



**37. Országos Tudományos Diákköri Konferencia
Állam- és Jogtudományi Szekció**

Budapest, 2025. március 24–26.

Rendező intézmény:
*Károli Gáspár Református Egyetem
Állam- és Jogtudományi Kar*



Állam- és Jog-
tudományi Szekció

**A fenntartható tudás ára –
az egész életen át tartó tanulás megjelenése a
munkajogi viszonyokban**

Kézirat lezárásának dátuma:

2024.11.10.

Nyilatkozat mesterséges intelligencia használatáról a dolgozat érdemi tartalmát illetően

A dolgozat érdemi tartalmát illetően mesterséges intelligencia alapú fordítószoftverek kerültek használatra, így a Deepl. és a Google Translate. A fordítóprogramok használatának indoka, hogy az online elérhető külföldi (francia, finn) jogforrások, állami közlemények csupán egy része volt megtalálható a szerző által magas szinten értett német vagy angol nyelveken, a kutatás spektrumát pedig a szerző nem kívánta a nyelvtudása alapulvételével szűkíteni, hiszen véleménye szerint a komparatív módszerrel történő tudományos kutatás esetében a kutatási célnak legmegfelelőbb összehasonlítható elemeket szükséges egy tanulmányhoz felhasználni.

Egyéb típusú mesterséges intelligencia a tanulmány megírásakor és a kutatás közben nem került felhasználásra.

Tartalomjegyzék:

1.	Előszó	4
2.	Az egész életen át tartó tanulás indikátorai és azok szakpolitikai kezelése	5
2.1.	Az egész életen át tartó tanulás eddigi felvetései és indikátorai	5
2.2.	Oktatáspolitikai vagy foglalkoztatáspolitikai?	6
2.3.	Az egész életen át tartó tanulás munkajogi definíciója	7
3.	Az egész életen át tartó tanulás Magyarországi megközelítése	10
3.1.	Az egész életen át tartó tanuláshoz köthető korábbi magyar szabályozás	10
3.2.	Az egész életen át tartó tanulás biztosítására fennálló kötelezettség a nemzetközi és Unió tendenciák fényében	12
4.	Az egész életen át tartó tanulás modelljei más európai országokban	15
4.1.	Kritériumrendszer.....	15
4.2.	A francia többpilléres modell.....	16
4.3.	A kizárólagosan szabadságot biztosító modell.....	19
5.	Az egész életen át tartó tanulás biztosíthatósága Magyarországon.....	24
5.1.	A szabályozás alapvető keretei	24
5.2.	A munkavállaló egész életen át tartó tanulási lehetőségei a jelenlegi magyarországi szabályozásban	25
5.3.	Érdekképviselői szervek részvételi lehetősége, javaslatai.....	29
6.	Az egész életen át tartó tanulás magyarországi szabályozásának lehetőségei	32
6.1.	A szabályozás kettő lehetséges formája	32
6.2.	Az egypilléres szabályozási lehetőség	33
6.3.	Az átmeneti munkaszerződés-módosítás	34
7.	Zárszó	37

1. Előszó

Az egész életen át tartó tanulás jelensége komoly kihívás elé állította a jogalkotót mind az Európai Unió, mind a tagállamok szintjén. Ugyan a kérdéskör nem újkeletű, az elmúlt évek fenntarthatósági célú munkaerőpiaci változásai azonban gyors cselekvést kívánnak. Ennek érdekében egyes államok új szabályozásokat vezettek be, mely hatására a felnőttképzés és a szakmai továbbképzések elérhetőségét segítő szabályozások jöttek létre. Más államok államok – közöttük Magyarország –, ezt a feladatot még nem végezték el, így számukra kérdésként merül fel, hogy a munkavállalók képzési szükséglete miként biztosítható a gazdaság szükségesnél nagyobb sérelme nélkül.

Munkajogi dogmatikai szempontból ez a probléma úgy jelenik meg, hogy ez az idő egyszerű szabadságként értelmezhető-e, vagy úgy kell rá tekinteni, hogy legalább a képzés időtartamára a felek a közöttük létrejött eredeti munkaszerződés elemeitől eltérnek – azaz ideiglenesen módosítják a munkaszerződést –, és a munkavállaló képzésének előmozdítása érdekében a bizonyos alakító jog biztosítandók. A jelen tanulmány hipotézise szerint kettő megoldás létezhet: elsőként az egyszerűen és gyorsan, kevés jogszabályi módosítással megvalósítható egypilléres képzési szabadságot biztosító modell, másodsorban egy többpilléres, diszpozitív elemeket széles körben tartalmazó szabályozás. A kutatás ezen kérdésekre szakirodalmi dokumentumok, külföldi-, valamint korábbi magyar szabályozások kvalitatív elemzésével kíván választ adni.

Komparatív módszer használatával két ország, Franciaország és Finnország egész életen át tartó tanulást érintő szabályrendszerét vizsgáltam. Ez a két megközelítés végletekig eltérő modelleket alkalmaz, így ezek elemzésével lehetőség nyílik több megoldás előnyeinek és hátrányainak feltárására. Finnország abból a szempontból figyelemre méltó, hogy ott már hosszabb ideje tartalmazott ezirányú rendelkezéseket a jogrendszer, ugyanakkor a felgyülemlett tapasztalatok alapján a közelmúltban gyökeres reformok zajlottak és zajlanak le. A kutatásban segítségképpen mesterséges intelligencia alapú fordítóprogramok, így különösen a Deepl és a Google Translate is használatra kerülnek, hiszen a kutatásnak nem lehet célja az összehasonlítást a szerző által beszélt idegen nyelvek – német és angol – keretei közé szorítani, a francia és finn szabályozások egy része pedig csak adott állami nyelven elérhető.

Összegezve, a tanulmány célja az egész életen át tartó tanulás társadalmi és jogi rendszerbeli elhelyezkedésének feltárása, releváns szakirodalmi álláspontok és már létező szabályozások bemutatása, majd ezekből megalapozott de lege ferenda javaslatok levonása a magyar jogalkotó számára.

2. Az egész életen át tartó tanulás indikátorai és azok szakpolitikai kezelése

2.1. Az egész életen át tartó tanulás eddigi felvetései és indikátorai

Magyarország már a 2014-2020 évekre készült „egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája” című dokumentumban is kiemelte a tartósan munkanélküliek problémáját, valamint meghatározta a célcsoportokat: „a fiatalok, az alacsony képzettségűek, a romák, a kisgyermekes nők, a hátrányos helyzetű településen élők, illetve az idősek”.¹

A dokumentum rögzíti, hogy a foglalkoztatás bővítéséhez, a munkavállalók alkalmazkodó, - és versenyképességéhez elengedhetetlen az egész életen át tartó tanulási rendszer, amit aktív munkaerőpiaci eszközökkel kívánt megteremteni. A stratégiával összefüggésben cselekvési terv² készült, amely komplex, rendszerszintű fejlesztéseket volt hivatott végrehajtani, ugyanakkor a cselekvési terv a 2020-as év végével lejárt, új tervezet nem látott világot.

A jelen értekezés elkészültekor feltárt munkaerőpiaci demográfiai helyzet szerint a munkanélküliség tartósan csökkenő tendenciát mutat, azonban egy társadalmi csoport, a nyugdíj előtt állók tartós munkanélküliségét illetően soha nem látott kiugrás észlelhető a 2023-as évben. A KSH definíciójában tartósan munkanélküli az a személy, aki legalább tizenkettő hónapja aktív álláskereső³, ezáltal alappal feltehető, hogy a COVID-válság okozta munkaerőpiaci digitalizációs változások, valamint egyéb, újszerű társadalmi helyzetek a nyugdíj előtt álló 60-64 éves korosztály munkaerőpiaci reintegrációját jelentősen megnehezítették. Az adatokból összességében kitűnik, hogy az idősebb generáció a legfiatalabb, KSH adatbázisában szereplő, javarészt pályakezdő munkavállalói csoportnál magasabb tartós munkanélküliségi rátával jellemezhető, az idősebbek számára a sikeres álláskereső tehát lényegesen nehezebben megvalósítható a képzésből érkezőknél.

Az egész életen át tartó tanulás szabályozása szempontjából a fentiek azonban nem a kizárólagos indikátorok. Az Európai Bizottság által kezdeményezett zöld átállásról szóló vitaindító tanulmány⁴ többek között előrevetíti, hogy ezen – egyébként kívánatos – jelenség az ágazatokat, a vállalkozásokat, a foglalkozásokat és a régiók foglalkoztatáspolitikáját

¹ Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra; 22. oldal

² 1705/2016. (XII. 5.) Korm. határozat az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó szakpolitika keretstratégiájának 2014–2020 évekre vonatkozó cselekvési tervéről

³ [Tartós munkanélküliségi ráta – Fenntartható fejlődési célok \(ksh.hu\)](https://ksh.hu/hu/indikatorok/munkanelkuliseg) (letöltés dátuma: 2024. 07. 18.)

⁴ Anneleen Vandeplas, Istvan Vanyolos, Mauro Viganì and Lukas Vogel: The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market; Európai Unió, Luxembourg; Publications Office of the European Union 2022 december.

önmagában képes lesz befolyásolni. A tanulmány a munkahelyeket három részre osztja; zöld munkahelyek, amelyek célja a környezetvédelem és annak területei előmozdítása (pl.: zöld innovációs kutatás-fejlesztés), barna munkahelyek, amelyek kifejezetten környezetszennyező, így az átállásban nem kívánatos tevékenységeket látnak el (pl.: szén,- és lignitbányászat), valamint a leginkább elterjedt klímasemleges fehér munkahelyek, amelyek tevékenysége közvetlen hatással nincsen a környezetünk, valamint a környezeti tudatosság állapotára. A tanulmány szerint az átállás következtében a fehér munkahelyek érintetlenül maradása mellett fel kell készülnünk a barna munkahelyek leépülésére, a zöld munkahelyeken pedig munkaerőigényre. Megemlítenéd itt, hogy az Európai Unió Tanácsának a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló 2022. június 16. napján elfogadott ajánlása, valamint az általa idézett szakpolitikai dokumentum⁵ szintén úgy fogalmaz, hogy „a zöld átállásnak a vállalkozásokra és a foglalkoztatásra gyakorolt hatásai ágazatonként, foglalkozásonként, régióként és országonként eltérőek lesznek, ami az ágazatokon és az ipari ökoszisztémákon belül munkahely-váltásokat, az ágazatok és az ipari ökoszisztémák között pedig jelentős munkaerő-átcsoportosításokat fog eredményezni.” Megállapítható tehát, hogy az Európai Uniónak kifejezett célja a minőségi foglalkoztatás és a munkahelyváltás olyan típusú megvalósítása, amely a munkavállalók érdemi részvételét magában foglalja.⁶

Kiemelendő továbbá – bár jelen tanulmánynak nem tárgya –, hogy szektorális átalakulást indikál a mesterséges intelligencia térnyerése is, amely szintén a bizonyos munkahelyeken és munkakörökben való foglalkoztathatóság hosszútávú csökkenését vetíti elő, kiemelt tekintettel a digitális rendszereket kezelni nem, avagy korlátozottan képes munkavállalói réteg körében.

2.2. Oktatáspolitikai vagy foglalkoztatáspolitikai?

A felmerülő munkaerőpiaci problémák megoldása hosszútávon két módon történhet: a képzési politika és a foglalkoztatáspolitikai eszközeivel. Magyarországon a képzési politika nagyobb részben az életkoruk alapján tanköteles, avagy tankötelesség után, de még a munkaerőpiaci belépés előtt képzésben álló személyekre koncentrál, így kifejezetten a korai iskolaelhagyás megelőzésére, valamint a szakképzés és a felsőoktatás reformjára.

⁵ EB, 2020, SWD (2020) 176 final

⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10297> (letöltés dátuma: 2024.09.30.)

Megállapítható azonban, hogy az egész életen át tartó tanulás, és a fiatal felnőttkor utáni képzés a 2030-ig tartó szakképzési stratégiának⁷ nem része.

A felsőoktatás esetében a jelenleg még hatályos cselekvési terv⁸ kimondja, hogy „a munkaerő tovább- és átképzése az egész életen át tartó tanulás különböző formáin keresztül történik, és e tekintetben hazánk igen kedvezőtlen mutatókkal rendelkezik”, így a 25-34 éves és 55-64 éves korosztály nem formális képzésekben történő részvétele statisztikailag az OECD átlag negyedét a fiatalabbaknál éppen eléri, az idősebbeknél nem éri el. A cselekvési terv azt is definiálja, hogy „az egész életen át tartó tanulás problémáinak megoldása nem elsősorban a felsőoktatás feladata, a szerkezeti átalakítás során azonban erre a kihívásra a felsőoktatásnak is válaszolnia kell.”

További problémaként jelenik meg, hogy a Nemzetgazdasági Minisztérium által készített Digitális Munkaerő Program⁹ szerint a tizenöt évesnél idősebb korosztály nagy részét fenyegeti a digitális leszakadás, hiszen digitális alapkompenciáik nincsenek, amely indikálja a munkaerőpiacról való kiszorulásukat, valamint az alacsonyabb jövedelmű munkaköröket. Az említett dokumentum értelmében „a digitális kompetenciák megléte már nem foglalkoztatási előny, hanem elvárás”. Ezen jelenség kialakulása okaként a dokumentum többek között kiemelten jelöli meg az aktív munkavállalók felnőttkori tanulásban való alacsony részvételét.

A fentieket áttekintve tehát megállapítható, hogy bár az oktatáspolitikai törekvésekben az oktatással elérhető munkaerőpiaci integráció jelen van, ez még ténylegesen nem része a foglalkoztatáspolitikának.

2.3. Az egész életen át tartó tanulás munkajogi definíciója

Az egész életen át tartó tanulást több szervezet is megkísérelte már jogi fogalomként leírni, azonban ezek közül általánosan elfogadott definíció még nem született. Az UNESCO Egész életen át tartó tanulás Intézete¹⁰ szerint az egész életen át tartó tanuláshoz olyan rendszerek szükségesek, amelyek minden korosztály számára oktatáshoz, valamint képességeik kibontakoztatásához való jogot biztosítanak. Az UNESCO öt lényegi kritériumot határoz meg az egész életen át tartó tanulás fogalmához: minden életkori

⁷ Magyarország Kormánya 1499/2023. (XI. 16.) Korm. Határozatával elfogadott „Szakképzés 4.0 stratégia 2030-ig tartó cselekvési terve”

⁸ Magyarország Kormánya 1499/2023. (XI. 16.) Korm. Határozatával elfogadott „Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016” 2021–2024 évekre vonatkozó cselekvési terv

⁹ [DMP - Digitális Munkaerő Program - Digitális Jólét Program \(digitalisjoletprogram.hu\)](https://digitalisjoletprogram.hu) (letöltés ideje: 2024. 07. 28.)

¹⁰ UNESCO Institute for Lifelong Learning

csoportra, minden képzési szintre, minden tanulási formára, minden tanulási helyre és szférára kiterjedőnek kell lennie, valamint biztosítani kell a lehetőségek sokszínűségét.¹¹ Szintén ezen szerv meghatározása szerint, „az egész életen át tartó tanulás a tanulás egy olyan koncepciója, amely egész életen át folytatódik, hogy kielégítse az egyén tanulási szükségleteit.”¹²

Ezzel szemben az Eurostat fogalom meghatározásában „az egész életen át tartó tanulás magában foglal minden olyan tanulási tevékenységet, amelynek célja az ismeretek, készségek és kompetenciák fejlesztése személyes, polgári, társadalmi vagy foglalkoztatási szempontból.”¹³ A német Oktatás Tervezéséért és Kutatás Előremozdításáért Felelős Szövetségi Tartományi Bizottság¹⁴ egész életen át tartó tanulás stratégiája szerint „az egész életen át tartó tanulás magában foglalja az összes formális, nem formális és informális tanulást a különböző tanulási helyszíneken a korai gyermekkortól egészen a nyugdíjas korig. Ebben az összefüggésben a „tanulás” alatt az információk és tapasztalatok konstruktív feldolgozását értjük tudássá, ismeretké és kompetenciákká.”¹⁵

A definíciókat összevetve, az egész életen át tartó tanulást a továbbiakban olyan fogalomként kezeljük, ami alapján minden életkori csoport számára a biztosított az oktatáshoz való jog az adott személy választása szerinti megszerezhető képesítést adó képzésben, a személy választása szerinti képzési szinten, formában, típusban, amelyet a személy az általa választott és elérni kívánt célból végezhet, és amelynek elvégzése a személy későbbi életvitelét – függetlenül a jelenleg betöltött pozíciójától – segíti. Az oktatás természetéből fakadóan ez nem jelenti azt, hogy önmagának a képzésnek előfeltétel nélkülinek kellene lennie, azonban a képzési előfeltételen kívül az egész életen át tartó tanulás koncepciójában más, külső tényező az adott személyt a képzés elvégzésében nem akadályozhatja.

A legfontosabb feladat a fentiek fényében elkülöníteni a munkajogi szempontból releváns élethosszig tartó tanulást – nevezetesen azt, amelyet a munkavállaló a foglalkoztatási státusza javítása érdekében végez és amely kifejezetten a munkaerőpiaci helyzet javítása avagy fenntartása érdekében történik meg – az általános tanulástól. A

¹¹ [Lifelong learning | Institute for Lifelong Learning \(unesco.org\)](https://www.unesco.org/en/lifelong-learning) (letöltés dátuma: 2024. 07. 28.)

¹² UNESCO: EFA global monitoring report: Education for all: literacy for life; Franciaország, Párizs; 2006; 420. oldal

¹³ [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning_\(LLL\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Lifelong_learning_(LLL)) (letöltés dátuma: 2024. 07. 28.)

¹⁴ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

¹⁵ Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland; Németország, Bonn; 2004; 13. oldal

tanulmányban ezt követően az élethosszig tartó tanulás fogalom alatt a következőkben alkotott definíciót szükséges érteni.

Az élethosszig tartó tanulás fogalmának fentiekben való értelmezhetőségéhez minden esetben az szükséges, hogy a képzés kerüljön megfelelő módon definiálásra. A magyar munkajogi szabályozásban a munkavégzés közbeni tanulás képzésként való definiálása lehetetlen küldetésnek tűnik, hiszen ebben az esetben képzésben részt vevő munkavállalónak számítana a szakvizsga előtt álló jogász, orvos, gyógyszerész is. A képzés fogalma ezért a legjobban úgy alkotható meg, hogy az minden olyan tevékenység, amelynek célja az abban részt vevő személy kompetenciájának növelése. Munkajogi értelemben a képzést olyan esetekben használhatjuk, ha ezek a kompetenciák a foglalkoztathatóság növelését eredményezik. Ezeken belül megjelenhetnek olyan képzési alkategóriák is, melyek a megszerzett tudásról valamilyen tanúsítványt vagy bizonyítványt is eredményeznek. Nem tartozik ide az úgy nevezett „munka alapú tanulás”, amely a gyakornokság, duális képzés, vagy bármely hasonló, a képzésbe integrált munkavégzési forma, hiszen ez első körben tanulást és csupán eközben való tapasztalatszerzést jelent.¹⁶

Összegezve a fentieket, az élethosszig tartó tanulás munkajogi, foglalkoztatáspolitikai döntések és a későbbi szabályozás szempontjából releváns definíciója ezek alapján úgy határozható meg, hogy az olyan képzésben való részvétel, amelyet a munkavállaló a foglalkoztatási státusza javítása érdekében végez, illetve amely kifejezetten a munkaerőpiaci helyzet javítása, avagy fenntartása érdekében történik meg.

¹⁶ Kun Attila: Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban in: Acta Carolinensia Controventorum Scientarium Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017. 20. oldal

3. Az egész életen át tartó tanulás Magyarországi megközelítése

3.1. Az egész életen át tartó tanuláshoz köthető korábbi magyar szabályozás

A jelenleg hatályos munka törvénykönyvében¹⁷ (továbbiakban: Mt., új Mt.) – ide nem értve az Mt. 55.§ (1) bekezdés g) pontját – nem található olyan rendelkezés, amely alapján a munkavállaló kérése alapján az őt tipikus foglalkoztatásban foglalkoztató munkáltató köteles lenne számára a tanulmányai idejére az őt megillető alap, - és pótszabadságon felüli fizetett szabadságot biztosítani, avagy őt a munkavégzés alól képzés céljából más módon mentesíteni.

Érdekességgént említendő, hogy mind a korábban hatályos munka törvénykönyve¹⁸ (továbbiakban: régi Mt.), mind ezt meghosszabbítva a régi Mt. hatálya alatt megkezdett tanulmányok befejeztéig az Mth.¹⁹ rendelkezett tanulmányi szabadidőről, amelynek biztosítását a munkáltató kötelezettségévé²⁰, így a jogintézményt a munkavállaló követelhető jogosultságává is tette. A – tanulmányi szerződés fejezetében elhelyezett – szabályozás részletei alapján az iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak „oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelő”²¹ tartamú, vizsgatárgyanként a vizsga napját is beleszámítva négy munkanap, diplomamunkánként pedig tíz munkanap szabadidő járt a munkavállaló kérésének megfelelően. Tanulmányi szerződés az iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállaló számára a szabadidőhöz nem volt szükséges, tehát a jogosultság nem függött a munkáltató előzetesen megtett jognyilatkozatától semmilyen formában. Nem iskolarendszerű képzés esetén munkaviszonyra vonatkozó szabálynak, avagy más munkaviszonyra vonatkozó szabály hiányában a tanulmányi szerződésnek a jogosultságot a követelhetőséghez szükséges volt megállapítania, itt tehát sok esetben elengedhetetlen volt a munkáltató korábbi jognyilatkozata is a szabadidő megállapítására vonatkozó kötelezettségvállalás tárgyában²². Nem fizetett szabadságról, hanem munkaidő-kedvezményről beszél a régi Mt., így ez csupán munkavégzés alóli mentesülés volt, amelynek időtartamára általános esetben díjazás nem járt.

¹⁷ 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről

¹⁸ 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről

¹⁹ 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról

²⁰ régi Mt. 115. § (1)

²¹ régi Mt. 115. § (2)

²² régi Mt. 115. § (5)

A régi Mt. általános iskolai tanulmányok folytatása esetére eltérést, speciális szabályt állapított meg, ugyanis amennyiben a munkavállaló a munkaidő-kedvezményt az általános iskolai tanulmányai céljából vette igénybe, a kedvezménnyel érintett időtartamra részére távolléti díj járt²³. A korábbi szabályozás tekintetében kiemelendő a Legfelsőbb Bíróság Mfv.II.10.339/1998 számú döntése,²⁴ ami elvi érveléssel mondta ki, hogy „a Munka Törvénykönyvének – régi Mt. – a közalkalmazotti jogviszonyban is alkalmazandó szabálya az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló (közalkalmazott) részére a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt akkor is biztosítja, ha nem kötött tanulmányi szerződést, illetőleg a tanulmányok elvégzésére nem a munkáltató kötelezte.”

Összegezve az új Mt. hatálybalépése óta megkezdett tanulmányokra már nem alkalmazandó rendelkezéseket és a kapcsolódó bírói gyakorlatot tehát megállapítható, hogy a korábbi szabályozás az egész életen át tartó tanulás biztosítása céljából garanciális rendelkezéseket tartalmazott a munkavállalók tekintetében. Tipikus foglalkoztatásban is elérhető volt a képzési célú munkavégzés alóli mentesítés, amely a tanulmányok folytatásának sikerességéhez az igényelhető szabadidőt nem kötötte, iskolarendszerű képzésben részvétel esetén nem állapított meg továbbá alsó vagy felső határt sem külön az ilyen céllal történő munkavégzés alóli mentesítés napjainak száma tekintetében, egyebekben pedig vizsgatárgyanként és diplomamunkáinként biztosított garanciális jelleggel tanulmányi szabadidőt. A Munka Törvénykönyvéről szóló T/4786. számú törvényjavaslat a fent meghatározott korábbi rendelkezéseknek az új Mt.-be való átültetése hiányát nem említi, azt nem indokolja, így az eltérésre okot adó jogalkotói cél valójában nem feltárható. Megállapítható azonban, hogy az új Mt. hatálybalépésével – az Mth. -ban található kivétellel – az egész életen át tartó tanulás biztosítottságának valódi garanciája a magyar jogrendszerben megszűnt.

Kétségtelen, hogy egyedüli szabályként visszamaradva az alapfokú képzésben részt vevő munkavállaló a munkavégzési kötelezettsége alól ex lege mentesül az általános iskolai tanulmányok folytatása céljából szükséges időre²⁵, azonban ennek a szabályozásnak bírói gyakorlata Magyarországon nincsen, amely arra enged következtetni, hogy nem egy gyakran igénybe vett jogszabályi lehetőségről van szó.

²³ régi Mt. 116. §

²⁴ BH1999.276.

²⁵ Mt. 55. § (1) g)

3.2. Az egész életen át tartó tanulás biztosítására fennálló kötelezettség a nemzetközi és Uniós tendenciák fényében

A fent említett magyar jelenség különösen érdekes abban a tekintetben, hogy ennek megtörténte – sőt egyébként már a régi Mt. hatálybalépésekor is – hatályban²⁶ volt a fizetett tanulmányi szabadságról szóló, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1974. évi 59. ülészakán, 1974. június 24-én elfogadott egyezmény – az ILO 140. számú egyezménye (a továbbiakban: Egyezmény) – kihirdetéséről 1976. évi 13. törvényerejű rendelet, amely szerint minden ratifikáló ország köteles a megfelelő juttatások melletti tanulmányi szabadságot lehetővé tenni a munkavállalói számára minden szinten történő képzés, általános, szociális és állampolgári oktatás, valamint szakszervezeti oktatás céljából. A kötelezettség jelenlegi fennállásának vizsgálatakor kimondható Molnár Tamást idézve, hogy „a magyar jogrendszer mindenkori állapotában meg kell, hogy feleljen a nemzetközi jogból fakadó kötelezettségeknek. Ellenkező esetben alaptörvényt sértő állapottal állunk szemben, sőt, a magyar állam nemzetközi jogi felelőssége is felmerülhet.”²⁷ Megemlítendő ebben a tárgykörben az Alkotmánybíróság 7/2005. (III.31.) számú határozata, amelyben az Alkotmánybíróság összefoglalta a jogalkotó kötelezettségeit nemzetközi szerződések vonatkozásában, melyek a következők: „törvénybe foglalva kihirdeti a szerződést, ha pedig a nemzetközi szerződés további jogalkotói lépéseket is kíván, jogszabályalkotással teljesíti a nemzetközi kötelezettséget. A nemzetközi kötelezettségvállalás végrehajtása (...) attól a pillanattól fennáll, amikortól a nemzetközi szerződés (nemzetközi jogi értelemben) kötelezi Magyarországot. Ennek elmaradása azzal járhat, hogy az Alkotmánybíróság mulasztásban megnyilvánuló alkotmányellenességet állapít meg.”²⁸

Az Egyezmény ugyan csupán bűjtatottan tartalmaz jogalkotási kötelezettséget, hiszen az 1. - 4. cikkeiben csupán kidolgozandó politikáról beszél, azonban az 5. cikke kimondja, hogy a megvalósításhoz törvényhozás, kollektív szerződések, döntőbírói határozatok, avagy az ország gyakorlata szerinti más mód szükséges. Figyelembe véve az hazai jogi eszközöket, mindez jogalkotással érhető el. Az ILO Általános Konferenciája a kötelezettség teljesítéséhez 1974. június 24. napján az Egyezményhez kapcsolódóan ajánlást is fogadott

²⁶ https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312285 (letöltés dátuma: 2024. 08. 04.)

²⁷ Molnár Tamás: „A nemzetközi jog és a magyar jog viszonya” in Jakab András – Fekete Balázs (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: Bodnár Eszter, Jakab András) <http://ijoten.hu/szocikk/a-nemzetkozi-jog-es-a-magyar-jog-viszonya> (2018). [80]

²⁸ 7/2005. (III. 31.) AB határozat II.4.

el, amely az Egyezmény szövegét tovább egyértelműsíti, megfogalmaz bizonyos sarokpontokat segítségképpen.

Az előzőekhez kapcsolódóan az ILO az egész életen át tartó tanulás elősegítése céljából stratégiát hozott létre, amelynek írásos formája első körben 2023-ban került kiadásra.²⁹ A dokumentum az ötpilléres stratégiából, valamint egy öt komponensű cselekvési tervből áll. Az első pillér a szakpolitikákat és az irányítást helyezi előtérbe, a második a készségigények felmérésének szükségességét hangsúlyozza a szektorális változások tükrében, a harmadik és a negyedik pillér az oktatás javítása, valamint mindenki számára elérhetővé tétele körében fogalmaz meg célkitűzéseket, amíg az utolsó pillér a tanulószerveződések, a gyakorlati képzések, valamint a munkavégzés közben történő tanulás megvalósítását sürgeti.

Az ILO tevékenysége mellett az Európai Unió esetében is megfigyelhetőek lényeges fejlődési pontok. Az EU már a 2010-es éveket megelőzően is fogalmazott meg iránymutatásokat, amely jogforrási szintjénél fogva azonban kötelező erővel nem bírt. E körben kiemelendő az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének létrehozásáról szóló, 2008. április 23-i európai parlamenti és tanácsi ajánlás, amely a Tanács 2017. május 22. napján született ajánlásával veszítette hatályát. A hatályon kívül helyezés indoka a társadalmi változások, valamint az EKKR rendszer egységes szerkezetbe foglalása voltak. Az új munkavállalói készségfejlesztési irányvonal keretei között lényeges a Tanácsnak a mikrotanúsítványokról szóló ajánlása, amely a gyorsan változó társadalom és munkaerőpiac igényeivel indokolja azon felvetést, hogy a tagállamok foglalkoztatáspolitikájában meg kell jelennie a munkavállalói felzárkózást és fejlődést elősegítő – képzettséget egységesen igazoló – mikrotanúsítványoknak³⁰. Ide sorolható továbbá a Tanács egyéni tanulási számlákról szóló ajánlása³¹ is, amely fentiek mellett a munkaerőpiacról leginkább kizorultakat is kiemelten célozza, megfogalmazva, hogy a munkavállalók képzésének a szakmai feltételei mellett a pénzügyi feltételei is lehetővé teendők.

Kiemelendő jelentőséggel bír a Szociális Jogok Európai Pillére, amelynek első pillérében került meghatározásra, hogy „mindenkinnek joga van a minőségi és inkluzív oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz annak érdekében, hogy olyan készségeket

²⁹ The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030; International Labour Organization; Geneva; 2023.

³⁰ lásd bővebben: az Európai Unió Tanácsának az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot segítő mikrotanúsítványokról szóló, 2022. június 16-i tanácsi ajánlása 5. a) alpont

³¹ az Európai Unió Tanácsának az egyéni tanulási számlákról szóló, 2022. június 16-i tanácsi ajánlása

tartson fenn és szerezzen meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vegyen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.”³² Ezen szövegrész nem kíván további magyarázatot, hiszen egyértelműen és félreérthetetlenül jelzi az Európai Unió elkötelezettségét az egész életen át tartó tanulás megvalósítása mellett a személyek munkaerőpiaci és társadalmi alkalmazkodása céljával.

Látható tehát, hogy jelenleg a magyar jogi szabályozás nemzetközi kötelezettség nemteljesítésében megnyilvánuló hiányosságban szenved a munkavállalók számára tanulási lehetőség biztosítása vonatkozásában, amely munkajogi tárgyú szabályozás megalkotásával küszöbölhető ki. Az Uniós törekvések is egyre inkább az egész életen át tartó tanulás biztosítását hivatottak elősegíteni, így – bár Uniós kötelezettség még jelen tanulmány elkészítésekor erre nem áll fent – a továbbiakban elengedhetetlennek tűnik az egész életen át tartó tanulás magyarországi szabályozása.

³² Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights (2017/C 428/09)

4. Az egész életen át tartó tanulás modelljei más európai országokban

4.1. Kritériumrendszer

A vizsgált országok releváns tárgyú szabályozásai a kutatás során önálló, jelen tanulmánnyal felállított kritériumrendszer szerint kerültek csoportosításra. A következőkben elsőként a szempontok, majd az ezek mentén felállított külföldi modellek olvashatóak.

Az első lépés annak vizsgálata, hogy az adott államra irányadó szabályrendszer határozza meg konkrét, az adott állam joga szerint kikényszeríthető olyan jogosultságot, amely a képzésben részt venni kívánó munkavállaló számára előnyt jelent, és amelyet a munkáltatónak kötelezettsége biztosítani. A második lépcsőként elengedhetetlen annak áttekintése, hogy a munkavállaló milyen képzések elvégzése tekintetében veheti igénybe az előnyöket, így különösen, hogy ezek átképzésre, továbbképzésre, esetlegesen ezekre tekintet nélkül követelhetőek, továbbá, hogy szükséges-e iskolarendszerűnek, vagy más formában igazolhatóan szervezettnek lennie a képzésnek. Ehhez kapcsolódóan az igazolási kötelezettség terjedelme és teljesítésének módja is meghatározó. A következő lényeges elem a szabályozás inkluzivitása, nevezetesen az, hogy szükséges-e bizonyos foglalkoztatási jogviszonyban, így gazdasági munkaviszonyban, az adott állam joga szerinti közszolgálati jogviszonyban, avagy más foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban legalább bizonyos időtartamon keresztül állni a jogosultság megszerzéséhez, valamint előbbi kérdésre igenlő válasz esetén a munkahelyváltás milyen megítélés alá esik, mikor tekinthető folyamatosnak az adott jogviszony.

A tanulmányi szabadság az egész életen át tartó tanulás biztosításának esszenciális eleme, így nem csupán az arra való jogosultságot, hanem a távollét alatt elérhető juttatásokat, továbbá a távollét lehetséges tartamát, annak időszakonként visszatérő lehetőségét is elemzem. A képzések támogatása tekintetében lényeges, hogy a tanulmányi szabadság fizetett-e, amennyiben igen, a távollét alatt az alapbér és az egyéb, alapbérén felüli juttatások mekkora százalékos aránya jár a munkavállaló részére.

Végül, de nem utolsó sorban vizsgálandó, hogy a munkavállalónak a tanulmányi szabadság, avagy egyéb, tanulmányokat elősegítő előnyök igénybevételéhez szükséges-e további kötelezettségeket vállalnia a munkáltató felé, így például jár-e negatív jogkövetkezménnyel a tanulmányok sikertelensége, azok egy időre való felfüggesztése, avagy egyéb okból való megszüntetése. Azon államokban, ahol található e körben releváns szabályozás, az egyenlő bánásmód, valamint további olyan jogintézmény, amely a

munkavállaló érdekeinek védelmére hivatott, így például a felmondási tilalom érvényesülése is elemzésre kerül.

4.2. A francia többpilléres modell

A francia munka törvénykönyve³³ hatodik részének elnevezése „egész életen át tartó szakképzés”, amelyen belül a francia kódex szabályozza mind a szakképzés általános elveit és intézményrendszerét, a tanulószerveződéses gyakorlati képzést, harmadik könyvében pedig a szakmai továbbképzést. A francia elképzelés tehát az egész életen át tartó tanulás céljával a szakmai oktatás szabályozását a munka törvénykönyvében helyezte el.

A kódexben létezik egy úgynevezett személyi képzési számla, amelyen a jogszerző időn át halmozódik a képzések finanszírozására felhasználható összeg, amelyet a munkáltató fizet be az adott évben ledolgozandó és ténylegesen ledolgozott munkaidő egymáshoz viszonyított arányától függően – tehát teljesítményhez kötötten –, majd a képzés megvalósulásakor a munkavállaló mobilizálni tudja ezt a felhalmozott összeget. Érdekes, hogy a modell ezen része Franciaországon kívül még Szingapúrban megtalálható.³⁴

A francia Mt. meghatározza, hogy a számlán szereplő összegeket mely képzésekre jogosult a tulajdonosa felhasználni.³⁵ A törvényben felsorolt képzésekhez – amelyek zömében az államvédelmi szektorban és kiemelt hiányszakmákban érhetőek el – kapcsolódó díjak és kiadások személyi képzési számlával nem fedezett részének finanszírozására a számla birtokosa kérelmet nyújthat be az illetékes szervekhez, így például a regionális kézműves illetve kereskedelmi kamarához, egyéb közintézményekhez vagy hatóságokhoz, az államhoz, a régiókhoz, akár a munkáltatóhoz, továbbá ezt a számla tulajdonosa önerőből is finanszírozhatja.³⁶ Látható azonban, hogy ezen összegek felhasználása erőteljesen kötött, a felhasználás típusát a számla tulajdonosa egy kifejezetten rövid, egyéniesítést nem tartalmazó taxatív felsorolásból választhatja ki.

A munkáltató a bemutatottakon túl második pilléreként ajánlhat fel képzéseket a munkavállaló részére, különösen a törvényben meghatározott munkahelyhez való alkalmazkodási, munkahelymegtartási, digitális készségek és íráskészség-fejlesztési céllal, továbbá a francia nyelv elsajátításának céljával. A francia szabályozás szerint azon

³³ Code du travail, France

³⁴ <https://epale.ec.europa.eu/en/blog/individual-learning-accounts-increase-accessibility-adult-education> (letöltés dátuma: 2024. 08. 07.)

³⁵ francia munka törvénykönyve L6323-6. cikk II. pont

³⁶ francia munka törvénykönyve L6323-4. cikk II. pont

képzések időtartama, amelyeket a munkavállaló a munka végzésének jogszabályi kritériumaként avagy francia nyelvtanulási céllal végez, munkaidőnek minősül, és ezen időtartamra a munkáltató díjazást köteles fizetni. A nem ilyen céllal végzett képzések akkor járnak a fent meghatározott jogkövetkezményekkel, amennyiben ezek a munkaidőn kívül nem valósulhatnak meg. A munkaidőn kívüli képzések tekintetében a munkáltató és a munkavállaló megállapodást köthet, amely azonban nem kötelező. A munkáltató által felajánlott képzések körében lényeges, hogy azok munkavállaló általi el nem fogadása nem számít munkaviszonyból származó kötelezettség megszegésének, valamint nem szolgálhat munkáltatói felmondás alapjául. A munkáltató által felajánlható képzések rendszere lényegében a magyar tanulmányi szerződés jogintézményére hasonlít.

A francia szabályozás harmadik pilléréként a korábbi, munkavállaló által kezdeményezhető képzések helyébe lépő az úgynevezett szakmai átmeneti projekt³⁷. A jogintézmény, ahogyan a neve is elárulja, munkahelyváltási, szakmaváltási célú képzések tekintetében nyújt motivációt és garanciákat a munkavállalók részére. A projekt keretein belül képzés elvégzése céljából a munkavállaló az állandó lakhelye szerinti, hatáskörrel és illetékességgel rendelkező szervhez kérelmet nyújthat be, amely bizottság a finanszírozhatóság tekintetében a teljes tervezett projekt megfelelőségéről dönt. Az elvégezhető képzések itt nincsenek taxatíve meghatározva, azonban az elképzelésnek koherens projektnek kell lennie, amely valós eséllyel lehetővé teszi a szakmaváltást a pályázó részére. Lényeges, hogy finanszírozási terv a képzéshez releváns, valós legyen, továbbá a képzés elvégzésével az adott régióban nagy eséllyel állást találjon a pályázó a képzéssel érintett területen. Ez nagyrészt azt jelenti, hogy a bizottság zömében hiányszakmákra való átképzésben részvételt hagyhat jóvá, hiszen azokban található meg biztos elhelyezkedési lehetőség. Az elvégezhető képzések alól léteznek kivételek, amelyeket a végzettség alapján ellátható munka jellemzőivel ír le a francia szabályozás, jellemzően ide tartozik a nehéz fizikai munka, valamint a környezeti (pl.: veszélyes vegyi anyagok) vagy munkaidő-beosztási szempontból megterhelő munkakörök, mint az éjszakai, avagy a monoton fizikai munkavégzés. A projekt benyújtására való jogosultság megszerzéséhez a francia modellben szükséges bizonyos mértékű munkaviszonyban töltött idő (nagyjából két év) igazolása is.

A munkavállaló a projekt engedélyezése esetén tanulmányi szabadságra jogosult, amely lehet hat hónapnál hosszabb, hat hónapnál rövidebb, valamint lehetőség van

³⁷ francia munka törvénykönyve, hatodik rész, III. könyv, II. cím, III. fejezet, 2. szakasz, 1. alszakasz

részmunkaidőre történő áttérésre is a képzés tartamára. A szabadság kívánt hosszától függően a munkavállaló kérelmét a kívánt kezdőidőpontot legalább százhusz, illetőleg hatvan nappal köteles benyújtani a munkáltatóhoz, akinek a bírálatot harminc napon belül el kell végeznie, az eredményéről a munkavállalót pedig írásban tájékoztatni köteles.

A kérelem megtagadására – indokolási kötelezettség mellett – csak akkor van lehetőség, ha a munkavállaló a feltételként jogszabályban meghatározott munkaviszonyban eltöltött időt igazolni nem tudja, avagy tanulmányi szabadság iránti kérelmét késedelmesen terjeszti elő, a munkavállalónak jogában áll azonban a kiadott tanulmányi szabadság kezdő időpontját elhalasztani, amennyiben a munkáltató jogos gazdasági érdeke ezt megköveteli, avagy a munkáltatónál foglalkoztatottak számától függően abból a célból, hogy egy meghatározott szám felé az egyszerre tanulmányi szabadságot töltő munkavállalók száma ne emelkedjen. Jogos gazdasági érdekből a munkavállaló tanulmányi szabadsága meg is szakítható. A munkavállaló a képzésen való részvételt havonta, valamint a munkába való visszatéréskor igazolja a munkáltató vagy a regionális szakmaközi bizottság felé – a projekt finanszírozójától függően. A képzéses jogviszony jogszerű indok nélküli megszüntetése a kedvezmények elvesztésén kívül más negatív jogkövetkezménnyel nem jár.

A jogintézmény keretein belül a finanszírozás kettős. A munkáltató köteles a munkavállaló projektje egy – rendeletben meghatározott – részét finanszírozni, továbbá Franciaország létrehozta a foglalkozási elhasználódás megelőzésére szolgáló befektetési alapot³⁸, amelyből a projekt további részei finanszírozhatóak, a költség egésze tehát nem a munkáltatót terheli, de nem is mentesül teljes egészében a megfizetés alól. A munkavállalónak a szakmai átmeneti projektben való részvétele alatt a minimális díjazását rendelet állapítja meg Franciaországban a munkavállaló korábbi átlagkeresete, valamint egy nemzeti szinten használt keresetmeghatározószám összehasonlítása alapján, amelynek a lényege, hogy alacsonyabb korábbi átlagkereset esetén annak 100 százaléka, magasabb korábbi átlagbér esetén annak 90 százaléka a képzés első évében, avagy részidő esetén első 1200 órájában, ezek után a korábbi átlagbér 60 százaléka jár a munkavállaló részére.

Összességében az egész életen át tartó tanulás francia modellje – felcserélve a korábbi ismertetés sorrendjét – egy kvázi és kettő valódi pilléren nyugszik. Az első, kvázi pillér, a munkáltató által felajánlható képzés valójában a több országban – köztük Magyarországon is – ismert tanulmányi szerződés főbb ismertetőjegyeit hordozza, a munkavállaló itt nem választhatja meg az elvégezni kívánt képzést, így ahhoz, hogy ezen konstrukcióból a

³⁸ Francia szociális biztonsági törvénykönyv (Code de la sécurité sociale), L221-1-5. cikk

munkavállaló számára a munkavállalásához később igazán hasznos tudásra tegyen szert, a csillagok szerencsés együttállása is szükséges – amely azonban semmiképpen nem sorolható a garanciális elemek közé. Ezen pillér a munkavállaló által kikényszeríthető garanciák hiánya okán csupán „kvázi”, hiszen létezik, jogintézményként kodifikált, igazi, használható jogosultságként azonban nem definiálható.

A második pillér garanciális, azonban kifejezetten kötött. A személyi képzési számla terhére a harmadik pillért igénybe nem véve csupán nagyon kevés, az állam által meghatározott képzést lehet elvégezni, így ezen pillér leginkább az állam által meghatározott területeken történő fejlődést hivatott előmozdítani, a munkavállaló viszont ebből ténylegesen profitálni képes, egy gépjárművezetői engedély megszerzése például a későbbi munkavállalás esszenciális követelménye lehet, a munkavállaló pedig az intézmények kellően széles köréhez fordulhat abban az esetben, amennyiben a személyi képzési számláján nem áll rendelkezésre megfelelő összeg.

A harmadik pillér az egész életen át tartó tanulás legfontosabb pillérje. Az állam a szervei útján egyfajta döntési pozícióban belép a felek közé, a munkavállaló kérelméről független, erre szakosított szerv jogosult dönteni. További garanciaként jogszabályba vannak foglalva azok az indokok, amelyek mentén a munkáltató a munkavállaló tanulmányi szabadsága iránti kérelmét elutasíthatja, avagy kezdő időpontját elhalaszthatja, írásbeli indokolási kötelezettség mellett ez jogellenes elutasítás, avagy elhalasztás esetén kikényszeríthető. A munkavállaló számára a tanulmányok végzésére megfelelően hosszú szabadság, sőt akár részmunkaidőre történő átállás lehetősége is biztosított, mely mellett a korábbi bérére teljes egészében, de legalább nagy részében jogosult. Az állami társfinanszírozás okán valójában a munkavállalók képzésben való részvétele a munkáltatóra sem ró túlzott terhet, a legkisebb munkáltatókra nézve pedig további könnyítő rendelkezések állnak fent. Hátránya a koncepciónak, hogy bizonyos képzések kizártak a kérelmezhető projektekből, továbbá kiemelten nagy hátrány a megkövetelt szolgálati idő hosszú mivolta, amely így egy diszkriminációs jelleget hordoz. A harmadik pillér így tehát szükséges garanciális elemeket tartalmaz, a tervezhetőséget biztosítja, azonban javítások szükségességét nem nélkülözi.

4.3.A kizárólagosan szabadságot biztosító modell

Finnországban az egész életen át tartó tanulás biztosítotttsága egészen a közelmúltig munkahelyváltási szabadságon, felnőttképzési ellátásokon, valamint a klasszikus

tanulmányi szabadságon alapult. A munkahelyváltási szabadság 2024.06.01. napjával³⁹, a felnőttképzési ellátások pedig 2024.08.01. napjával⁴⁰ kerültek az országban hatályon kívül helyezésre, azzal, hogy felnőttképzési támogatásra átmenetileg még jogosult az, aki legkésőbb 2024. július 31-én kezdi meg tanulmányait, avagy az ösztöndíjra jogosító képesítést legkésőbb ezen napig szerezte meg.

A hatályon kívül helyező jogi aktusok közös javaslatának miniszteri indokolása⁴¹ szerint a döntés célja a közkiadások csökkentése, valamint a foglalkoztatottság növelése. Szintén az előbb idézett indokolás azt állítja, hogy „felnőttképzési támogatás eltörlése a becslések szerint évente 175 millió euróval csökkenti a közkiadásokat, és évente 10 000 munkavállalóval növeli a foglalkoztatást. A munkahelyváltási szabadság eltörlése a becslések szerint évente 27 millió euróval csökkenti a közkiadásokat és 11,5 millió euróval a szakképesítési ösztöndíjat.” A fentiek értelmében tehát Finnország arra a döntésre jutott, hogy a felnőttképzési támogatások, valamint a munkahelyváltási szabadság biztosítása az állam részére negatív következményekkel jár, nem csupán az államkasszára ró meg nem térülő terhet, azonban hatályon kívül helyezésükkel a foglalkoztatásban állók száma is – a becslések szerint magas mértékben – növelhető. Egy másik, lényegesen kiterjedtebb, a helyzetet részleteiben elemző kormányjavaslat szerint a felnőttképzési támogatás a tanulmányi szabadság felhasználását olyan tanulmányok befejezésére ösztönözte, amelyeket a munkával párhuzamosan a támogatás nélkül is befejeztek volna, a táppénz betegségtől eltérő igénybevételét a támogatás pedig nem csökkentette⁴².

Finnországban a felnőttképzési támogatásokról szóló törvény huszonnégy, a munkahelyváltási szabadságról szóló törvény huszonkettő évig volt hatályban, így a közelmúltban történt jogszabályi változások egy hosszú periódus eredményei alapján születtek meg, valamint változtatták meg az egész életen át tartó tanulás biztosítottságát alapjaiban az országban. A jövőre nézve, a HE 8/2024 vp számú kormányjavaslat alapján a modellváltással egyidejűleg megfontolandó a tanulmányi szabadság kritériumai közé tartozó minimális munkaviszonyban töltött idő csökkentése a legfeljebb alapfokú

³⁹ a munkahelyváltási szabadságról szóló törvény hatályon kívül helyezéséről szóló 275/2024 törvény (Laki aikuiskoulutusetuuksista annetun lain kumoamisesta), Finnország

⁴⁰ a felnőttképzési ellátásokról szóló törvény hatályon kívül helyezéséről szóló 274/2024 törvény (Laki vuorotteluvapaain kumoamisesta), Finnország

⁴¹ STM/2024/14 kormányjavaslat az Országgyűlésnek a felnőttképzési támogatás, a szakképesítési ösztöndíj és a munkahelyváltási szabadság eltörléséről (Hallituksen esitys eduskunnalle aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorotteluvapaan lakkauttamista koskevaksi lainsäädännöksi)

⁴² HE 8/2024 vp számú Kormányjavaslat az Országgyűlésnek a felnőttképzési támogatás, a szakképesítési ösztöndíj és a munkahelyváltási szabadság eltörléséről (Hallituksen esitys eduskunnalle aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorotteluvapaan lakkauttamista koskevaksi lainsäädännöksi) 47. oldal

végzettséggel rendelkezők számára, valamint az olyan programok kialakítása, amelyek a hiányszakmákban való elhelyezkedése céljából végzett tanulmányokat segítik elő.⁴³

Összegezve tehát a korábbi finn tapasztalatokat, a változtatásra okot adott a korábbi rendszer kiemelten magas költségigénye, a foglalkoztatottság fejlődésének a nem megfelelő mivolta, valamint a korábbi rendszerrel való kifejezett visszaélések, a korábbi rendszer mindent összevetve megállapítható nem megfelelő hatékonysága. Finnország a jogalkotói egyeztetések dokumentumai alapján nem a munkavállalók jogaiban való visszalépést, hanem egy, a korábbi rendszertől eltérő, hatékonyabb módot kíván biztosítani az egész életen át tartó tanulás megvalósításához.

A jelenlegi, új finn modellben az egész életen át tartó tanulást a tanulmányi szabadságról szóló 9.3.1979/273 törvény⁴⁴ szabályozza. Az új finn modell leginkább lényeges eleme, hogy a munkavállaló a tanulmányi szabadság idejére jelenleg juttatásra nem jogosult⁴⁵. A tanulmányi szabadságról szóló törvény ezen hiányosságát volt hivatott kiküszöbölni a felnőttképzési támogatásokról szóló törvény, amelyben meghatározott ellátások a munkavállaló megélhetését biztosították a tanulmányi szabadság alatt, azonban jelenleg ez a lehetőség nem áll fent Finnországban, valamint a különböző jogalkotási dokumentumok sem utalnak arra, hogy ez a közeljövőben megváltoztatásra kerül. Ettől eltérően a kollektív szerződés, avagy a felek megállapodása biztosíthat a munkavállalónak munkabért a tanulmányi szabadság időtartamára.⁴⁶

A finn tanulmányi szabadság államilag felügyelt rendszerű, továbbá a szakszervezeti szerződésben meghatározott, avagy mezőgazdasági termelők képzésében való részvétel céljából vehető igénybe, ideértve a külföldön a külföldi állam által felügyelt képzést is. A munkavállaló akkor szerez jogosultságot öt év munkaviszonyból legfeljebb kettő évet tanulmányi szabadságon tölteni, amennyiben – megszakításokra tekintet nélkül – legalább egy év munkaviszonya már fennállt az adott munkáltatóval. Ennek hiányában a munkavállaló összesen legfeljebb öt munkanap tanulmányi szabadságra jogosult, amennyiben a munkavállalónál összességében a szabadság kérelmezését megelőzően már legalább három hónapig munkaviszonya állt fent.

⁴³ i. m. HE 8/2024 vp. 55. oldal

⁴⁴ Opintovapaalaki

⁴⁵ A finn gazdasági és foglalkoztatási minisztérium (Työ- ja elinkeinoministeriö) tájékoztatója <https://tem.fi/opintovapaa> (letöltés dátuma: 2024. 08. 10.)

⁴⁶ A finn munkahelyi biztonsági és egészségügyi hatóság (Työsuojeluhallinnossa) tájékoztatója <https://tyosuoja.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/opintovapaa> (letöltés dátuma: 2024. 08. 10.)

A munkavállaló főszabály szerint jogos gazdasági érdekből, amennyiben az számára aránytalan terhet okozna, a munkavállaló tanulmányi szabadsága kezdőidőpontját legfeljebb hat hónappal elhalaszthatja. A tanulmányi szabadság munkáltatói elhalasztásának a másik oka szankciós jellegű, abban az esetben történhet, amennyiben a munkavállaló az előző tanulmányi szabadságától számított kevesebb mint hat hónapon belül újabb tanulmányokba kezd, az előző tanulmányok sikeres befejezése, avagy azok folytatási szándéka nélkül. Érdekesség, hogy a finn modell a tanulmányi szabadság elhalasztása esetén a francia modellhez hasonlóan favorizál. Amennyiben a tanulmányi szabadság nem minden arra jelentkező munkavállalónak adható ki egy időpontban akkor azon munkavállalók élveznek elsőbbséget, akiknek a tanulmányi szabadság alapfokú oktatás vagy szakképzés céljából szükséges, ilyen munkavállaló hiányában pedig a legalacsonyabb végzettségű munkavállaló.

A finn modellben a tanulmányi szabadsághoz egy kifejezetten részletes felelősségi rendszer is tartozik. Amennyiben a munkavállaló a tanulmányai önhibájából történő elhanyagolása okán nem részesülhet a tanulmányi szabadság elfogadható igénybeviteléről szóló jogszabályoknak megfelelő igazolásban, így azt a munkáltató részére nem tudja bemutatni, a következő kettő évben elveszíti tanulmányi szabadság kikényszerítésének lehetőségét a munkáltatóval szemben, továbbá egyéb jogosultságokat is elveszíthet, így különösen a szakszervezeti dokumentumok által biztosított, a tanulmányi szabadság idejének a nyugdíjra vonatkozó jogszerző időbe történő beszámíthatóságát. Mindez az egyenlő bánásmód szabályai között is megjelenik, ugyanis külön definiálására került, hogy a munkáltató általi felmondás okául nem szolgálhat a munkavállaló által igénybe vett tanulmányi szabadság. Érdekesség, hogy a tanulmányi szabadság kiadásának kötelezettsége, az elhalasztás módja, valamint egyéb apróbb részletszabályok megszegése esetén is bűncselekmény miatti pénzbírsággal való büntetendőséget ír elő a törvény, amely eljárás megindítása a Magyarországon ismeretes magánindítványos bűncselekményekhez hasonlítható.

Összességében a finn modell reformja azt mutatja be, hogy egy részletesen szabályozott, több pilléren fekvő egész életen át tartó tanulást biztosító rendszer is járhat több hátránnyal, kifejezetten az államra, az államkasszába nézve, mint előnnyel. A finnek több mint 20 éves tapasztalata alapján a korábbi modelljük a foglalkoztatottságot és a foglalkoztathatóságot nem növelte olyan mértékben, mint amilyen mértékű visszaélésekre került sor. Az új finn modelltől elmondható, hogy valójában kizárólagosan a munkavállaló tanulmányi célú szabadságát biztosítja, amely szabadság idejére a kollektív szerződés esetét kivéve

kikényszeríthető bérezés jogszabály erejénél fogva nem jár. A munkavállalók részére biztosított alapvető szintű tanulmányi szabadsághoz való jog azonban részletesen kidolgozott, továbbá kifejezett sok garancia biztosítja így például az ide vonatkozó szabályok megszegésének büntetendősége is.

A finn modellhez fűződő érdekesség, hogy ugyanezen modell található meg Svédországban is egy 1974-ben kihirdetett törvény alapján⁴⁷, ugyan a kollektív szerződéseknek valamivel nagyobb teret adva, apróbb eltérésekkel, de majdnem ugyanazon szabályok alapján. A tanulmányi szabadság itt is fizetés nélküli szabadságot takar. Kiemelendő a modell kapcsán, hogy a lényeges elemekben egyezően létezik a fizetett tanulmányi szabadságot magában foglaló változata is, amely például Belgiumban, avagy Spanyolországban használatos, és jelenleg is hatályban van.⁴⁸

⁴⁷ A tanulmányi szabadságról szóló 1974:981 törvény (lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning), Svédország

⁴⁸ Konta Éva: Az egész életen át tartó tanulás munkajogi vonatkozásai a hatályos szabályozás tükrében; in: Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX.; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017. 95. oldal

5. Az egész életen át tartó tanulás biztosíthatósága Magyarországon

5.1. A szabályozás alapvető keretei

Magyarországnak már a jelen tanulmányban korábban említettek szerint a tanulmányi szabadság megvalósítására nemzetközi kötelezettsége áll fent. Az ennek alapjául szolgáló ILO Egyezmény bizonyos kereteket ad a szabályozásnak, azonban azt nem részletezi túlzottan. A szöveg – bár tartalmaz rendelkezést a tanulmányi szabadságra – a juttatás tekintetében csupán annyit definiál, hogy annak megfelelőnek kell lennie⁴⁹. Tekintettel arra, hogy ma Magyarországon a szociális vetítési alapnak megfelelő juttatás a megélhetést nem biztosítja, így a minimálbér és a garantált bérminimum közelében lehetne ezt a megfelelő összeget meghatározni, azzal hogy az adott munkavállalóra irányadó közterhek a tanulmányi időszakban is megfizetendők a biztosítási jogviszony fenntartása végett. A fizetett tanulmányi szabadság rendszerének finanszírozását az Egyezmény az adott ország belső gyakorlatára bízta.⁵⁰ E körben lehetőséget ad arra, hogy az egész életen át tartó tanulás biztosítása szakaszos legyen, azonban a teljes megvalósulásnak magában kell foglalnia minden képzési szintet, az általános a szociális és az állampolgári, valamint a szakszervezeti oktatást is⁵¹. A jogszabály továbbá azt is meghatározza, hogy az egész életen át tartó tanulás tekintetében kidolgozandó programot társadalmi egyeztetésre kell bocsátani a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervek, valamint az oktatási és szakképzési intézmények bevonásával.

Kötelezettség továbbá természetesen az egyenlő bánásmód megtartása fizetett tanulmányi szabadság szabályozásánál, így kiemel a dokumentum védendő tulajdonságokat, azonban ennél az Ebktv. már lényegesen hosszabb nem taxatív felsorolást tartalmaz⁵². Speciális szabályokat szükséges alkalmazni olyan munkavállalókra is, akik egyéb körülmények okán vannak az összehasonlíthatónál hátrányosabb helyzetben, a kevés munkavállalót foglalkoztató munkavállalónál dolgozók, a több műszakban dolgozók, családosok, elszigetelt zónákban lakók, valamint a mezőgazdaságban dolgozók tartoznak ide, ám a felsorolás itt az új szabályozás megalkotásakor ellenőrizhető, a magyar demográfiai helyzetnek megfelelően kiegészíthető. Ugyanígy megfordítva is külön kiemel

⁴⁹ i.m. törvényerejű rendelet 1. cikk

⁵⁰ i.m. törvényerejű rendelet 7. cikk

⁵¹ i.m. törvényerejű rendelet 2. cikk

⁵² az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §

az Egyezmény bizonyos típusú munkáltatókat, amelyeknél dolgozó munkavállalók számára elérhető inkluzivitást is biztosítani szükséges.⁵³

5.2.A munkavállaló egész életén át tartó tanulási lehetőségei a jelenlegi magyarországi szabályozásban

Az Mt.-ben megtalálható tanulmányi szerződés jogintézménye ugyan a munkaviszony melletti tanulást hivatott elősegíteni, azonban annak a megkötése a munkáltatónak nem kötelezettsége, továbbá az a munkavállaló számára előnytelen elemeket is tartalmaz, így különösen a munkavállalót képes legfeljebb öt évre „röghöz kötni”⁵⁴, valamint a munkavállaló számára hátrányos jogkövetkezmények, kiemelten a kapott támogatás visszatérítése is felmerülhetnek.⁵⁵ A tanulmányi szerződés így a munkavállaló egész életén át tartó tanulásra való jogosultságának ugyan lehetséges módja⁵⁶, ám munkáltatói szerződéskötési kötelezettség hiányában valójában önmagában a jogszabály a munkavállaló számára kikényszeríthető jogokat nem biztosít, és valójában az eredeti célt nem szolgálja.

Az egyéb munkavállalás melletti tanulmányokat kifejezetten elősegítő szabályozás hiányában – az általános iskolai tanulmányokra járó munkavégzés alóli mentesülést leszámítva – a következőkben szükséges annak vizsgálata, hogy az egyes atipikus foglalkoztatási jogviszonyok közül melyek alkalmasak arra, hogy a munkavállaló a munkavégzése mellett előnyösebb feltételekkel legyen képes a tanulmányokat biztosítani, így esetlegesen az atipikus foglalkoztatási jogviszony és a képzés egymás melletti elvégzése vonzóbbá váljon, mint a tanulmányok időtartamára munkaerőpiaci szempontból inaktívvá válás, avagy a fennálló munkaviszony okán a képzés mellőzése.

Az első, leginkább kézenfekvő vizsgálandó forma a részmunkaidős foglalkoztatás. A részmunkaidő meghatározása az Európai Unió Tanácsának 98/23/EK irányelvével módosított 97/81/EK irányelvében egyértelműen megtörténik, részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló alatt értendő „az olyan munkavállaló, akinek a heti vagy a foglalkoztatási idő éves átlagában számított munkaideje kevesebb, mint a vele összehasonlítható, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló munkaideje,” azzal, hogy az összehasonlítás alapjául szolgál „olyan teljes munkaidőben foglalkoztatott

⁵³ i.m. törvényerejű rendelet 9. cikk

⁵⁴ Mt. 229. § (1)

⁵⁵ Mt. 229. § (6)

⁵⁶ Rácz Ildikó: A tanulmányi szerződés in: Acta Carolinensia Controventorum Scientarium Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életén át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017. 110. oldal

munkavállaló, aki ugyanannál a vállalkozásnál dolgozik, ugyanolyan munkaszerződéssel vagy munkaviszonnyal rendelkezik, és aki ugyanolyan vagy hasonló munkát/tevékenységet végez, figyelembe véve az egyéb olyan szempontokat is, mint a vállalkozásnál eltöltött idő és a szakmai/gyakorlati ismeretek”, ennek hiányában „az összehasonlítás az irányadó kollektív szerződésre, vagy ennek hiányában a nemzeti törvényekre, kollektív megállapodásokra vagy a gyakorlatra történő hivatkozással” végzendő. Az általános teljes napi munkaidő Magyarországon az Mt. 92. § (1) bekezdése értelmében napi nyolc óra.

A leírtak alapján részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállaló természetesen több szabadidővel rendelkezik, amely fordítható a tanulmányokra, azonban részükre a munkáltató arányosan kevesebb bért köteles megfizetni. Erre utal Seres Antal, akiszerint a részmunkaidős foglalkoztatás megélhetés biztosítására nem alkalmas⁵⁷, és csak olyanok számára lehet megfelelő, akik jövedelmük kiegészítésének szánják azt, ilyenek például a nyugdíjasok vagy a fiatal diákok. Seres demográfiai szempontból részletezi az elérhető kereseteket a kategóriában, így megállapítja azt is, hogy a részmunkaidőben foglalkoztatott szellemi foglalkoztatásúak közül csupán egy részének, míg a részmunkaidőben dolgozó fizikai foglalkozásúak egészének „nagyon alacsony” az átlagos bruttó keresete.

A magyar szabályozás szerint a részmunkaidős foglalkoztatásról teljes munkaidőre vagy teljes munkaidőről részmunkaidőre történő áttérés a munkáltatónak nem kötelezettsége, a négy, illetve három vagy több gyermekes munkavállaló esetén hat éven aluli gyermeket nevelő munkavállaló ilyen tárgyú ajánlattételét kivéve. Arra alapozni tehát, hogy a munkáltató a tanulmányok megkezdésekor részmunkaidős foglalkoztatást biztosít a munkavállaló számára, kifejezett jogszabályi kötelezettség hiányában nem lehet, fennáll továbbá az a veszély is, hogy a részmunkaidős foglalkoztatásról a tanulmányok befejeztével a munkavállaló adott munkáltatónál nem kap lehetőséget teljes munkaidős foglalkoztatásra való áttérésre, így az előrelépési céllal elvégzett tanulmányok ellenére mégis részmunkaidőben, kevés munkabérért marad foglalkoztatásban, ami számára hátrányos helyzetet teremt. Látható összességében, hogy az egész életen át tartó tanulás megvalósítása céljából a részmunkaidős foglalkoztatás a munkavállaló számára sem garanciákat nem tartalmaz, sem olyan munkabért nem biztosít, amely a képzés időtartama alatti megélhetését biztosítaná, így az egész életen át tartó tanulás elősegítéséhez a részmunkaidős foglalkoztatás, mint tipikus foglalkoztatási forma nem, avagy csak erősen korlátozott mértékben képes hozzájárulni.

⁵⁷ Seres Antal: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái; Közgazdasági Szemle; LVIII. évfolyam; 2011. április; 358. oldal

A munkakörmegosztást Hajdú József kifejezetten előnyösnek találja⁵⁸ a továbbtanuló munkavállalók számára, véleménye szerint egy ilyen munkaviszonnyal a munkavállaló a számára átmeneti időszakban – a képzés időszakában – nem válik inaktívvá, amely azt eredményezi, hogy a meglévő tudását szinten képes tartani. Emellett egy olyan esetben, amikor a munkavállaló például vizsgára készül, a munkáltató sem veszíti el a számára lényeges munkaerőt, hiszen az Mt. 194. § (1) bekezdése értelmében valamely munkavállaló akadályoztatása esetén a másik munkavállaló az adott munkaviszonyból származó kötelezettségeket teljesíteni tartozik. Ez abban az esetben lehet problémás, amennyiben kettő, azonos képzési rendszerben tanuló munkavállaló köt a munkáltatóval ilyen típusú munkaszerződést, hiszen az azonos képzési rendszer vizsgákra megadott időszakai általánosságban egybeesnek, így az egyik munkavállaló a feladatát tanulás mellett is köteles elvégezni.

Tekintettel azonban arra, hogy az adott munkakörre, adott munkaviszonyban juttatott munkabér a munkavállalókat – eltérő megállapodás hiányában – egyenlő arányban illeti meg⁵⁹, a bérezés már kifejtett hátrányai itt is megfelelően irányadóak. A különbség abban a tekintetben billentheti a kettő atipikus foglalkoztatási jogviszony között a mérleg nyelvét mégis a munkakör-megosztás felé, hogy a kettő – avagy több – munkavállaló önmaga oszthatja be, hogy milyen időpontra eső feladatot melyiküknek áll módjában elvégezni, a munkáltató pedig az adott munkakör teljes munkaidőben történő betöltésével kerülhet előnyösebb helyzetbe a részmunkaidős foglalkoztatás alkalmazásának eseténél. A kettő munkavállaló külön-külön részmunkaidőben történő alkalmazásánál abban a tekintetben megelőbb a munkáltató számára, és tartalmaz nagyobb kockázatot a munkavállalók számára, hogy ebben az esetben a teljesítésért a munkavállalók egyetemleges felelősséggel tartoznak⁶⁰. Összességében a munkakörmegosztásos munkaviszony a képzésben álló munkavállaló számára egy rugalmas, kölcsönös együttműködésen alapuló munkavégzést eredményezhet, a munkabér tekintetében azonban valódi megoldást az egész életen át tartó tanulás felvetésére sem a nemzetközi kötelezettségeknek való megfelelés, sem a munkavállalók létfenntartása biztosítottságának hiánya okán nem nyújt, megfelelő motivációt a továbbtanulás, képzések igénybevétele tekintetében nem jelent.

⁵⁸ Hajdú József: A munkakör megosztásról: tandem-munkavégzés; in: Miskolci Jogi Szemle; 12. évfolyam; 2. különszám; 2017; 165. oldal

⁵⁹ Mt. 194. § (3)

⁶⁰ i.m. Hajdú; 160. oldal

Az egész életen át tartó tanulás szempontjából talán leginkább releváns atipikus foglalkoztatási jogviszony a távmunkavégzés. Mindent egybevetve elmondható, hogy a távmunkavégzés és a távoktatásban teljesített képzések egymással jól társíthatóak, a távmunkavégzés jogszabályi és szakirodalmi áttekintése azonban valódi következtetés levonásához mindenképpen szükséges, hiszen a távmunkavégzés jogalkotói célja semmiképpen sem a munkaidő munkavállaló általi önkényes lerövidítésében, munkaidőben más tevékenység végzésének biztosításában áll.

A tárgykörben a szakirodalom részében még az előző szabályozáson alapulva 2022. június 1. napját megelőzően íródott, így az ettől a naptól hatályos új rendelkezésekre nincsen figyelemmel. Sipka Péter 2020-ban született tanulmányában⁶¹ még a korábbi szabályozás szerint levezeti, hogy a munkaidő beosztásáról, avagy annak átengedéséről a feleknek rendelkezniük kell amennyiben az adott munkaviszony esetén az törvényileg szabályozva nincsen. Sipka ezt akkoriban még csupán a teljesítési hely megválasztásának átengedése esetére tette ezt egyértelművé, tekintettel arra, hogy 2020-ban a távmunkavégzés szabályai között erre még rendelkezés volt megtalálható, azonban a kötetlen munkaidőnek, mint eltérő megállapodás hiányában alkalmazandó szabálynak az Mt.-ből való kikerülésével a gondolatmenet a távmunkavégzés munkaidő-beosztására is alkalmazható. Egy másik megközelítés szerint⁶² az új szabályozás a munkaidő-beosztás általános szabályait rendeli alkalmazni, tekintettel a tényre, hogy attól nem tér el. A kettő megközelítést összegezve kimondható, hogy a távmunka munkaidő-beosztási szabályaiban a szakirodalom sem képez egységet, így a szabályokban való megállapodás minden esetben szükséges, egyetértve ezen a ponton a Sipka által írottakkal.

A távmunkavégzés másik sarokpontja a munkáltató utasítási és ellenőrzési joga. A munkáltató utasítási joga csupán az ellátandó feladatok meghatározására terjed ki, míg az ellenőrzési jog gyakorlása számítástechnikai eszközzel történik. Eltérő megállapodás ezen pontok kapcsán lehetséges. A szabályozás itt az sugallja, hogy a munkavállaló – bár, ha az általános munkaidő-beosztást vesszük alapul, akkor ezt nem tehetné meg – amennyiben a kiadott feladatokkal a vártnál gyorsabban végez, a maradék időt valójában öncélúan töltheti el, hiszen a munkáltató nem feltétlenül lesz abban a helyzetben, hogy ezt ellenőrizze. Az is megállapítandó a leírtak alapján, hogy ehhez a „kiskapuhoz” mindenképpen egy olyan

⁶¹ Sipka Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során; in: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai; Budapest; 2020.

⁶² Papp Ágnes: Elmosódó határok – a távmunka hatályos szabályainak elemzése; in: Magyar Munkajog E-folyóirat 2022/2. szám.; https://hllj.hu/letolt/2022_2/M_03_PappA_hllj_2022_2.pdf (letöltés dátuma: 2024. 08. 07.)

munkaszerződés szükséges, amely a távmunkavégzést magában foglalja, az Mt. szabályaitól viszont érdemben nem tér el. A távmunkavégzés, egyidejűleg egy – kiemelten távoktatásos formában történő – képzéssel, valójában a gyakorlatban lehetővé teheti a munkavállaló számára, hogy teljes munkaidőben betöltött állás mellett képzést végezzen. A távmunkavégzés melletti tanulással azonban problémák is merülnek fel. A munkáltató ebben az esetben akaratán – és tudtán – kívül fizet munkabért a munkavállaló részére olyan időszakokra, amikor a munkavállaló nem az általa megadott feladatokat teljesítette.

A munkavállaló szempontjából nézve a helyzet nem stabil, hiszen az állás elvesztése esetén nincsen arra garancia, hogy a munkavállaló újra távmunkavégzésben legyen képes elhelyezkedni, így fennáll a veszélye, hogy ilyen esetben tanulmányait félbe szükséges szakítania, avagy akár a tanulmányok feladására is kényszerülhet. Harmadlagosan, de nem utolsó sorban távmunkára általában a szellemi munkakörökben van lehetőség, fogalmilag kizárt, hogy a személyes jelenlétet igénylő gyártósori operátori munkakört a munkavállaló távmunkavégzés keretein belül töltsse be. Ebben az esetben annak a veszélye áll fent, hogy a képzések céljából kihasznált „kiskapu” csupán a magasabb végzettségűek, így szellemi munkát végzők kiváltságává válik, a fizikai munkát végző társadalmi réteg pedig továbbra sem jut hozzá az egész életen át tartó tanulás lehetőségéhez.

Összegezve a már meglevő, és Magyarországon használatos atipikus foglalkoztatási formákat, valójában ezek a tipikusként értékelhető munkaviszonynál bizonyos esetekben előnyösebb konstrukcióknak számíthatnak a tanulni kívánó munkavállaló számára, azonban egyik sem kifogástalan. Több esetben az alacsony bérezés, más esetben az inkluzivitás hiánya, valamint a kérdéses szabályozás képezhet problémát a munkavállaló, és esetenként a munkáltató részére is. Az mindenképpen beismartható, hogy az egész életen át tartó tanulás biztosítottságának semmiképpen nem kiskapukon keresztül, a jogszabály és a másik fél megkerülésével, és nem is a képződni vágyó munkavállaló anyagi ellehetetlenítése melletti szabadidőt tartalmazó munkaviszonytípusokkal kell megtörténnie.

5.3. Érdekképviselési szervek részvételi lehetősége, javaslatai

A jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételtől szóló 2010. évi CXXXI. törvény 5. § (1) bekezdése értelmében a törvény, a kormányrendelet és a miniszteri rendelet tervezetét és indokolását társadalmi egyeztetésre kell bocsátani. Az általános egyeztetési kötelezettségen felül Magyarországon ugyanezen törvény 13. § (1) bekezdése alapján közvetlen egyeztetésre is lehetőség van, amely tekintetében a stratégiai partnerség

kialakítására kijelölt szervezetek közül az érdek-képviselői szervek a felsorolásban helyet kaptak, így a munkáltatói és munkavállalói érdek-képviselői szervezeteknek a szabályozás kialakításában partnerségi megállapodás biztosítható.

A tanulás, képzés témakörének kiemeltségét jól mutatja, hogy a jogalkotó a törvényi szintnél lényegesen alacsonyabb, munkáltatón belüli szabályozás esetén is kötelező üzemi tanácsai véleményezés körébe vonta a „képzéssel összefüggő terveket”,⁶³ olyan súllyal, hogy annak elmulasztása akár döntőbíró kijelölését illetve kollektív munkaügyi vitát is eredményezhet.⁶⁴ Fentiek értelmében az egész életen át tartó tanulás új politikájának, valamint szabályrendszerének kialakítása van elég erőteljes súlyú ahhoz, hogy a – lehetséges – társadalmi egyeztetés körében akár a munkáltatói és munkavállalói érdek-képviselői szervek is részvételi jogosultságot kapjanak, amely a szakirodalom szerint is kívánatos, különböző szinteken, így makro, mezo és mikro szinten is.⁶⁵

A fent bemutatottakhoz kapcsolódóan napvilágot látott már az egész életen át tartó tanulással összefüggő érdek-képviselői javaslat, a Munkástanácsok Országos Szövetségének⁶⁶ (továbbiakban: szakszervezeti szövetség) tollából. A szakszervezeti szövetség javaslatát jelen tanulmány a korábban felállított kritériumrendszer szerint tárgyalja.

A dokumentum jogszabályban rögzített, kikényszeríthető jogosultságról szól, képzéstípustól, - és szinttől függetlenül, kompetenciafejlesztési céllal, az iskolarendszert azonban követelményként nem meghatározva, ugyanakkor igazolt tanulmányokat elvárva. A szabadság tartamára négyévente tizenöt, avagy évente kettő-három napot javasolt olyan módon, hogy azok az évek végén a következő évre mindig az igénybevétel időtartamáig, de legfeljebb négy évig átvihetők legyenek, összeadódjanak. A javaslat felveti az állam és az igénybe vevő pénzügyi hozzájárulását is akként, hogy a munkáltató részére járó távolléti díj és az ehhez kapcsolódó munkáltatói terhek képezzék a számítás alapját, amelynek viselése harmadrészen az állam, a munkáltató és a munkavállaló kötelezettségét képezze. Egyszerű számítás szerint a munkáltató a szabadság időtartamára járó bére szuperbruttó formájának kettőharmadában részesülne. Egyéb munkavállalói

⁶³ Mt. 264. § (2) g)

⁶⁴ T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

⁶⁵ Kun Attila: A szociális partnerek, a kollektív munkajog, illetve a vállalati szociális felelősségvállalás (CSR) szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán in: Acta Carolinensia Controventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017. 206. oldal.

⁶⁶ Saját bevallása alapján közel 100 tagszervezetet tömörítő szakszervezeti szövetség, forrás: <https://munkastanacsok.hu/rolunk/bemutakozas/> (letöltés dátuma: 2024. 08. 15)

kötelezettségeket, így a képzés sikeres elvégzését, avagy meg nem szakítását a javaslat nem tárgyal.

6. Az egész életen át tartó tanulás magyarországi szabályozásának lehetőségei

6.1. A szabályozás kettő lehetséges formája

A korábban ismertetett szakszervezeti szövetségi javaslat a kizárólag szabadságot biztosító modell fizetett tanulmányi szabadságot magában foglaló típusát kívánja megvalósítani. Lényeges ugyanakkor, hogy a finn reform kettő legfőbb indoka a hatékonyság elmaradása valamint a visszaélések voltak, így az ország visszaállt a fizetetlen tanulmányi szabadság rendszerére, amely a jövőbeni szabályozási lehetőségek tekintetében véleményem szerint lényeges figyelmeztetésként szolgál. A francia modellben a fizetett tanulmányi szabadság a korábban leírtak szerint olyan módon működik megfelelően, hogy azok engedélyezésére az állam egy különálló szervet hozott létre területi képviselőkkel, így a visszaélések kiszűrhetők, azonban egy teljes különálló apparátus fenntartása szükséges hozzá.

Az egyik lehetséges megoldás természetesen a fizetett tanulmányi szabadság olyan módú törvénybe iktatása, hogy az bizonyos feltételek mellett minden munkavállalót megillessen, ilyen legegyszerűbben a kizárólagosan szabadságot biztosító modell megalkotása lehetne Magyarországon. A koncepcióval összefüggő első számú probléma az egyenlő bánásmód, így különösen a határozott idejű és a részmunkaidős munkaviszonyok megítélése, amely ez esetben kiforrott szabályozást igényel. A másik kihívás az egyéb követelmények megléte – így például bizonyos tartamú munkaviszony fennállása egy munkáltatónál – valamint ezzel összefüggésben a munkáltatói felmondás joggal való visszaélési jellegének lehetősége, ugyanis ebben az esetben kifejezetten súlyos bizonyítási kérdést vethet fel, hogy a munkáltatói rendes felmondás valójában erre lehetőséget adó okból, avagy csupán a tanulmányi szabadságra való jogszerző idő elérése elkerülése céljából történik-e.

A felvetések ezen pontban csupán a szabályozás előtti, teoretikus átgondolás eredményei, feltételezhető, hogy a valódi gyakorlat ezen problémák számát akár megsokszorozza. Kiemelendő az is, hogy a kizárólag tanulmányi szabadságot biztosító modell a munkavállaló számára jogokat biztosít, amíg a munkáltatóra legalább tűrés kötelezettséget ró, ebből kifolyólag a modell elsődleges kedvezményezettje a munkavállaló. Természetesen nem szabad elfelejtkezni a munkáltató későbbi esetleges profitjáról a munkavállaló magasabb szintű készségeiből, valamint az állam közvetett profitjáról sem az időnként állami beavatkozást igénylő munkaerőpiacon önállóan könnyebben elhelyezkedni képes munkavállaló tekintetében, azonban a rövidtávú előny mégis a munkavállalónál

realizálható, így az ő védelme elsődleges szerepet kell hogy kapjon a rövidtávon hátrányt elszenvedő, és ezt valószínűsíthetően kiküszöbölni akaró munkáltatóval szemben.

A visszaélésekkel és a hamis igazolásokkal összefüggő munkaügyi jogviták elkerülése végett mindenképpen szükséges egy működő igazolási rendszer kialakítása, amely esetlegesen a munkáltató közvetlen adatigénylési jogosultságát követelheti meg a képzőintézménytől a munkavállalóval összefüggő leglényegesebb adatok – így a képzési jogviszony fennállása, szünetelése – tekintetében, figyelemmel arra a köztudomású tényre, hogy a mai digitalizált világban, főképpen a mesterséges intelligencia megjelenése óta bármilyen igazolás egyszerűen hamisítható.

6.2. Az egypilléres szabályozási lehetőség

Az egyszerűbb, egységesen tanulmányi szabadságot biztosító modell mellett szól annak egyszerűsége. Amennyiben a potenciális igénybe vevők – tehát a szabályozással jogszerzők – körét megfelelően sikerül lefektetni, úgy néhány jogszabályi módosítás és kiegészítés után a szabályozás teljes mértékben megfelelhethet a nemzetközi kötelezettségeknek, továbbá későbbi Uniói előírások megjelenése esetén is ezek könnyen alakíthatóak lesznek. Lényeges ebben a körben a lehető leggyorsabb beavatkozás lehet szükséges a munkaerőpiaci szempontból aktív, illetve aktivizálható személyek élethosszig tartó tanulása biztosítása érdekében, erre pedig az egyszerű, dogmatikai megfontolásoktól mentes, a korábbi magyar modellt mintázó szabályozás a legalkalmasabb.

Az egyszerű modell lényegében a régi Mt.-hez hasonlóan kodifikálható tanulmányi szabadságot jelenti pótszabadságként. Ennek tartama eldöntése kifejezetten jogalkotói hatáskör, azonban említendő a korábbi szakszervezeti szövetségi javaslattal egyező mértékű, valamint ezen felül a régi Mt.-ben meghatározott „vizsgánként a vizsga napját is beszámítva négy munkanap” pótszabadság engedélyezése. A második kérdés a képzés típusa, amelyekre tekintettel a képzési szabadság jár. Ennek meghatározására érdemes lehet utaló jogi normát alkalmazni, hiszen államilag elismert képzéstípusokat több jogszabályunk, így a köznevelésről, a szakképzésről, a felsőoktatásról, valamint a felnőttképzésről szóló törvények is definiálnak, új fogalom e körben szükségtelen.

A harmadik, és a leginkább kardinális kérdés a szabadság fizetett mivolta. Amennyiben a nemzetközi kötelezettségnek való megfelelés, valamint a munkavállalók képzési kedvének növelése cél, a képzési szabadságnak fizetettnek szükséges lennie. A távolléti díjjal megegyező fizetés nem teljes mértékben látható indokoltnak, hiszen arra kötelezettség nem áll fent, továbbá a gazdaság működése szempontjából a „teljes” fizettség

kontraindikált lehet, azonban itt egy jó támpontot ad a mindenkori minimálbér, avagy legalább a garantált bérminimummal járó munkaviszonyok esetében a garantált bérminimum egy napra vetített összege képzési szabadsággal érintett naponként. Létezik – bár közpénzügyi, adójogi vetülete okán jelen tanulmány tárgyát nem képi – a magyar szakirodalomban is egyes szerzők szerint kívánatosnak vélt egyéni képzési számla⁶⁷ mint egyéniesítési lehetőség, amely azonban Franciaország tapasztalatait is számba véve egy új, eddig nem ismert szabályozás átláthatósága érdekében a releváns tapasztalatok megérkezéséig inkább tűnik elvetendőnek az állami fellépés és szabályozás széleskörű szükségessége okán ezen tekintetben.

Lényeges kérdés még a feltételhez kötöttség. Célszerűnek mutatkozik bizonyos tartamú munkaviszony fennálltához kötni ezen szabadságtípust a visszaélések elkerülése érdekében. A ki nem vett szabadságok halmozódása, valamint ennek időbeli korlátozása mindezen felül nem elvetendő, azt a legtöbb külföldi modell tartalmazza. Ez szabályozható akár a munkajogi általános elévülés – három év – keretein belül, azzal, hogy az elévülés a szabadságra jogosító naptári év utolsó napjától számítandó.

Fentiekből kitűnik, hogy – a képzési, tanulmányi szabadságra járó fizetés finanszírozását ide nem értve – néhány Mt.-beli módosítással az egész életen át tartó tanulás biztosíthatósága elérhető.

6.3. Az átmeneti munkaszerződés-módosítás

Az egypilléres szabályozástól elrugaskodva dogmatikailag vizsgálandó a szabályozás elhelyezhetősége a hazai munkajogi rendszerben, így különösen, hogy a két, - vagy többpilléres szabályozás esetén a képzésben részt vevő munkavállaló munkaviszonya tekinthető-e még tipikusnak, továbbá hogy a munkaszerződésre milyen hatással lehet a képzésben való részvétel esetére a felek jogszabályoktól eltérő megállapodása. Az atipikus munkajogviszonyok fogalmának világszerte számos megközelítése létezik, a magyar jogrendszerben a Kúria azonban az atipikus munkaviszony szűken értelmezett fogalmát határozta meg a következőkben: ez olyan munkaviszony, amely nem felel meg az „egy munkavállaló és egy munkáltató között, határozatlan időre, teljes munkaidőre, a munkáltató székhelyén, vagy telephelyén végzett feladatok ellátására létrejött”⁶⁸ kritériumrendszernek.

⁶⁷ lásd bővebben: Ráczy Ildikó: Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára in: Acta Carolinensia Controventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017. 76. oldal.

⁶⁸ i.m. Kúria joggyakorlat-elemző csoport 4. oldal.

Bankó Zoltán fogalomértelmezése szerint „a tipikus foglalkoztatás keretébe esőnek akkor tekintjük az alkalmazottak munkavégzését, illetve foglalkoztatására irányuló jogviszonyát, ha arra a munkajog, s azon belül is csak a munkajog általános szabályai vonatkoznak”⁶⁹.

A képzésben részt vevő munkavállaló munkaviszonya így – tekintettel arra, hogy ő a munkaidejében tanul, a felekben nem következik be változás és a munkaviszony eredeti célja sem módosul, továbbá hogy az inkluzív szabályozás tükrében erre minden, az objektív feltételeknek megfelelő munkavállaló lehetőséget kapna a munkajog általános szabályai szerint – atipikusnak dogmatikailag nem tekinthető.

Lényeges azonban, hogy az egész életen át tartó tanulásra irányadó rendelkezések diszpozitív mivolta esetén, ha a felek megállapodásukkal egy képzési időszakra a megállapodás hiányában a munkavállalónak biztosítandó, az egypilléres szabályozásnál kifejtett alapfeltételektől eltérhetnek, ez mindenképpen egy kétoldalú, időhatározáshoz kötött „ideiglenes” munkaszerződés-módosításban kell, hogy megtörténjen, hiszen a jogszabálytól eltérő jogokat és kötelezettségeket az eredeti munkaszerződéssel összhangban így lehetséges a legmegfelelőbbben, minden fél számára átláthatóan biztosítani. Összegezve a fentieket a munkavállaló és a munkáltató között a kétpilléres szabályozási rendszerben egy, a felek kölcsönös akaratán alapuló, időhatározáshoz kötött, a képzés kezdetétől annak munkavállaló általi befejezéséig, avagy más időpontig hatályban levő munkaszerződés-módosítás jöhetne létre.

Az ily módon történő, eltérést engedő szabályozás hosszútávon megalapozott lehet, hiszen akár a képzési szabadságra járó bérezés a felek akaratának megfelelően határozható meg, a munkaidőnek a munkában töltött idő része a valódi részmunkaidő szándéka nélkül egy bizonyos időpontig csökkenthető, valamint a felek további jogokat és kötelezettségeket is kiköthetnek jogviszonyukban, mindaddig, amíg azt jogszabály nem tiltja, hiszen nem minden képzési szint és forma folytatása igényel ugyanannyi szabadidőt, továbbá ugyanazon képzésben, ugyanazon képzési formában részt vevő kettő személy sem ugyanolyan tempóban tud haladni a tanulással, a tanulmányi előmenetelével. Ezek figyelembe vételével a szabályozásnak megfelelően rugalmasnak szükséges lennie, a keretek kijelölésével. Kiemelendő továbbá, hogy az egypilléres rendszerben a munkavállaló egyoldalú jognyilatkozatával való módosítás bizonyos esetekben a szükségesnél nagyobb hátrányt okozhat a munkáltatónak, azonban általánosságban sem lehet ezt a munkáltató engedélyéhez kötni az élethosszig tartó tanulás munkavállaló részére való kötelező jellegű

⁶⁹ Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon; Pécs; 2008 február; 75. oldal.

biztosítása okán, így indokolt olyan szabályozás létrehozása, amelyben a felek mindegyikük érdekeinek a legmegfelelőbb megállapodást köthetik meg ezen tekintetben.

A leírtak következtében a javaslatom, hogy alapesetként – amely egyfajta inkluzív, garanciális első pillért képez – a munkavállalónak kérelmet legyen szükséges benyújtania a munkáltató felé, amelyet a munkáltató döntése szerint jóváhagyhat, jogos gazdasági érdekre való hivatkozással pedig legfeljebb három hónappal elhalaszthatja a kérelemben foglalt kezdőidőpontot. A kérelemnek törvényben szabályozott számú nappal a tervezett kezdőidőpont előtt érdemes lehet megérkeznie a munkáltatóhoz a mindkét fél általi tervezhetőség okán. A munkáltató jóváhagyása egyoldalú jognyilatkozatként módosítaná a munkaszerződést képzési munkaszerződéssé az abban foglalt kezdőidőponttal, amely módosítás a tanulmányok munkavállaló általi befejezésének napján ex lege hatályát vesztené.

Abban az esetben, amennyiben törvényben a szabályozás keretei lefektetésre kerülnek akár az egypilléres rendszerre való de lege ferenda javaslatnál megfogalmazottak szerint, egyfajta második – vagylagos, nem kötelező, ám nagyobb döntési szabadságot biztosító – pillérként akár a felek megállapodására is lehet bízni azt, hogy a szabadidőt milyen formában biztosítja a munkáltató, így meghatározott időszakban meghatározott számú szabadságnap kiadásával, a tanulmányok idejére részmunkaidő biztosításával, avagy – erre rendelkezésre álló erőforrások esetén – akár munkakör-megosztással kettő képzésben részt vevő munkavállaló között. Ezen pillér esetében a megállapodás képezné az első pillérben kifejtett szerződésmódosítást, amelynek tartamát is a felek határozhatnák meg. Lehetőség lenne tehát például hosszabb tartamú képzési szabadságot biztosítani az alacsonyabb százalékos megállapított bérezés ellenében, avagy ennek az ellenkezője, a törvényinél rövidebb tartamú szabadság kikötésére is lehetőség nyílna ezen napokra akár száz százalékos bér mellett, amennyiben mindebben a felek képesek megegyezni.

Összegezve a fenti javaslat egy, a felek között kellően rugalmasan meghatározható, a kötelező első pillért a felek akaratával felülírni képes ideiglenes munkaszerződés-módosítási opciót jelentene, amely a keretek felállításával minden nemzetközi, és a jövőben esetleg megjelenő Európai Unió kötelezettségnek egyszerűen megfeleltethető. A képzésben részt vevő munkavállaló helyzetének, az egész életen át tartó tanulásnak ilyen módú magyarországi szabályozása véleményem szerint jelentős adott jogviszonyban történő egyéniesítésre ad lehetőséget, továbbá a kifejtett szempontok szerint dogmatikailag és gazdaságilag is valóban megalapozott.

7. Zárszó

A munkavállalók oktatáshoz való jogának biztosítására kiemelt szükség van a társadalom átalakulása, valamint a gazdasági és munkaerőpiaci változások, továbbá a jelenleg éppen folyamatban levő digitális és technológiai fejlődés okán.

Megállapítást nyert, hogy Magyarországnak a fizetett tanulmányi szabadság biztosítására fennálló nemzetközi kötelezettségéből jelenleg nagyon kevés – csupán az alapfokú oktatásban részt vevő munkavállaló ezen célból való munkavégzési kötelezettség alóli mentesülése – valósul meg, míg a korábbi magyar szabályozás ugyan szélesebb körben biztosított ezirányú jogokat, azonban a tanulmányi szabadidőt ez is csupán fizetetlen formában tette lehetővé. A hatályos magyar munkajogban, bár léteznek olyan atipikus foglalkoztatási jogviszonyformák, amelyek alkalmasak lehetnek arra, hogy a munkavállaló ezekben állása alatt tanulmányokat folytasson, az ezek alapján járó juttatások azonban a megélhetés biztosítására sok esetben nem elegendőek, így a tanulmányok megkezdése és az ezekre való áttérés nem jelent a munkavállalók számára olyan motivációt és lehetőségeket amely szükséges lenne a kompetenciáik szinten tartásához és fejlesztéséhez. Fentiek tekintetében az egész életen át tartó tanulás jogrendszerünkbe való integrálása szükséges, a korábbi szabályozás visszaállítása pedig nem elegendő.

A lehetséges szabályozás megfelelőségét keresve a külföldi többpilléres, valamint a kizárólag szabadságot biztosító modellek áttekintése során felszínre került a visszaélések lehetősége megakadályozásának a kiemelt fontossága, továbbá az a követelmény, hogy a megszerzett jogok rendeltetésszerű gyakorlása valamilyen módon a gyakorlatban ellenőrzésre kerülhessen, azonban megállapítható, hogy a részletes szabályozás hatalmas állami erőfeszítést, különálló apparátust követel meg.

A jelen tanulmányban feltártak szerint – a sürgős szabályalkotási szükségre is figyelemmel – alapvetően nem kizárt a munkavállalók képzéshez való jogának egyszerű módon, a munkajog általános szabályai között pótszabadságként történő definiálása és szabályozása. A munkavállalók képzéshez való joga ezzel a módszerrel biztosítható a leggyorsabban és a legkönnyebben is. A lényeges kérdések, így a képzési pótszabadság tartama, az erre az időre járó bérezés mértéke, valamint a jogosultsági alapfeltételek kielégítő mértékben meghatározhatók egy ilyen modellben.

A teljes kutatás eredményét egybevetve azonban kifejezetten ésszerű és célravezető lehet a képzésben álló munkavállalók helyzetére egy új kétpilléres jellegű, akár lényeges elemeiben is diszpozitív szabályozást megalkotni, hiszen ennek a keretében a jogosultságok ugyanúgy biztosíthatóak a felek megállapodásának hiánya esetére a jogok és

kötelezettségek törvényi előírásával, azonban az egyéniesítés a kétpilléres modellben lényegesen egyszerűbb, a munkáltató és a munkavállaló megállapodása az adott, közöttük fennálló helyzetre könnyebben reagál egy általános állami szabályozásnál, kiemelve azt, hogy az ország szektorális széttagoltsága erre megalapozott indokot jelenthet.

Összegezve a hipotézisben felvetettekre kapott eredményeket, az egész életen át tartó tanulás szabályozása valóban elengedhetetlen a lehető legrövidebb időn belül, a szabályozás módja tekintetében pedig az megvalósítható általános módosításokkal, valamint egy új, ideiglenes munkaszerződés-módosítás lehetőségének bevezetésével is. A külföldön felmerült problémák rámutatnak arra, hogy a szabályozásnak – bármelyik módszer esetén – áttekinthetőnek és konkrétan, ellenőrizhetőséget biztosíthatónak szükséges lennie a visszaélések elkerülése céljából.

Irodalomjegyzék

Magyar nyelvű szakirodalom

- Bankó Zoltán: Az atipikus munkajogviszonyok, A munkajogviszony általánostól eltérő formái az Európai Unióban és Magyarországon; Pécs; 2008 február
- Hajdú József: A munkakör megosztásról: tandem-munkavégzés; in: Miskolci Jogi Szemle; 12. évfolyam; 2. különszám; 2017;
- Kiss György: A foglalkoztatási és rendelkezésre állási köteleesség teljesítése atipikus munkajogviszonyokban; in: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 19.0 A XIX. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai; Budapest; 2022.
- Konta Éva: Az egész életen át tartó tanulás munkajogi vonatkozásai a hatályos szabályozás tükrében; in: in: Acta Carolienesia Controventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX.; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017. 95. oldal
- Kun Attila: A szociális partnerek, a kollektív munkajog, illetve a vállalati szociális felelősségvállalás (CSR) szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán in: Acta Carolienesia Controventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017.
- Kun Attila: Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban in: Acta Carolienesia Controventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017.
- Kúria joggyakorlat-elemző csoport: Az atipikus foglalkoztatási formák bírói gyakorlata;
- Molnár Tamás: „A nemzetközi jog és a magyar jog viszonya” in Jakab András – Fekete Balázs (szerk.): Internetes Jogtudományi Enciklopédia (Alkotmányjog rovat, rovatszerkesztő: Bodnár Eszter, Jakab András) <http://ijoten.hu/szocikk/a-nemzetkozi-jog-es-a-magyar-jog-viszonya>; 2018.

- Óhidy Andrea: Élethosszig tanulni, Az Európai Unió lifelong learning-koncepciójának adaptációja Magyarországon és Németországban 1996 és 2005 között, Budapest, Gondolat Kiadó 2021.
- Papp Ágnes: Elmosódó határok – a távmunka hatályos szabályainak elemzése; in: Magyar Munkajog E-folyóirat 2022/2. szám.; https://hllj.hu/letolt/2022_2/M_03_PappA_hllj_2022_2.pdf (letöltés dátuma: 2024. 08. 07.)
- Rácz Ildikó: A tanulmányi szerződés in: Acta Carolienesia Controventorum Scientarium Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017.
- Rácz Ildikó: Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára in: Acta Carolienesia Controventorum Scientarium Iuridico-Politicarum XIX. Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra; szerk: Kun Attila; Budapest; 2017.
- Seres Antal: A részmunkaidős foglalkoztatás tendenciái; Közgazdasági Szemle; LVIII. évfolyam; 2011. április.
- Sipka Péter: A munkáltató felelőssége az otthoni munkavégzés során; in: Pál Lajos – Petrovics Zoltán (szerk.): Visegrád 17.0 A XVII. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai; Budapest; 2020.

Külföldi szakirodalom

- Anja Ebert-Steinhübel: Lebenslanges Lernen/Lifelong Learning Anspruch und Wirklichkeit einer gesellschaftlichen Leitidee in: PersonalEntwickeln, Volume 174, 2013.
- Anneleen Vandeplas, Istvan Vanyolos, Mauro Vigani and Lukas Vogel: The Possible Implications of the Green Transition for the EU Labour Market; Európai Unió, Luxembourg; Publications Office of the European Union 2022 december.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung: Strategie für Lebenslanges Lernen in der Bundesrepublik Deutschland; Németország, Bonn; 2004;

- European Comission: European Skills Agenda European Skills Agenda - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission, (europa.eu) (letöltés dátuma: 2024.06.12.)
- Lisa M. Lynch: Investments in Adult Lifelong Learning; in: Kenneth G. Dau-Schmidt – Seth D. Harris – Orly Lobel (szerk.): Labor and Employment Law and Economics; 4. fejezet, Edward Elgar Publishing; 2009.
- Maren Elfert: Der globale Bildungsdiskurs aus menschenrechtlicher Perspektive, gibt es ein Recht auf Lebenslanges Lernen? in: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, Issue: II/2011, 2011.
- Oscar Valiente, Queralt Capsada-Munsech, Jan Peter G de Otero: Educationalisation of youth unemployment through lifelong learning policies in Europe in: European Educational Research Journal, Volume 19, Issue 6, 2020.
- Philippa Watson: EU Social and Employment Law (Second Edition), Oxford, 2014.
- Sandra Bohlinger – Ulrika Haake – Christian Helms Jørgensen – Hanna Toiviainen – Andreas Wallo: Conclusion: The Contested Field of Working and Learning in: Working and Learning in Times of Uncertainty Challenges to Adult, Professional and Vocational Education, Sense Publishers, 2015.
- UNESCO: EFA global monitoring report: Education for all: literacy for life; Franciaország, Párizs; 2006;

Magyar nyelvű jogszabályok, eseti döntések, stratégiák

- 1705/2016. (XII. 5.) Korm. határozat az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó szakpolitika keretstratégiájának 2014–2020 évekre vonatkozó cselekvési tervéről
- 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről
- 2010. évi CXXXI. törvény a jogszabályok előkészítésében való társadalmi részvételtől
- 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről
- 2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról
- 7/2005. (III. 31.) AB
- a Büntető Törvénykönyvről szóló 2012. évi C. törvény 395. §
- a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1974. évi 59. ülészakán, 1974. június 24-én elfogadott egyezmény kihirdetéséről 1976. évi 13. törvényerejű rendelet
- Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra

- az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 8. §
- BH 1999.6.276
- BH1999.276.
- Magyarország Kormánya 1499/2023. (XI. 16.) Korm. Határozatával elfogadott „Szakképzés 4.0 stratégia 2030-ig tartó cselekvési terve”
- Magyarország Kormánya 1499/2023. (XI. 16.) Korm. Határozatával elfogadott „Fokozatváltás a felsőoktatásban középtávú szakpolitikai stratégia 2016” 2021–2024 évekre vonatkozó cselekvési terv
- T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről

Nemzetközi, Uniós és külföldi államok jogforrásai

- a felnőttképzési ellátásokról szóló törvény hatályon kívül helyezéséről szóló 274/2024 törvény (Laki vuorotteluvapaalain kumoamisesta), Finnország
- A finn gazdasági és foglalkoztatási minisztérium (Työ- ja elinkeinoministeriö) tájékoztatója <https://tem.fi/opintovapaa> (letöltés dátuma: 2024. 08. 10.)
- A finn munkahelyi biztonsági és egészségügyi hatóság (Työsuojeluhallinnossa) tájékoztatója <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/muut-vapaat-tyosta/opintovapaa> (letöltés dátuma: 2024. 08. 10.)
- a munkahelyváltási szabadságról szóló törvény hatályon kívül helyezéséről szóló 275/2024 törvény (Laki aikuiskoulutusetuiksista annetun lain kumoamisesta), Finnország
- A tanulmányi szabadságról szóló 1974:981 törvény (lag om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning), Svédország
- az egész életen át tartó tanulás Európai Képesítési Keretrendszerének létrehozásáról szóló, 2008. április 23-i európai parlamenti és tanácsi ajánlás
- az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszeréről, valamint az egész életen át tartó tanulás európai képesítési keretrendszerének létrehozásáról szóló 2008. április 23-i európai parlamenti és tanácsi ajánlás hatályon kívül helyezéséről 2017. május 22.-i tanácsi ajánlás
- az Európai Unió Tanácsának 98/23/EK irányelvével módosított 97/81/EK irányelve
- az Európai Unió Tanácsának a klímasemlegességre való méltányos átállás biztosításáról szóló 2022. június 16. napján elfogadott ajánlása

- az Európai Unió Tanácsának az egész életen át tartó tanulást és a foglalkoztathatóságot segítő mikrotanúsítványokról szóló, 2022. június 16. napján elfogadott ajánlása
- az Európai Unió Tanácsának az egyéni tanulási számlákról szóló, 2022. június 16. napján elfogadott ajánlása
- Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, The European Economic And Social Committee And The Committee Of The Regions Stepping up Europe's 2030 climate ambition Investing in a climate-neutral future for the benefit of our people
- Francia munka törvénykönyve (Code du travail)
- Francia szociális biztonsági törvénykönyv (Code de la sécurité sociale)
- HE 8/2024 vp számú Kormányjavaslat az Országgyűlésnek a felnőttképzési támogatás, a szakképesítési ösztöndíj és a munkahelyváltási szabadság eltörléséről (Hallituksen esitys eduskunnalle aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorotteluvapaan lakkauttamista koskevaksi lainsäädännöksi) 47. oldal
- Interinstitutional Proclamation on the European Pillar of Social Rights (2017/C 428/09)
- STM/2024/14 kormányjavaslat az Országgyűlésnek a felnőttképzési támogatás, a szakképesítési ösztöndíj és a munkahelyváltási szabadság eltörléséről (Hallituksen esitys eduskunnalle aikuiskoulutustuen, ammattitutkintostipendin ja vuorotteluvapaan lakkauttamista koskevaksi lainsäädännöksi)
- The ILO strategy on skills and lifelong learning 2030; International Labour Organization; Geneva; 2023.

Internetes források

- [Tartós munkanélküliségi ráta – Fenntartható fejlődési célok \(ksh.hu\)](#) (letöltés dátuma: 2024. 07. 18.)
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=10297> (letöltés dátuma: 2024.09.30.)
- [DMP - Digitális Munkaerő Program - Digitális Jólét Program \(digitalisjoletprogram.hu\)](#) (letöltés dátuma: 2024. 07. 28.)
- [Lifelong learning | Institute for Lifelong Learning \(unesco.org\)](#) (letöltés dátuma: 2024. 07. 28.)
- https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312285 (letöltés dátuma: 2024. 08. 04.)

- [Atypical employment and how it differs from standard employment - German Federal Statistical Office \(destatis.de\)](#) (letöltés dátuma: 2024. 08. 04.)
- [https://epale.ec.europa.eu/en/blog/individual-learning-accounts-increase-accessibility-adult-education](#) (letöltés dátuma: 2024. 08. 07.)
- [https://munkastanacsok.hu/rolunk/bemutatkozas/](#) (letöltés dátuma: 2024. 08. 15)
- [https://www.ksh.hu/stadat_files/szo/hu/szo0030.html](#) (letöltés dátuma: 2024. 08. 15)
- [20.1.1.34. A tartósan munkanélküliek aránya a 15–64 éves munkanélkülieken belül \(ksh.hu\)](#) (letöltés dátuma: 2024. 07. 18.)