egyedül Anikó van még, aki az üzemben dolgozik. Egyik tagunk, aki dolgozott a Fókusz programban, ő rokkantnyugdíjba került. Sajnos, így nem tudtuk tovább foglalkoztatni, nem tudott tovább dolgozni. Három fiatalunknak most éppen kisbabája van. Egy fiatal emberünk kapott egy környező telefon- és televízió szolgáltató cégnél, a Parisatnál álláslehetőséget” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A megbízható munkaerő fluktuációjának nehézségéről számol be a szociális szövetkezetek egyik kirendelt állami képviselője is, aki szintén a gazdasági instabilitást jelölte meg neuralgikus pontként.

„Mivel nem tudtak időben fizetni két-három hónapon keresztül, két nagyon megbízható munkaerő felállt, és elment. Mert azok meg családosok, tizennyolc, húszéves gyerekeik vannak, időben kell a pénz” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A magas arányú fluktuáció ellenére vannak olyan munkavállalók, akik érdekeltek a helybeli foglalkoztatási lehetőségben. A felkínált tagságot is elfogadta az egyik munkavállaló. Azok a szövetkezeti munkavállalók, akik nem hagyják el a szervezetet, jellemzően a saját élethelyzetük miatt maradnak. Az okok között említendő a munkalehetőség közelsége, a nyugdíjazás előtt lévő munkavállalók helyi foglalkoztatási érdekei és az iskolai végzettség mint korlát, valamint a helyi foglalkoztatási lehetőségek szűkössége is.

„Nekünk ez olyan, mintha hazamennénk dolgozni, hazajöttem, szeretjük csinálni. Kellott, mert aki tag volt, elhagyta a céget, és kellett még egy tag. Megkérdezték, ki szeretne, én már akkor gondolkodtam rajta, hogy ezt szeretném” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

„Őnekik ez egy kényelmes munkahely, ez látszik is az összetételén és az itt dolgozók, hogy ők már nem fognak váltani. Nekik ez egy nyugdíjas állás, és aki komolyan gondolja, az nem fog innen elmenni. Nem az a korosztály, amely el tudna jelenleg a szállodáiparba vagy vendéglátásba helyezkedni. Meg a végzettségükkel ez egy nagyon jó munkahely, nagyon jó bérrel. Nekik is család van, gyerek van, unoka van, tehát ők nem fognak itt ugrabugrálni a munkahelyek között, pláne egy ilyen időszak után, amikor pont a vendéglátás került ugye a legnehezebb helyzetbe” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[M]egjelent a fluktuáció, és nehéz is volt pótolni. Most megint változott a helyzet, mert a vírus, pandémia miatt egy csomó ember fölszabadult, most megint visszajöttek a kvalifikáltabb munkaerők” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A munkavállalói fluktuáció egy másik perspektívája, amikor a szervezetben megfordul ez a fajta mechanizmus. A folyamat hátterében az áll, hogy néhány szervezet más környékbeli munkaadóhoz képest kedvezőbb foglalkoztatási körülményeket biztosít, mint a tisztán piaci alapon, az elsődleges munkaerőpiacon működő cégek.

„Ezeknél a településeknél az utazás sok lehet, a helyiek nem igazán szeretnek kilépni a komfortzónából. Nyilván ezekbe a szervezetekbe rugalmasak, nem olyan kötött a munkaidő. Amikor van munka, bemennek, amikor nincs munka, otthon menedzselik a családot, vagy elvannak, és élnek az életüket, és csinálják a feketemunkát. Ez nekik jobb, mint hogy feladnák, és bejárnának városba kötött munkarenddel csinálni valamit.” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.2.4. A tagság összetételében bekövetkezett fluktuáció – tagcserék a szervezetekben

A tagság összetétele szintén meghatározza a törvényes működés feltételét. Előírásként minimum hét taggal lehet szervezetet alapítani. Azoknál a szervezeteknél, ahol a minimális hét fővel hozták létre a szervezeteket, ott a tagcserék komoly gondot jelentenek. A törvényi előírás az, hogy fél éven belül pótolni szükséges a kilépő tagot annak érdekében, hogy a szervezet működése megfeleljen a hatályos törvényi előírásoknak. A tagok szervezetből való kilépését több tényező is meghatározta. Az egyik szervezeti vezető a munkahelyváltás miatti költözést említi.

„Akik kiléptek? Igazából ők más elfoglaltságaik miatt léptek ki. Valaki messzebbre költözött, és neki olyan munkája lett, ami mellett ő ezt nem tudja megengedni magának. Az egyik tag egy cégnek a külkereskedelmi részét viszi, és igazából amúgy is nagyon sokat utazik. Kettő: ő úgy gondolta, hogy ha segíteni nem tudja, legalább azzal nem akadályozza a szervezet működését, hogy elveszi mástól a lehetőséget” (szervezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szervezet).

Az egyik gyümölcsfeldolgozással foglalkozó szervezet vezetője arról számol be, hogy a munkavállalói fluktuáció gyakoribb, de az nem jár mindig tagcserével. Vannak viszont olyan tagok, akik korábban munkavállalók voltak, és mindkét pozíciójukról lemondtak. A kötelezően előírt hét főnél magasabb taglétszám így a szervezeti törvénynek való megfelelésre nem volt jelentős hatással.

„Tizenhárom volt a legmagasabb létszám. Ebből egy ugye, aki kilépett: a volt üzemvezető. Aki a helyére került, őt felvettük utána, de ő is elment közbe, hát most itt látható a nehéz helyzet. Lélepett a süllyedő hajóról, de ő továbbra is tag maradt. Egy ember elment nyugdíjba, kettő lépett ki talán még, akik el is mentek ebből a körből, kettő alkalmazott is volt” (szövetkezeti tag, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A másik hajdú-bihari szövetkezet vezetője a fluktuáció okaként a szövetkezet által kínált alacsony bért jelöli meg. A tagcserék esetükben nem jelentettek működésbeli problémát, mert a szövetkezet vezetése egy szűk tagkörre terjedt ki.

„...[H]árman mentek el a tagok közül, de ketten kiléptek, akik maradtak tagok. A jobb fizetésért. Azért nekik sem mindegy, hogy száztízezer forintot visznek haza vagy háromszázat. A tagok és a munkavállalók is helybeli lakosok. A tagok annyira nem vesznek részt az életünkben, hogy problémát okozzon mondjuk az, hogy nincsenek itt velünk” (szövetkezeti elnök, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

A kirendelt állami képviselő hangsúlyozza, hogy a szövetkezeti tagság egyben kötelezettséget is ró az egyénre, a személyes közreműködésével kell előmozdítani a szociális szövetkezet működését.

„A tagcserék azért következnek be, mert a személyes közreműködést nem teljesíti. Ha ő tag, tulajdonos vagyoni hozzájárulással, és nem tesz semmit azért, hogy az a szövetkezet működjön? Semmilyen formában nem járul hozzá? Akkor nem teljesíti a törvényben előírt személyes közreműködési kötelezettségét. Nyilvánvaló, hogy tagcserére kell, hogy sor kerüljön” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.2.5. A helyi politikai erők változásainak hatására átalakuló tagságok

A személyes tagság mellett a jogi személyiség, jelen esetben az önkormányzat és az azt képviselő személy – aki jellemzően a polgármester –, változásának hatására is átalakulhat a szövetkezet tagsága. A járszági szövetkezeti tag ki is emeli, hogy a polgármester és az önkormányzat támogatásának hiánya a fennmaradásukat veszélyeztetné.

„Mert nekünk az a lényeg, hogy hiába most olyan polgármesterünk van, aki tényleg támogat minket, meg neki is ez a szívügye, fontos neki, hogy ez meglegyen, és helyben legyen. De mi van, ha nem? Akkor nem biztos, hogy cél lesz a mi fenntartásunk. Nekünk az a cél, hogy a későbbiekben is megérje a mi életben maradásunk az önkormányzatnak, és mi ezért dolgozunk” (szövetkezeti tag, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

A Fejér vármegyei polgármester a választások környékén látja leginkább sebezhetőnek a szövetkezetet, amikor az esetleges személyi változás átalakíthatja a helyi szociális szövetkezet működését.

„A polgármesternek ez nem összeférhetetlen tevékenysége, most még mindig problémás ez az én személyemmel... Nem ilyenkor problémás ez, hanem választások környékén, hogy mi van olyankor, amikor polgármesterváltás van, és az ember alól kirántják a szövetkezetét, merthogy ezt nem túl messze is megtapasztaltuk” (szövetkezeti elnök, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A következő, Zala vármegyei szociális szövetkezetben már meg is történt a polgármesterváltás, de az irányvonalon nem tervez változtatni az új vezetés.

„Én azért indultam, mert ő azt mondta (korábbi polgármester), hogy nem fog indulni. Ez egy decemberi beszélgetés alkalmával zajlott, utána nem beszélünk róla, ki nek milyen szándékai vannak, én úgy gondoltam, hogy amit az elmúlt kilenc évben megpróbáltunk, az az irányvonal maradjon meg, és ezért gondoltam, hogy én elindulok. Ha Cs. azt mondja, hogy ő indul még, akkor én maradtam volna ugyanúgy képviselőként vagy jelöltként, mint előtte” (szövetkezeti tag, új polgármester, Zala vármegyei Élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelemmel foglalkozó Szociális Szövetkezet).

A Tolna vármegyei szövetkezeti tag és munkavállaló arról számol be, hogy a választásokat követően meghatározó lesz a szociális szövetkezet életében, hogy a település kit választ polgármesternek. Az önkormányzat, bár „egy tag – egy szavazat” elvével szavazhat a szövetkezet döntéshozó közgyűlésén, azonban azt láthatjuk, hogy ettől sokkal meghatározóbb az önkormányzati tagság mibenléte a szövetkezet működésére.

„Most új választások lesznek a polgármester lemondásával, és attól függ, hogy kit fognak megválasztani. Nem fogjuk feladni, csináljuk a dolgunkat, csak nem könnyű. Itt a képviselő-testületen nagyon sok múlik, illetve a leendő polgármesteren” (szövetkezeti tag és munkavállaló, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A következő szakértői interjú az önkormányzati tagságból következő sebezhetőséget emeli ki, amely szintén a szövetkezetek fenntartható működésének egyik akadálya lehet.

„Az önkormányzati tagság esetén nem is az alá-fölé rendeltséget emelném ki, hanem a sebezhetőséget. Olyan szempontból, ha változik a helyi önkormányzat összetétele, akkor lehet, hogy ebből az előző önkormányzat által támogatott formából az önkormányzat kilép” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

„Volt olyan, hogy kilépett az önkormányzat, és gyorsan kellett keresni egy tagot a környéken, aki őket támogatja. Én inkább ebből a szempontból látom, hogy felforgathatja a szövetkezetnek a működését az, ha az önkormányzati tag kilép...” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

7.2.6. A helyi szociális szövetkezet működését támogató önkormányzat

Azon a településen, ahol az önkormányzat ténylegesen napi szinten nem vesz részt a szociális szövetkezet működésében, ott a szövetkezet elnöke ezt pozitívan éli meg. A szövetkezeti vezetés és az önkormányzat egymástól szinte függetlenül működik, a szövetkezet vezetésében történő változást is elfogadta.

„A polgármesterrel nagyon jó a viszony, igazából ő a működésbe nem szól bele. Volt két közfogis, akiket át tudott nekünk adni... Semmibe nem szól bele, neki az a lényeg, hogy az épületet ki tudjuk használni, és tudjunk helybelieket foglalkoztatni. Tehát ő a társadalmi oldalról van benne a szövetkezet életébe” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

„Igazából az önkormányzat nem szól bele, az elnökváltásnál nem volt kifogása. Ő ezzel teljesen elégedett volt, ha változás történik, akkor részt vesz, megbeszéljük, nem görget akadályt eléln” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagoló Start Szociális Szövetkezet).

Szintén erről a függetlenségről számol be a hajdú-bihari szociális szövetkezet vezetője. Az önkormányzatban itt változás következett be, az új polgármester egyelőre itt sem határozza meg a szociális szövetkezet irányait. A helyi hatalmi viszonyok megváltozása esetükben nem befolyásolta a szervezet működését, a korábbi együttműködési megállapodás megmaradt. A szervezet vezetője azonban hangsúlyozza, hogy a szövetkezethez történő önkormányzati hozzáállás bármikor kockázatként jelentkezik.

„Szerintem most már ez nem biztos, hogy így lesz, de szerintem ezért volt, hogy nem bántott minket az önkormányzat. Nem dirigált nekünk, nem osztotta le a dolgokat, mert látta azt, hogy megyünk, csináljuk és működünk... Együttműködési megállapodásunk is van az önkormányzattal, mivel tagság van köztünk, de azért ezt nem részletezem... De nem mondom azt, hogy rossz, hiszen nem bánt bennünket” (szövetkezeti vezető, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

A kölcsönös önkormányzati-szövetkezeti együttműködést egy közösségi, társadalmi feladatot ellátó szervezet vezetője említette. A mindkét fél által érdekelt együttműködésben egyenrangú partneri viszony alakult ki, amelyben mindkét oldal profitabilitást lát.

„Önkormányzatként egyrészt, ha bármi van, mint most is, akkor ott vagyunk az elsők között, akik segítünk. A másik, ugye, az önkormányzat lehetőséget lát abba, hogy nem is biztos, hogy holnap, de hosszú távon tudunk esetleg egy olyan termelő üzemet betelepíteni, ami neki is jól jön. Tehát nem ez az elsődleges cél, és nem azt mondja, hogy mindenáron erre fogok pályázni... Az a típusú együttműködés, amivel most dolgozunk együtt, hogy nekik, ha szükségük van valamire, akkor automatikusan mi segítünk. Ez a típusú kölcsönös segítség az, ami előrébb viszi...” (szövetkezeti vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A következő szakértői interjú kiemeli, hogy az önkormányzati tagság pozitívuma a tőkeerősségben is megnyilvánul, mivel a szervezetek tagjai nem rendelkeznek jelentős vagyonnal. A felmerülő pénzügyi problémák kezelésében, a likviditás fenntartása szempontjából fontos szerepe van az önkormányzat tagságának.

„Én egyébként a korábbi időszakokban mindig azt tapasztaltam, hogy az önkormányzat az a szereplő, aki a likviditási problémákat kezelni tudja, mert ez tényleg olyan térben működő erőforrás, hogy akik benne vannak tagként, nincsen benne semmilyen erőforrásuk, vagyonuk.” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

7.2.7. A helyi szociális szövetkezet működését elutasító önkormányzat

A szociális szövetkezetek helyi működésének megítélése változatos képet mutat. Elemzésemben azokat a szervezeteket mutatom be, ahol az önkormányzat/képviselő-testület vagy polgármester nem érdekelt a hosszú távú működésben. A közfoglalkoztatási program finanszírozása teljes körű volt, így a képviselő-testület tagjai nem javasolták a szövetkezet fenntartását.

„Nem érdekelte. »Van közfoglalkoztatás, gyerekek!« – ez volt a válasz. Aki dolgozni szeretne, az miért nem jön ide, itt megkapja a fizetést, eszközt, amivel dolgozni kell. Nem értették, hogy az miért más...” (szövetkezeti tag, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

Volt olyan önkormányzat, amely már a megalakulást követően csak névlegesen volt jelen a szövetkezet életében. A támogatási lehetőség hiányában már nem állt érdekében a szervezet fenntartása.

„A képviselő-testület nem akart beszállni ebbe a sztoriba. Először beszálltak, de utána jött a pályázati lehetőség, mert eltelt egy év vagy másfél, és akkor meg miután szétment a brigád, akkor hoztunk egy döntést, hogy kiszállunk, és utána már teljesen egyértelmű volt, hogy már pályázni sem tudunk...” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Egyéb gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

A korábbi kedvező önkormányzati kapcsolat megváltozásáról számolt be a Tolna vármegyei szövetkezet tagja, aki ennek okát a polgármester lemondásában látta. A helyi képviselő-testületben vannak olyanok, akik nem érdekeltek a szervezet további működtetésében. Ebben az esetben is az átláthatatlan működés határozza meg a szövetkezet megítélését.

„Az önkormányzattal, azt mondom, hogy jó volt a kapcsolat. Most lehet, hogy egy kicsit megváltozott, sőt azt mondom, hogy igen, mert a polgármesterünk lemondott, és ugye ő is tagja a szövetkezetnek, de nem elnöke. Nem tartja etikusnak (hogy elnöke is legyen). Van olyan képviselő, aki igazából nem nagyon érti a szövetkezet működését, de nem csak a működését, nem igazán partner ebben” (szövetkezeti tag és munkavállaló, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A legutóbbi önkormányzati választásokon újabb polgármesterváltás történt, ami leginkább a gazdasági működésre gyakorolt hatást a hajdú-bihari, térsztagyártással foglalkozó szövetkezet életében. Az önkormányzat korábban a saját épületét bocsátotta a szövetkezet rendelkezésére, de ez a választásokat követően megváltozott, és a szövetkezet új helyre kényszerült átköltözni. A piaci alapon bérelt helyiség jelentős kiadást jelentett, amit közvetetten az önkormányzatnál történt változás idézett elő. A szövetkezet vezetője a történetek pozitívumaként a helyi döntéshozóktól való függetlenedést jelölte meg.

„Igazából a bérleti szerződést én mondtam föl, tehát papíron az én aláírásom van, hogy én mondtam föl, de nem ez volt az oka. Onnan szó szerint kitett bennünket az önkormányzat, mert pályázni szeretett volna energetikai pályázatra, és hát azt szerette volna, hogy az épület üres legyen. De az épületben még mindig nem történt azóta sem semmi... Kisebb ugyan a hely, önállóságunk nagyobb van..., ott fizettünk éves szinten ezer forintot az önkormányzatnak, itt pedig kétszáznegyven ezer forint bérleti díjat fizetünk. Azzal, hogy ide át kellett költöznünk, mert ugye, ez kellett, ez nyomás hatására történt, hatmillió forint plusz költségünk keletkezett” (szövetkezeti elnök, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális szövetkezet).

„Az önkormányzati váltás az nagy kockázat, tehát a választásokkor eléggé aggódtunk, hogy egyrészt polgármester váltás, képviselő-testület váltás. Ez úgy is történt, hogy megmaradt a polgármester, de a teljes képviselő-testület kicserélődött. Fordítva is történt, hogy új polgármester lett, és a képviselő-testület nem, vagy csak minimálisan változott” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A helyi hatalmi viszonyok átalakulása néhány esetben magával hozta a korábbi önkormányzati vezetéstől való teljes elszigetelődést. A személyes érdekellentétek megnyilvánulnak a szociális szövetkezet teljes elutasításában is.

„...[L]át benne potenciált a polgármester, volt olyan, hogy új polgármester lett, aki az előző önkormányzat »gyerekét« már nem tudta elfogadni.” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A vezetői, polgármesteri cserék, erőteljes személyi érdekellentéteket alakítottak ki a résztvevők között. A helyi politikai irány változása a működésre is kihatással volt. A korábban elnyert támogatási pályázat – mely a helyi, hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatását célozta –, ezáltal nem tudott megvalósulni, és a korábbi támogatási szerződés is felbontásra került. Az érdekellentétek ebben az esetben feltehetően a szövetkezet megszűnésével és a korábban foglalkoztatott személyek munkahelyének elvesztésével járt.

„Polgármesterváltás történt, és a polgármester-váltás után a régi polgármester, aki már nem került pozícióba, mindent megtett annak érdekében, hogy az új alól kihúzzon mindent, tehát itt érdekes, hogy nem az új akarta megszüntetni, hanem a régi nem akarta elengedni a történetet, nagyon erős személyi konfliktus volt köz-

tük. A szövetkezet mint olyan, a Fókusz pályázatot nem tudta befejezni, és felbontották a támogatási szerződést, és valószínűleg a szövetkezet meg is szűnik, nekik már harangoztak” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A szociális szövetkezet működését a helyi polgármester negligálása is befolyásolta. A kirendelt állami képviselő arról számolt be, hogy a bűncselekményben érintett önkormányzati vezető miatt a szövetkezetben konfliktusok alakultak ki, és a helyi szervezet működése ellehetetlenült.

„A polgármesterrel szemben évek óta fennálló bűncselekmény gyanújában három év letöltendő börtönbüntetésre ítélték a polgármestert. Emiatt mind a szövetkezet vezetése, mind az önkormányzat más személyhez került, és most már haldoklik a szövetkezet. Nem tudták átvenni azt a lendületet, nem látják a koncepcióban az egészet, az önkormányzat meg a szövetkezet marakodnak a dolgokon” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A helyi önkormányzati választásokat követően az Agrárközgazdasági Intézet szakértője arról számolt be, hogy vannak olyan önkormányzatok, amelyek a korábban elnyert támogatási, illetve pályázati cél megvalósítását kockázatosnak ítélték. A felmerülő problémát a továbbfoglalkoztatási kötelezettségben látja.

„Most több ilyen is volt a helyi önkormányzati választással összefüggésben, hogy az önkormányzat úgy ítélte meg, hogy neki kockázatos ebben benne lenni...” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek kirendelt állami képviselője arról számolt be, hogy a felálló új önkormányzati vezetéshez – az átadás-átvételt követően – személyesen kimennek, és bemutatják a szociális szövetkezeti koncepciót. Az állami képviselők abban érdekeltek, hogy a szervezetek ne szűnjenek meg, és a korábbi önkormányzati tulajdonban lévő vagyonelemek, haszonkölcsön-szerződés során átadott eszközök hasznosuljanak a szervezetekben.

„Ha felmerül egy helyi probléma, mondjuk a választások kapcsán, új képviselő-testület van, és nem támogatja a szociális szövetkezetet, akkor elmegyünk, elmondjuk. Megbeszéljük a képviselő-testülettel, mi is ez a szociális szövetkezet, miért kellene támogatni” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Az új képviselő-testület nem igazán értett egyet ezzel a társadalmi vállalkozási vonallal, alapanyag-beszerezés kapcsán is problémák voltak, a haszonkölcsön-szerződést nem hosszabbították meg” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

Nemcsak az önkormányzati választásokat követően, hanem a helyi hatalmi viszonyok átrendeződésekor is tapasztalható bizonytalanság. A nyugdíjazás miatt bekövetkezett vezetőváltás problematikájáról számolt be az állami képviselő, aki a személyközpontú vezetést meghatározónak találja a szervezet prosperitását vagy akár alapvető működését illetően is.

„A korábbi elnök (polgármester), amikor nyugdíjba ment, egy új polgármester követte. A korábbi polgármester és a szövetkezet kapcsolata nagyon jó volt, most ez a kapcsolat – nem azt mondom, hogy nem jó, de – kicsit lazult. Az új polgármester is szeretné ezt a szövetkezetet megtartani, de korántsem akkora az elköteleződés, mint a régi polgármesternél” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Jellemzően utána változik a hozzáállás a szövetkezethez. De ahol vannak olyan antagonisztikus ellentétek, amelyek semmi szín alatt nem tudnak feloldódni, de az nem a szövetkezet miatt van, hanem eleve emberi oldalról ki nem állhatják egymást, ott aztán nem tud működni” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

Az állami képviselő arról is beszámolt, hogy az önkormányzati vezetőváltást követően a vagyonelemek feletti rendelkezés, és annak jogi megítélése korántsem egyértelmű a szövetkezeti és önkormányzati vezetés részéről. A helyi foglalkoztatási potenciáltól még markánsabban a szociális szövetkezetekhez került – önkormányzati tulajdonban lévő – vagyonelemek átadása körül van a legtöbb vita. Az önkormányzati vagyont és a szociális szövetkezethez átadott vagyonelemeket illetően, többször alakul ki helyi konfliktus az érintett résztvevők között, melynek hátterében szintén az információhiány és a szervezeti formától való idegenkedés állt.

„Ha van kifogás, akkor nem ilyen részleteiben van kifogás, hogy továbbfoglalkoztatás. Nem is tudja, vagy nem is igazán érti, miről van szó... Maga a szövetkezet ellen van kifogása, hogy akkor miért van ott a vagyonelem. Annak a megértése is hosszú időt vett igénybe, hogy az önkormányzat nem kótyavetyélte el a vagyonelemet, meg nem sikkasztotta el, az az önkormányzaté, az önkormányzat leltárába van továbbra is, csak egy szerződés keretében működteti a szövetkezet” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselővel).

7.2.8. A közösségi érdek alapú tagsági preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek

A közösségi tevékenységet előtérbe helyező szociális szövetkezet szakmai vezetője úgy látja, hogy a szervezet jelentős mértékben eltér a környékbeli elsődleges munkaerőpiaci szervezetektől. Kedvező munkalehetőséget kínálnak a hátrányos helyzetű tagjaik és munkavállalóik számára azzal, hogy közösségfejlesztő tevékenységet végeznek. A kialakított munkakörnyezet megtartó erejét hangsúlyozza, ami a szövetkezet által kínált bért kompenzálhatja. A munkavállalói összetételt tekintve utal arra, hogy az egyéni bánásmód és a rendkívüli élethelyzetek kezelhetők a szövetkezeten belül, ami a társadalmi integritás irányába mozdítja el a szervezetet. Teszi ezt azzal, hogy a tisztán profitorientált szervezetekkel ellentétben a munkavállalók felé nagyfokú rugalmasságot és kölcsönös segítő attitűdöt alkalmaznak.

„Kell, hogy meglegyen a háttér, az itt megvan. És akkor erre jön még rá az, hogy családbarát. Megértés van, közösséget fejlesztünk, növelünk. Szerintem ez nem ér fel húsz-harmincezer forint nettó plusz bevétellel. Az, hogy nem gyomorgörccsel jön dolgozni, szerintem ez többet ér” (szövetkezeti tag, szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[P]énzt hoznak lényegében a szövetkezetbe, ami a saját hasznuk lesz, és nem külön-külön egyesével próbálnak boldogulni, mert lehet, hogy úgy nekik nem fog menni, mert vagy nem olyan a kvalitásuk, vagy nem olyan a habitusuk. Viszont ők szövetkezeten belül mégis csak kötetlenebbül tudják azt megtenni, mert ha itt beteg a gyerek, akkor meg tudjuk azt tenni, hogy nem jön be dolgozni. Ezt mondjuk egy termelő üzemnél nem biztos, hogy jó néven veszik...” (szövetkezeti vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[N]em mindegy, milyen a légkör, mennyire rugalmasak a cégnél is. Nem mindegy, hogy hogy állnak hozzá a dolgokhoz. Mert innen is mondom, ha valakinek valamilyen dolga van, szól, megy, intézi. Na most azt egy gyárba nem tudod megtenni” (szövetkezeti tag és munkavállaló, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A közösségi, társadalmi küldetést előtérbe helyező, egyesületből alakult szervezet szakmai vezetője kiemeli, hogy a tagok és munkavállalók hátrányait kép-zéssel és közösségi programok szervezésével is próbálják kompenzálni.

„Próbáljuk a saját munkavállalóink kompetenciáját is fejleszteni, nálunk is vannak azért tréningek, fejlesztések, közösségi programok, kirándulások, egyebek, ami egyrészt közösséget épít, másrészt kompetenciát fejleszt, tehát magukat a munkavállalókat, a munkakörnyezetet, minden ilyesmit fejleszve” (szövetkezeti vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Folyamatosan tréningelünk, hogy jobb legyen a közösség. Ne csak munkatárs-ként nézzenek egymásra, hogy ó, letudtuk a nyolc órát, de jó, és akkor mindenki mehet haza. Hanem csapatépítőket szoktunk csinálni, közös főzések vannak. Pl. Nyáron minden héten legalább kettő közös főzés van, vagy egy szalonnasütés, vagy egy paprikás krumpli, vagy egy körömpörkölt. A lapszánka nagyon menő, azt imádják. És akkor mindenkinek megvan a feladata, hogy a lányok pucolják a krumplit, Zsolti reszeli a meghántott krumplit. Attila beizzítja a tárcsát, tehát mindenkinek megvan (a feladata)” (szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Az említett szociális szövetkezet elnöke úgy látja, hogy akik el is hagyták a szervezetet, nehezen tették a közösség megtartó ereje miatt.

„Magát a közösséget szerették, magát a közösséget nagyon nehezen hagyták ott. Tehát valaki nagyon nehezen vált el tőle...” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A közösségi tagság és munkavállalói légkör jelentősége azt jelenti, hogy kö-zösen döntenek a különböző megtermelt erőforrások elosztásáról a legfőbb dön-téshozó fórumon, a közgyűlésen. A szervezet által létrehozott társadalmi alapból mindenki részesül, és azt különböző közösségépítő tevékenységre fordítják, vala-mint a szövetkezeten kívüli jótekonkodásra is áldoznak.

„Nálunk ez gyakorlatilag úgy működik, hogy mindig a közgyűlés az, aki dönt majd. Tehát az alkalmazottak – nem szövetkezeti tagok, szövetkezeti tagok - döntenek a felhalmozott javokról. Eddig ezt mindig visszaforgatták lényegébe magába a szociális szövetkezetbe. Képez a szövetkezet egy társadalmi alapot, társadalmi alapból nem zárjuk ki, ott viszont a szövetkezeti tagok és munkavállalók is részesülnek. Ennek keretében kirándulás van, kulturális események, volt, amikor horgászverseny volt, tehát ebből szoktunk jótékonykodni” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A közösségi funkciót prioritásként kezelő szövetkezet szakmai vezetője arról számolt be, hogy a munkavállalóknak különféle szervezeten kívüli programokat is szerveznek, és lehetőséget biztosítanak a tágabb társadalmi közegebe való beilleszkedésre. Szövetkezetük megfinanszírozza ezeket a tevékenységeket.

„Például nálunk kapnak a kollegák ingyenes színházlátogatási lehetőséget. A szövetkezet munkavállalói, itt is volt olyan. Attila családostól volt az unokájával... Tehát Attila a lányával, unokájával volt fent Nyíregyházán színházi előadáson, ezt teljes egészében a szövetkezet finanszírozta, sőt még valaki volt..., de ő sincs most. De Olgikék is voltak, tehát ilyen juttatásokra azért mi is odafigyelünk” (szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A közösség összetartó ereje megjelenik abban is, amikor már nem a szövetkezeti vezetés közvetlen környezetében végzik tevékenységeiket a tagok és munkavállalók. A szövetkezeten kívül a munkavállalók kapcsolatot tartanak, amelyben segítséget kérnek egymástól a különféle teendőik elvégzése során.

„...[L]etelik – ugye, négyig van – a munkaidő, hazamegy mindenki, összeszedi a gyereket, elkezd főzni, meg ilyenek, és akkor utána felhívják egymást. Csak apró dolgokkal, például, hogy te hogy főzöd a csirkepörköltet? Meg mi a habarás meg a rántás? Meg hogy ebbe most melyiket kell beletenni? Ilyen szinten...” (szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Például volt olyan, hogy az egyik munkavállaló, Attila, kiment – ugye, Szandra egyedül élt még tavalyelőtt –, és fölprította neki a fát... Tehát ilyenekbe, persze, segítjük egymást. Hogyha valaki nem tud elmenni a gyerekért, és szól az egyik kollégának, akkor kimegy, elhozza...” (szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A közösségi értékek primátusát hangsúlyozza a Fejér vármegyei szociális szövetkezet vezetője is, aki a munkahelyteremtés tartósságát és stabilitását emeli ki szövetkezeti értéként úgy, hogy a hátrányos helyzetű munkavállalói körnek is lehetőséget biztosít a helyi elhelyezkedésre.

„Elhivatottság az emberek irányában, hogy mi meg akarjuk tartani ezeket a munkahelyeket, az embereknek lehetőséget biztosítani. Nem szabad lekicsinyelni, hogy öt embernek adunk stabilan munkahelyet, helyben. Koruknál, egészségügyi állapotuknál sem teszünk különbséget, nem mondjuk azt, hogy nem tudod már annyira az igát húzni, akkor te már nem kellesz” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

„...[K]icsivel több béren vannak, helyben vannak, rugalmasságot mutatunk, és nagyon erősen emberszámba vesszük egymást. Nagyon jó a hangvétel, ahogyan tárgyalunk egymással” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A járszági szövetkezet munkavállalója szintén a stabilitás értékét emeli ki, ennek jótékony közösségi fejlesztő hatására utal. A szövetkezeti munkavállalók rugalmasságát hangsúlyozza, ami a termelés és értékesítés során elvárt a munkavállalóktól.

„Van, akinek az van, hogy elmegy gyárba, és tudja, hogy tizedikén megkapja (a fizetését). Az, hogy felelősségérzet ne legyen rajtuk. Itt a rugalmasság, és van, aki ezt nem akarja felvállalni, de mindenki a stabilitásra megy. Ezt csak úgy lehet, ha mindenki együtt akarja” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek kirendelt állami képviselője megerősíti, hogy a közfoglalkoztatásból kinőtt szervezeteknél is megjelenik ez a fajta attitűd. A foglalkoztatás mellett a helyi munkavállalók megtartására és motiválására is komoly figyelmet fordít az általa említett szociális szövetkezet.

„Azt láttam, hogy közösségi alapot képeztek, náluk látom azt, hogy megváltozott munkaképességű személyt foglalkoztatnak, és náluk látom azt, hogy legalább a munkavállalók felének jóval magasabb bért fizetnek, mint a minimálbér meg a garantált bérminimum. Ezzel próbálják motiválni a munkavállalókat, hogy ott maradjanak, helyben maradjanak, és velük maradjanak.” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A szervezetben dolgozó munkavállalók felé irányuló rugalmasság megtérüléséről számol be a Fejér vármegyei szociális szövetkezet vezetője, aki termeléssel és értékesítéssel foglalkozik. A szervezet kölcsönösen profitál a munkavállalók felé irányuló rugalmasságból, ami az önrendelkezést és a tevékenységek feletti erőteljes felelősséget hangsúlyozza.

„Ezt a rugalmasságot, ahogyan mi bánunk velük, meghálálják... Ezek a fiúk a közfoglalkoztatáshoz képest önjárók, tehát ők tudják azt, hogy hétvégén be kell jönni, mert a csepegető rendszernek mennie kell a főlíásátorban, mindez a közfoglalkoztatás senkire nem bírom rábízni..., mert itt, ha péntek dél van, onnantól kezdve, ha nyolcmillió fok van, akkor sem jön kinyitni a főlíásátrat” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A közösségi küldetés megjelenik a szövetkezeten kívül is. A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek állami képviselője arról számolt be, hogy azon szervezetek, amelyeket a helyi közösség elfogadott, ott a helyi rendezvények szervezésébe is bekapcsolódnak, ami a társadalmi hasznosság mellett gazdasági haszonnal és bevétellel jár.

„A közösség elfogadta, és most már pl. egy szociális szövetkezet az összes falusi rendezvényt szervezi... Kreatív műhelyeket hoztak létre, elkezdtek jól gondolkodni, számolni, figyelik a bevételeket, sokan megjelentek a piacokon” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.2.9. A piaci és egyéni érdek alapú tagsági preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek

A szövetkezeti munkavállaló az alábbi példában a szövetkezeten belüli munkát úgy írja le, mintha egyéni vállalkozás lenne, mintha a közösségi érdekek háttérbe szorulnának.

„...[I]tt, például, olyan, mint egy családi gazdaság, egyéni vállalkozás. Ha dolgozunk, van bevétel. Ez nem mindenkinek életcélja, nem mindenkinek megfelelő, és ha ezt nem úgy kezeljük, mint egy saját vállalkozást, akkor ez nem működik. Innentől kezdve nincs támogatás, ha az ember nem figyel oda, mint akár egy kis gazdaságba, akkor nincs pénz. Ha nincs pénz, nincs fizetés, nincs semmi...” (szövetkezeti munkavállaló, csoportvezető, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

A szövetkezetben megjelenő elvárások nem teljesítése esetén a szövetkezet vezetője, aki a helyi polgármester, arról számolt be, hogy felmondanak a szövetkezeti munkavállalók, akik nem tudnak helyben elhelyezkedni, vagy visszakerülnek a közfoglalkoztatás rendszerébe.

„...[K]ét fővel volt olyan konfliktusunk, hogy ő felmondott. Mert voltak ezek, akik nem akarták azt belátni, hogy valamit tenni is kellene, aztán végül is nem sikerült nekik elhelyezkedni. Szezonális munka volt az egyik, de én most úgy tudom, hogy szintén közfoglalkoztatott most az egyikük, a másikat nem tudom” (szövetkezeti vezető, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A Csongrád vármegyei szociális szövetkezet vezetője arról számolt be, hogy náluk is jellemző, hogy a szövetkezeti munkavállalók a szövetkezeten belüli konfliktusok miatt elhagyták a szervezetet, és munkanélkülivé váltak. A helyi elhelyezkedési lehetőségek szükségessége ellenére is így döntöttek.

„Megmakacsolta magát, és elment, pedig sokáig nem volt munkája. Utána kőke-mény fizikai munkát végzett. Ő magától elment, megsértődött, és elment” (szövetke-zeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Szociális Szövetkezet).

„...[T]udom nagyon jól, hogy itt az embereknek most nincs más lehetősége, te-hát ha ő innen elmegy, akkor vagy visszakerül a süllyesztőbe, hogy valahol közfogis lesz fele annyi pénzért, vagy napszámos lesz valahol. Nyilván most munka nélkül maradna” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Keres-kedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szövetkezet tagja arról beszél, hogy a szövetkezeten belüli munkavállalók együttműködése nehézkes, és az egyéni munkavégzés került előtérbe a közösségi helyett. A közös tevékenységek hiánya jelenik meg a szövetkezeti munkavállaló problémájának ismertetésekor.

„...[D]ehát lehet, hogy ez csak az én személyes problémám, mert lehet, hogy nem tudok ilyen sok emberrel együtt dolgozni..., ennyi sokféle igényt figyelembe venni, és ezért csinállok egyedül mindent, mert nekem így sokkal egyszerűbb min-den” (szövetkezeti tag, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Gyümölcs-, zöldségfel-dolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

Az egyik Szabolcs vármegyei polgármester és szövetkezeti tag egyértel-műen a piaci értékeket helyezi a közösségek elé, és a szövetkezet legfőbb értéke-ként a nyereség maximalizálását jelöli meg. A lakosság elégedettségének elnyerése érdekében a munkalehetőség megteremtését, a megalapozott gazdasági tevékeny-ség biztosítását látja célravezetőnek.

„Szövetkezet. Hiába benne van a nevében, hogy szociális szövetkezet. Nem fel-tétlen kell, hogy szociálisan gondolkodjon, mert akkor nem lesz nyereséges, inkább azt mondom, hogy gazdasági alapon kell azt is megközelíteni, és csak úgy beletenni forrást. Csak úgy beletenni humán erőforrást, hogyha az megalapozott a gazdasági oldalról” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye).

A zöldség- és gyümölcsfeldolgozást végző szociális szövetkezet vezetése korábban piaci alapon működtetett saját vállalkozásban dolgozott. A munkaerő motiválását erőteljes problémaként jelölte meg. A közösségi és csapatszellem he-lyett itt az alá-fölé rendeltség narratívája egyértelműen megjelenik, ami a teljesít-mény fokozását jelöli meg prioritásként.

„Azt szeretném kiemelni még egyszer, hogy a munkaerővel van a legeslegnagyobb probléma, hiába nagyon sok ember megfordult itt..., van, aki elment. Nem tudunk velük mit csinálni, hiába az ember bármilyen eszközzel próbálja nekik elmagyarázni, moti-válni őket, ezeket az embereket nem lehet motiválni semmivel” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A közösségi munkavégzés hiányát tovább erősíti, hogy a szociális szövetkezet bér munkásokat biztosít egy helyi, tisztán piaci alapon működtetett, hasonló profilú szervezetben. A munkavállalók vezetője itt is felmondott, nem vállalta tovább a szövetkezetben belül ezt a szerepet. Tőle várta volna el a szövetkezet vezetése, hogy motiválja és magasabb teljesítményre sarkallja a munkavállalókat. A szövetkezet vezetője a megfélemlítéssel és az alá-fölé rendeltségi helyzet hangsúlyozásával próbálta motiválni a munkavállalókat. Az alkalmazottak közvetlen felletése a szervezet elhagyása mellett döntött, a munkanélküliséget választva.

„Az emberek hamarabb befejezték a munkát, mint amire le voltunk szerződve. Mi számonkértük őket, hogy mégis ezt hogy gondolják? Ha ők nem végzik el a munkájukat, akkor nem fogunk pénz kapni, és nem fogunk fizetést adni. Értsék meg, hogy csak így tudunk nekik fizetést adni. Akinek kellett volna tartania a rendet, megsértődött, és mondta, hogy ő így nem. És utána nem volt neki munkája...” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Szociális Szövetkezet).

A járszági gyümölcsfeldolgozó szociális szövetkezet is hasonló problémáról számolt be. A munkavállalók motiválása itt is elsősorban a hatalmi viszonyok hangsúlyozásával valósult meg.

„Itt, hogyha ők nem termelnek, akkor nekem nincs mit eladnom. Ha nem akarok menni, mert nincs kedvem, akkor nem lesz bevétel. Akik talpon maradtunk, tudjuk, hogy nem lehet olyan, hogy nincs kedvem. Azért dolgozunk, hogy legyen munkahe-lyünk, hogy otthon lehessünk” (szövetkezeti munkavállaló, csoportvezető, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

„Én abba biztos vagyok, hogy itt a nagy része nem fog tudni elhelyezkedni, mégis azért van közte olyan, akit ez nem érdekel, tehát elmegy, és úgy gondolja, hogy majd az állam eltartja. Nem tudok én az ő fejükkel gondolkodni” (Csoma Vita, Gyümölcs Tanya, Zákányszék).

A Borsod vármegyei szociális szövetkezet példájában is azok a munkaerő-piaci kulcskompetenciák kerülnek előtérbe, amelyek esetükben a piaci működést alapozzák meg. A szövetkezet vezetője elvárásként fogalmazza meg, hogy a szociális szövetkezetbe kerülő munkavállaló rendelkezzen azokkal a kompetenciákkal, melyek a piaci érdekek mentén tudják üzemeltetni a szövetkezetet.

„Legalábbis, hogy legyen jogosítványa, hogy legyen mondjuk tapasztalata, esetleg vagy üzletkötői, vagy kereskedelmi, vagy vendéglátóipari tapasztalata. Mert ugye, mondjuk, egy bisztróba meg lehet sok mindent tanulni, de azért, ha egy olyan ember is van, aki tudja, hogy kell egy profi kávéfőzővel főzni, vagy hogy kell tálalni, akkor nekünk is egyszerűbb a dolgunk.” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaij-Zemp-lén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

7.2.10. A szociális szövetkezet munkavállalóinak összetétele: a lefölözés megjelenése a vizsgált szervezetekben

A szociális szövetkezet társadalmi és munkaerőpiaci integrációs funkciója annál erősebb, minél hátrányosabb helyzetű, tartós munkanélküliségben lévő személyeknek nyújt munkalehetőséget, leginkább helyben. A vizsgálatba került szociális szövetkezetek többsége a közfoglalkoztatás alapjain szerveződött, és az őket támogató Fókusz program kapcsán foglalkoztatási kötelezettséget is vállaltak a támogatott szervezetek. A Fejér vármegyei, helyi szövetkezeti vezető arról számolt be, hogy a településről választották ki a támogatottakat úgy, hogy azok közül kerüljenek ki, akik egyébként is a helyi társadalmi helyzethez viszonyítva jobb helyzetben voltak.

„A nagylókiak vettek részt, és a szövetkezetbe olyan kollégák kerültek be, akik értékes emberek voltak, nem a mélyszegénység szintjéről jöttek” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

Elvárások fogalmazódnak meg a munkavállalók irányába, amelyeket nem minden helyi lakos tud teljesíteni, így azokat választják be a szövetkezet munkavállalói közé, akik teljesítik a különféle elvárásokat, melyeket a szociális szövetkezet vezetése határoz meg számukra.

„Az, hogy szociális szövetkezet, nem azt jelenti, hogy bárki jöhet, és ezt tudják azok is, akik érdeklődnek a szövetkezeti álláshely iránt. Jöhet bárki, de minőségi dolgozó kell, vannak elvárások, és azokat teljesíteni kell, mint ahogy állami vagy magáncégnél” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A munkavállalók ilyesfajta lefölözése mellett szövetkezeti tagokká, tehát a döntéshozó közgyűlés szavazati jogú tagjaivá is csak azok válhatnak, akik megfeleltek a különböző – a szövetkezeti vezető és a polgármester által meghatározott – elvárásoknak. A lefölözés (Bördös-Koltai 2020, Csoba 2006) jelensége azt hangsúlyozza, hogy a jobb társadalmi és munkaerőpiaci helyzetben lévő munkavállalókat vonják be a különböző integrációs programokba. A szervezet vezetője is hangsúlyozza, hogy a tagságba nem kerülhet be az általa „önhibájából” munkanélküli személyként titulált tagjelölt.

„Azok a közfoglalkoztatottak, akik szövetkezeti tagokká és szövetkezeti dolgozókká váltak, ők minőségi dolgozók voltak. Nem olyan dolgozó volt, aki alkoholist, munkakerülő, hanem tényleg önhibáján kívül került az utcára munkahelyéről, ilyen személyből vált szövetkezeti dolgozóvá” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő Bács-Kiskun vármegyei szociális szövetkezetek tagja jelentős különbségeket lát a szövetkezeti tagságban. A közfoglalkoztatásból kikerülők magasabb iskolai végzettséggel és pénzügyi ismeretekkel is rendelkeztek, így a teljesítményelvárás során a szövetkezeti munkavállalók lefőlézése egyértelműen megvalósult.

„A közfoglalkoztatottak közül ők voltak, akik messze legjobban teljesítettek. Az egyik az élelmiszmérnök, aki az üzem vezetője lett, a másik hölgy pedig a mai napig itt dolgozik velünk pénzügyesként... Régi, nagyon jó munkásaink voltak” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A vizsgált szociális szövetkezetekben tapasztalt jelenséget az Agrárközgazdasági Intézet szakértője is megerősítette, hozzátéve, hogy a leghátrányosabb helyzetű emberek tudatosan nem kerültek bevonásra.

„...[T]ehát kiemelték a legjobb közfoglalkoztatottakat, ilyen értelemben volt egy ilyen lefőlézés, hogy nem a legnehezebb embereket vonták be, hanem szerették volna ösztönözni őket” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

7.3. A szociális szövetkezetek tevékenységi köreinek meghatározása

7.3.1. A helyi szükségletekre alapozó tevékenységek

A helyi foglalkoztatás egyik nagy előnye, hogy a munkavállalóknak nem kell napi szinten ingázni a munkahely és a lakóhelyük között. A munka és magánélet összeegyeztetése szempontjából kifejezetten előnynek tekintik a munkavállalói oldalról a helyben történő foglalkoztatás lehetőségét.

„Fontos az, hogy helyben van. Lehet, a megyeközpontban magasabb a fizetésük, de ugyanabban a státuszban, több műszakban, több idő kell a munkavégzésre, a fizetésük előteremtésére, és kevesebb idő jut a családra és saját magukra” (szövetkezeti tag, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A Bács-Kiskun megyében működő szociális szövetkezet tagja a helybéli foglalkoztatás mellett értéként kezeli, hogy helyi lakosokat bevonva alakítottak ki vásárlóközösséget, ami a termékeik helyi értékesítését teszi lehetővé. Az úgynevezett „rövid ellátási lánc” miatt ez kifejezetten kedvezőnek tekinthető a fogyasztói és eladói oldalról nézve is, ami a helyben megtermelt és előállított javakat helyben értékesíti.

„Csináltunk egy olyan jópofa dolgot, amit úgy hívtunk: Bácsalmási-Portéka Szatyorközösség. Ez egy kicsit így fordított volt, mert mi csináltunk egy ilyen szatyorközösséget mint intézményt, és úgy hívtuk a tagokat magunkhoz, nem fordítva, hogy ugye a tagok önként szerveződtek, és abból csináltak egy ilyen közösséget. Két-három évig tök jól működött, közvetlen kiszállítást biztosított” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A helybéli természetes személyeken túl, a vásárlóközönség helyi intézményi szintjéről számolt be az egyik Fejér vármegyei szociális szövetkezetet működtető polgármester is. Ezen a településen a szociális szövetkezet nemcsak a lakosság, hanem a közintézmények és közfeladatok ellátásába, annak megszervezésébe is bekapcsolódik. A szociális étkeztetés során a szervezet munkavállalói hordják ki az ebédet a helyi rászoruló lakosságnak. A tartós és állandó munkalehetőséget biztosító foglalkoztatás stabilitást ad a szervezetnek, és az önkormányzatnak is fontos, hogy az általa megrendelt szolgáltatás működtetése kapcsán helyi munkavállalóknak biztosít munkalehetőséget.

„Két fő pillére van ezen kívül, amire az önkormányzatnak van igénye: szociális étkeztetés, ebéd kihordása, amit a szociális szövetkezet végez. Ez fix feladata minden munkanapon, az év minden napján.” (szövetkezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

Az étkeztetésen túl a kötelező önkormányzati feladatok egy részét is a helyi szociális szövetkezet látja el. A közterület és zöldterület karbantartása szintén munkalehetőséget biztosít a szövetkezet tagjainak, így azt nem kell külön kiszervezni más profitorientált céghez, amely nem biztos, hogy helyi munkaerőt tud alkalmazni.

„Több olyan feladatot átvett a szövetkezet, ami önkormányzati feladat. Közterület karbantartás, zöldterület gondozás. Ez szezonálisan, de elég sok munkát ad” (szövetkezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A helyi szükségletekre alapozott tevékenység másik példája, hogy a fejlesztési forráskutatást is a szövetkezettel végeztetik, piacot szerezve a szervezetnek. A bevételi források jelentős részét a helyi járda felújítása tette ki. Emellett a szövetkezet sertéstartással is foglalkozik, amit a helyi közétkeztetésben értékesítenek. Ezzel – a szövetkezet gazdasági oldalának erősítésén túl – a társadalmi hatását is megerősítik. A település polgármestere arról számol be, hogy a piaci alapon biztosított tevékenység a helyi hátrányos helyzetű munkavállalók mentális állapotára is kedvező hatást gyakorol.

„Itt helyben járda újítást is végzünk, az is bevételt jelent, ez önkormányzati megrendelést jelent... Sertéstartással, sertéshízalással (is) foglalkozunk. A szövetkezet ezt átvette a korábbi közfoglalkoztatástól, a saját sertésünk húsát visszük be a közétkeztetési konyhánkba..., amikor éled a tevékenység, ez mentálisan a dolgozókra jó hatással van, és látom a dolgozókon, hogy úgy hiányzik nekik” (szövetkezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

Ugyanezen szervezet fontosnak tartja a tagok intenzív kapcsolatának fenn tartását is. Az érintett település polgármestere azt fogalmazza meg, hogy ők is társadalmi munkát végeznek azzal, hogy tevékenységükkel és aktivitásukkal előmozdítják a szervezet célkitűzéseit. A szervezet vezetése a tagokat bevonja az értékesítésbe is, így is bevételt szerezve a szövetkezetnek.

„A tagok közül nincs is olyan, aki közömbös, aki azt sem tudná, mi történik a szövetkezettel, mert bizonyos értelemben tagi munkát is végeznek. Az előállított termékeket is vásárolják, önkéntesek jönnek a szövetkezetbe segíteni a szezonális munkák idején, és a tagok is részt vesznek, és figyelemmel kísérik a tevékenységét. Évenként a gazdasági helyzetről is betekintést szerezhetnek” (szövetkezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A helyi szükségleten alapuló tevékenység másik példája egy olyan szervezet, amely eddig nem részesült állami támogatásban. A gazdasági tevékenységét a helyi igényekre alapozva tovább folytatja, emellett a közösség szervezésére is kiemelt figyelmet fordít. Ennél a szervezetnél is megjelenik, hogy a helyi közösség igényeire alapozva több tevékenységet is végez, valamint a diverzifikált tevékenységgel fejlődési pályára állt.

„...[A] faluban egy olyan közösség jött létre, ami még a médiába is bekerült, mindenféle vonatkoztatásban, itt a nők sikerrel vitték ezt a vállalkozást, a covid kapcsán is többször voltak benne a médiában, tehát vannak itt egyéb más társadalmi hatások is, nagyon-nagyon erős a közösségépítő szerep ebben a faluban. Elindultak egy tejfeldolgozó tevékenységgel, ami gazdaságilag nem hozta meg a remélt eredményt, a foglalkoztatás visszafejlődött, csak az adott piaci igényekre termelnek. Turizmusra van igény. Megmaradt, profilt váltott, és elindult a fejlődés útján” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei szociális szövetkezet, mely mezőgazdasági és szolgáltató tevékenységet végez, szintén a helyi tevékenység értékeit emeli ki, amely a helyi munkavállalókat is érdekeltté teszi. A gazdasági tevékenységre nagy hangsúlyt helyez a szervezet vezetője, ám mellette a munkavállalókkal egy kölcsönös érdekalapú viszonyt alakított ki, amely a reciprocitás elvén működik. A szervezeti munkavállalók egyéni igényeit és szükségleteit figyelembe véve visszaadja a hétfégi munkavégzéssel töltött időt a kölcsönös rugalmasság szellemében.

„...[A]z, hogy itt van helyben, az, hogy azért rugalmasak voltunk, ha bármi probléma adódott, akkor azt meg tudták oldani. Legyen ez például, hogy a gyerekeket fel kell tenni a buszra, le kell vennem, vagy be kell jönnöm az orvoshoz, mert egy héten egyszer van orvos itt nálunk, és akkor beugrok tíz percre az orvoshoz, ha nem gond. De az ő részükről is, hogyha hétfégén érkezett a gyümölcs alapanyag, akkor bejöttek ők is hétfégén is. Azt át kellett venni, és beraktuk a hűtőkamrába a gyümölcsöt, tehát ez a rugalmasság kölcsönös volt. Értékelték, hogy ők egy új szép környezetben, mindennel ellátott üzemen tudnak dolgozni az eddigi bértől azért jóval magasabb bérért” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek állami képviselője kiemeli, hogy több szervezetnél is előfordul, hogy az önkormányzat teremt piacot a helyi szövetkezetnek azáltal, hogy megvásárolja a termékeit, szolgáltatásait. A kötelező feladatok mellett az önkormányzat, a lakosság irányában történő értékesítéssel a termékek és szolgáltatások ismertségét is próbálja növelni, ezáltal erősítve a helyi gazdasági és társadalmi beágyazottságukat.

„Az önkormányzat az, aki a szövetkezeti termékeket megvásárolva a saját, önkormányzati dolgozók karácsonyi jutalmazását úgy oldja meg, hogy a szövetkezet-től veszi meg, és a szövetkezet termékeit kapják az önkormányzati dolgozók karácsonyi jutalomként. Náluk megvalósul az, hogy a szövetkezet meg az önkormányzat érti azt, hogy egy társadalmi vállalkozást segítsünk azzal, hogy kapcsolatot keressünk, és ha termékeket vásárol az önkormányzat, akkor a saját szövetkezetének termékét vásárolja és promotálja” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.3.2. A piaci tevékenységre fókuszáló szociális szövetkezetek

A pályázati forrásból működő szociális szövetkezeteknek egyik vállalt feladata, hogy a támogatási ciklust követően továbbfoglalkoztatási kötelezettséget is megvalósítsanak. A bérek kifizetéséhez erőteljesen piaci alapokon működő, profitábilis tevékenységre van szükségük. Ám a helyi kereslet és vásárlói erő gyengesége problémát jelent. A munkavállalók kiválasztása során a profitábilis, piaci tevékenység is fókuszba kerül, mely a befogadó attitűdöt háttérbe szorítja, és a legjobb, legkvalifikáltabb, legmotiváltabb és fizikailag a legjobb erőnlétet mutató munkavállalókat próbálják bevonni a szervezet munkavállalói körébe, amely teljesítménykényszer gyakori munkavállalói fluktuációval is jár. A munkavállalók és szövetkezeti tagok munkaerőpiaci és társadalmi integrációja szempontjából a befogadás, képessé tevés és a hátránykompenzálás helyébe a piacképessé válás kerül előtérbe az értékesítés érdekében. A gazdasági szempontok ekkor felülírják a szociális szövetkezet elveit, és helyébe a minőségi termékek és szolgáltatások piaci versenyelőnye kerül.

„Fontos, hogy a működtetést biztonságban tudhassa olyan munkavállalók körében, akik nem teszik tönkre a gépet, akik tudják használni az elektronikát, a technológiát, a minőséget. Nem teszik tönkre, azért itt mérni kell. A fele ételkészítési tevékenységet végez, nem mindegy a cukor dekája, grammja, tehát itt alaphiányosságok vannak, mert ezek a tudások hiányosak, itt megfontos, hogy azok minőségi termékek, és a termékeknek a minőségét folyamatosan kell biztosítani, attól tud piacképessé válni” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A szakértői interjú megerősíti, hogy nem csak a munkavállalók szempontjából történik ez így, hanem a közfoglalkoztatásból beválasztott tagságnál is előfordul, hogy a szövetkezet célkitűzései kevésbé valósulhatnak meg, mivel a szervezet irányainak és céljainak meghatározását csak egy szűk kör gyakorolhatja. Az

alá-fölé rendeltségi és a kliens-patrónus viszonyokat a szövetkezeti tagságban betöltött szavazati jog nem képes átalakítani. A helyi viszonyok között az továbbra is megmarad, kifejezetten azokban a szervezetekben, ahol az önkormányzat jogi személyként aktívan meghatározó, döntéshozó hatalmi pólussá válik.

„...[Á]ltalános tapasztalatunk volt, hogy ez az »egy tag – egy szavazat« elv nem működik. Nyilváníthattak véleményt, de hogy azok az emberek, akiket bevontak és hátrányosabb helyzetűek, azok ilyen nagy horderejű, vagy a fejlesztések irányait meghatározó döntéseket befolyásolják... Hogy is mondjam, nem az, hogy nem mertek, hanem idomultak, illeszkedtek a vezetői döntéshez. Mert nem volt neki abban tapasztalata, hogy egy üzleti tervet hogyan kell kialakítani, mert akkor nyilván a saját vállalkozását üzemeltette volna valahol” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

7.3.3. A diverzifikált tevékenységre fókuszáló szociális szövetkezetek

A több tevékenységi kört egyszerre működtető szervezetek egyik jellemzője, hogy erőteljesen a piaci folyamatokra reagálnak, értékesítési csatornáikat a piaci igények figyelembevételével alakítják. A szociális szövetkezetek állami képviselője arról számolt be, hogy a tevékenységi körök piaci igényekhez való alakítása nagyban befolyásolja a szervezetek gazdasági sikereit. A tevékenységi körök átrendeződése a koronavírus miatt még sürgetőbbé vált, ugyanis voltak olyan nemzetgazdasági ágak (turizmus), amik a járványhelyzet alatt szinte teljesen ellehetetlenültek.

„Baranyában is van néhány olyan eset, ami sikersztori lett, mert az önkormányzat belátta, hogy az építőipar a járható út, és rendeződött a kapcsolat. Az új tevékenység újfajta löketet adott a tevékenységnek. Ha a turisztikánál marad, akkor tuti, hogy bedöntötte volna...” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei mezőgazdasági és szolgáltató szociális szövetkezet vezetője már a megalakuláskor úgy látta, hogy a diverzifikált tevékenységszerkezet fontos szempont lehet a gazdaságos és profitábilis üzemeltetés szempontjából. A megalakuláskor több tevékenységi kört is megjelöltek, a fő tevékenységen változtattak később.

„Változott, mert először úgy gondoltuk..., nagyon sok tevékenysége van a szövetkezetnek. Mikor elindult, beletettünk mindent, hogy hadd legyen ott minden inkább, és vegyes gazdálkodást tettünk fő tevékenységnek, hogy az úgy mindent lefed. De aztán rájöttünk, hogy ez nekünk nem jó, mert nekünk tulajdonképpen csak ez a fő tevékenységünk, a gyümölcsfeldolgozás, és mi változtattunk fő tevékenységet. Szerintem 2020-ban, úgyhogy az elmúlt év elején, akkor lett megváltoztatva” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei, közösségi és társadalmi tevékenységre hangsúlyt helyező szociális szövetkezet a külső gazdasági környezet monitorozásában és a tevékenységi körük ehhez való igazításában látja a megoldást. A piaci viszonyok meghatározták esetükben is a működés irányait. Céljuk a gazdaságos működés megteremtése, melynek alapja a piacon való értékesítés.

„Egyrészt maga a külső környezet, az folyamatosan változik, ehhez változik maga a szövetkezet is. Tehát mint egy élő szervezet, lényegében a társadalmi változásokhoz is alkalmazkodik, meg a gazdasági változásokhoz is alkalmazkodik, tehát változtatunk a gazdasági terveinken, változtatunk a piaci igényeknek megfelelően, azokra való reagálásként a termelésünkön, tehát elég sok mindent befolyásol a külső környezet. Tehát, hogy most milyen piaci igényt próbálunk majd kielégíteni, indítunk-e újfajta tevékenységet, vagy valamit megszüntetünk, ez mindig a külső piaci helyzetre való reagálás” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A járszági, kiskereskedelemmel foglalkozó szövetkezeti munkavállaló is egy olyan szociális szövetkezetben dolgozik, ahol egyszerre többféle tevékenységet végeznek a munkavállalók. A piaci igények mellett azonban a szervezet vezetése a helyi igényekre is reflektál. Azokban a szociális szövetkezetekben, ahol erőteljesen képviselteti magát az önkormányzat, a helyi foglalkoztatás keretei gyakran elmosódnak, és a szövetkezeti és önkormányzati munka nem különül el élesen, egymást kiegészítve működik. A leggyakrabban ezt a jelenséget a szövetkezeti csoportvezetők esetében tapasztaltam, ami abból állt, hogy a pénzügyi-gazdasági munkát ellátó személy sokszor a szövetkezet és az önkormányzat (korábbi) alkalmazottja is egyben.

„...[S]írkőre is lenne megrendelés, de más dolgunk is van emellett, be kell segíteni az önkormányzatnál is” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

„A kétszázezer (minimálbér-emelés) is elég nagy érvágás..., most azért nem szenvedünk annyira nagyon, mert egy kicsit bővítettük a korábban felsorolt tevékenységeinket. Próbálkozunk ezzel is bevételt teremteni, hogy ez ne okozzon problémát” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek kirendelt állami képviselője megerősíti, hogy tapasztalatai szerint azok a szervezetek a leginkább profitábilisek, amelyek egyszerre több tevékenységet végeznek. A piaci folyamatokban ezek a tevékenységek kiegészítik egymást, az adott piaci igényekre reflektálva alakítják ki a profiljukat. Ehhez a működésmóddhoz hozzátartozik az is, hogy a szociális szövetkezetek működtetői korábban arról számoltak be, hogy egy-egy tevékenységük sokszor szezonális. A diverzifikált tevékenységszerkezet ezt a szezonalitást kihasználva tudja a fennmaradást rugalmasan kezelni.

„Mert azt látjuk, hogy minél több lábon áll egy szövetkezet, annál nyereségesebb tud lenni” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Azt látjuk a piacon, hogy a stabil piaci szereplőknek is változtatni kell az értékesítési rendszereiken, ezekre gyorsan kell reagálni” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.3.4. Az egy tevékenységre fókuszáló, nem diverz szociális szövetkezetek

Az egy tevékenységet előnyben részesítő szociális szövetkezetek változó gazdasági prosperitásról számoltak be. Az egyik, térsztagyártással foglalkozó szervezet kifejezetten nehézkesnek érzi, hogy nincs másik tevékenység, egyetlen profil határozza meg a működésüket.

„...[I]gazából nálunk nincs más tevékenység, csak a tészta, nem rentábilis a szövetkezetünk” (szövetkezeti elnök, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szövetkezet).

A Bács-Kiskun vármegyei, gyümölcsfeldolgozással foglalkozó szociális szövetkezet a tevékenységek bővítését a munkavállalók összetételének problémájában látja. A tevékenység jelentős kétkezi munkát igényel, a gépesítés csak részben megoldott, így az élelmiszertermék előállításával foglalkozó tevékenységet jelentős piaci kockázatnak tartja, amely megnehezíti a sikeres gazdasági működést. A kialakított tevékenységi körön sokszor nehéz változtatni, mivel – sokszor több millió forintba kerülő – értékes gépek rendelkezésre állnak. Az élelmiszer-előállító szociális szövetkezetek azzal a nehézséggel is szembesülnek, hogy a terméknek és az előállítás helyének jelentős minőségi és egyéb ellenőrzésen kell átesnie. A munkavállalók csoportvezetője arról is beszámolt, hogy történtek kezdeményezések a tevékenységi kör kiegészítésére, részbeni módosítására, de ez idáig sikertelennek bizonyultak.

„...[N]ehéz helyzetben örültünk, hogy éltünk..., itt talán a több lábon állás is lehet az, ami picit nagyobb esélyt ad a fenntartásra. Egy ilyen egyszerű kézműves tevékenység, mint egy ilyen élelmiszertermék-gyártás nagyon ritkán teszi eredményessé a szövetkezet működését” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

„...[D]e emellett szerettünk volna egy hasonló volumenű egyéb tevékenységből származó bevételt elérni, amire voltak is elég komoly kezdeményezések. Szerettünk volna bérnyújtást, ugyanígy valamilyen élelmiszertermék vonalon” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Csongrád-Csanád vármegyei szociális szövetkezet elnöke szintén hasonló problémákról számol be, amit tetőz az is, hogy ők nagy tételben állítanak elő és csomagolnak tartósítószermentes, konyhakész zöldségeket nagyüzemi felhasználásra. A korábbi tevékenységi kör méretére lett kialakítva a szervezeti struktúra, amin nehezen vagy egyáltalán nem tudnak módosítani. A koronavírus kifejezetten kedvezőtlenül érintette őket, mivel a közétkeztetés részben leállt, így az értékesítési csatornáik jelentős része megszűnt.

„...[M]ost, ha falu szinten kérnek harminc kilót, az nekünk nem éri meg. Ipari konyhákra voltunk ráállva, nem tudja más kiváltani” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek esetében az állami képviselő azzal érvel, hogy az erőteljes önkormányzati tagsággal rendelkező szövetkezetek a tevékenység gazdasági működésképtelensége esetén ritkán mozdulnak más tevékenységek felé. A szervezeti vezetők úgy ítélik meg, hogy a helyi munkaerő egy bizonyos tevékenységet képes elvégezni, amely a megszokott – általában közfoglalkoztatási programból kinőtt – profilhoz kapcsolódik. A gazdasági problémák esetén úgy látják, hogy az önkormányzat már nem tesz további erőfeszítéseket a szövetkezeti kereteken belüli foglalkoztatásra, azt önkormányzaton belül megoldhatónak ítélik.

„...[V]an egy berögzött tevékenység, amit el tudnak végezni, de a komfortzónájukból nem hajlandók kimozdulni. Ott most már látszik, hogy a vezetés is elengedte a kezüket, és úgy látják, hogy az önkormányzat is el tudja ezeket végezni” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

Az egy tevékenységre fókuszálás azonban a szociális szövetkezetek esetében sem kizáró tényező a prosperatív gazdasági működés szempontjából. A hajdú-bihari térszotyagártással foglalkozó szociális szövetkezet a támogatási forrás megszűnését követően is rentábilisnak látja a szervezet gazdálkodását és a foglalkoztatotti létszám megtartását, piaci lehetőségek esetén további bővítést.

„...[I]gazából egy lábom állunk, a száraztészta gyártás és kereskedelem, nincs másik lába a szövetkezetnek” (szövetkezeti elnök, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

7.4. A szociális szövetkezetek működését megalapozó gazdasági helyzetkép

A vizsgált szervezetek esetében a gazdasági működést több nehezítő körülmény is befolyásolja. Elsősorban a pályázati finanszírozásból következő pénzügyi nehézségek, amelyek a munkavállalók bérének kifizetésekor jelentkeztek. A támogatott közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek kirendelt állami képviselője így fogalmaz:

„Borzasztó nagy probléma lesz a minimálbér, nem tudják kitermelni és megfizetni, közben meg kötelezettségük van (a továbbfoglalkoztatásra)” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[I]szonyú magas a foglalkoztatás költsége. Egyrészt a pályázatos konstrukció megszabott egy létszámot, legfőképp a foglalkoztatásra elég. Majdnem 70%-os a foglalkoztatás költsége, beruházásra nem jut, nagyjából a piacozás költségeit tudják fedezni” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A gazdasági nehézségeket tovább súlyosbítja, hogy a szociális szövetkezet szinte teljesen ismeretlen jogi forma a bankszektorban. A hitelfelvétel önmagában a tartós és a hosszú távú működés céljáról árulkodik. A likviditási problémák kezeléséről azonban a vizsgálatban részt vevő polgármester így számol be:

„Kicsinységünk teljes tudatában vagyok, ezért el se mertem menni egy bankhoz, hogy mi történjen..., olyan hitelünk van, ami a pályázat előfinanszírozós... social bankos, de más hitelünk nincs” (szociális szövetkezeti vezető, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

Az önkormányzat tagsága pozitív irányba mozdíthatja a gazdasági működést, mivel tagi kölcsön formájában hitelt tud nyújtani a szervezetnek a helyi képviselő-testület jóváhagyásával. A gyakorlatban is alkalmazzák ezt a lehetőséget. Ez azonban csak azokon a helyeken jöhet létre, ahol az önkormányzat és a szociális szövetkezet között erős, bizalmi kapcsolat alakul ki.

„Az egyik pályázatunkat megoldottuk önkormányzati hitellel” (szociális szövetkezeti vezető, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

Azokon a helyeken, ahol nincs meg ez a finanszírozási lehetőség, ott sokkal nehezebb áthidalni az anyagi hullámvölgyeket, különösen az elmúlt időszakban. A piaci partnerek követeléseinek késedelmes rendezése hosszú távon megingatja a szervezetbe vetett bizalmat, amely a szociális szövetkezetek elnevezéséből következően egyébként sem túl kedvező.

„Az egyéb kifizetésekkel, tehát partnerek felé, ott nagyon elmaradtunk, ott azért többmilliós tartozás halmozódott föl” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezet likviditása, fizetőképessége a belső munkavállalókkal szemben is kiemelten fontos, és nem csak morális, hitelességi okokból, hanem mert a hátrányos helyzetű, közfoglalkoztatásból kikerülőknak szinte az egyetlen bevételi lehetőséget jelenti. A Bács-Kiskun vármegyei, gyümölcsfeldolgozással foglalkozó szociális szövetkezet tagja, aki az operatív igazgatásért felel, azzal érvel, hogy a nehézkes bérkifizetéseket megpróbálja eltitkolni, hogy a stabilitás érzését ezzel is lehetőségeihez mérten megtartsa.

„A munkavállalók felé mindig sikerült, kettőszor volt olyan, hogy kétszerre, az összes többi alkalommal egy összegben megkapták a bérüket, igen. Éppen ezért nem tudták azt, hogy mi van itt mögötte” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A támogatott foglalkoztatásban részt vevő szociális szövetkezetekre is – mint minden munkáltatóra – vonatkozik az éves, kötelező minimálbér-emelés. A pályázatból működő szervezeteknek azonban ez külön nincs finanszírozva, azt önmaguknak kell kigazdálkodniuk. Az egyik Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szövetkezeti tag, a szövetkezet szakmai vezetője úgy látja, hogy a munkáltatókra olyan teher rakódik, ami a szociális gazdaságon belül működő szervezetek esetén

sincs kompenzálva semmilyen formában. A munkavállalók összetétele és a kemény piaci körülmények között ugyanúgy helyt kell állniuk, mint bármelyik cégnek, amely forprofit módon működik.

„...[A]mit be kell fizetni ugye, a munkáltatónak óriási teher. Óriási teher, mert én abban látnám egyébként a megoldást, hogy járulékot csökkentünk, és úgy emelünk bért, tehát nem úgy, hogy van egy kötelező béremelés. A munkáltatóra terhelődő kötelezettségeket kicsit csökkenteni, és megadni azt a lehetőséget a munkáltatónak, hogy szabadon tudjon olyan mértékű béremelést megadni, amit nem terhel ilyen nagy mértékű járulék” (szövetkezeti tag, szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A gazdasági nehézségek és a pénzügyi fenntarthatóság kényszere gyakran rávetül a közfoglalkoztatásból kikerült, hátrányos helyzetű munkavállalókra. A vizsgálatban részt vevő, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei szövetkezet elnöke, a település polgármestere szintén azt hangsúlyozza, hogy a szövetkezet tagjainak és munkavállalóinak motiváltsága nem elegendő mértékű ahhoz, hogy a szervezetet gazdaságosan tudják üzemeltetni. A megfélemlítés eszközeként a bérkifizetések megvonását hangsúlyozza, amely bérnek egy része a pályázati konstrukcióban támogatott foglalkoztatás keretében lehívásra került.

„...[I]nnentől kezdve ez nem közfoglalkoztatás. Tehát, hogy nem lesz fizetés, ha nem teszünk meg mindent, ami tőlünk telik, akkor ez nem lesz sikeres. Ez vállalkozás, és ezen múlhat az, hogy nem lesz munkám. És itt volt 2019-ben egy ilyen konfliktus ebből, hogy ugye próbáltuk a tagságnak egy részét rábírní arra, hogy igenis neki is oda kell tenni (magát). Tag is volt és foglalkoztatott is, és hogy az ő érdeke is, és legyen neki is ötlete...” (szövetkezeti elnök, polgármester, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

7.4.1. A pénzügyileg stabil szociális szövetkezetek helyzete

A vizsgált szövetkezetek pénzügyi stabilitását két tényező határozza meg. A helyi önkormányzat, amelynek valamilyen pénzügyi mozgástere van, és segítségére lehet a szervezetnek anyagi nehézségek idején. A támogatási források és a nagyobb kiadások miatt több szervezet arról számolt be, hogy az önkormányzat tagi kölcsönrel segítette a szövetkezet működését.

„Az átmeneti likviditási problémákat tagi kölcsönrel kezeli az önkormányzat, nem egy esetben így kapcsolódott a szervezethez..., hogy megmaradt, annak köszönheti, hogy volt egy tőkeerős szövetkezeti tag, ami tudott hitelezni. Tagi kölcsönrel tudták a működési kiadásokat fedezni” (szakértői interjú, Agrárközgazdasági Intézet).

A szövetkezeti munkavállalók a Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei szociális szövetkezet esetében is arról számoltak be, hogy a gazdasági működésre nincs rálatásuk. A tevékenységüket illetően viszont arról meg vannak győződve, hogy a saját bérüket előállítják a szövetkezeti keretek között, ami egyfajta biztonságérzetet, stabilitást ad részükre.

„Ennyire nem látunk bele, csak egy picit látunk, amit mi könyvelünk, számlázunk..., a kettőnk bérét kitermeljük, az biztos, és hosszú távon is működhet...”
(szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A gazdaságilag stabil szociális szövetkezet piaci értékesítés során alakította ki a vevőkörét úgy, hogy még a koronavírus-világjárvány sem volt jelentős hatással a prosperitására. A hajdú-bihari térsztagyártó szociális szövetkezet elnöke úgy látja, hogy a szervezetnek jelentős kiadásai vannak, de a gazdasági működést a nagyobb értékű vagyontárgyak pályázati kereten túli, önálló beszerzése is megalapozza.

„Az alapanyag, a bér, a bérleti díj és a rezsiköltség. Ugye ehhez hozzá társul mondjuk a két autó fenntartása. Igen, a fordulópont, hogy vettünk magunknak tavaly ősszel egy kisebb autót, sokkal kisebb autót, mint amelyet a pályázaton nyertünk, az is a miénk most már” (szövetkezeti elnök, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

7.4.2. A pénzügyileg instabil szociális szövetkezetek helyzete

A kutatásban részt vevő szociális szövetkezetek gazdasági instabilitásának elsődleges problémája a bérek kifizetésének nehézségeiből keletkezik. A működést alapvetően meghatározza, hogy a hátrányos helyzetben lévő munkavállalók időben megkapják a fizetésüket. Míg a közfoglalkoztatási programban a bért az állam finanszírozza, addig a támogatott szervezeteknek egy idő után önmaguknak kell kigazdálkodni a munkavállalók bérét. A legnagyobb nehézség azokat a szociális szövetkezeteket érinti, ahol már a pályázat benyújtásakor jóval a piaci igényeken túlmutató foglalkoztatotti létszámot határoztak meg, így a fenntartási időszakban még nagyobb terhet jelent a szövetkezeteknek ebben helytállni. A bérek elmaradása jelentősen hozzájárul a munkavállalói fluktuációhoz, ami a szervezeten belüli feszültséget, bizonytalanság érzését kelti.

„...[V]olt, hogy egy hónapot is csúszott, kettőt. Utána jó egy összegbe, de akkor is..., az húzós volt. Feszültséget keltett, nem kicsit, főleg annál, aki ugye egy keresetből él. Olgi tud erről beszélni, mert ő egyedül neveli a fiát. Volt két vagy három ember, azért is ment el...” (szövetkezeti tag és munkavállaló, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Most már eljutottunk odáig, hogy nem tudunk tizedikén fizetni, és ez nyomaszt engem is, van járulékbefizetési hátralékunk. Alapanyagot kell venni...” (szövetkezeti vezető, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szövetkezet).

A Bács-Kiskun vármegyei szervezet vezetője úgy próbálja a helyzetet kezelni, hogy nem közli a munkavállalókkal a szövetkezet pénzügyi nehézségeit, jellemző, hogy több részletben tudja csak kifizetni a munkavállalók bérét.

„Már beszéltem is a dolgozókkal, nem tudtak semmiről egyébként. Két hónap volt olyan, amikor nem összességben kapták meg a fizetésüket” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szociális szövetkezet szakmai vezetője arról számol be, hogy egy-egy nagyobb megrendelés esetén is fellépnek likviditási problémák, amikor a szervezet fizetéseképtelenné válik. A külső, nagyobb összegű kintlévőség megrendíti a szövetkezet gazdálkodását, ami a bérek kifizetésének csúszásával járt esetükben. Azok az alkalmazottak, akik a szövetkezetben dolgoznak, már pár napos csúszást is nehezen tudnak kezelni, mivel hátrányos helyzetben élő, egyedülálló szülőket is alkalmaz a szövetkezet. A belső feszültségek ebből a munkabér kiesésből is keletkeztek.

„Volt egy óriási, hatalmas nagy megrendelés, aztán így... hónapokon keresztül csak ígértették, hogy kifizetjük ekkor... Tehát okoz némi feszültséget, hogyha itt mindenkinek van valami problémája, tehát így is fogalmazhatunk, hogy a gyereket egyedül neveli, nincs más jövedelemforrása. Volt egy ilyen belső feszültség, ilyen folyamatos agyalás, hogy mikor megkérdeztek, persze én mondtam, hogy előre láthatólag ekkor” (szövetkezeti tag, szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Amikor azt mondtuk, hogy nem tudunk fizetni? Amikor később kapták meg a fizetésüket? Hát mivel nem nagy fizetés, és mindenki fizetésből él, és minden fillérnek helye van egy háztartásban, biztos, hogy nem jól érintette őket” (szövetkezeti vezető, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A Csongrád-Csanád vármegyei szervezet vezetője ezt személyes problémaként éli meg, mivel ismeri a munkavállalók szociális és anyagi helyzetét, és nagyfokú empátiát tanúsít irántuk. A megrendült munkavállalói bizalom egyik jeleként is értelmezhetjük, hogy a munkavállalók kétheti bérüket már szeretnék megkapni, hogy a krízishelyzetet, ami a fizetés elmaradását okozza, kezelni tudják.

„...[V]olt, akinek csúsztunk is a fizetéssel..., sikerült így utolérni magunkat, tavasz óta kialakult kisebb pánik bennem, hogy nem tudunk fizetni, borzasztó nagy stresszfaktor bennem. Van, aki úgy szeretné, hogy két hétre fizessünk, és volt is, akinek úgy fizettünk..., de utána mondtuk, hogy nem tudunk két hétre fizetni. Nem jön olyan gyorsan. Voltak ebből konfliktusok, mondtuk, hogy harminc napra tudunk fizetni, két hétre nem” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Start Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezet vezetője azal érvel, hogy az előremutató gazdasági kilátások sem adnak bizakodásra okot, mivel a tevékenységük (zöldségfeldolgozás nagyüzemi konyhák számára) egyáltalán nem diverzifikálható, és a lakossági fogyasztás irányába nem tudják kiterjeszteni nagy tételben a tevékenységüket.

„...[N]incs olyan szegmens, ahol labdába tudnánk rúgni, lakossági felhasználásból nem élnénk meg. A fenntartási kötelezettség teljesítésére nem látok túl sok esélyt. Nagyon bizonytalan a helyzet” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A pénzügyi instabilitást okozza a minimálbér emelése is. A pályázati támogatásban részesülők esetében (2016–2017-ben kerültek a bérek megállapításra) az akkori pályázatban előre megtervezett minimálbér-kalkuláció sokkal alacsonyabb volt a második év tényleges minimálbér-összegénél. A gazdasági nehézségekkel küzdő szervezeteknek ez a munkabér emelési kötelezettség (különbözet kifizetése) jelentős anyagi plusz terhet jelent, mely tovább súlyosbítja az egyébként is ingatag gazdasági helyzetüket.

„...[H]a januártól, ne adj’ Isten, megint emelik a minimálbért meg a szakmai bért, akkor nekünk ezt követni kell. Viszont, ha ezt nem tudja megadni a szövetkezet, akkor nem tud fennmaradni” (szövetkezeti vezető, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A hosszú távú működtetésre törekvés példája a Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei mezőgazdasági és szolgáltatási tevékenységet végző szervezet, amely a működés finanszírozása érdekében hitelt vett fel. A hitelt az átmeneti nehézségek és a tevékenységek piaci beindítására kérték.

„...[L]ikviditási problémát okoz. Most van egy kilencmillió forintos likvid hitelünk, aminek elkezdtük most a törlesztését, mert különben nem tudtuk volna elkölteni..., azt meg kell előlegezni, és nekünk ott még jócskán maradt bent pénzünk, és azt elköltöttük, és hát egy kis tagi kölcsönnel megsegítjük, amikor meg kell. Másként nem megy. Tehát tavaly áprilistól likvid hitellel és tagi kölcsönnel biztosítjuk a szövetkezet működését, és ez így nem jó” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„...[I]tt azért durva volt, amikor a nullát rakja az ember az egyik zsebéből a másikba, az már nem egyszerű” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

Az eladósodottság a Bács-Kiskun vármegyei gyümölcsfeldolgozással foglalkozó szociális szövetkezetet is érinti. A kiszámíthatatlan gazdasági működés és a foglalkoztatás valamiféle biztosítása érdekében a szövetkezeti munkavállalókat arra kérte a szervezet csoportvezetője, hogy járuljanak hozzá, hogy visszakerülje-

nek a közfoglalkoztatásba, vagy ideiglenes munkanélküliként támogatott foglalkoztatás keretében tudnák áthidalni a jelentős pénzügyi akadályokat. A strukturális problémákra ezek a lokális válaszok születnek a szervezet fenntartása érdekében.

„Pánikot keltett volna, ha megmondom. Megelőzte, hogy augusztus-szeptember környékén beszélgettem velük úgy hosszasan arról, hogy mi van. Elmondtam, hogy nagyon nehéz helyzetben vagyunk, azt, hogy mennyi adósság, meg hogy mint, azt nem, de hogy nagyon nehéz helyzetben vagyunk, és kértem a segítségüket, hogy esetleg gondolkodhatnánk-e arról, hogy mondjuk átmennének közfogiba, mert ugye az is volt lehetőségként. Mikor már láttam, hogy teljesíteni fogjuk a továbbfoglalkoztatást, hogy hajlandók lennének-e, vagy egy kis munkanélkültre menni majd, és utána visszavesszük őket, hogy mégse kelljen a teljes bérüket fizetni” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

„....[F]ebruár tizenötödől huszadikáig ezzel ment el a munkaidőm nyolcvan százaléka, a hiánypótlással. November közepére kettő és fél millió forintos, NAV-os köztartozás jött össze a szövetkezetnek. Először csak az áfával lógtunk, utána a járulékokkal is. Azután november elején megjelent itt két fura külsejű ember, akiről tényleg nem akartam elhinni, hogy NAV-osok” (szövetkezeti tag, csoportvezető Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális szövetkezet).

A jelenség egyáltalán nem egyedi. Ezt a tendenciát erősíti meg a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek kirendelt állami képviselője is, aki azzal érvel, hogy a likviditási problémák nem ideiglenesek, azok tartósak, a bér és járulékok kigazdálkodásával (egyéb más kiadás mellett) erősen összefüggenek.

„Nem tudják kigazdálkodni, hát a legtöbb szövetkezet folyamatos likviditási problémákkal küzd” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.4.3. A szociális szövetkezet támogatási programjainak hatása a gazdasági működésre

A szervezetek gazdasági helyzetét meghatározza a különböző támogatási források pályázatának lehetősége. A 2010-es évektől rendszeresen kisebb-nagyobb ütemben jelentek meg pályázati források, melyek a szociális szövetkezetek alakulásához járultak hozzá, azonban a hosszú távú működés alapjait nem teremtették meg.

„Ez kijött már januárban, és így innentől kezdve megindult egy nagyfokú szövetkezetalakítás. Ez indította meg az első körbe, utána ugye volt egy stagnálás, és azért megérné megnézni, hogy akik ott nyertek (TÁMOP-os pályázaton), azok közül ki az, aki működik” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

„Ebből a régióból egyetlenegy szervezet volt ott, aki nyert TÁMOP-ot, és még működik, az összes többi azóta megszűnt. Tehát lényegében létrehozták, megkapták a támogatást, és azzal a lendülettel, ahogy létrehozták, úgy ki is fújtak” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A támogatási forrás elnyerésére létrejövő szociális szövetkezetek által kialakított elképzelés a Tolna vármegyei szövetkezet esetében sem helyben született meg, pályázatíró cég segítségét vették igénybe a konstrukció kialakításához.

„A szövetkezetünkre a pályázatunkat Kaposváron készítették el, ők is adták be a pályázati anyagunkat, rajtuk keresztül csináltuk a hiánypótlásokat is, és akkor ők voltak ugye kapcsolatban az OFA-val” (szövetkezeti elnök, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Zala vármegyei, tagságát tekintve átalakult szociális szövetkezet esetében is pályázatíró működött közre (jelen esetben a korábbi polgármester).

„Az elődöm – az előző polgármester – saját maga is pályázatíróként is dolgozott, tehát ez könnyebbséget jelentett. Én viszont pályázatíró cégeken keresztül szoktam megtenni ezeket, tehát én azt gondolom, hogy van nem egy pályázatíró céggel jó kapcsolat, és aránylag jó kondíciókkal írják a pályázatokat” (szövetkezeti elnök, Zala vármegyei Élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelmet végző Szociális Szövetkezet).

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szövetkezet vezetője azt hangsúlyozza, hogy támogatás nélkül nem tud beindulni a szervezet működése, a létrehozás motivációjában a foglalkoztatás megvalósítása áll.

„Lényegében a szövetkezetet, amire létrehozták, támogatás nélkül nem tud megvalósulni, s ugye nagyon sokszor létrehoznak szövetkezetet, azt kimondottan arra, hogy foglalkoztassanak, de foglalkoztatás lényegében támogatás nélkül nem működik” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A támogatások a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezeteknek lettek meghirdetve, az Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA) által lettek lebonyolítva. A támogatási források kifizetése különböző teljesítési igazolás kiállításához volt kötve. Ez nem működött hatékonyan, s ezzel súlyosan hozzájárult a szövetkezetek likviditási problémáihoz. A pénzügyi problémák megoldásának érdekében ekkor fordult a Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei szociális szövetkezet egy hitelintézethez, jelentős mértékű hitelt vett fel a vállalt feladatok teljesítése céljából, a helyi munkavállalók bérének kifizetése érdekében.

„Ez, amikor előfordult, nyilván ők is látták, hogy szenvedünk, hogy nem érjük el őket, hogy nem kapunk választ, nem hívnak vissza, nem kommunikálnak felénk, nem jön a pénz. Akkor az egy kemény időszak volt..., mert nem kaptuk meg a pénzt, tehát akkor senki nem kapott, és akkor várni kellett, és tagi kölcsönökkel oldottuk meg” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A foglalkoztatási gondok helyi kezelésének nehézségét a Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei szociális szövetkezet vezetője is a támogatási konstrukció problematikus menedzselésében látja.

„Most is azt mondom, hogy baj volt, hogy jöttek a pályázatok. Fejlesszünk, menjünk tovább, hátha..., és akkor plusz foglalkoztatás járt...” (szövetkezeti vezető, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szövetkezet).

A támogatási forrás csökkentésével a munkavállalói létszám is csökken, amely a helyben való foglalkoztatás nehézségeit növeli.

„...[A]mikor vége lett a pályázatnak, csökkentenünk kellett a létszámot, mert nem tudtuk fenntartani” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

A korábbi támogatási programok sikertelenségéről számol be a Zala vármegyei szociális szövetkezet új vezetője is, aki a korábbi polgármester által írt támogatási konstrukció teljes ellehetetlenüléséről és az elnyert támogatás visszafizetéséről tanúskodik. A helyi foglalkoztatásra szintén kedvezőtlen hatást gyakorolt, csökkentve ezzel a szövetkezetekbe vetett bizalmat.

„Maga az indulás, aztán az említett esemény, amikor az irányító hatóság nem fogadta el az ellenőrzésnél azokat az indokokat, és jogtalan volt így végigvinni a (TÁMOP-os) pályázatot, az volt a legnagyobb fordulópon. Ez nagyon sok ember foglalkoztatását érintette, legalább nyolc-tíz emberét, az egész szövetkezet létét érintette. A teljes támogatást vissza kellett fizetni” (szövetkezeti elnök, Zala vármegyei Élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelmet végző Szociális Szövetkezet).

A szövetkezetek szintjén a támogatási forrás lehívását és a kifizetések csúszását, a támogató szervezet átláthatatlan követelményeinek való megfelelés nehézségét említik. A likviditási problémákat szintén nehezen tudják ezzel az átláthatatlan követelményrendszerrel kezelni.

„A kifizetések nem mindig gördülékenyek, nehézkes a kifizetés, hosszú az idő. Változó, hogy milyen gyorsan tudom hiánypótlásba megcsinálni, de van olyan is, amit hiánypótolnak egyszer – nem tudom, hogy esetleg egy másik kézen megy keresztül, nem ismerem ennyire az ottani munkafolyamatot –, de ugyanabba az anyagba megint jön egy újabb hiánypótlás” (szövetkezeti vezető, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Tolna vármegyei szociális szövetkezet vezetője azzal érvel, hogy a helyi humán erőforrás nem elég képzett ezeknek a kérdéseknek a megoldására, így egy-egy külső könyvelővel próbálnak konzultálni a bürokratikus működésnek való megfelelés és az elnyert támogatás kifizetése céljából.

„Nem hinném, hogy minden szövetkezetnél pénzügyes emberek vannak. Akkor kell futni öt kört vagy a könyvelővel, vagy nyilván, akivel kapcsolatban van, vagy számlával... Nekem ez a tapasztalatom” (szövetkezeti vezető, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek kirendelt állami képviselője arról számol be, hogy a támogatási forrást kifizető hatóság működés módja bürokratikus, és a források kifizetése több döntési szinten is végigmegy, ami lassítja a kifizetéseket.

„...[A]zt beküldik (a hiánypótlást), és akkor még három ember átnézi, és a másik három ember meg azt mondja, hogy nem jó, akkor az az ember is annullálódik ebbe, olyan sok a döntési szint ebbe, meg olyan sok mindenben átmegy, hogy senki sem tudja egyedül a nevét adni ehhez...” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A pályázatok finanszírozását megvalósító támogató hatóság kapcsolattartóinak fluktuációjáról számol be a Fejér vármegyei szociális szövetkezet vezetője, ami szintén arra utal, hogy a szabályrendszer számukra is kihívást jelent.

„Gyakori válasz, hogy ezt meg kell kérdezni..., a kapcsolattartó tiznél többször változott a három év során” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A helyi közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezet polgármestere a település életében megjelenő több támogatási forrás kumulálásával még inkább tetőzve látja a támogatási források átláthatatlanságát, mely speciális tudást igényel, így a vezetői szintű munkamegosztás is nehézségeket állít a szervezet elnöke elé. Az önkormányzatnál és a szociális szövetkezetnél való vezetői tisztség így problematikus, az energiák megosztásával jár.

„Nekem ez a papírmunkás része nagyon megterhelő, és az a bajom vele, hogy nem tudom azért átadni sem, mert nem mindig vagyok tisztában azzal sem, hogy éppen hol akadunk el, merthogy párhuzamosan nagyon sok papírmunkát csinálunk, és ez az önkormányzati lét meg a szocszövös lét nagyon sok tevékenységet dönt ide az asztalra” (szövetkezeti vezető, polgármester, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Csongrád-Csanád vármegyei szociális szövetkezet vezetője pedig azt emeli ki, hogy a működésüket alapjaiban befolyásolja a támogatási források megkésése, ami a munkavállalók bérének csúszásával jár.

„Én ezért is veszekedtem az OFA-val, hogy utaljanak, mert nem tudom kifizetni az embereket. És sajnos, a múlt hónapban eljutottunk odáig, hogy nem tudtunk fizetni, csúszott a fizetés pár napot..., nem sokat, pár napot csúszott” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Start Szociális Szövetkezet).

7.5. A szociális szövetkezetek értékesítési csatornái

Az értékesítési csatornák közül a szervezetek elsősorban a korábbi személyes kapcsolataikból jövőket, a vevőkör kibővítését, a termékfejlesztéseket és az internetes kereskedelmet említették.

„...[Ú]gy tudtunk elindulni a termeléssel, hogy megvolt a kapcsolat” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Start Szociális Szövetkezet).

„Itt igyekszünk azért olyan jó minőséget csinálni, hogy most ugye a vevőink hozzák az új vevőket, tehát maga a termékünk az egyik legjobb reklám...” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Az értékesítés fontosságát említi a Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szociális szövetkezet tagja is, aki a piaci igényekre alapozott működést hangsúlyozza. Az értékesítésből befolyt összeg szükséges a bérek és egyéb kiadások fedezésére, valamint a tartós fenntartás megalapozására. A bevételi források elapadása a szövetkezet működését erőteljesen veszélyezteti.

„...[D]e mivel annyira nem tudtak eladni, és annyira nem találtak hozzá piacokat, így elhalt az egész. Tehát, hogy amíg én ott voltam, nekem voltak ilyen vonalaim meg elképzeléseim eladásilag is. Próbálkoztam, de hát utána..., az az igazság, hogy ha ez a része nem nagyon erős egy szövetkezetnél, akkor biztos, hogy hamar vége van...” (szövetkezeti tag, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

„...[D]e ott a környékünkön csak mi vagyunk ezzel az értékesítéssel. Nagyban előállítások folynak, saját konyhára viszünk be termékeket” (szövetkezeti tag, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

7.5.1. A hosszú távú együttműködési stratégiákra alapozott értékesítés

A vizsgált szociális szövetkezetek hosszú távú értékesítési stratégiái az önkormányzati megrendelésekre, az állandó piaci partnerekre, a büntetés-végrehajtási intézményekre és a viszonteladó partnerekre terjednek ki. A hosszú távú értékesítési stratégia alapja a termékek és szolgáltatások minőségének állandó megléte.

„Csinálhatunk mi annak akármilyen dizájnos tasakot, amibe bele tudjuk tenni azt a paprikát, hogyha a vevő nem elégedett vele, akkor az csak rövid távú lehet. Egyszer be lehet csapni bárkit, de hosszú távon ezt nem lehet üzni” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A hosszú távú működés alapja a piaci kereslethől származó bevételek stabilitása. A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek állami képviselője úgy látja, hogy a piaci kereslet ösztönzését az államnak is ösztönözni sürgősnek tartja, hogy ő maga is rendel a megtermelt termékekből, szolgáltatásokból. Ennek az elterjedése egyelőre nem számottevő, mert további érdekkonfliktusokat szülhet a piaci szereplők között.

„[...] A fenntartást a piacon látom, ha van piac, akkor a fenntartás biztosított. Az államnak be kell szállni, tehát itt állami megrendelések kellenek. Közintézmények, kórházak, igenis, kell, hogy vásároljanak társadalmi vállalkozásoktól. Van most már rá példa, ezt is elértük. BV-vagyunk és a BV oldaláról van igény, vásárolnak és együttműködnek szövetkezetekkel” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

Az önkormányzati fejlesztési támogatások és feladatok kiszervezéséről számol be az állami képviselő, ami a bevételi források hosszú távú megalapozását jelentheti. Az önkormányzat és a szociális szövetkezet ilyesfajta összekapcsolódásának azonban veszélye is lehet, mert erőteljes függőségi viszonyok alakulhatnak ki. Az érdekkörök sérülése újból megjelenik, ami a legutóbbi önkormányzati választásokkor is jelentősen érződött, mivel a képviselő-testület vagy polgármester személyében történő változás kihat a szociális szövetkezet hosszú távú működtetésére.

„Ennél a beruházásnál is kapott feladatot (a szövetkezet), és mivel az új tevékenységet szintén a várostól fogja átvenni, én azt gondolom, a polgármester és a képviselő-testület is számít erre a szövetkezetre” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[Á]tvettek egy csomó önkormányzati feladatot, ami akkor jó, ha az önkormányzat olyan szinten benne van a szövetkezetbe, hogy tud feladatot, munkát adni nekik. És így tud, mert a polgármester az elejétől viszi a szociális szövetkezetet. Ha az önkormányzatnak marketing feladata van, azt a szövetkezettel végezteti el. Ha traktort akar alkalmazni, akkor az önkormányzat megbízza a szövetkezetet, és akkor kifizeti neki, így ő a foglalkoztató” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Élelmiszer, ital, dohányáru piaci kiskereskedelmet végző Start Szociális Szövetkezet).

Az értékesítési csatornák szélesítésében és a tartós piaci kapcsolatok kialakításában az érdekelt helyi döntéshozók is felhasználják egyéni kapcsolataikat. A piaci szereplőkkel való értékesítési csatornák kialakításában a Belügyminisztérium döntéshozói és a kirendelt állami képviselők is aktív szereplők.

„Igazából rengeteg minden múlt a polgármester és alpolgármester úron, mert ők keresték a nagyobb áruházakat, és ők voltak olyan kapcsolatban, hogy mi oda be tudtunk kerülni, ők taposták ki ezt az utat..., a tábornok úr és az állami képviselő is sokat segít, szerencsések vagyunk” (szövetkezeti tag, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

A minisztérium mellett a helyi polgármester kapcsolatrendszerével történő értékesítés is meghatározó a hosszú távú értékesítési csatornák kiépítésekor.

„...[A] polgármester úrnak is voltak kapcsolati, így az által lett piacunk” (szövetkezeti munkavállaló, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Kiskereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A Fejér vármegyei szociális szövetkezet vezetője arról számolt be, hogy az önkormányzaton kívül a kormányhivatallal is értékesítési csatornát működtetnek.

„De jó a kapcsolatunk a kormányhivatallal, ha bármilyen okból beszerzéseik vannak, akkor csak telefonálnak, hogy három ilyen, nyolc olyan, jönnénk érte, behoznátok-e. Ezek a csatornák az évek alatt kialakultak” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A hosszú távú együttműködések informális csatornája is megjelenik. A szociális szövetkezet büntetés-végrehajtási intézménnyel is együttműködik, a termék jelentős részét ezen a csatornán keresztül értékesítik.

„Szóbeli ígéret van az ezredes asszonytól a büntetés-végrehajtási intézettel való együttműködésre” (szövetkezet tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Fejér vármegyei szociális szövetkezet vezetője, aki a helyi polgármester, szintén arról számolt be, hogy a megtermelt zöldségek jelentős részét nagytételben vásárolta meg tőlük a közeli büntetés-végrehajtási intézmény.

„A BV által olyan felvevő piacunk lett, hogy egész évben a fóliasátorból tonna-szám vásároltak meg tőlünk zöldséget, paprikát, paradicsomot. Jött a megrendelés. Megtermeljük közfogliban, de a szövetkezet értékesíti” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

Van, hogy az értékesítés a település önkormányzatán keresztül történik, ahol a közfoglalkoztatás keretében megtermelt javakat is ezen a csatornán keresztül próbálják értékesíteni.

„...[A]mit korábban az önkormányzat csinált közfoglalkoztatás keretében..., ha a lakosság nem ér rá, vagy nincs annyi lakos, akkor jön az önkormányzat, és megrendeli a szövetkezettől” (szövetkezeti tag, polgármester, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A tartós értékesítési csatornák kiépítésének másik terepe a vevőkkel való aktív kapcsolattartás. A szervezetek tevékenységi köre is meghatározza ezt, első sorban a tesztagyártással és a piacon való értékesítéssel összefüggő tevékenységek, valamint ezen együttműködések kialakításának a terei. A személyes értékesítésre alapozott stratégia leginkább a piacokon, vásárokon történő értékesítéssel válsul meg, ahol a kapcsolattartás személyes a vevő-eladó között.

„A vásárokon kitelepülünk a vevőkkel elbeszélgetni, kapcsolatot teremteni, nem is gondolnánk, hogy olyan helyzetek alakulnak ki, amelyekből későbbiekben viszonteladó, vásárló vagy nagyfogyasztó keletkezik. Ami nagyon hatékony és meggyőző tud lenni, ez a szájról szájra terjedő hír, szájhagyomány útján” (szövetkezeti tag, polgármester Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

7.5.2. A rövid távú együttműködési stratégiákra alapozott értékesítés

Az értékesítést meghatározza a szociális szövetkezet által előállított termék mennyisége és minősége is. A kutatásban részt vevő Csongrád-Csanád vármegyei szervezet arról számolt be, hogy az értékesítés során nem állandók a megrendelések, ami az értékesítés és a munka ütemezését, szervezését meghatározza. A termék, amit előállít, egy vákuum csomagolt, tartósítószer-mentes, tisztított zöldség, amit sokáig nem tudnak tárolni, így raktározni sem lehet belőle nagy mennyiségben és hosszabb időtávra.

„...[N]em is lenne vele itt baj, csak hektikusak a megrendelések, nem kiszámítható” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális szövetkezet).

Az értékesítés másik problémája, hogy a Bács-Kiskun vármegyei szociális szövetkezetnek mérlegelnie kell, hogy megéri-e elmennie több helyre. Az üzemanyag, bérköltség és egyéb járulékos költségek sokszor veszteséget okoznak egy-egy szervezetnek az értékesítés során.

„Sok kicsi partnerünk van, elaprózott és minimális mennyiséget értékesítünk egy-egy partner felé... ez a házalós, száz helyre elmegyünk, és ilyen elaprózódott kis üzletek vannak, az sajnós, nem oké.” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Tolna vármegyei szociális szövetkezet a helyi vásárlóerő hiányát és a piactól való erőteljes függést említi problémának. A helyi önkormányzaton belüli konfliktusok nem tették lehetővé, hogy állandó felvásárlóként jelentkezzen az önkormányzat.

„Nem könnyű végigvinni, mert mi értékesítéssel foglalkozunk, tehát nekünk nagyban játszik a piac, a piac felvásárlása, és mivel kézműves termékekről beszélünk, úgymond, ez nem egy tömegtermék..., itt a vásárlási erő problémája is jelentkezik” (szövetkezeti tag, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei, gyümölcsfeldolgozással foglalkozó szociális szövetkezet szintén a piacon próbál elsősorban érvényesülni, mivel a helyi önkormányzat nagyon kicsi, és a termékekből a környékbeliek sem rendelnek tőlük jelentős mértékben. A piaci kapcsolataikat megfelelőnek gondolja, azonban nem kiszámíthatók, mivel főként a turisztikai jellegű intézmények (szállodák, éttermek) vá-

sárolnak a termékekből, amelyekre többek között a világjárvány okozta bizonytalanság miatt sem szívesen szerződnek. Ennél a szervezetnél is jelentkezik, hogy csak szóbeli megállapodásokat kötnek velük a vendéglátóhelyek.

„Nem kötnek szerződést, tehát az a tapasztalat, hogy egyedül most az Edelényi kastélyszigettel kötöttünk, hát az is tulajdonképpen egy bizományosi szerződés, megállapodás. Ott a kávézóba bekerülnek a termékeink..., ezek csak szóbeli megállapodások, nem történik írásbeli, a vendéglátóhelyek nem kérik ezt. Ugye, ők számlát kérnek, szállítólevelet, és akkor azzal ők le tudják fedni, hogy miért van ott a mi termékünk” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei szociális szövetkezetnek szintén a termék értékesítésével van problémája. Tésztagyártással foglalkoznak, a közétkeztetés számára túl drága a minőségi alapanyag, így erről a piaci szegmensről is kiszorulnak.

„Közétkeztetésbe nagyon kevés, sőt azt mondhatjuk, hogy talán most nem is... A közétkeztetésben ettől olcsóbb, meg a tojáslével készített, tojás nélküli tésztákat keresik...” (szövetkezeti tag, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A kerámiagyártással foglalkozó Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szociális szövetkezet értékesítési profiljában szintén a rövid távú értékesítés a meghatározó. A vásárokon, piacokon és kiállításokon próbálnak vevőt találni árujuknak. A szervezetük szintén nem a tömegtermék irányába indul el, így az állandósult vevőkör kialakítása esetükben is problematikus.

„...[Í]gy jön a vevőink nagy része, és azért szoktunk elmenni nagyon sokszor kiállításra is, vásárra is, bemutatóra is, mert elsődlegesen nem biztos, hogy fogunk árulni, amiatt, hogy kicsit drágábbak a termékeink. Viszont onnan jönnek megrendelések” (szövetkezet elnöke, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Összességében azt láthatjuk, hogy a rövid távú értékesítési csatornák azokra a szervezetekre jellemzők, ahol a piaci kapcsolatok nem tudtak olyan mértékben kialakulni, hogy stabil, kiszámítható bevételi forrást jelentene számukra. Ennek hátterében a helyi lehetőségek hiánya és a szövetkezetek tevékenységi profilja is meghatározó.

7.5.3. Konkurencia a szociális szövetkezetek környezetében

A piacon való gazdasági működés sikerességét meghatározhatják a szociális szövetkezet közelében elhelyezkedő konkurens, hasonló tevékenységet végző piaci szervezetek. A vizsgálatba bevont szervezetek arról számoltak be, hogy sikerült megtalálniuk azt a lokális piaci rést, amelyre alapozni tudják a rentábilis piaci működést.

„Szövetkezetként itt a térségünkben nincs, családi vállalkozóként vagy őstermelőként, kistermelőként van. Az egyiküknek olcsóbbak a termékei, de a minőségük is gyengébb. Illetve az arculatuk is alacsonyabb színvonalon van” (szövetkezeti vezető, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Az országos konkurenciát megemlíti az egyik térsztagyártó szociális szövetkezet, azonban az értékesítés nem csupán helyben, hanem a fővárosban is megvalósul.

„Mi minden hétvégén piacozunk. Ehhez Pesten ott kell lennünk valahol... A Gyermelyi az ellenségünk, azt tudjuk” (szociális szövetkezet vezetője, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szövetkezet).

A fűszerpaprika előállítással foglalkozó Fejér vármegyei szervezet kiemeli, hogy van a közelükben olyan szociális szövetkezet, amely hasonló profillal rendelkezik, azonban a kapcsolat prosperatív és együttműködő.

„Nem nagyon állunk egymás lábán ebben a nagylókiakkal. A fűszerpaprikás dologban mondhatnám, hogy egymás lábán állunk, de inkább összedolgozunk, mi dolgoztatunk velünk is, szárítottunk paprikát, mi másfelé is járunk, régi kapcsolat alapján” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezetek egy része a mezőgazdasági termékek előállításával és értékesítésével foglalkozik. A helyi mezőgazdasági vállalkozókkal a Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő szociális szövetkezetnek nincs érdekkonfliktusa, mivel a tevékenység erőteljes humán erőforrást igényel, a nagyvállalkozók tevékenysége pedig főként gépesített, és más mezőgazdasági termékekre fókuszál, ami nem igényli akkora nagy mértékben a humán erőforrást.

„A helyi mezőgazdasági vállalkozókkal sem okozott konfliktust, mert teljesen mást csinálnak. Mi itt kapásnövényekkel foglalkozunk, és senki nem akar kapásnövénnel..., nem akar paprikát, nem akar uborkát, levendulát... Egyébként meg olyan nagy vállalkozók vannak, hogy őket ez a mi kis cserkész tevékenységünk nem zavarja. Ezekben mi nem léptünk a lábukra” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Szociális Szövetkezet).

A Hajdú-Bihar vármegyei szociális szövetkezet vezetője már lát konkurenciát a termékük értékesítésével kapcsolatban, azonban az innovatív szemlélettel és a stabil vevőkör kialakításával próbál versenyelőnyt szerezni.

„Találkozunk, persze, mindig találkozunk a fent említett térsztagokkal. Jelentenek is konkurenciát, de megpróbálunk a fejlesztések felé elmenni, próbálunk olyan termékkel kijönni a piacra, ami csak a miénk. Természetesen ezt nem lehet levédeni, hogy akkor ezt ő ne készítse el, vagy ne készítsen más olyat, mint amit mi. Hozzá kell szoktatni a vevőket, hogy mi egy minőséget készítünk, és akkor próbálnak nálunk maradni” (szövetkezeti vezető, Hajdú-Bihar vármegyei Térsztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

7.6. A szociális szövetkezetek működési nehézségei

7.6.1. Az ismeretlen szervezeti formából, a szervezetek elnevezéséből, előítéletekből és társadalmi kirekesztésből következő nehézségek

Az elemzett szövetkezeti forma a jogászok körében sem általánosan ismert. A bejegyzés gyakorlata sem rutinszerű, így a megalakuláskor a szociális szövetkezeteknek ezzel a jogi környezettel is számolniuk kellett.

„Láttuk, hogy nem volt egy bevett gyakorlat a praxisában az ügyvéd úrnak. Nem túl sok szociális szövetkezetet alapított, egyet sem talán” (szövetkezeti tag, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A szövetkezetek társadalmi ismertsége kapcsán a szövetkezeti tagok és vezetők arról számoltak be, hogy a szervezeti forma elnevezéséből negatív képzet-társítások keletkeznek, amelyeknek történelmi előzményei vannak.

„....[H]a az utca emberének azt mondjuk: szövetkezet, ó hát akkor a TSZCS, na már megint a TSZCS, ugye a termelőszövetkezet, nem igazán voltak tisztába, hogy mi is ez a termelőszövetkezet...” (szövetkezeti tag, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szociális szövetkezet tagja, a helyi polgármester szintén ezt a nézetet erősíti meg. A vármegye jellegzetességéből következően a termelőszövetkezetekre és az erőltetett szövetkezetesítésre asszociálnak helyben az emberek.

„....[N]em beszélve arról, hogy biztos elmondta már száz ember, hogy a szövetkezet elnevezés sem egy szerencsés, mert erősen utal a szocializmusra vagy az abból jövő sztereotípiára, úgyhogy én úgy gondolom, hogy ez egy nem jól sikerült kísérlet volt..., vagy zajlik még most is” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

„Ráadásul a szövetkezetek kapcsán van egy pejoratív értelmezés, a régi szocialista, kommunista időszakban lévő szövetkezetekhez..., ahhoz is társítják, és igazából nem értik, hogy miért kap támogatást, miért ennyi támogatást kap, és annak gazdasági és társadalmi hatásait nem értik” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Még a mai napig, ha mondom, hogy szociális szövetkezet, igazából nem mindenki tudja, hogy mire gondoljon” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezet elnevezéséből a közfoglalkoztatásra is asszociálnak az emberek, szintén helyi, lokális értelemben az alacsony bérre és a szociális transzferek által támogatott csoportokra gondolnak.

„[...]Ez nagy kérdés szokott lenni, mindig azt hiszik, hogy közmunkások vagyunk” (szövetkezeti elnök, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

A Tolna vármegyei szervezet vezetője ennek az ellenkezőjéről számol be: a szociális szövetkezetre helyben úgy tekintenek mint a tagoknak járó jelentős pénzforrást nyújtó szervezeti formára. A tagság összetétele befolyásolhatja azt, hogy mit feltételez a lokális társadalom a szociális szövetkezetéről.

„...[S]ajnos, maga a szövetkezeti szó még mindig ott lebeg az emberek szeme előtt, tudatában, hogy nem jó híre van. Az jut eszükbe róla, hogy itt a tagoknak rengeteg pénz jut ebből. Nem okozott konfliktust, de ez lebeg a szemük előtt” (szövetkezeti tag, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A megszűnt Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szociális szövetkezet korábbi tagja, a település polgármestere úgy véli, hogy helyben a szociális szövetkezetre úgy gondolnak, hogy annak tagságát a településen élő cigány/roma kisebbség alkotja.

„...[T]alán mi azért nem vagyunk megfelelő minták szociális szövetkezetben, mert a célcsoport – bocsánat, beszéljünk nyíltan: nem egy cigány, nem egy munkanélküli cigányember vagy cigányasszony – valószínű nem is tudták volna egyben tartani a csapatot...” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek állami képviselője úgy látja, hogy ösztársadalmi szinten nem ismert sem a szociális szövetkezet, sem a társadalmi vállalkozás célkitűzése és támogatásának indokoltsága. A szervezeti formák népszerűsítését hiányolja, azt, hogy a politikai és döntéshozói szinten kinyilvánítsák ennek értékeit.

„...[B]orzasztó nagy kockázat volt, egyrészt azért, merthogy nem ismerik. A társadalmi vállalkozások mechanizmusa, működése nehézkes. Magának a fogalomnak az értelmezése, a társadalmisítás hiánya miatt nem igazán ismert Magyarországon” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[N]em sokan vagyunk, akik ennek a témának vagyunk az ismerői, viszont ehhez nincs meg az a szint, az a felhatalmazás, hogy a szociális vállalkozásokat, köztük a szociális szövetkezeteket is minél transzparenssebben lássa a magyar társadalom..., hogy lássa, mi benne az érték, mi az, ami miatt nagyon nagy szükség lenne rá, és emiatt ez egy ismeretlen fogalom” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A szociális szövetkezetek társadalmi küldetését meghatározó közpolitikák nem tartják fontosnak a társadalmi párbeszédet, de a szervezeti felépítését is neurálgikus pontnak értékeli a szociális szövetkezet mellé kirendelt állami képviselő. Ennek elmaradása megnehezíti a szervezet beágyazódását a lokális társadalomba, ami a működésre kedvezőtlen hatást gyakorol.

„Nagyon transzparensen ezt közvetíteni kell, de ennél magasabb szinten lenne szükséges közvetíteni, tehát ehhez egy komoly szervezeti felállás kellene, hogy a társadalmi vállalkozások, köztük a szociális szövetkezetek is bekerüljenek az emberek tudatába, és pozitív értéként jelenjenek meg” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A szervezeti forma egyik problematikája, hogy kevésbé transzparens lokális szinten, és a működés sokszor rövid idejű. A Zala vármegyei szervezet új elnöke arról számol be, hogy sokszor a támogatási források utalását követően aktív működést nem valósít meg a szervezet, de nem kerül megszüntetésre sem. Ezeket „alvó” szervezeteknek titulálja.

„...[M]ost, per pillanat megkérdezi a falu emberét, hogy: »Szalapai Szociális Szövetkezet?« – »Miért, még létezik?« A tagok tudják, hogy létezik, de alvó” (szövetkezeti elnök, polgármester, Zala vármegyei Élelmiszer jellegű bolti vegyes kiskereskedelmet végző Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezet elnevezésből következő negatívumok kezelését azal próbálják megváltoztatni, hogy az adott település nevét tüntetik fel a termékeken. A Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei szervezet vezetője arról számol be, hogy helyben összefonódik a szövetkezet és az önkormányzat – egyébként szövetkezettől részben független – tevékenysége.

„Mindenki tudja egyébként, hogy hol van. Mindenki tudja, hogy mit csinálunk, de nem a szövetkezet, hanem a trizsi ízek. Néha összefonódik nekik, mert sok pályázat fut, ugye az önkormányzatnak is, meg hát van maga a szövetkezet, szóval nem tudják elkülöníteni, hogy egy adott tájház vagy éppen egy adott program, akkor az most hová tartozik” (szövetkezeti tag, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A szervezeti forma ismeretlenségével érvel az állami képviselő is. A sztereotípiák leküzdése érdekében promotálják a szociális szövetkezetek küldetését a politikai döntéshozóknál is.

„...[S]ajnos, még az igazgatásban is sok hiányosság van, hogy mi is ez a szociális szövetkezet..., ott is picikét így hátrálépnak tőle. De nekünk az a dolgunk, hogy folyamatosan nyomassuk ezt, és vigyük át a döntéshozók tudatába is, hogy ez egy olyan vállalkozás, aminek profitot kell termelnie, ugyanakkor egy társadalmi hatást is kivált, és hát nem is akármilyet, és ezt más nem fogja megtenni helyettük” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

Az előítéletek megjelenése az értékesítés során is jelentkezik, ami a gazdasági működésre gyakorol kedvezőtlen hatást. A Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei szervezet vezetője a szövetkezet által megtermelt térszta értékesítése során olyan előítélettel szembesült, ami akadályozta az értékesítési csatorna kiépítését. Az előítélet részben a szociális szövetkezet elnevezéséből alakult ki.

„A nevünk az elején nagyon rossz volt, amikor azt mondtam: »szociális szövetkezet«, volt olyan konyha, ahová én is vittem, ahol azt mondták, hogy cigányasszony kezéből nem kell. És akkor mondtam, hogy nem cigányasszonyok készítették, de ha azok lennének is, olyan cigányasszonyok, akik méltók arra, hogy egy szövetkezetnek tagjai legyenek. Emiatt volt nagyon sok fal...” (szövetkezeti vezető, Jász-Nagykunszolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezetek a tevékenységük során szembesülnek egyéni, speciális nehézségekkel is. Az egyik állami képviselő arról számol be, hogy a piaci igényt mutató szervezet azért került nehéz helyzetbe, mert a termeléshez szükséges eszköz garanciális megjavítása körül jogi vita alakult ki, ami ellehetetleníti a helyi munkavégzést.

„Elégé negatív tényező, hogy ott van egy több millió forintot érő drótfonó berendezésük, a termékre piaci igény is lenne, csak mivel elromlott ez a berendezés, és akitől vették a gépet és a gép forgalmazója és gyártója között van egy olyan jogi vita, ami miatt egyszerűen nem tudják a gépnek a garanciális javítását megoldani, ezért magyarul az az eszköz lassan két éve ott áll kihasználatlanul úgy, hogy lenne piaci igény a termékre” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A támogatási források késése már nem egyedi jelenség, ezt több szociális szövetkezet is problémaként észlelte, ami a gazdasági működésre, a fenntartásra és a munkabérek kifizetésére gyakorolt kedvezőtlen hatást.

„...[P]ont akkor kezdtük el a jósvafői üzletet. Felújítani, átalakítani, közbe itt is ment az üzemből a termelés, a támogatási összegek viszont nem jöttek. Tehát nekünk egy évet kellett kihúzni úgy, hogy nem kaptunk támogatást” (szövetkezeti tag, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

Az értékesítési csatorna és a fő tevékenység átalakítása nem egyszerűen elhatározás kérdése. A koronavírus-világjárvány megrendítette azokat a szervezeteket, amelyek a közétkeztetésben és a turizmusban érintettek, kifejezetten nehéz pénzügyi helyzetbe kerültek.

„...[A]kiknek a fő profilja a közétkeztetés meg a szállodákba, hotelekbe és egyéb olyan vendéglátóhelyekre történő szállítás, ahol vákuumsomagolt és tisztított zöldségeket szállítanak be, és ugye a pandémia miatt pont ezek a helyek zárnak be, vagy ezeknek csökken az igénye. Esetükben van az, hogy a fenntartási időszak aggályos lesz. Tavasszal nagyon visszaesett, tehát tavaly tavasszal a covid első ciklusában körülbelül 10%-ra esett vissza az igény, ami előtte megvolt. Aztán valamennyire visszaállt, és hát most nyilván azért aggódnak, hogy ha az iskolák bezárnak, akkor megint nem lesz a közétkeztetésnek ilyen funkciója, megint sokkal nehezebb lesz a piaci helyzetük” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A tevékenységi területeket vizsgálva azt láthatjuk, hogy az élelmiszer-előállítás végző szociális szövetkezetek a fenntartást és tartós bevételt illetően különösen magas kockázattal működtek. A folyamatos bizonytalan piaci környezet, a feldolgozó üzemre vonatkozó szigorú előírásoknak való megfelelési kényszer rontja a versenypiaci pozíciójukat más, nem élelmiszer-feldolgozóval foglalkozó szövetkezetekhez viszonyítva. Az értékesítést pedig ugyanúgy a kemény piaci körülmények között kell menedzselniük.

„Az élelmiszer nagyon kényes kérdés, mert egyrészt nagyon nehezményezzük, hogy egy beruházás kapcsán ugyanazok az elvárások, nincsenek köztes méretek, mondjuk, egy feldolgozó üzem kapcsán, és ezek iszonyú különbségek, a NÉBIH-nek minden szempontból meg kell felelni. Az őstermelőnek nincs ilyen kötelezettsége, és egy kft. más humán erőforrással gyártja. Nincs meg az egyenlőség, és ugyanazon a piacon kell megjelennie” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[T]ekintve, hogy a többsége az élelmiszergyártó, vagy nagyon sokan élelmiszereket gyártanak, és nem is feltétlenül azokat az élelmiszereket, amik most ebben a megváltozott piaci helyzetben jól értékesíthetők, ezért kifejezetten nehéz helyzetük van” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A gazdasági környezetben való helytállást akadályozó tényezőként kiemelni az állami képviselő, hogy a munkaerő összetétele visszavetheti a szervezet teljesítőképességét, tovább nehezítve a támogatási források nélküli működést. A költségek, kiadások optimalizálása a szövetkezet társadalmi küldetésének a kárára válhat, amely elsősorban a munkavállalókat sújtja, ellehetetlenítve a foglalkoztatást.

„...[A] társadalmi vállalkozás Magyarországon ma ezerszer rosszabb és nehezebb helyzetben van, mint egy gazdasági társaság, mert a gazdasági társaság csak a gazdasági szempontok szerint termeljen és kész. A társadalmi vállalkozásnak ugyanazt a szerepet fel kell vállalni, mert fent kell magát tartani pályázati források nélkül is. Ugyanakkor a társadalmi hatást is produkálni kell, mert azért jött létre ..., nem a leghatékonyabb munkaerőt tudom felhasználni, ezért nem tudok úgy termelni. Viszont a költségem majdnem ugyanannyi, ezért nehéz hosszán fenntarthatóvá tenni...” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Nehéz megérteni azt, hogy működtetni kell, hogy halmozottan hátrányos helyzetű embereket foglalkoztat, hiszen a célja az – a törvényben, jogszabályba le van írva –, hogy, ugye, hátrányos helyzetű emberek foglalkoztatása, életminőség javítása, ez a cél. Ezzel elindulni, plusz ugye, gazdasági tevékenységet is végezni, hogy ezt a célt tudja teljesíteni, és ugyanazon a piacon tudjon dolgozni, amely piacon a kkv-k nagyon szépen dolgoznak, de csak annyi humán erőforrással, amennyire szükség van, és olyanak, ami nekik megéri, tehát nagyon nagy hátránnyal indulnak egyébként” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A gazdasági nehézségek egyik megjelenési formája a szervezet eladósodása. A Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei szociális szövetkezet vezetője a koronavírus-világjárvánnyal összefüggésben azt tapasztalta, hogy a kormány által meghirdetett

gazdaságvédelmi akcióterv bértámogatási kedvezményét nem tudták a szigorú szabályok miatt kihasználni, ezért hitel felvételére kényszerültek. A pályázati források, támogatások lehívása csak akkor történhet meg, ha a szervezet a munkavállalókat kifizeti, és az adóhatóság felé is rendezi minden tartozását. Ez a fajta ördögi kör erőteljesen megnehezíti a szervezetek kiszámítható, fenntartható működését, aminek legnagyobb vesztesei a szervezetben munkát és azért felelősséget vállaló személyek.

„...[V]olt nekem jócskán álmatlan éjszakám ezzel kapcsolatban..., likvid hitelhez is a saját vagyonommal felelek, tehát kezességet kellett vállalnom a saját házammal, a saját vagyonommal. Vannak a segítségek, ugye most a kormány részéről, itt vannak a bértámogatások is, amiket csak kimondottan a turisztikai, illetve a vendéglátói szektor vehet igénybe, akinek a 2019 elejétől be van jegyezve fő tevékenységként a vendéglátás vagy a szálláshelyadás, az veheti igénybe. Mi ezer szállal a turizmus-hoz, vendéglátáshoz kötődünk, és nem tudjuk igénybe venni. Ez az egyik, a másik most van a tízmilliós kamatmentes, hároméves türelmi idővel igénybe vehető (hitel), de megint csak az veheti igénybe, akinek a fő tevékenysége 2019-től vendéglátás vagy szálláshelyadás, mi nem tudunk működni, mert miránk ez nem vonatkozik, és ez nagyon nehéz. Mert ha ezt mi is igénybe tudnánk venni, akkor fellélegezhetnénk. Én azt gondolom, hogy egy év alatt mi meg tudnánk fordítani a mi történetünket, hogy utána nem kell segítség, de most nagyon kellene” (szövetkezeti vezető, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A foglalkoztatással együtt járó anyagi nehézségek kezelését a támogatott foglalkoztatás lehetőségét kihasználva próbálják megoldani. Az egyik Bács-Kiskun vármegyei szociális szövetkezet vezetője a helyi foglalkoztatási osztályhoz fordult annak érdekében, hogy a szervezeten belüli munkavállalók foglalkoztatását a lejárt támogatási forrást követően is folytatni tudják. A működés ugyancsak a szövetkezeti munkavállalókra gyakorol kedvezőtlen hatást a bérek elmaradásával. Intézményi szinten a szövetkezeti formára, a stabil, kiszámítható működés megítélésére is kedvezőtlenül hat.

„Most beszéltem a foglalkoztatási osztály vezetőjével..., megpróbálom őket támogatott foglalkoztatással foglalkoztatni. Ez azt jelenti, hogy lehet, ki kell majd őket jelenteni a szövetkezetből, lehet, hogy úgy fogjuk megoldani. Hárommillió forintot meg tudnánk takarítani ezzel” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A szövetkezet likviditására és stabil gazdasági fenntartására alkalmas módszer, ha a helyi érdekeltségi körbe tartozó nonprofit kft. kölcsönt nyújt. A feldolgozó és értékesítő szociális szövetkezet ezt a módszert alkalmazta a kiadások fedezése érdekében, azonban az anyagi források korlátozottan álltak a rendelkezésére.

„Ha nincs a nonprofit kft., és azért ezt súgva mondom, hát akkor azért már nagyobb bajok lettek volna. Csak így lehetett picikét játszani azzal, hogy amikor nem volt a szövetkezetnek, akkor a nonprofit kft. besegített, és akkor utána ezt visszaadta a szövetkezet, csakhát már tavaly ez sem volt elég” (szövetkezeti vezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

Az anyagi nehézségek és a gazdasági problémák megjelenésekor hitel nélkül komoly gondba kerülhet a szervezet. A fizetések elmaradása mellett a fennálló köztartozások kihívás elé állítják a szervezetek működtetőit. Az egyik Bács-Kiskun vármegyei szociális szövetkezet tagjának a köztartozások felhalmozása miatt a NAV általi végrehajtással is szembesülnie kellett.

„Nem vagyok azért ilyen, ez is ad egy tartást, hogy ezt is meg lehetett oldani, pedig ez már annyira a gödör alja volt, tehát már én is azt mondtam, hogy ebből már nem lesz kiút, mit csináljunk. Főleg mikor megjött a két NAV-os főszér, akik közölték, hogy jöttek végrehajtani..., összeírták azokat az eszközöket, amiket a (pályázat során) vettünk: ilyen mindenféle marketing eszközöket..., felirogattak, és elementek, de utána beindult ez a verkli, és két héten belül ez lejátszódott, és nem volt itt keresnivalójuk” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

7.7. A szociális szövetkezetek jövőképe és fenntarthatóság

7.7.1. A koronavírus-világjárvány hatása a fenntarthatóságra

A koronavírus a szociális szövetkezeteket eltérő módon érintette. Az eltéréseket több tényező is meghatározta. Az elemzés ezen részén azokat a szervezeteket mutatom be, ahol a hosszú távú működés elé komoly akadályokat gördített a koronavírus-világjárvány közvetlen és közvetett hatása. A Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei lekvárt és szörpöt előállító szociális szövetkezet beszállítója egy közeli szállodának, így a korábbi megrendelések és bevételek ezen forrása elapadt.

„....[M]ost ránk sem jó hatással van ez a pandémia, sajnos, mi is beszállítói vagyunk egy vendéglátói, turisztikai szektornak, és igazából a megrendeléseink egy része ebből áll..., ez most nekünk nagyon nehéz” (szövetkezeti elnök, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

Az értékesítési csatornák szűkülése is detektálható volt, aminek egyik jelentős változása a viszonteladói oldal sérülésének következményeként is fellépett. A kisebb viszonteladói partnerek már a szervezetük ellehetetlenülését is megélték.

„....[V]iszonteladóknak is értékesítünk, de a covid alatt volt a kisebbek közül olyan, aki be is zárt. Az a csatornánk addig megszűnt, és nem mindegyik alakult vissza” (szövetkezeti tag, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Tolna vármegyei szövetkezet már a megalakulást követő időpontban, a tényleges értékesítés megkezdése előtt ütközött komoly akadályba. A szövetkezet egy boltot szeretett volna nyitni, ami szorosan kapcsolódott az iskolákat, óvodákat érintő korlátozó intézkedésekhez. A szövetkezeti bolt bezárása újabb munkavállalói létszámcsökkentéssel járt.

„...[S]ajnos, a nyitási időnk egybeesett a covid kezdetével, és ugye mi a bolt nyitását alapoztuk az iskolára is, és sajnos, nem jöhettek a gyerekek iskolába..., és így, sajnos, átgondolta a szövetkezet vezetése, és az üzletünket be kellett zárunk, egy fővel csökkent a szövetkezet taglétszáma is” (szövetkezeti tag, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A nyitás elmaradása és a már meglévő tevékenység alapvetően átstrukturálta a szövetkezet elképzeléseit a működtetés területén. A szövetkezet életében a világjárvány a hosszú távú működésre gyakorolt kedvezőtlen hatást.

„Azt tudom elmondani, hogy most, hogy volt ez a covid, ez nálunk nagyon érezhető a szövetkezetben, mert egyszerűen azóta szinte nem tudunk talpra állni, nagyon nehezen boldogulunk” (szövetkezeti tag, Tolna vármegyei Termelő, Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Fejér vármegyei szervezet vezetője a járvány előtti, szövetkezet által előállított termékek és szolgáltatások iránt mutatkozó erőteljes keresletről számolt be. A világjárvány utáni időben a vásárlói preferenciák megváltozásától tart, mivel a szervezetük nem csak alap- élelmiszert állít elő. Azt feltételezi, hogy az emberek pénzügyi nehézségeinek hatására a termékük és szolgáltatásuk iránti kereslet jelentős csökkenést fog mutatni.

„A járvány előtt azt láttuk, hogy az emberek elértek már egy megélhetési szintre..., most lehet, hogy nem fognak az emberek áldozni rá, mert azt mondja, hogy most az autóba benzint kell vennem vagy kenyeret, és nem tudjuk, hogy mennyibe fog kerülni” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A korlátozó intézkedések és a világjárvány hatására átalakuló munkaerőpiaci kereslet csökkenése okán a Bács-Kiskun vármegyei szervezet vezetője arról számolt be, hogy a munkaerő visszaáramlása a szövetkezetek vonzáskörzetébe nem volt meghatározó, így a korábban jelzett humán erőforrás problémák nem mutattak javuló tendenciát. A szövetkezetből többen a világjárvány ellenére felmondtak, amit a szervezet gazdasági és pénzügyi instabilitása és a kiszámíthatatlan jövőkép okozott.

„A covid miatt igazából mi a munkaerő visszaáramlását nem láttuk, végig dolgoztak a covid időszak alatt azok, akik előtte, és ezek az elvándorlások voltak, amit mondtam..., itt tulajdonképpen nem a covid számlájára írom senkinek a felmondását..., persze a covidnak is köze volt ehhez a helyzethez, ami kialakult, de így a vége felé már a nehéz pénzügyi helyzet miatt mentek el ketten..., látták, hogy ez már súlylyedő hajó” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A Csongrád-Csanád vármegyei szociális szövetkezet közétkeztetésbe szállít be, ami a járványhelyzet alatt szintén a korlátozó intézkedések által sújtott terület volt. A szervezetet kifejezetten váratlanul érintette a közétkeztetés felvevőpiacának a korlátozottsága, a megrendelői igények csökkenése.

„...[T]ényleg soha nem gondoltam volna, hogy a közétkeztetés megakadhat valaha is..., most elkezdődött az iskola, de nem a legjobb. Iszonyatos mennyiségű hiányzások vannak, megbetegedés, ez csökkenti az igényt a megrendelésre” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Feldolgozó és Kereskedelmi Start Szociális Szövetkezet).

A szociális szövetkezetek közül nem mindegyiket érintette ilyen kedvezőtlenül a koronavírus-világjárvány. A hajdú-bihari térsztagyártó szövetkezet piaci igényei kiegyenlítették a megrendelések elmaradását. A térsztagyártás során nem volt munkavállalói leépítés, ami többek között annak is köszönhető, hogy a termék tartósan tárolható, míg a Csongrád-csanádi tartósítószer-mentes zöldség-előállító és -csomagoló szociális szövetkezetnél ez a tartósság nem volt biztosítható. A rövid távú értékesítési csatornákra alapozott piacozás elmaradását a hosszú távú megrendelői, viszonteladói igény kompenzálta.

„Nekünk ez kisimult, mert a piac az lement, ez meg fel, tehát ez körülbelül hozta egymást, vagy az egyik vitte a másikat. De mi nem panaszkodtunk a covidnál, hogy akkor itt most munkaerő-elbocsátás vagy árbevétel-csökkenés, vagy valami hasonló. Abból a szempontból, hogy elmaradtak fesztiválok, nagyvásárok, ahol mindenféleképpen kiesésünk volt, viszont valamilyen szinten pótolta a viszonteladó” (szövetkezeti elnök, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek állami képviselője azt látja, hogy a vásárlói kereslet a világjárvány idején átalakult. Az emberek többsége a tartós élelmiszereket kereste, így azok a szociális szövetkezetek, amelyek egyedi termékeket gyártottak, versenyhátrányba kerültek.

„...[A] covid kapcsán az első körnél is a vásárlók nem a magas minőségű egyedi termékeket keresték, hanem a tömegtermékeket: liszt, cukor, tehát egy ilyen túlélésre vagy spájzolásra rendezkedtek be, ebből fogytak jobban a termékek” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

Az állami képviselő úgy látja, hogy a koronavírus-világjárvány hatására az új szervezetek alapítása csökkent a pályázati lehetőség hiánya miatt. A diverzifikált tevékenységre alapozott értékesítés során a piacképes tevékenységi körökre helyeződött a hangsúly. A szociális szervezetek közül azonban nem mindenki tudta a fő tevékenységét melléktevékenységgel vagy a tevékenységük alapvető formálásával piacképesé tenni.

„Szinte mindenkit érintett a covid..., aki több lábon állt, és át tudta tenni a súlypontokat... Az új szervezetek indítása megtorpant. Mitől lennének? Miért ez legyen? Mikor nincsenek támogatások, nem lehet taggyűlést összehívni, ezért kell, hogy legyen jövőkép” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.7.2. A tartós működés akadályai

A hosszú távú és kiszámítható működésnek számos akadályáról számoltak be a szervezetek tagjai, képviselői és a kirendelt állami képviselők is. A szervezetek egyik kiemelkedő problémája a munkavállalók bérének, bér- és járulékköltségének a piaci alapon történő kitermelése. A Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei szociális szervezet vezetője arról számolt be, hogy a közfoglalkoztatás rendszere abban teszi őt érdekeltté, hogy továbbra is abban tartsa a hátrányos helyzetű, szervezeti munkavállalót. A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szervezet esetében így a helyi foglalkoztatás teljes bérköltsége a magyar állam által megtérítésre kerül.

„...[A]míg lehet, addig közfogiban fogom tartani, mert arra lehet rezsit beterveznem, azért az nem mindegy...” (szervezeti vezető, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Élelmiszer-előállító Start Szociális Szervezet).

Az egyik Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei munkavállaló arról számolt be, hogy bizonytalanak érzi a helyzetét a szervezetben, mivel az idáig pályázatok által működött. A támogatott foglalkoztatás hiánya itt is komoly létbizonytalansági faktorként jelentkezik, hasonlóan a közfoglalkoztatás alapjain működő szervezetekhez.

„Áhh, nem tudom, mert, ugye, minden pályázaton múlik, kapnak pályázatot, megnyerik vagy nem, akkor benne van a pakliban, hogy azt mondják: bezárják. Merthogy ez benne van..., ha hátrányos helyzetű csoport, és ha úgy tekintem, hogy folyamatosan kap hozzá pénzt, akkor talán el tudom képzelni, hogy van valami értelme” (szervezeti munkavállaló, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szervezet).

A pályázati finanszírozás jelentős problémájaként említi az újonnan közfoglalkoztatás alapjain szerveződött szociális szervezet vezetője, hogy a működéshez szükséges infrastrukturális feltételek az induláskor nem álltak a rendelkezésre. A finanszírozott foglalkoztatás miatt a munkavállalók a tényleges munka elkezdése előtt már bért kaptak, ami a szervezeten belüli munkavállalói motivációt csökkentette.

„Olyan problémába ütköztünk, hogy nem tudtuk szabályosan tárolni az árut..., ez nem a mi hibánk volt, hogy nem épült fel az épület. Újra kellett tervezni, hogy mit csinálunk” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Csomagolást végző Start Szociális Szövetkezet).

A pályázati forrás és a támogatott foglalkoztatás hiányát látja legfőbb akadálnak a megszűnt Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szociális szövetkezet. A szövetkezet tagja, a település polgármestere úgy látja, hogy a megszűnésüket követően csak egy család eltartására volt megalapozott az elképzelésük, ami a helyi, tájlellegű szilvalekvár és aszalvány előállítására és értékesítésére volt specializálva.

„De nagyon hamar kiderült, hogy ez, ha lemegy a pályázati időszak..., ez soha nem fog olyan állapotba kerülni, hogy itt eltartana embereket. Ezt nem lehet megcsinálni, ez csak pályázattal működött, anélkül pedig teljes képtelenség..., de azóta konkrétan pontosan tudom, hogy ez egy embert eltart, egy családot, de egy szövetkezetet nem” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei, Gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

A működés akadályaként jelentkező anyagi problémák súlyosbodása esetén erőteljes motivációvesztést tapasztalhatunk akkor, amikor a pénzügyi nehézségek a likviditást és a munkavállalói bérek kifizetését veszélyeztetik.

„Az a baj, semmire nem tudunk beruházni..., tehát én így kb. matekolok, hogy el tudom utalni a fizetéseket, vagy nem tudom utalni a fizetéseket. Ez a szomorú helyzet..., nálunk is előfordult itt a helyzet, hogy a saját fizetésünket csak napokkal később tudtuk utalni. Ha magunknak se tudunk fizetni, akkor minek? Akkor vége a dalnak” (szövetkezeti vezető, Csongrád-Csanád vármegyei Gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Start Szociális Szövetkezet).

„Nem tudják soknak kigazdálkodni a bérét, és ez nagyon-nagyon sok szövetkezetnél probléma, és ha nem tudjuk kigazdálkodni a mostani minimálbért, akkor nem tudják ezeket a termékeket annyival drágábban adni, meg nincs is olyan piaci kereslet rá...; ez rengeteg szövetkezetet tönkre fog tenni” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A működés akadályának neuralgikus pontjaként az elmúlt évek kedvezőtlen gazdasági folyamatait látja a kirendelt állami képviselő, ugyanakkor a társadalom számára rendkívül fontosnak érzi a szervezetek fenntarthatóságának növelését és a kiszámítható működés megteremtését. Az állami képviselő interpretációjában megjelenik az államtól való erőteljes függőség és a szervezetek által kifejtett eredmények elmaradásának államigazgatáson belüli strukturális okai is.

„Az elmúlt két év nem használt a szövetkezeti alapításnak. Én azt gondolom, hogy a társadalmi vállalkozások rendkívül fontosak a vidéki társadalomnak” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[E]gyedül nehéz, nehéz úgy elérni, hogy nincs konkrét gazdája, nincs egységes álláspont és nincs dedikált felelőse, amíg össze nem fognak, és egy irányba nem

gondolkodnak, addig eredményeket elérni nagyon nehéz” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[A] leginkább kétségbeejtő az, hogy valóban senki nem látja a jövőt..., még csak annyit sem tudok mondani, mire számítsunk, merthogy a helyzet adja majd. Sajnos, azt kell, hogy mondjam, nem látok kidolgozott koncepciót, hanem mindig történik valami ad hoc jelleggel” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselővel).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezet támogatási forrásának diszkrepanciáját említi az egyik kirendelt állami képviselő, aki a támogatási források nem elég hatékony felhasználásának mechanizmusát érzékeli. A pályázat megvalósítása és a fenntartási időszakban elvárt munkavállalói foglalkoztatásban lévő indikátorszámok teljesítése jelenti számára a sikert, de ez csak rövid távon értelmezhető. A hosszú távú működés, az önfenntartás számára sem tűnik reális elgondolásnak.

„...[B]elepumpálnak egy csomó támogatást..., most ebből azt fogjuk tudni kihozni, hogy a támogatási időszak alatt ezek az emberek foglalkoztatva voltak. A fenntartást már nem fogják tudni önállóan. Ilyen alapon maradhatott volna a közfoglalkoztatás is..., ennek így semmi értelme hosszú távon” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselővel).

„Szinte évente változik Magyarországon a társadalmi-gazdasági környezet, ezt mi is tapasztaljuk, ezek a szervezetek iszonyúan sérülékenyek. Bármilyen változás, jogszabályoktól kezdve bármilyen változás padlóra küldi őket” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.7.3. A tranzit foglalkoztató szociális szövetkezetek

A szövetkezet vezetője az elején ismerteti, hogy nem tűnt hosszú távon működőképesnek a konstrukció. Már az elején sem tervezték hosszú távra a szociális szövetkezet működtetését, valamint különböző strukturális korlátok is akadályozták. Az alulról jövő kezdeményezés akadályára utal a szövetkezeti vezető megnyilvánulása is.

„...Nagyon-nagyon hamar eljött az a pillanat, tulajdonképpen már a legelején, amikor lehetett látni, hogy ez nem fog működni..., tehát ez az én nézőpontomból egy olyan dolog volt, amikor rájöttem, hogy nincs igazából támogatásom. Tényleg azt éreztem, hogy ennyi embert nem lehet egy ilyen dologgal fenntartani, eltartani, még ha nagyon levisszük a mércét, akkor sem...” (szövetkezeti tag, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Gyümölcs-, zöldségfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

A szövetkezet működési helyén szolgáló polgármester a megszűnést örömként élte meg, a pályázati projekt lezárását sikerként értékelte.

„...[J]a, és igen, hogy hibapont nélkül bezártuk ezt az egészet, köszönhető egyébként a projektmenedzsernek, aki nagyon precízen végezte a munkát. Meg az elnök is” (szövetkezeti tag, polgármester, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Gyümölcs-, zöldsfeldolgozást, -tartósítást végző Szociális Szövetkezet).

A Csongrád-Csanád vármegyei szociális szövetkezet vezetője is a rövid távú működési formaként képzelel el a szervezet működését.

„...[M]ost, ha ezt előre tudom, akkor nem ugranék bele egy ilyen vállalkozási formába. Erre volt lehetőségünk. Nyilván volt benne saját tőke, de nagyrészt a pályázatból valósítottuk meg” (szövetkezeti elnök, Csoma Vita Zákányszék).

A munkavállalói oldalról is a szervezetre tranzit foglalkoztatási lehetőségként tekintenek. A szövetkezeti munkavállaló a szervezet által fizetett anyagi megbecsülés hiányát és a kiszámíthatatlan, bizonytalan működést tekinti az egyik legnagyobb nehézségnek. A szövetkezeti tag és munkavállaló ezért fontolgatja a továbblépést a szövetkezetből az elsődleges munkaerőpiacra.

„Hát gondolkodok rajta (a munkahely váltáson), mert most már azért benne vagyok a korban, most már haladnom kéne..., úgyhogy előbb-utóbb lépni kell. Meg most már kellene saját ház, és ha itt maradok..., nem lesz sose. Hát maradnék Naményba, ha lenne több lehetőség, de mivel itt ebbe a térségbe sose lesz, így muszáj leszünk menni” (szövetkezeti tag és munkavállaló, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei szociális szövetkezet munkavállalója szintén az alacsony bért látja a szövetkezetben problémának. A szervezettől való eltávolodást egyfajta kényszerként éli meg a munkavállaló, mivel a közösségi és társadalmi összetartozás érzése erős ebben a szociális szövetkezetben.

„Hát végül is az a baj, hogy nem nagyon van magasabb fizetés a környéken, itt Szabolcsba. De ha lehetőség adódna, akkor az ember nem gondolkozna rajta” (szövetkezeti munkavállaló, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A munkáltatók az elsődleges munkaerőpiacon és a szövetkezetben megszerezhető bérkülönbséget problematikusnak tartják, ugyanakkor nem akadályozzák a szövetkezeti tagok és munkavállalók munkahelyváltási szándékait.

„...[É]n biztos (hogy megyek)..., mondtam Katának is, hogy előbb-utóbb nekem lépni kell, csak mondták, hogy szóljak időben. Hát normálisan, mondták, hogy nem tudnak vele úgysem mit csinálni...” (Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Községi, Társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális Szövetkezet).

A rövid távú és tranzit jellegű foglalkoztatást preferáló szervezetek már a támogatásból való működést is nehézkesnek ítélik, mivel a továbbfoglalkoztatási kötelezettség teljesítése is komoly kihívást állít eléjük. A finanszírozási nehézségek miatt a további pályázást és foglalkoztatást sem látják megvalósíthatónak.

„...[É]n most úgy látom, hogy nem biztos, hogy fogjuk tudni tartani a fenntartási időt, ha így fog folytatódni ez a helyzet, és most gondolkodunk, hogy mi legyen. Nem biztos, hogy bele kellene ugorni (újabb pályázatba)..., nem fogjuk tudni miből finanszírozni és így nem igazán látjuk értelmét” (szövetkezeti elnök, Csongrád-Csanád vármegyei csomagolást végző Start Szociális Szövetkezet).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek állami képviselője a tranzit foglalkoztató szerepben lévő szervezeteknek azt az előnyét látja, amit a nyílt munkaerőpiaci integráció során betöltött. A megszerezhető kompetenciákat és az életvezetéshez nélkülözhetetlen munkahely által kialakított védő környezet előnyeit hangsúlyozza.

„...[A]ki már tudott, és benne volt a szövetkezetben, már továbblépett, a tranzit szerepe megvalósult a szövetkezetnek, mert addig, amíg nem talált a nyílt munkaerőpiacon normális fizető állást, addig valamiféle rendszere volt az életének, bejárt dolgozni. Emiatt a munkaerő mennyisége és minősége is problémát jelent a szövetkezeteknél is annak ellenére, hogy megfizetni nem tudják” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[V]alamiféle állása van. Nem távolodik el a munkától, mindenképp tranzit szerepe van. Aki jól végzi a munkáját, elismerést fog kapni, önbizalma lesz, és elhízi, hogy tovább tud lépni, vagy felfigyelnek rá, és el fogják vinni (másik munkahelyre)” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A szövetkezetek állami képviselője kiemeli, hogy a munkavállalói fluktuáció iránya az elsődleges munkaerőpiac, ami tovább erősíti a tranzit foglalkoztatási szerepben lévő szervezetek ezirányú törekvéseit.

„...[A] fluktuáció általában fölfelé történik, nem vissza a közfoglalkoztatásba, hanem tovább. A tranzit hatás működhet...” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek állami képviselője a támogatott szervezetek esetében a foglalkoztatotti létszám cseréjének korlátozottságát látja mint rendszerspecifikus akadályt. A közfoglalkoztatás alapjain szervező szövetkezetek esetében az önkormányzati érdekeltiség részben közbeszól, az elsődleges munkaerőpiacon munkát vállaló integrációjának során érdekellentét alakul ki a résztvevők között. Az önkormányzati tagság így abban érdekelt, hogy az önkormányzat által fenntartott szövetkezet munkavállalója visszakerüljön a közfoglalkoztatás rendszerébe, biztosítva ezzel az önkormányzat humán erőforrás igényét.

„Tranzitálás, az egy ilyen ellentét, minél több embert tranzitálsz, megvan, hogy ugyanarra a posztra hány embert cserélhetsz..., akkor az éri meg neki, hogy belső tranzit legyen..., pl. téisztát gyárt egyébként, meg átvett közterület karbantartást: közfoglalkoztatott, akkor majd ő át tud menni a téisztába, a saját munkaerő kiképzett...” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

Egy másik állami képviselő azt emeli ki, hogy a foglalkoztatás biztosított a közfoglalkoztatás alapjain szerveződött munkavállalók esetében, azonban a fenntarthatóság gazdasági alapjait nem látja biztosítottak. Ami az önálló, független, állami támogatásoktól mentes önfenntartó működésnek akadály. A társadalmi küldetést háttérbe szorító és a piaci működést preferáló szervezeti keretektől következően, a nyílt munkaerőpiaci átkerülés okán tranzit jellegű szervezatként definiálható az elemzett szociális szövetkezet.

„...[S]ok embert dolgoztat, van egy ilyen pozitív hatása, de a gazdasági problémák miatt nem látom a fenntarthatóságot” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„Ezek a munkahelyek közelebb állnak a nyílt munkaerőpiaci munkákhoz, ezért tranzit mindenképpen” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

A támogatott foglalkoztatás és a piaci dominancia miatt a szervezetek küldetéseként továbbra is a piaci elvű működés került előtérbe, a társadalmi, közösségi alapú üzemeltetést és a helyi munkaerőpiaci integrációt felülírva.

„...[H]a a fenntartási időszakot letudtátok, akkor kvázi új lap nyílik. Abból a szempontból, hogy utána tényleg azt és akkor foglalkoztattok, amikor (ténylegesen) munka van. Ha nincs munka, vagy nem olyan (a munka), akkor hónapokra felmondhatnak a dolgozónak” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

„...[H]a lejár a fenntartási időszak, és ezt meg tudták csinálni, akkor azt követően szabadon tudnak gazdálkodni a humán erőforrásokkal, tehát akkor, mondjuk, ilyen negatív időszak van, akkor akár el is tudják bocsátani a dolgozókat vagy csökkenteni a munkaidőt” (szakértői interjú, kirendelt állami képviselő).

7.7.4. A tartósan foglalkoztató szociális szövetkezetek

A hosszú távú működést meghatározza egyrészt a szándék, amely kialakul a szövetkezet vezetésében a szervezeti forma korábbi viszontagságos gazdasági, jogi környezetében. A fenntartható működés perspektívája több szociális szövetkezet működése során is megnyilvánult.

„...[E]gyelőre nem okoz nehézséget a fenntarthatóság, ha a vállalkozás életét nézzük, akkor meg végtelenségig, határozatlan időre szeretnénk” (szövetkezeti vezető, Fejér vármegyei Gazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A finanszírozhatóságot néhány szervezet a költségracionalizálással, azon belül is elsősorban a munkavállalói létszám újragondolásával tervezi megvalósítani. A Fejér vármegyei termeléssel és értékesítéssel foglalkozó szociális szövetkezet vezetője úgy látja, hogy a jelenlegi munkavállalói létszámmal, vagy akár annak bővítésével is működőképes a szövetkezetük.

„Egy optimális létszámot be kellett állítanunk az üzemben. Öt munkavállalónk van, ezt az ötöt megtartjuk, azt nem tudom megmondani, tudunk-e többet..., nem szándékozunk bővíteni, de csökkenteni sem. Nem az volt a cél hosszú távon, hogy huszonkettő február vége lesz, és feléljük azt, ami eddig volt, és lehúzzuk a rolót..., ez föl sem merült az emberek vonatkozásában... A tevékenységek bővítése a cél, nem az, hogy összehúzzuk magunkat” (szövetkezeti elnök, Fejér vármegyei Termelő és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

„Hát azt gondolom, hogy ha ez a veszélyhelyzet elmúlik, és nem kell őszig zárva tartania mindennek, akkor mi talpon tudunk maradni, és mi szeretnénk is, mindent elkövetünk, hogy ez menjen tovább” (szövetkezeti vezető, polgármester, Borsod-Abaúj-Zemplén vármegyei Mezőgazdasági és Szolgáltató Start Szociális Szövetkezet).

A tartós működés másik útja a különböző támogatott foglalkoztatási lehetőségek felkeresése. A különböző strukturális kényszerek, amelyek a szervezet támogatott foglalkoztatásának hosszú távú, kiszámítható perspektívájának hiányából keletkeznek, arra ösztökélik a hosszú távú foglalkoztatási célt megjelölő szervezeteket, hogy a támogatott foglalkoztatás különböző, szövetkezeten kívüli lehetőségeit használják fel. A humán erőforrás biztosítását, a foglalkoztatás helyi megvalósítását és a hosszú távú fenntartható működés alapjait ezen alternatív megfontolások által látják kivitelezhetőnek.

„Én nagyon remélem, hogy sikerült fennmaradni..., talán elég sokat tudunk magunknak segíteni, hogyha így felvesszük támogatással (munkaügyi központ által), ami teljesen szabályos, és akkor most így fél évig támogatott foglalkoztatással elég sokat tudunk ezen segíteni...” (szövetkezeti tag, csoportvezető, Bács-Kiskun vármegyei Feldolgozó és Értékesítő Start Szociális Szövetkezet).

A támogatott foglalkoztatás másik alternatívájaként a különböző európai uniós támogatási források megpályázását próbálják felhasználni a tartós működtetés érdekében. A pályázatok egy részét a foglalkoztatásra és a beruházásra vonatkoztatják, ami által a tevékenységi profil bővítését és az erőteljes piaci alapokon történő működést határozzák meg célként.

„Szeretnénk még fejleszteni, tehát igazából azért várjuk a beadott GINOP 5.1.7-es pályázatot..., tényleg szükségünk van arra a támogatásra, hogy tudjunk többféle terméket gyártani..., szeretnénk kibővíteni” (szövetkezeti elnök, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális szövetkezet).

A hosszú távú működés során a gazdasági, piaci alapon való működés másik fontos eleme, hogy a közösségi és társadalmi küldetés is hangsúlyozásra kerül. A szervezetek vezetői úgy látják, hogy a kialakított kapcsolatok által a munkavállalók számítanak a szövetkezet általi tartós foglalkoztatásra. Az egyéni érdekeket így felülírja az a közösségi és társadalmi érdek, ami nehézkes és bizonytalan működési perspektívákat előrevetítő működés mellett nagyfokú elkötelezettséget mutat a fenntartás irányába.

„Én hosszú távon tervezem egyébként..., én küzdök érte..., lehet, hogy ez az én hülyeségem, de tehát én nem piaci alapon nézem itt a dolgokat, hanem azt, hogy Olgi egyedül neveli a gyermekét, ugye, neki nincsen csak egy érettségije, hova, mit kezd itt? Dávid, az Olgi fia most készül középiskolába, rengeteg pénz, ráadásul meg..., neki is vannak egészségügyi problémái...”(szövetkezeti tag, szakmai vezető, Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegyei Közösségi, társadalmi, Gyártó és Szolgáltató Szociális szövetkezet).

A Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei gyümölcsfeldolgozással és a hajdú-bihari térsztagyártással foglalkozó szociális szövetkezet, mivel a piaci és gazdasági működés alapja biztosított, a fenntartást hosszú távon képzelik el, a munkavállalói létszám csökkentése nélkül. A működés mellett a fejlesztésre is hangsúlyt fektetnek, ami szintén a szervezet hosszú távú működését vetíti előre.

„Így ebben a formában, ahogy most vagyunk, ezzel a négy fővel, kialakult vevőkörrel fent tudjuk tartani, mi már önfenntartók vagyunk. Ha olyan helyzet adódik, húzunk a nadrágszíjon, amikor kicsit jobban megy, több bevételünk van, akkor tudunk fejleszteni” (szövetkezeti tag, Jász-Nagykun-Szolnok vármegyei Gyümölcsfeldolgozó Start Szociális Szövetkezet).

„...[M]i ezt nem csak a fenntartási időszak végéig (tervezzük megvalósítani)..., ezt mi folyamatosan szeretnénk továbbvinni és fejleszteni. Tehát minekünk nem az a célunk, hogy 2022. augusztus 31-ig élünk és dolgozzunk, utána pedig lehúzzuk a rolót. Mi ezt azután is szeretnénk tovább folytatni és továbbfejleszteni, nem biztos, hogy ebben a gazdasági formában” (szövetkezeti vezető, Hajdú-Bihar vármegyei Tésztagyártó Start Szociális Szövetkezet).

8. MEGBESZÉLÉS

8.1. A kutatási kérdések és eredmények összevetése

Dolgozatomban öt kutatási kérdést fogalmaztam meg, a következőkben ezekre reflektálok a vizsgálatom eredményeinek tükrében.

K.1. Milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy a szociális szövetkezetek fenntartható munkaerőpiaci pozíciókat hozzanak létre abból a célból, hogy elősegítsék a peremhelyzetű társadalmi csoportok integrációját?

A szociális szövetkezetek foglalkoztatási potenciálja az utóbbi évtizedben jelentős változáson ment keresztül. A 2016–2019-es évek közötti időszakban a megszünések egyre nagyobb mértéket öltöttek, melynek háttérében az állami támogatási források jelentős átrendeződése, valamint a közfoglalkoztatás alapjain létrejött szervezetek irányába való támogatási források átcsoportosítása állt. A megszünéseket ezen strukturális tényezők megváltozása és a kötelező önkormányzati tagság előírása idézte elő. A szociális szövetkezetek a törvényi módosítás és a támogatási források átcsoportosításának hatására a nagyobb munkanélküliséggel és közfoglalkoztatással érintett településeken jöttek létre. A fenntartható szervezeti keretek irányába mutató, tartós (öt éven túli) működési időre a szervezetek tőkeerőssége a lineáris regressziós modell alapján szignifikáns ($p < 0,001$) hatást gyakorolt, ugyanakkor a foglalkoztatottak létszáma és a szervezet nettó árbevétele nem volt szignifikáns hatással a tartós működési időre. A magasabb tőke hosszabb működési időt eredményezett. A szociális szövetkezetek 2010–2020 között a munkanélküliséggel és közfoglalkoztatással leginkább sújtott településeken működtek legtovább. A település hátrányos helyzetének hatása átlagosan egy évvel rövidebb működési időt eredményezett. A támogatási források a közfoglalkoztatást végző településekre fókuszáltak, ezzel egyidejűleg a hátrányos helyzetű településeken nem tudtak megszilárdulni a szervezetek. A tartós (öt éven túli) működést mutató szervezetek nem azokban a megyékben helyezkednek el, ahol a társadalmi-gazdasági hatásuk miatt a legnagyobb szükség mutatkozik. A peremhelyzetű társadalmi csoportok munkaerőpiaci és társadalmi integrációja szempontjából az érdekképviselőt ellátó szociális szövetkezetek működése jelentős értéket képvisel. Ezen szervezetek egy évvel hosszabb működési időt mutatnak. A szociális szövetkezetek országosan a munkanélküliséggel és közfoglalkoztatási programmal érintett településeken jöttek létre, azonban a hátrányos helyzetű településeken, ahol a társadalmi integráció szempontjából a legnagyobb szükség lett volna rájuk, kevesebb ideig működtek.

A szociális szövetkezetek működését alapjaiban meghatározó humán erőforrás elvándorlás a városias vagy nagyobb város mellett lévő településeken élők, a kistélepülésen élők is jellemezte. A település mérete meghatározta a működés kereteit, a nagyobb településeken a munkaerő-kínálat ideiglenesen kedvező hatást gyakorolt a szervezetek piaci működésére. A munkaerőpiacon bekövetkező strukturális változások a fenntarthatóságra kedvezőtlen hatást gyakoroltak, mivel

a hazai elsődleges munkaerőpiacon, valamint külföldön helyezkedett el a munkát vállalkozók jelentős része. A női munkaerő mobilitási csatornái korlátozottabbak voltak, így az elsődleges munkaerőpiacra való ingázásnak számos akadályozó tényezőjét azonosítottam, a vizsgált szociális szövetkezetekben felülreprezentált a női alkalmazottak száma. A működést alapvetően meghatározta a piaci lehetőségek korlátozottsága, ami a hosszú távú gazdasági-pénzügyi fenntarthatóságot gátolta.

*K.2. A szociális szövetkezetek strukturális feltételei – lehetőségek, kényszer-
ek – milyen módon befolyásolják az integrációs törekvéseket és esélyeket?*

A szervezetek (át)alakulása nem helyi kezdeményezésre történt, az irányított létrehozás a támogatási forrás elnyerését célozta. A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek létrehozását kötelezettséggként élték meg a szereplők. Ennek hátterében a szervezeti forma általános ismeretlensége és a piaci alapon megvalósítandó működés akadályai, az értékesítés során keletkezett bevételek felhasználhatóságának bizonytalansága és a korábbi közfoglalkoztatási programokból beszerzett, önkormányzati vagyonelemek szövetkezeti tulajdonba adásának átláthatatlansága állt.

A törvény által előírt kötelező önkormányzati tagság a szervezeten belüli függőségi viszonyok átrajzolásával, a döntéshozatal egy pólusúvá válásával járt. A megalakulást a szervezeti forma elnevezése és ismeretlensége, a szervezetek által megvalósított tevékenységeknek a helyi lakosság számára való idegenszerűsége tovább csökkentette a szociális szövetkezeti forma elterjedésének motivációját.

A nem alulról építkező mechanizmus gyakorlatát erősíti, hogy a tulajdonjogok tekintetében konfliktusok alakultak ki az önkormányzati és szövetkezeti tulajdon értelmezésének vonatkozásában. A helyi döntéshozók a közös (szövetkezeti) tulajdonlás gátját az üzleti szemlélet hiányában és a hátrányos helyzetű társadalmi rétegek egyéni felelősségének alacsony szintjében látták. A lokális térben tapasztalható érdekkonfliktusokból következő feszültség a közösségi tulajdonlás háttérbe szorítását és a közösségi tulajdonosi szemlélet meggyengülését eredményezte. Az élesen elkülönült tulajdonviszonyok gátolták a közösségi tulajdon létrejöttét és a piaci működéshez nélkülözhetetlen, bevételt eredményező tevékenységek megkezdését, ezzel együtt a helyi foglalkoztatás érdekében történő tartós integrációs törekvéseket.

K.3. Milyen funkciót töltenek be a szociális szövetkezetek a társadalmi tőke fejlesztésében? Kérdésként merül fel, hogy a társadalmi tőke erősítése nélkül előmozdítható-e a társadalmi integráció?

A szociális szövetkezetek körében azonosíthatók a kirekesztő és a befogadó tagsági és munkavállalói preferenciát érvényesítő szövetkezeti formák. A kirekesztőre jellemző, hogy a társadalmi küldetést háttérbe szorító piaci tevékenység kerül előtérbe a piac által diktált kemény strukturális elvárásoknak való megfelelés mellett. A munkavállalók kiválasztásakor a profitorientált piaci működés kritériumai kerülnek preferálásra. Az ilyen típusú szervezetekben a döntéshozatalba nem vonják be a munkavállalókat, és a különböző társadalmi helyzetű munkavállalók

együttműködése és foglalkoztatása kényszerként jelentkezik a szövetkezet vezetői körében. A tagság létszámát (a szövetkezeti elvekkel ellentétben) korlátozzák az átláthatóbb működési gyakorlatra hivatkozva. A befogadó tagsági preferenciát előnyben részesítő szociális szövetkezetekre jellemző, hogy a hátrányos helyzetű célcsoport tagjait bevonják a szervezet működésébe, aktív döntéshozói tagságként értelmezik jelenlétüket a döntéshozó testületekben.

A közösségi érdek alapú tagsági preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetek esetében a kialakított munkakörnyezet megtartó ereje kerül előtérbe, ami a bérkülönbségeket az elsődleges munkaerőpiacon kínált magasabb bér és a szociális szövetkezetben kínált minimálbér közötti differenciát kompenzálja. A munkavállalókkal szemben tanúsított rugalmasság és a kölcsönös segítő attitűd jelenik meg ezekben a szövetkezetekben. A tagok és munkavállalók társadalmi hátrányait a humán tőkébe való beruházással próbálják növelni, ami képzések és közösségi programok által kerül megvalósításra. Ezen szervezetekben közösen döntenek a megtermelt erőforrások elosztásáról. Társadalmi alapot hoznak létre, amelyből közösségépítő tevékenységet valósítanak meg. A szervezeten kívüli tágabb társadalmi közegben is aktív szerepet vállalnak, integrálódnak a helyi közösség életébe, elősegítve a szövetkezeti tagok helyi társadalmi befogadását. A szervezetben lévő munkavállalók a munkahelyen kívül is intenzív kapcsolatot ápolnak egymással, értékként kiemelve a közösség által nyújtott stabil (anyagi és nem anyagi értelemben vett) védelmi háló megteremtését. A szövetkezeten belüli rugalmasság erősíti az önrendelkezést, ami a végzett tevékenység feletti erőteljes felelősséggel jár. A közösségi küldetés a helyben élő tágabb közösség irányába is elmozdul, különböző helyi rendezvények szervezésével a szociális szövetkezet (mint intézmény) és a szociális szövetkezet tagjai és munkavállalói (mint egyének) lokális társadalmi befogadása és a helyi társadalomba való beágyazódása is megvalósul ezáltal.

A piaci és egyéni érdek alapú tagsági preferenciát előnyben részesítő szociális szövetkezetek esetében a közösségi érdek háttérbe szorul, és az egyéni vállalkozáshoz hasonló prioritások kerülnek előtérbe. Ezen szervezetekben a teljesítmény elmaradása esetén a munkanélküliség vagy a közfoglalkoztatás útjai jelentik a jövőt a szociális szövetkezetben munkát vállalók számára. A vizsgált szervezetekben tapasztalható magas fokú fluktuáció mértéke a munkavállalók tartós együttműködési szándékát csökkenti, a hosszú távú működésre kedvezőtlen hatást gyakorol. A nyereség maximalizálása előtérbe kerül ezen szociális szövetkezeti forma esetén. A közösségi értékek helyett az alá-fölé rendeltség narratívája (a teljesítmény fokozása érdekében) meghatározóvá válik. A munkavállalók motiválása az alá-fölé rendeltségi viszony hangsúlyozásával történik. Az összetételt előzetesen erőteljesen meghatározza a lefölözés jelensége (7.2.10.), ami abban áll, hogy az egyébként is jobb társadalmi és munkaerőpiaci pozícióban lévő személyeket vonják be a szervezet működésébe és tagként később a szövetkezet döntéshozói testületeibe. Szövetkezeti tagokká is csak azok válhatnak, akik a piaci elvárásoknak megfelelnek. A teljesít-

ményelvárás során a szövetkezeti munkavállalók lefölözése ezen szervezetek esetében egyértelműen megvalósul úgy, hogy a leghátrányosabb helyzetű embereket tudatosan nem vonják be a szociális szövetkezet piaci alapú működtetésébe.

A teljesítményközpontú, felülről irányított, központi vezetésű szervezetek működtetői a gazdasági nehézségeket a munkavállalók összetételében, motiválatlanságában látják. A munkavégzés ezért erőteljes kontroll alatt történik, folyamatos ellenőrzéssel. A munkatempó általi teljesítmény előtérbe, míg a hátrányos helyzetű munkavállalók szervezeten belüli integritása háttérbe kerül. Ezen szervezetekben erőteljes a fluktuáció, a saját fizetés kitermelésének fontossága, és a munkavállalóknak a szövetkezeti döntésekbe való bevonása nem történik meg, a szociális szövetkezeti tagságba való bevonás sem prioritás. A munkavégzés kerül előtérbe, a pénzügyi és fenntartási célok teljesülése az elsődleges szempont. A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek esetében az önkormányzat erőteljes hatalmi pólust jelent a döntéshozatalban, a közösségi döntések mellőzése kizárja a munkavállalói kört a kooperatív együttgondolkodásból és a közös döntések meghozatalából. A munkavállalók azonosulnak az alá-fölé rendelt működésmóddal, amelyben megjelenik a kliens-patrónus viszony. A vezetői pozíció megszilárdítása az alá-fölé rendelt viszonyok fenntartásával és stabilitásával történik. A fizetésmegvonással való fenyegetés továbberosíti a társadalmi státuszbeli különbségeket és a kliens-patrónus viszony megszilárdulását.

A közösségközpontú értékeket preferáló szociális szövetkezetekben a szoros és közvetlen munkavállalói interakciók jellemzők. A szervezet lokális működése a település lakosai számára ismert. A helyi szereplőkkel (település lakossága, vállalkozások) kölcsönös kapcsolatot alakítanak ki. A munkavállalói érdekképviselő a stabil munkahelyek létrejöttével és a munkaterhek munkavállalókhöz igazításával valósul meg. A munkaidő rugalmasságából mindkét fél profitál (szociális szövetkezet és munkavállaló), melyben az önkormányzattól elkülönülve a közösség határozza meg a döntések irányait. A tagság és a munkavállalói szuverenitás mellett a közösségen belül a vezető és alkalmazott kölcsönös megbecsülése és bizalma érvényesül. A helyi szükségletekre alapozó tevékenység a helyi lakosság bevonásával alakítja ki a vásárlóközösséget, ami a termékek helyi értékesítését preferálja, úgynevezett „rövid ellátási láncot” kialakítva. Nem csak a lakosság, hanem a közintézmények és közfeladatok ellátásában résztvevők is bekapcsolódnak a szervezet működésébe, melyben értéknek jelenik meg, hogy helyi (hátrányos helyzetű, főként korábban közfoglalkoztatásban dolgozó) munkavállalóknak biztosítanak munkalehetőséget. A helyi önkormányzat az önkormányzati feladatok egy részét a szociális szövetkezethez szervezi ki, piacot biztosít részére, elősegítve ezzel a hosszú távú működés feltételeit. Az alá-fölé rendeltségi és a kliens-patrónus viszonyokat a szövetkezeti tagságban betöltött szavazati jog nem képes felülmúlni. A szervezetek eladósodásának meggátolása érdekében a helyi foglalkoztatás szervezője abban érdekelt, hogy a szövetkezeti munkavállalók visszakerüljenek a támogatott közfoglalkoztatásba, vagy ideiglenes munkanélküliként a támogatott foglalkoztatásban dolgozzanak. A strukturális problémákra ezek a lokális válaszok szü-

letnek a szervezet fenntartása érdekében, ezzel próbálják áthidalni a fenntarthatatlannak tűnő pénzügyi akadályokat a munkavállalók bérének rendszeres kifizetése érdekében (biztosítva ezzel valamiféle anyagi stabilitást és kiszámíthatóságot). A szociális szövetkezetek társadalmi küldetését meghatározó helyi közpolitikák nem tartják fontosnak a társadalmi párbeszédet, ennek elmaradása a szervezet lokális társadalomba való beágyazódását gátolja. A gazdasági környezetben való piaci helytállást nehezíti a munkaerő összetétele és az elnyert támogatási források lehívása, amely a támogatott foglalkoztatás szervezeti kereteit ellehetetleníti.

K.4. A magas humán erőforrás fluktuációt tekintve hogyan értelmezhető a szociális szövetkezet munkaerőpiaci és társadalmi integráló szerepe, illetve jelentősége az integrációhoz szükséges társadalmi/humán tőke erősítésében?

A szociális szövetkezet által kínált minimálbér, a munkahely instabilitása az elsődleges munkaerőpiacra történő vissza/átkerülés motivációját indította el a szövetkezet munkavállalóiban. A munkavállalói és tagsági fluktuáció megnehezíti a szövetkezet piaci működését, amit súlyosbít, hogy a pályázati forrással támogatott szociális szövetkezetek esetében korábban (a támogatás kiírásakor) irreálisan magas foglalkoztatotti létszámot jelöltek meg. A munkabérek kifizetési nehézségei miatt elsősorban a férfiak hagyják el a szociális szövetkezeteket, akik az elsődleges munkaerőpiacon alacsony iskolai végzettséggel is el tudnak helyezkedni azokban a tevékenységi körökben, ahol a piacgazdaságban munkavállalói hiány mutatkozik (a szociális szövetkezetekben kínált bér többszöröséért). A fluktuáció mögött a szervezeti keretek instabilitása és a szervezeten belüli foglalkoztatás bizonytalansága jelenik meg okként. Azon munkavállalók, akik nem hagyják el a szervezeteket, egyéni élethelyzetük, munkalehetőség közelsége, a nyugdíj előtt álló munkavállalók helyi foglalkoztatása és a helyi foglalkoztatási lehetőségek szükségessége miatt döntenek a szociális szövetkezetben történő munkavégzés mellett. A munkavállalói fluktuáció mellett tagszerék is előfordulnak, melyek azon szervezetek esetében működési problémát is jelenthetnek, ahol a minimális hétfős tagsággal hozták létre a szociális szövetkezetet. Azon szervezetek esetében, ahol a törvény által előírt taglétszám megfelelő a tagi fluktuációt követően is, ott a tagszerék nem jelentenek működésbeli problémát.

A helyi politikai erők változása a fennmaradást veszélyeztetheti, sebezhetőségét erősítheti: a tartós működés és a település életébe való beágyazódás egyik akadályozó tényezője. A személyi változás átalakítja a helyi szociális szövetkezet működését. Az „egy tag – egy szavazat” elvének érvényesülése sérül azzal, hogy sokkal meghatározóbb súlyt képvisel az önkormányzat (és alkalmazottainak) tagsága. Azokban az esetekben, ahol az önkormányzat csak névlegesen (a törvényi rendelkezésnek való megfelelés miatt) van jelen a szervezetben, ott a szervezet az önkormányzattól részben függetlenül működik. A helyi hatalmi viszonyok megváltozása nem befolyásolja érdemben a működésüket, ugyanakkor ennek a változásnak a kockázata folyamatosan jelen van a szociális szövetkezetek jelenlegi működési mechanizmusában. Az önkormányzati tagság érdektelensége a támogatási források

elapadásában és az átláthatatlannak tűnő működési keretekben nyilvánul meg. A helyi hatalmi viszonyok változása átstrukturálja a korábbi önkormányzati vezetéssel való viszonyt, ami akár az érdekelt felek egymástól való teljes elszigetelődésével jár. Hosszú távon a szervezet ellehetetlenítését eredményezi. A működési diszkrupanciák következményeként a szövetkezet megszűnése és a korábban foglalkoztatott munkavállalók munkahelyének elvesztésével járhatnak a megjelenő érdekellettek. A helyi hatalmi viszonyok átrendeződése tovább gyengíti a szövetkezetbe vetett bizalmat. Az önkormányzati tagság a vagyonelemek feletti rendelkezés átalakításával a szervezet gazdasági működésének végét eredményezheti.

K.5. A munkaerőpiaci integrációt hogyan segíti a szociális szövetkezetek tranzit szerepe?

Kérdésként merül fel, hogy a szociális szövetkezet tranzit (és nem tartós) foglalkoztatási szerepet tölt-e be, illetve nem csak átmeneti lehetőséget biztosít-e azoknak a munkavállalóknak, akik eleve el tudnak helyezkedni a munkaerőpiacon akkor, ha van munkaerőpiaci kereslet.

Kutatásomban arra az eredményre jutottam, hogy a szociális szövetkezetek humán erőforrásának tranzit szerepe kontraproduktív hatással van a szövetkezeten belüli társadalmi tőke fejlesztésére.

A tartós működés akadályának kiemelt problémája, hogy a munkavállalók bérének, bér- és járulékköltségének a kitermelése a piaci alapokon nehézségbe ütközik. A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek a pénzügyi nehézségekből kifolyólag abban érdekeltek, hogy a közfoglalkoztatás rendszerében tartsák a munkavállalót. A helyi foglalkoztatott teljes bérköltsége (a központi költségvetés által) megtérítésre kerül. A támogatott foglalkoztatás hiánya komoly létbizonytalansági faktorként jelentkezik. A működés akadályaként jelentkező anyagi problémák kumulálódása esetén erőteljes motivációvesztést tapasztalhatunk akkor, amikor a pénzügyi nehézségek a likviditást és a munkavállalói bérek kifizetését veszélyeztetik. A munkavállalói oldalról is tranzit foglalkoztatási lehetőségként tekintenek a szociális szövetkezetre, melyben az elkötelezett működtető személyek az anyagi megbecsülés hiányát, a kiszámíthatatlan, bizonytalan működést tekintik nehézségnek. Az elsődleges munkaerőpiacra való átlépés a munkavállalói oldalról ezen folyamatok mentén következik be. A rövid távú működést és tranzit foglalkoztatást preferáló szervezetek már a támogatásból való működést is nehézkesnek ítélik, mivel a továbbfoglalkoztatási kötelezettség teljesítése a finanszírozási nehézségek miatt a további pályázást és a hosszú távú foglalkoztatást sem tartják a prosperatív működést megalapozó megfelelő útnak.

A szövetkezet tisztségviselői (mint munkáltatók) az elsődleges munkaerőpiacra történő átkerülést nem akadályozzák. Az önkormányzati tagság abban érdekelt, hogy ha az önkormányzatnak egyébként is kevés munkavállalója van, a szövetkezet munkavállalója visszakerüljön a közfoglalkoztatás rendszerébe, biztosítva ezzel az önkormányzat humán erőforrás igényét, a működéshez szükséges humán erőforrást.

A társadalmi küldetést háttérbe szorító és a piaci működést preferáló szervezeti keretektől következően a nyílt munkaerőpiacra való átkerülés során a tranzit szerep kerül előtérbe.

A közfoglalkoztatás által létrejövő szervezetek így a támogatott foglalkoztatás és a piaci dominancia miatt a szervezetek küldetéseként továbbra is a piaci elvű működést preferálják a társadalmi, közösség alapú és a helyi munkaerőpiaci és társadalmi integrációs törekvéseket felülírva.

9. ÖSSZEGZÉS ÉS KÖVETKEZTETÉS

A dolgozat a magyarországi szociális szövetkezetek 2010 és 2020 közötti működésének ösztönző és akadályozó tényezőit hivatott feltárni abból a szakirodalmi feltételezésből kiindulva, hogy a szociális szövetkezetek a munkaerőpiaci és társadalmi integráció alkalmas eszközeit jelentik. Azt vizsgálom, hogy mitől függ, valamint hogy hogyan biztosítható e szövetkezetek (re)integrációs funkciója. Fő kutatási célom a szociális szövetkezetek működését hátráltató és ösztönző tényezők azonosítása.

A törvényi módosítások, amelyek kötelezték a szociális szövetkezeteket az önkormányzatok bevonására, egyfajta ellenőrző funkciót hoztak létre a szervezetek életében, ami a szervezetek megszűnési hullámával járt együtt. A szervezetek számának csökkenése munkaerőpiaci és társadalmi integráció szempontjából azért is kedvezőtlenül érintette a szociális szövetkezetek munkavállalóit és tagjait, mert az elemzés egyértelműen rámutat arra, hogy a munkanélküliséggel és a közfoglalkoztatással érintett településeken működtek korábban a szociális szövetkezetek.

A szociális szövetkezetek gazdasági működését elemezve a magasabb saját tőkével létrehozott szervezetek és a tartós működés között egyértelmű összefüggést találtam. Azonban a lineáris regressziós modell azt mutatta, hogy az értékesítés nettó árbevétele és a nemzetgazdasági ágak között nincs szignifikáns különbség.

A szervezetek strukturális feltételeinek megváltoztatása a működés stabilizálásával ellentétes hatást ért el azzal, hogy a helyi konfliktusok és önkormányzati hatalmi pólus (majd azok esetleges megváltozása esetén) felerősítették a gyakori tagcserét és munkavállalói fluktuációt.

A támogatási programok a közfoglalkoztatás bázisán szerveződő szociális szövetkezetekre fókuszáltak. A korábbi közfoglalkoztatási programokban is tapasztalt leföldöző hatás (7.2.10.) érvényesült, gátat szabva a spontán szerveződésből következő társadalmi tőke integrációs mechanizmusának, és a leginkább rászoruló célcsoport dezintegrációs folyamataiban nem történt kedvező társadalmi változás, a közösségi integratív funkciók érvényesülésének lehetősége csekély.

Az elemzett folyamat során a helyi szereplők által új függőségi viszonyok alakultak, így a szakképzett szociális szövetkezeti munkavállalók mobilitás perspektívái a jobban fizetett elsődleges munkaerőpiac felé mutatnak.

A szociális szövetkezetek működésmódjából következően az általam vizsgált szociális szövetkezetek a munkalehetőségek biztosításával nem képesek csökkenteni a kialakult társadalmi, gazdasági és területi egyenlőtlenségeket és a társadalmi különbségeket. A szervezeti forma hazai gyakorlata a korábbi rochdale-i elvekkel és célkitűzésekkel ellentétben azt az általánosan megfogalmazható működésmódot mutatja, hogy az általam vizsgált szociális szövetkezetek nem autonóm társulásként és nem önkéntes alapon szerveződtek.

Az eredmények alapján megállapítható, hogy a működés során egyértelmű döntéshozói szándék mutatkozik a szociális szövetkezetek általi lokális munkahelyteremtésre, kevésbé a rurális terekben élő állampolgárok társadalomhoz való

integrációjának elősegítésére. A terepi eredményekből kirajzolódik, hogy a munkaerőpiaci integráció által „kisegítik” a munkavállalókat a lokális térből, de a szövetkezetben maradók számára csupán néhol működik közösségi (re)integrációs elem, ami sokkal kevésbé hangsúlyos a gyakorlati működés során (a szociális szövetkezet lényegi társadalmi integrációs funkciójához képest).

A terepmunka-eredmények diszkrepanciát mutatnak a jelenlegi és a törvényben meghatározott szövetkezeti működésmód között. A társadalmi és kapcsolati tőke felhasználása a törvényes működéshez szükséges szövetkezeti tagság, vezetők által (úgynevezett beszervezésén keresztül) valósul meg. A közfoglalkoztatott/munkanélküli munkavállaló egyén számára a szociális szövetkezeti rendszer ezen keretek közötti működése a településen való munkavállalás strukturális korlátját jelenti.

A folyamat által kialakul a közfoglalkoztatási programból létrejövő nem helyi kezdeményezéssel alapított szociális szövetkezeti forma. Másrészt a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezet fenntartási nehézségeiből következően a rövid távú működést predesztinálja. A szociális szövetkezet munkavállalói célcsoportjába tartozókat ez a működési mechanizmus hátrányosan érinti, a kiszámítható tartós és stabil működést mutató munkalehetőségek korlátozásával jár. Az egyéni munkavállaló a rosszul fizetett közfoglalkoztatási bér és a szociális szövetkezet által kínált valamivel magasabb, de nem tartós foglalkoztatás között választhat.

A szociális szövetkezetben történő munkaviszony bizonytalansága kifejezetten a társadalmi tőke erősítésének gátja, amely a munkavállalói fluktuációval kedvezőtlen irányba mozdítja el a szövetkezeten belüli társadalmi integrációs lehetőségeket.

A szövetkezet tranzit foglalkoztatási jellege (elsődleges munkaerőpiacra) azon szervezetek esetében mutat számottevő hatást, ahol a korábbi közfoglalkoztatotti munkavállalók esetében (a szakirodalom által lefőlözésként aposztrofált) a legalkalmasabbnak tűnő munkavállalók kerültek a szociális szövetkezet munkavállalói körébe. Azon szociális szövetkezeteknél, ahol a munkavállalói körből ezen tényezők által kerültek kiválasztásra a munkavállalók, azoknál erőteljesebben jelentkezik a szervezeten belüli fluktuáció és az elsődleges munkaerőpiacra történő visszalépés (ahol ezen kompetenciák kifejezetten meghatározók). A lokális adottságok hatással vannak a szövetkezetekben tapasztalható fluktuációs tendenciákra, melyben alapvető tényezőként jelentkezik a környékbeli munkalehetőségek elérhetősége és a munkahelyváltás egyéni rizikótényezője.

Megállapítható, hogy a szervezetek működéséhez szükséges strukturális feltételek és támogatási programok megváltozásának iránya elsősorban a gazdasági prosperitásra koncentrál. A humán erőforrás elvándorlásának kedvezőtlen irányára nem idéznek elő változást a vizsgált szociális szövetkezetek, és a tisztas megélhetést biztosító munkalehetőségek megteremtésének hatékony előmozdításában sem prosperatív a működésmódjuk. A szociális szövetkezetek funkcióját vizsgálva a társadalmi tőke fejlesztésének elemzése során két szervezeti típust azonosítottam. Elsőként bemutattam a kirekesztő tagsági és munkavállalói preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetet, amelynek működése során a gazdasági tényezők primátusa dominál, ahol a társadalmi küldetés háttérbe szorul, és a piaci tevékenység előtérbe

kerül. A munkavállalók kiválasztása során lefölözés (7.2.10.) érvényesül, ahol is a döntéshozatalba nem vonják be a munkavállalókat. Ezen szervezeti típusban a tagság létszámát korlátok közé helyezik, a leghátrányosabb helyzetű emberek tudatosan nem kerülnek bevonásra a szövetkezet munkavállalói körébe, és a vezetők döntenek a megtermelt erőforrásról, azok elosztásáról. Második szervezeti típusként azonosítottam a befogadó tagsági és munkavállalói preferenciát érvényesítő szociális szövetkezetet, ahol a társadalmi küldetés előtérbe kerül, a szövetkezet által megvalósított tevékenység társadalmi hasznossága prioritás a mindennapi működés során. A munkavállalók kiválasztása során a rászorultság elve érvényesül, a döntéshozatal során kikérlik és figyelembe veszik a munkavállalók véleményét. A tagság létszámát bővíteni igyekeznek, és a hátrányos helyzetű célcsoport tagjait vonják be a szervezet működésébe, valamint közösen döntenek a megtermelt erőforrások elosztásáról.

Összegzésként megállapítható továbbá az is, hogy a teljesítményközpontú értékeket preferáló szociális szövetkezetekben dolgozó munkavállalók piaci teljesítményének elmaradása esetén a munkanélküliség vagy a közfoglalkoztatás újtjai jelentik a jövőt a munkavállaló számára. Az ilyen típusú szervezetekben nagyfokú a fluktuáció, a munkavállalók együttműködése a gyakori munkavállalók cseréje okán is nehézkes. A nyereség maximalizálása előtérbe kerül. A közösségi értékek helyett az alá-fölé rendeltség narratívája kerül előtérbe a teljesítmény fokozása érdekében, a munkavállalók teljesítményének növelése érdekében az alá-fölé rendeltségi viszony hangsúlyozása jellemző. Szövetkezeti tagokká is csak azok válhatnak, akik a piaci elvárásoknak megfelelnek. A felülről irányított, központi vezetésű szervezetek működtetői a gazdasági nehézségeket a munkavállalók összetételében, motiválatlanságában látják, a munkavégzés ezért erőteljes kontroll alatt történik, folyamatos ellenőrzéssel. A munkatempó általi teljesítmény előtérbe, míg a hátrányos helyzetű munkavállalók szervezeten belüli integritása háttérbe szorul. Ezen szervezeti típus esetében erőteljes a fluktuáció, a saját fizetés kitermelésének fontossága. A szövetkezeti döntésekbe való bevonás nem jellemző, a tagságba való belépés sem prioritás. Az ilyen típusú szociális szövetkezet esetében a pénzügyi és fenntartási célok teljesülése az elsődleges szempont. A szervezet vezetői kizárják a munkavállalói kört a kooperatív együttgondolkodásból és a közös döntések meghozatalából. A szövetkezeten belüli munkavállalók azonosulnak az alá-fölé rendelt működésmóddal, melyben jól kiformált a kliens-patrónus viszony.

A közösségközpontú értékeket preferáló szociális szövetkezetekben a szoros és közvetlen munkavállalói interakciók jellemzők, amelyben a szervezet lokális működése a település lakosai számára ismert. A munkavállalók terhelhetőségét a munkavállalók képességeihez igazítják, és a munkaidő rugalmasságából mindkét fél profitál (szövetkezet és munkavállaló). A közösség határozza meg a döntések irányait, a helyi szükségletre alapozott tevékenységet végeznek, a helyi lakosság bevonásával alakítja ki a vásárlóközösséget, ami a termékek helyi értékesítését preferálja, úgynevezett rövid ellátási láncot kialakítva. A közintézmények és közfeladatok ellátásában részt vevők is bekapcsolódnak a szervezet működésébe. Az

alá-fölé rendeltségi és a kliens-patrónus viszonyokat a szövetkezeti tagságban betöltött szavazati jog nem képes felülmúlni. A helyi foglalkoztatás szervezője abban érdekelt, hogy a szövetkezeti munkavállalók visszakerüljenek a támogatott közfoglalkoztatásba, vagy ideiglenes munkanélküliként a támogatott foglalkoztatásba. Az ilyen típusú szervezetekben a piaci helytállást nehezíti a munkaerő összetétele. A kialakított munkakörnyezet megtartó ereje jellemző, ami a bérkülönbségek – az elsődleges munkaerőpiacon kínált magasabb bér és a szociális szövetkezetben kínált minimálbér – közötti differenciát kompenzálja. A tagok és munkavállalók társadalmi hátrányait a humán tőkébe való beruházással próbálják növelni, közösen döntenek a megtermelt erőforrások elosztásáról.

Az empirikus vizsgálat eredményeinek tükrében arra következtetnek, hogy a hazai szervezeti forma jelenlegi strukturális keretekben történő működése a kialakult gazdasági és társadalmi egyenlőtlenségek csökkentésében érdemi elmozdulást nem volt képes hatékonyan előidézni. A kialakult intézményi struktúrában (jogi és gazdasági környezetben) megszilárdultak a kialakult kliens-patrónus viszonyok, megerősödtek az államtól (helyi önkormányzattól) és döntéshozóktól való függőségek. A térbeli és társadalmi hátrányok és egyenlőtlenségek leküzdésére a szociális szövetkezetek jelenlegi strukturális működési feltételei a periférikus térségben élők munkaerőpiaci és társadalmi integrációs törekvéseit megnehezítik.

Az általam elemzett, Magyarországon működő szociális szövetkezetek jelenlegi strukturális feltételek mellett leginkább a foglalkoztatáspolitikai számok kedvező irányba történő kommunikációjára alkalmasak. A tartós és átható munkaerőpiaci és társadalmi (re)integrációt célzó szervezetek a gyakorlati működésük során a társadalmi és munkaerőpiaci egyenlőtlenségek csökkentésében betöltendő küldetésüket a működésüket megalapozó strukturális korlátok miatt képtelenek hatékonyan ellátni. Munkaerőpiaci és társadalmi integrációt elősegítő funkciójuk hatékonysága alacsony, az elmaradott leszakadó települések dezintegrációs problémáinak átható kezelésére a jelenlegi strukturális feltételekkel hosszú távon képtelen. A piaci prosperitás és a nem anyagi értelemben vett társadalmi integrációt célzó küldetés összeegyeztetése a magyarországi gazdasági, társadalmi feltételek mellett számos akadályba ütközik.

A közösségi integratív funkciót előtérbe helyező és a működési feltételeket alapjaiban megváltoztató törvényi és támogatási programok bevezetése lenne célszerű. A jelenlegi strukturális tényezők megváltozásának igénye és a szociális szövetkezeteket szabályozó törvény módosításának célja, hogy a létrehozók, működtetők és a szövetkezetekben munkát vállalók lehetőségei magasabb szintűek legyenek az önszerveződésre, a stabil működési feltételek biztosítására és a társadalmi erőforrások külső becsatornázására. A piacorientált működésmód hangsúlyozása mellett a társadalmi és közösségi funkciók a közösségi szükségletek kielégítésén keresztül a szolidarisztikus kapcsolatok építését szolgálják, elősegítve így a dezintegrált csoportok társadalmi tőkéjének előmozdítását.

FELHASZNÁLT IRODALOM

1949. évi XX. törvény. A Magyar Köztársaság Alkotmánya (hatályon kívül helyezve)
<https://njt.hu/jogszabaly/1949-20-00-00>
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
2006. évi X. törvény a szervezetkezekről
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0600010.tv>
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
2006. évi LXIX. törvény az európai szervezetkezekről
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a0600069.tv>
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
2013. évi V. törvény a Polgári törvénykönyvről
<https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1300005.tv>
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Albert-Lőrincz, E. – Paulik, E. – Szabo, B. et al. (2019). Adolescent smoking and the social capital of local communities in three counties in Romania, *Gaceta Sanitaria*, 33(6), 547–553.
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.05.009>
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Alpek, B. L. – Tésits, R. (2016). Az új típusú szociális szervezetkezek térszerkezeti sajátosságai. *Szociálpedagógia*, 4(1–2), 116–130.
- Andor L. (2013). Szociális vállalkozások az Európai Unióban. *Acta Medicinae et Sociologica*, 3(8–9), 7–14.
<https://doi.org/10.19055/ams.2013.4/8-9/2>
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Angelusz R. – Tardos R. (1991). A „gyenge kötések” ereje és gyengesége. In: Utasi Á. (szerk.): *Társas kapcsolatok*. Budapest: Gondolat, 40–58.
- Anheier, H. K. – Gerhards, J. – Romo, F. P. (1998). A tőke és társadalmi struktúra formái a kulturális mezőkben: Bourdieu társadalmi topográfiájának vizsgálata. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Budapest: Aula. 78–96.
- Bak K. (2010). A szociális gazdaság intézményesített megoldásai, különös tekintettel a szociális szervezetkezekre, *Jogi tanulmányok*, 3, 31–44.
<https://core.ac.uk/download/pdf/159317657.pdf>
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Bak K. (2012). A nemzetközi szervezetkezeki alapelvek és a szervezetkezek fogalmának összefüggései a szabályozásban. *Szövetkezés*, 1–2., 34–61.
- Bak K. (2013). A „Demokratikus tagi ellenőrzés” elvéről és annak érvényesüléséről a rendszerváltást követő magyar szervezetkezeki jogban, valamint az Európai Unió szervezetkezeki jogában. *Themis*. 4–27.
https://real-j.mtak.hu/21441/3/Themis_2013_12_.pdf
[Letöltve: 2024. 02. 22.]

- Bak K. (2014). A nemzetközi szövetkezeti alapelvek érvényesülése a 2013. évi V. törvény szövetkezetekre vonatkozó rendelkezéseiben, *Agrár- és Környezet-jog*, 16.
http://epa.niif.hu/01000/01040/00018/pdf/EPA01040_agrar_es_kornyezet-jog_2014_16_020-032.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Bak K. – Réti M. (2013). A szövetkezetek szociál/foglalkoztatáspolitikában betöltött szerepéről, a nemzetközi és a magyar szövetkezeti jogalkotás irányairól. *Journal of Agricultural and Environmental Law*, 8(15), 5–38.
- Becchetti, L. – Solferino, N. – Tessitore, M. E. (2016). Corporate social responsibility and profit volatility: theory and empirical evidence. *Industrial and corporate change*, 25(1), 49–89.
<https://doi.org/10.1093/icc/dtu039>
- Benzing, C. – Chu, H. M. – Szabo, B. (2005). Hungarian and Romanian entrepreneurs in Romania-motivations, problems, and differences. *Journal of Global Business*, 32, 77.
- Birkhölzer, K. (2000). A szociális vállalkozások szektora Nyugat-Európában. In: *Szomszédsági gazdaságfejlesztés*. Budapest: Közösségfejlesztők Egyesülete. 42–45.
https://kofe.hu/parola/wp-content/uploads/Parola_Fuzetek/2000%20-%20Szomsz%C3%A9ds%C3%A1gi%20gazdas%C3%A1gfejleszt%C3%A9s.PDF
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Borzaga, C. – Depedri, S. – Tortia, E. (2014). Organizational variety in market economies and the emergent role of socially oriented enterprises. In: *Social enterprise and the third sector*. London: Routledge. 85–101.
- Bourdieu, P. (1998). Gazdasági tőke, kulturális tőke, társadalmi tőke. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Budapest: Aula. 155–176.
- Bördös K. – Koltai L. (2020). Sérülékeny csoportok a munkaügyi szervezetek gyakorlatában. *Új Munkaügyi Szemle*, 1(2), 45–53.
- Böszörményi J. (2007). *A szociális szövetkezetek megalapítása*.
<http://adozasitanacsadas.hu/tagianyag/6209/a-szocialis-szovetkezetek-mint-a-szocialis-gazdasag-uj-szereploi>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Buchko, T. (2018). Social entrepreneurship and its implications for Hungary. *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 26(1), 38–48.
- Castel, R. (2008). A hátrányos megkülönböztetés. *Esély*, 4, 3–24.
- Castells, M. (2007). *Az információ kora: gazdaság, társadalom és kultúra*. Budapest: Gondolat.
- Cibor, K. (2012). Social economy sector in Poland and the role of non-governmental organizations in its creation and development. *Civil Szemle*, 9(4), 53.

- Chaves, R. (2008). The social economy in the European Union (No. 0802). CIRIEC-Université de Liège.
https://www.ciriec.uliege.be/wp-content/uploads/2015/12/EESC2007_-_EnglishReport.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
<https://doi.org/10.1086/228943>
- Coleman, J. S. (1998). A társadalmi tőke az emberi tőke termelésében. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták: A társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Budapest: Aula. 11–44.
- Conill, J. – Castells, M. – Cardenas, A. et al. (2012). Beyond the crisis: The emergence of alternative economic practices. In: Castells, M. – Caraça, J. – Cardoso, G. (eds.): *Aftermath: The Cultures of the Economic Crisis*. Oxford: Oxford University Press, 210–250.
- Csoba J. – Frey M. – Gadócziné Fekete É. – Lévai M. et al. (2007). *Szociális gazdaság kézikönyv*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány (OFA).
- Csoba J. (2017a). *A szociális földprogram társadalmi és munkaerőpiaci integrációs szerepe a vidéki Magyarországon*. Debrecen: Debreceni Egyetemi.
- Csoba J. (2017b). Gondoskodó állam, aktiváló állam, befektető állam. *Socio. hu. Társadalomtudományi Szemle*, 7(1), 1–26.
<https://doi.org/10.18030/socio.hu.2017.1.1>
- Csoba J. (2020). A szociális gazdaságtól a szolidáris gazdaságig – a helyi gazdaságfejlesztési modell átalakulása – Modellváltás a helyi gazdaság fejlesztésében. *Tér és Társadalom*, 34(4), 71–99.
<https://doi.org/10.17649/TET.34.4.3301>
- Csoba J. – Sipos F. (2020). Gazdasági és társadalmi integrációs modellek perifériális térségekben: A szociális földprogram, a közfoglalkoztatás és a szociális szövetkezetek működésének jellemzői hátrányos helyzetű kistélepléseken. *Szociológiai Szemle*, 30(1), 21–43.
<https://doi.org/10.51624/SzocSzemle.2020.1.2>
- Defourny, J. – Pestoff, V. (2008). Images and concepts of the third sector in Europe. EMES Working Papers, 8(02). 1–38.
<https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/10247/1/WP-08%2002%20images%20&%20concepts%20of%20the%20third%20sector%20in%20Europe.pdf>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Defourny, J. – Nyssens, M. (2010). Conceptions of social enterprise and social entrepreneurship in Europe and the United States: Convergences and divergences. *Journal of Social Entrepreneurship*, 1(1), 32–53.
<https://doi.org/10.1080/19420670903442053>

- Defourny, J. (2014). From third sector to social enterprise: A European research trajectory. In: Defourny, J. – Hulgard, L. – Pestoff V. A. (eds.): *Social Enterprise and the Third Sector. Changing European Landscapes in a Comparative Perspective*. London: Routledge, 17–41.
<https://doi.org/10.4324/9780203487747>
- Dupcsik Cs. – Szabari V. (2015). Elméleti bevezető az Integrációs és dezintegrációs folyamatok a magyar társadalomban című OTKA kutatáshoz. *Socio hu*, (3), 44–63.
<https://doi.org/10.18030/socio.hu.2015.3.44>
- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, (2012). *A szociális gazdaság az Európai Unióban – CIRIEC (A Köztulajdonú, Szociális és Szövetkezeti Gazdaság Nemzetközi Kutató- és Tájékoztató Központ) által az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság részére készített jelentés összefoglalása*.
https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/a_ces11042-2012_00_00_tra_etu_hu.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, (2017). *Újabb fejlemények az Európai Unióban a szociális gazdaság terén. Összefoglaló, Európai Gazdasági és Szociális Bizottság*.
<https://data.europa.eu/doi/10.2864/467848>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Eurofound (2019). *Cooperatives and social enterprises: Work and employment in selected countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union., DOI:10.2806/635150
https://art.torvergata.it/bitstream/2108/270401/1/6.%20Pubblicazione_Cooperatives%20and%20social%20enterprises-%20Work%20and%20employment%20in%20selected%20countries.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- European Commission. Directorate-General for Employment. (2013). *Social economy and social entrepreneurship (Vol. 4)*. Publications Office of the European Union.
- Evers, A. – Laville, J. L. (eds.) (2004). *The third sector in Europe*. Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781843769774>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Fábián G. – Takács P. (2012). A jövedelmi egyenlőtlenségek változásai és a szegénység. In: Fábián G.– Patyán L. – Huszti É. (szerk.): *Életminőség Nyíregyházán*. Nyíregyháza: Debreceni Egyetem Egészségügyi Főiskolai Kar, 33–48.
<https://doi.org/10.19055/ams.2012.3/3/3>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Fényes H. – Pusztai G. (2004). A kulturális és társadalmi tőke kontextuális hatásai az iskolában, *Statistikai Szemle*, 82(6–7), 567–583.
https://www.ksh.hu/statszemle_archive/all/2004/2004_06-07/2004_06-07_567.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]

- Ferge Zs. (2000). *Elszabaduló egyenlőtlenségek*. Budapest: Hilscher Rezső Szociálpolitikai Egyesület. 361–379.
- Fónai, M. – R. Fedor, A. (2023). Phenomena of Precarity Among Young Graduates–Hungarian Case Study. *Economics & Sociology*, 16(2), 107–122.
- Fukuyama, F. (1997). *Bizalom: a társadalmi erények és a jólét megteremtése*. Budapest: Európa.
- Futó P. – Hanthy K. – Lányi P. et al. (2005). *A szociális gazdaság helyzete Magyarországon, nemzetközi tapasztalatai és felnőttképzési igényei* Budapest: Nemzeti Felnőttképzési Intézet.
- Galera, G. – Borzaga, C. (2009). Social enterprise: An international overview of its conceptual evolution and legal implementation, *Social Enterprise Journal*, 5(3), 210–228.
<https://doi.org/10.1108/17508610911004313>
- G. Fekete É. (2011). A szolidáris és szociális gazdaság elemei a magyarországi helyi gazdaságfejlesztésben. *Észak-magyarországi stratégiai füzetek*, 38–56.
- G. Fekete É. – Bereczk Á. – Kádárné H. Á. et al. (2017b). *Alap kutatás a társadalmi vállalkozások működéséről*. Miskolc: Miskolci Egyetem Gazdaságtudományi Kar.
- G. Fekete, É. – Hubai, L. – Kiss, J. et al. (2017a). *Social enterprise in Hungary. ICSEM Working Papers 47*. Liege: The International Comparative Social Enterprise Models (ICSEM) Project.
- G. Fekete É. – Hubai L. – Kiss J. et al. (2018). Társadalmi vállalkozások Magyarországon. In: G. Fekete É. – Nagy Z. – Lipták K. et al. (szerk.): *Szociális és szolidáris gazdaság a poszt-szocialista perifériákon*. Miskolc: OTKA K 112928 számú kutatás.
- G. Fekete É. – Lipták K. (2014). Közfoglalkoztatásból szociális szövetkezet? In: Lukovics M. – Zuti B. (szerk.): *A területi fejlődés dilemmái*. Szeged: SZTE Gazdaságtudományi Kar. 123–142.
- G. Fekete É. – Solymári G. (2004). A szociális gazdaság kiépítésének esélye és feltételei az Észak-magyarországi régióban. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, (1). 2, 32–78.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360–1380.
<https://doi.org/10.1086/225469>
- Granovetter, M. (1991). A gyenge kötések ereje. A hálózatelmélet felülvizsgálata. In: Angelusz R. – Tardos R. – Völgyi Zs. (szerk.): *Társadalmak rejtett hálózata*. Budapest: Magyar Közvéleménykutató Intézet. 371–400.
- Granovetter, M. (1996). A gazdasági intézmények társadalmi megformálása: a beágyazottság problémája. In: Lengyel Gy. – Szántó, Z. (szerk.): *A gazdasági élet szociológiája*. Budapest: BKE Szociológia és Szociálpolitika Tanszék.

- Hajdu G. – Megyesi B. (2017). A társadalmi tőke és társadalmi integráció, In: Kovách I. (szerk.): *Társadalmi integráció: Az egyenlőtlenségek, az együttműködés, az újraelosztás és a hatalom szerkezete a magyar társadalomban*. Budapest: MTA TK Szociológiai Intézet, 155–182.
- Hamza E. – Rác K. – Szabó D. et al. (2018). Szociális szövetkezetek szerepe a vidéki gazdaságban, avagy a Fókusz Támogatási program megvalósításának eddigi tapasztalatai. *Gazdálkodás*, 62(3), 245–260.
- Herczog L. (2012). A szociális gazdaság szerepe a magyar gazdaságban. *XXI. század – Tudományos közlemények*, 28. 15–17.
- Hubai L. (2017). Beágyazott dilemma: a munkaerőpiaci integrációt segítő társadalmi vállalkozások összetett jellegének vizsgálata. *Észak-magyarországi Stratégiai Füzetek*, 14(1), 20–39.
- Izdebski, A. – Mering, T. – Oldak, M. et al. (2017). *Selected Aspects of Social Cooperatives in Poland*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2940313>
- Jenei T. – Kerülő J. – Virág Á. (2016). A Nyíregyházi Evangélikus Roma Szakkollégium hallgatóinak tanulási motivációja. In: Fehérvári A. – Juhász E. – Kiss V. Á. et al. (szerk.): *Oktatás és fenntarthatóság*. Budapest: Magyar Nevelés- és Oktatókutatók Egyesülete. 214–231.
- Kelen A. (2012). A szociális gazdaság új fejleményei a mai vidéki Magyarországon. *Magyar Tudomány*, 173(12), 1459–1469.
- Keller J. – Rác K. – Váradi M. M. (2016). Községi gazdaságfejlesztés a vidéki Magyarországon. In: Kovács K (szerk.): *Földből élők: Polarizáció a magyar vidéken*. Budapest: Argumentum. 207–227.
- Kelly, M., (1998). Társadalmi és kulturális tőke a városi gettóban: következmények a bevándorlás gazdaság-szociológiájára. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk.): *Tőkefajták: a társadalmi és kulturális erőforrások szociológiája*. Budapest: Aula. 103–123.
- Kiss J. (2018). A társadalmi vállalkozások megjelenése, intézményesülése és kapcsolódása a nonprofit szektorhoz Magyarországon. Doktori disszertáció. DOI: 10.15476/ELTE.2018.084
- Kiss, J. – Mihály, M. (2019). *Social enterprises and their ecosystems in Europe. Country report Hungary*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. DOI 10.2767/668169
https://tarsadalmihasmeres.hu/wp-content/uploads/2020/12/Social_enterprises_and_their_ecosystems_in_Europe_Updated_country_report_Hungary.pdf
[Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Kiss J. – Mihály M. (2020). A szociális és szolidáris gazdaság intézményi fejlődése és jelenlegi helyzete Magyarországon. *Fordulat: Társadalomelméleti Folyóirat*. (27), 299–324.
- Kovács I. – Hajdu G. – Gerő M. et al. (2016). A magyar társadalom integrációs és rétegződésmo-delljei. *Szociológiai Szemle*, 26(3), 4–27.

- Kuti É. (2008). Stratégiai cselekvésen innen, illúziókon túl. Régi problémák és új kihívások Magyarország civil társadalmában és nonprofit szektorában. *Civil Szemle*, 8(4), 5–43.
- Ladányi J. – Szelényi I. (2004). *A kirekesztettség változó formái: közép- és délkelet-európai romák történeti és összehasonlító szociológiai vizsgálata*. Budapest: Napvilág.
- Ladányi J. – Szelényi I. (2010). A társadalom etnoszociális rétegződése összehasonlító elméletének vázlata. *Kritika*, 7–8.
- Laville, J. L. (2010). Solidarity economy. In: Hart, K. – Laville, J. L. – Cattani, A. D. (eds.): *The Human Economy*. Cambridge: Polity, 225–235.
- Lipták, K. (2019). Analysis of the Factors of Social Innovation and Competitiveness in Hungary. *International Journal of Social Sciences*, 5(3), 80–98. <https://doi.org/10.20319/pijss.2019.53.8098>
- Lipták K. – Musinszki Z. (2019). Helyi fejlesztések hatása a periférikus térségek változó munkaerőpiacára. In: Bálint Cs. – Földi P. – Kápolnai Zs. et al. (szerk.): *Rurális térségek a 21. században tudományos konferencia: tanulmánykötet*. Gödöllő: Doktoranduszok Országos Szövetsége, 141–148.
- Lipták K. – Nagy Z. – Dabasi-Halász Zs. et al. (2019). Áttekintés a magyarországi szociális gazdaságról és gazdasági szervezeteiről. *Szociálpolitikai Szemle*, 5(1), 7–19.
- Lipták K. (2020). A közfoglalkoztatás jelentősége Borsod-Abaúj-Zemplén megye rurális településein. *Tér és Társadalom*, 34(4), 100–121. <https://doi.org/10.17649/TET.34.4.3299>
- Longa, A. Z. (2009). A szociális szövetkezetek mint a gazdaság harmadik (szociális) szektorának szereplői. *Glossa Iuridica*, 1, 63–67.
- Loury, G. (1977). A Dynamic Theory of Racial Income Difference. In: Wallace, P. A. – LeMund, A. (szerk.): *Women, Minorities, and Employment Discrimination*. Lexington: Lexington.
- Loury, G. C. (1987). Why should we care about group inequality? *Social philosophy and policy*, 5(1), 249–271. <https://doi.org/10.1017/S0265052500001345>
- Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.). <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1100425.atv> [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- McMurtry, J. J. (2015). Prometheus, Trojan horse or Frankenstein? Appraising the social and solidarity economy. *Social and solidarity economy: beyond the fringe*, 57–71. <https://doi.org/10.5040/9781350222618.ch-002>
- Megyesi G. B. (2014). Fejlesztéspolitika helyben. *Socio. hu, Társadalomtudományi Szemle*, 4(3), 100–109.
- Messing V. – Molnár E. (2011). Bezáródó kapcsolati hálók: szegény roma háztartások kapcsolati jellemzői. *Esély*, 22(5), 47–74.

- Mitev A. Z. (2012). Grounded theory, a kvalitatív kutatás klasszikus mérföldköve (Grounded theory, the classic milestone of qualitative research). *Vezetéstudomány – Budapest Management Review*, 43(1), 17–30.
<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2012.01.02>
- Montvajszki E. – Sárközi Z. – Lipták K. (2022). A szociális szövetkezetek lehetőségei és szerepe a helyi közösségek fejlesztésében és munkaerőpiaci hatásai Hernád-szentandrás példáján: a „BioSzentandrás” program. *A FALU*, 37(3), 41–54.
- Monzon, J. L. – Chaves, R. (2008). The European Social Economy: Concept and Dimensions of the Third Sector. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79(3–4), 549–577.
- Nagy Z. – Lipták K. (2018). A szolidáris gazdaság jellemzői a poszt szocialista periferiákon. In: Torgyik J. (szerk.): *Néhány társadalomtudományi kutatás és innováció*. Komarno: International Research Institute. DOI: 10.18427/iri-2018-0092
- Nándori E. S. (2020). A társadalmi vállalkozások munkaerőpiaci szerepe. *Területi Statisztika*, 60(02), 211–223.
<https://doi.org/10.15196/TS600205>
- Németh L. (2012a). A szociális szövetkezetek jellemzői és tényszerű adatai. *Szövetkezés*, 33, 136–145.
- Németh L. (2012b). A Szociális Szövetkezet mint helyi közösségi innováció, nemzetközi konferencia előadása. In.: *A szociális szövetkezet mint helyi közösségi innováció c. nemzetközi konferencia*. Szekszárd.
http://igyk.pte.hu/files/tiny_mce/File/kari_projektek/european_manager/Nemeth%20Laszlo%20-%20Szocszov%20Mo%20helyzet-kep%202012_Szekszard.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Nyssens, M. – Defourny, J. (2012). The EMES approach of social enterprise in a comparative perspective. *EMES European Research Network* [working paper No. 12/03].
- OFA (2016). *Fókuszban az önkormányzati tagsággal rendelkező a közfoglalkoztatás alapjain szerveződő szociális szövetkezetek támogatási program*.
<http://ofa.hu/hu/fokuszb>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- OFA (2017a). *Módszertani Kézikönyv Társadalmi Vállalkozások Részére*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- OFA (2017b). *Társadalmi vállalkozások Megfelelési Vizsgálata. A Megfeleléségi Nyilatkozat Kiadására Vonatkozó Eljárásrend*. Budapest Országos Foglalkoztatási Közhasznú Nonprofit Kft. megbízásából, a GINOP - 5.1.2 - 15 - 2016 - 00001 „PiacTárs” kiemelt projekt keretében. Miskolc: Miskolci Egyetem.
- Orbán A. – Szántó Z. (2005). Társadalmi tőke. *Erdélyi társadalom*, 3(2), 55.
<https://doi.org/10.17177/77171.54>
- Orbán A. (2015). Társadalmi tőke, társadalmi innováció, szociális gazdaság. *Századvég*, 78(4), 125–146.

- Osborne, S. P. (2008). Key issues for the third sector in Europe. In: Osborne, S. P. (ed.). *The Third Sector in Europe: Prospects and challenges*. London: Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203932827.pt1>
- Osti, G. (2012). Green social cooperatives in Italy: a practical way to cover the three pillars of sustainability? *Sustainability: Science, Practice and Policy*. 8(1), 82–93.
<https://doi.org/10.1080/15487733.2012.11908087>
- Patyán L. (2013). Szociális munkások szerepe a szociális gazdaság szervezeteiben. *Acta Medicinæ et Sociologica*, 4(8–9), 53–64.
- Pestoff, V. (1998). *Beyond the market and state: social enterprises and civil democracy in a welfare society*. Aldershot: Ashgate.
- Pestoff, V. (2005). *Beyond the Market and the State. Civil Democracy and Social Enterprises in a Welfare Society*. UK: Aldershot & New Jersey: Bookfield.
- Petheő A. I. (2009). *A vállalati társadalmi felelősségvállaláson túl: a szociális vállalkozás*. PhD-értékezés. Budapest: Budapesti Corvinus Egyetem.
- Petheő A. I. – Győri Zs. – Németh B. et al. (2010). *A szociális szövetkezetek működési modelljének kidolgozása a foglalkoztatás elősegítése érdekében*. Budapest: Budapesti Vállalkozásfejlesztési Kutató Intézet Nonprofit Kft.
- Petheő A. – Vecsenyi J. – Csáky Gy. (szerk.) (2015). *Módszertani Kézikönyv II. Szociális szövetkezetek alakulástól a fenntartható működésig*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- Pusztai G. (2009). *A társadalmi tőke és az iskola: Kapcsolati erőforrások hatása az iskolai pályafutásra*. Budapest: Új Mandátum.
- Putnam, R. D. (1994). *Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
<https://doi.org/10.1515/9781400820740>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster.
<https://doi.org/10.1145/358916.361990>
- Réti M. (2010). *Szövetkezeti jog: egyetemi jegyzet*. Budapest: ELTE Eötvös.
- R. Fedor A. (2015). *Egyensúlyban? – A munkaerő-piaci karriertől a familiarizmusig*. Debrecen: Debreceni Egyetemi.
- R. Fedor A. (2021). *Regional characteristics of the precariat on the labor market*. Debrecen: Debrecen University Press.
- R. Fedor, A. (2021). Job satisfaction in Hungary – comparative study. *Economics and Sociology*, 14(2), 331–349.
<https://doi.org/10.14254/2071-789X.2021/14-2/18>
- Roelants, B. (ed.). (2009). *Cooperatives and social enterprises: Governance and normative frameworks*. Brussels: CECOP-CICOPA.
- Roelants, B. – Dovgan, D. – Eum, H. et al. (2012). *The resilience of the cooperative model*. Brussels: CECOP-CICOPA.
https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/online-Book/Z8u4x8_coop%202012.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]

- Rosen, S. (2005). Emberi tőke. In: Lengyel Gy. – Szántó Z. (szerk.): *A gazdasági élet szociológiája*. Budapest: BKE Szociológia és Szociálpolitika Tanszék. 1–51.
- Salamon, L. M. – Anheier, H. K. (1999). *Szektor születik II.: Összefoglaló egy nemzetközi nonprofit kutatás második szakaszáról*. Budapest: Civitalis Egyesület.
- Schultz, T. P. (2003). Human capital, schooling and health. *Economics & Human Biology*, 1(2), 207–221.
[https://doi.org/10.1016/S1570-677X\(03\)00035-2](https://doi.org/10.1016/S1570-677X(03)00035-2)
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1–17.
- Schultz, T. W. (1990). *On human capital investment*. Beijing: Beijing Institute of Economics Press.
- SEEDAS (2017). *A transzformatív gazdaság: A társadalmi és szociális gazdaság (SSE) kihívásai és korlátai 55 Európai és Európán kívüli területen*, „SuSy – Fenntartható és Szolidáris Gazdaság” projekt.
http://hu.solidarityeconomy.eu/fileadmin/Media/hu.solidarityeconomy.eu/A_TRANSZFORATIV_GAZDASAG_A_TARSA-DALMI_ES_SZOCIALIS_GAZDASAG_SSE_KIHIVASAI_ES_KORLATAI_55_EUROPAI_ES_EUROPAN_KIVU-ELI_TERUELETEN.pdf
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Sen, A. (2003). Kirekesztés és beillesztés. *Esély*, 2, 3–14.
- Simkó J. – Tarjányi O. (2011). *A szociális szervezetek és a támogatásukat célzó programok vizsgálata*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- Szalai J. (2007). *Nincs két ország...?: társadalmi küzdelmek az állami (túl) elosztásért a rendszerváltás utáni Magyarországon*. Budapest: Osiris. 229.
- Szalai, J. – Svensson, S. (2018). On civil society and the social economy in Hungary. Intersections. *East European Journal of Society and Politics*, 4(4).
<https://doi.org/10.17356/ieejsp.v4i4.471>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Szegedi K. – Bereczk Á. (2017). A társadalmi vállalkozások finanszírozási lehetőségei, jogi szervezeti formái és beágyazódása a szociális gazdaság rendszerébe. In: *Vállalkozásfejlesztés a XXI. században VII.*, Budapest: Óbuda University, Keleti Faculty of Business and Management. 602–617.
- Szeremley B. (2015). *A dán szervezeteti modell. Szociális Szervezetek Országos Szövetsége (SzoSzöv)*.
<http://szoszov.hu/szeremley-bela-a-dan-szovetkezeti-modell>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- SZNSZ (1995). *A Szervezetek Nemzetközi Szövetségének 1995. évi hatályú Manchesteri Kongresszusának állásfoglalása*.
<http://www.ica.coop/al-ica>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]

- SzoSzöv (2013a). *Szociális Szövetkezetek Országos Szövetsége*.
<http://www.szoszov.hu/sites/default/files/letoltheto/szakmaiallasfoglalasa-tamop2013.pdf>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- SzoSzöv (2013b). *Szociális Szövetkezetek Országos Szövetsége*.
<http://www.szoszov.hu/sites/default/files/letoltheto/szoszovpanaszolaf2013dec.pdf>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- SzoSzöv (2015). *Szociális Szövetkezetek Országos Szövetségének honlapja*.
<http://www.szoszov.hu/megjelent-a-tamop-61514-palyazat-amelyben-a-szocialis-szovetkezetek-konzorciumi-partnerkent-vehetnek>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Tésits R. – Alpek B. L. – Kun A. (2015). Az új típusú szociális szövetkezetek területileg eltérő foglalkoztatási szerepe. *Területi Statisztika*, 55(3), 254–272.
- Török E. (2014). *Munka és társadalom: a munka jelentésváltozásai a bér munkán innen és túl*. Budapest: L'Harmattan.
- Toosz (2014). *Települési Önkormányzatok Országos Szövetségének honlapja*.
<http://www.toosz.hu/digitalcity/projects/tooszproject/boxed-NewsEvent.jsp?dom=AAAAZJWX&prt=BAAF-KYMH&firt=AAAEYAKG&men=BAAFKYMI&smen=BA-AFLQKK&fmn=BAAFKYMP>
 [Letöltve: 2024. 02. 22.]
- Utasi Á. (2002). Integráció és szolidaritás a helyi társadalomban. In: Bayer J. (szerk.): *Politika és társadalom*, Budapest: MTA Politikatudományi Intézet, 350–378.
- Valuch, T. (2015). *A jelenkori magyar társadalom* (No. 1). Budapest: Osiris.
- Váradi M. M. (2015). Szegénység, projektek, közpolitikák. *Tér és Társadalom*, 29(1), 69–96.
<https://doi.org/10.17649/TET.29.1.2678>
- Váradi M. M. (2016). Értékteremtő közfoglalkoztatás periférikus vidéki terekben. *Esély*, 1, 30–56.
- Váradi M. M. – Virág T. (2015). A térbeli kirekesztés változó mintái vidéki terekben. *Szociológiai Szemle*, 25(1), 89–113.
- Varsádi Zs. – Petheő A. – Györi Zs. et al. (szerk.) (2011). *Helyzetelemzés kiterjesztése a TÁMOP 2.4.3/B-2 konstrukcióban nyertes szociális szövetkezetek körében*. Budapest: Országos Foglalkoztatási Közalapítvány.
- Versegi A. (2013). *A szociális szövetkezetek fennmaradását veszélyeztető külső és belső tényezők egy Dél-Alföldi Régióban végzett kutatás alapján*. Debreceni Egyetem Egészségügyi Kar – Tudományos Diákköri Pályamunka. Kézirat.
- Virág Á. (2015). A természetes szociális védőháló vizsgálata egy nyíregyházi alapítvány klienskörében. *Acta Medicina et Sociologica*, 6, 103–124.
<https://doi.org/10.19055/ams.2015.6/16/6>
- Virág Á. (2017a). Az Észak-alföldi régió szociális szövetkezeteinek működési sajátosságai. *Párbeszéd: Szociális Munka folyóirat*, 4(2), 1–29.

- Virág Á. (2017b). Természetes támogató rendszerek a kárpátaljai térség gyermekes családjai körében. In: Czibere I. – Loncsák N. – Gégény J. (szerk.): „Átlagosan élünk” *A kárpátaljai magyarság gyermekes háztartásainak életkörülményei*. Debrecen: Debreceni Egyetemi, 165–177.
- Virág Á. (2018a). Innovációs portfólió helyi termékekkel kapcsolatban. In: Mező F. – Mező L. D. (szerk.): *Innovációs portfóliók*. Debrecen: K+F Stúdió Kft. 199–205.
- Virág Á. (2018b). A szociális szövetkezetek Szabolcs–Szatmár–Bereg megyei helyzetképe. In: Kemény L. – Koncz I. – Szova I. (szerk.): *Felkészülés (együtt) a XXI. század kihívásaira. Mentorált fiatalok írásai*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 177–194.
- Virág Á. (2018c). Mobilitás a Keresztény Roma Szakkollégiumi Hálózatban. *Romológia*, 6(2), 131–140.
- Virág Á. (2020a). Az egyes európai uniós tagországok szociális gazdasághoz való viszonya. In: Koncz I. – Szova I. (szerk.): *PEME XX. (E/1.) PhD – On-line Konferencia Tanulmánykötet*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 116–127.
- Virág Á. (2020b). A szociális szövetkezetek foglalkoztatásban betöltött szerepe az európai uniós országokban. In: Koncz I. – Szova I. (szerk.). *PEME XX. (E/2.) PhD – On-line Konferencia Tanulmánykötet*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 156–169.
- Virág, Á. (2022a). A közfoglalkoztatás alapjain szerveződő Start Szociális Szövetkezetek működésének jellemzői a koronavírus világjárvány idején. In: Koncz I. – Szova I. (szerk.): *A PEME XXIII. PhD – Konferenciájának előadásai*. Budapest: Professzorok az Európai Magyarországért Egyesület. 153–163.
- Virág Á. (2022b). A Covid-19 világjárvány hatása a szociális szövetkezetek fenntarthatóságára. In: Dezső T. – Pócza I. (szerk.): *BLA Doktori Ösztöndíjprogram Tanulmánykötet. 2021/2022*. Budapest. 226–235.
- Virág Á. (2023). Szociális szövetkezetek helyzete a rurális/leszakadó térségek munkanélküliségének kezelésében. In: Dezső T. – Pócza I. (szerk.): *BLA Doktori Ösztöndíjprogram Tanulmánykötet. 2022/2023*. Budapest. 56–71.
- Virág T. (2008). Változó gazdasági-társadalmi kapcsolatok egy cigányok lakta faluban. *Szociológiai Szemle*, 1, 60–77.
- Virág T. (2010). *Kirekesztve. Falusi gettók az ország peremén*. Budapest: Akadémiai.
- Westlund, H. – Westerdahl, S. (1997a). *The Community Based Economy and Employment at Local Level*. Stockholm: SCI/SISE.
- Westlund, H. – Westerdahl, S. (1997b). *Contribution of the Social Economy to Local Employment*. Stockholm: The Swedish Co-operative Institute and the Institute for Social Economy

MELLÉKLETEK

1. melléklet: A kutatás során használt interjúvázlat

Interjúvázlat (saját összeállítás)

Szociális szervezetek lekérdezéséhez

1. Nagyon köszönöm, hogy elfogadta a felkérésem, és vállalja az interjúban való közreműködést. A szociális szervezetek gyakorlati működését kutatom az észak-alföldi régióban. A kutatás célja, hogy a működési sajátosságokat, sikeresség, sikertelenség kritériumait vizsgáljam. Az adatok feldolgozása anonim módon történik majd, a település nevét, a szervezetet nevét és a vezetőket, tagok nevét is anonimízálom (mégis ez egy gazdasági, piaci alapokon működő szervezet).

2. Meséljen a szervezet történetéről (helyi viszonyokról, tagságról)!

- Mikor alakult, hányan alapították, a tagok létszámának változása csökkenés-növekedés (ha igen, a változás okai, pl. a kilépésnek-belépésnek mi volt az oka), jelenlegi tagok (létszáma, iskolai végzettsége, motiváltságuk)?
- Milyen indítatásból alakult a szervezet?
- Megelőzte-e a létrehozást valamilyen felmérés vagy üzleti terv, stratégia készítése?
- Milyen problémákkal kellett szembenézniük az alapításkor?
- A tagok toborzása, kiválasztása hogyan történt?
- Milyen fordulópontok voltak a szervezet történetében?
- Voltak-e támogatási források, sikeres pályázatok?

3. Tevékenységek és ahhoz kapcsolódó infrastrukturális ellátottság

- Milyen tevékenység áll a szervezet profiljában?
- Változtak-e ezek a tevékenységek a kezdetektől?
- Mennyire vannak meg a szervezet működésének technikai feltételei (iroda, telefon, számítógép, internet), illetve mire lenne szükségük a megfelelő működéshez?

4. A szervezet vezetése

- Hogyan jellemezné a szervezet tagjainak és a vezetésnek a viszonyát (alkalmazottak, önkéntesek, vezetők)?
- A vezető kompetenciái, gyakorlata, végzettsége?
- A vezető mennyire vonja be a döntésbe a tagokat, önkénteseket, mi a döntéshozatal menete?
- Mennyire szervezettek az egyes tevékenységek?
- Milyen mértékben kapcsolódik be a mindennapi tevékenységbe a vezető?

5. A szövetkezet kapcsolatrendszere

- Hogyan fogadta a település a megalakulását, mennyire elfogadott a szövetkezet a településen?
- Milyen a kapcsolata az önkormányzattal, kisebbségi önkormányzattal, egyházzal, civil szervezetekkel, egyéb vezetőkkel?
- Miért pont ezen a településen alapították meg a szervezetet?
- Ki kezdeményezte a kapcsolatfelvételt?
- Milyen típusú szervezeti konfliktusokkal találkozik?
- Kik az elsődleges támogatóik, vannak-e konkurenciáik?
- Hogyan jellemezné a szövetkezet és a fogyasztók viszonyát?
- Piaci helyzetük a környékbeli hasonló vállalatokkal összehasonlítva, tudnak-e más hasonló profilú szervezetről?
- Állnak-e partnerségben más szövetkezetekkel, vállalkozásokkal, országos szervezettel (OFA, SzoSzöv), esetleg hivatalos együttműködési megállapodással, vagy tervezik-e?
- Véleménye szerint a kapcsolatok mennyire valódiak, és mennyire névlegesek?

6. A szövetkezet sikeressége

- Ön szerint mi szükséges általában egy szövetkezet sikerességéhez?
- Mit gondol a szövetkezet legnagyobb sikerének?
- Mit gondol a szövetkezet legnagyobb kudarcának?
- Milyen előnyei vannak a szervezeti formának?
- Mik a szövetkezet belső és külső erősségei/gyengeségei?
- Ön szerint milyen képességek, készségek, ismeretek szükségesek ahhoz, hogy egy szövetkezet jól működjön?
- Ön szerint kitől, mitől függ a szervezet sikere?
- Vannak-e korábbi vállalkozási tapasztalataik?

7. A szövetkezetek marketingje

- Ismerik-e a szövetkezetet a lakosok, az önkormányzat, más szövetkezetek?
- Milyen módon adnak hírt magukról?
- Milyen eszközökkel próbálnak kapcsolatot teremteni a célcsoportokkal?
- Miért megfelelő az önök marketingje, és miben kellene változtatni?

8. A szövetkezet gazdálkodása, jövőbeni elképzelések

- Hogyan jellemezné a szervezet alapító és jelenlegi vagyónát?
- Gazdaságosan tudják-e üzemeltetni a szövetkezetet? Ha igen, miért, ha nem, miért nem?
- Milyen bevételi forrással rendelkeznek? (pályázati forrás, önkormányzat, szponzor)
- Változtak-e a bevételi és kiadási tételek az elmúlt évek során?
- Mik a legfőbb költségeik?

- Milyen anyagi problémákkal kellett szembenéznük?
- Megalakulásuk óta mennyi idő kellett ahhoz, hogy profitot tudjanak termelni?
- Milyen esélyt lát a szövetkezet tartós működtetésére?
- Miben látja a szövetkezeti forma elterjedésének eszközét?
- Mi a fejlődés legfőbb akadálya?
- A szövetkezet mennyiben járul hozzá a szegénység enyhítéséhez a településen?
- Milyen változások (társadalmi, gazdasági, jogi) szükségesek a fennmaradás érdekében?
- Hogyan értékeli azt, hogy az önkormányzat is lehet tagja a szociális szövetkezeteknek?
- Működőképesnek látja-e a közfoglalkoztatottak bevonását a szociális szövetkezetekbe?

Speciális kérdések az esettanulmányhoz

Humán erőforrás fluktuációra vonatkozó kérdések:

- Mennyire magas a tagok elsődleges munkaerőpiacra való átlépése? Mennyiben érinti ez a szövetkezeti működést? Hová mennek dolgozni a szövetkezetből a tagok?
- Van-e valakinek egyszerre több állása, bevételi forrása?
- Kapnak-e plusz juttatást? Megtermelt árukból, termékekből?
- Miért lépnek át más szervezetekhez, vállalkozásokhoz? Van-e, aki más cégtől jön át a szövetkezethez?
- Ha nem lépnek át más szervezethez, mi lehet ennek az oka?
- A szövetkezeti törvény változása 2018. jan. 1-től a kötelező önkormányzati tagságot hogyan érintette?
- Részt vesznek-e a Fókusz2017 programban?
- Mennyire lép fel az önkormányzat úgy mint egy hatalmi pólus? Mennyire akarja befolyásolni a szövetkezet működését, irányvonalait? Mennyire szól bele a tagok/dolgozók összetételébe?
- A törvényi átalakulás hatása hogyan befolyásolja a működést? Hogyan befolyásolják a mezőgazdasági működés hagyományai?
- Helyi konfliktusok (szövetkezeti tagok egymás közötti viszonya, szövetkezeti tagok és a szövetkezet vezetőinek viszonya, szövetkezet tagjainak és a fogyasztóknak a viszonya, a szövetkezet tagjainak, vezetőinek és a tágabb közösségnek a kapcsolata)

Polgármester felé kérdések:

- Meséljen a faluról, mutassa be a falut! Hogy látja a falu jövőjét?
- Mi jellemzi a település és a települési önkormányzat viszonyát?
- Hogyan élnek itt az emberek?

- Mekkora a munkanélküliség a településen? A tagok belépésének mi volt az oka?
- A szövetkezet mennyire beágyazott/elfogadott a település életébe?
- Milyen források állnak rendelkezésre a munkahelyteremtésre?
- Milyen a szövetkezet és a település vezetésének a kapcsolata, hogyan alakult ki?
- Milyen a szövetkezet megítélése a településen?
- Hogyan ösztönzik a dolgozókat?
- Mi jellemzi a település és a települési önkormányzat viszonyát?

A szövetkezet tagjai felé kérdések:

- Nehéz itt helyben elhelyezkedni?
- Hol dolgoznak itt az emberek?
- Ön miért lépett be a szövetkezetbe?
- Milyen a szövetkezet megítélése a településen?
- Mennyire elégedett a munkakörülményekkel?
- A vezető hogyan informálja önöket az elvégzendő feladatokról?
- Mennyire erőteljes a munkatempó?
- Mennyire becsülik meg a munkáját?
- Mennyire tudja a munkát és a magánéletet összeegyeztetni?
- Van a munkahelyén kidolgozott jutalmazási rendszer?
- Mit gondol, mit jutalmaznak a munkahelyén?
- Ki a tulajdonosa a munkahelyének?
- Mennyire bizonytalan az állása?
- Büszke arra, hogy itt dolgozhat?
- Érdekesnek tartja a munkáját?
- Gyakran érzi magát túlterheltnek?
- Hogy fogadja a település lakossága, hogy ön itt dolgozik?
- Hogyan telik egy munkanapjuk?
- A munkatársakkal hogyan dolgoznak együtt?

Köszönetnyilvánítás a válaszáért és annak biztosítása, hogy ha a megkérdezett szervezet igényli az elkészült kutatás eredményeit, megküldöm számára.

„Megszűnt” szociális szövetkezetek kutatásához

Nagyon köszönöm, hogy elfogadta a felkérésem, és vállalja az interjúban való közreműködést. A szociális szövetkezetek gyakorlati működését kutatom az észak-alföldi régióban. A kutatás célja, hogy a működési sajátosságokat jobban megismerjem. Az adatok feldolgozása anonim módon történik majd, a település nevét, a szövetkezet nevét és a vezetőket, tagok nevét is anonimizálom.

Meséljen a szervezet történetéről (helyi viszonyokról, tagságról)!

- Mikor alakult, hányan alapították, a tagok létszámának változása csökkenés-növekedés (ha igen, a változás okai pl. kilépésnek-belépésnek mi volt az oka), korábbi tagok (létszáma, iskolai végzettsége, motiváltságuk)?
- Milyen indítatásból alakult a szövetkezet?
- Megelőzte-e a létrehozást valamilyen felmérés vagy üzleti terv, stratégia készítése?
- Milyen problémákkal kellett szembenézniük az alapításkor?
- A tagok toborzása, kiválasztása hogyan történt?
- Milyen fordulópontok voltak a szervezet történetében?
- Voltak-e támogatási források, sikeres pályázatok?
- Vettek-e igénybe valamilyen szakmai segítséget a megalakuláshoz?

Tevékenységek és ahhoz kapcsolódó infrastrukturális ellátottság

- Milyen tevékenység szerepel a szövetkezet profiljában?
- Változtak-e ezek a tevékenységek a kezdetektől?
- Mennyire vannak meg a szövetkezet működésének technikai feltételei (iroda, telefon, számítógép, internet), illetve mire lenne szükségük a megfelelő működéshez?

A szövetkezet vezetése

- Hogyan jellemezné a szervezet tagjainak és a vezetésnek a viszonyát (alkalmazottak, önkéntesek, vezetők)?
- A vezető kompetenciái, gyakorlata, végzettsége?
- A vezető mennyire vonja be a döntésbe a tagokat, önkénteseket, a döntéshozatal menete?
- Mennyire szervezettek az egyes tevékenységek?
- Milyen mértékben kapcsolódik be a mindennapi tevékenységbe a vezető?

A szövetkezet kapcsolatrendszere

- Hogyan fogadta a település a megalakulásukat, mennyire elfogadott a szövetkezet a településen?
- Milyen a kapcsolata az önkormányzattal, kisebbségi önkormányzattal, egyházzal, civil szervezetekkel, egyéb vezetőkkel?

- Miért pont ezen a településen alapították meg a szervezetet?
- Ki kezdeményezte a kapcsolatfelvételt?
- Milyen típusú szervezeti konfliktusokkal találkoztak?
- Kik az elsődleges támogatóik, vannak-e konkurenciáik?
- Hogyan jellemezné a szövetkezet és a fogyasztók viszonyát?
- Piaci helyzetük a környékbeli hasonló vállalatokkal összehasonlítva, tudnak-e más hasonló profilú szervezetről?
- Állnak-e partnerségben más szövetkezetekkel, vállalkozásokkal, országos szervezettel (OFA, SzóSzöv), esetleg hivatalos együttműködési megállapodással, vagy tervezik-e?
- Véleménye szerint a kapcsolatok mennyire valódiak és mennyire névlegesek?

A szövetkezet működése

- Ön szerint mi szükséges általában egy szövetkezet működtetéséhez?
- Mit gondol a szövetkezet legnagyobb eredményének?
- Mit gondol a szövetkezet legnagyobb kudarcának?
- Milyen előnyei vannak a szervezeti formának?
- Milyen hátrányai vannak a szervezeti formának?
- Mik a szövetkezet belső és külső erősségei/gyengeségei?
- Ön szerint milyen képességek, készségek, ismeretek szükségesek ahhoz, hogy egy szövetkezet jól működjön?
- Ön szerint kitől, mitől függ a szervezet megfelelő működése?
- Miben különbözik ez a szövetkezet a többi vállalkozástól, szövetkezettől?
- Vannak-e korábbi vállalkozási tapasztalataik?

A szövetkezetek marketingje

- Ismerték-e a szövetkezetet a lakosok, önkormányzat, más szövetkezetek?
- Milyen módon adtak hírt magukról?
- Milyen eszközökkel próbáltak kapcsolatot teremteni a célcsoportjukkal?
- Miért volt megfelelő az önök marketingje, és miben kellett volna változtatni?

A szövetkezet gazdálkodása, jövőbeni elképzeléseik

- Hogyan jellemezné a szervezet alapító és megszűnés kori vagyonát?
- Gazdaságosan tudták-e üzemeltetni a szövetkezetet? Ha igen, miért, ha nem, miért nem?
- Milyen bevételi forrással rendelkeztek? (pályázati forrás, önkormányzat, szponzor)
- Változtak-e a bevételi és kiadási tételek az elmúlt évek során?
- Mik voltak a legfőbb költségeik?
- Milyen anyagi problémákkal kellett szembenézniük működésük során?
- Megalakulásuk eltelte óta mennyi idő kellett ahhoz, hogy profitot tudjanak termelni?

- Miben rejlik a szövetkezet tartós működtetésének titka?
- Miben látja a szövetkezeti forma elterjedésének eszközét?
- Mi a szövetkezeti fejlődés legfőbb akadálya?
- A szövetkezet mennyiben járult hozzá a szegénység enyhítéséhez a településen?
- Milyen változások (társadalmi, gazdasági, jogi) szükségesek a fennmaradás érdekében?
- Hogyan értékeli azt, hogy az önkormányzat is lehet tagja a szociális szövetkezeteknek?
- Működőképesnek látja-e a közfoglalkoztatottak bevonását a szociális szövetkezetekbe?

A megszűnés körülményei

- Mi volt az a pont, amikor úgy döntöttek, hogy megszüntetik a szövetkezetet?
- Ki határozta ezt el?
- Hogyan emlékszik a megszűnés körülményeire?
- Hogyan fogadták a munkavállalók a megszűnést?
- Hová, milyen munkahelyre léptek tovább a szövetkezeti munkavállalók?

Speciális kérdések az esettanulmányhoz

Humán erőforrás fluktuációra vonatkozó kérdések:

- Mennyire volt magas a tagok elsődleges munkaerőpiacra való átlépése?
- Mennyiben érintette ez a szövetkezeti működést?
- Hová mentek dolgozni a szövetkezetből a tagok?
- Volt-e valakinek egyszerre több állása, bevételi forrása?
- Kaptak-e plusz juttatást? Megtermelt árukból, termékekből?
- Ha igen, miért lépnek át más szervezetekhez, vállalkozásokhoz?
- Van-e, aki más cégtől jön át a szövetkezethez?
- Ha nem lépnek át más szervezethez, mi lehet ennek az oka?
- A szövetkezeti törvény változása 2018. jan. 1-től a kötelező önkormányzati tagságot hogyan érintette?
- Részt vettek-e a Fókusz2017 programban?
- Mennyire lép fel az önkormányzat úgy mint egy hatalmi pólus?
- Mennyire akarja befolyásolni a szövetkezet működését, irányvonalait?
- Az önkormányzat mennyire szól bele a tagok/dolgozók összetételébe?
- A törvényi átalakulás hatása hogyan befolyásolja a működést? Hogyan befolyásolják a mezőgazdasági működés hagyományai?
- Helyi konfliktusok (szövetkezeti tagok egymás közötti viszonya, szövetkezeti tagok és a szövetkezet vezetőinek viszonya, a szövetkezet tagjainak és a fogyasztóknak a viszonya, a szövetkezet tagjainak, vezetőinek és a tágabb közösségnek a kapcsolata)?

Polgármester felé kérdések:

- Meséljen a faluról, mutassa be a falut, hogy látja a falu jövőjét?
- Mi jellemzi a település és a települési önkormányzat viszonyát?
- Hogyan élnek itt az emberek?
- Mekkora a munkanélküliség a településen?
- A tagok belépésének mi volt az oka?
- A szövetkezet mennyire beágyazott/elfogadott a településen?
- Milyen források állnak rendelkezésre a munkahelyteremtésre?
- A szövetkezet és a település vezetésének a kapcsolata hogyan alakult ki?
- Milyen a szövetkezet megítélése a településen?
- Hogyan ösztönzik a dolgozókat?

A szövetkezet tagjai felé kérdések:

- Nehéz itt helyben elhelyezkedni?
- Hol dolgoznak itt az emberek?
- Ön miért lépett be a szövetkezetbe?
- Milyen volt a szövetkezet megítélése a településen?
- Milyennek látta a munkakörülményeket?
- A vezető hogyan informálta önöket az elvégzendő feladatokról?
- Mennyire volt erőteljes a munkatempó? Milyennek érezte a munkatempót?
- Mennyire becsülték meg a munkáját?
- Mennyire tudta a munkát és a magánéletet összeegyeztetni?
- Volt-e a munkahelyén kidolgozott jutalmazási rendszer?
- Mit gondol, mit jutalmaztak a munkahelyén?
- Ki volt a tulajdonosa a munkahelyének?
- Mennyire tartotta bizonytalannak az állását?
- Büszke volt arra, hogy ott dolgozhatott?
- Érdekesnek tartotta a munkáját?
- Gyakran érezte magát túlterheltnek?
- Hogy fogadta a település lakossága, hogy ön ott dolgozott?
- Hogyan telt egy munkanapjuk?
- A munkatársakkal hogyan dolgoztak együtt?
- Helyi konfliktusok (szövetkezeti tagok egymás közötti viszonya, szövetkezeti tagok és a szövetkezet vezetőinek viszonya, a szövetkezet tagjainak és a fogyasztóknak a viszonya, a szövetkezet tagjainak, vezetőinek és a tágabb közösségnek a kapcsolata).

Köszönetnyilvánítás a válaszadásért, és annak biztosítása, hogy ha a megkérdezett szervezet igényli, az elkészült kutatás eredményeit megküldöm számára.

2. melléklet: A félig strukturált interjúk felvétele során készült módszertani/terepnapló reflexió

Az interjú kérdések és interjúvázlat alkalmazhatósága

A sikeres és sikertelen szociális szövetkezetek kutatására két félig strukturált, (az általános dimenziók tekintetében) hasonló interjút készítettünk, azonban a kérdések célirányossága miatt részben különböző kérdéseket alkalmaztunk. Az összeállított kérdéssor hét dimenzió köré épült, melyek a következők voltak:

- a szövetkezet története (helyi viszonyok és a szövetkezeti tagság megismerése),
- a szociális szövetkezetek által megjelölt tevékenységek és azok infrastruktúrális ellátottsága,
- a szövetkezet vezetése,
- a szövetkezet kapcsolatrendszere,
- a szövetkezet sikeressége és ennek észlelése, kritériumai, „narratívája”,
- a szövetkezet marketingje,
- a szövetkezet gazdálkodása, jövőbeli elképzelései.

Ezen felül olyan speciális kérdéseket fogalmaztam meg, melyek az eset tanulmány szempontjából további releváns aspektusokat tartalmaztak. A helyi konfliktusokra vonatkozó felvetések mellett célzottan a polgármesternek, a szövetkezet tagjainak, illetve a munkahelyekkel, elhelyezkedésekkel, megélhetéssel kapcsolatban is irányítottan tettem fel kérdéseket.

Az általános dimenziókra vonatkozó kérdések megfogalmazásakor az egyszerűsége törekedtem, amelyekre a válaszadók is egyértelműen fogalmaztak. A kérdések során azt tapasztaltam, hogy sokszor egyik kérdés megválaszolásakor már a következő kérdésre is választ kaphatunk. A szövetkezet vezetésére vonatkozó kérdések esetében a konkrét vezetők felé intézett kérdések során sokszor azt éreztem, hogy a vezetők (elnök és szakmai vezető) azt válaszolják, amit szerintük elvárnak tőlük. Az egyik legérdekesebb rész a szövetkezet kapcsolatrendszerére vonatkozott, s ez számos érdekes részletet rejtett magában. A válaszokból a helyi és a szövetkezeten belüli hatalmi struktúrák formáira is következtethettem. A szövetkezet sikerességére vonatkozó kérdéseknél az általános és helyi szint ütköztetésével próbáltam kideríteni a szövetkezet működtetőinek sikerhez való viszonyát és értékrendjét. A szövetkezet marketingjére vonatkozó kérdéskörök a szövetkezet működtetésének módjára adnak közvetett válaszokat. Sokszor a kérdésre adott feleletekből körvonalazódik a profitszerzés, a hosszú távú fenntarthatóság szándéka vagy a helyi foglalkoztatás kezelésére tett erőfeszítések, ugyanakkor megjelenik a vállalkozói szemlélet, a foglalkoztatás támogatott formájának előnyben részesítése, a teljesítménymutatók speciális, szövetkezeti meghatározása a szövetkezeti munkavállaló megtartása érdekében.

A speciális kérdéseknél a humán erőforrás fluktuációra vonatkozó kérdések feltevését is szem előtt tartottam. Az általam megkérdezett szociális szövetkezet

2013-ban alakult, így többéves működési tapasztalatot tudhat a háta mögött. A hét-éves működés önmagában is nagy teljesítményként értelmezhető, szemben a többi szociális szövetkezettel, melyek sokszor a megalakulást követő 1-2 évben a tevékenységük tényleges beindítása előtt megszűntek (Virág 2017, 2018).

A terepi benyomások vagy további vizsgálati kérdések

Az önkormányzat szerepe a szociális szövetkezetek működtetésében szintén egy külön vizsgálendő kérdéskör volt. A helyi konfliktusokat taglaló kérdéseket tekintve a megvalósítókon kívül a szövetkezet működésébe bevont önkormányzat polgármesterét is megkérdeztem. Az önkormányzat vezetése és a szociális szövetkezetek kapcsolata kiemelt fontosságú a 2018. január 1-én hatályba lépett törvényi rendelkezések változása kapcsán. A helyi települési és foglalkoztatási jellegzetességek feltárására olyan kérdéseket fogalmaztam meg a település vezetőjének, amelyek a szociális szövetkezet és a lokális foglalkoztatás keretrendszerébe illeszkednek, ahhoz szorosan kapcsolódnak. A szövetkezeti tagoknak szánt kérdéseket csak néhány adatközlőnek tudtam feltenni, ugyanis az interjúalanyok döntő többsége nem szövetkezeti tag, csupán munkavállaló. A jövőben szeretnék visszamenni a szövetkezetekhez, és olyan munkavállalóval is interjút készíteni, aki egyben tagja is a szövetkezetnek. A munkavállalókhoz intézett kérdések a helyi jellegzetességekre és a szociális szövetkezetre mint munkahelyi formára fókuszáltak. Szövetkezeti vezetőtől a tagságról, a gyakorlati működésről, a lokális viszonyokról nyertem információt.

A „sikeres szövetkezetre” vonatkozó kérdéssorra megfogalmazott válaszok a szövetkezeti tagok lakóhelyének foglalkoztatási viszonyaira (mely nem ugyanaz, mint a munkavállalók lakóhelye), a munkavállalók településhez kapcsolódó lokális beágyazottságára is kiterjednek. Az interjúalanyokat tekintve a jövőben az egyik állandó megrendelővel (Kornéllal) interjút szeretnék készíteni, illetve még két olyan munkavállalóval, aki tag is a szövetkezetben (az egyik Szandra, aki jelenleg is dolgozik a szövetkezetben).

Összességében a kérdéseket illetően azt tapasztaltam, hogy azok a válaszadók számára érthetőek, néhány esetben kellett csak újbóli, tisztázó, konkretizáló kérdést feltennem. A bevételre, a szövetkezet jövedelmi helyzetére vonatkozó kérdések csak a szövetkezet vezetőjénél működtek, minden más válaszadó szerint csak a szövetkezet elnöke kompetens ebben a kérdéskörben. Ebből arra következtettem, hogy a szövetkezet gazdasági helyzete nem ismert a munkavállalók előtt, illetve a szakmai vezető is élesen elkülönítette (e tekintetben) a szövetkezet gazdasági kompetenciahatárait. A szövetkezet vezetői és munkavállalói is készségesek voltak, a szövetkezet elnöke két teljes nap is a rendelkezésemre állt, és válaszolt a kérdéseimre, lehetőséget biztosított, hogy visszamenjek a terepre, és azokkal is interjút készítssek, akikkel addig nem sikerült. Több héten keresztül egyeztetünk időpontot, azonban újbóli lehetőséget végül nem kaptam – a vezető korábban többször lemondta a találkozót külföldi gazdasági együttműködés megköté-

sére hivatkozva. Az időpont módosítások oka mindkét esetben külföldi (szlovákiai) üzletkötés, valamint egészségügyi és családi okok, tartósabb munkavállalói szabadságolások. A következő alkalmat márciusra terveztük, melyet reményeim szerint tényleg sikerül majd megvalósítani. Az újbóli találkozás alkalmával néhány tisztázó kérdést szeretnék feltenni a szövetkezet elnökének és szakmai vezetőjének, melyek főként a szövetkezet munkavállalói fluktuációjának okára, valamint a szövetkezeti tagok lakóhelyére, szövetkezetben végzett tevékenységére fókuszálnának. Számos kérdést vet fel a működés kapcsán a többféle szervezeti forma (egyesület, szociális szövetkezet, saját könyvelőcég kft.) egybemosódása, mely leginkább a munkavállalók és azok szerepeinek tisztázatlanságából következik. A szövetkezeti munkavállalók – és részben tagok – tevékenységeinek megismerését, döntéshozatalban játszott szerepük indirekt kérdésekkel való vizsgálatát kiemelt fontosságúnak tartom.

Egy következő találkozás alkalmával elsősorban azokkal készítenék interjúkat, akikkel eddig nem sikerült, alkalmazva a jelenlegi „sikeres szociális szövetkezetre” szabott interjú vázlatot.

Az interjúk felvételére több helyszínen is sor került. Az első interjú annak az egyesületnek az irodájában készült, amelyből a szociális szövetkezet is „kinőtt”. A FIX Egyesület vezetőjével (aki a szövetkezet elnöke) készült az első, relatíve hosszú interjú, mely szinte minden általános kérdést érintett. Fontos megjegyezni, hogy előző észak-alföldi szociális szövetkezeteket vizsgáló kutatásom során már kapcsolatba kerültem a szövetkezettel, így a korábban készült interjú szövegét elolvasva érkeztem meg a helyszínre, és a már ismert információk birtokában (megalakulás körülményei, indíttatás, cél), azok változásaira kérdeztem rá. A szövetkezet elnöke személyes kapcsolathálójának köszönhetően segített a „sikertelen” szociális szövetkezet kiválasztásában is, mely egy általa jól ismert, korábban települési önkormányzat által működtetett szervezet volt.

Az interjú tapasztalatokról megállapítható, hogy nyugodt körülmények között készültek, nem volt igazán zavaró környezet, így egy-egy interjú akár több órára is elnyúlt. A fogadtatás is kiemelkedően készséges volt (ebédmeghívás, kávé), külön terem biztosítása a terepen. Az interjúk során őszinte válaszok körvonalazódtak, a kutatási célként megjelölt motivációvesztés feltárása és a szociális szövetkezeteket elhagyó vezetőség és munkavállalók döntései mögött megbúvó okok feltérképezése sikeresnek minősíthető. A tartós működés egyik példáját láthattuk egy olyan szociális szövetkezet esetében, mely megalakulása óta uniós pályázatot nem nyert, leginkább a munkanélküli központ által finanszírozott humán erőforrásból gazdálkodik, emellett a vezető saját cége és a szövetkezethez szorosan kapcsolódó egyesület segíti munkájukat.

Az interjúk során találkoztam a vezetőkkel és munkavállalókkal, akik készségesen válaszoltak a feltett kérdéseimre. Azonban nem találkoztam elegendő számú munkavállalóval, akik a szövetkezetben vannak foglalkoztatva, így nem sikerült interjút készíteni. Ennek egyik oka az volt, hogy néhány dolgozó külső he-

lyen végzett munkát (épületfenntartó karbantartó), a másik oka pedig, hogy a vezetők elmondása szerint többen szabadságon vannak, ezért nincsenek jelen. A szövetkezet vezetőjével egyeztettem, és márciusra ígéretet kaptam további interjúk készítésére. Ami a szövetkezeti tagokat illeti, ők többnyire helyileg a szövetkezet székhelyétől távolabb élnek, azonban a jövőben velük is szeretnék majd interjút készíteni. A felvett interjúk terjedelmét tekintve relatíve hosszúak, a feltett kérdésekre egyértelműen választ adtak az interjúalanyok. Néhány kérdés megválaszolásakor ellentétes információkat kaptam a fizetés kimaradásával kapcsolatban, miszerint nem kapták meg időben a bérüket a munkavállalók. Az interjúalanyok egy része szerint ez járult hozzá leginkább a munkavállalói fluktuációhoz, másik része a családi, egyéni (szövetkezettől független) okokat sorolta. Mindkét fél egyetértett abban, hogy az alacsony bérezés hozzájárult a szövetkezeti munkavállalók számának fluktuációjához.

A szövetkezet elnöke szerint a legtöbb szociális szövetkezet azért szűnt meg, mert nem tudtak vagy nem akartak a kötelező törvényi előírásnak megfelelni, miszerint 2018. január 1-jét követően önkormányzati tagsággal kell kötelező jelleggel rendelkezniük. Elmondása szerint az önkormányzat sem lép be szívesen a már meglévő szociális szövetkezetbe, mert ha nem működőképes, akkor az önkormányzat is felelősséggel tartozik, ezért inkább távol tartják ettől magukat.

A 2013-as TÁMOP-os pályázat által megalakuló szövetkezeteket érdemes megnézni, hogy azok közül hányan maradtak fent. Az elnök elmondása szerint a régióból csak egy szervezet volt ott szakmai rendezvényen, ami korábban nyert TÁMOP-ot, az összes többi megszűnt. A végelszámolás és kényszersztörlés formáira több példát említ a szövetkezet vezetője. A szövetkezet elnöke szerint a végelszámolások és kényszersztörlések miatti megszűnés okai az önkormányzati tagság hiányából következtek.

Érdekes volt, hogy az interjúvolásra kiválasztott „sikeres” szociális szövetkezet vezetői hozzájárulnak, hogy névvel kerüljenek bele az elemzésbe.

Az interjúkban lévő fő fogalmak a szolidaritás, a közösségi élmény, a stabilitás, az önkormányzati tagság átfedő fogalmakként jelentek meg.

Stabilitás: A stabilitás okai között az egyesület társadalmi bázisát jelöli meg a szervezet elnöke, ami az önkéntes tevékenységekből és a foglalkoztatás folyamatos biztosításából (kezdetben az egyesület által) következik. A hagyományos munkaerőpiactól való eltérő működési mechanizmusok vonzóak a kliensköröknek, amelyek nem feltétlenül munkaidőben, teljesítményben gondolkodnak. A munkát nem csak gazdasági, hanem szociális tényezőként is értelmezik. Olyan munkahely létrehozása a cél, ami befogadó közösséget, szociálisan érzékeny munkakörülményeket teremt, megfelelő gazdasági háttérrel, ami önfenntartóvá teszi a működést.

Munkakörülmények: Az elsődleges munkaerőpiacon való elhelyezkedéssel szemben a szövetkezet munkaidőhöz való rugalmas hozzáállása, a képzettségeket tekintve könnyebb elhelyezkedést biztosít. Az életkörülmények tekintetében olyan

életfeltételeket biztosítanak, ami vonzó a munkavállalók számára. Összekapcsolódik a foglalkoztatás és a stabilitás kiszámítható munkahelyek biztosításával, ugyanakkor ezt az egyik legnehezebb (pályázati források híján) megvalósítani.

A közösségi működés alapvető értéként jelenik meg a szociális szövetkezetben, mely egy egyesületből nőtt ki. A szervezetben megvalósuló képzéseket próbálják összekapcsolni a foglalkoztatással. A társas kompetenciák fejlesztésére kiemelt figyelmet fordítanak, kapcsolati háló szélesítése történik a képzések gyakorlati, önkéntes megvalósítása során, ami sokszor munkalehetőséghez juttatja a résztvevőt.

Érdekes, hogy a szociális szövetkezet működtetésébe nem a helyi önkormányzatot vonták be, hanem személyes kapcsolati hálójukat felhasználva a környező település önkormányzatával kötöttek megállapodást. A gesztust meghálálva a településen lévő viharhárok után a szociális szövetkezet adománnyal támogatta az úgynevezett „társadalmi alapból” az önkormányzatot.

A szövetkezet elnöke többször az önkormányzati tagságról „az egyik tulajdonos” kifejezést használta, utalva ezzel a pozíciójára. Közösségi rendezvények során a helyi önkormányzattal is együttműködnek, kölcsönös pozitív kapcsolatot ápolnak. Az alkalmazottak nem szövetkezeti tagok, ugyanakkor a szövetkezeti tagok döntenek (a szövetkezet szóhasználatában „elméletileg”) a felhalmozott javakról, de eddig ezt visszaforgatták a szociális szövetkezet működésébe. A társadalmi alapból nem zárják ki a szövetkezeti tagok a munkavállalókat, ők is részesülnek különböző – főként természetbeni – juttatásokban: kirándulás, kulturális események, horgászverseny, játékonyskodás, pénzbeli támogatást adtak az önkormányzatnak.

A vezető elmondása szerint saját akaratát nem erőlteti rá a közösségre, illetve a közösség is szelektálja, kit fogad be. A közösség alapvetően befogadó, segítőkész. Foglalkoztatás szempontjából nincs együttműködés az önkormányzattal, helyi munkavállaló nem is dolgozik a szövetkezetben. Kifejezetten kikötötték az alapító okiratban, hogy az önkormányzat a közmunka programját nem a szövetkezetten keresztül kívánja létrehozni. A közösségnél nem a szövetkezet döntene a munkavállalókról, a szövetkezet elnöke szerint aláásná a közösség összetartását. Az önkormányzat viszont kiköti, hogy anyagi támogatást nem tud nyújtani. Az önkormányzat érdeke (a szövetkezet elnöke szerint), a segítségnyújtás, és a hosszú távú termelőüzem letelepítése. A következő termelési tevékenység ezért cserébe helyben lenne.

A szövetkezet elsődleges célként a helyi foglalkoztatást jelöli meg, ennek érdekében a profilját is a gazdasági környezethez igazítva változtatja meg. A piaci igények kielégítésével, a társadalmi és gazdasági változásokhoz alkalmazkodik úgy, hogy az alapkoncepcióját nem változtatja (a foglalkoztatást). Ehhez igazítják az összes többi célt. A foglalkoztatáshoz külső forrást keresnek (pályázatok, munkaügyi központ támogatása). A bevételüket fejlesztésre, infrastrukturális beruházásra költik, akár hitelt is felvéve. A hitel felvétele a hosszú távú tervezésre utal.

További kérdések a terepmunkához/és további kutatási kérdések

Környékbeli települések

Van olyan környékbeli önkormányzat, amely több szociális szövetkezetnek is a tagja, azonban arról nem tudnak, hogy a helyi önkormányzatnak van-e szociális szövetkezettel tagsága.

Fordulópontok

A fordulópontoknál önkormányzati tagságot és egy pályázatot említ az interjúalany, amiben a szövetkezet konzorciumi partner volt (nem az önkormányzattal), ennek köszönhetően van tíz munkavállalójuk (2018-ban). 2013 után kisebb hullámvölgy alakult ki, amiből 2017 körül tértek magukhoz, több külső ok miatt. Nehezen tudott a szövetkezet vezetése reagálni külső gazdasági és társadalmi körülményekre: (ekkor még nem volt önkormányzati tagság) a felnőttképzés visszaesése, másrészt 2017-ben a munkaerőpiaci foglalkoztatás felfutott, az építőipari területen dolgozók elhagyták a szövetkezetet, őket felszívta az elsődleges munkaerőpiac. A munkavállalók egy része külföldre ment a magasabb bér miatt. A szövetkezeti munkavállalók emellett a bérkimaradást (kb. 2 hónap) említették meg jelentős okként. Ezzel nem tudtak versenyt tartani, volt olyan munkavállaló, aki két év tagság után távozott a szövetkezet munkavállalói köréből. A nagyobb fokú elvándorlás okáról (nem mondja ki nyíltan az elnök), megoszlanak a vélemények. Tízről kettőre esett vissza az állandó alkalmazotti létszám. A váltás okaként az általános bizonytalanságot jelöli meg a szervezet vezetője. A külföldön lévők anyagi biztonságán kívül a kiszámíthatóbb jövőt említi. A vezető ugyanakkor hivatkozik, hogy náluk határozatlan munkaszerződés van, a munkavállalók nagy része OKJ-s képzésből került ki. Azonban fontosnak találja, hogy a saját munkabérét termelje ki a munkavállaló.

A fordulópontok tekintetében a 2013-as, a 2014-es és a 2015-ös évben nem volt nyertes TÁMOP-os pályázat. Az elsődleges munkaerőpiacon magasabb munkabért kínáltak, helyben is elhelyezkedtek a munkavállalók (építőipari kft, német cég), szintén a magasabb jövedelem okán. A képesítés megszerzését az egyesület képzése tette lehetővé, a szövetkezet révén alakultak úgy a kapcsolataik, hogy sikerült elhelyezkedniük az elsődleges munkaerőpiacon. Átváriálták a tevékenységüket, hogy a meglévő piaci igényeknek jobban megfeleljenek, Nyíregyházára jártak épületet karbantartani, egyre inkább igyekeztek piaci alapra helyezni tevékenységeiket. A közmunkaprogram a szövetkezeti munkavállalói fluktuációra nem volt kedvezőtlen hatással. Sokan jöttek hozzájuk, mert más a munkahelyi környezet, a közösség és magasabb a megszerezhető munkabér is a szociális szövetkezetnél, mint a közmunkaprogram keretében. A szövetkezetből azok távoztak, akik hosszabb távon kiszámítható munkát szerettek volna. Nem kiszámítható munkahelyre

utal ezáltal a szociális szövetkezet, ezért nyitottak a piaci rés felé, biztosítva ezáltal a bevételi forrásukat.

Egyfajta transzferként definiálja a szövetkezet vezetője a szociális szövetkezetet, az elsődleges munkaerőpiacra teszi képessé a munkavállalókat, képzés és szakmai tapasztalat biztosítása által. Az intézményi szintű együttműködés az önkormányzattal megvalósult, de ez inkább egy kényszerkapcsolat, formalitás a törvényi kötelezettségnek való megfelelés okán. A kapcsolatok leginkább informálisak, korábbi személyes kapcsolatok által jöttek létre.

A kudarc okai

Munkaerőhiány (amit a polgármester is megerősít, a közmunkaprogramban foglalkoztatottak számának csökkenése) és a szövetkezetet elhagyók magas száma. Ezt átszervezéssel igyekeztek orvosolni. Az átmeneti kudarc ellenére infrastrukturális beruházást valósítottak meg, hitelfelvétellel (új kemence beszerzése). Pályázati forrás reményében végzik tevékenységüket, újabb, korszerűbb eszközök beszerzését is tervezik, mely a kerámiához kapcsolódik. A kudarcnál említik az európai uniós pályázatokon való sikertelenséget is.

Több szervezettel írásbeli együttműködést kötöttek, pályázat elnyerése (konzorcium) céljából. Amikor nem tudják a szövetkezet keretein belül foglalkoztatni a munkavállalót, akkor átkerül az egyesületbe. Ez a civil (egyesületi) működésből következett.

Mitől sikeres?

A sikerességhez hozzájárul a különböző szervezetek (szociális szövetkezet, egyesület, könyvelő cég) erőforrásainak egyesítése, közös épület és eszközök használata, infrastrukturális ellátottság. A széleskörű kapcsolati háló más szervezetekkel, ami a korábbi civil (egyesületi) működésből következett. A minimális hét fő taglétszámot alkalmazzák, ezt előnyösnek tartják a gyors és hatékony döntéshozatal szempontjából, emellett az operatív irányító (szakmai vezető) a telephelyen hoz döntéseket, ezáltal gyorsan tudnak reagálni a mindennapi teendőkre. A munkavállalókat folyamatosan képezik a különböző támogatási források segítségével, emellett közösségi programokat szerveznek, közös sütés-főzés, csapatszellem erősítése.

A szövetkezet beágyazva a lokalitásba

A szövetkezet vezetése fontosnak tartja a társadalmi beágyazottságot, így az elsődlegesen nem termelő tevékenységet is prioritásként kezeli, részt vesz bevételt nem hozó, sőt kiadással járó rendezvényeken. Ezekon a saját kézműves technológiájukat mutatják be, leginkább a helyi iskolákban, rendezvényeken.

Elemzési szempontrendszer

Kulcsfogalmak	
Szakirodalomban	Interjúban
társadalmi tőke	társadalmi vállalkozás
beágyazottság	önkormányzati tagság
kiilleszkedés	támogatási forrás
kapcsolatháló	szövetkezet alapítás
emberi tőke	stagnálás
munkaerőpiaci integráció	megszűnés
munka meghatározása	támogatás hiány
bérmunka	befogadó közösség
munkaparadigma	foglalkoztatás
munkaerőpiac	együttműködő partnerek
aktív munkaerőpiaci politikák	munkatapasztalat
foglalkoztatási nehézségek	kompetenciák
munkanélküliség	kapcsolatok
szegmentált munkaerőpiac	társadalmi alap
aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök	munkavállalói fluktuáció
passzív foglalkoztatáspolitikai eszközök	közösség
közfoglalkoztatás	biztonság
atipikus foglalkoztatás	munkahelyi környezet
leszakadó térségek	kiszámíthatóság hiánya
periférikus terek	transzfer
polarizált társadalom	társadalmi beágyazottság fontossága
rustális térség	kapcsolati tőke
alternatív módszerek	közösségépítés
alulról építkező gazdaság	elvándorlás
társadalmi vállalkozások	gazdasági alapú működés
szociális gazdaság	társadalmi hatás
szolidáris gazdaság	kooperáció, együttműködés
harmadik szektor	önkormányzati választás, politikai környezet
szociális szövetkezet	tartós működés
integráció	hálózatosodás
helyi közösség	piacra lépés
	transzit jelleg
	fenntarthatóság
	elsődleges munkaerőpiac
	közösségi integrációs igény
	fluktuáció

FÜGGELÉK

Ábrák jegyzéke

1. ábra: A szociális szövetkezetek tipizálása az európai uniós országokban.
2. ábra: A harmadik szektor szereplői és formálói.
3. ábra: A szociális gazdaság elismertségi foka az európai uniós országokban.
4. ábra: A szociális szövetkezetek elterjedtsége és jogi formájának, törvényi szabályozásának biztosítása az Európai Unióban.
5. ábra: A szociális szövetkezetek megszűnése 2011–2022 között, évenkénti bontásban országosan.
6. ábra: Szociális szövetkezetek állapota országosan, vármegyék szerinti bontásban 2010–2020 között.
7. ábra: A strukturális tényezők változása.
8. ábra: A szociális szövetkezetek elhelyezkedése.
9. ábra: Az elemzés kategóriarendszere, elemzési keret és annak kategóriái, alkategóriái.
10. ábra: A szociális szövetkezetekben foglalkoztatottak létszáma.

Táblázatok jegyzéke

1. táblázat: A szociális szövetkezetek területi elhelyezkedése és az átlagos működési idejük (évben kifejezve).
2. táblázat: A tartós (5 éven túli) működést befolyásoló változók (lineáris regresszió).
3. táblázat: A magasabb árbevételre ható tényezők (lineáris regresszió).

A kvantitatív adatok elemzése során alkalmazott SPSS táblák

A megszűnt szervezetek vármegyénként éves bontásban 2015–2022 között (khi-négyszet próba)

Vármegyék a megszűnés éve szerint***

	Megszűnés dátuma								Total
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Bács-Kiskun vármegye	3,90%	2,30%	15,50%	24,00%	23,30%	15,50%	7,80%	7,80%	100,00%
Baranya vármegye	5,10%	5,10%	6,40%	20,50%	41,00%	11,50%	9,00%	1,30%	100,00%
Békés vármegye	4,60%	3,10%	12,30%	13,80%	32,30%	15,40%	13,80%	4,60%	100,00%
Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye	4,10%	4,80%	10,80%	10,80%	28,60%	24,40%	14,30%	2,20%	100,00%
Csongrád-Csanád vármegye	4,10%	8,20%	4,80%	14,30%	49,70%	7,50%	10,20%	1,40%	100,00%
Fejér vármegye	1,80%	7,00%	10,50%	22,80%	29,80%	12,30%	14,00%	1,80%	100,00%
Főváros	2,70%	4,10%	15,10%	18,50%	36,30%	13,00%	7,50%	2,70%	100,00%
Győr-Moson-Sopron vármegye		3,00%	6,10%	24,20%	24,20%	24,20%	6,10%	12,10%	100,00%
Hajdú-Bihar vármegye	2,10%	11,40%	5,70%	32,10%	31,40%	7,10%	7,90%	2,10%	100,00%
Heves vármegye	8,10%	10,10%	7,10%	12,10%	23,20%	27,30%	10,10%	2,00%	100,00%
Jász-Nagykun-Szolnok vármegye	6,40%	11,50%	7,70%	9,00%	41,00%	9,00%	15,40%		100,00%
Komárom-Esztergom vármegye	3,00%	6,10%	6,10%	12,10%	48,50%	9,10%	12,10%	3,00%	100,00%
Nógrád vármegye	9,80%	6,60%	3,30%	4,90%	27,90%	29,50%	16,40%	1,60%	100,00%
Pest vármegye	0,90%	1,80%	10,50%	20,20%	28,90%	25,40%	11,40%	0,90%	100,00%
Somogy vármegye	9,20%	3,10%	15,40%	16,90%	38,50%	7,70%	9,20%		100,00%
Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye	4,00%	10,10%	25,80%	19,70%	28,80%	5,60%	3,50%	2,50%	100,00%
Tolna vármegye	6,50%	8,70%	21,70%	15,20%	19,60%	6,50%	17,40%	4,30%	100,00%
Vas vármegye	5,00%	20,00%		15,00%	20,00%	15,00%	20,00%	5,00%	100,00%
Veszprém vármegye	6,50%	8,70%	10,90%	32,60%	28,30%	6,50%	6,50%		100,00%
Zala vármegye	8,80%	17,60%	11,80%	2,90%	32,40%	11,80%	8,80%	5,90%	100,00%
Összesen	4,40%	6,80%	11,60%	17,30%	31,90%	14,90%	10,40%	2,60%	100,00%

A szociális szövetkezetek vármegyék szerint, három kategóriás bontásban (megszűnés alatt álló vagy átalakult, megszűnt, működik) (khi-négyzet próba)

Szociális szövetkezetek állapota megyék szerint***

	Három kategóriás állapot			Total
	Megszűnés alatt vagy átalakult	Megszűnt	Működik	
Bács-Kiskun vármegye	10,70%	45,60%	43,80%	100,00%
Baranya vármegye	9,00%	40,30%	50,70%	100,00%
Békés vármegye	7,40%	59,30%	33,30%	100,00%
Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye	9,80%	53,00%	37,20%	100,00%
Csongrád-Csanád vármegye	6,80%	50,40%	42,90%	100,00%
Fejér vármegye	23,70%	43,70%	32,60%	100,00%
Főváros	19,40%	50,40%	30,20%	100,00%
Győr-Moson-Sopron vármegye	21,00%	53,20%	25,80%	100,00%
Hajdú-Bihar vármegye	7,40%	60,70%	31,90%	100,00%
Heves vármegye	6,70%	62,80%	30,50%	100,00%
Jász-Nagykun-Szolnok vármegye	12,80%	60,80%	26,40%	100,00%
Komárom-Esztergom vármegye	10,90%	67,40%	21,70%	100,00%
Nógrád vármegye	10,10%	65,70%	24,20%	100,00%
Pest vármegye	4,80%	54,30%	41,00%	100,00%
Somogy vármegye	10,50%	45,50%	44,10%	100,00%
Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye	8,80%	67,30%	23,80%	100,00%
Tolna vármegye	4,20%	64,80%	31,00%	100,00%
Vas vármegye	8,60%	62,90%	28,60%	100,00%
Veszprém vármegye	8,00%	52,90%	39,10%	100,00%
Zala vármegye	4,60%	55,40%	40,00%	100,00%
Total	10,20%	54,20%	35,60%	100,00%

A tartós (öt éven túli) működést befolyásoló változók (lineáris regresszió)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,415 ^a	,172	,140	1,76210

a. Predictors: (Constant), Létszám (fő 2020), A település hátrányos helyzetű, Saját tőke (eFt 2020), Értékesítés nettó árbevétele (eFt 2020), Munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességben belül (%)

A tartós (öt éven túli) működést befolyásoló változók (lineáris regresszió)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,424	5	16,685	5,374	,000 ^b
	Residual	400,546	129	3,105		
	Total	483,970	134			

a. Dependent Variable: Működési idő

b. Predictors: (Constant), Létszám (fő 2020), A település hátrányos helyzetű, Saját tőke (eFt 2020), Értékesítés nettó árbevétele (eFt 2020), Munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességben belül (%)

A tartós (öt éven túli) működést befolyásoló változók (lineáris regresszió)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,919	,405		12,149	,000
Munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességen belül (%)	,121	,042	,333	2,905	,004
A település hátrányos helyzetű	-1,237	,460	-,308	-2,693	,008
Értékesítés nettó árbevétele (eFt 2020)	,000	,000	,158	1,766	,080
Saját tőke (eFt 2020)	,000	,000	-,343	-3,996	,000
Létszám (fő 2020)	,602	,573	,088	1,050	,296

a. Dependent Variable: Működési_idő

A magasabb árbevételt befolyásoló változók (lineáris regresszió)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,239	,235	95243,596

a. Predictors: (Constant), Létszám (fő 2020), Munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességben belül (%), Hosszú lejáratú kötelezettségek (eFt 2020), Start program, A település hátrányos helyzetű, Saját tőke (eFt 2020)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3045861716563,422	6	507643619427,237	55,961	,000 ^b
	Residual	9697265209701,848	1069	9071342572,219		
	Total	12743126926265,270	1075			

a. Dependent Variable: Értékesítés nettó árbevétele (eFt 2020)

b. Predictors: (Constant), Létszám (fő 2020), Munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességben belül (%), Hosszú lejáratú kötelezettségek (eFt 2020), Start program, A település hátrányos helyzetű, Saját tőke (eFt 2020)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6593,575	7219,475		,913	,361
A település hátrányos helyzetű	7217,690	7541,219	,032	,957	,339
Munkanélküliek vagy közfoglalkoztatottak aránya a munkaképes korú népességben belül (%)	-194,152	643,364	-,010	-,302	,763
Start program	-19404,059	8850,148	-,059	-2,193	,029
Saját tőke (eFt 2020)	1,080	,165	,229	6,529	,000
Hosszú lejáratú kötelezettségek (eFt 2020)	-,285	,145	-,068	-1,970	,049
Létszám (fő 2020)	5425,511	360,113	,414	15,066	,000

a. Dependent Variable: Értékesítés nettó árbevétele (eFt 2020)

A működési idő vármegyéenkénti bontásban (ANOVA)

Report Működési_idő

Megye_kód	működési idő átlaga (év)	N	Std. Deviation
Bács-Kiskun vármegye	5,2093	129	1,54452
Baranya vármegye	5,1728	81	2,17250
Békés vármegye	5,4000	65	1,96691
Borsod-Abaúj-Zemplén vármegye	4,5435	322	2,04307
Csongrád-Csanád vármegye	5,0203	148	1,74757
Fejér vármegye	4,8305	59	2,21400
Főváros	5,2365	148	1,96001
Győr-Moson-Sopron vármegye	4,8788	33	2,36851
Hajdú-Bihar vármegye	4,8944	142	1,70817
Heves vármegye	4,1650	103	1,96587
Jász-Nagykun-Szolnok vármegye	5,0000	80	1,80716
Komárom-Esztergom vármegye	4,8485	33	1,62252
Nógrád vármegye	5,2344	64	2,49916
Pest vármegye	5,4397	116	2,09467
Somogy vármegye	4,5606	66	1,66529
Szabolcs-Szatmár-Bereg vármegye	4,8050	200	1,69153
Tolna vármegye	5,8043	46	2,36286
Vas vármegye	5,5455	22	2,95566
Veszprém vármegye	4,3191	47	1,68247
Zala vármegye	5,1389	36	2,41605
Total	4,9268	1940	1,97687

**A rövid lejáratú kötelezettségek és a tartósabb (öt éven túli működés) közötti kapcsolata
(lineáris regresszió)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,302 ^a	,091	,086	1,83544

a. Predictors: (Constant), Rövid lejáratú kötelezettségek (eFt 2020)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,678	1	58,678	17,418	,000 ^b
	Residual	586,180	174	3,369		
	Total	644,858	175			

a. Dependent Variable: Működési idő

b. Predictors: (Constant), Rövid lejáratú kötelezettségek (eFt 2020)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,938	,140		42,398	,000
	Rövid lejáratú kötelezettségek (eFt 2020)	,000	,000	,302	4,173	,000

a. Dependent Variable: Működési idő

Általános leíró statisztikák (nettó árbevétel, működési idő, létszám)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Értékesítés nettó árbevétele (eFt 2020)	103	0	401435	14733,97	49227,784
Valid N (listwise)	103				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A szociális szövetkezet működési ideje	153	1	11	5,90	2,035
Valid N (listwise)	153				

Létszám (fő 2020)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	60	21,5	58,3	58,3
1	15	5,4	14,6	72,8
2	3	1,1	2,9	75,7
3	3	1,1	2,9	78,6
4	5	1,8	4,9	83,5
5	3	1,1	2,9	86,4
6	2	,7	1,9	88,3
7	4	1,4	3,9	92,2
8	4	1,4	3,9	96,1
10	2	,7	1,9	98,1
17	1	,4	1,0	99,0
30	1	,4	1,0	100,0
Total	103	36,9	100,0	
Missing System	176	63,1		
Total	279	100,0		

MAGYAR NYELVŰ ABSZTRAKT

Dolgozatomban a magyarországi szociális szövetkezetek 2010 és 2020 közötti működésének ösztönző és akadályozó tényezőit kívánom feltárni abból a szakirodalmi feltételezésből kiindulva, hogy a szociális szövetkezetek a munkaerőpiaci és társadalmi integráció alkalmas eszközét jelentik (G. Fekete et al. 2018, Csoba 2020). Munkámban a társadalmi tőkeelméletek alkotják az elemzés szociológiai értelmezésének keretrendszerét. Azt vizsgálom, hogy mitől függ, valamint hogy hogyan biztosítható e szövetkezetek (re)integrációs funkciója. Fő kutatási célom a szociális szövetkezetek működését hátráltató és ösztönző tényezők azonosítása. A vizsgálat módszere a kvantitatív statisztikai másodelemzés és a kvalitatív módszereken belül a szociológiai terepmunka, melyhez félig strukturált interjúk adatgyűjtést alkalmaztam. Az interjúkat téma- és típusanalízis módszerével elemzem. Kutatási kérdéseim a következők: Milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy a szociális szövetkezetek fenntartható munkaerőpiaci pozíciókat hozzanak létre abból a célból, hogy elősegítsék a peremhelyzetű társadalmi csoportok integrációját? A szociális szövetkezetek strukturális feltételei milyen módon befolyásolják az integrációs törekvéseket és esélyeket? Az eredmények azt mutatják, hogy a szervezetek működtetői által új függőségi viszonyok alakultak, így a szakképzett szociális szövetkezeti munkavállalók mobilitásperspektívái a jobban fizetett elsődleges munkaerőpiac felé mutatnak. A szociális szövetkezetek jellemzően csupán munkalehetőség biztosításával nem képesek csökkenteni a kialakult társadalmi, gazdasági és területi egyenlőtlenségeket és társadalmi különbségeket. A nemzetközi és hazai szövetkezeti elvekkel és célkitűzésekkel ellentétben a hazai gyakorlat azt mutatja, hogy egyre kevésbé jellemző az önkéntes alapú szerveződés és az autonóm működésmód. A terepi eredményekből kirajzolódik, hogy a munkaerőpiaci integráció által „kisegítik” a munkavállalókat a lokális térből, de a szövetkezetben maradók számára csupán néhol működik közösségi (re)integrációs elem, ami általánosságban kevésbé hangsúlyos a gyakorlati működés során. A vizsgált szociális szövetkezetek a szervezetek diszkrepanciáit mutatják. A társadalmi és kapcsolati tőke felhasználása a törvényes működéshez szükséges szövetkezeti tagság, vezetők által valósul meg. A közfoglalkoztatott/munkanélküli munkavállaló egyén számára a szociális szövetkezeti rendszer ezen keretek közötti működése a településen való munkavállalás és integráció strukturális korlátját jelenti. A szociális szövetkezetek társadalmi tőkefejlesztésének elemzése során különböző (kirekesztő és befogadó, teljesítményközpontú és közösségközpontú) szervezeti típusokat azonosítottam. A célcsoport korábban kialakult térbeli és társadalmi hátrányait és egyenlőtlenségeit a szociális szövetkezetek alig-alig képesek jelenlegi strukturális feltételek mellett leküzdeni. Ezáltal a periférikus térségben élők munkaerőpiaci és társadalmi integrációs törekvései nehezen teljesülnek. A kialakult társadalmi és gazdasági különbségek kezelésében és a társadalmi tőke integrációban való működésmódja kevésbé hatékony, így a társadalmi kirekesztés kezelésének eszközeként kevésbé szolgál.

Kulcsszavak: szociális szövetkezet, társadalmi vállalkozás, integráció, társadalmi tőke, munkaerőpiac, kirekesztés, befogadás

ANGOL NYELVŰ ABSZTRAKT

In my thesis, I will explore the drivers and barriers of the operation of social cooperatives in Hungary between 2010 and 2020, based on the assumption in the literature that social cooperatives are a suitable instrument for labour market and social integration (G. Fekete et al. 2018, Csoba 2020). In my work, social capital theories form the framework for the sociological interpretation of the analysis. I investigate the determinants and the ways to ensure the (re)integration function of these cooperatives. My main research objective is to identify the factors that impede and stimulate the functioning of social cooperatives. The research method is quantitative statistical secondary analysis, and within the qualitative methods, sociological fieldwork using semi-structured interview data collection. The interviews are analysed using thematic and typological analysis methods. My research questions are the following: What conditions are necessary for social cooperatives to create sustainable labour market positions in order to promote the integration of marginalised social groups? How do the structural conditions of social cooperatives affect integration efforts and opportunities? The results show that new dependency relations have been formed by the operators of the organisations, so that the mobility prospects of skilled social cooperative workers are pointing towards the better paid primary labour market. Typically, social cooperatives are not able to reduce social, economic and territorial inequalities and social disparities by providing employment opportunities alone. Contrary to international and national cooperative principles and objectives, domestic practice shows that voluntary organisation and autonomous operation are becoming less and less common. The field findings show that workers are 'helped' out of the local space through labour market integration, but that only some of those who remain in the cooperative have a community (re)integration element, which is generally less pronounced in practice. The social cooperatives studied show discrepancies between organisations. Social and relational capital is harnessed through cooperative membership and leadership, which is necessary for legitimate functioning. For the publicly employed/unemployed worker individual, the operation of the social cooperative system within this framework represents a structural barrier to employment and integration in the municipality. In analysing the development of social capital in social cooperatives, I identified different types of organisation (exclusionary and inclusive, performance-oriented and community-oriented). The spatial and social disadvantages and inequalities that the target group has previously experienced are hardly overcome by social cooperatives under current structural conditions. This makes it difficult to meet the labour market and social integration aspirations of people living in peripheral areas. Their way of working is less effective in addressing the social and economic disparities that have emerged and in the integration of social capital, and thus less effective as a means of tackling social exclusion.

Keywords: social cooperative, social enterprise, integration, social capital, labour market, exclusion, inclusion

Virág Ádám könyve a társadalmi tőkeelméletekből kiindulva a hazai szociális szövetkezetek működésének ösztönző és akadályozó tényezőit tárja fel, a magyarországi szociális szövetkezetek 2010-2020 közötti működési környezetét és a fenntartható működésüket akadályozó tényezőket vizsgálva. Elsősorban arra a kérdésre keresi a választ, hogy milyen feltételek szükségesek ahhoz, hogy a szociális szövetkezetek fenntartható munkaerőpiaci pozíciókat hozzanak létre a peremhelyzetű társadalmi csoportok integrációja érdekében, valamint arra, hogy a szociális szövetkezetek strukturális feltételei milyen módon befolyásolják a társadalmi integrációs törekvéseket és esélyeket. Bemutatja a szervezetek társadalmi tőkefejlesztésében való (re)integrációs funkcióit, a periférikus térségekben a kirekesztés kezelésének eszközeit.

A könyvet ajánljuk mindazok számára – kutatóknak, szakpolitikai döntéshozóknak, gyakorlati szakembereknek –, akik a szociális szövetkezetek hazai működését, (re)integrációs funkcióit, a szervezetek diszkrepanciáit és a társadalmi egyenlőtlenségek mérséklésének strukturális korlátait szeretnék tanulmányozni.