

**Az alapvető jogok biztosának
Jelentése
az AJB-874/2013. számú ügyben**

Előadó: dr. Zemplényi Adrienne
dr. Horváth-Egri Katalin

Az eljárás megindítása

A 2012 évben „*A Munka Méltósága*” projekt keretében már vizsgáltam a 15-24 éves fiatalok munkavállalási lehetőségeit, a munkaerőpiacon történő elhelyezkedésük esélyeit.¹ Vizsgálatom során áttekintettem a foglalkoztatásukra vonatkozó speciális szabályokat és gyakorlatot, valamint azt is, hogy a jövőben milyen intézkedések várhatóak ezen korosztály munkavállalásának elősegítése érdekében. Ez évben – részben az előző évi vizsgálataim folytatásaként – „*Méltó kezdet – A fiatalok munkavállalási lehetőségei*” címmel ismét vizsgálatsorozatot indítottam. E kérdés alapjogi aspektusú vizsgálatát azért tartom kiemelten fontosnak, mivel a fiatal felnőttek munkanélkülisége nem csak az Európai Unióban, hanem egyre inkább hazánkban is komoly problémát, kihívást jelent a társadalom számára, s amely probléma megoldása érdekében – álláspontom szerint – mind az állami és társadalmi szervek, mind az oktatási intézmények és munkáltatók széleskörű összefogására van szükség.

A projekt keretében – jelen vizsgálatom során – arra kerestem választ, hogy a pályakezdő fiatalok mielőbbi elhelyezkedése érdekében, sikeresen működik-e az oktatás és a foglalkoztatás összekapcsolása, a felsőoktatási hallgatók hasznosítható tudást, ismeretet szereznek-e a szakmai gyakorlatuk során a későbbi munkavállalásukhoz.

A fentiekre tekintettel az alapvető jogok biztosáról szóló 2011. évi CXI. törvény (Ajbt.) 18. § (4) bekezdése alapján hivatalból átfogó vizsgálatot indítottam. A vizsgálat során az Ajbt. 21. §-a alapján tájékoztatást kértem több felsőoktatási intézménytől, valamint az Emberi Erőforrások Minisztériuma Felsőoktatásért Felelős Államtitkárától. Mivel fontosnak tartottam megismerni az érintett hallgatók véleményét is, ezért valamennyi felsőoktatási intézménynél megkerestem az adott karon működő hallgatói önkormányzatot, valamint a Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciájának elnökét és az Ifjúsági Tanács elnökét is, akiktől az Ajbt. 26. §-a alapján kértem tájékoztatást.

Az érintett alapvető jogok és elvek

- *A jogállamiság elvéből fakadó jogbiztonság követelménye* (Alaptörvény B) cikk (1) bekezdés: „Magyarország független, demokratikus jogállam.”);
- *Művelődéshez való jog* (Alaptörvény XI. cikk (1)-(3) bekezdés „Minden magyar állampolgárnak joga van a művelődéshez. Magyarország ezt a jogot a közművelődés kiterjesztésével és általánossá tételével, az ingyenes és kötelező alapfokú, az ingyenes és mindenki számára hozzáférhető középfokú, valamint a képességei alapján mindenki számára hozzáférhető felsőfokú oktatással, továbbá az oktatásban részesülők törvényben meghatározottak szerinti anyagi támogatásával biztosítja. Törvény a felsőfokú oktatásban való részesülés anyagi támogatását meghatározott időtartamú olyan foglalkoztatásban való részvételhez, illetve vállalkozási tevékenység gyakorlásához kötheti, amelyet a magyar jog szabályoz.”);
- *A munka szabad megválasztásához való jog* (Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdés „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. (2) Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”)

¹ Lásd! AJB-2619/2012. számú ombudsmáni jelentés

Az alkalmazott jogszabályok

- A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (Nftv.)
- A felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (Ftv.)
- A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.)
- A felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012 (VIII.28) Kormányrendelet
- A felsőoktatási alap- és mesterképzésről valamint a szakindítás eljárási rendjéről szóló 289/2005 (XII.22.) Kormányrendelet
- Az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet
- A felsőoktatási szakképzések képzési és kimeneti követelményeiről szóló 39/2012 (XI.21.) EMMI rendelet
- A felsőoktatási, valamint az államilag elismert nyelvvizsgarendszer működésével kapcsolatos közigazgatási hatósági eljárások igazgatási szolgáltatási díjáról, azok mértékéről szóló 12/2013. (II. 12.) EMMI rendelet

A megállapított tényállás

Vizsgálatom során egységes kérdéssort intéztem az ország különböző területein működő, különböző szakirányú felsőoktatási intézményekhez,² valamint az Emberi Erőforrások Minisztériuma Felsőoktatásért Felelős Államtitkárához. A konkrét kérdések megválaszolása mellett, valamennyi érintett intézményt arra kértem, hogy tájékoztasson a hallgatók kötelező szakmai gyakorlatával összefüggő álláspontjáról, javaslatairól, illetve, – amennyiben tudomása van ilyenről – az azzal kapcsolatban esetlegesen felmerülő problémákról. Az intézményekhez intézett kérdéseim:

- Az egyes felsőoktatási intézményekben melyik évfolyamon és milyen időtartamú szakmai gyakorlatot kell teljesíteniük a hallgatóknak;
- a karnak van-e rá lehetősége, amennyiben igen, úgy milyen módon tudja elősegíteni, hogy a hallgató megfelelő helyen tudja eltölteni a szakmai gyakorlatát,
- a gyakorlati idő alatt a hallgató az egyetemmel és/vagy az őt alkalmazó munkáltatóval áll-e jogviszonyban;
- ezen időtartam alatt milyen társadalombiztosítási, vagy egyéb biztosítási jogviszonyra válik jogosulttá, és melyik (hallgatói vagy munkavállalói) jogviszonya alapján;
- amennyiben a hallgató külföldön tölti a szakmai gyakorlatát, úgy a hazai társadalombiztosítási szabályok hogyan vonatkoznak rá;
- a fenti kérdésekkel összefüggésben tájékoztatják-e a hallgatókat, amennyiben igen, úgy milyen módon;
- tudomása szerint a hallgatók a gyakorlati idő alatt végzett munkájukért részesülnek-e munkabérből, amennyiben igen, annak összegéről, mértékéről van-e tudomásuk;
- a hallgató jogosult-e ezen időtartam alatt ösztöndíjra;
- a szakmai gyakorlat időtartama – a hallgatói szerződés alapján – beleszámít-e abba az időtartamba, amelyet a diploma megszerzését követően kötelezően magyarországi munkavégzéssel kell eltölteni;
- tapasztalataik szerint a szakmai gyakorlaton a hallgatók a későbbi munkavállalásukhoz hasznosítható tudást, ismereteket szereznek-e?

² A megkeresett felsőoktatási intézmények:

Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástudományi, valamint Közgazdaságtudományi Kar, Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kar, Semmelweis Egyetem Általános Orvostudományi Kar, Eötvös Loránd Tudományegyetem Bölcsészettudományi Kar, Kaposvári Egyetem Állattudományi Kar, Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Kar, valamint Gazdaságtudományi Kar, Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Kar,

1. *A hallgatók, gyakorlati idő alatti jogviszonyával* összefüggő kérdéseimre a megkeresett intézmények többsége arról tájékoztattott, hogy a szakmai gyakorlat időtartama kötelező része a képzési időnek, így annak időtartama alatt a diákok továbbra is hallgatói jogviszonyban állnak a felsőoktatási intézménnyel. Azzal összefüggésben azonban, hogy ezen időtartam alatt a hallgatók az őket foglalkoztató munkáltatóval milyen jogviszonyban állnak, az egyes intézmények vagy nem válaszoltak, vagy eltérő válaszokat adtak.

A *Budapesti Corvinus Egyetem Gazdálkodástudományi Kara* (továbbiakban: BCE GK) tájékoztatása szerint a hallgatói jogviszony folytatólagos fennállása miatt még arra is lehetőséget biztosítanak, hogy a szakmai gyakorlat időtartama alatt – amennyiben a munkaadó ahhoz írásban hozzájárul – a hallgató maximum két tárgy hallgatását felvegye.

A *Szegedi Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának* (továbbiakban: SZTE ÁJK) álláspontja szerint a szakmai gyakorlat teljesítésének ideje alatt a hallgató mind az egyetemmel, mind a szakmai gyakorlati helyet biztosító intézménnyel jogviszonyban áll. Mivel a diáknak erre az időtartamra is fennáll a hallgatói státusza, az egyetemmel – a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.) Negyedik Rész, hallgatói jogviszonyra vonatkozó szabályai alapján – hallgatói jogviszonyban áll, másfelől a szakmai gyakorlat teljesítése kapcsán a gyakorlati helyet nyújtó intézménnyel – hallgatói munkaszerződés alapján – hallgatói munkaviszony jön létre, amely alapján a munkáltató a szakmai gyakorlóhely.

Hasonló helyzetről számolt be a *Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Kara* (továbbiakban: SZE MTK), valamint a *BCE GK* is, amely szerint a hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására a munka törvénykönyve rendelkezéseit kell megfelelően alkalmaznia a munkáltatónak.

A *Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kara* (továbbiakban: PPKE BTK) együttműködési szerződést köt a gyakorlatot biztosító partnerintézményekkel. A szerződésnek kötelező tartalmi eleme, hogy a gyakorlatot biztosító szervezetnek kötelezettsége a hallgatóval munkaszerződést kötni, ennek megfelelően a hallgatók a gyakorlatot biztosító szervezettel foglalkoztatási jogviszonyban állnak.

A *Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Karának* (továbbiakban: SZTE GTK) tájékoztatása szerint ugyanakkor a szakmai gyakorlat önmagában külön jogviszonyt nem hoz létre a hallgató és a munkáltató között, de – természetesen – lehetőségük van külön megállapodást, akár munkaszerződést is kötni.

2. Arra vonatkozóan, hogy *a hallgató a szakmai gyakorlat időtartama alatt milyen társadalombiztosítási, vagy egyéb biztosítási jogviszonyra válik jogosulttá*, és melyik (hallgatói vagy munkavállalói) jogviszonya alapján, valamennyi intézmény arról tájékoztattott, hogy a diákok a fennálló hallgatói jogviszonyuk miatt válnak társadalombiztosítási szempontból biztosítottá.

Az *SZTE ÁJK* ugyanakkor felhívta a figyelmet arra, hogy a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultságról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (továbbiakban: Tbj.) értelmében *a hallgatói jogviszony fennállása önmagában biztosítási (biztosított) jogviszonyt nem keletkeztet*, azonban a nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú magyar állampolgár egyes ellátásokra, így egészségügyi, valamint baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosultságot szerez.

A hallgatói munkaszerződés azonban munkaviszonynak minősül, így a Tbj. 5. § (1) bekezdés a) pontja alapján biztosítási (biztosított) jogviszonyt keletkeztet.

3. *A külföldön töltött szakmai gyakorlati idővel* kapcsolatban szintén arról tájékoztattak, hogy mivel ebben az esetben is fennáll a hallgatói jogviszony a képző intézmény és a diák között, így ezen időtartam alatt is a hazai társadalombiztosítási szabályok vonatkoznak a hallgatókra. A *Kaposvári Egyetem Állattudományi Kara* emellett felelősségbiztosítás kötését is előírja a hallgatóinak. A *SZTE GTK* és a *BCE GK* pedig a

külföldi tartózkodás idejére előírja az európai egészségbiztosítási kártya kiváltását, valamint egyéb biztosítás megkötését is. Ez utóbbi karon az EU-s TB kártya meglétét a szakmai gyakorlatot koordináló munkatársak ellenőrzik. A *Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Kara* ugyanakkor jelezte, hogy értelmezési nehézséget okoz számukra az a szabály, hogy a hazai társadalombiztosítási szabályok hogyan vonatkozhatnak a külföldön töltött szakmai gyakorlatra.

Az *SZTE ÁJK* rámutatott ugyanakkor arra, hogy a hallgató külföldön töltött szakmai gyakorlatának két esete lehetséges. Az egyik, hogy magyar székhelyű gyakorlati munkáltatónál kerül sor, részben vagy egészben külföldi székhelyű munkáltatónál a szakmai gyakorlat letöltésére. Ilyen esetekben a hallgatói munkavégzésre a munkajogban és a társadalombiztosítási jogban ismert kiküldetés (posting) szabályai irányadóak, amelyet egyfelől a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szól 883/2004/EK rendelet, másfelől a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv rögzíti. Második eset, amikor a szakmai gyakorlat letöltésére eleve egy külföldi székhelyű munkáltatónál kerül sor. Ebben az esetben a díjazás ellenében folytatott munkavégzést és a hozzátartozó szociális kérdéseket az Európai Unió területén a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szól 883/2004/EK rendelet szabályozza, melynek értelmében a főszabály a munkavégzés helye szerinti ország joghatóságának elve (lex loci laboris). Abban az esetben, ha az adott EU tagállamban a gyakorlat szintén munkaviszonynak minősül, akkor ilyen esetben a „munkavégzés” helye szerinti munkajogi és társadalombiztosítási szabályok az irányadók.

4. *A hallgatók megfelelő tájékoztatása* érdekében valamennyi intézmény szabályzatot alkotott a szakmai gyakorlat rendjéről. A szabályzatok az egyes karok honlapján elérhetőek.

5. Azzal kapcsolatos kérdésekre, hogy *a gyakorlati idő alatt végzett munkájukért a hallgatók részesülnek-e munkabérben, s amennyiben igen, milyen összegben*, a karok eltérő válaszokat adtak. Azt valamennyien jelezték, hogy a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban Nftv.) 44. § (3) bekezdése alapján, a képzési program keretében végzett szakmai gyakorlat esetén a hallgatót díjazás illetheti, illetve a hat hét időtartamot elérő, egybefüggő gyakorlat esetén díjazás illeti meg, amelynek mértéke legalább hetente a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) 15%-a. A díjat a szakmai gyakorlólhelynek kell megfizetnie. A *SZE MTK* és a *SZTE GTK* tájékoztatás szerint a szakmai gyakorlat során teljesített díjazás mértékéről nincsenek információik, kivéve azokat az egyedi eseteket, melyek során azt a partner szervezet a gyakornoki hely meghirdetése során jelzi. A *BCE GK*-n a hallgatók a hat hetet elérő szakmai gyakorlatok esetében mindig kapnak díjazást, melynek mértéke a törvényi szabályozásban megjelölt minimális érték és a diplomás kezdőbér között változik. Összességében ez a havi bruttó 50 000 forinttól akár a bruttó 300 000 forintig is terjedhet. A hat hétnél rövidebb szakmai gyakorlatok esetében azonban előfordul, hogy a hallgatók önkéntes munkát végeznek, és díjazást nem kapnak munkájukért.

A *Kaposvári Egyetem Állattudományi Kara* ugyanakkor jelezte, hogy az agrárkarok dékánjai ezen szabályozást már korábban is kifogásolták, mivel anyagi forrás biztosítása nélkül kivitelezhetetlennek tartották. Tapasztalataik szerint ugyanis ezen feltétel miatt a gyakorlólhelyek elzárkóznak az ebben az esetben előírt hallgatói munkaszerződés megkötésétől. Ennek oka, hogy a mezőgazdasági vállalkozások nagy része nem vállalja az előírt díjazást, azt az egyetemekre szeretnék hárítani. Az egyetemek azonban ehhez külön anyagi forrással nem rendelkeznek. Annál is inkább, mivel a felsőoktatási szakképzéstől és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012. (VIII.28.) Kormányrendelet a felsőoktatási intézmény feladatául szabja a szakmai gyakorlólhely nyilvántartásba vételét az Oktatási Hivatalnál, amelynek eljárási költségét nekik kell viselniük (pl. az adatmódosítás díja 5000 forint), az Állattudományi Karnak pedig száznál több gyakorlólhelye van. Mindezek miatt a legtöbb agrárkar az összefüggő szakmai gyakorlatot több részre osztotta, hogy a hallgató által összefüggően letöltött gyakorlat

időtartama ne haladja meg a hat hetet. (Egyetemüknél 2x5 hét a szakmai gyakorlat időtartama, amely időszak között 2 hét a diplomadolgozat védelemre szolgáló idő)

Hasonló aggályokat fogalmazott meg a *Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsészeti és Társadalomtudományi Kara*. Álláspontjuk szerint ugyanis a gyakorlatra vonatkozó díjazási előírások sok esetben nem előnyére, hanem hátrányára vannak a hallgatóknak, mivel a gazdálkodó szervezetek sokszor a díjfizetési kötelezettséggel kapcsolatos szabályok miatt zárkoznak el a gyakorlat biztosításától. A hallgatók számára azonban sokkal fontosabb volna a gyakorlati tapasztalatok révén a tudás megszerzése, mint a jogszabályban rögzített garantált illetmény juttatása. Másrészt véleményük szerint alapjogi szempontból is kérdéses lehet a törvény azon kitétele, amely eltérő szabályokat fogalmaz meg a költségvetési szervnél, illetve egyéb gazdálkodó szervezetnél folytatott gyakorlatra, és a költségvetési szervek számára nem írja elő a szerződéskötési, illetve díjfizetési kötelezettséget. A gyakorlaton részt vevő hallgató szempontjából szemlélve ez azonos tevékenység és egyéb feltételek mellett hátrányosabb helyzetbe hozza azokat a hallgatókat, akik gyakorlatukat költségvetési szervnél tudják vagy kívánják teljesíteni.

6. Arra vonatkozóan, hogy a *szakmai gyakorlat alatt a hallgatók részesülnek-e ösztöndíjban*, ismét eltérő válaszokat kaptam. Míg többségében az intézmények arról tájékoztattak, hogy az állami ösztöndíjban részesülő hallgatók a korábbi tanulmányi teljesítményüknek megfelelő ösztöndíjban részesülnek, addig a *SZIE MTK* arra hivatkozott, hogy az Egyetem Térítési és Juttatási Szabályzatának 2. § (3) bekezdése szerint: „A hallgató csak az aktív féléveiben részesülhet a juttatásokban.” Mivel a szakmai gyakorlatok tartama illetve az ösztöndíjjal támogatott időszakok egymástól függetlenül alakulnak, lehetnek átfedettek, vagy elkülönültek is. Pl. a Practing gyakorlat során – kedvezményes tanulmányi rend alapján – végzett aktív tanulmányi félévben ösztöndíj folyósítás is történhet, míg a nyári időszakban teljesített szakmai gyakorlatok alatt nem. A *BCE GK*-n általános szabály, hogy a hallgatók kizárólag aktív félév esetén kaphatnak ösztöndíjat. Önköltséges, költségtérítést fizető hallgatók azonban ösztöndíjban nem részesülhetnek.

7. Arra a kérdésemre, hogy *a szakmai gyakorlat időtartama beleszámít-e abba az időtartamba, amelyet a diploma megszerzését követően hazai munkavégzéssel kell tölteni*, a karok egyértelműen azt a választ adták, hogy mivel ez az időszak része a képzés tantervének, kötelező kurzusként kerül megszervezésre (teljesítése az oklevél megszerzésének egyik feltétele), ezért nem tekinthető a diploma megszerzését követő magyarországi munkavégzés részének.

A *BCE GK* tájékoztatás szerint az Nftv. 48/A. § b) pontja és a hallgatói ösztöndíjszerződés 2. b) pontja értelmében az ösztöndíjjal támogatott hallgató az oklevél megszerzését követő 20 éven belül köteles az ösztöndíjjal folytatott tanulmányok ideje kétszeresének megfelelő időtartamban hazai munkaviszonyt fenntartani. A Nftv. értelmező rendelkezéseinek 36. pontja szerint a szakmai gyakorlat a felsőoktatási szakképzésben, alap-, mester- és osztatlan képzésben, külső gyakorlólhelyen vagy felsőoktatási intézményi gyakorlólhelyen teljesítendő részben önálló hallgatói tevékenység. A szakmai gyakorlat a tanulmányok része, így az adott képzés tekintetében nem tartozhat bele az oklevél megszerzését követő időtartamba.

A *SZET GK* ugyanakkor hangsúlyozta, hogy mivel a gazdaságtudományi képzési területen, alapképzésre a 2012-2013-as tanévben nem hirdettek meg állami ösztöndíjas helyeket, ezért a hallgatóknak hallgatói szerződést sem kellett kötniük, így ez a probléma náluk eddig nem merült fel.

8. A felsőoktatási intézmények azzal kapcsolatos kérdéseimre adott válaszait, hogy a hallgatóknak melyik évfolyamon és milyen időtartamú szakmai gyakorlatot kell teljesíteniük, illetve hogy az adott karnak van-e rá lehetősége, amennyiben igen, úgy milyen módon tudja elősegíteni, hogy a hallgató megfelelő helyen tudja eltölteni a szakmai gyakorlatát, az alábbiakban ismertetem:

A *Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Karának* tájékoztatása szerint a kar egyes szakjain a szakmai gyakorlatok rendje eltérő. A gyakorlatok tantervi helye – egyetlen kivétellel – általában nincs meghatározva, előírt időtartama szaktól függően legalább 4-6 hét.

A szakmai gyakorlólé hely kiválasztására a hallgatóknak három lehetőséget biztosítanak:

- az egyes szakokon folyó képzésekért felelős tanszékek közvetlen, többirányú ipari kapcsolatai felhasználásával,
- a hallgatók által kezdeményezett kapcsolatok révén, szakmailag kompetens gyakorlólé helyeken,
- tartós együttműködési megállapodás keretében.

Ez utóbbi mintegy 80 – a Practing gyakorlatorientált képzési programban résztvevő – vállalatot jelent. 1996 óta több mint 1600 hallgató vett részt ilyen formában szakmai gyakorlaton több mint 100 vállalatnál, cégnél. A Practing gyakorlat a tanterveknek nem része, időtartama legalább 3 hónap. A tantervekben előírt 4-6 hetes gyakorlatokat a kar a Practing gyakorlat teljesítése esetén minden esetben teljesítettnek tekinti.

A hallgatók a gyakorlati lehetőségekről tájékozódhatnak a *Széchenyi István Egyetem Karrier Irodájának* honlapján³ megjelenő felhívásokból, a kari és tanszéki hirdetőtáblákon közzétett vállalati felhívásokból, tanszéki hirdetményekből, továbbá közvetlen forrásból a hallgatók számára szervezett szakirányú tájékoztatókon. A gyakorlatokra vonatkozó részletekről a kapcsolattartó tanszéki felelősöktől informálódhatnak, az adminisztratív teendőket pedig a tanszéki titkárságok végzik. A Practing program keretében meghirdetett – minimálisan 3 hónapos – szakmai gyakorlat lehetőségeiről a hallgatók külön pályázati hirdetményben kapnak tájékoztatást.

A *Szegedi Tudományegyetem Gazdaságtudományi Karán* a szakmai gyakorlat az alapképzés esetében – a képzési kimeneti követelményekkel összhangban – kötelező, 30 kreditértékkel bíró kurzus, melynek teljesítése a végbizonyítvány kiadásának, a záróvizsgára bocsátásnak a feltétele. Mesterképzés során a képzésnek nem része kötelező szakmai gyakorlat teljesítése. A szakmai gyakorlat időtartama az alapképzésen 14 hét heti 40 óra. A szakmai gyakorlat kurzusfelvételének tanulmányi előfeltétele nappali tagozatos képzésben 150 kredit, nem nappali tagozatos képzésben 120 kredit teljesítése. Mindez azt jelenti, hogy mintatanterv szerint a hallgatók kötelező szakmai gyakorlatukat az utolsó (hetedik) szemeszterben, szakdolgozatuk összeállításával párhuzamosan végzik.

A kar hallgatói által teljesítendő szakmai gyakorlat szervezésére, folyamatának kezelésére, a teljesítések ellenőrzésére a kar Karrier Irodát üzemeltet.⁴

A Gazdaságtudományi Kar évente mintegy 80-100 szakmai gyakorlati helyet ajánl fel hallgatói számára, ezzel a szakmai gyakorlatot töltő hallgatók mintegy 70%-a számára közvetít szakmai gyakorlati helyszínt.

A szakmai gyakorlat rendjéről szabályzatot alkottak, amely a kar honlapján elérhető. A szakmai gyakorlat praktikus, részletes szabályairól a Karrier Iroda saját honlapján nyújt rövid tájékoztatást, illetve személyes felvilágosítást is biztosít. A szakmai gyakorlat során az adózási és járulékszabályokról a Karrier Iroda honlapján nyújtanak tájékoztatást – az „*SZTE GTK szakmai gyakorlat a hallgatónak kifizetett díjazás adó- és járulékszabályairól*” címmel.

A *Pázmány Péter Katolikus Egyetem Bölcsész- és Társadalomtudományi Kara* az előírt szakmai gyakorlatok teljesítését a vele együttműködésben álló partnerhálózat révén segíti elő. Intézeteik, illetve Életpálya Tanácsadó és Alumni Irodájuk a szakmai gyakorlatos hallgatók fogadására hajlandó gazdálkodó szervezetekkel igyekeznek folyamatos együttműködési kapcsolatot kiépíteni. Ezeknél a partnereknél meghirdetett gyakornoki helyeket kínálják fel a szakmai gyakorlatra kötelesek hallgatók számára. Ugyanakkor nem zárkoznak el annak lehetősége elől sem, hogy a hallgató gyakorlatát az általa egyénileg

³ <http://karrier.szeportal.hu> honlapon a Hallgatóknak, Állás és gyakorlati helyek menüpont

⁴ <http://www.eco.uszeged.h/jinformaciok/hallgatoinknak/szte-gtk-karrier-iroda?objectParentFolderId=9660>

kiválasztott gyakorlólhelyen végezze, amennyiben az szakmai szempontból megfelelő, illetve hajlandó megkötni a Karral az erre vonatkozó együttműködési szerződést.

A *Kaposvári Egyetem Állattudományi Kara* a hosszabb idejű szakmai gyakorlat biztosítása érdekében különböző üzemméretű és tulajdonviszonyú agrárvállalkozásokkal (gazdasági társaságok, családi gazdaság, őstermelő, mezőgazdasági vállalkozó) kötött együttműködési szerződést annak érdekében, hogy a hallgatók a gyakorlatukat megfelelő színvonalú helyen tölthessék le. A hallgatók rendelkezésére bocsátják a gazdaságok listáját, s azokból választhatnak gyakorlati helyet. Kérvényezhetnek más helyet is, de ehhez a gazdaságnak mellékelnie kell a befogadó nyilatkozatát, illetve egy rövid összefoglalót a tevékenységéről, méreteiről. A rövidebb idejű munkagyakorlatokat az Egyetem Tan- és Kísérleti Üzemében szervezik meg. Kérdéses azonban számukra, hogy mi tekinthető akkreditált gyakorlólhelynek, ki és milyen szempontok alapján végzi az akkreditációt.

A *BCE GK* a hallgatóinak kétféle szakmai gyakorlati lehetőséget biztosít. A hagyományos szakmai gyakorlatok a tanulmányok alatti tapasztalatszerzést szolgálják, így minden hallgató, aki megfelel a meghirdetett kritériumoknak megpályázhatja, majd a tanulmányai mellett heti 10-20, akár 40 órában is dolgozhat intézményeknél és cégeknél. 2008-2009-től a „bolognai rendszer” bevezetésétől kezdődően a kötelező szakmai gyakorlatok váltak meghatározóvá. Az egyetem 5 karán jelenleg 4, 6, 12 vagy 16 hetes az előírt gyakorlat.

A kötelező szakmai gyakorlat rendszere – amely a BCE fontos megkülönböztető versenytényezője a hazai felsőoktatásban – *nem elhelyezési* (piacement), *hanem kiválasztási* (selection based) *alapú*. A kötelező szakmai gyakorlati lehetőségek az egyetem vagy a munkaadó kezdeményezésére kerülnek bele a megpályázható gyakorlatok adatbázisába. A 2008-as kapacitásvizsgálat kapcsán több száz munkaadóval kötöttek keret-megállapodást, melyeket évről évre, az aktuális tanulmányi és szabályozási környezetnek megfelelően aktualizálnak, figyelembe véve a szakok, hallgatók és a munkáltatók igényeit is. Az elmúlt években azonban – a gazdasági válság begyűrűző hatására – egyre nagyobb teret kaptak azok az egyéni szerződések, melyeket a hallgatók saját maguk „keresnek, találnak és pályáznak meg” a rejtett munkaerőpiacon. A keretszerződésnek és az egyéni szerződéseknek is ugyanazoknak a jogi kritériumoknak kell megfelelnie, és csak kivételes helyzetekben (pl. Erasmus külföldi szakmai gyakorlatok beszámítása vagy globális cég szakmai gyakorlati rendszeréhez kapcsolódás) fogadnak el az előírt sztenderd megállapodástól eltérő dokumentumokat.

A kötelező szakmai gyakorlati pozíciók meghirdetését a Vállalati Kapcsolatok és Karrier Iroda (továbbiakban: VKKI) végzi, online és off-line hirdetési rendszereken keresztül. A pályázati anyagokat is a VKKI juttatja el a meghirdetőnek, ezzel garantálva a munkaadó HR minőségügyi igényeit és a későbbi (munkaügyi, oktatási, pályázati, stb.) adatszolgáltatásokhoz szükséges statisztikai információkat. A hallgatóknak a pályázat folyamatában önéletrajz- és kiválasztási tanácsadást nyújt a VKKI, ezzel biztosítva, hogy a munkaerőpiacon a lehető legjobb keresési pozícióikat ériék el.

A kötelező szakmai gyakorlat elkezdése előtt a hallgatónak be kell nyújtania a szakmai gyakorlat iránti kérelmet, és aláírt együttműködési megállapodással kell rendelkeznie. A gyakorlatok minőségmenedzsmentjének rendszerében a szakmai gyakorlatokat telefonos vagy helyszíni személyes ellenőrzéssel végzik a VKKI munkatársai. A teljesített szakmai gyakorlat végén a munkáltató „Vezetői értékelés”-ben értékeli a hallgató teljesítményét, aki a féléves munkájára osztályzatot kap. A hallgató a szakmai gyakorlatáról „Beszámolóit készít, melynek tartalma és formája szakonként ugyan eltérő lehet, ám azt a Gazdálkodástudományi Kar Tanulmányi és Vizsgaszabályzata (továbbiakban: TVSZ) előírja, hogy csak az elfogadott szakmai beszámoló birtokában kaphatja meg a hallgató a 30 kreditpontot és bocsátható záróvizsgára.

A szakmai gyakorlati rendszer működtetése során, a VKKI-n keresztül maximálisan kihasználják az egyetemi munkaadói kapcsolatrendszert, amelyet 2008 óta folyamatosan

építenek. Évente 400-600 munkaadóval együttműködve nyújtanak kvalifikált szakmai gyakorlatokat a hallgatóknak. A VKKI rendszeresen kér visszajelzéseket a munkaadóktól, monitorozza a hallgatók gyakorlati munkáját, ezzel gyűjtve információkat a megfelelő minőségű szakmai gyakorlati befogadó helyekről. A kötelező szakmai gyakorlati rendszer minőségmenedzsment eleme a befogadó hely előzetes szakfelelősi ellenőrzése. A gyakorlati idő elteltével a munkáltatók által kiadott Vezetői értékelés (feladatleírások és teljesítések) alapján kap érdemjegyet a hallgató.

Az *Eötvös Loránd Tudományegyetem Bölcsészettudományi Karának* dékánja kérdéseimre adott válaszában arról tájékoztatott, hogy szakmai gyakorlat az ELTE Bölcsészettudományi Karán egyes akkreditált képzéseinek kötelező részét képezik, valamint felsorolta az érintett szakokat.

9. Minden érintett felsőoktatási intézményben megkerestem az ott működő hallgatói önkormányzatot is. Sajnos azonban kérdéseimre egyedül a *Semmelweis Egyetem Általános Orvostudományi Kar Hallgatói Önkormányzata* nyújtott tájékoztatást. Eszerint a karon a hallgatók az első, harmadik és negyedik évfolyam elvégzése után teljesítenek nyári gyakorlatot, melyeknek ideje egy hónap (július vagy augusztus) és heti harminc munkaórát, illetve kéthetente egy 16 órás éjszakai ügyeletet tartalmaz. A hatodik évben összesen 47 úgynevezett szigorlóévi gyakorlatot teljesítenek, szintén a fenti feltételekkel.

A kar azzal kívánja elősegíteni a szakmai gyakorlat teljesítését, hogy vidéki kórházakkal is kapcsolatot tart. Az azonban sokszor esetleges, hogy egy-egy kórházban teljesíthető-e a gyakorlat, illetve, hogy ilyen esetben a hallgatónak kell-e viselnie az adminisztrációs terheket.

A *Hallgatói Önkormányzatok Országos Konferenciája* (továbbiakban: HÖÖK) kérdéseimre adott válaszában elsősorban a szakmai gyakorlatok rendszerével összefüggő gyakorlati problémákra hívta fel a figyelmet. Álláspontjuk szerint a pályakezdők foglalkoztatásának legnagyobb problémája, hogy nincs munkatapasztalatuk, nem ismerik a szakma fogásait, be kell tanítani őket, amely a munkáltatók számára komoly ráfordítással jár. Ezáltal a pályakezdőt nemcsak költségesebb foglalkoztatniuk, hanem kevesebb hozzáadott értéket is adnak a munkáltatóknak. Emiatt alacsony a munkáltatók fogadókészsége, hiszen sem kapacitásuk nincs „foglalkozni” a hallgatókkal, sem a kötelezően előírt munkadíjat nem kívánják megfizetni. Ez utóbbi ok miatt inkább a hathetes időtartam több részben történő letöltésében érdekeltek. Mindezen okokra tekintettel a HÖÖK szükségesnek tartja a szakmai gyakorlatok rendszerének felülvizsgálatát, rendszerének egységesítését. Ennek érdekében javasolja különösen az érintett vállalatok, szociális partnerek, kamarák összehangoltabb együttműködését, valamint annak áttekintését, hogy a hathetes időtartam elégséges-e a megfelelő szakmai tapasztalatszerzésre.

10. Azzal kapcsolatos kérdéseimre, hogy a szakmai gyakorlaton a hallgatók a későbbi munkavállalásukhoz hasznosítható tudást, ismeretet szereznek-e, az egyes felsőoktatási intézmények a következő tájékoztatást adták.

A *SZE MTK* álláspontja szerint a szakmai gyakorlatok képzési követelményekben való szerepeltetésének alapvető célja, hogy a hallgatók választott szakterületüknek megfelelő hasznosítható gyakorlati ismereteket szerezzenek. A gyakorlatok eredményességének megítélése a Karon belül is eltérő, de általánosságban kielégítőnek, megfelelőnek tekintik. A tantervben kötelező jelleggel nem rögzített Practing gyakorlatok általános megítélése kedvező, a hallgatók a 3 hónapos szakmai gyakorlat során bekapcsolódnak a partner vállalatok, cégek munkájába, konkrét projektek megvalósításában szereznek értékes munkatapasztalatot, kommunikációs készségük, szakdolgozatuk, diplomamunkájuk általában átlagon felüli.

A szakmai gyakorlatokra vonatkozó nyilvántartásokat a Neptun tanulmányi rendszerben rögzítik, de statisztikai jellegű értékelést, vagy más felmérést nem végeznek. A Széchenyi István Egyetem Műszaki Tudományi Kara – pilot projektként – a

Gépészmérnöki BSc szak egy szakirányán (specializációján) megvalósította a duális képzés egy változatát. Az első tapasztalatok a partner vállalatok és a hallgatók részéről kedvezőek. A képzés továbbfejlesztését nehezíti a még hiányos törvényi háttér és a korlátozott vállalati fogadókészség.

A *SZTE GTK* tapasztalatai szerint mindenképpen hasznos az alapképzés során a megszerzett ismeretek munkahelyi feltételek közötti kipróbálása, alkalmazása, három meghatározható okból:

- A szakmai gyakorlat helyszínéül szolgáló szervezetektől minden esetben átfogó értékelést kérnek a szakmai gyakorlaton részt vett hallgatókról, mégpedig abban a tekintetben, hogy mennyire felelnek meg a képzési kimeneti követelményekben rögzítetteknek, azaz milyen mértékben sikerült elsajátítaniuk az ott megjelenő kompetenciákat.

- A hallgatók számára lehetőség nyílik az általuk preferált szakmaterület megtapasztalására, és – amennyiben a tapasztalatok alapján ennek szükségét érzik – a karrierút módosítására (pl. a mesterszak megválasztásával).

- A hallgatók számára lehetőség nyílik kompetenciáik diplomaszerezést megelőző bizonyítására, mindezzel a munkaerő-piaci elhelyezkedés elősegítésére, támogatására.

A *PPKE BTK* tapasztalatai és a hallgatói visszajelzései alapján a szakmai gyakorlat igen hasznos a hallgatók elhelyezkedési esélyeinek javítása, illetve a megszerzett tudás gyakorlati hasznosíthatóságának felmérése, módjainak megismerése szempontjából. A dékán tájékoztattott, hogy az Életpálya Tanácsadó és Alumni Irodához gyakran érkeznek olyan hallgatói megkeresések, hogy a hallgató a kötelező mértéken felül, vagy éppen kötelezettség hiányában is szeretne szakmai gyakorlaton részt venni, a munkaerő-piaci beilleszkedési esélyeik javítása érdekében, illetve az adott hivatás alaposabb megismerése céljából.

A *SZTE ÁJK* tájékoztatása szerint a hallgatók a gyakorlat alatt a későbbi munkájukban is hasznosítható ismereteket szereznek. Mivel a szakmai gyakorlatok többsége a képzésben oktató meghívott előadók szakigazgatási munkahelyén kerülnek letöltésre úgy, hogy a hallgatók legtöbbször maga választja ki leendő gyakorlati helyét (cf. 2. kérdés), ezért a képzés során a hallgató és az oktató által kialakult személyes kapcsolat, valamint oktatóink szakmai elkötelezettsége és hallgatóbarát hozzáállása okán a gyakorlati helyen megtapasztaltak, megtanultak valódi és értékes ismereteket adnak a hallgatók számára. Ezt támasztják alá a pozitív hallgatói visszajelzések is. Sőt, a szakmai gyakorlati idő hasznos eltöltésének legkézesebb bizonyítéka, hogy annak letöltése után gyakran álláslehetőséget kapnak a hallgatók, vagy a későbbiekben az üresedések estén, számukra kínálják fel a munkalehetőséget.

A 2006/2007-es tanévtől működő politológia és nemzetközi tanulmányok alapképzésben részt vevő hallgatók szakmai gyakorlatát igazoló dokumentumok, valamint a hallgatók személyes beszámolója alapján megállapítható, hogy a hallgatók a későbbi munkavállalásuk során a képzésükhöz kapcsolódó hasznosítható gyakorlati tudást szereznek, több esetben fordult elő, hogy a diploma megszerzését követően a hallgató a korábbi szakmai gyakorlati helyén helyezkedett el. A tapasztalatok tehát azt mutatják, hogy a munkaerőpiacon való sikeres megjelenés alapvető feltétele a képzés során teljesített kötelező, illetve az azon felül elvégzett szakmai gyakorlat. Hallgatóinknak ezért azt javasolják, hogy a kötelező szakmai gyakorlatuk teljesítésén túl, többek között a *SZTE ÁJK* Karrier Irodán vagy az *AIESEC*-en keresztül, továbbá az *ERASMUS* program szakmai gyakorlatra irányuló mobilitási projektjén keresztül próbáljanak a munkaerőpiacon jól hasznosítható gyakorlatra szert tenni.

A *Kaposvári Egyetem Állattudományi Karának* álláspontja szerint a hallgatók egyértelműen hasznosítható tudást szereznek a szakmai gyakorlati idejük alatt, mivel a gyakorlati helyek úgy kerülnek kiválasztásra, hogy a hallgatóknak lehetőségük legyen konvertálható tudás és ismeretanyag megszerzésére. Számos hallgató eleve ott tölti a gyakorlatát, ahol a diplomadolgozatának elkészítéséhez szükséges vizsgálatok folynak. A jól konvertálható – gyakorlati ismeretanyag sikeres elsajátítását az is jelzi, hogy hallgatóik –

szaktól függetlenül végzésüket követően rövid időn belül stabil munkalehetőséghez jutnak, sok esetben a korábbi gyakorlólóhelyen.

Ezzel szemben a hallgatók oldaláról a *Semmelweis Egyetem Általános Orvostudományi Kar Hallgatói Önkormányzata* arról tájékoztatót, hogy a gyakorlat tematikája változó mértékben járul hozzá ahhoz, hogy a hallgató a későbbi munkavállalásához hasznosítható tudást, ismeretet szerezzen. Álláspontjuk szerint a hallgatók alapvetően egyetértenek a gyakorlatok szükségességével, de azok szakmai színvonalát nem minden esetben tartják megfelelőnek.

11. A felsőoktatási intézmények mellett, ugyanezen kérdésekkel összefüggésben, tájékoztatást kértem az *Emberi Erőforrások Minisztériuma Felsőoktatásért Felelős Államtitkártól* is.

a). Válaszában az államtitkár kifejtette, hogy a szakmai gyakorlat teljesítése idejéről, illetve ütemezéséről az alap- és mesterképzési szakok esetében az alap- és mesterképzési szakok képzési és kimeneti követelményeiről szóló 15/2006. (IV. 3.) OM rendelet (a továbbiakban: OM rendelet), míg a felsőoktatási szakképzések esetében a felsőoktatási szakképzések képzési és kimeneti követelményeiről szóló 39/2012. (XI. 21.) EMMI rendelet rendelkezik. Ezen jogszabályok alapján az egyes intézmények tantervükben határozzák meg a szakmai gyakorlat teljesítésének feltételeit.

A gyakorlatigényes alapképzési szakokat, illetve azon alap- és mesterképzési szakokat, melyek esetében szakmai gyakorlatot kell szervezni a hivatkozott OM rendelet tartalmazza az adott, konkrét szakra irányadó képzési és kimeneti követelmény 9. pontjában. A szakképzési hozzájárulásra jogosultság tekintetében gyakorlatigényesnek minősülő alapképzési szakok megjelölését pedig a felsőoktatási alap- és mesterképzésről, valamint a szakindítás eljárási rendjéről szóló 289/2005. (XII. 22.) Korm. rendelet (a továbbiakban: kormányrendelet) 1. számú melléklete tartalmazza.

A szakmai gyakorlat szempontjából külön csoportot képez a tanárképzés, amely mesterfokozatot adó képzés féléves iskolai gyakorlattal zárul, illetve zárult a 2012. szeptember 1-jéig hatályos, a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Ftv.) rendelkezései szerint. Az Nftv. alapján 2012 szeptemberében indult tíz vagy tizenkét éves osztatlan képzésekben egy évre növekszik a szakmai gyakorlat időtartama a közismereti tanárképzésben két mesterképzettséget adva.

Az OM rendelet, illetve az Nftv. alapján alap- és mesterképzésben a szakmai gyakorlat időtartama lehet négy-hat hét, nyolc hét, tíz hét stb., azonban a gyakorlatigényes alapképzési szakokon fél év szakmai gyakorlatot kell tartani. A gyakorlatigényes alapképzési szakok meghatározása következtében az általában hat féléves képzési idő hét félévre nőtt. Ezen felül a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2003. LXXXVI. törvény 2007. évi módosítása tette szükségessé a kormányrendelet szakjegyzékében megjelölni az Ftv. alkalmazása szempontjából, külső helyen, intézményben vagy erre alkalmas szervezetnél teljesítendő, a szakképzési és kimeneti követelményeiben meghatározott, legalább hat hétig tartó szakmai gyakorlatot előíró képzések közül a gyakorlatigényesnek minősülő további alapképzési szakokat. A szakképzési hozzájárulás igénybevételének lehetősége érdekében ezt a szabályt az Nftv. is megőrzi [85.§ (3)].

Az Nftv. szerinti rövidciklusú felsőoktatási szakképzésben pedig legalább egy félévig tartó, 30 kredit értékű szakmai gyakorlatot kell szakmai gyakorlólóhelyen szervezni a szakmai gyakorlatról rendelkező kormányrendelet 6. § (1) bekezdése értelmében.

b). Az államtitkár ugyancsak kifejtette, hogy a szakmai gyakorlat része a képzésnek. A gyakorlat, illetve a gyakorlati képzés jellemzően intézményen kívüli terepen, szakmai gyakorlólóhelynél folyik (felsőoktatási intézményben, valamint az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben is folyhat), így ebben az esetben a legnagyobb feladat a megfelelő szakmai gyakorlólóhelyek megtalálása, illetve biztosítása. A felelősséget a felsőoktatási intézménynek kell vállalnia, de a magas hallgatói létszámból következően a gyakorlatban sok

esetben a hallgató keresi meg a szakmai gyakorlat helyét, terepét, amelyet egyeztetés során elfogad az intézmény.

A szakmai gyakorlatról rendelkező kormányrendelet 4. § 5. pontja határozza meg a szakmai gyakorlólé hely fogalmát, mely szerint „szakmai gyakorlólé hely: azon jogi személy, gazdálkodó szervezet, amely felsőoktatási szakképzésben, alapképzésben vagy mesterképzésben a felsőoktatási intézménnyel kötött együttműködési megállapodás, valamint a hallgatóval az Nftv. 44. § (1) bekezdés a) pontja szerint kötött hallgatói munkaszerződés alapján, az egybefüggő szakmai gyakorlatot biztosítja, és amelyet az Oktatási Hivatal a felsőoktatási intézmény adatainál szakmai gyakorlólé helyként nyilvántartásba vett. Gazdálkodó szervezeten a Polgári Törvénykönyv 685. § c) pontja szerinti gazdálkodó szervezetet kell érteni.”

A szakmai gyakorlatról rendelkező kormányrendelet 15. § (1)-(2) bekezdése alapján a felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlólé hely együttműködési megállapodást köthet a felsőoktatási intézmény hallgatóinak szakmai gyakorlata biztosítására. Ugyanakkor az együttműködési megállapodást meg kell kötni a szakmai gyakorlatról szóló kormányrendelet 16. §-a szerinti tartalommal, ha a szak, felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményei hat hét vagy annál hosszabb szakmai gyakorlatot határoznak meg. A hallgató és a szakmai gyakorlólé hely pedig hallgatói munkaszerződést köt, hiszen a szakmai gyakorlatra kötelezett hallgató az Nftv. 44. § (1) bekezdés a) pontja szerinti, a szakmai gyakorlólé helyel kötött hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát szakmai gyakorlaton. A hallgatói munkaszerződés minimális tartalmi elemeit a szakmai gyakorlatról rendelkező kormányrendelet 18. §-a határozza meg.

c). Tekintettel arra, hogy a szakmai gyakorlat a képzés része (időtartama a képzés részét képezi), a szakmai gyakorlat időtartama alatt a hallgatók a felsőoktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban, az adott szakmai gyakorlólé helyel pedig hallgatói munkaszerződés alapján létrejött munkaviszonyban állnak.

d). A hallgatói munkaszerződés keretében történő munkavégzés és foglalkoztatás egyik következménye az, hogy a szakmai gyakorlólé helynél munkát végző, szakmai gyakorlaton részt vevő hallgatókat, mint munkavállalókat a szakmai gyakorlólé helynek be kell jelentenie a NAV-hoz.⁵ A nyomtatványon a hallgatók bejelentésekor a munkaviszony jogviszonyt kell bejelölni. A hallgatói munkaszerződés másik következménye, hogy a hallgatók a hallgatói munkaszerződésük, illetve „munkaviszonyuk” alapján a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról szóló 1997. évi LXXX. törvény (a továbbiakban: Tbj.) 5. §-a szerint biztosítottak számítanak, a munkáltató szakmai gyakorlólé hely munkáltatói járulékot fizet, míg a szakmai gyakorlaton részt vevő hallgató munkavállalói járulékot fizet a hallgatói munkaszerződésben – az Nftv. 44. §-ának (3) bekezdése szerint – meghatározott díjazást alapul véve. A biztosítással járó jogviszony azonban azzal a következménnyel jár, hogy a biztosítással járó jogviszony időtartama szolgálati időnek számít a jelenleg hatályos, a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. LXXXI. törvény 37. § (1) bekezdése alapján, amennyiben a nyugdíjjárulékot a biztosítottól levonták.

A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény 1. számú melléklete 4.12 b) pontja az „egyes tevékenységekhez kapcsolódóan” adómentesként határozza meg a felsőoktatási intézmény nappali tagozatos hallgatója részére a gyakorlati képzés idejére kifizetett juttatás, díjazás értékéből havonta a hónap első napján érvényes havi minimálbért meg nem haladó részét. A nappali tagozatos magyar állampolgár hallgatók (a szakmai gyakorlatuktól függetlenül) ugyanakkor hallgatói jogviszonyuk alapján is egészségügyi szolgáltatásra jogosultak, ugyanis a Tbj. 16. § (1) szerint egészségügyi szolgáltatásra jogosult a felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali

⁵ Az adózás rendjéről szóló 2003. évi XCII. törvény 16. § (4) bekezdése a)-c) pontjai alapján

rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú magyar állampolgár.

e). A 2012. szeptember 1-jéig hatályos Ftv. 48. §-ának (3) bekezdésében meghatározott hallgatói munkadíj fizetési kötelezettség nem vonatkozott, illetve vonatkozhatott külföldi gazdálkodó szervezetre, hiszen az Ftv. hatálya a Magyarország területén folytatott felsőoktatási, a felsőoktatással összefüggő szolgáltató és igazgatási tevékenységre, a feladatellátásban közreműködő szervezetekre, intézményekre, azok alapítóira és fenntartóira, a felsőoktatás feladataiban közreműködő oktatókra, stb. terjedt ki.

A jogalkotásról szóló 2010. évi CXIII. törvény (a továbbiakban: Jat.) 6. § (1) bekezdése kimondja, hogy a jogszabály területi hatálya Magyarország területére terjed ki. A Jat. 6. § (3) bekezdésének megfelelően, a Jat. 6. § (1) bekezdésén túl az Nftv. 1. § (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy „E törvény hatálya kiterjed a felsőoktatás tevékenységében és irányításában részt vevő valamennyi személyre, szervezetre, valamint a magyar felsőoktatási intézményeknek a Magyarország területén kívül folytatott felsőoktatási tevékenységére.” A fentiek alapján, az Nftv. hatálya nem terjed ki a külföldi gazdálkodó szervezet, jogi személy által működtetett szakmai gyakorlólhelyre. Amennyiben tehát a hallgató saját választása alapján külföldi gazdálkodó szervezetenél vesz részt szakmai gyakorlaton, úgy az államtitkár szakmai véleménye szerint a külföldi gazdálkodó szervezet nem kötelezhető az Nftv. szerinti hallgatói munkaszerződés megkötésére és díjazás fizetésére, továbbá a szakmai gyakorlatról szóló kormányrendelet szerinti együttműködési megállapodás felsőoktatási intézménnyel történő megkötésére sem.

Természetesen arra azonban lehetőség van, hogy a külföldi gazdálkodó szervezet (pl.: szálloda), valamint a magyar felsőoktatási intézmény és a hallgató a hallgató szakmai gyakorlatára vonatkozó rendelkezéseket magánjogi megállapodásban rögzítse (a BGF a külföldi gyakorlatot biztosító gazdálkodó szervezetekkel megállapodást kötött eddig is a szakmai gyakorlat lebonyolítására). Ebben az esetben a felek megegyezhetnek abban, hogy a hallgató (a magyar gazdálkodó szervezetenél szakmai gyakorlatát töltő hallgatóval azonos módon) az Nftv. szerinti díjazással megegyező díjazásban részesüljön. Ugyanakkor a megállapodásban rögzített, a hallgató külföldi gyakorlólhelyen, szakmai gyakorlat keretében végzett munkavégzése ellenszolgáltatásaként meghatározott díjazás alapja a fent leírtakra tekintettel nem az Nftv., hanem a megállapodás. Azonban kizárólag az adott felsőoktatási intézmény jogosult megítélni, hogy elfogadható-e, illetve mely feltételek esetén fogadható el a hallgatók külföldön teljesített szakmai gyakorlata.

f). A felsőoktatási intézményeknek – a hallgatók tanulmányai folytatásához, megtervezéséhez szükséges adatokat tartalmazó – tájékoztatót kell összeállítania, valamint átadnia a hallgatók részére beiratkozáskor. Ezen tájékoztató az adott intézményre, valamint az adott szakra (tantárgyakra, tantervi egységekre) vonatkozó általános tudnivalókat tartalmazza, mely tudnivalók részét kell, hogy képezze a szakmai gyakorlatra, mint tantervi egységre vonatkozó tájékoztatás is, hiszen a szakra meghatározott szakmai gyakorlat teljesítése előfeltétele a záróvizsgára bocsátásnak, ezáltal az oklevél kiállításának is feltétele.

g). Az Nftv. 44. § (3) bekezdése alapján képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során díjazás illetheti, illetve a hathét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetén díjazás illeti a hallgatót, melynek mértéke legalább hetente a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) tizenöt százaléka, a díjat – eltérő megállapodás hiányában – a szakmai gyakorlólhely fizeti. A hallgatói munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszony annyiban speciális a munka törvénykönyvében szabályozott munkaszerződés alapján létrejövő munkaviszonyhoz képest, hogy az Nftv. kötelező jelleggel határozza meg a hathét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetére a hallgató díjazását, valamint annak mértékét.

h). A hallgatók a képzés részét képező szakmai gyakorlat időtartama alatt is hallgatói jogviszonyban állnak az adott felsőoktatási intézménnyel. A szakmai gyakorlat időtartama pedig a képzési idő része, így a képzési időre járó juttatásokat, és ezáltal a tanulmányi

ösztöndíjat is megkapják a hallgatók a szakmai gyakorlat időtartama alatt.

i). A szakmai gyakorlat időtartama nem számít bele az Nftv. 48/A. § b) pontja szerint létesítendő hazai munkaviszony időtartamába. A hazai munkaviszony létesítési kötelezettség kizárólag az állami (rész)ösztöndíjas hallgatókat érinti, míg szakmai gyakorlaton a költségviselés formájától függetlenül, az önköltséges hallgatók is kötelesek részt venni. Az Nftv. 48/A. § b) pontja szerint a magyar állami (rész)ösztöndíjas hallgató az oklevél megszerzését követő húsz éven belül köteles az általa állami (rész)ösztöndíjjal folytatott tanulmányok idejével megegyező időtartamban magyar joghatóság alatt álló munkáltatónál a Tbj. 5. §-ában meghatározott biztosítási jogviszonyt eredményező munkaviszonyt, munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyt fenntartani vagy magyar joghatóság alatt vállalkozási tevékenységet folytatni. Ez azonban nem lehet a végzés/oklevél szerzés előtti gyakorlat.

j). A szakmai gyakorlatról rendelkező kormányrendelet 14. § (1) bekezdése szerint a szakmai gyakorlat célja a szakképzettségnek megfelelő munkahelyen, munkakörben az elméleti és gyakorlati ismeretek összekapcsolása, a szakma gyakorlásához szükséges munkavállalói kompetenciák munkafolyamatokban történő fejlesztése, az anyag-eszköz-technológia ismeretek és gyakorlati jártasságok, valamint a munkafolyamatokban a személyi kapcsolatok és együttműködés, feladatmegoldásokban az értékelő és önértékelő magatartás, az innovációs készség fejlesztése.

Végezetül az államtitkár arról tájékoztatót, hogy álláspontja szerint a hallgatók a későbbi munkavállalás szempontjából nagymértékben hasznosítható tudást, ismeretet szereznek. A szakmai gyakorlat a felsőoktatási szakképzés, az alapképzési, és a mesterképzési szak képzési és kimeneti követelményeiben meghatározott időtartamban a szakképzettségnek megfelelő munkahelyen és munkakörben nyújt (legalább) lehetőséget a hallgatóknak a megszerzett tudás és a gyakorlati készségek együttes alkalmazására, az elméleti és gyakorlati ismeretek összekapcsolására, a munkahely és munkafolyamatok megismerésére, a szakmai kompetenciák gyakorlására, a szakmai gyakorlat időtartama alatti tényleges munkavégzésre és feladatmegoldásra. A szakmai gyakorlatot teljesítő hallgatók már úgy kerülhetnek a munka világába, hogy nem csak elméleti ismeretekkel, hanem releváns szakmai ismeretekkel, munkahelyi tapasztalatokkal is rendelkezhetnek. A szakmai gyakorlóterep biztosításához a munkaadó számára nincs kedvezmény, ugyanakkor a hallgató olcsóbb munkaerőt jelenthet az adott időszakra. Fontos hangsúlyozni azt is, hogy a felsőoktatás és a munka világa több irányú szakmai kapcsolatot is eredményez, illetve eredményezhet a kutatásban, szakdolgozati tevékenységben, diplomamunkában, kihelyezett szervezeti egységek együttműködésben történő működtetésében, a szakmai gyakorlat alapján szerzett ismeretek képzésbe történő beépítésében, gyakorlati szakemberek foglalkoztatásában, a hallgatói pálya- és munkahelyválasztásban, a munka világa és a felsőoktatási intézmény között létrejövő közvetlen kapcsolatokban, a megrendelői szerep érvényesülésében.

A vizsgálat megállapításai

I. A hatáskör tekintetében

A feladat- és hatáskörömet, valamint ennek ellátásához szükséges vizsgálati jogosultságaimat az Ajbt. határozza meg. A törvény 18. § (4) bekezdése szerint az alapvető jogok biztosa a hatóságok tevékenysége során felmerült, az alapvető jogokkal kapcsolatos visszasság megszüntetése érdekében hivatalból eljárást folytathat. A hivatalból indított eljárás természetes személyek pontosan meg nem határozható, nagyobb csoportját érintő visszasság kivizsgálására vagy egy alapvető jog érvényesülésének átfogó vizsgálatára irányulhat.

A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 1. §-a értelmében a törvény célja a felsőoktatás színvonalának emeléséhez, a versenyképes tudás átadásához és megszerzéséhez szükséges feltételrendszer megteremtése, az Alaptörvényben meghatározott keretek között a nemzeti felsőoktatási intézményrendszer működésének biztosítása. Kimondja

továbbá azt is a 2. § (2) bekezdésében, hogy a *felsőoktatás rendszerének működtetése az állam*, a felsőoktatási intézmény működtetése a fenntartó feladata. A 4. § (4) bekezdése pedig rögzíti, hogy az állam nevében a fenntartói jogokat – ha törvény másként nem rendelkezik – az oktatásért felelős miniszter gyakorolja.

Az egyes miniszterek, valamint a Miniszterelnökséget vezető államtitkár feladat- és hatásköréről szóló 212/2010. (VII. 1.) Korm. rendelet 55. § d) pontja alapján az emberi erőforrások minisztere az oktatásért való felelőssége körében előkészíti különösen a felsőoktatással összefüggő jogszabályokat, továbbá e tárgykörökben törvény vagy kormányrendelet felhatalmazása alapján miniszteri rendeletet ad ki.

A fentiek alapján megállapítom, hogy az ombudsman vizsgálati jogosultsága a felsőoktatási szakmai gyakorlatra vonatkozó szabályok tekintetében, mivel annak meghatározása állami feladat, és a szabályok természetes személyek nagyobb csoportját érintik – az Ajbt. hatásköri szabályai értelmében – egyértelműen fennáll.

II. Az érintett alapvető jogok és elvek tekintetében

Az alapvető jogok biztosa egy adott társadalmi probléma mögött álló összefüggésrendszer feltárása során autonóm, objektív és neutrális módon, kizárólag alapjogi érvek felsorakoztatásával és összevetésével tesz eleget mandátumának. Az ombudsmani intézmény megalakulása óta az állampolgári jogok országgyűlési biztosa következetesen, zsinórmértékként támaszkodott az Alkotmánybíróság alapvető jogállami garanciákkal és az alapjogok tartalmával kapcsolatos elvi megállapításaira, valamint – az ombudsmani jogvédelem speciális vonásainak megfelelően – alkalmazta az alapjog-korlátozás alkotmányosságát megítélni hivatott egyes alapjogi teszteket.

Magyarország Alaptörvényének és az Ajbt.-nek a hatályba lépésével az alapvető jogok biztosaként is követni kívánom a fenti gyakorlatot, így míg az Alkotmánybíróság eltérő álláspontokat nem fogalmaz meg, eljárásom során irányadónak tekintem a testület eddigi megállapításait. Az Alkotmánybíróság a 22/2012. (V. 11.) AB határozatában arra mutatott rá, hogy *„az előző Alkotmány és az Alaptörvény egyes rendelkezései tartalmi egyezősége esetén éppen nem a korábbi alkotmánybírósági döntésben megjelenő jogelvek átvételét, hanem azok figyelmen kívül hagyását kell indokolni”*. Ugyanakkor a testület a II/3484/2012. AB határozatának indokolása során azt emelte ki, hogy az adott határozatban vizsgált törvényi rendelkezések esetében már az Alaptörvény negyedik módosítása alapján jár el a korábbi alkotmánybírósági határozatokban foglaltak felhasználhatóságát illetően. A testület ennek kapcsán elvi élel mondta ki azt, hogy *„az Alkotmánybíróság a hatályát veszített alkotmánybírósági határozat forrásként megjelölésével, a lényegi, az adott ügyben felmerülő alkotmányossági kérdés eldöntéséhez szükséges mértékű és terjedelmű tartalmi vagy szövegszerű megjelenítéssel hivatkozhatja vagy idézheti a korábbi határozataiban kidolgozott érveket, jogelveket. Az indokolásnak és alkotmányjogi forrásainak ugyanis a demokratikus jogállamban mindenki számára megismerhetőnek, ellenőrizhetőnek kell lennie, a jogbiztonság igénye az, hogy a döntési megfontolások átláthatóak, követhetőek legyenek. A nyilvános érvelés a döntés indoklásának létalapja. A korábbi határozatokban kifejtett érvek felhasználhatóságát az Alkotmánybíróság mindig esetről esetre, a konkrét ügy kontextusában vizsgálja.”* A fenti elvi jelentőségű tétellel összhangban vizsgálati megállapításaim érvrendszerének megfogalmazása, az egyes alapjogok, alkotmányos elvek értelmezése során – ellenkező tartalmú alkotmánybírósági iránymutatás megszületéséig, az alkotmányszöveg változását, a tartalmi, illetve kontextuális egyezőséget is figyelembe véve – az alapvető jogok biztosaként továbbra is irányadónak tekintem az Alkotmánybíróságnak az Alaptörvény hatályba lépését megelőzően meghozott határozatai indokolásában kifejtett érveket, jogelveket és összefüggéseket.

1. Az Alaptörvény B) cikk (1) bekezdése alapján Magyarország független, demokratikus jogállam. Az Alkotmánybíróság korábbi töretlen gyakorlata alapján ennek a

jogállami minőségnek nélkülözhetetlen eleme a *jogbiztonság*. Az Alkotmánybíróság által gyakran hivatkozott tétel, hogy a jogbiztonság az állam – s elsősorban a jogalkotó – kötelességévé teszi annak biztosítását, hogy a jog egésze, egyes részterületei és az egyes jogszabályok is világosak, egyértelműek, működésüket tekintve kiszámíthatóak és előreláthatóak legyenek a norma címzettjei számára. Vagyis a jogbiztonság nem csupán az egyes normák egyértelműségét követeli meg, de az egyes jogintézmények működésének kiszámíthatóságát is. Az Alkotmánybíróság döntéseiben felhívta a figyelmet, hogy a jogállamiságnak számos összetevője van. Kiemelte, hogy egy demokratikus jogállamban, ahhoz, hogy a természetes és jogi személyek életviszonyaikat, működésüket, magatartásukat a jog által előírtakhoz tudják igazítani, az elvárt kötelezettségeiknek eleget tudjanak tenni, szükség van a joganyag és a jogi eljárások stabilitására, a változásokra való felkészüléshez megfelelő idő biztosítására, az egyértelműsége, a követhetősége és érthetősége. A fentiekkel összhangban az Alaptörvény R) cikk (2) bekezdése külön is rögzíti, hogy a jogszabályok mindenkire, így az állami szervekre nézve is kötelezőek.

2. Az Alaptörvény XI. cikk (1) bekezdése alapján minden magyar állampolgárnak *joga van a művelődéshez*. E cikk (2) bekezdése szerint Magyarország ezt a jogot a közművelődés kiterjesztésével és általánossá tételével, az ingyenes és kötelező alapfokú, az ingyenes és mindenki számára hozzáférhető középfokú, valamint a képességei alapján mindenki számára hozzáférhető felsőfokú oktatással, továbbá az oktatásban részesülők törvényben meghatározottak szerinti anyagi támogatásával biztosítja. Az Alaptörvény e cikkéhez fűzött indokolás szerint a személyiség kibontakoztatásának, a tájékozott és felelős polgárrá válásnak az egyik alapvető feltételeként valamennyi magyar állampolgár jogát elismeri a műveltség megszerzésére törekvéshez. E jog érvényesítése szükségszerűen állami cselekvést igényel, ezért a művelődés alapvető intézményeit is meghatározza. Az elengedhetetlenül fontos ismeretek megszerzését, a gyermekek megfelelő fejlődését a kötelező - és ezzel összhangban bárki számára ingyenesen hozzáférhető - alapfokú oktatással biztosítja. A további ismeretbővítést, valamely foglalkozás elsajátításához vagy a magasabb szintű szakmai vagy tudományos oktatásban való részvételhez szükséges tanulás lehetőségét a középfokú oktatás korlátozásmentes és ingyenes elérhetőségével ösztönzi. A felsőfokú oktatásban való részvételt az Alaptörvény az elmélyültebb ismeretszerzéshez szükséges képességek figyelembevételére alapján teszi elérhetővé. Alaptörvényi szinten rendeli meghatározni azokat a juttatási formákat, amelyek az oktatás bármely szintjén résztvevők számára elősegíthetik a tanulással járó anyagi terhek enyhítését.

Az emberi méltósághoz való jog abszolút jellegű lényeges tartalmát minden ember egyenlő méltósága testesíti meg. Az emberi méltóság általános személyiségi jogának a személyiség szabad kibontakozását lehetővé tevő második összetevőcsoportjába tartozik az a nevesített jog is, amely a megfelelő képességű magyar állampolgárokat felsőoktatási intézményben felsőfokú tanulmányok folytatására jogosítja. Az államnak a felsőoktatással kapcsolatos alkotmányos feladata, hogy a tanuláshoz való jog objektív, személyi és tárgyi előfeltételeit megteremtse és azok fejlesztésével e jogot igénye szerint bármely, a felsőfokú oktatásban való részvétel szempontjából megfelelő képességekkel rendelkező polgár számára biztosítsa.

Az Alaptörvény negyedik módosítása értelmében a XI. cikk (3) bekezdése kimondja, hogy „Törvény a felsőfokú oktatásban való részesülés anyagi támogatását meghatározott időtartamú olyan foglalkoztatásban való részvételhez, illetve vállalkozási tevékenység gyakorlásához kötheti, amelyet a magyar jog szabályoz.” A módosításhoz fűzött indokolás szerint: „Az Alaptörvény a művelődéshez való jog érvényesülése érdekében rögzíti a felsőfokú oktatásban való részesülés hozzáférhetőségét és a képességeik alapján a felsőfokú oktatásban részesülők – törvényben meghatározottak szerinti, tehát nem mindenkire kiterjedő és nem feltétlen – támogatását.

Annak érdekében, hogy a művelődéshez való jog az állam anyagi támogatásával megvalósuló gyakorlása az Alaptörvény O) cikkével összhangban az egyén mellett a közösség érdekeit is szolgálja, a törvény szerint az Alaptörvény XI. cikk új (3) bekezdése lehetővé teszi, hogy törvény a felsőfokú oktatásban hallgatóként való részvétel anyagi támogatását (a képzés állami finanszírozását) feltételhez kösse. E feltétel két összetevője az Alaptörvény M) cikk (1) bekezdése szerinti értékteremtő munka megléte, és az, hogy ez Magyarország közösségeinek érdekét szolgálja. Ennek megfelelően a törvény foglalkoztatás vagy vállalkozás keretében való munkavégzés követelményét állíthatja, akként, hogy az – Magyarországon vagy külföldön – magyar joghatóság alá tartozó jogviszonyban valósuljon meg. Azt az – értelemszerűen a tanulmányok lezárultát követő – időtartamot, amely a felsőfokú oktatásban való részesedéshez nyújtott támogatással arányos feltételt képez, a törvényhozó határozhatja meg, hasonlóképpen a feltételek alóli mentesülés eseteit is.”

3. Az Alaptörvény XII. cikk (1) bekezdése alapján *mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához*, valamint a vállalkozáshoz, képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához. Az Alkotmány korábbi rendelkezéseit értelmező, közel két évtizedes alkotmánybírói gyakorlatban a munkához való jog alkotmányos alapjogként a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához való jogot jelentette. A szociális jogok közé sorolható *foglalkoztatáshoz való jog* két elemből áll, az egyik a „jog” a munkához, a munkavégzéshez, amely a munkahelyteremtést és ezek megőrzését, a munkanélküliség kezelését szolgáló állami foglalkoztatáspolitikát foglal magában, a másik pedig a foglalkozás megválasztásának szabadsága (alanyi jellegű jog). A közfoglalkoztatási rendszer működésével kapcsolatos kérdések értelemszerűen az állami foglalkoztatáspolitikával állnak kapcsolatban.

A munkához és foglalkoztatáshoz való jog szociális jogi jellegéből következik, hogy kapcsolatban áll az egyes államok gazdaság- és szociálpolitikai karakterével, alkotmányos struktúrájával, hagyományaival. Az állam nemcsak elismerni köteles a munkához való jogot, hanem megfelelő feltételek megteremtésével köteles elősegíteni az érvényesülését. Ez a gyakorlatban olyan aktív magatartást, olyan cselekvési kötelezettséget jelent az állam számára, amely előmozdítja a széles körű foglalkoztatás megvalósítását. Az állami kötelezettség megvalósulhat munkahelyteremtő gazdaság-, foglalkoztatás-, oktatáspolitikai kialakításával, átképzésekkel, megfelelő jogalkotási tevékenység folytatásával, munkahelyteremtő beruházásokkal, illetve más egyéb módokon.

III. Az ügy érdeme tekintetében

Vizsgálati megállapításaimmal összefüggésben először is szükségesnek tartom hangsúlyozni, hogy a *szakmai gyakorlat teljesítése mind a felsőfokú szakképzés, mind az alapmester-, valamint az osztatlan képzés kimeneti követelménye is lehet*. Az egyes képzési típusokban, illetve azokon belül az egyes szakokon a szakmai gyakorlatok követelményei azonban eltérőek. Jelen vizsgálatom során nem volt lehetőségem valamennyi felsőoktatási képzés szakmai gyakorlati követelményeit áttekinteni, ezért kizárólag az alap- és mesterképzésben teljesítendő szakmai gyakorlat azon átfogó, rendszerszintű problémáira kívánok rávilágítani, amelyeket eljárásom során a hozzám beérkezett válaszok alapján a képző intézmények részéről tapasztaltam.

A vonatkozó jogi szabályozás áttekintése során ugyanakkor megállapítottam, hogy a szakmai gyakorlat alapvető kereteinek szabályozása során, a korábban hatályban lévő, a felsőoktatásról szóló 2005. évi CXXXIX. törvény (továbbiakban: Ftv.) bővebb, illetve szerteágazóbb szabályozást fogalmazott meg és sok esetben más feltételeket írt elő, mint a 2012. szeptember 1-jével hatályba lépett Nftv. Az Ftv. 31. § (1) bekezdése például *lehetővé tette*, hogy a felsőoktatási intézmény az alapító okiratában meghatározott feladatok ellátása céljából együttműködési megállapodást kössön bármely, a feladatai ellátásában érdekelt hazai vagy külföldi szervezettel, illetve természetes személlyel. Az együttműködés többek között

képzési vagy más programok, tantervek kidolgozására, illetve a gyakorlati képzés megszervezésére is irányulhatott. A szakmai gyakorlat teljesítésére vonatkozóan azonban a megállapodás megkötése nem volt kötelező. Bár a gyakorlati képzés szervezője a felsőoktatási intézmény volt, azonban ezt a feladatát – megállapodás keretében – át is ruházhatta. Ugyancsak – a jelenleg hatályos szabályozástól eltérő – szabályokat fogalmazott meg az Ftv., a szakmai gyakorlat alatti hallgatói munkadíj fizetésére vonatkozóan is. Az Ftv. 48. § (3) bekezdése szerint ugyanis, ha az alap- és mesterképzésben részt vevő hallgató gazdálkodó szervezetnél hat hétnél hosszabb gyakorlaton vett részt, akkor részére hetente legalább a legkisebb kötelező munkabér (minimálbér) havi összege tizenöt százalékanak megfelelő hallgatói munkadíjat kellett fizetnie a gazdálkodó szervezetnek. A szakmai gyakorlat megszervezésére a felsőoktatási intézmény és a gazdálkodó szervezet ugyanakkor megállapodást köthetett, amely alapján a hallgatói munkadíjat *a felsőoktatási intézmény folyósította* a hallgatónak. Az Nftv. rendelkezései azonban ezzel kapcsolatban új szabályozást hoztak. Már arra az esetre is hallgatói munkadíj fizetési kötelezettséget állapítanak meg, amikor a szakmai gyakorlat *eléri a hat hetet*, viszont csak abban az esetben, ha a szakmai gyakorlat letöltésére *egybefüggően* kerül sor. Díjfizetési kötelezettséget pedig kizárólag a szakmai gyakorlólé hely, azon belül pedig csak a gazdálkodó szervezetek számára állapítanak meg. Ezzel összefüggésben az Ftv. 46. § (10) bekezdése korábban általános érvennyel fogalmazta meg, hogy a hallgató hallgatói munkadíj ellenében akkor végezhet(ett) munkát, ha hallgatói munkaszerződést kötöttek vele, ezzel szemben az Nftv. minden esetben a hallgató munkavégzésének feltételül szabta a munkaszerződés megkötését.

A megkereséseimre adott válaszokból ugyanakkor megállapítható, hogy a felsőoktatási intézmények jelenleg bizonytalanok az új szabályozás követelményeiben, illetve eltérően értelmezik a szakmai gyakorlattal összefüggő egyes kérdéseket, jogviszonyokat. Így például, különbözően ítélik meg azt, hogy a szakmai gyakorlatot megelőzően kell-e a gyakorlólé helyet akkreditáltatni és szükséges-e együttműködési megállapodást kötniük vele; milyen jogviszonyban áll a hallgató a gyakorlati hellyel és a gyakorlólé helynek be kell-e jelentenie a hallgató munkavállalását az illetékes hatóságok (pl: NAV) felé, mikor, milyen jogviszonya alapján jogosult társadalombiztosítási ellátásra, vagy milyen feltételek mellett, milyen ellátásra jogosult abban az esetben, ha külföldön teljesíti a szakmai gyakorlatát.

Mindezek alapján jelentésemben elsősorban ezekre – a hallgatók alapjogait is érintő – kérdésekre kívánok fókuszálni.

1. A szakmai gyakorlat létrejöttének követelményei

Az Nftv. értelmében a *szakmai gyakorlat* a felsőoktatási szakképzésben, alap-, mester- és osztatlan képzésben, külső gyakorlólé helyen vagy felsőoktatási intézményi gyakorlólé helyen teljesítendő részben önálló hallgatói tevékenység.⁶ Ezen meghatározást tovább pontosítja a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről szóló 230/2012 (VIII.28) Kormányrendelet (továbbiakban: Korm. rendelet) 1. § 4. pontja, mely szerint a *szakmai gyakorlat* a képzésnek azon része, amely a felsőoktatási szakképzés, az alapképzési, a mesterképzési szakképzési és kimeneti követelményeiben meghatározott időtartamban a szakképzettségnek megfelelő munkahelyen és munkakörben lehetőséget nyújt a megszerzett tudás és a gyakorlati készségek együttes alkalmazására, az elméleti és gyakorlati ismeretek összekapcsolására, a munkahely és munkafolyamatok megismerésére, a szakmai kompetenciák gyakorlására.

A Korm. rendelet 4. § 5. pontja értelmében *szakmai gyakorlólé hely* lehet bármely jogi személy, illetve gazdálkodó szervezet, amelyet az Oktatási Hivatal nyilvántartásba vett.⁷

⁶ Nftv. 108. § 36. pont

⁷ Korm. rendelet 4. § 5. *szakmai gyakorlólé hely*: azon jogi személy, gazdálkodó szervezet, amely felsőoktatási szakképzésben, alapképzésben vagy mesterképzésben a felsőoktatási intézménnyel kötött együttműködési

1.1. Regisztrációs kötelezettség

A jogszabály tehát nem támaszt külön feltételeket, meghatározott követelményeket a gyakorlóléssel szemben, e célból nem kell külön akkreditációs eljárást lefolytatni. Bármely jogi személyiséggel rendelkező munkáltató, gazdálkodó szervezet szakmai gyakorlóléssel lehet, amennyiben a felsőoktatási intézmény *bejelenti, regisztráltatja az Oktatási Hivatalnál*. Az Oktatási Hivatal tehát nem vizsgálhatja, hogy a szakmai gyakorlólésként nyilvántartásba venni kérelmezett munkáltató valóban alkalmas-e arra, hogy megfelelő színvonalú szakmai gyakorlatot biztosítson a hallgató számára, amennyiben az oktatási intézmény kéri, nyilvántartásba kell vennie.

Ez a regisztrációs kötelezettség azonban a szakmai gyakorlat időtartamától függően eltérő. Amennyiben ugyanis a szakmai gyakorlat időtartama *a hat hetet eléri*, úgy a felsőoktatási intézménynek és a szakmai gyakorlólésselnek *együttműködési megállapodást kell kötnie*. Az együttműködési megállapodást pedig a felsőoktatási intézménynek – a nyilvántartásba vétel céljából indított hatósági eljárás keretében – nyilvántartásba kell vetetnie az Oktatási Hivattal. A nyilvántartásba vételi eljárás igazgatási szolgáltatási díja együttműködési megállapodásonként (gyakorlólésként) 10.000 forint.⁸ Ez a kötelezettség a felsőoktatási intézményt minden egyes szakmai gyakorlóléssel kapcsolatában terheli, amellyel együttműködési megállapodást kötött, azaz valamennyi együttműködési megállapodást és szakmai gyakorlóléssel külön eljárás keretében nyilvántartásba kell vetetnie az Oktatási Hivatalnál.

Abban az esetben viszont, amikor a szakmai gyakorlat időtartama a hat hetet nem éri el, és emiatt a felek nem kötnek együttműködési megállapodást, a felsőoktatási intézménynek szintén regisztráltatnia kell a gyakorlóléssel, ez esetben azonban – az oktatási Hivatal tájékoztatása szerint – a „*szakmai gyakorlóléssel nyilvántartásba vétele együttműködési megállapodás hiányában*” elnevezésű eljárás megindítását kell kezdeményeznie. Ez esetben valamennyi – együttműködési megállapodás nélküli – szakmai gyakorlóléssel egy eljárás keretében nyilvántartásba lehet vetetni. Ezen eljárás díja szintén 10.000 forint.⁹

1.2. Együttműködési megállapodás

A felsőoktatási intézmények megkereséseimre adott válaszai alapján ugyanakkor megállapítottam, hogy a regisztrációs követelmények jelenleg még nem teljesülnek, illetve az egyes karok eltérő gyakorlatot folytatnak azzal kapcsolatban, hogy kötnek-e együttműködési megállapodást a szakmai gyakorlóléssel, vagy sem. Ezen eltérő gyakorlat kialakulásának egyik lehetséges oka, hogy ezt a kötelezettséget a 2012. szeptember 1-jétől hatályos Korm. rendelet vezette be. A korábban hatályban lévő felsőoktatási törvény (Ftv.) csak lehetőségként említette az együttműködési megállapodás megkötését, azonban ilyen tartalmú kötelezettséget nem állapított meg a felsőoktatási intézmények számára. Ugyanakkor a Korm. rendelet 20. § (5) bekezdése értelmében az együttműködési megállapodás és a regisztrációs kötelezettség teljesítése csak 2015. szeptember 1-jét követően, a felsőoktatási intézmények működési engedélye felülvizsgálata során kerül majd ellenőrzésre.¹⁰ Így jelenleg a képző intézmények bizonytalanok abban, hogy kell-e a gyakorlóléssel megállapodást kötniük, vagy sem.

megállapodás, valamint a hallgatóval az Nftv. 44. § (1) bekezdés *a*) pontja szerint kötött hallgatói munkaszerződés alapján, az egybefüggő szakmai gyakorlatot biztosítja, és amelyet az Oktatási Hivatal a felsőoktatási intézmény adatainál szakmai gyakorlólésként nyilvántartásba vett. Gazdálkodó szervezeten a Polgári Törvénykönyv 685. § *c*) pontja szerinti gazdálkodó szervezetet kell érteni.

⁸ A felsőoktatási, valamint az államilag elismert nyelvvizsgarendszer működésével kapcsolatos közigazgatási hatósági eljárások igazgatási szolgáltatási díjáról, azok mértékéről szóló 12/2013. (II. 12.) EMMI rendelet 1. melléklet 19. pont

⁹ Lásd! http://www.oktatas.hu/felsooktatas/hatosagi_ugyintezes/intezmeny_mukodesi_adatok/szakmai_gyakorlohely

¹⁰ Korm. rendelet 20. § (5) A működési engedély felülvizsgálatára irányuló eljárásban 2015. szeptember 1-jét követően kell vizsgálni a 15. § (4) bekezdésében foglaltakat a felsőoktatási intézmény azon alap- és mesterképzési szakjai tekintetében, amelyek képzési és kimeneti követelményei e rendelet szerinti gyakorlati

A bizonytalanságot fokozza az is, hogy nem egyértelmű a Korm. rendelet szabályozása azzal kapcsolatban, hogy 2015. szeptember 1-jét követően, a működési engedély felülvizsgálatára irányuló eljárás során az együttműködési megállapodásokat mely időponttól kezdődően vizsgálják. Csak az adott – 2015-től kezdődően, vagy a kormányrendelet hatályba lépésétől – 2012. szeptember 1. – e két időpont között ugyanis több olyan évfolyamnak is meg kell kezdenie a szakmai gyakorlatát, amelyre már nem a Ftv. hanem az Nft. szabályai vonatkoznak.¹¹ Az sem világos, hogy az ellenőrzés mire fog kiterjedni, és milyen eljárási szabályok alapján fogják majd végezni.

További bizonytalanságot okoz, hogy – egyes karok válaszelevele szerint – több esetben azért nem kerül sor az együttműködési megállapodás megkötésére, mert a szakmai gyakorlóléhelyek – jellemzően annak érdekében, hogy ne kelljen a hallgatónak munkabért fizetniük – nem egybefüggő időtartamban biztosítják a szakmai gyakorlatot, hanem két vagy több részletben. Ilyen esetben pedig – értelmezésük szerint – nem szükséges együttműködési megállapodást kötni, még abban az esetben sem, ha az adott munkáltatónál, több részletben eltöltött szakmai gyakorlat időtartama összességében eléri, vagy meghaladja a hathetet. Megállapodás hiányában pedig – nemcsak a munkáltató mentesül a hallgatóval kötendő munkaszerződés, bejelentési- munkabér fizetési és egyéb kötelezettségei alól, hanem – a felsőoktatási intézmény is „mentesül” az együttműködési megállapodás bejelentésére vonatkozó külön regisztrációs eljárás lefolytatása, illetve a 10.000 forintos eljárási díj megfizetése alól.

Az eljárási díj megfizetése ugyanis – több iskola jelzése szerint – komoly anyagi megterhelést jelent majd az intézmények számára, mivel adott esetben száznál is több gyakorlóléhelyel kellene megállapodást kötniük és regisztráltatniuk.

Ez a gyakorlat azonban több szempontból is aggályos. Álláspontom szerint ugyanis a jogszabály egyértelmű kötelezettséget állapít meg arra vonatkozóan, hogy amennyiben az adott szak, illetőleg a felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményei hathét vagy annál hosszabb szakmai gyakorlatot határoznak meg, úgy a feleknek az együttműködési megállapodást *meg kell kötniük*.¹² Függetlenül attól, hogy a szakmai gyakorlatot egybefüggő időtartamban, vagy több részletben teljesíti a hallgató. A megállapodás megkötésének követelményét ugyanis a szakmai gyakorlatra irányadó időtartam – hathét – alapozza meg, nem az a körülmény, hogy azt a hallgató egybefüggően, vagy részletekben teljesíti-e.

Tény ugyanakkor, hogy a Korm. rendelet 4. §-nak 5. pontja a szakmai gyakorlóléhely fogalmának meghatározásakor – többek között – a szakmai gyakorlóléhely feltételei között az *egybefüggő szakmai gyakorlat* biztosítását is megköveteli. Ezen értelmezés alapján azonban – gyakorlatilag – a szakmai gyakorlóléhelyek jelentős hányada nem felel meg a szakmai gyakorlóléhelyel szemben támasztott követelményeknek, hiszen – jellemzően – az abban felsorolt követelmények mindegyikét (egybefüggő időtartamú szakmai gyakorlat biztosítása, együttműködési megállapodás és hallgatói munkaszerződés megkötése, illetve regisztráció az Oktatási Hivatalnál) jelenleg nem teljesítik.

Hangsúlyozni szeretném ugyanakkor, hogy a képző intézmények részéről a megállapodás megkötésének elmulasztását a regisztrációs díjfizetési kötelezettség nem indokolhatja. Nem vonom kétségbe, hogy komoly anyagi megterhelést jelenthet az

képzést írnak elő. A 19. §-ban meghatározott szakmai gyakorlat követelményét a képzési és kimeneti követelményekben 2013. február 28-ig az oktatásért felelős miniszter felülvizsgálja.

¹¹ Korm. rendelet 20. § (3) Azok a hallgatók, akik tanulmányaikat alap- és mesterképzésben a 2005. évi törvény szerint kezdték meg, szakmai gyakorlatára a 2005. évi törvény rendelkezései irányadók.

¹² Korm. rendelet 15. § (1) A felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlóléhely együttműködési megállapodást köthet a felsőoktatási intézmény hallgatóinak szakmai gyakorlata biztosítására.

(2) Az (1) bekezdésben meghatározott együttműködési megállapodást *meg kell kötni*, ha a szak, felsőoktatási szakképzés képzési és kimeneti követelményei hat hét vagy annál hosszabb szakmai gyakorlatot határoznak meg.

intézmények számára a gyakorlóléhelyek nagy száma miatti eljárási költség megfizetése, ezen körülményre hivatkozással azonban nem menthetik ki magukat a regisztrálás jogszabályi kötelezettsége alól. Az együttműködési megállapodás megkötéséhez és nyilvántartásához ugyanis számos egyéb jogkövetkezmény – a hallgatóval kötendő munkaszerződés, az ezen alapuló munkabér fizetési kötelezettsége, bejelentési kötelezettség a NAV felé, ennek következtében pedig jogszerző szolgálati idő. – is kapcsolódik.

1.3. Hallgatói munkaszerződés

Arra vonatkozó kérdésemre, hogy a szakmai gyakorlat időtartama alatt a hallgatók az őket foglalkoztató munkáltatóval milyen jogviszonyban állnak, az egyes felsőoktatási intézmények vagy nem válaszoltak, vagy eltérő válaszokat adtak. Ebből arra következtettem, hogy számukra sem egyértelmű a hallgatók szakmai gyakorlat ideje alatti – munkáltatóval „szembeni” – jogállása. Többen jelezték, hogy ezzel kapcsolatban semmilyen információval nem rendelkeznek, mivel a munkaszerződés – esetleges – megkötése a hallgató és a gyakorlóléhely között történik, így annak létrejöttéről és tartalmáról a képző intézménynek nincs hivatalos tudomása.

Ezzel kapcsolatban megállapítottam, hogy a szakmai gyakorlat ideje alatt a hallgató – bár elsődlegesen a képző intézményével áll hallgatói jogviszonyban –, a szakmai gyakorlati helyet biztosító munkáltatóval, a kettejük között létrejött hallgatói munkaszerződés alapján, *hallgatói munkaviszonyban* áll. A vonatkozó jogszabályok értelmében ugyanis¹³ a hallgató a szakmai gyakorlat ideje alatt, a *hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát. A hallgatói munkaszerződés megkötése* tehát – álláspontom szerint – nem a felek akaratára van bízva, hanem – *függetlenül attól, hogy milyen időtartamú a munkavégzés – kötelező feltétele a hallgató szakmai gyakorlat alatti munkavégzésének.* Azaz a hallgató – ténylegesen – csak a munkaszerződés megkötése után állhat munkába. Ennek hiányában ugyanis a hallgató munkáltatónál betöltött státusza – a Korm. rendeletben meghatározott jogai és kötelezettségei¹⁴ – jogilag rendezetlen marad. Ilyen hallgatói munkavégzésnek tekinthető a képzési program keretében, vagy a képzés részeként, de a képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan megszervezett szakmai gyakorlat is.¹⁵ A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására pedig – az Nftv. 44. § (2) bekezdése alapján – a munka törvénykönyvének a rendelkezéseit kell megfelelően alkalmazni.

Mindezekre tekintettel megállapítottam, hogy a regisztrációs kötelezettséggel, az együttműködési megállapodás és a hallgatói munkaszerződés megkötésével kapcsolatos hatályos szabályozás a gyakorlatban bizonytalanságot okoz, jogértelmezési problémákat vet fel. Sem a felsőoktatási intézmények, sem a gyakorló helyek nem rendelkeznek kellő információval arra vonatkozóan, hogy ezen kötelezettségeiket mikortól kezdődően kell kötelezően teljesíteniük, így azoknak nem tesznek maradéktalanul eleget.

2. A szakmai gyakorlat díjazásával kapcsolatos megállapításaim

2.1. A hallgatónak a munkáltatóval szembeni, a szakmai gyakorlat alatti státuszának rendezése azért különösen fontos, mivel ehhez a jogviszonyhoz számos egyéb jogosítvány, kötelezettség kapcsolódhat. Az egyik ilyen fontos jogosultság, hogy a hallgatót a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során *díjazás illetheti*, illetve a *hat hét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetén díjazás illeti meg*, melynek mértéke legalább hetente a kötelező legkisebb

¹³ Nft. 44. § (1) bekezdés és Korm. rendelet 4. § 5. pont, illetve 17. § (1)

¹⁴ Például: Korm. rendelet 18. § (2) A hallgatói munkaszerződés tartalmazza a szakmai gyakorlóléhely arra vonatkozó kötelezettségvállalását, hogy a hallgató számára – egészségvédelmi és munkavédelmi szempontból biztonságos munkahelyen – a szakképzési programnak, illetve a tantervnek megfelelő szakmai gyakorlatról gondoskodik.

¹⁵ Nft. 44. § (1) bekezdés a)-b) pont

munkabér (minimálbér) tizenöt százaléka.¹⁶ A díjat – eltérő megállapodás hiányában – a szakmai gyakorlólóhely fizeti.¹⁷ A képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan szervezett szakmai gyakorlat esetén a hallgatót a felek megállapodása szerinti díjazás illeti meg, amelynek ellenében a hallgató által e jogviszonyban létrehozott dolgok tulajdonjoga, illetve a szellemi alkotásokhoz fűződő vagyoni jogok – eltérő megállapodás hiányában – a felsőoktatási intézményre, illetve az általa létrehozott gazdálkodó szervezetre az átadással átszállnak.

Az Nftv. tehát kötelező jelleggel határozza meg a hathét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetére a hallgató díjazását, valamint annak mértékét. Ez elől a kötelezettség alól a képzésben gyakorlati helyként működő intézmények nem zárkozhatnak el, annál is inkább, mivel a kötelezően megkötendő hallgatói munkaszerződéssel összefüggő egyéb következmények (pl. bejelentési kötelezettség a NAV felé, társadalombiztosítási viszonyok) miatti visszaélések vagy mulasztások így ellenőrizhetővé, számon kérhetővé válnak.

A megkeresett intézmények azonban arra vonatkozóan, hogy a szakmai gyakorlat időtartama alatt a hallgató részesült-e díjazásban, illetve annak összegéről, mértékéről többnyire nem tudtak konkrét információt nyújtani, mivel e kérdést a hallgató és a munkáltató között létrejött hallgatói munkaszerződés tartalmazza, így a képző intézményeknek erről nincs hivatalos tudomása.

Több felsőoktatási intézmény, illetve a HÖOK is jelezte ugyanakkor, hogy a szakmai gyakorlat megszervezésének és a megfelelő gyakorlati helyet biztosító intézmények fogadókészségének komoly akadálya a munkáltatói – gyakorlólóhely általi – munkabér fizetési kötelezettség. *Forráshiányra hivatkozással a lehetséges gyakorlólóhelyek elzárkoznak a hallgatói munkaszerződés megkötésétől, mivel így a hallgatói munkadíjat sem kell megfizetniük.* Ennek költségét az egyetemekre kívánják hárítani, amelyek viszont nem rendelkeznek ehhez külön anyagi forrással.

Más esetekben a munkáltatók csak abban az esetben vállalják a szakmai gyakorlat biztosítását, amennyiben annak időtartama egybefüggően nem éri el a hathetes időtartamot. Ennek érdekében több részletben kerül sor a gyakorlati idő letöltésére, mivel így – álláspontjuk szerint – nem kell munkadíjat fizetniük a hallgatóknak.

A díjfizetési kötelezettségre vonatkozó jogszabályi előírások tehát – mindazok ellenére, hogy egyes képző intézmények, illetőleg a HÖOK álláspontja szerint a hallgatóknak a gyakorlati tapasztalat megszerzéséhez nagyobb érdekük fűződik, mint a garantált fizetés juttatásához – sok esetben csak a megfelelő gyakorlati képzés, azaz a hallgatók hátrányára teljesíthetőek. A jelenlegi szabályozás alapján a munkáltatók nem érdekeltek a megfelelő színvonalú gyakorlat biztosításában, amely a hallgatók számára sokkal fontosabb gyakorlati tudás, szakmai tapasztalat megszerzése ellen hat.

A szakmai gyakorlat ideje alatti munkavégzésért fizetendő díjazásra vonatkozó jogszabályi rendelkezések álláspontom szerint világosak, félreértésre nem adnak okot. A díj mértéke – legalább hetente a kötelező legkisebb munkabér (minimálbér) tizenöt százaléka – igen csekély, adott esetben messze elmarad a hallgató által betöltött munkakörre irányadó kötelező legkisebb munkabértől, ennek ellenére a munkáltatók sok esetben ezt sem tudják megfizetni a náluk csak ideiglenesen munkát végző hallgatóknak.

Bár a gyakorlólóhelyek díjfizetési gyakorlatát, a vonatkozó jogszabályi kötelezettségük betartását nem áll módomban vizsgálni, azonban elvárhatónak tartom, hogy a munkaszerződés megkötésére, valamint a díjfizetésre vonatkozó kötelezettségüknek tegyenek eleget. Ugyanakkor minden érintett fél (jogalkotó, felsőoktatási intézmények, hallgatói önkormányzatok) részéről fokozottabb együttműködést tartok szükségesnek annak érdekében, hogy megfelelő gyakorlati, vagy szükség szerint jogszabályi megoldást találjanak a díjfizetési

¹⁶ Nftv. 44. § (1) bekezdés a) pont

¹⁷ Nftv. 44. § (3) bekezdés b) pont

kötelezettség teljesítése terén, ideértve az esetleges forráshiány kiegészítésére, pótlására vonatkozó érdekegyeztetést, mindenek előtt szem előtt tartva a hallgatók szakmai tudás, tapasztalat megszerzéséhez fűződő érdekeit.

2.2. A felsőoktatási intézmények közül néhányan észrevételt fogalmaztak meg azzal kapcsolatban is, hogy a jogalkotó különbséget tesz a díjfizetésre kötelezett, valamint a hallgatói munkadíj megfizetése alól mentesített gyakorlólhelyek között. Az Nftv. 2013. január 1-jétől hatályos új szabálya értelmében ugyanis a képzési program keretében, illetve a képzés részeként – *hathét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetén* – megszervezett szakmai gyakorlatra *költségvetési szervnél* hallgatói munkaszerződés és *díjazás nélkül is* sor kerülhet.¹⁸ A hallgatót azonban ez esetben is megilletik mindazon jogok, amelyeket a munka törvénykönyve biztosít a munkavállalók részére. A gyakorlati képzésben részt vevő hallgatóval e tevékenységére tekintettel a Kormány által meghatározott feltételekkel megállapodást kell kötni.

A hathét időtartamot elérő egybefüggő gyakorlat esetén tehát a jogalkotó kivonja a költségvetési szerveket a díjfizetési kötelezettség alól. Ennek következtében olyan helyzet alakulhat ki, hogy az adott évben a képzésben részt vevő hallgatók a képzési feltételek teljesítése során eltérő viszonyok között végezhetik a szakmai gyakorlataikat: míg a költségvetési szerveknél munkaszerződéssel dolgozó hallgatók esetében például munkáltatói járulék fizetésére, biztosított jogviszony létrejöttére nem kerülhet sor, addig a versenyszférában munkát vállaló hallgatók esetében ezek a jogok megilletik a hallgatókat a szakmai gyakorlólhelyek kötelezettség teljesítése kapcsán.

A szakmai gyakorlat helyszínének (ti. költségvetési szerv vagy azon kívül eső működési forma) megválasztásával kapcsolatban sem az Nft., sem a Korm. rendelet nem ír elő kötelezettséget sem a hallgatók, sem a felsőoktatási intézmények számára. A hallgatókat tehát döntési szabadság illeti. Ebből következően mivel a hallgatók választási lehetőséggel rendelkeznek a tekintetben, hogy szakmai gyakorlatukat mely intézménynél, vagy gazdálkodó szervezetnél töltik el, a két viszony (költségvetési és nem költségvetési intézmény mint a szakmai gyakorlólhely biztosítója) közötti különbség nem jelenti a hallgatók megkülönböztetését, hanem csupán a gyakorlólhelyek működési formájának szükségképpen eltérésén alapul a díjfizetési kötelezettség.

Ugyanakkor szükségesnek tartom felhívni a figyelmet arra, hogy a felsőfokú intézmények felelősséggel tartoznak a hallgatók irányában azzal, hogy a szakmai gyakorlólhely kiválasztását megelőzően tájékoztassák a hallgatókat az Nftv. 44. § (3a) bekezdése alapján felmerülő, a hallgatói munkaszerződéssel összefüggő jogi következményekkel kapcsolatos eltérésekre.

3. *A hallgatói munkaszerződéshez kötődő egyéb jogosultságok*

A hallgatói munkaszerződés megkötéséhez kapcsolódó másik fontos jogosultság, hogy a munkáltatónak – a hathetet elérő szakmai gyakorlat esetén – a hallgatót, mint munkavállalót, be kell jelentenie a NAV-hoz, illetve – a hallgatónak kifizetett díjazás alapján – meg kell fizetnie a kötelező, munkáltatót terhelő járulékokat. A járulékfizetés következtében pedig a hallgató – a járulékfizetéssel fedezett időtartam alatt – a Tbj. 5. §-a értelmében¹⁹ a társadalombiztosítás ellátásaira jogosító *biztosítottá* válik, illetve ezen időszak számára – a jelenleg hatályos a társadalombiztosítási nyugellátásról szóló 1997. évi LXXXI. törvény 37. § (1) bekezdése alapján – beleszámít a *nyugdíjra jogosító szolgálati időbe*.

A szakmai gyakorlatnak azon időtartamára azonban, amely az egybefüggő hat hetet nem éri el és a munkáltatónak nincs díjfizetési, illetve bejelentési kötelezettsége, a hallgatót ezek a jogosítványok nem illetik meg.

¹⁸ Nftv. 44. § (3a) bekezdés

¹⁹ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény

A hallgatói munkaszerződéshez kötődő ezen jogosultságok azért is különösen fontosak, mivel a Tbj. értelmében *a hallgatói jogviszony fennállása önmagában biztosítási, biztosított jogviszonyt nem keletkeztet, így a hallgatók nem válnak jogosulttá a társadalombiztosítás valamennyi, csak egyes konkrétan meghatározott ellátásaira*. A Tbj. vonatkozó rendelkezései szerint ugyanis a nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú magyar állampolgár csak egyes ellátásokra, azon belül is a 16. § (1) bekezdés i) pontja alapján²⁰ egészségügyi ellátásra, a gyakorlati képzésben részesülő hallgató pedig – a 15. § (2) bekezdés alapján²¹ – baleseti egészségügyi szolgáltatásra szerez jogosultságot. A hallgatói munkaszerződéssel létrejött, bejelentett (hallgatói)munkaviszonya alapján azonban a hallgató a társadalombiztosítás valamennyi ellátására jogosulttá válik.

Kérdéses ugyanakkor, hogy milyen módon lesz nyomon követhető, ellenőrizhető, hogy a munkáltatók valóban eleget tesznek-e a bejelentési kötelezettségüknek, és mely szerv feladata lesz a szakmai gyakorlók ilyen irányú ellenőrzése.

4. Külföldi szakmai gyakorlat

Minden válaszoló felsőoktatási intézmény esetében egyértelmű volt –, hogy a külföldön eltöltött szakmai gyakorlat ideje alatt is fennáll a hallgatói jogviszony a képző intézmény és a hallgatók között, így ezen időtartam alatt általánosságban a hazai társadalombiztosítási szabályok vonatkoznak az érintettekre.

A külföldi hallgatói munkavállalás, mint szakmai gyakorlat kapcsán először érdemes értékelni a külföldi szakmai gyakorlattal összefüggő hatályosság kérdését. Az államtitkár tájékoztatása szerint a jogalkotásról szóló 2010. évi CXXX. törvény (a továbbiakban: Jat.) 6. § (1) bekezdése kimondja, hogy a jogszabály területi hatálya Magyarország területére terjed ki. A Jat. 6. § (3) bekezdésének megfelelően, a Jat. 6. § (1) bekezdésén túl az Nftv. 1. § (2) bekezdése arról rendelkezik, hogy „E törvény hatálya kiterjed a felsőoktatás tevékenységében és irányításában részt vevő valamennyi személyre, szervezetre, valamint a magyar felsőoktatási intézményeknek a Magyarország területén kívül folytatott felsőoktatási tevékenységére.” A fentiek alapján, az Nftv. hatálya nem terjed ki a külföldi gazdálkodó szervezet, jogi személy által működtetett szakmai gyakorlókra. Ezt árnyalja a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló 883/2004/EK rendelet szabályait²², mely az alkalmazandó jog tekintetében is iránymutatást ad. Az SZTE ÁJK hívta fel a figyelmet arra, hogy a hallgató külföldi munkavégzésére több formában is sor kerülhet. Az egyik esetben magyar székhelyű gyakorlati munkáltatónál kerül sor, részben vagy egészben külföldi székhelyű munkáltatónál a szakmai gyakorlat letöltésére. Ilyen esetekben a hallgatói munkavégzésre a munkajogban és a társadalombiztosítási jogban ismert kiküldetés (posting) szabályai irányadóak, amelyet egyfelől a szociális biztonsági rendszerek koordinációjáról szóló 883/2004/EK rendelet, másfelől a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről szóló 96/71/EK irányelv²³ rögzíti. A 883/2004/EK rendelet értelmében a

²⁰ 16. § (1) Egészségügyi szolgáltatásra jogosult – az e törvény szerint biztosított, illetőleg a 13. § szerint egészségügyi szolgáltatásra jogosult személyeken túl – az, aki i) a köznevelésről szóló törvény hatálya alá tartozó nappali rendszerű iskolai oktatás keretében vagy nappali oktatás munkarendje szerinti köznevelési intézményben, továbbá a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató nagykorú magyar állampolgár, menekült, oltalmazott, valamint az a külföldi állampolgár, aki nemzetközi szerződés vagy az oktatásért felelős miniszter által adományozott ösztöndíj alapján létesített tanulói, hallgatói jogviszonyban áll, továbbá az a szomszédos államokban élő magyarokról szóló törvény hatálya alá tartozó személy, aki a nemzeti felsőoktatásról szóló törvény hatálya alá tartozó felsőoktatási intézményben nappali rendszerű oktatás keretében államilag támogatott, vagy magyar állami (rész)ösztöndíjjal támogatott képzési formában hallgatói jogviszonyban áll,

²¹ 15. § (2) Baleseti egészségügyi szolgáltatásra jogosult, aki a) nevelési-oktatási és felsőoktatási intézmény, iskola, iskolarendszeren kívüli oktatásban gyakorlati képzésben részesülő tanulója, hallgatója, ide nem értve a külföldi állampolgárt,

²² Az Európai Parlament és a Tanács szociális biztonsági rendszerek koordinálásáról szóló 883/2004/EK Rendelete (2004. április 29.) (a továbbiakban: 883/2004/EK rendelet)

²³ Az Európai Parlament és a Tanács 96/71/EK irányelve (1996. december 16.) a munkavállalók szolgáltatások nyújtása keretében történő kiküldetéséről (a továbbiakban: 96/71/EK irányelv)

hallgatóra (munkavállalóra) a munkáltató (küldő) állama jogszabályainak hatálya vonatkozik, összefüggésben hallgatói munkaszerződésére (12. cikk (1) bek., 13. cikk (1) bek. a) pont).

A másik esetben a szakmai gyakorlat letöltésére eleve egy külföldi székhelyű munkáltatónál kerül sor. Ebben az esetben a díjazás ellenében folytatott munkavégzést és a hozzátartozó szociális kérdéseket szintén a 883/2004/EK rendelet szabályozza, melynek értelmében a főszabály a munkavégzés helye szerinti ország joghatóságának elve (*lex loci laboris*). Abban az esetben, ha az adott EU tagállamban a gyakorlat szintén munkaviszonynak minősül, akkor ilyen esetben a „munkavégzés” helye szerinti munkajogi és társadalombiztosítási szabályok az irányadók (13. cikk (2) bekezdés). Külföldön székhellyel rendelkező munkáltató esetén magyar joghatóságról nem beszélhetünk. Ezzel összefügg az államtitkár szakmai véleménye is, mely értelmében, ha a hallgató saját választása alapján külföldi gazdálkodó szervezetnél vesz részt szakmai gyakorlaton, akkor a külföldi gazdálkodó szervezet nem kötelezhető az Nftv. szerinti hallgatói munkaszerződés megkötésére és díjazás fizetésére, továbbá a szakmai gyakorlatról szóló kormányrendelet szerinti együttműködési megállapodás felsőoktatási intézménnyel történő megkötésére sem. Megfontolandó ilyen helyzet esetén az a lehetőség, hogy a külföldi gazdálkodó szervezet (pl.: szálloda), valamint a magyar felsőoktatási intézmény és a hallgató a hallgató szakmai gyakorlatára vonatkozó rendelkezéseket magánjogi megállapodásban rögzítse. Ebben az esetben a felek megegyezhetnek abban, hogy a hallgató (a magyar gazdálkodó szervezetnél szakmai gyakorlatát töltő hallgatóval azonos módon) az Nftv. szerinti díjazással megegyező díjazásban részesüljön. Ugyanakkor a megállapodásban rögzített, a hallgató külföldi gyakorlóhelyen, szakmai gyakorlat keretében végzett munkavégzése ellenszolgáltatásaként meghatározott díjazás alapja a fent leírtakra tekintettel nem az Nftv., hanem a megállapodás.

Jó gyakorlatként értékeltem, hogy a *Kaposvári Egyetem Állattudományi Kara* emellett felelősségbiztosítás kötését is előírja a hallgatóinak. A *SZTE GTK* és a *BCE GK* pedig a külföldi tartózkodás idejére előírja az európai egészségbiztosítási kártya kiváltását, valamint egyéb biztosítás megkötését is. Ez utóbbi karon az EU-s TB kártya meglétét a szakmai gyakorlatot koordináló munkatársak ellenőrzik.

A külföldön történő szakmai gyakorlat eltöltése a legtöbb esetben a hallgató választásán alapul. A választási szabadság érvényesítése szempontjából kivételt képezhetnek pl. az idegenforgalommal összefüggő szakok, illetve magyar felsőoktatási intézmények Magyarország területén kívül folytatott képzési tevékenységhez kapcsolódó szakmai gyakorlatok, a képzési feltételtől, elvárásoktól függően. Álláspontom szerint a (mind a hazai, mind az uniós) jogszabályok rendelkezései egyértelműek. A külföldön eltöltendő szakmai gyakorlat kapcsán mind az uniós, illetve tagállami, mind a hazai jogszabályok pontos ismerete elvárható a felsőoktatási intézményektől. Erre tekintettel a hallgatók megfelelő tájékoztatása pedig magától értetődő.

Összegzés

A szakmai gyakorlatra vonatkozó szabályokat a 2012. szeptember 1-től hatályba lépett nemzeti felsőoktatási törvény és a végrehajtására kiadott Kormányrendelet több ponton is módosította. Többek között kötelezővé vált a felsőoktatási intézmény és a szakmai gyakorlóhely között az együttműködési megállapodás, a gyakorlóhely és a hallgató között pedig a hallgatói munkaszerződés megkötése. A felsőoktatási intézményeknek emellett kötelezően regisztrálniuk kell az Oktatási Hivatalnál valamennyi szakmai gyakorlóhelyet, ahol a hallgatói a szakmai gyakorlatukat töltik, illetve a megkötött együttműködési megállapodásokat is. A regisztrációra azért van szükség, mert így ellenőrizhetővé válnak maguk a szakmai gyakorlóhelyek, illetőleg a szakmai gyakorlat teljesítése is. Korábban a gyakorlóhelyek ilyen fajta ellenőrzésére nem volt lehetőség, illetőleg maguk a felsőoktatási intézmények próbálták – többnyire a karrier irodájukon keresztül – ellenőrizni a szakmai gyakorlat jogszerű lebonyolítását.

A regisztrált és ellenőrizhető gyakorlat megteremtésével nyomon követhetővé válik az is, hogy a gyakorlatot biztosító munkáltatók eleget tesznek-e a díj- és járulékfizetési kötelezettségüknek, a hallgatói munkavállalás bejelentésének. Ezzel kapcsolatban megállapítottam, hogy jelenleg komoly feszültséget okoz a szakmai gyakorlat biztosítása során a munkáltatók díjfizetési kötelezettsége. Kétségtelen tény, hogy a szakmai gyakorlat teljesítése képzési követelmény, azaz a diploma megszerzésének feltétele, annak időtartama alatt pedig a hallgató jogosult mindazokra a juttatásokra – például ösztöndíjra – amelyek őt a képzés során megillették. Emellett a diploma megszerzését követő munkavállalását, elhelyezkedését nagymértékben megkönnyítheti, ha kellő munkatapasztalattal rendelkezik. Így érthető a gyakorló helyek azon felvetése, hogy miért kell a szakmai gyakorlat lehetősége, illetve sok esetben szakmai mentor biztosítása mellett további juttatásban – munkadíjban – is részesíteni azt a hallgatót, akinek betanítása, oktatása a munkáltató számára egyébként is komoly ráfordítást igényel. A munkadíjfizetés lehetősége ugyanis a munkáltató számára jelenleg is fennáll. Amennyiben elégedett a hallgató munkavégzésével úgy a hatályos szabályozás alapján lehetősége van munkabért fizetni számára – függetlenül attól, hogy a szakmai gyakorlat egybefüggő időtartama eléri-e a hathetes időtartamot.

Fentiekre tekintettel – a munkáltatók ösztönzése és az érdemi, valódi szakmai tapasztalatokat nyújtó gyakorlat lehetőségének megteremtése érdekében – megfontolandónak tartom a szabályozás olyan tartalmú módosítását, amely csak a hat hetet meghaladó szakmai gyakorlat esetére tenné kötelezővé a díjfizetési kötelezettséget, illetve olyan adó- vagy járulékkedvezmény bevezetését, amellyel a munkáltatók érdekeltté tehetőek, ösztönözhetőek lennének a felsőoktatási hallgatók szakmai gyakorlatának biztosításában, esetlegesen a hallgatók későbbiek során – a végzést követően – történő munkavállalóként történő foglalkoztatásában. Ezen módosítással megteremthető lenne az is, hogy a hallgató egybefüggően tudja „letölteni” a szakmai gyakorlatát, amely szintén elősegítheti a gyakorlati ismeretek alaposabb, átfogóbb elsajátítását.

Végezetül örömmel állapítottam meg, hogy a megkeresett felsőoktatási intézmények többsége a lehetséges szakmai gyakorlóléhelyek felkutatása, az azokkal való kapcsolattartás valamint a hallgatók szakmai gyakorlattal kapcsolatos tájékoztatása érdekében Karrier Irodákat hozott létre, amelyek a rendelkezésükre álló lehetőségeket maximálisan kihasználva, magas színvonalon igyekeznek elősegíteni a minőségi szakmai gyakorlat megteremtését.

Intézkedésem

A jelentésemben feltárt, alapvető jogokkal összefüggő visszasságok bekövetkezésének jövőbeni megelőzése érdekében, az Ajbt. 32. §-a alapján felkérem *emberi erőforrások miniszterét*, hogy kezdeményezze a jelentésben feltárt problémákkal összefüggésben

- a felsőoktatási intézmények és a gyakorlóléhelyek között megkötendő együttműködési megállapodás, regisztrációs kötelezettség és a hallgatói munkaszerződésre vonatkozó szabályozás pontosítását,
- a díjazással összefüggő gyakorlati problémák rendezése érdekében, az érintett szereplőkkel (elsősorban felsőoktatási intézmények, érdekképviselői szervek) érdemi konzultáció folytatását, illetve
- fontolja meg a szabályozás olyan tartalmú módosítását, amely csak a hat hetet meghaladó szakmai gyakorlat esetére tenné kötelezővé a gazdálkodó szervezetek számára a díjfizetési kötelezettséget, illetve olyan adó- vagy járulékkedvezmény bevezetését, amellyel a munkáltatók érdekeltté tehetőek, ösztönözhetőek a felsőoktatási hallgatók szakmai gyakorlatának biztosításában.

Budapest, 2013. július

Prof. Dr. Szabó Máté sk.