

Ásványi Zsófia – Riedelmayer Bernadett
ISKOLAPADBÓL A MUNKAERŐPIACRA –
A FIATALOK MUNKAERŐPIACI INTEGRÁCIÓJÁT ÖSZTÖNZŐ
MUNKAVÉGZÉSI FORMÁK

Absztrakt

A munka és foglalkoztatás világában óriási jelentősége van annak, hogy az új, fiatal és szakképzett munkaerő mikor és milyen módon tud ténylegesen belépni a munkaerő-piacra. A fiatalok gördülékeny és gyors munkaerőpiaci integrációját alapvetően segíti, ha már az iskola ideje alatt munkatapasztalatot szereznek. Jelen tanulmány a nappali képzésben résztvevő tanulók foglalkoztatási lehetőségeire fókuszál. A téma két eset elhatárolásával kerül bemutatásra, először a fiatalok tanulmányoktól független munkavégzési alapeseteit ismertetjük, majd a képzés részeként történő munka szabályait foglaljuk össze. A képzéstől független foglalkoztatási formák esetében a fiatal munkavállalók elsődleges célja a pénzkereset, a szabadidő értelmes kitöltése és munkatapasztalat elsajátítása. A tanulmányok részeként történő munkavégzés a diákok szemszögéből előnyös, hiszen az elméleti ismereteik mellé speciális szakmai gyakorlati tudást szerezhhetnek; a munkaadói szempontból pedig egeszesen elemi érdek lehet motivált, gyakorlatorientált, és megfelelő elméleti tudással rendelkező fiatalok foglalkoztatása. Mind a tanulmányoktól független, mind annak részeként történő foglalkoztatásra vonatkozóan speciális szabályok alkalmazandók, melyeket a tanulmány részletesen bemutat. A szerzők felhívják a figyelmet a szakképzési törvényben bekövetkezett változásokra az iskolarendszer és a szakmajegyzék tekintetében, valamint részletesen ismertetik a szakképzési munkaszerződés jellegzetességeit, amelyek mind a foglalkoztatók, mind a tanulók szempontjából új feltételrendszert teremtenek a középszintű szakmai gyakorlatok megszervezéséhez.

Kulcsszavak: tanulói munkavégzés; szakmai gyakorlat; szakképzési munkaszerződés

Problémafelvetés

Magyarország munkaerőpiaci helyzetét vizsgálva látható, hogy az elmúlt években nagyszámú korosztályok vonultak és vonulnak nyugdíjba, akik helyére egyre kevesebben lépnek. Bár a nyugdíjkorhatár mindkét nemre egységesen hatvanöt évre nőtt és a kormányzat számos intézkedéssel igyekszik a korhatár elérése előtti nyugdíjba vonulás lehetőségét korlátozni, de azzal, hogy a munkaerőpiacra belépő generáció feleannyira népes, mint a kivonulók (Fazekas & Köllő, 2017), komoly kihívás előtt állnak a munkaadók.

A kedvezőtlen demográfiai trendet erősíti a 2010-es évektől a magyarok külföldi munkavállalási volumenének növekedése. Számos tényező nehezíti annak meghatározását, hogy ténylegesen hány magyar munkavállaló és melyik országban dolgozik külföldön, de az irányvonalak látszanak. A Központi Statisztikai Hivatal Népeségtudományi Kutatóintézet adatai szerint a hagyományos célországok – Németország és Ausztria – mellé az Egyesült Királyság, Írország, Hollandia, Spanyolország és Olaszország is felzárkózott

(Blaskó & Gödri, 2014). Noha visszavándorlás is van, az európai országokban tartózkodó magyar állampolgárok száma évről évre nő (Monostori et al., 2015). Értelemszerűen az elvándorlás növekvő volumene és annak a fiatal korcsoportokban magas aránya Magyarországon (Gödri, 2016), további munkaerőpiaci kihívásokat generál.

Jelen tanulmánynak nem célja a munkaerőhiány okainak részletes vizsgálata, de a fenti jelenségek a fiatalok munkavállalásának szükségességét, mértékének növelését és munkaerőpiaci tapasztalatok mielőbbi biztosításának igényét feltétlenül igazolják. A tanulmányban a szerzők a hatályos jogszabályi környezet elemzésével feltárják azon szerződéses formákat, amelyek keretében a fiatalok, elsősorban a nappali tagozatos tanulók jogszerűen munkát vállalhatnak Magyarországon. A téma vizsgálatának időszerűségét a fenti (kedvezőtlen) munkaerőpiaci helyzet mellett az is indokolja, hogy 2020. január 1-től megújult rendszerben működik a szakképzés és az ehhez kapcsolódó tanulói munkavégzés.

Nappali rendszerű képzésben részt vevő tanulók foglalkoztatása nagyon változatos formákban történhet. Ez a változatosság nem csak abból ered, hogy a fiatalok munkavégzésének eleve számos módja létezik, de abból is, hogy az ő esetükben a tanulmányaiktól függően az is előfordul, hogy a képzés részeként dolgoznak. A témát a továbbiakban e két eset elkülönítése mentén tárgyaljuk.

Az eltérő szabályok ismertetését megelőzően azonban fontosnak tartjuk kiemelni azt a szempontot, amely valamennyi lehetséges foglalkoztatási módon átívelő, valamennyire kötelező érvénnyel alkalmazandó, egységes elvárás. Ez a szempont a munkavédelmi szempont. Azaz a munkavédelmi törvény (1993. évi XCIII. törvény, továbbiakban Mvt.) szabályait alkalmazni kell minden szervezett munkavégzésre, függetlenül attól, hogy az milyen szervezeti vagy tulajdoni formában történik [Mvt. 9. § (1) bekezdés].

Képzéstől független foglalkoztatási formák

Ebben az alfejezetben azokról a munkavégzési formákról lesz szó, ahol a fiatalok pénzkereset, a szabadidő értelmes eltöltése és munkatapasztalat szerzés céljából dolgoznak, függetlenül képzésük tartalmától és követelményrendszerétől, a szervezetek pedig munkaerő-biztosítási stratégiájuktól függően alkalmazzák őket. A lehetséges megoldások számosságának okán, az egyes formák lényegi összefoglalására törekszünk.

Munkaviszony

Az első és kézenfekvő, bár költséges és meglehetősen rugalmatlan módja a fiatalok foglalkoztatásának a munkaviszony létesítése. A munkaviszonyban foglalkoztatott tizennyolc év alatti fiatalokra – akiket a törvény összefoglalóan „fiatal munkavállalóként” nevesít – a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) rendelkezései irányadók. Az Mt. alkalmazása körében fiatal munkavállaló a tizennyolcadik életévét be nem töltött munkavállaló [Mt. 294. § (1) bekezdés, Mt. 114. § (1)-(3) bekezdések].

Az Mt. főszabálya szerint munkavállalóként az létesíthet munkaviszonyt, aki a tizenhatodik életévét betöltötte. A nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény 45. § (3) bekezdése értelmében a tankötelezettség a tanuló tizenhatodik életének betöltéséig tart. (A sajátos nevelési igényű tanuló tankötelezettsége meghosszabbítható annak a tanítási évnek a végéig, amelyben a tanuló a huszonharmadik életévét betölti.)

Ugyanakkor a jogalkotó az iskolai szünet időtartama alatt annak a tizenötödik életévét betöltött tanulónak is engedélyezi a foglalkoztatását, aki nappali rendszerű képzés keretében folytatja tanulmányait. További kivételként említhető, hogy a gyámhatóság engedélye alapján a jogszabályban meghatározott kulturális, művészeti, sport-, hirdetési tevékenység keretében a tizenhatodik életévét be nem töltött gyermek is foglalkoztatható (Mt. 34. §). Adózási szempontból ugyanazok a szabályok vonatkoznak rájuk, mint a felnőtt munkavállalókra: a munkáltató az általános szabályok szerint köteles levonni és megfizetni a munkabért terhelő adókat és járulékokat.

Munkaviszony létesítésekor azonban érdemes tekintettel lenni a fiatal esetlegesen fennálló tanulói (vagy hallgatói) jogviszonyára. Egészen pontosan, ha a fiatal tanulmányai mellett dolgozik, a munkaviszony tipikus formája technikailag nehezen kivitelezhető, de a részmunkaidős foglalkoztatás (Barakonyi & Ásványi, 2010), a munkakör megosztás, az otthoni munkavégzés (Barakonyi & Ásványi, 2010) vagy a határozott idejű munkaviszony (például nyári szünet alatt) lehetőséget ad a párhuzamos jogviszonyok működtetésére (Bankó & Ferencz, 2015; Bankó, 2016). Természetesen ezen atipikus munkajogviszonyok egyedi kombinációja még inkább lehetővé teszi a munkáltató elvárásainak és a fiatal lehetőségeinek illesztését.

A fiatal munkavállaló díjazására a többi munkavállalóra érvényes jogszabályok, kollektív szerződés és belső szabályzatok alkalmazandók.

A fiatal munkavállalókra, mint sérülékeny munkavállalói csoportra vonatkozó, őket fokozottan védő munkajogi szabályokat az alábbiak szerint lehet összefoglalni:

- A fiatal munkavállaló számára éjszakai munka, és rendkívüli idő nem rendelhető el.
- A fiatal munkavállaló napi munkaideje legfeljebb nyolc óra lehet és a több munkaviszony keretében történő munkavégzés munkaidejét össze kell számítani.
- A fiatal munkavállaló számára legfeljebb egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni.
- Négy és fél órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább harminc perc, hat órát meghaladó beosztás szerinti napi munkaidő esetén, legalább negyvenöt perc munkaközi szünetet, legalább tizenkét óra tartamú napi pihenőidőt kell biztosítani számára.
- A fiatal munkavállaló esetében a heti pihenőnap és a heti pihenőidő egyenlőtlenül nem osztható be.
- A fiatal munkavállalónak évenként öt munkanap pótszabadság jár, utoljára abban az évben, amelyben a tizennyolcadik életévét betölti.

A nagykorú munkavállalókra természetesen az Mt. általános szabályai irányadók a munkaviszony létesítése, fenntartása (munka-, és pihenőidő, munka díjazása, kárfelelősség, stb.) vonatkozásában.

Munkaerő-kölcsönzés (munkaviszony)

A munkaviszony rugalmatlanságát orvosolhatja, ha a munkaadó a fiatal munkavállalót nem saját, hanem munkaerő-kölcsönzésre irányuló munkaviszonyban foglalkoztatja. Ebben a három-pólusú jogviszonyban a munkavállaló a kölcsönbeadó munkáltatónál létesít kölcsönzésre irányuló munkaviszonyt, míg ténylegesen a kölcsönvevő munkáltató foglalkoztatja (Nemeskéri et al. 2012). A munkáltató oldalán időszakosan felmerülő kapacitásigény kielégítésére tökéletesen megfelelő konstrukció alkalmazása során – lévén munkaviszony – fentiekkel megegyező életkori szabályok érvényesülnek, és nem csorbulnak a fiatalokat megillető jogok, kedvezmények sem. Természetesen a (kölcsönvevő) munkáltató oldalán felmerülő rugalmas foglalkoztatás igénye a munkaviszony kiszámítható jellegét, hosszú-távú perspektíváját elveszi, így a fiatal lojalitásának és elköteleződésének kialakítását eleve megakadályozza (Ferencz, 2015).

A munkaerő-kölcsönzés különös szabályait az Mt. 214–221. §-a rendezi. Ezekben belül is az Mt. 219. §-a igen lényeges garanciális szabályt biztosít a kölcsönzött munkavállalók számára: a kikölcsönzés teljes időtartama alatt a munkavállaló számára biztosítani kell a kölcsönbe vevővel munkaviszonyban álló munkavállalókra irányadó alapvető munka- és foglalkoztatási (így a díjazásra vonatkozó) feltételeket is, azaz, ha a munkavállaló fiatal munkavállalónak minősül, úgy a kölcsönzés ideje alatt rá a munkaviszonnyal azonos (előző pontban ismertetett) védelmi szabályok vonatkoznak.

Egyszerűsített foglalkoztatás

A diákok egyszerűsített foglalkoztatás vagy alkalmi munka formájában is dolgozhatnak az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény (továbbiakban: Efo. tv.) rendelkezései szerint, amely egyébként nem tartalmaz rájuk nézve speciális szabályokat. A nevéhez hűen a munkaviszonyhoz képest egyszerűbb adminisztrációval és alacsonyabb közteherrel járó foglalkoztatási forma típusai a következők:

- mezőgazdasági vagy turisztika idénymunka feltéve, hogy azonos felek között a határozott időre szóló munkaviszony időtartama nem haladja meg egy naptári éven belül a százhusz napot,
- alkalmi munka, mely gyakorlatilag bármi lehet, azonban összesen legfeljebb öt egymást követő naptári napig, valamint egy naptári hónapon belül összesen legfeljebb tizenöt naptári napig, továbbá egy naptári éven belül összesen legfeljebb kilencven naptári napig létesíthető, határozott időre szóló munkaviszony,
- filmipari statisztálás mint az alkalmi munka speciális változata.

Az egyszerűsített foglalkoztatásra irányuló jogviszony a felek szóbeli megállapodása alapján vagy írásos szerződés megkötésével létesíthető, azonban mindkét esetben a munkaviszony a munkáltató bejelentési kötelezettségének teljesítésével keletkezik.

Egyszerűsített foglalkoztatásban alapbérként, illetve teljesítménybérként legalább a kötelező legkisebb munkabér 85 százaléka, garantált bérminimum esetén 87 százaléka jár [Efo. tv. 4. § (1a) bekezdés]. A filmipari statisztika alkalmi munkából származó napi nettó

jövedelme nem haladhatja meg a 12.000 forintot. Ebben a konstrukcióban a foglalkoztatással kapcsolatos közterhet a munkáltató fizeti, a munkavállaló diákot adó és járulékfizetési kötelezettség nem terheli.

Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás

A tanulók legnagyobb része ma iskolaszövetkezeten keresztül vállal munkát. Ez a fiatalok számára jogilag biztonságos megoldás, a munkáltatók számára a munkaviszonyhoz képest egyszerűbb és olcsóbb foglalkoztatást tesz lehetővé. Csak a ténylegesen elvégzett munkát kell megfizetni, így a munkáltató mentesül a munkajogviszonyt megelőző toborzási-, kiválasztási-, valamint a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó felmondási feladatoktól és költségektől. Tekintettel arra, hogy nem beszélhetünk munkajogviszonyról, annak minden kockázatától és kötöttségétől is mentesül a szolgáltatást igénybe vevő munkáltató: nincs bejelentési-, és adófizetési kötelezettsége, csupán az iskolaszövetkezet számára kell megfizetni a szolgáltatási díjat [lásd: az iskolaszövetkezetek és a közérdekű nyugdíjas szövetkezetek számára fizetendő minimális szolgáltatási díjról szóló 274/2017. (IX. 21.) Korm. rendelet].

Az iskolaszövetkezetek által szervezett diákmunka egy speciális, háromoldalú jogviszony az iskolaszövetkezet, a diák, illetve az igénybe vevő vállalkozás között, melynek keretében a szövetkezet a diákot egyedi megállapodás alapján „kiközvetíti” a szövetkezet szolgáltatásait igénybe vevő céghez (a szolgáltatás fogadója).

Míg a korábban hatályos szabályozás alapján a szövetkezet és tag között az Mt.-ben szabályozott speciális munkaviszonyt kellett létesíteni, addig 2016. szeptemberétől a szövetkezeti törvény [a szövetkezetektől szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Szöv. tv.)] tartalmazza az összes vonatkozó szabályt.

Eszerint a szolgáltatás fogadója részére történő munkavégzést a diák, mint az iskolaszövetkezet tagja személyes közreműködése részeként végzi. Erre vonatkozóan pedig a diák és a szövetkezet között ún. tagi megállapodás jön létre, melyre már nem a munkaviszony, hanem a szövetkezeti törvény speciális szabályait, illetve – amennyiben valamely kérdést az nem rendez – a Polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (a továbbiakban: Ptk.) megbízási szerződésre vonatkozó előírásait kell alkalmazni.

Ezek alapján, ha az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló tagja részére, ha a feladatteljesítés tartama a napi hat órát meghaladja, napi húsz, ha a napi kilenc órát meghaladja, további napi huszonöt perc munkaközi szünetet kell biztosítani. Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló tagja részére, ha két egymást követő napon végzi feladatát, a napi munka befejezése és a következő napi munka megkezdése között legalább tizenegy óra pihenőidőt kell biztosítani [Szöv.tv. 10/B. § (4) bekezdés].

Ha az iskolaszövetkezet tagja a tizennyolcadik életévét még nem töltötte be (fiatal munkavállaló), az iskolaszövetkezet üzletszerű gazdasági tevékenységében személyes közreműködésére (munkaviszony, polgári jogi jogviszony keretében történő munkavégzés) – az Mt.-ben foglalt, a fiatal munkavállalók munkajogi védelmére vonatkozó rendelkezések figyelembevételével kerülhet sor.

2017.01.01. óta az iskolaszövetkezetben dolgozó nappali tagozatos diák számára fizetett szabadság nem jár.

A diákok iskolaszövetkezeten keresztül történő foglalkoztatása a bérköltségek szempontjából is előnyös megoldás. A 15 százalékos személyi jövedelemadó megfizetésén túl – melyet a szövetkezet von le a diák díjazásából, a diák pedig következő év május 20-ig bevall –, a szövetkezettől kapott jövedelmet egyéni járulékfizetési kötelezettség nem terheli (hiszen nem minősül biztosítottnak az iskolaszövetkezet nappali rendszerű oktatás keretében tanulmányokat folytató tanuló, hallgató tagja).

Garanciális szabály viszont, hogy a szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint a minimálbér/garantált bérminimum [Szöv. tv. 10/B. § (6) bekezdés], ugyanakkor a munkabér védelmére vonatkozó szabályokat a Szöv. tv. nem rendeli alkalmazni, ahogyan a napi munkavégzési idő maximumára, a heti pihenőnapokra, vasárnapi, munkaszüneti napon történő munkavégzésre bérpótlékokra vonatkozó rendelkezéseket sem. Mindez a munkavállalókhöz képest a diákok számára hátrányos helyzetet eredményezhet.

Amennyiben az iskolaszövetkezet olyan diákkal létesít munkaviszonyt a nyári szünetben, aki befejezte az általános iskolai tanulmányait, vagy érettségi vizsgát tett, illetve a felsőfokú tanulmányai lezárásaként oklevelet szerzett, akkor ezekben az esetekben is a fent ismertetett, kedvezőbb szabályok alkalmazhatóak, hiszen a tanuló diákigazolványra való jogosultsága a tanév lejártát követő október 31. napjáig fennáll.

Önkéntes munka

Céljait tekintve az önkéntes munka ugyan eltér a felsorolásban szereplő többi munkavégzési formától, a jelenség a fiatalok körében – ha nem is számottevően – de növekvő tendenciát mutat. Az önkéntes munkának több típusa létezik. Az önkéntesek túlnyomó többsége közvetlenül segít ingyenes munkájával rászoruló személyeket, családtagokat (informális önkéntesek), és jóval kisebb hányaduk, mintegy 3,3 százalék (KSH, 2016) szervezeten keresztül vagy szervezet javára végzett ilyen tevékenységet (formális önkéntesek). De önkéntes munka a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény (a továbbiakban: Nkt.) 6. § (4) bekezdés] szerint kötelezően teljesítendő közösségi szolgálat is.

A közérdekű önkéntes tevékenységről szóló törvény (2005. évi LXXXVIII. törvény, a továbbiakban: Köt. tv.) kifejezetten a Köt. tv.-ben meghatározott szervezeteken keresztül vagy szervezet javára végzett közérdekű önkéntes munka szabályait rendezi [Köt. tv. 3. § (1) bekezdés]. A tevékenység önkéntes jogviszony keretében végezhető, amely a fogadó szervezet és az önkéntes között megkötött önkéntes szerződéssel (szóban, vagy egyes esetekben írásban) jön létre. A korlátozottan cselekvőképes kiskorú személy és a cselekvőképességében a közérdekű önkéntes tevékenység tekintetében részlegesen korlátozott nagykorú személy önkéntes szerződést csak a törvényes képviselő beleegyezésével köthet. Kiskorúsága miatt cselekvőképtelen önkéntes esetén az önkéntes jogviszonnyal kapcsolatos jognyilatkozatokat a törvényes képviselő teszi meg, de az önkéntes szerződés megkötéséhez és módosításához az önkéntes beleegyezése szükséges [Köt. tv. 6. § (3) bekezdés].

Az önkéntes meghatározása kapcsán a törvény az Mt.-hez képest jóval megengedőbb: önkéntes az lehet, aki tizedik életévét betöltötte (Köt. tv. 4. §), bár a tizennyolcadik életévét be nem töltött önkénteseket számos további szabály védi (lásd: Köt. tv. 5. §).

Az az önkéntes, aki pedig a tizenhatodik életévét nem töltötte be közérdekű önkéntes tevékenységet külföldön nem végezhet, valamint esetében a közérdekű önkéntes tevékenységre fordítható idő korlátozott.

Bár az önkéntes munka után díjazás nem jár, szükség esetén a foglalkoztató szervezet a bizonyos ellenszolgáltatásokat (utazás, szállás, étkezés, munkaruházat, védőfelszerelés) köteles biztosítani az önkéntes számára [részetesebben lásd: Köt. tv. 2. § (3) bekezdés].

Háztartási alkalmazott

Mivel a versenyszférában ez a foglalkoztatási forma nem releváns, e helyen csak utalnék arra, hogy ezen munkavégzési forma szabályairól amelyről az egyes gazdasági és pénzügyi tárgyú törvények megalkotásáról, illetve módosításáról szóló 2010. évi XC. törvény rendelkezik. Háztartási munkának minősül: a kizárólag a természetes személy és háztartásában vele együtt élő személyek, továbbá közeli hozzátartozói mindennapi életéhez szükséges feltételek biztosítását szolgáló következő tevékenységek: lakás takarítása, főzés, mosás, vasalás, gyermekek felügyelete, házi tanítása, otthoni gondozás és ápolás, házvezetés, kertgondozás [2010. évi XC. tv. 1. § (2) bekezdés 1. pont].

Munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony

A cselekvőképes diák által végzett munka történhet munkavégzésre irányuló egyéb jogviszony keretében is, így megbízási szerződés formájában. A Ptk. 6:272 §-a szerint a megbízási szerződés alapján a megbízott a megbízó által rábízott feladat ellátására, a megbízó a megbízási díj megfizetésére köteles. A megbízási szerződés akár ingyenes is lehet, de ebben az esetben a megbízó köteles a megbízott felmerülő költségeit megtéríteni (Ptk. 6:280. §).

A megbízási szerződés alapján kapott díjazás önálló tevékenységből származó jövedelemként lesz adóköteles. A munkaviszonyból származó jövedelemmel ellentétben, a megbízási szerződés esetében széles körű költségelszámolás lehetséges. Ennek kétféle módja van: a tételes-, illetve a 10 százalékos bizonylat nélküli költségelszámolás, a diák választása szerint, amely a megbízási díj kifizetésekor esedékes.

A megbízási jogviszony keretében foglalkoztatott diákok nem lesznek automatikusan biztosítottak. Ilyenkor a biztosítottá válás törvényben előírt feltétele, hogy a diák havi díjazása elérje a tárgyhónap első napján érvényes minimálbér összegének 30 százalékát, illetve naptári napokra nézve annak 30-ad részét. Ha a biztosítási jogviszony létrejön, a tanuló díjazása után a foglalkoztató vállalja be és fizeti meg nyugdíjjárulékot, valamint egészségbiztosítási járulékot (a diáknak ezzel kapcsolatban kötelezettsége nincs), illetve erről minden esetben igazolást köteles kiadni.

Munkavégzés a képzés részeként

A szakmai gyakorlat mind az oktatási intézmény, mind a diákok számára hasznos. Olyan szakma-specifikus gyakorlati tudást szerezhetnek a fiatalok ennek révén, amely az oktatás elméleti keretein belül egyáltalán nem, vagy csak korlátozottan volna lehetséges. Egyre több munkaadó érzi előnyét annak, hogy elméleti ismeretekkel már rendelkező, de a gyakorlati tudásra szomjas, motivált fiatalokat foglalkoztasson. Sok szervezet ebben a foglalkoztatási formában olyan hatékony toborzási és kiválasztási eszközt is lát, amely során drága és kockázatos állásinterjúk és további kiválasztási eljárások helyett „munka-

közelből” próbálhatja ki a potenciális munkavállalók rátermettségét. A jogviszony határozott időre jön létre, tehát nem ró a felekre hosszú-távú kötelezettséget és ezzel járó munkajogi kockázatot. Ráadásul, ha a fiatal megfelel a munkáltató elvárásainak, akkor a szakmai gyakorlat és a végzést követően létesíthető vele Mt. szerinti munkaviszony.

A megújult szakképzés

A 2020. január 1-jén hatályba lépett 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről (továbbiakban Szkt.), és a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról szóló 12/2020 (II. 7.) Kormányrendelet (továbbiakban: Szkr.) alapvetően alakítja át a magyar szakképzés rendszerét.

Az Szkt. szakít az rendszerváltás óta intézményesülő struktúrával és teljesen kivonja az iskolai rendszerű szakképzést a köznevelésről szóló törvény hatálya alól, valamint valamennyi ide vonatkozó kérdést (iskola alapítása, működése, tanulói jogviszony) külön törvényben szabályoz.

Az eddigi tanuló szerződést felváltja a szakképzési munkaszerződés és változnak a hozzá kapcsolódó adó- és járulékszabályok is. A tanuló szerződés és a szakképzési munkaszerződés alapvető különbségeit az 1. számú táblázat mutatja.

1. táblázat: A tanuló szerződés és a szakképzési munkaszerződés lényegesebb eltérései

Tanuló szerződés	Szakképzési munkaszerződés
Régi Sztv.	új Sztv., amely az Mt. hatálya alá utalja (kivételszabályokkal)
Tanulói jogviszony	Tanulói jogviszony + munkaviszony
Tanulói pénzbeli juttatás	Munkabér
Adható juttatások	Kötelező juttatások
Kamarai nyilvántartás	Feltöltés a regisztrációs és tanulmányi rendszerbe
Már 9. évfolyamon is	Csak 10. évfolyamtól
14 éves kortól	15 éves kortól
Pihenőnap & szünet	Szabadság & mentesülés

Forrás: Klész, 2020. január 14. alapján saját szerkesztés

Az Országos Képzési Jegyzékben (OKJ) szereplő szakképesítéseket helyét a szakképzési törvény végrehajtási rendeletében megjelent Szakmajegyzék váltja fel. Az új Szakmajegyzék, amelyben 25 ágazathoz tartozó 174 szakma szerepel, tartalmazza a képzés idejét, az egyes szakmákhoz tartozó, a tanulók által választható szakmairányokat, valamint megmutatja a szakmák közötti átjárhatóságot ágazaton belül. Az úgynevezett alapszakmákat kizárólag iskolai rendszerben lehet majd tanulni szakképző iskolákban vagy technikumokban.

A 2020. szeptember 1-én kezdődő tanévben a szakképzésbe belépő tanulók már az új jogi szabályozás alapján kezdik meg tanulmányaikat. Azok a tanulók, akik 9. évfolyamon 2020. szeptember 1-jén kezdik meg tanulmányaikat, ágazati alapoktatásban vesznek részt, velük szakképzési munkaszerződés még nem köthető. Erre első alkalommal szakképző iskolában tanulók esetén a 2021/2022-es tanévben, technikumban tanulók esetében a 2022/2023-as tanévtől lesz lehetőség.

A tanulószerveződés, valamint az eddigi Együttműködési megállapodás alapján folyó gyakorlati képzés megszűnik. Lényeges, hogy a 2020. szeptember 1. előtt indult szakképzések a régi szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (továbbiakban: régi Szkt.) szerint zajlanak, vagyis az eddig megkötött tanulószerveződések és együttműködési megállapodások kifutó jelleggel érvényesek, rájuk az előző törvény szabályozásai vonatkoznak, ahogy az ezzel kapcsolatos juttatások és elszámolási szabályok is 2021. január 1-ig.

A szakképző intézmények új típusairól röviden: a technikum és a szakképző iskola

A szakképző intézményeknek két fő típusát eredményezi az új jogszabályi környezet: az öt-, vagy hat éves érettségire és szakmai vizsgára felkészítő technikum és a három éves, szakmára felkészítő szakképző iskola.

Az új szakképzési rendszerben a képzés első időszakában a rokonszakmákban közös ágazati alapismereteket lehet majd elsajátítani. Az alapozó képzés után, szakképző iskolában a 9. osztály, technikumban pedig a 10. osztály végén, egy ágazati alapvizsga letételét követően kell a tanulóknak választaniuk a tanulható rokonszakmák közül, ahol megkezdődik a szakirányú oktatás.

A technikumban zajló öt-, néhány esetben hatéves képzés egyesíti a gimnázium és a szakmatanulás előnyeit. Az öt vagy hat év elvégzése után egyszerre kapnak a diákok érettségi bizonyítványt és technikus oklevelet. Ha valaki gimnáziumban szerzett érettségi után szeretne szakmát tanulni, akkor az érettségi után a technikai képzés utolsó két évére jelentkezhet.

A szakképző iskola hároméves, célja a szakmára való felkészítés. Az ágazati ismereteket adó első év és ágazati alapvizsga után, a 9. osztály végén történik a szakmaválasztás. A következő két évben duális képzés formájában vállalatoknál, vállalkozóknál tudják a tanulók elsajátítani a szakmai ismereteket. A tanulmányok végén szakmai vizsgát téve szakmát szereznek. A szakképző iskolában a szakmai vizsga után további két év alatt esti tagozaton lehet érettségizni.

A szakirányú oktatás fontosabb szabályai

A szakirányú oktatásban való részvétel kötelező eleme a képzésnek. A szakirányú oktatás célja, hogy a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy számára biztosítsa a szakma keretében ellátandó munkatevékenységekhez szükséges ismeretek és készségek elsajátítását, képessé tegye azok gyakorlatban történő alkalmazására és a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a szakmai vizsgára felkészítse.

A szakirányú oktatás alapvető szabályait az Szkt. 75-82. §-ok és az Szkr. 224-245. §-ok részletekbe menően szabályozzák, amelyet célszerű minden duális képzőhelynek alaposan áttanulmányoznia. Jelen összefoglaló a lényegi elemek összefoglalására törekszik.

A szakirányú oktatás lehetséges helyszínei (Szkt. 76. §)

A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakirányú oktatásban a szakképző intézményben vagy szakképzési munkaszerződéssel a duális képzőhelyen vehet részt. (Szakképző intézményben a szakirányú oktatás csak akkor teljesíthető, ha a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy duális képzőhelyen való részvétele a szakirányú oktatásban a gazdasági kamara közreműködése mellett sem biztosítható.) Ha a szakmai oktatás célját szolgálja, a szakirányú oktatás teljesíthető külföldön is, amelynek időtartama nem haladhatja meg a szakirányú oktatás időtartamának egynegyedét.

A szakirányú oktatást tanteremben, tanműhelyben vagy munkahelyi körülmények között kell megszervezni. A tanműhely lehet iskolai tanműhely vagy duális képzőhely által működtetett tanműhely. A duális képzőhely által működtetett tanműhellyel kapcsolatos tárgyi és személyi feltételeket az Szkr. 238. § (4)-(5) bekezdései szabályozzák.

Munkahelyi körülmények között szakirányú oktatás akkor folytatható, ha a munkahely felszereltsége, a munkahelyen folytatott szakmai tevékenység tartalma és jellege, valamint az oktatási időtartamát kitöltő munka lehetővé teszi a képzési és kimeneti követelményekre való felkészülést. A munkahelynek meg kell felelnie a tűz-, baleset-, munka- és környezetvédelmi előírásoknak. Ha a gazdálkodó szervezet több tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatását szervezi meg munkahelyi körülmények között, köteles felelős személyt megbízni a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatásának figyelemmel kísérésére, aki ezt a tevékenységet munkája mellett is elláthatja [Szkr. 239. §].

A duális képzőhelyekkel kapcsolatos további elvárások és a nyilvántartásba vétel alapvető szabályai az Szkt. 82. §-ban és az Szkr. 241-245. §-okban találhatók.

A szakirányú oktatás szerződése: a szakképzési munkaszerződés

2020. szeptember 1-től tehát a szakképzésben tanuló és a duális képzőhely között a szakirányú oktatás megvalósítására szakképzési szerződéssel, munkaviszony jön létre. A továbbiakban ennek az új típusú munkaszerződésnek a jellegzetességeit tekintjük át, melyet az Szkt. 83-90. §-ok, valamint az Szkr. 246-254. §-ok szabályoznak.

Az Szkr. rendelkezései szerint a duális képzőhely a szakképzési munkaszerződés megkötését megelőzően a tanulók, illetve a képzésben részt vevő személyek számára az Mt. adatkezelési szabályainak megtartásával – kiválasztási eljárást folytathat le. A kiválasztási folyamat nem kötelező, de alkalmazását a törvény nem zárja ki (Szkr. 246. §).

Szakképzési munkaszerződés azzal a tanulóval, illetve a képzésben részt vevő személlyel köthető, aki a szakmára előírt egészségügyi feltételeknek és pályaalakalmassági követelményeknek megfelel.

A szakképzési munkaszerződés természete és alanyai (Szkt. 83. §)

Ahogy azt már az elnevezés is sugallja, a szakképzési munkaszerződésre főszabályként az Mt.-nek a munkaszerződésre vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy munkáltató alatt a duális képzőhelyet, munkavállaló alatt a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt kell érteni.

A szakképzési munkaszerződéssel a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely között tehát munkaviszony jön létre, amely a szakirányú oktatás kezdő napjával kezdődő hatályú és a szakirányú oktatás egészére kiterjedő határozott időtartamra szól.

A tanuló illetve a képzésben részt vevő személy egyidejűleg csak egy szakképzési munkaszerződéssel rendelkezhet.

A szakirányú oktatásban szakképzési munkaszerződéssel való részvétel esetén főszabályként a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy oktatására a duális képzőhelynél az Szkr-ben meghatározott végzettséggel és szakképesítéssel vagy szakképzettséggel és gyakorlattal rendelkező személy gyakorolja az oktató Szkt-ben meghatározott jogait és teljesíti kötelezettségeit.

A munkaszerződéssel megegyezően, a szakképzési munkaszerződést, annak módosítását és felmondását írásba kell foglalni és annak tartalmát a felek közös megegyezéssel módosíthatják.

Lényeges specialitás a munkaviszonyhoz képest, hogy a szakképzési munkaszerződés alanya munkavállalóként a tizenötödik életévét betöltött tanuló is lehet.

Amennyiben a duális képzőhely a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakirányú oktatásához közreműködőt vesz igénybe (például azért, mert bizonyos szakmai kompetenciák hiányoznak a szervezetnél), a munkáltatónál történő foglalkoztatás nem minősül munkaerő-kölcsönzésnek. A munkaerő-kölcsönzésre speciális szabályok vonatkoznak, amelyet ráadásul az Szkt. ki is zár. Erre az esetre a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás Mt.-ben meghatározott szabályait (Mt. 53. §) - vagyis más munkakörben, munkahelyen vagy más munkáltatónál történő átmeneti foglalkoztatás - kell alkalmazni. Az átmeneti jelleg az Mt. 53. § (2) bekezdése alapján naptári évenként összesen legfeljebb negyvennégy beosztás szerinti munkanap lehet, amit arányosan kell alkalmazni, ha a munkaviszony évközben kezdődött, határozott időre jött létre.

Mivel a törvény nem zárja ki, a szakképzési munkaszerződés megkötésekor a felek próbaidőt is kiköthetnek (Mt. 45. §). A próbaidő legfeljebb három hónap. Ennél rövidebb próbaidő kikötése esetén a felek a próbaidőt - legfeljebb egy alkalommal - meghosszabbíthatják. A próbaidő tartama a meghosszabbítása esetén sem haladhatja meg a három hónapot.

Eltérések a munkaviszonyhoz képest (Szkt. 83. § (6) bekezdés)

A szakképzési munkaszerződés alapján foglalkoztatott tanuló, illetve képzésben részt vevő személy esetében az Mt. alábbi szabályai nem alkalmazhatók:

- hátrányos jogkövetkezmény megállapítása a munkaviszonyból származó kötelezettség vétkes megszegése esetére (Mt. 56. §);
- munkavégzés behívás alapján (Mt. 193. §);
- munkakör megosztása (Mt. 194. §);
- több munkáltató által létesített munkaviszony (Mt. 195. §);
- távmunkavégzés (Mt. 195-197. §);
- bedolgozói munkaviszony (Mt. 198-200. §);
- egyszerűsített foglalkoztatásra vagy alkalmi munkára irányuló munkaviszony (Mt. 201-203. §);

- köztulajdonban álló munkáltatóval fennálló munkaviszony (Mt. 204-207. §);
- vezető állású munkavállalóra vonatkozó szabályok (Mt. 208-211. §);
- cselekvőképtelen munkavállalóra vonatkozó szabályok (Mt. 212. §);
- a munkaerő-kölcsönzés szabályai (Mt. 214-222. §);
- versenytilalmi megállapodás (Mt. 228. §);
- tanulmányi szerződés (Mt. 229. §).

A tételes jogi eltérések mellett lényeges kiemelni két rendszerépítő szabály kapcsán alkalmazandó eltérést is.

Az Mt. 277. § (2) bekezdés alapján kollektív szerződés – eltérő rendelkezés hiányában – az Mt. Második és a Harmadik Részében foglaltaktól eltérhet. Az eltérés a munkavállaló javára és hátrányára egyaránt történhet, amely szabályt a munkajog diszpozitivitásként ismeri.

Mt. 279. § (3) bekezdés szerint a kollektív szerződés munkaviszonyra vonatkozó rendelkezésének hatálya a munkáltatóval munkaviszonyban álló valamennyi munkavállalóra kiterjed.

Az Szkt. 83. § (3) bekezdése alapján viszont ezen szabályokat szakképzési szerződés esetében azzal az eltéréssel kell alkalmazni, hogy a tanulóra, illetve a képzésben részt vevő személyre a munkáltatónál érvényben lévő kollektív szerződésnek csak az Mt.-ben, az Szktv.-ben és az Szktv. végrehajtási rendeleteiben foglaltaknál kedvezőbb feltételeket meghatározó rendelkezéseinek a hatálya terjedhet ki.

Ezt a rendelkezést kell alkalmazni a munkáltatónál az Mt. 268. §-a szerint érvényben lévő üzemi megállapodásra is.

A szakképzési munkaszerződés alapján járó munkabér és juttatások (Szkt. 85. §, Szkr. 253. §)

A szakképzési munkaszerződés alapján kifizetett munkabér havi mértékének összege – a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy és a duális képzőhely megállapodása alapján – a tárgyév első hónapjának első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér legalább hatvan százaléka, de legfeljebb a tárgyév első hónapjának első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér összege. A tényleges összeg megállapításánál figyelembe kell venni a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakmai felkészültségét, tanulmányi eredményeit és az ágazati készségtanács által az adott szakmára vonatkozó javaslatában meghatározott mértéket.

A munkabért a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy fizetési számlájára utólag, a tárgyév követő hónap tizedik napjáig történő átutalással kell teljesíteni.

A tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt egyéb juttatásként megilletik a duális képzőhelyen a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy által választott szakmához szükséges szakképzettséggel betöltött munkakörben foglalkoztatottak részére biztosított juttatások, azzal azonos mértékben, de legfeljebb a tárgyév első hónapjának első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér mértékéig. Az egyéb juttatásra a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy az általa ledolgozott napokra tekintettel arányosan jogosult.

A juttatások mértékét a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy igazolatlan mulasztásával arányosan csökkenteni kell.

A munkabér és juttatások a szakképzési munkaszerződés hatálybalépésének napjától, teljes hónapra járnak. Ha a szakképzési munkaszerződés a tanév megkezdése után, hónap közben jön létre vagy szűnik meg, a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt a munkabér és juttatások időarányos része illeti meg.

A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződés időtartama alatt a társadalombiztosítás ellátásaira való jogosultság szempontjából munkaviszonyban foglalkoztatottnak minősül, a munkaviszony időtartama nyugellátásra jogosító szolgálati időnek, munkabére nyugdíjalapot képező jövedelemnek számít.

A szakképzési munkaszerződés megszüntetése (Szkt. 88. §)

A szakképzési munkaszerződés megszüntethető:

- közös megegyezéssel a közös megegyezésben megjelölt nappal,
- felmondással a felmondás közlésétől számított tizenötödik nappal,
- azonnali hatályú felmondással az azonnali hatályú felmondás közlésének napjával.

A szakképzési munkaszerződést azonnali hatályú felmondással bármelyik fél megszüntetheti, ha a másik fél

- a szakképzési munkaszerződésben vállalt lényeges kötelezettségét szándékosan vagy súlyos gondatlansággal jelentős mértékben megszegi vagy
- egyébként olyan magatartást tanúsít, amely a szakképzési munkaszerződés fenntartását lehetetlenné teszi, és

emiattnak lehetetlenné válik vagy jelentős akadályba ütközik a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy szakmai vizsgára történő felkészülése vagy a szakirányú oktatás további biztosítása a tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy részére.

A tanuló, illetve a képzésben részt vevő személy a szakképzési munkaszerződést jogszabálysértésre hivatkozva a jogszabálysértés pontos megjelölésével azonnali hatályú felmondással felmondhatja.

A duális képzőhely azonnali hatályú felmondással abban az esetben is megszüntetheti a szakképzési munkaszerződést, ha a szakképző intézmény a tanulót, illetve a képzésben részt vevő személyt elégtelen tanulmányi eredmény miatt a szakirányú oktatás időtartama alatt másodszor kötelezte évfolyamisméltésre.

A duális képzőhely a felmondást és az azonnali hatályú felmondást indokolni köteles. Az indokolásból a felmondás okának világosan ki kell tűnnie. Vita esetén a felmondás és az azonnali hatályú felmondás indokának valódiságát és okszerűségét a duális képzőhelynek kell bizonyítania.

A felek a felmondással és az azonnali hatályú felmondással szemben a felmondás közlésétől számított tizenöt napon belül bírósághoz fordulhatnak. A keresetnek a felmondás és az azonnali hatályú felmondás végrehajtására nincs halasztó hatálya. A munkaviszony jogellenes megszüntetésének jogkövetkezményére az Mt. 82. §-át és 84. §-át kell alkalmazni azzal, hogy nincs helye a munkaviszony helyreállításának.

Összefoglalás

A tanulmány megírását több, a munkaerőpiacon egyidőben jelenlevő tényező indokolta. Az Európában általánosan megfigyelhető népességfogyási trendek és az ezzel járó idősödő társadalom jelensége a munkaerőpiac és a munkáltatók számára jelentős kihívást hordoz magában. A nyugdíjba vonuló, több évtizedes munka- és szervezeti tapasztalattal rendelkező munkavállalók pótlása nehéz és időigényes folyamat, amely hosszú betanulást igényel. Ráadásul a munkapiacra lépő új generáció számossága nemcsak azért alacsony, mert a születésszám csökken, de a Magyarországot érintő munkaerő-vándorlási mutatók is kedvezőtlenek. A szakképzett munkaerő elvándorlása az országból évek óta tartó folyamat, amely elsősorban a fiatal, pályájuk elején álló munkavállalókat érinti. A KSH által végzett vizsgálatok eredményei szerint a 18-24 évesek 46 százaléka tervezi elhagyni az országot, míg a 35-40 éveseknek kevesebb, mint egynegyede (Gödri, 2016). A fiatalok nagyobb mértékű migrációs szándékát az is magyarázza, hogy esetükben nagyobb a migrációs beruházás várható megtérülése, továbbá nagyobb fokú elégedetlenség, több kalandvágy, ugyanakkor kevesebb családi kötöttség jellemzi őket. Az eredményekből az is látszik, hogy amíg a 2000-es évek közepétől a gimnáziumot végzettek körében mértek az átlagnál magasabb migrációs hajlandóságot, addig a 2013-ban külföldön élő magyarok körében a hazai népességhez viszonyítva szignifikánsan nagyobb volt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya (Blaskó & Gödri, 2014). A kivándorlással szemben a Magyarországra történő bevándorlás európai összehasonlításban továbbra is szerénynek mondható: mind a bevándorlók számát, mind az ezer lakosra számított arányát tekintve messze elmarad a legtöbb nyugat-európai országétól.

A gazdasági okokon túl lényeges, hogy az iskolából a munka világába történő átmenet (school-to-work transition) zökkenőmentes megvalósulása a hosszú-távú társadalmi beilleszkedés egyik legfontosabb feltétele. Ahhoz, hogy ez sikeresen megvalósuljon kiemelten fontos, hogy a fiatalok tanulmányaik során megszerzett ismeretei és tapasztalatai összhangban legyenek a munkaadók elvárásaival és összességében szakmailag és mentálisan felkészülten jelenjenek meg munkaerőpiacon. Ennek egyik kulcsa a gyakorlatban az, amikor a tanulók (és a felsőoktatásban részt vevő hallgatók) már tanulmányiak során dolgozni kezdenek.

Végül, a megváltozott körülmények sorában szükséges megemlíteni a jogszabályi környezet változását is, amely elsősorban a témához kapcsolódó új szakképzési törvényt jelenti. A jogszabályváltozás alapvetően új koncepcionális változás eredményezett: a szakképzésben tanuló fiatalok szakmai gyakorlatát a jogalkotó immár jogszabályok szintjén is „közelítette” a munka világához. A munkáltatók számára a szakképzett utánpótlás rendszerének működtetéséhez elengedhetetlen ezen új keretrendszer ismerete. Ráadásul az új szakképzési törvény által szabályozott rendszerben megújult az iskolarendszer (létrejött a technikum és szakképző iskola) és a szakmajegyzék is. Azzal pedig, hogy a szakképzési munkaszerződés is az Mt. hatálya alá kerül, egységessé válik a középfokú-, és a felsőfokú oktatás gyakorlat-orientált része: mindkettőt munkaviszony keretében lehet ellátni: középfokon szakképzési munkaszerződéssel, felsőfokon hallgatói munkaszerződéssel.

A problémafelvetést követően a tanulmány kettéválasztja a képzéstől független és annak részeként végzett munkát, bemutatja azon szerződéses formákat, amelyek révén a

nappali tagozatos tanulók jogszerűen dolgozhatnak Magyarországon, ez ezzel együtt pénzt és értékes szakmai tapasztalatot szerezhetnek iskolaéveik alatt. A témakör sokszínűsége okán, a tanulmány az egyes konstrukciók lényegi elemeinek bemutatására törekedett, fókuszba helyezve a fiatalokra (18 év alatt személyekre) vonatkozó szabályokat.

Irodalomjegyzék

- Bankó, Z., & Ferencz, J. (2015). *Atipikus munkajogviszonyok*. Wolters Kluwer.
- Bankó, Z. (2016). *Adalékok az atipikus munkajogviszonyok jogtörténetéhez*. Publikon.
- Barakonyi, E., & Ásványi, Zs. (2010). Why part time jobs are so unpopular in Hungary? In Benedek, Gy., Cseh, M., & Nemeskéri, Zs. (szerk.), *Human Resource Development in the Era of Global Mobility: Abstracts from the 11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe*.
- Barakonyi, E., & Ásványi, Zs. (2010). Teleworking in Hungary: a Practical Approach. In Benedek, Gy., Cseh, M., & Nemeskéri, Zs. (szerk.), *Human Resource Development in the Era of Global Mobility: Abstracts from the 11th International Conference on Human Resource Development Research and Practice across Europe*.
- Blaskó, Zs., & Gödri, I. (2014). Kivándorlás Magyarországról: szelekció és célország-választás az „új migránsok” körében. *Demográfia*, 57(4), 271–307.
- Fazekas, K., & Köllő, I. (szerk.). (2017). *Munkaerőpiaci tükör 2016*. MTA Közgazdaság- és Regionális Tudományi Kutatóközpont Közgazdaság-tudományi Intézet.
- Ferencz, J. (2015). *Atipikus foglalkoztatási formák*. Dialóg Campus.
- Gödri, I. (2016). *Elvándorlási szándékok – álmok és konkrét tervek között. A migrációs potenciál jellemzői és meghatározó tényezői a 18–40 évesek körében Magyarországon*. Kutatási Jelentések 98., KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- KSH (2016). *Az önkéntes munka jellemzői*. <https://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/idoszaki/pdf/onkentes.pdf> (Letöltés dátuma: 2021.06.13.)
- Klész, T. (2020. január 14.). A szakképzési törvény változása, és ennek hatása a külső gyakorlati képzőhelyek tanulóképzésére. Előadás. TMKIK, Szekszárd.
- Monostori, J., Óri, P., & Spéder, Zs. (szerk.). (2015). *Demográfiai Portré 2015 – Jelentés a magyar népesség helyzetéről*, KSH Népeségtudományi Kutatóintézet.
- Nemeskéri, Zs., Ásványi, Zs., Bankó, Z., Barakonyi, E., Egerszegi, Z., Kártyás, G., & László, Gy. (2012). A munkaerő-kölcsönzés alakulása, hatása a foglalkoztatásra és a gazdasági folyamatokra. In Tamás, I., Borbély-Pecze, T., Borsos, J., Zagyiné Honti, É., & Munkácsy, F. (szerk.), *Kutatási évkönyv. Összefoglalók a TÁMOP 1.3.1. kiemelt projekt keretében 2009 és 2011 között befejezett egyes kutatásokról* (pp. 257-275). Foglalkoztatási Hivatal.

Jogszabályok:

2012. évi törvény a munka törvénykönyvéről

2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről

12/2020. (II. 7.) Korm. rendelet a szakképzésről szóló törvény végrehajtásáról

A szakképzésről szóló 2019. évi LXXX. törvény hatálybalépésével összefüggő módosító és hatályon kívül helyező rendelkezésekről szóló 2019. évi CXII. törvény.