

Fiers Tünde<sup>1</sup> – Dr. Siklósi Ágnes<sup>2</sup>

# Az egyetemi hallgatók foglalkoztatási formáinak áttekintése a hazai jogszabályi környezetben

## ÖSSZEFOGLALÁS

A hallgatók egyik legnagyobb kihívása a megélhetés biztosításának forrását megtalálni tanulmányaik befejezte után vagy akár már az alatt is. A környezeti tanulmányokat is figyelembe véve mondhatjuk, hogy a diákok fokozatosan már a középiskolai éveik idején megjelennek a munkaerőpiacon. A fejlődő országokban a 16 és 29 év közti fiatalok átlag 39%-a folytatja ezt az életmódot. (Quintini, 2015) A teljes munkaidőben való munkavégzés és az egyetemi tanulmányok párhuzamos folytatása sok időt igényel, ami a szabadidős tevékenységek terhére jelentkezik. Azok a hallgatók, akik a középiskolai tanulmányaik befejezése után egyből megjelennek a munkaerőpiacon, már nehezen lépnek ki onnan a teljes idejű tanulmányok kedvéért. Sokan ezért a levelezős képzési formát választják, vagy részmunkaidős foglalkoztatás mellett próbálnak mindkét helyen helytállni. A hallgatói jogviszony mellett többféle foglalkoztatási lehetőség közül választhatnak a hallgatók. Tanulmányunkban ezen jogviszonyokat mutatjuk be a jogszabályi előírások tükrében, megvizsgálva az egyes jogviszonyok előnyeit és hátrányait mind a munkavállaló (jelen esetben a munkavállaló hallgató), mind a munkáltató szemszögéből.

**Kulcsszavak:** számveteli szakma, duális képzés, foglalkoztatási formák

**Jel-kód:** M40, M41, M49

## BEVEZETÉS

Tanulmányunk a hallgatók foglalkoztatásának témáját járja körül, alapvetően a duális hallgatói jogviszony szerinti, illetve az iskolaszövetkezeteken keresztüli foglalkoztatásra fókuszálva, de egy rövid kitekintés erejéig bemutatva az egyéb foglalkoztatási lehetőségeket is.

A téma aktualitását adja, hogy a munkáltatók egyre nagyobb kihívása a megfelelő utánpótlás biztosítása, amihez az egyik legnépszerűbb módszer a diákok foglalkoztatása, így már a tanulás szakaszában interakcióba léphetnek a jövő teljes értékű munkavállalóival. Hallgatói oldalról pedig az okoz nehézséget, hogy az egyetem mellett milyen formában történő munkavállalás a legkedvezőbb, különböző szempontokat is figyelembe véve, mint a bérek nagyságrendje, vagy az időbeni leterheltség, amit a tanulásra fordított idővel és a szabadidővel kell összeegyeztetni. Ezen szempontokat is figyelembe véve bemutatásra kerülnek az egyes jogviszonyok közti egyezőségek, különbségek adózási és minőségi szempontból.

Egylehetséges foglalkoztatási forma lehet a duális típus. Az egyetemi hallgatók részére a duális alapszak választásának lehe-

tősége 2012 óta áll rendelkezésre, amely képzési forma a hallgatót a tanulásért is munkabérből részesíti, ezáltal tervezhető fix bevételt biztosít a számára. Emellett felmerül a lehetőség az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalásra is, amely egy kötetlenebb formája a munkavégzésnek és könnyen összeegyeztethető az órarenddel. Ezek mellett egyéb jogviszonyok is rendelkezésre állnak, amelyek különböző ismérveik alapján akár kedvezőbbek is lehetnek, mint az előző kettő a hallgató szemszögéből.

Nem utolsó szempont azonban a munkáltatói oldal figyelembevétele sem, hiszen a gazdálkodó szervezet a profitorientáltsága révén mérlegel a hallgatók munkavállalásának kérdésében, és csak olyan foglalkoztatási formát alkalmaz, amely számára is kedvező.

## MÓDSZER

Egyetemi évek végeztével hallgatók száza lépnek be a munkaerőpiacra a kínálati oldalon. Mindazok mellett, hogy tanulmányi átlagukra és az elmélet elsajátítására törekcsenek, igyekezniük kell kitűnni társaik közül, hiszen a végzett egyetemisták serege homogén közösséget alkotna, ha nem különböztetné meg őket a szakmai tapasztalat, versenyeredmény vagy közösségi szervezetekben való önkéntes teljesítés. Tanulmányunkban a hazai jogszabályok tükrében vettük górcső alá az egyes foglalkoztatási formákat, bemutatva azok előnyeit, hátrányait, részletebben kitérve a duális foglalkoztatási jogviszonyra.

## Iskolaszövetkezet közvetítésével végzett munka

Az egyik legkedveltebb formája a hallgatók foglalkoztatásának az iskolaszövetkezeti közvetítéssel történő munkába állás. Ez azon nappali képzésen 15. életévüket betöltött tanuló hallgatók esetében lehetséges, akik felsőoktatási intézménynél hallgatói jogviszonnyal, vagy középiskolák, szakképző helyek esetében aktív tanulói státusszal rendelkeznek.

Folyamat szempontjából az iskolaszövetkezet mintegy munkaerőközvetítő intézményként működik, ahol a tagi megállapodást kötött tagok az iskolaszövetkezet érdekképviselete és közvetítése által külső felek (megbízó vállalkozások) felé 2006. évi X. törvény a szövetkezetekről (továbbiakban: Sztv.) 10/b. § (2) bekezdése alapján munkát teljesítenek.

Azon hallgatók, akiknek hallgatói jogviszonya szünetel, vagy passzív félév révén tanulmányaikat szüneteltetik és 25. életévüket betöltötték, nem felelnek meg a szövetkezeti törvény kritériumainak, így hallgatói státuszban nem vállalhatnak munkát külső partnernél.

Az iskolaszövetkezetekből rengeteg féle létezik, a hallgatónak lehetősége van egyszerre több szövetkezetben tagnak lenni. A munkáltatók szerződést kötnek ezen intézményekkel, ahol a szövetkezet a munkaerő közvetítésén kívül vállalja, hogy hir-

1 Junior Auditor (KPMG Hungária Kft., Budapest)  
2 Egyetemi docens, Budapesti Gazdasági Egyetem, Pénzügyi és Számviteli Kar, Számvitel Tanszék, Budapest

deti is a nyitott pozíciót, így egyfajta állásportál szerepét is betölti a diákok/hallgatók körében.

A foglalkoztatási forma egyik sajátossága, hogy a felek rugalmasan kezelik a munkába állás feltételeit, így a hallgató azonnali felmondással következmények nélkül távozhat a munkáltatótól. Ez teret ad a fiatal munkavállalónak, hogy akár több vállalkozásnál több területen is próbára tegye magát és fejleszthesse készségeit.

Nem érdemes azonban arról megfeledkezni, hogy bár az iskolaszövetkezet nem csak munkaerőközvetítésre de a hallgatók érdekének képviselőjére is hivatottak, a munkáltatók saját feltételeket is szabhatnak a munkavállalás terén.

Ezen jogviszony keretein belül a cégeknek nem kell időt fordítani a munkavállalóval történő szerződéskötésre, a munkabér számfejtésére, de mindemellett fontos szempont lehet hosszabb távon a munkaerő kinevelése és megtartása is, ami az iskolaszövetkezeteknek köszönhetően már középiskola időszakában elkezdődhet. A toborzás költségei sem elhanyagolhatók, amely problémára szintén megoldást kínál a hallgatók, tanulók iskolaszövetkezeteken keresztül történő foglalkoztatása.

A kifizetett bér legtöbbször a ledolgozott óraszám és az órabér szorzataként jelenik meg, adózás szempontjából viszont a munkavállaló számára pénzügyileg kedvezőbb feltételekkel jár, mint a munkaviszony.

A 2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről (továbbiakban: Tbj.) 22. § (1) bekezdésének i) pontja értelmében a nappali aktív hallgató a diákigazolványra való jogosultságának révén jogosult egészségügyi szolgáltatás igénybevételére. Az említett paragrafus (6) bekezdése alapján azon hallgatóra is igaz az állítás, akinek bár van hallgatói jogviszonya, de félétét passzívaltatta. A kizárólag egészségügyi szolgáltatás jogosultságának igénybevétele nem jelenti a Tbj. szerinti biztosított jogviszony létét. Abban az esetben, ha a hallgató teljes körű biztosított jogviszonyt szeretne élvezni (pl.: táppénz igénybevételére kíván jogosultságot szerezni), olyan jogviszonyt kell létesítenie, mely fennállásával a Tbj. szerint biztosítottnak minősül.

A Tbj. 6. § (1) bekezdésének ba) pontja értelmében azon aktív vagy 25 év alatti passzív hallgatói státusszal rendelkező tag, aki iskolaszövetkezetben vállal közreműködést akár külső félnek való teljesítés keretén belül dolgozik, a szövetkezet által nem biztosított, így bruttó béréből nem kerül levonásra a 18,5%-os társadalombiztosítási járulék sem. Ezek mellett az itt végzett tevékenység ideje a nyugdíjszámításnál nem vehető figyelembe.

Mindazok mellett, hogy járulékfizetési kötelezettség nem keletkezik, a 25 év alatti fiatalok adóalapcsökkentő kedvezményt vehetnek igénybe a személyi jövedelemadó (szja) alapját képező bizonyos jövedelmek esetén. Az adóalapcsökkentő kedvezmény maximális mértéke az 1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról (továbbiakban: Szja tv.) 29/F. § (2) bekezdése alapján felsorolt jövedelmek összege, de adóévenként legfeljebb a jogosultsági hónapok számának és a teljes munkaidőben alkalmazásban állók Központi Statisztikai Hivatal által hivatalosan közzétett, a tárgyév megelőző év július hónapjára vonatkozó nemzetgazdasági szintű bruttó átlagkeresetének szorzata. Ez alapján a kedvezmény összege a 2024-es adóévben havonta 576 601 (www.nav.gov.hu 2024a) Ft, összesen tehát maximálisan 86 490 Ft adó takarítható meg havonta.

A hallgató az iskolaszövetkezetben dolgozik olyan módon, hogy külső fél számára teljesít, így a kifizetést az egyetemista az

iskolaszövetkezettől kapja és nem direkt módon a vállalkozástól. Ez magával hordozza a tényt, hogy a bérszámfejtés folyamatát, a bejelentést és a bevallást is a szövetkezet intézi.

A 2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról (továbbiakban: Szcho tv.) 5. § (1) bekezdésének c) pontja alapján kifizetett bruttó bér után a szövetkezetnek a nappali tanrendben aktívan tanuló vagy 25 év alatti passzívaltatott hallgatók esetében nem keletkezik szociális hozzájárulási adófizetési (szcho) kötelezettsége sem.

A szolgáltatást igénybevevő (Vállalat) a szolgáltatásért kifizetett összeg után általános forgalmi adó megfizetésére köteles az iskolaszövetkezet felé, melyet saját működésének szabályai szerint és a 2007. évi CXXVII. törvény az általános forgalmi adóról (továbbiakban: Áfa tv.) szerint levonás alá is helyezhet.

A fentiek mellett a Szövetkezeti törvény 13/A. § (1) bekezdése alapján az iskolaszövetkezet által nyújtott szolgáltatásért szolgáltatási díjat kell fizetnie a vállalkozásnak, amely a 127/2022. (III. 30.) Korm. rendelet az iskolaszövetkezetek, a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek és a kisgyermekkel otthon lévők szövetkezetei számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról 2. § (1) bekezdés értelmében minimum a hallgatónak kifizetett bér 17,8% - a. Természetesen ez csak egy minimum érték, melynek az iskolaszövetkezetek fölé mehetnek, azonban a szabályozás csaknem „megölte” a piaci versenyt, hiszen a vállalkozások a rendelet bevezetése előtt 9-10%-os díjjal kalkulálhattak. A folyamatosan csökkenő szociális hozzájárulási adó és növekvő szolgáltatási díj következtében lassan kevésbé éri meg diákot iskolaszövetkezetten keresztül alkalmazni, mint munkaviszonyban foglalkoztatni.

### **Egyéb jogviszonyok**

Bár a költségek lassan egyenlőek lesznek egy iskolaszövetkezetten keresztül és egy munkaviszonyban foglalkoztatott hallgató között, a hallgató mégis elveszíti a nappali tanrendű hallgatói jogviszonyával járó kedvezményeket, ha a munkaviszonyt választja. Általánosságban leírva béréből társadalombiztosítási járulékot, kedvezmény hiányában Szja-t vonnak, és a foglalkoztatónak be kell fizetni a Szociális hozzájárulási adót is.

Ésszerű választás lehet a megbízási jogviszony is, főként akkor, ha a Tbj. tv. 6. § (1) bekezdésének f) pontja szerint a jövedelem nem éri el a minimálbér 30%-át, hiszen ilyenkor társadalombiztosítási járulékot nem vonnak.

## **DUÁLIS JOGVISZONY**

### **A duális képzési rendszer jellemzői**

A duális képzés a hallgatóknak, tanulóknak, diákoknak egy speciális képzési formája, mely egyben munkavégzésre is irányul. A jogviszony létesíthető szakképzési munkaszerződés és tanuló szerződés által is, azonban cikkünkben csak a hallgatói munkaszerződés alapján létrejött képzési forma kerül bemutatásra, az előző kettő mind minőségileg mind adózás szempontjából eltérő.

A duális jogviszony ötlete először Németországban jelentkezett. Létrejöttére azért volt szükség, mert bár a hallgató az elméleti képzést sikeresen teljesíti, megfelelő gyakorlati kompetenciákkal azonban nincs ellátva.

A duális jogviszony lényege, hogy a hallgató amellet, hogy nappali alapképzésen végzi tanulmányait egy – az egyetemmel partnerszervezeti (Partnerszervezet: A Duális Képzési Tanács által minősített külső képzési gyakorlóhely.) viszonyban álló – duális képzőhelyen (vállalkozásnál) tanulmányaival párhuzam

mosan szakmai gyakorlatot teljesít, a hangsúly tehát az egyetemen szerzett szakismeret gyakorlati keretek között történő elsajátításán van. Ezek mellett a végzést követően a hallgatónak nem okoz majd fejtörést az elhelyezkedés kérdése, munkáltató ugyanis nagy valószínűséggel fel fogja ajánlani a munkaszerződés általi alkalmazotti jogviszonyt.

Miért éri ez meg a vállalatnak? Első sorban a toborzás kérdését könnyíti, hiszen a cégek már nagyon korai szakaszban válogathatnak a tehetségek közül. Ne feledkezzünk meg arról sem, hogy a hallgatót a munkáltató saját rendszere szerint taníthatja be és formálhatja, így a hallgató végzésekor, ha a maradás mellett dönt már jóval értékesebb munkaerő lesz egy újoncnál.

Ha az egyetemista a duális jogviszonnyal járó elköteleződés mellett dönt, az egyetem részéről a normál alapszakos hallgató felé támasztott követelményeket teljesítenie kell a munkavégzése mellett, így érdemes figyelmesen beosztania az idejét. Mindezek mellett fél évente egy írásos projekt munka keretein belül számot kell adnia a partnerszervezetnél elsajátított tudásáról. (Sisa és mtsai., 2020) (Quintini, 2015) (Varga, és mtsai. 2020)

**A duális képzés törvényi háttere, létesítésének folyamata**

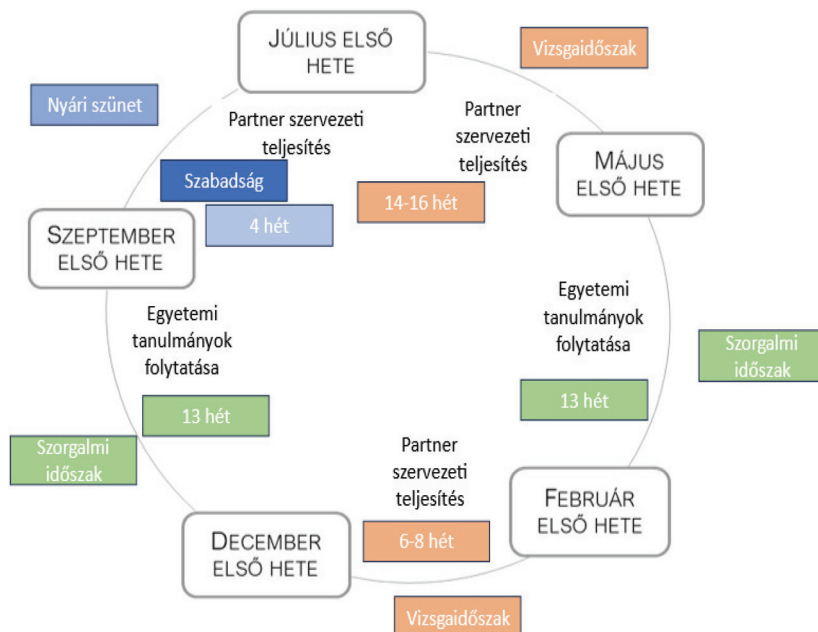
A duális rendszer teljes kiforrása még folyamatban van, azonban a jogviszonnyal járó kötelezettségeket minden fél részéről alaposan taglalja a részletes jogszabályi háttér. Maga a partnerré válás egy hosszabb folyamat, jelentős az erőforrásigénye melynek egy része a törvényi háttérnek való megfelelés felülvizsgálatára irányul. (Berács és mtsai., 2017)

A képzési forma több fél igényeit elégíti ki egyszerre, ezért egy részletesen összehangolt rendszerként kell, hogy működjön. Minőségéért az egyetem és a Duális Képzési Tanács együttesen felelős (www.oktatas.hu 2024a).

A 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről részletezi a duális jogviszony szabályait, dokumentumainak tartalmát. A Duális képzési Tanács honlapján közzétett Képzési területenkénti követelményrendszer pontosan rögzíti, hogy milyen kritériumoknak kell megfelelni egy partnernek a különböző szakok esetén. Ezen felül a partnerszervezetnek rendelkeznie kell egy úgynevezett Egyeztetett Duális Képzési Programmal, melyet az egyetem képzési tantervével összeegyeztetve írják meg, és magába foglalja a partnerszervezeti képzési tervet.

Azon szakok és partnerszervezetek listája, melyek átestek az elbíráláson és elfogadásra kerültek a felvi.hu oldalon vannak közzétéve (www.felvi.hu 2024a). A 2011. évi CCIV. nemzeti felsőoktatásról szóló törvény (továbbiakban Nftv.) 44. § (1) a) pontja értelmében a kiválasztást követően a hallgató és az egyetem tájékoztatása után a leendő munkavállalóval hallgatói munkaszerződést kell kötni melynek kötelező tartalmi elemeit már a fentebb általam említett 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 17. §-a tartalmazza.

Azt követően, hogy a szervezet megkapta a duális minősítést és megkötötte a hallgatókkal a hallgatói munkaszerződéseket, még nem ért véget a folyamat. Ez után ugyanis a Duális Képzési Tanács minőségbiztosítási látogatásokat szervez a partnerszer-



**1. ábra: A duális periódus folyamatának állomásai**

*Forrás: saját készítésű ábra a Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve (www.oktatas.hu 2024b) alapján*

vezetkez, ahol ellenőrzi a szerződésben foglaltaknak és a jogszabályoknak való megfelelést.

**A duális képzés időrendje**

A Duális Képzési Tanács által kiadott alapelvek (www.oktatas.hu 2024a) 9-es pontja rögzíti, hogy „A hallgató által a duális képzési gyakorlóhelynél eltöltött idő el kell, hogy érje a szorgalmi időszak napjainak legalább 75%-át. Ezt az arányt a teljes képzési időszakra vonatkozóan kell teljesíteni, azzal a megkövetéssel, hogy minden – indokolt esetben kettő – elméleti szakaszt egy gyakorlati szakasznak kell követnie.” Ez annyit rejt magában, hogy az alapelv szerint a hallgató a szorgalmi időszakot követő vizsgaidőszak egészében a partnerszervezetnél dolgozik. Egy 13 + 13 hetes szorgalmi időszak esetén a kötelezően előírt partnerszervezeti teljesítés 880 óra, ami 22 hétnek felel meg 8 órás műszakkal és heti 5 napos munkaidővel számolva. A hallgató tehát 26 hetet egyetemen, 22 hetet vállalatnál tölt, a maradék 4 hét pedig szabadságként jár. Az alapelvek tekintetében tömbösített teljesítési módszer választva egy tanév nézve az alábbi (1. ábra) ciklusára foglalja magába a folyamatokat:

Az ábrán feltüntetett szabadság nyári szünetként is értelmezhető, de év közben is kivehető. Látható ezek alapján, hogy a hallgatónak folyamatos helytállás van előírva szorgalmi időszakban az egyetemenél, vizsgaidőszakban a partnerszervezetnél. Ez nem azt jelenti, hogy az előírt 4 héten túl a munkavállalónak nincs ideje pihenni, hiszen az őszi szorgalmi időszak magába foglalja az őszi szünetet, a tavaszi félév pedig szemeszter kezdete előtt az egy hetes szünetet is. Az viszont elvárás, hogy míg a normál nappali tanrendű hallgató július kezdetével élvezheti a nyári szünetet, addig a duális képzésben részt vevő társának kötelessége teljesíteni a 880 órából visszamaradt részt.

A teljesítés természetesen nem csak tömbösített formában bonyolítható le. Ha a hallgatónak az órarendje mellett marad szabad kapacitása dolgozni, akkor a szorgalmi időszak alatt is vállalhat munkát a partnerszervezetnél. Ez lehetővé teszi szá-

mára, hogy időt takarítson meg, abban az esetben, ha a vállalat szívesen veszi ezt a kezdeményezést.

A hallgató és a partnerszervezet határozott idejű szerződést kötnek a képzés idejére. Ez idő alatt a fenti ábrában szemléltetett periódus többször is újraindul, míg utolsó félévben a szakmai gyakorlat teljesítésénél az aktuális előírás tekintetében minimálisan teljesítendő szakmai gyakorlati időnek eleget téve a hallgató heti 40 órás műszakban teljesíti szakmai gyakorlatát a duális partnernél.

A nappali tagozatos hallgatót megilleti a jog félévének passzíváltatására vagy az Erasmus programban való részvételre, melynél a duális jogviszony sem kizáró ok. Ezen időtartam alatt, ha az egyetemista nem tud teljesíteni a partnerszervezetnél, lehetőség van a hallgatói munkaszerződés által létrejött jogviszony szüneteltetésére, így a kieső időszakra nem jár a bérezés.

## EREDMÉNYEK

A témát pénzügyi megközelítésben vizsgálva és az egyes foglalkoztatási formákat a munkáltatót terhelő költségek szempontjából összehasonlítva a következő eredményeket kaptuk.

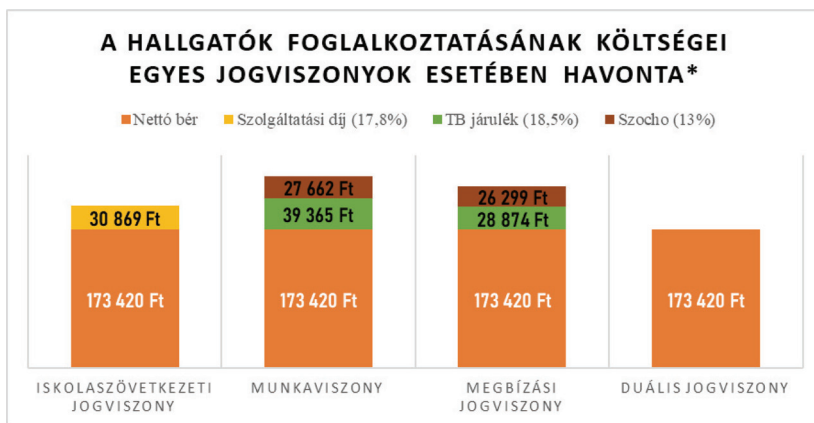
Az Nftv. 44. § (3) a) pontja alapján a hallgató szemszögéből a duális képzésben való részvételért havonta a vállalkozás által díjazás jár, melynek kötelező minimális mértéke a minimálbér 65% – a. A duális személelmód azt veszi alapul, hogy a hallgatót a tanulásért is megilleti a díj, ezért, ha szorgalmi időszakban egyáltalán nem teljesít a partnernél, az összeg akkor is kifizetésre kerül. A 2024-ben érvényes kötelező legkisebb munkabér mértéke a 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról szerint 266 800 Ft, melynek 65% – a 173 420 Ft-tal egyenlő. A hallgató vállalja viszont a szerződéssel azt is, hogy a vizsgaidőszakban való teljesítés alatt – ahol akár heti 40 órát dolgozik – is ugyanezt a fizetést fogja megkapni. A munkavállaló részéről tehát ez egy fixen tervezhető bevétel, ami nem aránylik a teljesített óraszámhoz, azonban a 880 óra ledolgozása után a hallgató nem köteles munkát végezni, bérét akkor is megkapja. Ha hasonlítani akarnánk más bérekhez, inkább tömbösített időszakokban érdemes gondolkodni. 2024-ben ledolgozott 880 óráért cserébe az egyetemista bruttó 2 081 040 Ft-ot kap, ami 2365 Ft-os órabérnek felel meg.

A duális hallgatók bérezése rendkívül kedvező adózás, illetve járulékfizetés szempontjából is mind a vállalkozásnak, mind az egyetemistának. A Tbj. 17. § (2) bekezdésének b) pontja szerint a hallgatói munkaszerződés alapján létrejött jogviszony következtében az alany nem válik biztosítottá, így béréből nem kerül levonásra a 18,5%-os társadalombiztosítási járulék.

Ezek mellett az adott hónapban érvényes minimálbér összegéig a hallgató bére mentes az szja kötelezettség alól is. Az Szja tv. 1. számú mellékletében található 4.12.1. b) pont alapján munkavállaló ezt a kedvezményt arra való tekintettel veheti igénybe, hogy jogviszonya hallgatói munkaszerződéssel duális képzés létesítésére jött létre. A hallgató bruttó bére tehát ezek alapján a minimálbér összegéig és azon felül az érvényesíthető 25 év alatti fiatalok adóalapcsökkentő kedvezményéig megegyezik a nettó bérével.

Munkáltatói oldalról a Szocho tv. 5. § (1) bekezdése alapján a vállalatot nem terheli szocho fizetési kötelezettség a hallgatói munkaszerződés alapján létrejött jogviszonyra való tekintettel, mind ezek mellett a kifizetőhely szocho kedvezményt vehet igénybe duális hallgatói után (duális képzés adókedvezménye). A kedvezmény mértéke a Szocho tv. 17/A. § (1) bekezdésének c) pontja alapján hallgatónként az Nftv. szerinti duális képzés és gyakorlat-igényes alapképzési szak arányosított alapszabványja alapján az egy munkanapra vetített mérték és a tárgy hónapban ténylegesen teljesített képzési napok számának szorzataként számított összege. A 2024-es alapszabvány összegét a 2023. évi LV. Magyarország 2024. évi központi költségvetéséről szóló törvény 68. § (5) bekezdés b) pontja mondja ki, mely szerint az összeg 650 000. A kedvezmény kiszámításához szükséges szorzószámokat a 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 19.§ tartalmazza, mely szerint az alkalmazandó szorzószám duális képzés esetén: a szociális munka alapképzési szakon és a gazdaságtudományok képzési területen 3,90; a műszaki, az informatika, az agrártudomány, a természettudomány és az egészségtudomány képzési területen 5,30.

Kimondottan a gazdaságtudományok képzési területére fókuszálva tehát az alapszabvány és a szorzószám szorzatát el kell osztani az adott évi munkanapok számával, ami 2024-ben 251 nap, így az egy teljesített napra jutó kedvezmény mértéke  $650\,000\text{ Ft} * 3,9 / 251\text{ nap} = 10\,100\text{ Ft}$  duális hallgatónként. Ha a duális munkavállaló teljesíti az előírt minimális 880 órát (110 nap), akkor az elszámolható összevont éves kedvezmény mértéke gazdaságtudományi képzési területen 1 111 000 Ft. Ha az elszámolt szocho kedvezmény összege meghaladja az adófizetési kötelezettséget, a Szocho tv. 17/A. § (4) bekezdése alapján a különbséget az adóalany adóvisszaigénylés keretében is érvényesítheti, így az összeg nem veszik el.



2. ábra: A hallgatók foglalkoztatásának költségei egyes jogviszonyok esetében havonta

(Forrás: saját készítésű ábra)

- \*A diagram összeállításánál az alábbi paraméterek kerültek figyelembevételre:
- Az iskolaszövetkezeti jogviszony esetében a szolgáltatási díj mértéke megegyezik a minimálisan alkalmazandó szolgáltatási díj mértékével, ettől egyes szövetkezetek felfelé eltérhetnek.
  - Személyi jövedelemadó nem került feltüntetésre, feltételezve, hogy az adóalany élhet a 25 év alatti fiatalok kedvezményével.
  - Társadalombiztosítási járulék (TB járulék) esetében a járulék mértéke akkor kerül feltüntetésre, ha a munkát elvégző személy biztosítottnak minősül és járulékkedvezményt nem érvényesít.
  - Szocho esetében az adó akkor került feltüntetésre, ha az adóalany a jogviszonyra való tekintettel nem mentesül az adófizetés alól, adóalapcsökkentő kedvezményt vagy adókedvezményt nem számol el.
  - A megbízási jogviszony tekintetében a jövedelemszámításnál 10%-os költségnyadót alkalmaztunk.
  - A nettó bér növelése vagy csökkentése az egyes jogviszonyok esetében nem feltétlenül változtatja egyenesen arányosan a fizetendő közterheket.
  - A fenti adatok a 2024. évben érvényben lévő hatályos jogszabályok alapján relevánsak.

A duális képzés megvalósítása érdekében tehát látható, hogy az állami szerepvállalás is kiemelkedő mértékű, hiszen az adókedvezmények miatt az állam bevételről esik el.

A finansziális megközelítésben feltárt kedvező körülmények csak egy részét képezik azoknak az előnyöknek, ami a duális jogviszonnyal jár, hiszen a minőségi jellemzők is hozzájárulnak a rendszer sikerességéhez. Nem csak az adókedvezmények, de a fiatalok toborzásának lehetősége is népszerűsíti a képzési formát.

Az eddig bemutatott információk alapján a hallgatók foglalkoztatási formájának adó és járulékfizetési kötelezettségeit az alábbi (2.) ábra szemlélteti, ha a hallgató nettó bérigénye 173 420 Ft:

A diagram alapján a foglalkoztatási forma, amely a vállalkozásnak pénzügyileg a legkifizetődőbb egyértelműen a duális jogviszony, melynek keretei között kifizetett díj a minimálbér mértékéig mentes az szja alól függetlenül a kortól, így, ha a fenti diagramot úgy módosítjuk, hogy a hallgató már nem jogosult a 25 év alatti fiatalok kedvezményére, még inkább kirajzolódik a duális képzés pénzügyi előnye.

Másik szemszögből közelítve a kifizetés mértékét az éves szinten átengedett díj duális képzésben a diagram szerint tehát  $12 \text{ hó} \times 173\,420 \text{ Ft} = 2\,081\,040 \text{ Ft}$ , ez azonban nem azonos a jogviszonnyal járó tényleges pénzügyi kiadással. A vállalatnak szochó kedvezmény elszámolására is lehetősége van, melynek éves mértéke 2024-ben 880 óra partnerszervezeti teljesítés esetén  $10\,100 \text{ Ft/nap} \times 110 \text{ nap} = 1\,111\,000 \text{ Ft}$ , így a tényleges kifizetés mértéke  $2\,081\,040 - 1\,111\,000 = 970\,040 \text{ Ft}$  a 880 óráért cserébe, amely alig több, mint 1102 Ft-ot jelent egy ledolgozott órára vetítve. A hallgató természetesen ezt nem érzékeli, számára éves szinten a már fentebb kiszámított közel 2365 Ft-os órabér jelenik meg. A két érték közti különbséget az állami szerepvállalás tartja egyensúlyban. Köszönve az adókedvezmények aligha van még olyan jogviszony, amely pénzügyileg ennyire kedvező lenne.

## KÖVETKEZTETÉS

A fiatalok munkaereje iránti megnövekedett kereslet, illetve a tény, hogy a vállalatok profitorientáltságuk révén a számukra kifizetődő folyamatokhoz ragaszkodnak, alátámasztja a cikk témájának aktualitását. A vállalkozások által „megnyert” hallgatók foglalkoztatása többféle jogviszonyon keresztül is lehetséges, melyek nem ugyanazon pénzügyi és minőségi jellemzőket hordoznak magukban. Bár a fentebb bemutatott adatok tükrében az iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalás bér szempontjából kedvezőnek tekinthető, a magas szolgáltatási díj fizetési kötelezettség miatt egyre kevésbé vonzó a jogviszony. A munkaviszony vagy megbízási jogviszony egy nappali tagozatos hallgató foglalkoztatásánál szintén kedvezőtlen, hiszen a hallgatói léttel együtt járó kedvezmények elvesznek, így vállalati költség oldalról kevésbé előnyös a választása. A duális képzés ezekkel ellentétben kifejezetten a tanulmányokkal összeegyeztethető, elméleti tudás elsajátítására irányuló, hallgatói foglalkoztatásra jött létre, amely mind a munkavállaló, mind a vállalkozás szempontból egy rendkívül kifizetődő foglalkoztatási forma. A munkavállaló számára gyakorlati helyet, fix jövedelmet, a munkáltató számára fiatal, tartós, olcsó munkaerőt biztosít. Pénzügyi szempontból ez a jogviszony nem hordozna magában ilyen kedvezményeket, ha az állam nem venné ki a részét ezen foglalkoztatás ösztönzéséből azáltal, hogy a vállalatok számára adókedvezményt biztosít. A rendszer fenntartásának céljából a duális képzésben említett három szereplő mellett fontos

szerepet tölt be a felsőoktatási intézmény, illetve az Oktatási Hivatal is, amely ellenőrzések révén bizonyosodik meg a gördülékeny működésről.

Bár a duális képzés múltja nem nyúlik vissza régre, és bár a képzési forma még sok helyen kialakulóban van, a jövő hallgatóseregének rengeteg lehetőséget rejt karrierének elindításában.

## IRODALMI FELDOLGOZÁS:

- BERÁCS, J. – DERÉNYI, A. – KÁDÁR-CSOBOTH, P. – KOVÁTS, G. – POLÓNYI, I. & TEMESI, J. (2016): Magyar Felsőoktatás 2016 Stratégiai helyzetértékelés. Budapest, HUN: Budapesti Corvinus Egyetem Nemzetközi Felsőoktatási Kutatások Központja. ISSN 2064-7654
- SISA, K. – SIKLÓSI, Á. – HARSÁNYI, G. & VERESS, A. (2019): A számviteli képzés helye és szerepe a felsőoktatás stratégiai célkitűzései mentén. VEZETÉSTUDOMÁNY, 51(2), pp. 32-45. (2019) ISSN 0133-0179 DOI: 10.14267/VEZTUD.2020.02.03
- QUINTINI, G. (2015): Working and learning: A diversity of patterns. OECD SOCIAL, EMPLOYMENT AND MIGRATION WORKING PAPERS (169) pp. 1-30. ISSN: 1815199X DOI: 10.1787/5jrw4bz6h143-en
- VARGA, A. – LÁSZLÓNÉ KENYERES, K. & FALUS, O. (2020): Duális képzés és koronavírus. Kutatás a digitális oktatási tapasztalatok tükrében. TAYLOR, 12(1), pp. 140–147. ISSN 2064-4361
- WWW.NAV.GOV.HU (2024A): 25 éven aluliak Szja kedvezménye 2024 Online: Adóelőleg-nyilatkozatok – Nemzeti Adó- és Vámhivatal (gov.hu)
- WWW.FELVI.HU (2024A): Partnerszervezetek listája 2023 Online: <https://www.felvi.hu/felveteli/dualisdiploma/partnerszervezetek>
- WWW.OKTATAS.HU (2024A): A Duális Képzési Tanács alapelvei 2019 Online: [https://www.oktatas.hu/pub\\_bin/dload/felsooktatas/dualis\\_kepzes/DKT\\_alapelvek\\_20190924-tol.pdf](https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatas/dualis_kepzes/DKT_alapelvek_20190924-tol.pdf)
- WWW.OKTATAS.HU (2024B): A Felsőfokú Duális Képzés Fehér Könyve 2019 Online: [https://www.oktatas.hu/pub\\_bin/dload/felsooktatas/dualis\\_kepzes/A\\_Felsofoku\\_Dualis\\_Kepzes\\_Feher\\_Konyve.pdf](https://www.oktatas.hu/pub_bin/dload/felsooktatas/dualis_kepzes/A_Felsofoku_Dualis_Kepzes_Feher_Konyve.pdf)
1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról (**Szja tv.**),
2006. évi X. törvény a szövetkezetekről (**Szvtv.**),
2007. évi CXXVII. törvény az általános forgalmi adóról (**Áfa tv.**),
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról (**Nftv.**),
2018. évi LII. törvény a szociális hozzájárulási adóról (**szochó tv.**),
2019. évi CXXII. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira jogosultakról, valamint ezen ellátások fedezetéről (**Tbj.**),
2023. évi LV. törvény Magyarország 2024. évi központi költségvetéséről
- 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről
- 127/2022. (III. 30.) Korm. rendelet az iskolaszövetkezetek, a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek és a kisgyermekkel otthon lévő szövetkezeti számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról
- 508/2023. (XI. 20.) Korm. rendelet a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) és a garantált bérminimum megállapításáról