



# TEHETSÉGEK A TUDOMÁNY LÁTHATÁRÁN

18  57

**BGE**

BUDAPESTI GAZDASÁGI EGYETEM  
ALKALMAZOTT TUDOMÁNYOK EGYETEME

**Szerkesztette:**

**Dr. Vágány Judit**

**Címlap:**

**Varga Ottó, BGE KMI**

**ISBN: 978-615-5607-70-7**

**Kiadja:**

**Budapesti Gazdasági Egyetem**

**Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Kar**



**BGE**

**Budapest, 2019.**

# KÉNYSZER VAGY ESÉLY A NAPPALIS HALLGATÓK MEGNÖVEKEDETT MUNKAVÁLLALÁSI ARÁNYA

Somogyi Csaba – Dr. Fenyvesi Éva

## 1. BEVEZETÉS

Napjainkban egyre több hallgató vállal munkát az egyetemi tanulmányai alatt, ezzel kiegészítve egyéb forrásokból származó jövedelmét. Ez a fajta munkavállalás a munkáltatóknak is jól jön. Egyrészt könnyebb ily módon orvosolni egy-egy területen kialakult munkaerőhiányt, másrészt a cégek járulékbefizetést spórolhatnak általa.

A probléma az, hogy a munkavállalás nemcsak a nyári időszakra jellemző, hanem a szorgalmi időszakra is. Több óra, vagy akár napi 8 óra foglalkoztatás mellett nehéz elképzelni, hogy elegendő idejük van a hallgatóknak, hogy megfelelően teljesítsenek az Egyetemen.

A jogszabályok áttekintése során semmilyen jogi korlátozást nem találtunk arra vonatkozóan, hogy egy hallgató ne létesíthetne 8 órás munkaviszonyt. Az előadásokra bár általában nem kötelező bejárni, de a gyakorlatokra igen, illetve igen szűk a „megengedett” hiányzások száma. Az, hogy az órarendjüket a hallgatók saját maguknak állítják össze, csak részben igaz, hiszen gyakran egy adott tanóra látogatására csupán heti egy vagy két lehetőség van, amelyből választhat a hallgató. Ráadásul ezek az időpontok a legtöbb esetben a tipikus munkaidőn belüli sávban találhatóak, nem beszélve az oda- és visszautazásra fordított időről. Ha azzal a feltevéssel élünk, hogy a munkáltató „megértő” és a beosztások elkészítésénél figyelembe veszi ezt, akkor is felmerülnek további kérdések. Például az, hogyan szerzik meg a beszámolókhöz, vizsgákhoz szükséges tudást, hisz napi több órát munkában tölteni és nappali tagozaton tanulni, az önmagukat legjobban menedzselő hallgatók esetében is lehetetlennek tűnik. A 24 órából pedig szükséges valamennyi időt pihenésre és egyéb tevékenységekre, például szabadidős programokra is fordítani, mert, ha nem, előbb vagy utóbb megszenvedí a lelki és/vagy a fizikai egészség. „Az egyetemisták túlterhelődnek, állandóan fáradtak lesznek, és könnyen megbetegednek, mivel pihenésre nem marad idejük. Ha mégis szakítanak rá időt, annak a munkahelyi feladataik, vagy legtöbb esetben a tanulmányaik látják kárát. Aki nem tud eleget tenni tanulmányi kötelezettségeinek, nem tudja elsajátítani a leendő szakmájához, hivatása gyakorlásához szükséges tudást...” (Sármási, 2015)

A munkát vállalni akaró hallgatók többsége ezért elsősorban a különböző atipikus munkavégzési formák közül választ, amelyek a legtöbb esetben jobban összeegyeztethetők tanulmányaikkal. (Jónás, 2015)

Egyetemünk Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Karán több ezer hallgató tanul, akik közül tapasztalatunk szerint számos diák vállal munkát. Kutatásunkban ezért azt a célt tűztük ki, hogy feltérképezzük a KVIK-en tanuló, nappalis jogviszonnyal rendelkező hallgatók jövedelemszerzési lehetőségeit, körülményeit az egyetemen eltöltött éveik alatt.

Célkitűzésünket a következő kérdések megválaszolásával kívántuk elérni.

- A vizsgált képzésen mekkora a tanulás mellett dolgozó diákok aránya?
- A munkából szerzett jövedelemforrás mellett, vesznek-e igénybe egyéb támogatást a hallgatók, és ha igen milyen forrásból teszik azt?
- A munkát vállaló hallgatók körében melyik a leggyakrabban igénybe vett foglalkoztatási forma, illetve milyen csatornákon keresztül jutnak álláshoz?
- Mennyire fontos a hallgatók számára, hogy azon a szakterületen vállaljanak munkát, amelyen tanulnak?
- Van-e összefüggés a hallgatók munkavállalása és a tanulmányi eredménye között?

## **2. SZAKIRODALMI FELDOLGOZÁS**

*A nappali tagozatos hallgatók munkavállalásának feltételei és abból származó jogok és kötelezettségek*  
Arról, hogy a járulékok és a foglalkoztatói kötelezettségek tekintetében mely személy minősül tanulónak, hallgatónak a „Kormány 321/2013. (VIII. 28.) Korm. rendelete a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet módosításáról” rendelkezik.

„A járulékok és a foglalkoztatói kötelezettségek tekintetében a Tbj. 5. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott tanulmányokat folytató tanulónak, hallgatónak az a személy minősül, aki

- a) nappali rendszerű oktatás keretében a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti tanulói jogviszonnyal rendelkezik,
- b) nappali rendszerű oktatás keretében a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény szerinti nem szünetelő (aktív) hallgatói jogviszonnyal rendelkezik, vagy
- c) az a) vagy b) pont szerinti jogviszonya megszűnését követően diákigazolványra jogosult, a diákigazolványra való jogosultsága lejártáig,
- d) az oktatási igazolványokról szóló 362/2011. (XII. 30.) Korm. rendelet szerint a tanköteles kor felső határát az adott tanévben betöltő tanuló esetén az érvényesítő matrica nélküli diákigazolvány, vagy
- e) a közreműködő intézmény által kiadott, a c) pont szerinti diákigazolványra való jogosultságról szóló igazolás tanúsítja.” (Magyar közlöny, 2013:53)

Bármilyen foglalkoztatási forma létesítéséhez szükséges, hogy a hallgató adóazonosító jellel rendelkezzen, amelynek igénylőlapja letölthető a NAV adózási honlapjáról. (Vállalkozástan, 2014)

## 1. táblázat. A tanulók lehetséges foglalkoztatási formái

Munkaviszonyban végezhető, valamint a munkaviszonynak nem minősülő egyéb munkavégzés			
<i>Munkaviszony</i>	<i>Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony (megbízási szerződéssel)</i>	<i>Egyszerűsített foglalkoztatás</i>	<i>Háztartási alkalmazottként (pl. gyerekfelügyelet)</i>
Önálló tevékenység keretében történő munkavégzés			
<i>Egyéni vállalkozás</i>		<i>Társas vállalkozás</i>	
Iskolaszövetkezet tagjaként végzett munka			
Szakmai gyakorlat keretében hallgatói szerződéssel együttműködési megállapodás alapján történő munkavégzés			

Forrás: Saját szerkesztés a Vállalkozástan (2014) és Az én pénzem (2018) alapján

A tanulók többféle foglalkoztatási formában végezhetnek munkát (1. táblázat). Mi ezekből két típust és azok altípusait vizsgáljuk: (1) Munkaviszonyban végezhető, valamint a munkaviszonynak nem minősülő egyéb munkavégzés; (2) Iskolaszövetkezet tagjaként végzett munka.

- Munkaviszony esetén nincs különbség diák és nem diák között. A kapott fizetés bérjövedelemnek számít, ezért 15 százalékos személyi jövedelemadó mellett 8,5 százalékos egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékot és 10 százalékos nyugdíjjárulékot is levonnak. Az ebben a formában munkaviszonyt vállaló hallgató a társadalombiztosításról szóló törvény szerint biztosítottá válik, és az egészségbiztosítási ellátáson túl a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosultságot szerez, illetve a majdani nyugdíja számításánál is figyelembe veszik. (Az én pénzem, 2018)
- Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony esetén, például ha a hallgatóval megbízási szerződést kötnek a bevétellel szemben költségelszámolás lehetséges. Ennek kétféle módja van: a tételes költségelszámolás (a felmerült költséget számlával kell igazolni), illetve a bizonylat nélküli költségelszámolás (10 százalékos költséghányad alkalmazása, amelynek érvényesítéséhez nincs szükség számlákra). Ez utóbbi esetben a bevétel 90 százaléka minősül jövedelemnek. Ebben a formában foglalkoztatott diákok a munkaviszonytól eltérően nem lesznek automatikusan biztosítottak. Ilyenkor a biztosítottá válás törvényben előírt feltétele, hogy a foglalkoztatott havi díjazása elérje a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér összegének 30 százalékát, illetve naptári napokra nézve annak 30-ad részét. Ha a biztosítási jogviszony létrejön, a tanulótól járulékot (10 százalékos nyugdíjjárulék és 7 százalékos egészségbiztosítási járulék) vonnak le. A tanuló a társadalombiztosításról szóló törvény szerint csakis ekkor válik biztosítottá, azaz valamennyi ellátásra jogosult lesz (pl. táppénz, nyugdíj). A foglalkoztató a tanuló számára a levont járulékokról minden esetben köteles igazolást kiadni. (Az én pénzem, 2018)
- Az egyszerűsített foglalkoztatás a határozott idejű munkaviszony rövid idejű vagy szezonális jellegű formája.” (Ferencz et al., 2016:165) Ez a foglalkoztatási forma

csökkenti a munkáltatói közterheket és adminisztrációs kötelezettségeket (hiszen ezek csak alkalmi jellegű, rövid ideig fennálló munkák), emellett pedig nem teszi lehetővé a kedvezményes szabályokkal való visszaélést. Az egyik érdekessége ennek a munkaviszonynak, hogy nem kötelező a munkaszerződés írásba foglalása. Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében végzett munka lehet: (1) mezőgazdasági, vagy turisztikai időnyomunka (a munkaviszony időtartama legfeljebb egy naptári éven belül a százhusz nap lehet). Járulékot nem kell fizetni. Az adó napi 500 forint, amit a munkáltató fizet. (2) alkalmi munka (a munkáltató és a munkavállaló között összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig és egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig és egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesített határozott időre szóló munkaviszony). A foglalkoztatással kapcsolatos közterhet a munkáltató fizeti, a munkavállaló diákot nyugdíjjárulék, egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulék, egészségügyi hozzájárulás és szja-előlegfizetési kötelezettség nem terheli. A napi 1000 forintos adót a munkáltató fizeti. Az egyszerűsített foglalkoztatás keretében végzett munka ellenértéke munkaviszonyból származó jövedelemnek, ezen belül bérjövdelemnek minősül. A munkavállalónak az egyszerűsített foglalkoztatásból származó jövedelméről csak akkor kell az adóévet követő év május 20-ig szja-bevallást készítenie, ha bevétele meghaladja a napi minimálbér vagy garantált bérminimum 130 százalékát. Jövedelemként a mentesített keretösszeget meghaladó részt kell a bevallásban szerepeltetni.

A filmipari statisztaként végzett alkalmi munkából származó bevételből (maximum napi nettó 12 ezer forint) nem kell jövedelmet megállapítani, és bevallást benyújtani. (Az én pénzem, 2018)

- Háztartási munka (például: takarítás, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás). Az így szerzett jövedelem után nem kell adót és járulékot fizetni. Ha a hallgató háztartási alkalmazottként végez munkát a társadalombiztosításról szóló jogszabály szerint nem lesz biztosított, és az e tevékenységért kapott jövedelme után nem terheli adó- és járulékfizetés. Adózással kapcsolatos kötelezettség csak a munkáltatónál jelentkezik. (Az én pénzem, 2018)
- Iskolaszövetkezeten keresztül történő munkavállalás. A munkaerő-kölcsönzéshez igen hasonló foglalkoztatási forma az ún. iskolaszövetkezeti munkaviszony (diákmunka).” (Ferencz et al., 2016:172) A munkaerő-kölcsönzéssel ellentétben, az iskolaszövetkezeti munkaviszonyban csak nappali tagozatos, diák, vagy hallgató állhat. Az iskolaszövetkezet tagjaként végzett munkaért kapott bér adóköteles jövedelemnek számít, ezért 15 százalékos személyi jövedelemadó vonnak le belőle, melyet az iskolaszövetkezet fizet be az adóhatóságnak. Ez esetben kötelező szja-bevallást készíteni! Ebben az esetben járulékot nem vonnak a jövedelemből, így nem is minősül biztosítottnak a diák, még akkor sem, ha 25. életévének betöltéséig szünetelteti a tanulói, hallgatói jogviszonyát. Egészségügyi szolgáltatásra azonban

jogosult, hiszen ez a jogosultság a diákigazolványra való jogosultság megszűnéséig fennáll. (Zemplényi, 2013; Az én pénzem, 2018)

A foglalkoztatási formákat csoportosíthatjuk aszerint is, hogy *tipikus*, vagy *atipikus* foglalkoztatásról van-e szó.

A magyar munkajogi szabályozás elsősorban a tipikus munkaviszonnyal foglalkozik, melyet azért nevezünk így, mert jelenleg Magyarországon a legtöbb ember ilyen munkaviszonyban áll. (Ferencz et al., 2016) A tipikus munkaviszony nem osztható különböző csoportokra így a fogalmi meghatározása is egyszerűbb feladat, mint az atipikusaké. „A tipikus munkaviszony határozatlan időre, teljes munkaidőre létesül. Ehhez még hozzátehetjük, hogy a tipikus munkaviszonyban egy munkáltató áll és a munkavégzés helye általában a munkáltató székhelye, telephelye.” (Ferencz et al., 2016:26).

## 2. táblázat. A tipikus és az atipikus munkaviszonyok rendszere

A tipikus munkaviszony jellemzői	Az adott jellemző tekintetében eltérő atipikus munkaviszony
Határozatlan időre létesül	– Határozott idejű munkaviszony – Egyszerűsített foglalkoztatás
Teljes munkaidőre jön létre	– Részmunkaidő – Behívásos munkavégzés – Munkamegosztás
Munkavégzés a munkáltató székhelyén	– Távmunka – Bedolgozás
A munkavégzés egy munkáltatónál történik	– Munkaerő-kölcsönzés – Több munkáltatónál fennálló munkaviszony

Forrás: Saját szerkesztés Ferencz et al. (2016) alapján

A tipikus munkaviszonnyal ellentétben az atipikus munkaviszonyok fogalmi meghatározása sokkal nehezebb, hiszen számtalan formája létezik. A különböző formákra más-más közgazdaságtani, jogi és szociológiai szempontok vonatkoznak, amely kritériumokat a fogalomnak tükröznie kell. Az atipikus rugalmasság meghatározásához szükséges, hogy előzetesen definiáljuk a numerikus rugalmasságot. Numerikusan akkor rugalmas egy vállalat, ha a meglévő munkaállományát képes úgy növelni, vagy bizonyos esetekben úgy csökkenteni, hogy az a leggazdaságosabb legyen az adott intézmény számára és a különböző feladatok ellátására mindig megfelelő számú alkalmazott álljon rendelkezésre. (Finna, 2008) Az atipikus munkaviszonynál a munkáltató általában határozott időre alkalmazza a munkavállalót, vagy esetleg részmunkaidőben, de emellett számos más szempontból is eltérnek egymástól (2. táblázat).

Az atipikus munkaviszonyok alkalmazása segítséget nyújthat egy-egy vállalkozás számára abban, hogy megfelelő munkaerő álljon rendelkezésre egy-egy konkrét feladat

ellátásakor. Ezek a foglalkoztatási formák azonban sok esetben nemcsak a munkáltatók, hanem a munkavállalók részéről is előnyösek lehetnek. Az atipikus munkaviszonyok nagyobb mozgásteret biztosítanak a munkavállalók számára, mint a tipikusak. Ezért a diákok is elsődlegesen atipikus munkaviszonyokat folytatnak, hiszen egyetemi elfoglaltságaik mellett tipikus munkaviszony létesítése, csak abban az esetben lenne lehetséges, ha az egyetemi előadások, szemináriumok nagy részére nem járnak be. Ennek negatív hatásait a hallgatók tanulmányaira, és életvitelére már az előzőekben említettük. Az atipikus foglalkoztatási formák – beleértve a határozott idejű munkavégzést – egyre elterjedtebbek Európában. Ez elsősorban a következő jelenségekkel magyarázható (OKISZ, 2014):

- A világgazdasági változások és a globalizációs kihívások költséghatékonyabb munkaerő-felhasználást igényelnek;
- A mikro- és kisvállalkozások egyre nagyobb térhódítása mellett a nagyüzemi termelés visszavonulása figyelhető meg;
- Növekszik a súlya a tudás alapú szolgáltatási szektornak;
- Egyre nagyobb teret hódítanak a minőség alapú szolgáltatások;
- A tartós munkanélküliség viszonylag magas;
- Növekszik a nők munkavállalási aránya;
- Növekszik az igény arra vonatkozóan, hogy jobban össze lehessen egyeztetni a munkát és a magánéletet;
- Hosszabbodik az életkor;
- Az új technológiák lehetővé teszik a speciális munkaidő beosztásokat.

„Lényegében, tehát az atipikus foglalkoztatási formák terjedését egyrésztől a foglalkoztató igényei, a humán erőforrással való jobb gazdálkodás, az olcsóbb, rugalmasabb foglalkoztatás megteremtése, másrészt a munkavállalók igényei – a különböző életciklusokhoz jobban alkalmazkodó, a munka és a magánélet összhangját jobban szolgáló foglalkoztatás – okozzák. (Laczkó, 2007) Magyarországon ez a tendencia nem érezteti hatását, vagy csak foltokban jelenik meg. Ez számos okra vezethető vissza, mint például alacsonyabb jövedelem, biztonság, stabilitás, karrierlépési lehetőség hiánya, valamint a munkáltatók és munkavállalók bizalmatlansága ezekkel az atipikus foglalkoztatási formákkal kapcsolatban. (Finna, 2008)

#### *Ösztöndíj lehetőségek a hallgatók számára*

Magyarországon a hallgatók nagyszámú ösztöndíj lehetőség közül válogathatnak. Bár egyre többféle ösztöndíj jelenik meg, többségük alacsony összegű, vagy nagyságuk évek óta stagnál. Míg az albérletpiac árai meredeken növekednek, addig van olyan ösztöndíj, ami már tíz éve nem növekedett egyáltalán. (Csik, 2017)

Jelenleg az egy hallgatóra jutó évi normatíva 119 ezer forint, ami igazán nem sok, figyelembe véve, hogy ez a normatíva reálértéken 1992-ben még 540 ezer forintnak felelt meg. (Hutter, 2017)



A Budapesti Gazdasági Egyetemen számos ösztöndíj lehetőség fellelhető, melyek közül a fontosabbakat a következő táblázatban foglaltuk össze (3. táblázat).

A táblázatban szereplő ösztöndíjak mellett, lehetőség van demonstrátori ösztöndíj elnyerésére. Ez egy speciális ösztöndíj, amely egyetemenként más és más szerepet tölt be. Vannak olyan egyetemek, ahol a hallgató tudományos, kutatói munkában való szerepvállalásáért kapja, máshol egy tanszék vagy intézet szakmai munkáját segíti. A demonstrátori feladattól függően a díjazása is igen eltérő.

**3. táblázat. Ösztöndíjak a Budapesti Gazdasági Egyetemen**

<b>Ösztöndíj megnevezése</b>	<b>Leírása</b>
Tanulmányi	A második félévet követően adható. Mindig csak egy adott félévre adható, de többször is elnyerhető. Az ösztöndíjszámítás alapja az utolsó aktív félév korrigált kredit indexe.
Szakmai-tudományos	Tantervi követelményeken túlmutató szakmai, vagy tudományos tevékenység. pl.: ERASMUS kiegészítő támogatás, tudományos diákköri, szakkollégiumi, publikációs kutatási eredmény.
Közéleti	A hallgatótársak aktív segítése, tanulmányi vagy közösségi munka támogatása. Az ösztöndíj meghatározott időre, de legfeljebb hat hónapra adható, folyósítása havi rendszerességgel történik.
Alaptámogatás	Alaptámogatásra azok az állami (rész)ösztöndíjas hallgatók pályázhatnak, akik jogosultak rendszeres szociális ösztöndíjra. Ez a támogatás egyszeri alkalommal adható, mértéke a hallgatói normatíva 50-75%-ának megfelelő összeg.
Rendszeres szociális	Az ösztöndíj mértéke a hallgató hátrányos helyzetének mértékétől függ. Ez az összeg a hallgatói normatíva 10-60%-áig terjedhet.
Rendkívüli szociális	Életkörülményekben bekövetkező hirtelen romlás okán adható.
Bursa Hungarica Felsőoktatási Önkormányzati	A hallgatók szociális helyzetét figyelembe véve ítéltető meg.
Magyar Sportszallagok	Az ösztöndíjat azok a hallgatók nyerhetik el, akik —tanulmányaik alatt— kiemelkedő sporteredményt érnek el pl.: olimpiai, vagy világbajnoki érem megszerzése, stb. Az ösztöndíj összege a hallgató aktuális és korábbi eredményeitől függ.
Biztos Jövő	Azok az önköltséges hallgatók részesülhetnek benne, akik kiemelkedő tanulmányi eredményt értek el, valamint a közösségi munkában is részt vállaltak.
Erasmus	Ennek keretében a hallgatók (3-12 hónapon keresztül,) külföldön folytathatnak tanulmányokat illetve teljesíthetnek szakmai gyakorlatot.
Nemzeti felsőoktatási	Erre az ösztöndíjra legfeljebb egy teljes tanévre, vagyis 10 hónapra lehet pályázni. Kutatótevékenységet kívánja támogatni.

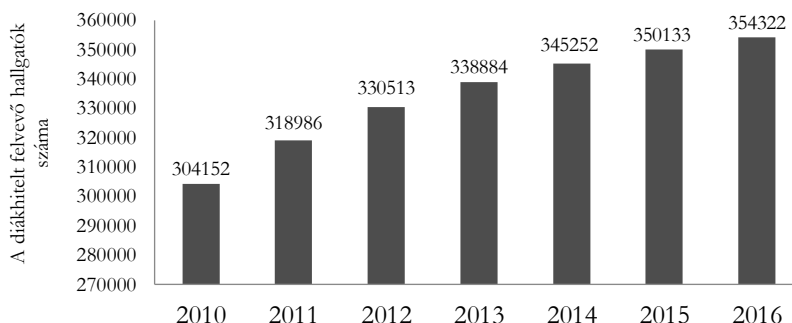
Forrás: Saját szerkesztés

### *Diákhitel*

A hallgatók költségeik finanszírozására speciális hitelt is felvehetnek. Ezek az úgynevezett diákhiteltek. A diákhitel egy olyan hitelkonstrukció, melynek igényléséhez

nincs szükség semmilyen fedezetre, igazolt jövedelemre, vagy kezesre. Az egyetlen kitétel, hogy a diák valamilyen felsőoktatási intézménynek legyen a hallgatója. (Diákhitel, n.a.)

A Diákhitel Központ 2016-os beszámolója alapján mindkét diákhitel egyre népszerűbb a hallgatók körében (1. ábra).



**1. ábra. Diákhitelben részesülő hallgatók száma 2010-2016-ig**

Forrás: Saját szerkesztés a Diákhitel Központ (2016) éves beszámoló alapján

A növekedésnek oka lehet például az, hogy egyre kevesebb hallgató képes önerőből finanszírozni a tanulmányait, illetve, hogy a diákhiteleket egyre kedvezőbb feltételekkel lehet felvenni. A diákhitel két formája között lényeges eltérések vannak, melyekről mindenképpen érdemes tájékozódni a hitelfelvétel előtt (4. táblázat).

A Diákhitel1 egy szabadon felhasználható hitel. Fontos azonban említést tenni arról, hogy mint majdnem minden hitelnél, itt is megjelenik a kamat. A Diákhitel1 kamata változó, az értéke 2016 első felében 3,9%, második felében pedig 3,75% volt – olvasható a Diákhitel Központ 2016-os Éves beszámolójában. 2018-tól a Diákhitel1 által felvehető összeg képzési formától függetlenül maximum 300 ezer forint lehet félévenként. A diákhitel felvételnek korhatárát is megemelték 40-ről 45 évre. (MTI, 2017)

**4. táblázat. Különbségek a Diákhitel1 és Diákhitel2 között**

	Diákhitel1	Diákhitel2
Felhasználás	Szabadon felhasználható	Kötött felhasználású
Kamat	Változó kamatozású	0%
Korhatás	45 év	45 év
Fedezet	Nem szükséges	
Kritérium	Felsőoktatási intézmény hallgatója legyen	

Forrás: Saját szerkesztés a Diákhitel Központ, 2016 alapján

A Diákhitel2 egy kötött felhasználású hitel, vagyis csak és kizárólag az egyetemi képzési díjra lehet elkölteni. 2017 októberétől a kormány elengedte a Diákhitel2 kamatát. Ez mindenkire vonatkozott, tehát nemcsak azokra, akik a jövőben szeretnének élni a hitellel,

hanem olyanokra is, akiknek hitelük már folyósítási vagy törlesztési fázisban volt. (MTI, 2017)

#### *A diákmunka előnyei és hátrányai hallgatói és munkáltatói szempontból*

A diákmunkának számos előnye és hátránya van, amely egyaránt megmutatkozik munkavállalói és munkáltatói szempontból is.

A diákmunka előnyei hallgatói oldalról, hogy kevesebb adót vonnak le a fizetésükből, egyszerűbb a vállalatokkal történő kapcsolattartás, valamint kevesebb kötöttséggel, rugalmas időbeosztással tudnak munkát végezni.

A munkáltatói oldalról Jelinek András, a Hotel Interactive Kft. ügyvezetője így nyilatkozott a Turizmus Panorámának a diákmunkával kapcsolatban: „A legnagyobb előny — a jóval alacsonyabb költségek és a munkáltatói jogviszonnyal együtt járó terhek elkerülése mellett — a rugalmas tervezés lehetősége. Ha hirtelen bejön egy új projekt, azonnal hozzá lehet jutni színvonalas munkaerőhöz, ha pedig kimarad egy munka, azonnal meg lehet tőle válni.” A vállalatoknak a diákmunka egyik legnagyobb előnye tehát az időszakos foglalkoztatás, azaz akkor jelent költséget, amikor szükség van az adott feladat elvégzésére és emellett a vállalatoknak a hallgatók után alacsonyabb járulékot kell fizetni. Ha a diákszövetkezeten keresztül valósul meg a foglalkoztatás, akkor vállalatnak vállalkozási díjat is kell fizetnie. Ennek az összege cégenként változó, függ a foglalkoztatott diákok számától, a diákok által ledolgozott óraszámától, a munkavégzés helyszínétől, valamint attól, hogy az adott munkakörre mennyire nehéz embert találni (5. táblázat). (Wágner, 2017)

#### **5. táblázat. Az iskolaszövetkezet által közvetített diákmunka előnyei és hátrányai munkáltatói szempontból**

<b>Előnyök</b>	<b>Hátrányok</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>– Alacsony járulékfizetési kötelezettség.</li><li>– Nincs fizetési kötelezettség szabadnapokra és betegszabadságra.</li><li>– Rugalmas tervezés lehetősége.</li><li>– Kevesebb adminisztratív terhelés.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Vállalkozási díj.</li><li>– Gyakran kell betanítani az újonnan érkező diákokat.</li><li>– A hallgatói munkavállaló elvárja a szakmai fejlődés lehetőségét, amely a munkáltatónak rövid távon, illetve időszakos munkánál nem érdeke.</li></ul>

Forrás: Saját szerkesztés Wágner (2017) alapján

Azokban a munkakörökben, ahol minimális a betanulási idő, ott gyakorlatilag napi szinten rendelkezésre áll a megfelelő mennyiségű munkaerő. Ez azt is mutatja, hogy a diákoldaltól a munkakínálat kielégítő. „A diákok foglalkoztatása nemcsak azért költséghatékony, mert nem kell utána járulékot fizetni. A szabadság illetve betegszabadság alatti jövedelmek megfizetésétől is mentesül a munkaadó, ezenkívül pedig az iskolaszövetkezet átvállalja tőle a toborzás, bérszámfejtés, egyes szervezési

munkák költségeit.” – nyilatkozata Rumpf Nikoletta, az euCSOPORT euDIÁKOK marketing- és kommunikációs vezetője, a Turizmus Panorámának adott interjújában. (Wágner, 2017)

### 3. MÓDSZERTAN

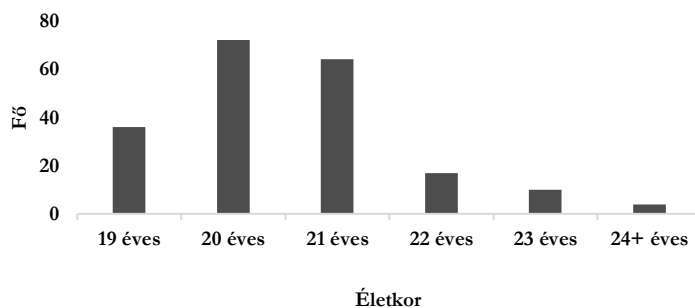
Kutatásunk alapvetően induktív jellegű, mivel az empiriából kiindulva, az ott összegyűjtött adatokat elemezve jutottunk el az általános következtetéseikig. Ehhez kérdőíves felmérést alkalmaztunk. Ezzel a módszerrel szemben az egyik lényeges elvárás, hogy a feltett kérdések egyértelműek legyenek. Ennek hiánya esetén fennáll a veszélye, hogy a megkérdezett nem jól értelmezi a kérdéseket, és ezáltal a kapott válaszok összehasonlíthatatlanok, torzok lesznek.

A primer kutatásunk célcsoportja a Kereskedelmi, Vendéglátóipari és Idegenforgalmi Karon tanuló hallgatók voltak. A kérdőív elérhető volt mind online, mind papíros alapon. A kérdőív összesen 20 zártkérdést és 2 nyitott kérdést tartalmazott, melyből 15 feleletválasztós volt, 2 kérdésnél a 100%-ot kell elosztani különböző kategóriák között, 2-nél szöveges választ kell adni, míg 1-nél egy 5 fokú Likert - skálán kell kiválasztani a hallgatóra legjobban jellemzőt.

A kérdőív elemzése az Excel táblázatkezelő szoftver alapján történt. Különböző gyakorisági sorokból, intervallumok segítségével átlagokat számoltunk. Néhány adatot pedig  $\chi^2$  próbás függetlenségi vizsgálatnak vetettünk alá az összefüggés erősségének megismerésére.

A kérdőívet kitöltők száma 255 fő volt. A kérdőív felvétele nem valószínűségi mintavételezési technikával, azon belül is könnyen elérhető alanyok megkérdezésével történt. A minta bár nem reprezentatív, számossága elég nagy ahhoz, hogy egy későbbi kutatás irányának meghatározásához alapul szolgáljon.

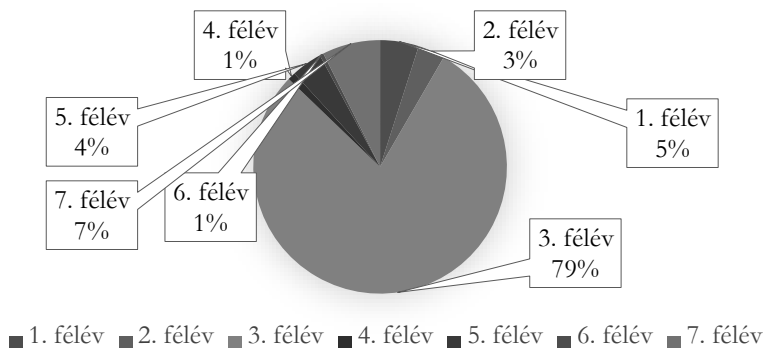
A kérdőívet kitöltők néhány alapvető jellemzője. A válaszadóknak 85,25%-a nő, 14,8%-a férfi volt. A kutatás során elsősorban a 19-től 24 éves korosztályt vizsgáltuk. Az életkorok megoszlása a 2. ábrán látható. Az átlagéletkor 20,53 volt a válaszadók körében.



2. ábra. A válaszadó hallgatók életkorának megoszlása

Forrás: Saját szerkesztés

A kérdőívet kitöltő hallgatók 64,5%-a önköltséges, míg 35,4%-a állami finanszírozású képzésben vesz részt, azaz a megkérdezett hallgatók körében igen magas azok száma, akik állami finanszírozású térítési formában tanulnak. A Karon megkérdezett hallgatók 83,7%-a turizmus-vendéglátás, míg 16,3%-a kereskedelem és marketing szakon tanul. A válaszadó hallgatók döntő többsége, vagyis 78,8%-a harmadik félévére tanul az Egyetemen. A megkérdezettek számát tekintve őket követik a hetedik féléves hallgatók 7,4%-kal, majd az első féléves hallgatók 4,9%-kal. A többi évfolyam aránya nem érte el a 4,5%-ot a megkérdezettek között (3. ábra).



**3. ábra. A megkérdezett hallgatók évfolyam szerinti megoszlása**

Forrás: Saját szerkesztés

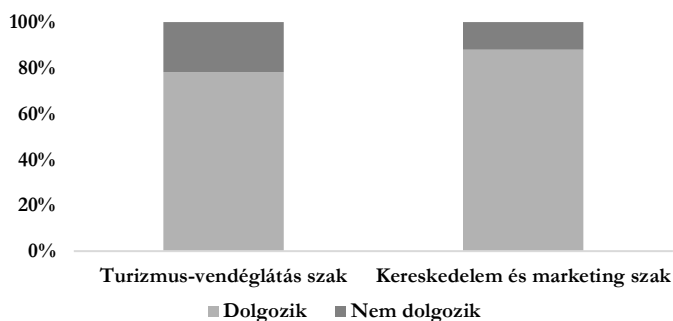
#### 4. EREDMÉNYEK

Az empirikus kutatás során arra kerestük a választ, hogy mekkora arányban vállalnak munkát KVIK-en a nappalis hallgatók, illetve, hogy mi jellemezi munkavállalásukat. Emellett kitértünk annak vizsgálatára, hogy milyen kapcsolat figyelhető meg a hallgatók munkavállalása és tanulmányi eredménye között. A következőkben sorra vesszük felmérésünk és más szekunder kutatások eredményei alapján kutatási kérdéseinkre kapott válaszokat.

##### *A vizsgált képzésen mekkora a tanulás mellett dolgozó diákok aránya?*

Egy 2011-es kutatás szerint a vizsgált minta (N:10755) 23%-a nem szerzett semmilyen munkatapasztalatot tanulmányai alatt (Gáti és Róbert, 2013), azaz közel háromnegyedük végzett munkát. Ez az eredmény összecseng az általunk kapott eredményekkel. Ugyanis válaszadóink 79,8%-a folytat munkavégzést tanulmányai mellett. Szakokra lebontva ez arány úgy alakul, hogy a turizmus- vendéglátás szakon tanuló hallgatóknak 78,2%-a dolgozik tanulmányai mellett, míg kereskedelem és marketing szakon ez az arány 87,9% (4. ábra)

Bár az országos és a saját eredmények alapján is a nappalis hallgatók nagy része vállal munkát, ez nem feltétlenül bizonyítja, hogy a hallgatók részben/teljesen munkavégzésből tartják el magukat.



**4. ábra. Dolgozó és nem dolgozó hallgatók képzésenkénti megoszlása (%)**

Forrás: Saját szerkesztés

*A munkából szerzett jövedelemforrás mellett, vesznek-e igénybe egyéb támogatást a hallgatók, és ha igen milyen forrásból teszik azt?*

A hallgatók többsége a munkából megszerzett jövedelem mellett egyéb forrásokat is igénybe vesz. Ezek a források azonban tanulónként igen eltérők, hiszen nagyban függnek attól, hogy a hallgatóknak milyen a családi háttere és mennyire megoldott a lakhatása.

A megkérdezett hallgatók többségének nincs lakhatási költsége, mert a szülői házban laknak. Ez a dolgozó hallgatók 54%-a. A második legjelentősebb lakhatási forma a hallgatók körében az albérlet. Az Eurostudent magyarországi eredményei szerint a bachelor képzésen a hallgatók bevételi forrását elsősorban a családi támogatás (52,3%) jelenti. Saját keresetből 19%, állami támogatásból 9,9%, egyéb forrásból pedig 18,8% finanszírozza tanulmányait. (Gáti és Róbert, 2013)

A 6. táblázat az általunk kapott eredményeket mutatja. Ahogy az 6. táblázatból kiolvasható, a hallgatók 56,8%-a 41%-nál nagyobb mértékben vesz igénybe családi támogatást, és mindemellett az is jól látszik, hogy a második legnagyobb jövedelmi forrás a hallgatók számára a munkavállalás. A 41%-os küszöböt átlépve a hallgatók körében 46,3% azok aránya, akiknek jelentős forrást jelent a munkavégzés.

**6. táblázat. A hallgatók jövedelmi forrásai**

Intervallumok %	Egy jövedelemkategória %-os igénybevételének aránya										
	0	1-10	11-20	21-30	31-40	41-50	51-60	61-70	71-80	81-90	91-100
Jövedelemforrások											
Családi támogatás	14	12	3	3	5	14	9	7	9	7	15
Munkavállalás	20	18	7	8	10	15	7	1	4	3	7
Diákhitel	81	9	3	1	1	0	1	0	0	0	2
Ösztöndíj	69	18	5	1	2	2	0	1	0	0	0
Egyéb	85	12	0	0	0	0	0	0	0	0	2

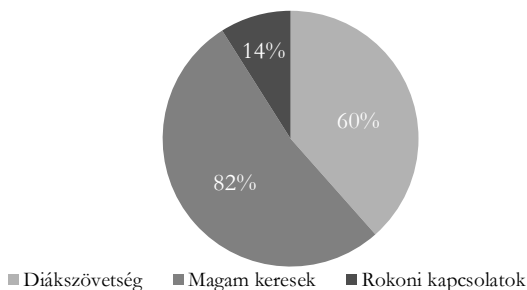
Forrás: Saját szerkesztés

Ezek alapján hasonlóság mutatható ki az Eurostudent által közölt adatokkal. A két kutatás összehasonlításával azonban óvatosan kell bánni, hisz nem teljesen ugyanazt mérték. Kutatásunk során a tanulmányi és megélhetési költséget együtt vizsgáltuk, míg Gáti és Róbert (2013) tanulmányában külön-külön szerepelnek.

*A munkát vállaló hallgatók körében melyik a leggyakrabban igénybe vett foglalkoztatási forma, illetve milyen csatornákon keresztül jutnak álláshoz?*

A kérdésekre kapott válaszokból arra lehet következtetni, hogy a hallgatók leggyakrabban alkalmi munkákat vállalnak. Ez megmutatkozik abban, hogy milyen intervallumot jelöltek meg a havi átlagos ledolgozott órákra, valamint abban is, hogy a legtöbb hallgatónak egyáltalán nem a munkavállalásból szerzett jövedelme jelenti a fő megélhetési forrását.

A hallgatók többsége magának keres állást. Ezt különböző fórumokon például állásbörzéken, vagy akár saját ismerősökön keresztül teszik. A másik nagy csoport azoké, akik az iskolaszövetkezeteket részesítik előnyben. Ennek előnyeiről már az előzőekben említést tettünk, amely indokolja, hogy ilyen nagymértékben választják a hallgatók ezt az elhelyezkedési formát. A válaszadó hallgatóknak csak igen kis része tud rokoni kapcsolatokon keresztül álláshoz jutni (5. ábra)



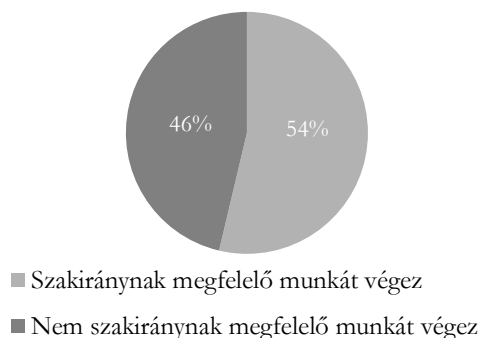
**5. ábra. A hallgatók álláshoz jutásának legfőbb csatornái**

Forrás: Saját szerkesztés

*Mennyire fontos a hallgatók számára, hogy azon a szakterületen vállaljanak munkát, amelyen tanulnak?*

Gáti és Róbert (2013) kutatásukban azt is vizsgálták, hogy a diákok munkavégzése mennyire kapcsolódik a tanulmányaikhoz. Az elemzésben szereplő 10755 főből 55 százalék szerzett a tanulmányaikhoz kapcsolódó (és esetleg nem kapcsolódó) munkatapasztalatot a tanulás mellett, 22 százalék csak nem kapcsolódó munkát végzett. Az elemzés arra is rávilágít, hogy a kapott eredmények mennyire különböznek képzési területenként. A nem kapcsolódó munkavállalás kevésbé jellemzi a gazdaságtudományi hallgatókat, az informatikusokat és az orvos-, illetve egészségtudományi területen tanulókat. A társadalomtudományi területen végzettek és a bölcsészekre viszont leginkább az áll, hogy területükhöz nem kapcsolódó munkát végeznek.

Az általunk vizsgált hallgatók gazdaságtudományi területen tanulnak. A kérdőívből kapott eredmények azt mutatják, hogy a hallgatók 54%-a szakirányának megfelelő munkakörben dolgozik, míg 46%-a tanulmányaihoz nem kapcsolódó munkát végez. Gáti és Róbert (2013) kutatásai tehát megerősítik eredményeinket (6. ábra).



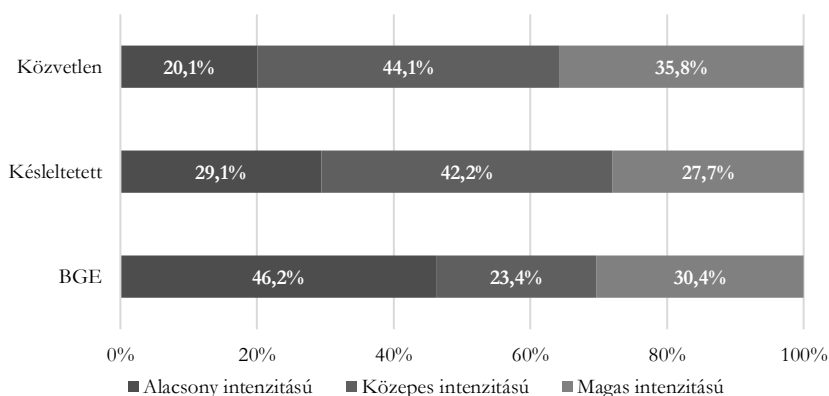
**6. ábra. A hallgatók munkavállalásának területei**

Forrás: Saját szerkesztés

*Van-e összefüggés a hallgatók munkavállalása és a tanulmányi eredménye között?*

Összehasonlítva a kérdőívet kitöltő hallgatók tanulmányi intenzitását a Garai és Kiss (2014) kutatópáros által bemutatott eredményekkel azt tapasztaljuk, hogy a vizsgált sokaság tanulásra fordított ideje alacsonyabb a felsőoktatásba közvetlenül belépőkhöz képest. Ugyanakkor az Egyetemen belül egy kisebb szakadék húzódik a hallgatók alacsony és magas tanulmányi intenzitása között (7. ábra).

Az adatokat  $\chi^2$  próbas függetlenségi vizsgálatnak vetettük alá, annak érdekében, hogy pontosabb értéket kapjunk a hallgatók tanulásra fordított ideje és tanulmányi átlaga között. Első lépésben nagyobb intervallumokat hoztunk létre a relevánsabb eredmények elérése érdekében.



**7. ábra. Az Egyetem tanulmányi intenzitás alapján**

Forrás: Saját szerkesztés Garai és Kiss (2014) kutatása és a primer kutatásunk alapján



**7. táblázat. A hallgatók átlagainak gyakorisága a tanulásra fordított idő arányában**

Tanulmányi átlag	Tanulásra fordított idő (óra/hó)					Összesen n
	10-nél kevesebb	10-20	21-30	31-40	41-től	
2,5 alatt	5	6	0	2	0	13
2,5-3,5	19	19	16	14	6	74
3,5 felet	6	18	21	10	16	71
<b>Összesen</b>	30	43	37	26	22	158

Forrás: Saját szerkesztés alapján

A vizsgált változók, vagyis az elért tanulmányi eredmény és a tanulásra fordított órák száma között, a  $\chi^2$  próba igazolta, hogy erős összefüggés van (7. táblázat), azaz a tanulmányokra fordított kevesebb idő gyengébb átlagokat eredményez.

Ugyanezt a vizsgálatot a tanulásra és munkavállalásra fordított idő között is elvégeztük, és az  $\chi^2$  próba itt is igazolta, hogy ebben az esetben is erős összefüggés van (8. táblázat).

**8. táblázat. A hallgatók tanulásra fordított ideje munkavállalás mellett**

Munkavállalás (óra/hó)	Tanulásra fordított idő (óra/hó)					Összesen
	10-nél kevesebb	10-20	21-30	31-40	41-nél több	
<b>10-nél kevesebb</b>	2	5	2	6	4	19
<b>10-20</b>	8	0	5	3	0	16
<b>21-30</b>	4	6	3	5	4	22
<b>31-40</b>	5	4	4	0	6	19
<b>41-nél több</b>	18	21	26	11	6	82
<b>Összesen</b>	37	36	40	25	20	158

Forrás: Saját szerkesztés

## 5. KÖVETKEZTETÉSEK, JAVASLATOK

A felsőoktatásban tanulók egy igen sajátos helyet foglalnak el a munkavilágában. Már nem tartoznak a közoktatásba, és a legtöbb esetben felnőttként kell helytállniuk. Bár többségében komoly családi támogatást kapnak, mégis számos hallgató kényszerül munkavállalásra. Szép számmal akadnak olyanok is, akik munka- és/vagy szakmai tapasztalatot kívánnak szerezni a könnyebb elhelyezkedés miatt.

A tanulás melletti munkavállalás – akármilyen indokkal is történik – azonban lecsökkenti a tanulásra fordítható időt, amely kihathat a tanulmányi eredményekre, a passzív félévek számának növekedésére, vagy akár a lemorzsolódásra.

Amíg a legtöbb diákmunkát elsősorban nappalin tanulóknak hirdetik meg, (nem levelező, vagy esti tagozatosoknak) a helyzet nem fog javulni, sőt az tapasztalható, hogy egy emelkedő tendencia van a nappalis hallgatók munkavállalási arányában.

Érdemi megoldás lokális szinten nem igazán tud létrejönni. A forradalmi változáshoz/változtatáshoz elengedhetetlen a központi szabályozás. Ez alatt értendő, a nappalis hallgatók teljes munkaidőben való foglalkoztatásának korlátozása, és az ösztöndíj, illetve a diákhitel kedvezőbb formáinak kialakítása.

## IRODALOMJEGYZÉK

1. AZ ÉN PÉNZEM (2018): *Így adózik a diákmunka 2018-ban.*  
<https://www.azenzem.hu/cikkek/igy-adozik-a-diakmunka-2018-ban/5003/> Letöltés: 2019.05.23.
2. CSIK VERONIKA (2017): *Síralmas ösztöndíjhelyzet: bajban az egyetemisták, tíz éve nem emelkedtek az ösztöndíjak.*
3. [http://eduline.hu/felsooktatas/2017/9/9/egyetemi-osztondijak\\_MQH5I6](http://eduline.hu/felsooktatas/2017/9/9/egyetemi-osztondijak_MQH5I6) Letöltés: 2017.09.25.
4. DIÁKHITEL (n.a.): *Kell-e nekem Diákhitel?*
5. <https://www.diakhitel.hu/erdeklo-dom/kell-e-nekem-diakhitel.html> Letöltés: 2017.10.10.
6. FERENCZ JÁCINT, GÖNDÖR ÉVA GYULAVÁRI TAMÁS ÉS KÁRTYÁS GÁBOR (2016): *Munkajogi alapismeretek.* Harmadik, átdolgozott szerk. Budapest: ELTE Eötvös Kiadó
7. FINNA HENRIETTA (2008): *A munkaerőpiaci rugalmasságot elősegítő atipikus foglalkoztatási formák a hazai kis- és középvállalkozásoknál.* PhD értekezés. Budapest. BME
8. GARAI ORSOLYA ÉS KISS LÁSZLÓ (2014): *Eurostudent V – magyarországi eredmények.* In: Eurostudent V. Kutatási zárótanulmány. A felsőoktatás szociális dimenziója. Budapest: Educatio Kft. 5-26. old.
9. GÁTI ANNAMÁRIA ÉS RÓBERT PÉTER (2013): *Munkavállalás tanulás mellett: kényszerűség vagy befektetés?* In: Garai Orsolya és Verosza Zsuzsa [eds.]: *Frissdiplomások 2011* Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft. Felsőoktatási Osztály 93-111 old.
10. HUTTER MARIANNA (2017): *Forronganak az alacsony ösztöndíjak miatt a felsőoktatásban tanuló diákok.* *Magyar Nemzet.*
11. <https://mno.hu/belfold/forronganak-az-alacsony-osztondijak-miatt-2405994> Letöltés: 2017.09.25.
12. JÓNÁS TÜNDE (2015): *Munkavégzés egyetemi, főiskolai hallgatóként hagyományos munkaviszonyban.* Adó/Online. Letöltés: 2017.09.05.
13. LACZKÓ ZS. (2007): *Mi minden segíti, ill. gátolja az atipikus foglalkoztatások elterjesztését?* Konferencialőadás, A foglalkoztatásbővítés atipikus lehetőségei uniós tapasztalatainak közreadása a hazai foglalkoztatási célú civil szervezetek számára, Szociális Innováció Alapítvány, Budapest.
14. MAGYAR KÖZLÖNY (2013) *A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény végrehajtásáról szóló 195/1997. (XI. 5.) Korm. rendelet módosításáról.* 2013/141. szám.
15. <http://www.kozlonyok.hu/nkonline/MKPDF/hiteles/MK13141.pdf> Letöltés: 2019.05.23.
16. MTI (2017): *Elegendi a kamatot a kormány sok diákhitelnek.* [http://hvg.hu/gazdasag/20170919\\_diakhitel\\_kamat](http://hvg.hu/gazdasag/20170919_diakhitel_kamat) Letöltés: 2017.09.22.
17. OKISZ (2014): *A minimálbér, bérfejlesztés, bérterhek és foglalkoztatás költsönhatása a vállalkozások versenyképességének javítása érdekében: az atipikus foglalkoztatás, mint alternatíva.*
18. SÁRMÁSI ZOLTÁN (2015): *Nappali tagozatos egyetemisták teljes munkaidőben: kinek az érdeke?*

- HRportal. <https://www.hrportal.hu/hr/nappali-tagozatos-egyetemistak-teljes-munkaidoben-kinek-az-erdeke-20150311.html> Letöltés: 2019.05.24.
19. VÁLLALKOZÁSTAN (2014): *Hogyan adóznak a nappali tagozatos hallgatók?* <http://www.vallalkozastan.hu/?page=heading&article=52> Letöltés: 2019.05.24.
  20. WÁGNER ZSUZSA (2017): *Felértékelődött a diák munkaerő kölcsönzés.* <https://turizmus.com/szallashely-vendeglatas/felertekelodott-a-diakmunkaero-kolcsonzes-1152241> Letöltés: 2017.09.10.
  21. ZEMPLÉNYI ADRIENNE (2013): *Az alapvető jogok biztosának Jelentése az AJB-1992/2013. számú ügyben.*
  22. <https://www.ajbh.hu/documents/10180/111959/Jelent%C3%A9s+az+egyetemi+hallgat%C3%B3k+munkav%C3%A9gz%C3%A9si+lehet%C5%91s%C3%A9geir%C5%91/0ef7a27d-598d-4558-a386-8ace038e8d0f?version=1.0> Letöltés: 2019.05.23.