

---

---

# Az egész életen át tartó tanulás egyes munkajogi aspektusai\*

Kun Attila\*\*

---

A digitalizáció, Ipar 4.0 szerteágazó foglalkoztatáspolitikai és munkajogi implikációival az utóbbi időkben hazánkban is több munkajogi kutatás foglalkozott már, ám ezen belül dedikáltan az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) mind fontosabbá váló paradigmája, illetve annak munkajogi olvasata relatíve kevesebb figyelmet kapott. A digitalizáció és az Ipar 4.0 indukálta technológiai változások egyértelműen fokozzák a munkavállalók alkalmazkodóképességének, foglalkoztathatóságának igényét. Ennek munkajogi támogatását jelentheti a képzéshez való jog fokozott érvényesítése. A dolgozat célja, hogy az egész életen át tartó tanulás vonatkozásában — a digitalizáció és az Ipar 4.0 kontextusában, némi nemzetközi szakpolitikai kitekintéssel — vázolja a magyar munkajogi szabályozás helyzetét és potenciális fejlesztési irányait.

**Kulcsszavak:** egész életen át tartó tanulás, képzés / továbbképzés, képzési számla, tanulmányi szabadidők, képzéshez való jog, munkajog

## **Some labour law-related aspects of „lifelong learning”**

The various employment policy and labour law implications of digitalisation and Industry 4.0 have been the subject of several labour law researches in Hungary in recent times, but within this, the increasingly important paradigm of lifelong learning and its labour law interpretation have received relatively less attention. The technological changes brought about by digitalisation and Industry 4.0 are clearly increasing the need for workers to be adaptable and employable. Lifelong learning can also be supported by labour law through increased endorsement of the right to training. The aim of this paper is to outline the situation and potential development directions of Hungarian labour law regulation in relation to lifelong learning in the context of digitalisation and Industry 4.0, with an outlook to some international policy perspectives.

**Keywords:** lifelong learning, education/training, individual learning account, study leave, right to training, labour law

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2012>

---

\* A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült. Az Innovációs és Technológiai Minisztérium ÚNKP-21-5-KRE-2 kódszámú Új Nemzeti Kiválóság Programjának a Nemzeti Kutatási, Fejlesztési és Innovációs Alapból finanszírozott szakmai támogatásával készült.

\*\* Egyetemi tanár, tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék; Egyetemi tanár, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Nemzetközi Tanulmányok Kar, Emberi Erőforrás Tanszék.

## 1. Bevezetés: digitalizáció, Ipar 4.0 és a képzési paradigma átalakulása

A digitalizáció szélesebb tárgyköre mentén immár a köznapi munkajogi praxisban is számos olyan dilemma merül fel, amelyeket a szakirodalom — hazai vonalon is — egyre behatóbban tárgyal.<sup>1</sup> Magyarország kormánya által 2015 végén elindított Digitális Jólét Program szerint: „Az ipari termelés területén zajló technológiai forradalmat (digitalizált termelési láncok, robotika, automatizáció, az ember és a gépek együttműködésére épülő „kiber-fizikai rendszerek” stb.) szokás Ipar 4.0 elnevezéssel illetni. Ez arra utal, hogy várhatóan a korábbi ipari forradalmak hatásához fogható mértékben alakítja majd át az ipari termelést a most zajló digitális forradalom.”<sup>2</sup> Az Ipar 4.0 „húzó” témáival — például: automatizáció, gyártás átalakulása, digitális munkahelyek létrejötte, munkaerőpiaci átrendeződés, a képzési igények átalakulása stb. — mind világszerte, mind hazánkban intenzíven foglalkoznak a különböző kormányzati stratégiák<sup>3</sup> éppen úgy, mint a tudományágakon is átívelő kutatások.<sup>4</sup> E stratégiák, policy-k és kutatások közös sajátosságai közé tartoznak a következők: azok egyrészt gyakran igen absztraktak, nagyívűek és töredezettek; másrészt főként csupán a téma foglalkoztatáspolitikai (munkaerőpiaci) aspektusait érintik, harmadrészt — előbbiekből következően — minimális a szabályozási (regulációs) ambíciójuk (munkajogi tematikával pedig legfeljebb marginálisan rendelkeznek<sup>5</sup>). Egyebek mellett az egész életen át tartó tanulás idevágó paradigmája az, amely sokrétű és mély kihatással van (illetve lehet) a munkajog rendszerére és kapcsolódó jogintézményeire.

Kérdés, a munkajog mennyiben tudja, „kívánja” jogilag is támogatni az egész életen át tartó tanulás ideáját, amelyet a releváns nemzetközi szakpolitikák egyre inkább zászlójukra tűznek (lásd alább). Az egész életen át tartó tanulás lényeges szerepet tölthet be a versenyképesség, a foglalkoztathatóság, a társadalmi

<sup>1</sup> Lásd áttekintő jelleggel: Ráczy Ildikó (2021): *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, PhD Értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem. <http://real-phd.mtak.hu/964/> (Letöltve: 2022. 05. 28.); Kun Attila (2018): *Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók*. In: Pál Lajos; Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrád 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest: Wolters Kluwer Kft. 389-416; Kártyás Gábor; Répáczki Rita; Takács Gábor (2016): *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási Zárótanulmány, Budapest; Kun Attila (2022): *Az Ipar 4.0 munkajogi implikációjáról* (megjelenés alatt), Dr. Radnay József (1927 - 2014) születésének 95. évfordulójára készülő ünnepi kötet (Kúria, PPKE). A szerző utóbbi saját dolgozatára jelen szöveg több ponton támaszkodik.

<sup>2</sup> Digitális Jólét Program (DJP): <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/ipar-40> (Letöltve: 2022. 04. 28.).

<sup>3</sup> Lásd hazánkban például, a teljesség igénye nélkül: Ipar 4.0 Nemzeti Technológiai Platform <https://www.i40platform.hu/hu/>; DMP - Digitális Munkaerő Program <https://digitalisjoletprogram.hu/hu/tartalom/dmp-digitalis-munkaero-program>; Mesterséges Intelligencia (MI) Koalíció <https://ai-hungary.com/hu/>; Szakképzés 4.0: Magyarország Kormánya tárgyalta, 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozatával elfogadta, stb.

<sup>4</sup> Lásd például hazánkban a közelmúltból: *Ipar 4.0: Jog-társadalmi-gazdasági kihívások és válaszok*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XXVII, Budapest, 2019. [https://ajk.kre.hu/images/doc5/dokumentumok/Ipar\\_4\\_0\\_cimu\\_kotet.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc5/dokumentumok/Ipar_4_0_cimu_kotet.pdf) (Letöltve: 2022. 03. 27.).

<sup>5</sup> Ami annak is köszönhető, hogy hazánkban e stratégiák jórészt a szociális partnerek és az intézményes szociális párbeszéd, érdekegyeztetés fórumainak szinte teljes „kihagyásával” készültek.

befogadás, az aktív állampolgárság és a személyes fejlődés erősítésének tekintetében. A kortárs nemzetközi munkajogtudományban Langille például kifejezetten a munkajog új morális alapjaként tekint Amartya Sen<sup>6</sup>, nagyhatású Nobel-díjas indiai közgazdász képességszemléletére („capabilities”), és a „humán tőke” (human capital) fontosságát hangsúlyozza, mint a fejlődés végső célját.<sup>7</sup> A munkajog hagyományos felfogása még relatíve kevés figyelmet fordított a munkavállalók képzésére. Voss ezt egyebek mellett azzal indokolja, hogy az élethosszig tartó tanulás ideájának napirendre kerülése előtt a képzés hangsúlya sokáig az iskolarendszerű képzésekre helyeződött. A napjainkra megváltozott munkaerőpiaci viszonyokra tekintettel ugyanakkor Voss az élethosszig tartó tanuláshoz való egyéni szociális jog garantálása (és költségeinek ésszerű megosztása) mellett érvel, de ő is leszögezi, hogy a legtöbb államban ez a paradigmaváltás még várat magára.<sup>8</sup>

## **2. Az egész életen át tartó tanulás nemzetközi szakpolitikai háttéréről röviden — munkajogi perspektívából**

Már a munkajog korszerűsítésével foglalkozó 2006-os Európai Unió „Zöld Könyv” felhívta a figyelmet arra, hogy a „rugalmas biztonság” (flexicurity) megközelítésének szakpolitikai összetevője többek között az egész életen át tartó tanulás is, amely lehetővé teszi az emberek számára, hogy lépést tartsanak az új képzési szükségletekkel. A dokumentum rámutatott a foglalkoztatási átmeneteket támogató munkajogi intézkedések fontosságára, mégpedig az ún. az életciklus-megközelítés tükrében, amelynek alkalmazása megkívánhatja az egyes álláshelyek védelmének („job security”) elvéről a foglalkoztatási biztonság („employment security”) támogatásának keretére történő áthangolódást.<sup>9</sup> E radikális szemléletváltás különös példája az egy munkavállaló és egy cég közötti hagyományos munkaviszonyon alapuló rendszerről valamiféle nemzeti szinten működtetett, szélesebb körű munkavállalói juttatási alapon nyugvó rendszerre való áttérés logikája (például az egyéni képzési számlák gondolata is efelé mutat, lásd alább). A flexicurity kontextusában szoros logikai összefüggés mutatható ki tehát az egész életen át tartó tanulás koncepciója és a munkaerő-piaci átmenetek életciklus-alapú megközelítése között.

Napjainkban számos mértékadó nemzetközi dokumentum a képzéshez való egyéni jogot a modern foglalkoztatáspolitikák egyik alappillérenek tekinti (lásd

<sup>6</sup> Lásd bővebben: Sen, Amartya (2003): *A fejlődés mint szabadság*, Európa Könyvkiadó, Budapest.

<sup>7</sup> Langille, Brian (2011): Labour Law's Theory of Justice, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy & Langille, Brian (eds.), Oxford University Press, 101-120.

<sup>8</sup> Guus Heerma van Voss (2008): Life-long-learning as an Individual. Social Right, In: *Social Responsibility in Labour Relations. European and Comparative Perspectives*, Edited by Frans Pennings, Yvonne Konijn, Albertine Veldman, Kluwer Law International, Printed in the Netherlands, 118-130.

<sup>9</sup> Zöld Könyv: A munkajog korszerűsítése szembenézve a XXI. század kihívásaival, Az Európai Közösségek Bizottsága, COM(2006) 708 végleges, Brüsszel, 22.11.2006.

többek között a Szociális Jogok Európai Pillérét<sup>10</sup>, az ILO Centenárium Nyilatkozatát a Munka Jövőjéről<sup>11</sup> stb.). A digitalizáció, az automatizáció, a robotika az oktatásba és az élethosszig való tanulásba való fokozottabb befektetések szükségességét kényszeríti ki. Indokolt, hogy a munkajog is dolgozzon ki innovatív megoldásokat a munka melletti tanulás pénzbeli és időbeli kereteinek megteremtéséhez, alapvetően a felek (munkáltató, munkavállaló, kormányzat) ésszerű kockázatmegosztásán alapulva. Az ILO említett centenárium, a munka jövőjéről szóló 2019-es tanulmánya<sup>12</sup> egyik legfőbb célként deklarálja a képzéshez való egyéni, univerzális jellegű, jogviszonyokon átívelő munkavállalói jog kifejezett elismerésének szükségességét. A tanulmány kimondottan hangsúlyozza, hogy e jog érvényesítéséhez az állam és az egyén mellett a munkáltatóknak is érdemben hozzá kell járulnia (és erre ösztönözni is szükséges az üzleti szférát). Az ILO-tanulmány e vonatkozásban konkrét „jogok rendszerének” kialakítását javasolja (például képzési alapok), amelyben meghatározó szerepe kell, hogy legyen a fizetett képzési célú távollétek rendszerének. A kollektív szerződések rendszere<sup>13</sup> is megfelelő eszköz lehet e jogok részleteinek kimunkálása terén. Kutatások szerint egyébként minél rendezettebb munkaügyi kapcsolatokkal bíró munkáltatónál dolgozik valaki (például szakszervezeti jelenlét, erős szervezettség), annál nagyobb a valószínűsége, hogy munkahelyi képzésben fog részesülni.<sup>14</sup>

### 3. Képzés, továbbképzés a magyar munkajogi szakpolitikában

Amint említettük, a képzés, továbbképzés, szakképzés, duális képzés, „reskilling / upskilling” stb. Ipar 4.0-beli jelentőségét hazánkban is felismerte a szakpolitika és a tárgyban számos program<sup>15</sup> és reform<sup>16</sup> is született. Mindamellett a tárgykör munkajogi oldalára eddig kevesebb figyelem vetült. Mindent egybevetve rögzíthető, hogy a hatályos magyar munkajog infrastruktúrája e tekintetben

<sup>10</sup> *A szociális jogok európai pillérének 20 alapelve*. 1. Oktatás, képzés és egész életen át tartó tanulás: Mindenkinek joga van a minőségi és befogadó oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanulásához annak érdekében, hogy olyan készségeket tartson, illetve szerezzon meg, amelyek lehetővé teszik számára, hogy teljes mértékben részt vehessen a társadalomban és sikeresen alkalmazkodjon a munkaerőpiaci változásokhoz.

<sup>11</sup> ILO: Centenary Declaration for the Future of Work (2019). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf) (Letöltve: 2022. 05. 20.).

<sup>12</sup> Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work, International Labour Office, Geneva: ILO, 2019, 30-32.

<sup>13</sup> Bővebben: Kun Attila (2017): A szociális partnerek, a kollektív munkajog, illetve a vállalati szociális felelősségvállalás (CSR) szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán, In: Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest: Patrocinium Kiadó, Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum 19, 201-223.

<sup>14</sup> Lynch, Lisa M. (2009): Investments in Adult Lifelong Learning, In: *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar, 131-147, 137.

<sup>15</sup> Szakképzés 4.0: Magyarország Kormánya tárgyalta, 1168/2019. (III. 28.) Korm. határozatával elfogadta.

<sup>16</sup> 2019. évi LXXX. törvény a szakképzésről.

igencsak „deficiteseknek” látszik. A 2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről (továbbiakban: Mt.) nem ismer képzéshez (továbbképzéshez) fűződő munkavállalói egyéni jogot. Az Mt. miniszteri indokolása — kapcsolódva az Mt. 51. §-ához — csupán annyit szögez le, hogy „a munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető az is, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely(ek) a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges(ek).”<sup>17</sup> Megjegyzést érdemel, hogy az 1992-es Mt. 102. § (4) bekezdése egyértelműbben rögzítette, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló számára a szükséges ismeretek megszerzését biztosítani. Ugyanakkor a munkáltatónak ez a kötelessége természetesen nem változtat azon a jogán, hogy az adott feladat elvégzésére más munkavállalót foglalkoztasson a jövőben. Ezt támasztja alá az EBH2003.968. döntés, amelyben a Legfelsőbb Bíróság kifejtette, hogy „minőségi cserével indokolt munkáltatói rendes felmondás esetén a munkáltató döntési körébe tartozik annak meghatározása, hogy számára milyen szempontok alapján, miként valósul meg az érintett munkakör eltérő (magasabb) színvonalú ellátása.”<sup>18</sup>

Emellett az Mt. szintén nem ismer dedikált tanulmányi szabadidőket, sem valamiféle „sabbatical”<sup>19</sup> jellegű jogintézményt, sem ún. egyéni képzési számla konstrukciót stb. Tulajdonképpen az Mt. a tanulmányi szerződés (229. §) lehetőségének biztosításával „letudottnak” tekinti ebbéli szerepét, ami távolról sem tekinthető innovatív, előremutató megoldásnak a lifelong learning, azaz az egész életen át tartó tanulás érájában.<sup>20</sup>

Álláspontom szerint e vonatkozásban mindenképpen paradigmaváltásra lesz szükség a magyar — tág értelemben vett — munkajogi szakpolitikában is (és itt természetesen nem szimplán a korábbi, 1992-es Mt. tanulmányi szabadidőkre vonatkozó — kétségkívül igen „régimódi”, merev — szabályainak<sup>21</sup> a mechanikus „felélesztése” lenne a kívánatos út, hanem innovatív szabályozási megoldások

<sup>17</sup> Az is külön elemzést és végiggondolást igényel, hogy mennyiben helyes a képzési „jogot” a „munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges” képzésekre redukálni akkor, amikor a munkaerőpiacon az utóbbi időben különösen felértékelődtek az ún. általánosabb, transzverzális készségek (pl. digitális, szociális kompetenciák, kritikus gondolkodás, vállalkozói készség, nyelvtudás).

<sup>18</sup> A minőségi cseréről lásd még a BH2003. 87., a BH2001. 86., az EBH1999. 45. ügyet.

<sup>19</sup> Értsd: valamiféle hosszabb alkotói, képzési, megújulási szabadság lehetősége.

<sup>20</sup> Bővebben: Kun Attila, szerk. (2017): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest: Patrocinium Kiadó, Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum; 19. [https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az\\_egesz\\_eleten\\_at\\_tarto\\_tanulas\\_lifelong-learning\\_jogi\\_keretei\\_a\\_munka\\_vilagaban\\_kulonos\\_tekintettel\\_a\\_munkaviszonyra\\_2.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az_egesz_eleten_at_tarto_tanulas_lifelong-learning_jogi_keretei_a_munka_vilagaban_kulonos_tekintettel_a_munkaviszonyra_2.pdf) (Letöltve: 2022. 02. 28.).

<sup>21</sup> 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről. 115. §. Például leszögezte a korábbi kódex, hogy az iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani (a szabadidő mértékét a munkáltató az oktatási intézmény által kibocsátott, a kötelező iskolai foglalkozás és szakmai gyakorlat időtartamáról szóló igazolásnak megfelelően állapítja meg). Továbbá vizsgánként - ha egy vizsganapon a munkavállalónak több vizsgatárgyból kell vizsgáznia, vizsgatárgyanként -, a vizsga napját is beszámítva négy munkanap szabadidőt volt köteles biztosítani a munkáltató. A diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozat) elkészítéséhez a munkáltató tíz munkanap szabadidőt volt köteles biztosítani. A nem iskolai rendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidőkezdvezmény csak abban az esetben járt, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendeli, vagy tanulmányi szerződés megállapítja.

kidolgozása<sup>22</sup>). Nem is önmagában a tanulmányi szabadidők eltörlése a legfőbb gond<sup>23</sup>, hanem a kérdésben való holisztikus, progresszív gondolkodás teljes jogalkotói hiánya (amit sajnos hazánkban innovatív, tartalmas kollektív megállapodások sem igazán pótolnak alacsonyabb szinten). Deficitese hazánkban a munkajogi szakpolitika (itt: fizetett tanulmányi szabadságra irányuló politika<sup>24</sup>) összehangolása az általános foglalkoztatási politikákkal, az oktatás és a képzés politikáival. A kapcsolódó nemzetközi szakpolitikai közeg is egyre kényszerítőbbnek (de legalábbis motiválónak) tűnik, melynek a legfontosabb, aktuális szignáljait fentebb is vázoltuk.

Figyelemreméltó, hogy „*Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra*” című Kormányzati dokumentum<sup>25</sup> előírta anno, hogy „az egész életen át tartó tanulás támogatási és finanszírozási rendszerét a költség-megosztás elvére kell építeni, melyben az egyénnek, a munkáltatónak és az államnak egyaránt felelősséget kell vállalnia.”<sup>26</sup> Azt is leszögezte a dokumentum, hogy „a munkahely egyre inkább tanuló szervezetté kell, hogy váljék, s a jövőben kiemelten fontos lesz az a szerep, amelyet a munkavállalók képzésében fog betölteni.”<sup>27</sup> Ugyanakkor e tetszetős célok szellemiségét nem követték a munkajogi reformok.

#### 4. Az egyéni képzési számla (ILA: Individual Learning Account) ideája

Szükséges e vonatkozásban rövid utalást tenni az egyéni képzési, „karrier számlák” koncepciójára. Számos államban alkalmaznak már ma is — akár jogszabályi, akár kollektív szerződéses jogalapon — például ún. egyéni képzési számlákat az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának eszközeként, ezzel növelve az egyén karrier-autonómiájának fokát. Az egyéni képzési számlák az egyéni képzési jogosultságok egy sajátos, strukturált biztosításának módját testesítik meg: ezek olyan személyes számlák, amelyek lehetővé teszik az egyének számára, hogy jogosultságaikat egy adott időszakon belül — forrástól függetlenül — akkumulálják és megőrizték, hogy azokat majd rugalmasan, bármikor, az általuk

<sup>22</sup> Például a litván munkajogi kódex 135-136. §-ai kifejezetten progresszív logikában biztosítanak képzési és sabbatical jellegű szabadságot. Labour Code of the Republic of Lithuania, Approved by Law No XII-2603 of 14 September 2016 of the Republic of Lithuania. Vagy lásd még: Belgium, PEL (Paid Educational Leave) stb.

<sup>23</sup> Az ILO Egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó bizottsága (CEACR) Magyarország számára közvetlen felhívást („direct request”) fogalmazott meg a tárgykörben. ILO Direct Request (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015). A felhívás relatíve visszhang nélkül maradt a hazai szakpolitikában.

<sup>24</sup> Vö.: A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 140. sz. Egyezménye (1974) rendelkezik a fizetett tanulmányi szabadságról. Mindössze 35 ország (köztük Magyarország) ratifikálta ezt az egyezményt. Lásd még: 195 sz. ILO Ajánlás (2004) az emberi erőforrások fejlesztéséről.

<sup>25</sup> Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, <https://2015-2019.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf> (Letöltve: 2022. 06. 15.).

<sup>26</sup> Uo. 40.

<sup>27</sup> Uo. 77.

leghasznosabbnak ítélt támogatható képzési, tanácsadási lehetőségre fordítható. Biztosítja, hogy a jogosultságok (értsd: idő, pénz) felett a teljes mértékben az egyének rendelkezzenek.

A Marc De Vos által ideáltipikusan leírt ún. „karrier-számla”-vízió<sup>28</sup> – némileg eltérően az egyéni képzési számláktól, pontosabban azok logikáját tovább gondolva és kiterjesztve – egy olyan komplexebb, az egyéni karrier-menedzsmentet pénzügyileg támogató, személyre szabott eszköz (pénz és idő „számla” egyben) lenne, amely az egyén egyes munkavégzési célú jogviszonyait („karrierjét”) átívelően – mintegy azoktól függetlenül – lenne szabadon felhasználható például képzésre, tanulásra, szabadságra, csökkentett munkaidő igénylésére (például állásváltoztatás, vagy akár nyugdíjazás esetén is). A konstrukció szerint a munkáltatók, munkavállalók és az állam is hozzájárulhatna ehhez a számlához. A gyakorlati előnyökön túl (pénzügyi feltételek garantálása) a személyek szabadságfokát – és egyben felelősségét is – növelné e mechanizmus, leginkább a karriertervezés és az élethosszig tartó tanulás terén.

Hazánkban – egyebek mellett<sup>29</sup> – a Digitális Jólét Program szakanyagai vetik fel, hogy „meg kell vizsgálni az adókedvezményre jogosító, az egyén, más magánszemélyek, a vállalkozások és az állam befizetéseit akumulálni tudó egyéni képzési számla bevezetésének, illetve a szakképzési hozzájárulás saját dolgozók képzésére való felhasználásának lehetőségét és feltételeit” (azzal, hogy a támogatások bármely formájánál biztosítani kell a támogatottak számára a képzések és a képző intézmények közötti választás valós lehetőségét).<sup>30</sup> Álláspontom szerint e szabályozási igény feltétlenül támogatásra érdemes és, egyebek mellett, szerves munkajogi kapcsolódásokkal bír.

## **5. Kapcsolódó fejlemények, aktualitások az Európai Unió szociálpolitikájának köréből**

A tárgykörben lényeges Európai Uniói fejlemény, hogy a *Bizottság 2021 decemberében konkrét Javaslatot fogalmazott meg egy tanácsi ajánlásra nézve az egyéni tanulási számlákról*<sup>31</sup>, „beindítva” ezzel a tárgybani uniós szabályozás

<sup>28</sup> De Vos, Marc (2018): Work 4.0 and the Future of Labour Law (July 22, 2018). Working Paper, <https://ssrn.com/abstract=3217834>, 10–11. (Letöltve: 2022. 05. 18.).

<sup>29</sup> Vö.: Munkajogi kihívások az ipari forradalomban — Esettanulmány a kiskereskedelmi ágazatban, Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, GINOP-5.3.5-18-2018-00051 számú projektje keretében, Stratégia Agenda Bt., 2021, <https://www.kiskerdigitalizacio.hu/index.php/szakmai-anyagok/kiadvanyok/munkajogi-kiadvany> (Letöltve: 2022. 02. 28.); Szalai Ákos (2005): *Az egyéni képzési számlák rendszere Magyarországon*, Nemzeti Felnoítképzési Intézet, Budapest.

<sup>30</sup> Digitális Pedagógiai Módszertani Központ (2018): A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozása: Összefoglalás és Javaslatok, 8. <https://digitalisjoletprogram.hu/files/0f/9b/0f9b9b13a62d7eda0c8ab2b198a35cf1.pdf> (Letöltve: 2022. 05. 08.).

<sup>31</sup> Európai Bizottság: Javaslat - A Tanács Ajánlása az egyéni tanulási számlákról COM(2021) 773 final, Brüsszel, 2021.12.10, 2021/0405(NLE) {SEC(2021) 417 final} - {SWD(2021) 368 final} - {SWD(2021) 369 final} - {SWD(2021) 370 final}

motorjait. A javaslat innovatív aspektusa az, hogy közvetlenül az egyént helyezi a készségfejlesztés középpontjába. Azt ajánlja, hogy a tagállamok dolgozzanak ki olyan szakpolitikákat és eszközöket, amelyek munkaerőpiaci vagy szakmai státuszuktól függetlenül minden munkaképes korú felnőttet támogatnak a képzéshez való hozzáférésben, beleértve a szakmai pályamódosításokat is, valamint, hogy fokozzák az egyének képzésre irányuló motivációját és ösztönzőit. Az egyéni tanulási számlák és a támogató keret – beleértve a pályorientációs és érvényesítési lehetőségeket is – elősegíthetik a képzés hatékony igénybevételét. Az ajánlás főbb sarokpontjai (ehelyütt nem részletezve) a következők: „egyetemes, de differenciált” megközelítés, költségmegosztás, digitális hozzáférhetőség és hordozhatóság stb. A „csomag” részét képezi a fizetett képzési szabadság intézménye is. Amennyiben e javasolt tanácsi ajánlás elfogadásra kerül, az bizonyosan nagymértékben elmozdíthatja az egyéni tanulási számlák „ügyét” az EU-ban, egyfajta közvetett szabályozási kényszert generálva a tagállamok számára.

Említést érdemel, hogy az *Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1152 irányelve (2019. június 20.) az Európai Unióban alkalmazandó átlátható és kiszámítható munkafeltételekről* is érinti a képzéseket. Az Irányelv a kialakulóban lévő Szociális Jogok Európai Pillérének része. Célja, hogy javítsa a munkafeltételeket, azáltal, hogy elősegíti az átláthatóbb és kiszámíthatóbb foglalkoztatást, miközben biztosítja a munkaerőpiaci alkalmazkodóképességet. Az Irányelvet az uniós országok nemzeti jogába 2022. augusztus 1-ig kell átültetni. A Preambulum leszögezi, hogy „munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultsággal kapcsolatban lehetővé kell tenni, hogy a munkáltató oly módon nyújtson tájékoztatást, hogy ismerteti adott esetben a munkavállaló által évente képzésre igénybe vehető napok számát, illetve a munkáltató általános képzési politikáját.”<sup>32</sup> A 4. cikk (2) bekezdésének h) pontja értelmében a munkáltató információnyújtási kötelezettsége tehát kiterjed a munkáltató által biztosított képzésekre való jogosultságra is, ha vannak ilyenek. Mivel a magyar munkajog kapcsolódó tájékoztatási szabálya (Mt. 46. §) eddig ilyen szabályt nem tartalmazott, e vonatkozásban jogszabálmódosításra lesz szükség az Irányelv átültetése kapcsán (ezzel mintegy tágabb, érdemibb, célzott „tájékoztatási kultúrát” generálva a képzések tekintetében is). Az Irányelv rendelkezik a kötelező képzésekről is. A 13. cikk értelmében „a tagállamok biztosítják, hogy amikor az uniós vagy nemzeti jog vagy a kollektív szerződések előírják a munkáltatók számára, hogy biztosítsák a munkavállalók részére a feladatuk elvégzéséhez szükséges képzést, akkor ez a képzés ne járjon kiadásokkal a munkavállalók számára, számítson bele a munkaidőbe és adott esetben munkaidőben kerüljön rá sor.” Ezen — az uniós jog, a nemzeti jog vagy a kollektív szerződések által előírt — képzéseknél fontos annak biztosítása, hogy a képzésben minden munkavállaló egyformán részesüljön, beleértve a nem hagyományos formában foglalkoztatott munkavállalókat is. E képzések költségei nem terhelhetők a munkavállalóra, valamint nem tarthatók vissza vagy vonhatók le a munkabérből. Az ilyen képzést munkaidőnek kell tekinteni, és amennyiben lehetséges, a munkaidő alatt kell elvégezni. A tagállamoknak meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak érdekében, hogy megvédjék a

<sup>32</sup> 17. Preambulum-bekezdés.

munkavállalókat a képzéssel kapcsolatos visszaélészerű gyakorlatoktól.<sup>33</sup> A 13. cikk nem jelent „áttörést”, a magyar munkajogi szabályokból hasonló elvek levezethetőek, ám indokolt lehet a módosítás, finomhangolás (ugyanis a jelenleg hatályos szabályok nem tartalmazzák egyértelműen a kötelező képzések idejére a munkavállaló mentesülését a rendelkezésre állási kötelezettség alól, illetve indokolt lenne pontosítani, hogy e kötelező képzések ideje nem számít bele a munkaidőbe).

## 6. Összegzés, konklúzió

A hatályos magyar munkajogi szabályozásban voltaképpen egyáltalán nem jelenik meg az élethosszig tartó tanulás szellemisége, mely megközelítés nem tűnik fenntarthatónak az uralkodó nemzetközi szakpolitikai környezetben. Összességében leszögezhető, hogy az egész életen át tartó tanulás ideája mentén az egyéni képzési jogosultságok megerősítése és munkajogi megtámogatása megkerülhetetlennek tűnő szakpolitikai célként artikulálódik. Ennek meghatározó, potenciális munkajogi vonatkozású eszközei közé tartozna például valamiféle egyéni képzési számla konstrukció intézményesítése, dedikált képzési célú szabadidőkkel egyetemben. Indokoltnak tűnik tehát, hogy a jövőben a magyar munkajog is intenzívebben és ötletgazdagabban, célzottan érvényesítse az egész életen át tartó tanulás paradigmáját.

## Irodalomjegyzék

- De Vos, Marc (2018): *Work 4.0 and the Future of Labour Law* (July 22, 2018). Working Paper, 10–11. Available at SSRN. (Letöltve: 2022. 05. 18.). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3217834>.
- Digitális Pedagógiai Módszertani Központ (2018): A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozása: Összefoglalás és Javaslatok, 8. <https://digitalisjoletprogram.hu/files/0f/9b/0f9b9b13a62d7eda0c8ab2b198a35cf1.pdf> (Letöltve: 2022. 05. 08.).
- ILO (2019): *Work for a brighter future – Global Commission on the Future of Work*, International Labour Office, Geneva: ILO, 2019.
- ILO: *Centenary Declaration for the Future of Work* (2019). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711674.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf) (Letöltve: 2022. 05. 20.).
- *Ipar 4.0: Jogi-társadalmi-gazdasági kihívások és válaszok*, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum XXVII, Budapest, 2019. [https://ajk.kre.hu/images/doc5/dokumentumok/Ipar\\_4\\_0\\_cimu\\_kotet.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc5/dokumentumok/Ipar_4_0_cimu_kotet.pdf) (Letöltve: 2022. 03. 27.).

---

<sup>33</sup> 37. Preambulum-bekezdés.

- 
- Kártyás Gábor; Répáczki Rita; Takács Gábor (2016): *A munkajog digitalizálása – A munkajog hozzáalkalmazása a digitális munkakörnyezethez és a változó munkavállalói kompetenciákhoz*. Kutatási Zárótanulmány, Budapest.
  - KASZ (2021): Munkajogi kihívások az ipari forradalomban — Esettanulmány a kiskereskedelmi ágazatban, Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete, GINOP-5.3.5-18-2018-00051 számú projektje keretében, Stratégia Agenda Bt., 2021, <https://www.kiskerdigitalizacio.hu/index.php/szakmai-anyagok/kiadvanyok/munkajogi-kiadvany> (Letöltve: 2022. 02. 28.).
  - Kun Attila (2017): A szociális partnerek, a kollektív munkajog, illetve a vállalati szociális felelősségvállalás (CSR) szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán, In: Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest: Patrocinium Kiadó, Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum 19, 201-223
  - Kun Attila (2018): Munkajogviszony és digitalizáció: rendszerszintű kihívások és a kezdetleges európai uniós reakciók. In: Pál Lajos; Petrovics Zoltán (szerk.): *Visegrad 15.0: A XV. Magyar Munkajogi Konferencia szerkesztett előadásai*, Budapest: Wolters Kluwer Kft. 389-416.
  - Kun Attila (2022): Az Ipar 4.0 munkajogi implikációiról (megjelenés alatt), Dr. Radnay József (1927 - 2014) születésének 95. évfordulójára készülő ünnepi kötet (Kúria, PPKE).
  - Kun Attila, szerk. (2017): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest: Patrocinium Kiadó, Acta Caroliensia Conventorum Scientiarum Iuridico-Politicarum; 19. [https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az\\_egeszeleten\\_at\\_tarto\\_tanulas\\_lifelong-learning\\_jogi\\_keretei\\_a\\_munka\\_vilagaban\\_kulonos\\_tekintettel\\_a\\_munkaviszonyra\\_2.pdf](https://ajk.kre.hu/images/doc3/Az_egeszeleten_at_tarto_tanulas_lifelong-learning_jogi_keretei_a_munka_vilagaban_kulonos_tekintettel_a_munkaviszonyra_2.pdf) (Letöltve: 2022. 02. 28.).
  - Langille, Brian (2011): Labour Law's Theory of Justice, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy & Langille, Brian (eds.), Oxford University Press, 101-120. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199693610.003.0008>.
  - Lynch, Lisa M. (2009): Investments in Adult Lifelong Learning, In: *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar, 131-147.
  - Rácz Ildikó (2021): *A digitalizáció hatása a munkajog egyes alapintézményeire*, PhD Értekezés, Károli Gáspár Református Egyetem. <http://real-phd.mtak.hu/964/> (Letöltve: 2022. 05. 28.).
  - Sen, Amartya (2003): *A fejlődés mint szabadság*, Európa Könyvkiadó, Budapest.
  - Szalai Ákos (2005): *Az egyéni képzési számlák rendszere Magyarországon*, Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest.
  - Van Voss, Guus Heerma (2008): Life-long-learning as an Individual. Social Right, In: *Social Responsibility in Labour Relations. European and Comparative Perspectives*, Edited by Frans Pennings, Yvonne Konijn, Albertine Veldman, Kluwer Law International, Printed in the Netherlands, 118-130.
- 
-