

ATIPIKUS FOGLALKOZTATÁSI FORMÁK SPORTSZERVEZETEKNEÉL

FLEXIBLE EMPLOYMENT FORMS IN SPORT ORGANIZATIONS

DR. GŐSI ZSUZSANNA PhD, egyetemi docens
Testnevelési Egyetem Sportmenedzsment Tanszék

Abstract

The resources of the Hungarian sport sector have been increased in recent years. The development of the sector has been supported by government's legislative changes. The following research reveals how the employment situation has changed; resulting from these legislative changes and also points out the fact that many flexible employment forms can now be achieved in the field of sport. We can list them in the following groups. Different way of taxation for sport professionals, i.e. taxation according to EKHO (Simplified Contribution to Public) Advantaged Coach Programme, which is an example for the employment of multiple employer. Employment of the coaches of the youth, their support doesn't reach the level of the minimum wage, in one word; it doesn't give the possibility of an 8-hour employment. Employment of professional athletes, whose employment's complementary regulations are included in the Sports Law. Instead of employment agreement of sports professionals, they should be employed by service agreement with the primarily reason being the different working hours. Employment of sport referees, in which case no social insurance relationship rises. Volunteers employment primarily in the event organization section. In overall, it can be stated, that flexible employment form is the feature of the sport's civil sector.

1. Bevezetés

A sport az elmúlt években stratégiai ágazattá vált. Ezen időszak alatt növekedett a sportszervezetek bevétele, a sportolói és a foglalkoztatotti létszám is. A szektorban számos atipikus foglalkoztatási formával találkozhatunk. Ide tartozik a hivatásos sportoló munkavégzése, amelyet a Sporttörvény külön szabályoz; a Kiemelt Edzői Program, Utánpótlás Edzői Program, az edzők, sportszakemberek eltérő munkaidő beosztása, a támogatási programokhoz kapcsolódó, határozott idejű munkaszerződések; a játékvezetők és versenybírók alkalmazása, valamint az önkéntes segítők foglalkoztatási formái. A tanulmányban – a teljesség igénye nélkül – a főbb formák kerülnek bemutatásra, néhány ágazati adat szemléltetésével.

2. Sport gazdasági adatai

A sportszakemberek munkavégzési sajátosságainak vizsgálatát a finanszírozási helyzet javulása teszi időszerűvé. Ez egyrészt lökést adott a sportegyesületi lét feltételeinek javításához, másrészt megeremeli a lehetőségét annak, hogy a sport a gazdaság egyik dinamikusan fejlődő területévé váljon.¹ A sportfinanszírozás jelentősen megváltozott, a sportszervezetek minden egyes szinten többletforráshoz jutottak.² Az elmúlt olimpiai ciklusban, azaz 2012 és 2016 között Magyarország 109 jelentős nemzetközi sporteseményt rendezett.³ A sportszektor növekedési tendenciáit a sportolói létszám növekedése is látványosan mutatja.

1. táblázat: A látvány csapatsportágak sportolói létszáma

Table 1.: Athlete's number of the main spectator sports

	Labdarúgás	Kézilabda	Kosárlabda	Vízilabda	Jégkorong
2011	158 682	24 000	24 642	4223	2305
2016	255 525	53 059	53 861	6708	5029

Adatok forrása: Fazekas Attila

A sporttörvény meghatározza a sport területén működő szervezeteket, melyek közül a sportegyesületek és sportvállalkozások foglalkoztatják a legtöbb szakembert. A sportegyesületek esetében a szakemberek a civil szféra keretrendszerében dolgoznak. Az egész civil szférára jellemző foglalkoztatási adatokat a KSH 2013-ban tette közzé, amely bemutatja, hogy a szektor egészére jellemző az atipikus foglalkoztatás. A klasszikus civil szervezeteket tekintve a foglalkoztatottak fele főállású, 11% megbízási szerződéses és 37% az ingyenesen foglalkoztatottak aránya.⁴

3. Az atipikus foglalkoztatás meghatározása

Az atipikus foglalkoztatás esetében elengedhetetlen, hogy meghatározzuk, mit tekintünk tipikus foglalkoztatásnak. Szokásosan ez a napi nyolc órás munkahelyen, határozatlan munkaidős szerződéssel bémunkát végzők munkája.⁵ Ezzel szemben, azaz atipikus, ami nem szokásos. Ez a laza értelmezés azért is hasznos, mert megkönnyíti az atipikus foglalkozások időben és térben is nagyon változó leírását.⁶ Az atipikus munkaviszonyoktól különböző nézőpontból számos tanulmány készült a közelmúltban.⁷

2. táblázat: A foglalkoztatás jellemzői

Table 2.: Characteristics of employment

Tipikus foglalkoztatás (szokványos) jellemzői	Atipikus foglalkoztatás eltérései
Határozatlan idejű	Munkaviszony tartalmában
Teljes munkaidős, napi nyolc óra	Foglalkoztatási idejében, hosszában
Munkáltató telephelyén, szokásos módon	Munkavégzés helyében
Munkaviszonyban történő munkavégzés	Eltérő személy, szervezet számára történő teljesítésben

Forrás: Magyar Távmunka Szövetség, 2013

Az atipikus foglalkoztatás előnye, hogy növeli a szervezetek alkalmazkodó képességét. A munkaerő-piaci rugalmasság olyan üzleti cél, melynek lényege a hagyományos foglalkoztatási modellnél gyorsabb, eredményesebb és hatékonyabb válaszadás a változó környezeti követelményekre.⁸ A vállalatok megtakarítást érhetnek el a közvetlen foglalkoztatási költségeikben atipikus munkaerő alkalmazása esetén.⁹ A munkaerő hatékony és rugalmas alkalmazása vállalati érdek is, mert alapvetően meghatározza a versenyképességet, másrészt mert jelentős hatással van a munkaerőköltségekre.¹⁰ Az atipikus jogviszonyokra megfelelően kell alkalmazni a Munka törvénykönyvében található általános szabályokat, amennyiben eltérő rendelkezések nem vonatkoznak rájuk.¹¹

4. Atipikus formák a sportban

Az atipikus munkavégzési formáknak a tipikus szabályaihoz képest észlelhető eltérését Finna és Forgács¹² vizsgálja. Négyféle értékelési szempontot adnak meg: a térbeli, az időbeli, élethelyzetek és munkajogi szempontból eltérő munkavégzési forma. Ferencz ezek alapján sorolja be a rugalmas munkavégzési formákat.¹³ Az alábbi két megközelítés alapján, a sport területén jellemző munkavégzési típusokat osztályoztam.

3. táblázat. A sport munkavégzési formák eltérései a hagyományos munkavégzéstől

Table 3.: Differences in atypical forms of work in sport from traditional work

<i>Munkavégzési forma</i>	<i>Térbeli eltérés</i>	<i>Időbeli eltérés</i>	<i>Élethelyzet szerinti eltérés</i>	<i>Munkajogi eltérés</i>
Hivatásos sportoló	+	+	-	+
Határozott idejű munkaszerződés	-	+	-	-
Megbízási szerződés	-	-	-	++
Több munkáltató általi foglalkoztatás (KEP)	+	-	-	+
Önkéntesek foglalkoztatása	-	-	-	+
Játékvezetők, versenybírók	-	-	-	+

Forrás: Finna és Forgács valamint Ferencz figyelembevételével saját szerkesztés

4.1. Atipikus adózás és járulékfizetés

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. sz. melléklete adómentességet biztosít számos, a hivatásos és amatőr sportolóknak juttatott pénzbeli és természetbeni juttatás számára. A sportszektor adójogi környezete 2010-ben átalakult. Az egyik kedvező lépés az Egyszerűsített Közteherviselési Hozzájárulás kiterjesztése a szektorra. Az EKHO bevezetésének eredeti célja a művészeti élet szabadságának előmozdítása volt. Ezután jelent meg az igény a sportszektorban is, a sporttevékenységgel kapcsolatos elszámolás egyszerűsítése miatt. A személyi jellegű kifizetések területén ez jelentős előrelépést jelent.¹⁴ Az EKHO alkalmazása magasabb jövedelmet biztosít az alkalmazottnak, és alacsonyabb terhet a foglalkoztatónak. Százalékosan a foglalkoztatót 20%-os mértékű fizetési kötelezettség terheli, míg a foglalkoztatottól 15%-os mértékű összeget vonnak le.

4.2. Hivatásos sportoló

A hivatásos sportolónak, a sporttörvény szerint azok a sportolók tekinthetőek, akik sportvállalkozással kötött munkaszerződés vagy megbízási szerződés alapján fejtenek ki sporttevékenységét, feltéve, hogy a díjazása a számvitelről szóló törvény alapján bérként kerül kifizetésre. Speciális esetben sportegyesület is köthet hivatásos sportolói szerződést. A hivatásos sportolóra többek közt a következő eltérő szabályok vonatkoznak:

- munkaszerződés csak határozott időtartamra köthető,
- próbaidő nem köthető ki,
- munkaszüneti napokon is rendszeresen foglalkoztatható,
- sporttevékenység során szerzett sérülés üzemi balesetnek minősül.

A hivatásos sportolók foglalkoztatása Magyarországon a labdarúgásban a legelterjedtebb. Az MLSZ versenyszabályzata szerint az első és másodosztályban, a hivatásos bajnokságban

csak gazdasági társaságok vehetnek részt. A csapatok által szerződötetett játékosok aránya legalább 90% kell, hogy legyen. Amatőr szerződéssel labdarugó csak egy bajnoki évet játszhat, azt meghaladóan kötelező a munka vagy megbízási szerződés megkötése.¹⁵

4.3. Kiemelt Edzői Program (KEP)

A program a több munkáltató által létesített munkajogviszony jellemző példája, melynek jogszabályban való rögzítését a gyakorlatban felmerül igénnyel indokolta a jogalkotás.¹⁶ A Magyar Kormány 2013 júliusában döntött a Kiemelt Edző Program létrehozásáról annak érdekében, hogy a sportszakemberek presztízse, megítélése rendezésre kerüljön.¹⁷ A kiemelt edzői program az olimpiai sportágakra terjed ki. Az induláskor a kiemelt edzőket a Magyar Olimpia Bizottság munkajogviszony keretében foglalkoztatta. Az edzők, szövetségi kapitányok esetében ez jelentős előrelépést jelentett a Gerevich ösztöndíjjal szemben. Míg az ösztöndíj esetén nem keletkezik társadalombiztosítási jogviszony, a programban a sportszakemberek munkaszerződéssel rendelkeznek, ezáltal rendeződik a jogviszonyuk is. A foglalkoztatott edzők, szövetségi kapitányok a sportolók teljesítménye alapján kerülnek besorolásra különböző jövedelemkategóriákba. Ezek nettó 200 000 Ft és 1 000 000 Ft között helyezkednek el.¹⁸ A program induláskor huszonhat sportág 154 szakemberével kötöttek szerződést. A 2016-os évben ez a szám 181 sportszakemberre emelkedett.¹⁹ A sport szervezeti rendszere 2017-ben átalakult. Ennek következtében már nem a Magyar Olimpiai Bizottság, hanem a Magyar Edzők Társasága koordinálja a programot.

4.4. Utánpótlás Edzők Programja

Az utánpótlásedzőkre vonatkozó programot 2017 év elején indította az Emberi Erőforrások Minisztériuma. Célja, hogy a legfiatalabb korosztályokkal foglalkozó edzők, testnevelő tanárok részére kiegészítő juttatási rendszert vezettek be. A programban az edzők havi bruttó 97 129 Ft juttatásban részesülhetnek 2017-ben.²⁰ Az edzők foglalkoztathatók megbízási vagy részmunkaidős szerződéssel is, ennek függvényében a részükre kifizetett nettó jövedelem eltérő lehet. Azonban ez az összeg nem éri el a havi minimálbért, ezért sorolható az atipikus lehetőségek közé.

4.5. Munkajogviszony – megbízási jogviszony

A sport irányító és végrehajtó szervezetei között számos eltérő szervezeti formát találhatunk. Ezekből kettőt emelnék ki, az egyik a sportszövetségek, a másik a sportegyesületek. Szervezeti szempontból a sportszövetség speciális sportegyesületnek tekinthető. A sportszövetségek irányítják egy adott sportág szervezeti és versenyrendszerét, míg a sportegyesületek az utánpótlás neveléssel, versenyeztetéssel foglalkoznak. Mindkét szervezetnél találkozhatunk munkajogviszonnyal és megbízási jogviszonnyal, sőt nem ritka a térítés nélküli munkavégzés sem, amelyet a sportág szeretete vagy a lojalitás motivál. A szakirodalomban egységesen a sportszakember kifejezést használja, amikor a sport területén foglalkoztatott személyekről van szó. A sportszakember meghatározás azonban a Sporttörvény esetében nem konjunktív feltétel. Így sportszakembernek tekinthető, aki rendelkezik meghatározott szakképesítéssel, vagy aki sportszervezetnél sporttevékenységgel kapcsolatban közvetlenül vagy közvetetten feladatot lát el.²¹

A sportegyesületek esetében a foglalkoztatás területén kettőségek figyelhetők meg. A működéshez szükség van adminisztrációs, valamint gazdasági munkatársra. Ezek esetében

megoldást jelenthet, hogy vállalkozói szerződéssel foglalkoztatnak céget vagy egyéni vállalkozót. A nagyobb egyesületek esetében ezek a munkatársak jellemzően főállásban, nyolc órás munkaviszonyban végzik a tevékenységüket. A foglalkoztatás másik területe a sportszakemberek, azaz edzők, segédedzők, sportszervezők, sportorvosok foglalkoztatása. Sportszakembere esetében viszont egyértelműen jellemzőnek mondhatjuk a megbízási szerződéssel történő foglalkoztatást. Ennek a következő okait nevesítjük:

- eltérő munkaidő, délutáni/esti munkavégzés,
- jellemzően másodállásban végzett tevékenység,
- tevékenységek időszakos jellege (szünet a bajnokságban), eltérő munkabeosztás a versenyzőidőszakban és felkészülési időszakban, valamint az utánpótlás sport területén tanítási és nyári időszakban,
- finanszírozási nehézség áthidalása.

A 4. táblázatban látható, hogy a finanszírozási rendszer változásának hatására nőtt a vizsgált egyesületnél a foglalkoztatottak létszáma. A létszámváltozást a 2011/2012-es szezonban elindult TAO támogatás, majd a 2013-as kiemelt sporttámogatási rendszer tette lehetővé.

4. táblázat. Magyar Testnevelési Egyetem Sportegyesülete, létszámadatok

Table 4. . Number of employees The Sport Association of the Hungarian University of Physical Education

Megnevezés	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Főállású alkalmazott (fő)	0	0	0	0	2	4
Megbízási jogviszony (fő)	0	21	20	31	32	41
Versenybíró, játékvezető (fő)	84	119	123	147	116	125

Forrás: saját szerkesztés

A sport irányítói szervei a sportszövetségek. A sportszövetségek, mint adminisztrációs központ is működnek legtöbb esetben itt főállású alkalmazott vagy alkalmazottak végzik a munkák. A sportszövetségek esetében is előfordul azonban, hogy annyira kicsik, hogy egyszerűen a költségvetésük nem engedi meg a főállású alkalmazott foglalkoztatást. Az ábra néhány sportszövetség főállású alkalmazotti létszámát mutatja (két-két TAO által finanszírozott, kiemelt sportágfejlesztés, felzárkóztató programhoz tartozó szövetség adatai kerülnek bemutatásra).

5. táblázat: Szövetségi létszámadatok

Table 5.: Number of employees in federations

SZÖVETSÉG MEGNEVEZÉSE	LÉTSZÁM (fő)
Magyar Labdarúgó Szövetség	286
Magyar Kézilabda Szövetség	47
Magyar Evezős Szövetség	20
Magyar Kajak-Kenu Szövetség	65
Magyar Sí Szövetség	5
Magyar Curling Szövetség	0

Forrás: nav.gov.hu 2017.október, saját szerkesztés

4.6. Játékvezetők és versenybírók

A játékvezetők és versenybírók foglalkoztatási szempontból speciális helyzetben vannak. A mérkőzéseket, versenyeket számos szinten, osztályban és céllal rendezik meg. Az elvárás minden esetben a verseny színvonalas lebonyolítása, a sport és versenyszabályzat betartása, a sportági ismeretek magas szintű ismerete.

A versenybírók és játékvezetők foglalkoztatását három alapvető típusba sorolom:

- szövetségi alkalmazás: a megbízó és kifizető is a sportági szövetség,
- kirendelés: a megbízó, kirendelő a szövetség, a kifizető a sportszervezet,
- sportszervezeti alkalmazás: a megbízó és a kifizető is a sportszervezet.

A megváltozott finanszírozási helyzetnek köszönhetően egyre több szövetség fizeti a legmagasabb osztályba szereplő csapatok játékvezetőit központi forrásból. A 4. táblázatban is látható, hogy míg a foglalkoztatotti létszám nagymértékben növekedett a vizsgált sportegyesületnél, a játékvezetői létszám változása ezt nem követte. A játékvezetők foglalkoztatására két lehetőség is kínálkozik: vállalkozói szerződés kötése (egyéni vállalkozó és cég esetében), valamint megbízási szerződés. A megbízási szerződés esetén több különböző adó és járulékfizetési lehetőség keletkezik a 4.1. pontban tárgyalt EKHO szerinti adózás, valamint normál megbízási díjként történő számfejtés. A megbízási díj esetében figyelni kell arra, hogy keletkezik-e társadalombiztosítási jogviszony, mert más szabály szerint kell ebben az esetben adót és járulékot fizetni. Kirendelés esetén pedig nem szociális hozzájárulási adót, hanem egészségügyi hozzájárulást kell fizetni.

4.7. Sportesemények, sportrendezvények, egyszerűsített foglalkoztatás, önkéntesség

A sportrendezvények és sportesemények szervezése esetében azzal a nehézséggel találják magukat szembe a szervezetek, hogy megnövekedett létszámra van szükségük. A foglalkoztatás pár órás elfoglaltságtól (egy napos rendezvény), több hetes elfoglaltságig terjedhet. A megnövekedett időszakos foglalkoztatási igény megoldásának két egyszerűbb módja lehet: az egyszerűsített foglalkoztatás valamint az önkéntesek foglalkoztatása. Az önkéntesség a sportszektor egyik jellemzője. Az önkéntes területen felállított struktúrák és ügynökségek nagyban hozzájárulnak a sportágazat működtetéséhez.²²

Az egyszerűsített foglalkoztatás előnye, hogy a rövidebb pár napos munkaviszony esetén egyszerűbb adminisztrációs és közteher-fizetési kötelezettségek, valamint rugalmasabb munkajogi szabályok mellett lehet teljesíteni a jogszabályi kötelezettségeket.²³ Az önkéntes foglalkoztatás esetében két különböző lehetőség is adódik a foglalkoztatásra. Az egyik a közérdekű önkéntesség, a másik a közösségi szolgálat. A közösségi szolgálatot nem minden esetben értelmezik önkéntességként.²⁴ Közösségi Szolgálat a középiskolai nappali képzésben résztvevő és az érettségi vizsgát 2016. január 1-jét követően megkezdő tanulók esetében az érettségi bizonyítvány kiállításának feltétel az 50 óra közösségi szolgálat igazolása.

Közérdekű Önkéntességről szóló törvény alapján közérdekű önkéntest fogadhat a magyarországi székhelyű civil szervezet, közhasznú szervezet a közhasznú és működésével összefüggő tevékenység körében. A munkájuk értékét meg lehet jeleníteni kifizetés nélkül is a számviteli elszámolásokban, valamint a pályázatokban. Az önkéntes munka egy órára jutó értéke a mindenkori minimálbér százhatvanad része. A törvény alapján foglalkoztatott

létszámot a közhasznúsági mellékletben valamint a könyvelésben is szerepeltetni kell. Az elszámolás, egyrészt mint személyi jellegű ráfordítás, másrészt mint egyéb bevétel jelenik meg.²⁵ Az EuroBarometer 2010-es kutatásának önkéntességre vonatkozó adatai is rávilágítanak arra, hogy a sportnak milyen fontos szerepe van az Európai Unióban a közösségi élet alakítása szempontjából. A megkérdezettek 7%-a mondta azt uniós szinten, hogy önkéntesként segíti a helyi sportszervezeteket, sporteseményeket. Ez az arány az utóbbi években növekvő tendenciát mutat. Magyarországon ez az érték 6%, amiből jól látszik, hogy közelít az uniós átlaghoz, ugyanakkor az is megfigyelhető, hogy az élenjáró országokhoz képest még jelentős a lemaradásunk.²⁶

Összefoglalás – következtetések

A jelen tanulmány érzékeltetni akarja azt a sokszínűséget, amely sport területén található foglalkoztatási formákat jellemzi. A feldolgozás során elsősorban azokra a területekre koncentrált a vizsgálat, ahol társadalombiztosítási szempontból is keletkezik jogviszony, fizetési kötelezettség. Azonban nem elhanyagolható az tény sem, hogy a sport területén emellett számos programmal, juttatással, ösztöndíjformával találkozhatunk, amelyek szintén jövedelmet, atipikus jövedelmet jelentenek. A pontosabb kép kialakítását, a sportszektort tényleges foglalkoztatási adatainak megismerését nagymértékben segítené az évek óta tervezett sportinformációs rendszer felállítása.

Jegyzetek

1. Bácsné Bába Éva. (2015): Sportszervezetek működési kereteinek változása, Közép-Európai Közlemények VIII. évfolyam 1. szám No. 1. 28., 151–161. old.
2. Gósi Zsuzsanna (2017) Sportszervezetek gazdasági erősödőse Magyarországon in. Bukor József–Korcsmáros Enikő szerk. SJE Nemzetközi Tudományos Konferencia „Érték, minőség és versenyképesség – a 21. század kihívásai konferencia Tanulmánykötete. 111–123. old.
3. Máté Tünde(2017): International Sport Programmes in Hungary between London and Rio in. Bukor József–Korcsmáros Enikő szerk. SJE Nemzetközi Tudományos Konferencia „Érték, minőség és versenyképesség – a 21. század kihívásai konferencia Tanulmánykötete. 251–260. old.
4. Dajnoki Krisztina, Becsky András, Szabados György Norbert (2015): Sportszervezetek HR sajátosságai, Campus Kiadó, Debrecen. 187 old.
5. Bácsné Bába Éva (2015): Atipikus foglalkoztatás sajátosságai különös tekintettel a munkaerő kölcsönzésre in: Dajnoki Krisztina szerk: Munkaerőpiaci és HR ismeretek, Debreceni Egyetem. 32–40. old.
6. Hárs Ágnes (2012): Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években, TÁMOP-2.32-09/1 Műhelytanulmányok T/13. 156. old.
7. Ferencz Jácint (2015) Atipikus foglalkoztatási formák, Dialóg Campus Kiadó, 179 old.
8. Finna Henrietta, Forgács Tamás (2010) A rugalmas munkavégzési formákról Információs társadalom 2010/1; 77–94. old.
9. Szabó Katalin–Négyesi Áron (2004): Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaság-tanban; Közgazdasági Szemle LI. Évfolyam 2004. január, 46–65. old.
10. Finna Henrietta–Gyökér Irén (2009): Hazai KKV-k atipikus foglalkoztatási gyakorlata, Vezetéstudomány XI. évfolyam különszám, 36–42. old.
11. Ember Alex (2014): Atipikus munkaviszonyok in: Hajdú József–Kun Attila szerk: Munkajog, Szegedi Egyetem – Patrocinium Kft., 271–302. old.
12. Finna Henrietta, Forgács Tamás A rugalmas munkavégzési formákról Információs társadalom 2010/1; 77–94. old.

13. Ferencz Jácint (2015): Atipikus foglalkoztatási formák, Dialóg Campus Kiadó, 179. old.
14. Bács Zoltán, Becsky–Nagy Patricia. (2015): A sportszervezetek érintő egyes adófajták; Magyar Sporttudományi Szemle 64.szám; 2015/4 26-33.
15. LSZ versenyszabályzata, letöltés dátuma: 2017. 09. 15. <http://www.nemzetisport.hu/data/files/NSstatok/MLSZversenyszabalyzat.pdf>
16. Bankó Zoltán, Ferencz Jácint: Atipikus munkajogviszonyok, Budapest Wolters Kluwer Kft. 193. old.
17. 1526/2013. (VII.12.) számú kormányhatározat.
18. Kiemelt Edző Program jogosultsági feltételeinek, megállapításának eljárás rendje <https://magyaredzo.hu/wp-content/uploads/2017/03/KEP-elj%C3%A1r%C3%A1srend-2017.pdf>
19. MOB közlemény 2016. 01. 25.
20. Utánpótlás Edzői program; www.hunsail.hu/Utanpotlas_edzo_Palyazati_felhivas.pdf
21. Miskolczi-Steurer Annamári, Priczinger Péter (2011): A sportolók és sportszakemberek tevékenységének jogi keretei. In: szerk Princzinger Péter: Sportjog II, ELTE Eötvös Kiadó, 81–145. old.
22. Adams A., Dean J. (2009): Exploring formal and informal dimensions of sports volunteering in England, European Sport Management Quartly Vol. 9. No. 2. Groningen, The Netherlands 119–140. old.
23. Ember Alex (2014): Atipikus munkaviszonyok in: Hajdú József–Kun Attila szerk: Munkajog, Szegedi Egyetem – Patrocinium Kft., 271–302. old.
24. Markos Valéria (2016): Közösségi szolgálat vagy önkéntesség; Educatico XXV. évf 3.szám 444–450. old.
25. Suller K (2016): A civil szervezetek alapító okirata, alapszabálya, működésük alapjai, tipikus és atipikus foglalkoztatási formái Budapest, Penta Unió Zrt., 47. old.
26. Géczi Gábor (2014): Az önkéntesség és az aktív polgárság ösztönzése a sporton keresztül, Magyar Sportmenedzsment Társaság, TÁMOP 6.1.2-11/2-2012-002 projekt 40. old.

Felhasznált irodalom

- Adams A., Dean J. (2009): Exploring formal and informal dimensions of sports volunteering in England, European Sport Management Quartly Vol. 9. No. 2. Groningen, The Netherlands, 119–140. old.
- Bács Zoltán, Becsky-Nagy Patricia (2015): A sportszervezetek érintő egyes adófajták; Magyar Sporttudományi Szemle 64.szám; 2015/4 26–33. old.
- Bácsné Bába Éva (2015): Atipikus foglalkoztatás sajátosságai különös tekintettel a munkaerő kölcsönzésre in: Dajnoki Krisztina szerk: Munkaerőpiaci és HR ismeretek, Debreceni Egyetem, 32–40. old.
- Bácsné Bába Éva (2015): Sportszervezetek működési kereteinek változása, Közép-Európai Közlemények VIII. évfolyam 1. szám No. 128. 151–161. old.
- Bankó Zoltán, Ferencz Jácint: Atipikus munkajogviszonyok, Budapest Wolters Kluwer Kft., 193. old.
- Dajnoki Krisztina, Becsky András, Szabados György Norbert (2015): Sportszervezetek HR sajátosságai, Campus Kiadó, Debrecen, 187. old.
- Ember Alex (2014): Atipikus munkaviszonyok in: Hajdú József–Kun Attila szerk: Munkajog, Szegedi Egyetem – Patrocinium Kft., 271–302. old.
- Ferencz Jácint (2015): Atipikus foglalkoztatási formák, Dialóg Campus Kiadó, 179. old.
- Finna Henrietta–Gyökér Irén (2009): Hazai KKV-k atipikus foglalkoztatási gyakorlata, Vezetéstudomány XI. évfolyam különszám, 36–42. old.
- Finna Henrietta, Forgács Tamás: A rugalmas munkavégzési formákról Információs társadalom 2010/1; 77–94. old.
- Géczi Gábor (2014): Az önkéntesség és az aktív polgárság ösztönzése a sporton keresztül, Magyar Sportmenedzsment Társaság, TÁMOP 6.1.2-11/2-2012-002 projekt, 40. old.

- Gósi Zsuzsanna (2017) Sportszervezetek gazdasági erősödőse Magyarországon in. Bukor József–Korcsmáros Enikő szerk. SJE Nemzetközi Tudományos Konferencia „Érték, minőség és versenyképesség – a 21. század kihívásai konferencia Tanulmánykötete, 111-123. old.
- Hárs Ágnes (2012): Az atipikus foglalkoztatási formák jellemzői és trendjei a kilencvenes és a kétezres években, TÁMOP-2.32-09/1 Műhelytanulmányok T/13, 156. old.
- Kiemelt Edző Program jogosultsági feltételeinek, megállapításának eljárás rendje <https://magyaredzo.hu/wp-content/uploads/2017/03/KEP-elj%C3%A1r%C3%A1srend-2017.pdf>
- Markos Valéria(2016): Közösségi szolgálat vagy önkéntesség; *Educatio* XXV. évf. 3. szám 444–450. old.
- Máté Tünde (2017): International Sport Programmes in Hungary between London and Rio in. Bukor József–Korcsmáros Enikő szerk. SJE Nemzetközi Tudományos Konferencia „Érték, minőség és versenyképesség – a 21. század kihívásai konferencia Tanulmánykötete, 251–260. old.
- Miskolczi-Steurer Annamári, Priczinger Péter (2011): A sportolók és sportszakemberek tevékenységének jogi keretei. In: szerk Princzinger Péter: *Sportjog II*, ELTE Eötvös Kiadó, 81–145. old.
- MLSZ versenyszabályzata, letöltés dátuma: 2017. 09. 15. <http://www.nemzetisport.hu/data/files/NSstatok/MLSZversenyszabalyzat.pdf>
- MOB közlemény 2016. 01. 25.
- Suller K (2016): A civil szervezetek alapító okirata, alapszabálya, működésük alapjai, tipikus és atipikus foglalkoztatási formái Budapest, Penta Unió Zrt., 47. old.
- Szabó Katalin–Négyesi Áron (2004): Az atipikus munka térnyerésének okai a tudásgazdaságban; *Közgazdasági Szemle* LI. Évfolyam 2004. január, 46–65. old.
- Utánpótlás Edzői program; www.hunsail.hu/Utánpotlas_edzo_Palyazati_felhivas.pdf
1526/2013. (VII. 12.) számú kormányhatározat.
1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról.
2004. évi I. törvény a sportról.
2005. évi CXX. törvény az egyszerűsített közteherviselési hozzájárulásról.
2005. évi LXXXVIII. törvény a közérdekű önkéntes tevékenységről.