

AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁSHOZ VALÓ JOG MUNKAJOGI VONATKOZÁSAI

SZABÓ PANNI LUCA

Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar, Budapest, Magyarország

ORCID: [0009-0008-8672-3854](https://orcid.org/0009-0008-8672-3854)

Absztrakt: A tanulmány célja, hogy átfogó képet adjon az egész életen át tartó tanulást támogató innovatív rendszerekről, bemutassa az oktatástámogatási eszközök legfontosabb jellemzőit. Bár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény csak a tanulmányi szerződés jogintézményét ismeri, a nemzetközi gyakorlatban számos pénzügyi támogatás intézményesült a lifelong learning előmozdítása érdekében.

Kulcsszavak: egész életen át tartó tanulás, tanulmányi szerződés, fizetett képzési szabadság, egyéni tanulási számla, voucher.

LABOUR LAW ASPECTS OF THE RIGHT TO LIFELONG LEARNING

Abstract: The aim of the study is to provide a comprehensive overview of innovative systems supporting lifelong learning and to present the most important characteristics of the educational support instruments. Although the Act I. of 2012 on Labour Code only recognises the legal institution of the learning contract, in international practice a number of financial support schemes have been institutionalised to promote lifelong learning.

Keywords: lifelong learning, learning contract, paid educational leave, individual learning accounts, voucher.

BEVEZETÉS

Az elmúlt évtizedekben széles körű társadalmi, gazdasági, technológiai változások zajlottak le, amelyek hatással voltak a munka világára is.¹ Az egész életen át tartó tanulás támogatja a személyes fejlődést és az újonnan felmerülő körülményekhez való alkalmazkodást, így fontos szerepe van a foglalkoztathatóság – a munkahely megszerzésére és megtartására való képesség – előmozdítása terén is. A lifelong learning² gyakorlati megvalósulását támogató eszköz a tanulmányi szerződés, a tanulmányi szabadság, illetve az országonként eltérő jellemzőkkel bíró egyéni tanulási számla is. Jelen tanulmány az élethosszig tartó tanulás mellett ezen jogintézmények bemutatására vállalkozik.

AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS JELENTÉSE

Az egész életen át tartó tanulás egyszerre jelenti a formális,³ az informális⁴ és a nem formális⁵ tanulást is, „a bölcsőtől a sírig tartó” folyamatként értelmezhető⁶: magába foglalja az összes tanulási tevékenységet, amelyet az alapvető készségek, a szociális és kognitív kompetenciák elsajátítása, fejlesztése érdekében végzünk, illetve mindazon tudás megszerzését jelenti, amely meghatározott munkák elvégzéséhez, különböző szektorokban folytatott tevékenység végzéséhez szükséges.⁷

Az oktatásnak, a képzésnek és a LLL-nek fontos szerepe van az emberek személyes fejlődésében, valamint a kultúrához, az aktív állampolgársághoz való hozzáférésben. Alapvető fontosságú tényezőknek számítanak a fenntartható gazdasági fejlődés, a munkahelyteremtés, a társadalmi fejlődés tekintetében,

¹ De Vos, Marc: *Work 4.0 and the future of labour law*, Working Paper, 2008, 2.

² LLL.

³ Oktatási, képzési intézményekben folytatott, oklevéllel, képesítést igazoló dokumentummal befejezett tanulás.

⁴ A mindennapi életben elsajátított ismeretek megszerzését jelentő tanulás.

⁵ Munkahelyen, civil szervezetekben, csoportokban megvalósuló, bizonyítvány megszerzésével nem járó tanulás.

⁶ Kun Attila: Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban, in Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest, Patrocinium, 2017, 17.

⁷ ILO: *Work for brighter future – Global Commission on the Future of Work*, International Labour Organization, Geneva, 2019, 30. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf (Letöltés: 2025. május 15.)

gazdasági, szociális, adóügyi és munkaerőpiaci szakpolitikai intézkedések, programok részének tekinthetők.⁸

Az információ és a tudás, a kompetenciák megkönnyítik a munkaerőpiacon való érvényesülést, növelik a foglalkoztathatóságot, hozzájárulnak a fejlett világban felmerülő készséghiány leküzdéséhez,⁹ éppen ezért a változó körülményekhez, a társadalmi, technológiai változásokhoz való alkalmazkodás legjobb eszköze a képzés és az egész életen át tartó tanulás.¹⁰

Hazánkban az elmúlt évtizedekben két átfogónak szánt kormányzati keretstratégia, *A Magyar Köztársaság Kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról* című komplex fejlesztési program és *Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra* című dokumentum is megszületett az élethosszig tartó tanulás előmozdítása érdekében, azonban – álláspontom szerint – ezekből hiányzik az oktatáspolitikai és a foglalkoztatáspolitikai kellő koordinálása, illetve teljességgel a munkajogi szempontok felvillantása. A hatályos munka törvénykönyvében pedig, amely megalkotásánál *A munkajog korszerűsítéséről szóló Zöld Könyv* szolgált alapul,¹¹ éppen a LLL (mint a flexicurity egyik pillére) erősítése nem tükröződik, annak érdemi támogatása nem mondható markánsnak, korszerűnek a hazai jogrendszerben.¹²

Ezen állítást támasztja alá, hogy nemzetközi összehasonlításban Magyarországon csekélynek számít az egész életen át tartó tanulásban való részvétel.¹³ A CEDEFOP¹⁴ adatai alapján 2015 és 2020 között csökkenő tendenciát¹⁵ mutatott a magyar felnőttek LLL-ben való részvételi aránya, míg az Európai Unió tagállamaiban 2020-ig átlagosan enyhe növekedés volt kimutatható.¹⁶ 2023-ban Magyarországon a 25 és 64 év közötti korosztály 9,6%-a vett részt a LLL-ben, míg az Európai Unió tagállamaiban 12,7% volt ez az arány.¹⁷

⁸ Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló, 2004. évi ajánlás, ILO, 2004. június 17.

⁹ De Vos: *Work 4.0*, 6.

¹⁰ Európai Közösségek Bizottsága: *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról*, Brüsszel, 2000. október 30., SEC (2000) 1832, 8–9.

¹¹ Lásd: Magyar Köztársaság Kormánya, T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvről, Budapest, 2011. október, Általános Indokolás, 83.

¹² Kun Attila: Az egész életen át tartó tanulás egyes munkajogi aspektusai, *Miskolci Jogi Szemle*, 17. évf., 2022/2. szám, (1. különszám), 232–233.

¹³ Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, Magyarország, 76.

¹⁴ Európai Szakképzésfejlesztési Központ.

¹⁵ 2015: 7,1%, 2016: 6,3%, 2017: 6,2%, 2018: 6,0%, 2019: 5,8%, 2020: 5,8%.

¹⁶ 2015: 10,1%, 2016: 10,3%, 2017: 10,4%, 2018: 10,7%, 2019: 10,8%, 2020: 9,1%.

¹⁷ CEDEFOP: *Hungary*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries/hungary#1> (Letöltés: 2025. május 16.)

Összetett, komplex okok húzódnak meg amögött, hogy miért alacsony ez a szám, de egyértelmű, hogy nagyobb eséllyel vesznek részt a felnőttkori oktatásban a munkavállalók, ha biztosított a jövedelmük folyamatossága és a munkaerőpiaci biztonság.¹⁸

Ahogy Marc de Vos is kifejtette, a karrier több az egyszerű munkaviszonynál: közös felelősség, hiszen voltaképpen a karrier során egy háromoldalú kapcsolat jön létre a munkavállaló, a munkáltató és az állam (kormány) között,¹⁹ ezért is van fontos szerepe a munkajognak: állami szabályozás útján a munkajognak jogi eszközökkel lehetne, sőt kellene támogatnia a LLL-et annak érdekében, hogy ez is elősegítse a munkavállalók hosszú távon kifizetődő képzésben való részvételét, tanulását.²⁰

A LIFELONG LEARNINGET TÁMOGATÓ MUNKAJOGI ESZKÖZÖK

A tanulmányi szerződés

Az egész életen át tartó tanulás és a képzésben való részvétel támogatása szempontjából fontos jogintézmény a tanulmányi szerződés, amely a munkavállalók fejlesztését szolgáló, a munkajogviszonyhoz kapcsolódó egyéb jogviszonyt szabályozó munkajogi eszköz.²¹ A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) alapján a tanulmányi szerződésben a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig kötelezi magát, hogy a megállapodás szerinti tanulmányokat folytatja és a képzettség megszerzése után a támogatás mértékével arányos időn, de legfeljebb öt éven keresztül munkaviszonyát felmondással nem szünteti meg.²²

A törvényszöveg megfogalmazása arra enged következtetni – és a gyakorlat is ezt mutatja –, hogy tanulmányi szerződést általában a munkakörhöz kapcsolódó tanulmányok támogatására kötik a felek: annak érdekében, hogy a munkavállaló – legfeljebb öt évig – a munkáltatónál hasznosítsa a megszerzett új ismereteket. A transzverzális képzések²³ – amelyek egyre fontosabbá válnak a munkaerőpiacon, ilyen például az informatikai, idegen nyelvi, kommunikációs kompetenciákat²⁴ fejlesztő képzések – ritkán jelentik a tanulmányi szerződés

¹⁸ ILO: *Work for brighter future*, 31.

¹⁹ De Vos: *Work 4.0*, 10.

²⁰ Kun: *Az élethosszig tartó*, 39–43.

²¹ Kajtár Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl, *Munkajog*, VII. évf., 2023/1, 56.

²² Mt. 229. § (1) bekezdés.

²³ Más munkáltató által is hasznosítható, nem kizárólag az adott munkakörben hasznosítható képzések.

²⁴ Lásd: Transzverzális Kompetenciák Keretrendszere (TKKR). Közös transzverzális készségek keretrendszere, 2021. október. https://www.magyarkepesites.hu/pub_bin/TRANSZVERZALIS_KOMPETENCIAK.pdf (Letöltés: 2025. május 17.)

tárgyát, hiszen fennáll annak a kockázata, hogy a frissen képzett munkavállaló a megszerzett tudást később egy másik munkáltatónál fogja kamatoztatni.²⁵

A támogatás non-transzverzális képzésekre²⁶ való szorítása azonban ellentétes a LLL szellemiségével, hiszen a munkáltató például egy nyelvtanfolyamra is mondhatja azt, hogy nem szükséges az adott munkakör betöltéséhez. Emiatt is hangsúlyozandó, hogy a tanulmányi szerződés önmagában nem elegendő eszköz a LLL erősítése terén, hiszen az Mt. által biztosított egyéb támogatása nincsen a munkavállalónak, ha a munkáltató nem kíván tanulmányi szerződést kötni.

A fizetett tanulmányi szabadság dilemmája Magyarországon

A LLL eszközöként értelmezhető *A fizetett tanulmányi szabadságról szóló* 140. számú 1974. évi ILO Egyezmény 1. cikkében definiált, munkavállaló részére oktatási célokra, meghatározott időszakra, munkaidő alatt, megfelelő pénzügyi juttatások mellett engedélyezett szabadság: a fizetett tanulmányi szabadság. A jogintézményről az Egyezmény részes államainak²⁷ többsége törvényi szinten rendelkezik,²⁸ azonban annak ellenére, hogy hazánkban az Egyezményt az 1976. évi 13. törvényerejű rendelettel kihirdették, a képzési szabadság explicit módon nem jelenik meg az Mt.-ben.

Magyarországon a Munkástanácsok Országos Szövetsége 2024 januárjában a kormány elé terjesztett részletes javaslatában szorgalmazta az élethosszig tartó tanulás támogatása érdekében a fizetett képzési szabadság törvényben való szabályozását, a munkavállalók számára alanyi jogon történő biztosítását. A javaslat a jogalkotás napirendjére került, de egyelőre törvényi rendelkezés nem született a tanulmányi szabadságról.²⁹

Ugyan az egész életen át tartó tanulás, a humántőkébe való befektetés vitathatatlanul össztársadalmi érdek, a fizetett tanulmányi szabadság kapcsán

²⁵ Lisa M. Lynch: Investments in adult lifelong learning, in G. Dau-Schmidt – Seth D. Harris – Orly Lobel (eds.): *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar Publishing, 2009, 133.

²⁶ Munkáltatóspecifikus képzések.

²⁷ Eddig 35 ország ratifikálta az Egyezményt. Lásd: Ratifications of C140 – Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11_300_INSTRUMENT_ID:312285:NO (Letöltés: 2025. május 15.)

²⁸ Lásd: CEDEFOP: *Képzési szabadság, főbb jellemzők és statisztikák*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/training-leave#key-features-and-statistics> (Letöltés: 2025. május 20.)

²⁹ Munkástanácsok Országos Szövetsége: VKF – *A Munkástanácsok javaslata az Mt. módosítására a tanulmányi szabadság új szabályozásával kapcsolatban*, 2024. január 24. <https://munkastanacsok.hu/munkastanacsok-javaslat-az-mt-modositasara-a-tanulmanyi-szabadsag-uj-szabalyozasaval-kapcsolatban/> (Letöltés: 2025. május 21.)

felmerül a kérdés, hogy valóban elvárható-e a munkáltató hozzájárulása egy olyan képzéshez, amelynek semmilyen relevanciája nincsen az adott munkaviszonyban, nem kapcsolódik az adott munkakörhöz. Annak érdekében, hogy egyre több munkavállaló számára elérhető legyen az egész életen át tartó tanulásban való részvétel, kompromisszumra van szükség. A Munkástanácsok javaslatában megjelenő és az egyéni tanulási számlák konstrukciója által is propagált, az érintett felek, a munkáltató, a munkavállaló, valamint az állam közötti költség- és kockázatmegosztás megfelelő eszköz lehet arra, hogy ne kizárólag a munkáltatót – fizetett tanulmányi szabadság hiányában pedig a munkavállalót – terheljék a képzésben való részvétellel járó kiadások. Ahhoz azonban, hogy egy konkrét megoldás megvalósulhasson, nélkülözhetetlen a szociális partnerekkel, érintettek bevonásával folytatott párbeszéd.³⁰

Említésre méltó, hogy a közszolgálati dogmatika az Mt.-hez képest, amely nem ismeri a képzéshez fűződő munkavállalói egyéni jogot,³¹ „papíron” innovatívabb módon közelíti meg a tárgykört a kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvényben (a továbbiakban: Kit.): a kormánytisztviselő számára szellemi fejlődéséhez, munkája ellátásához szükséges ismeretek megszerzéséhez, bővítéséhez ösztöndíj, képzési, továbbképzési támogatás és nyelvtanulási támogatás nyújtható.³²

A tanulmányi szerződés szabályozása mellett a Kit. azt is rögzíti, hogy amennyiben a kormánytisztviselő saját elhatározása alapján iskolarendszerű oktatásban, képzésben vesz részt,³³ tanulmányi munkaidő kedvezményként³⁴ a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani kell számára, amely tartama alatt illetményre jogosult.³⁵

Míg az Mt. az 55. § (1) bekezdés g) pontja alapján a munkavállaló általános iskolai tanulmányainak folytatásához³⁶ rendel munkavégzési kötelezettség alóli mentesítést és a 146. § (1) bekezdés b) pontja értelmében távolléti díjat, addig a Kit. az iskolarendszerű oktatásban való részvételhez,³⁷ amely magába foglalja a

³⁰ A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról (2022/C 243/03), Preambulum (20).

³¹ Kun: *Az egész életen át tartó tanulás*, 232.

³² Kit. 151. § (1) bekezdés.

³³ Előzetes bejelentéshez vagy tanulmányi szerződéshez van kötve.

³⁴ A tanulmányi mentesítés tartamát köteles ledolgozni a kormánytisztviselő.

³⁵ Kit. 151. § (14) bekezdés.

³⁶ Továbbá a felek megállapodása szerinti képzéshez és továbbképzéshez.

³⁷ A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény (Szja tv.) 3. § 87. pontja értelmében az iskolarendszerű képzés olyan képzés, amelynek résztvevői a képző intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban állnak, valamint azon külföldi képzés, amely államilag elismert oktatási célú intézményben folytatott teljes idejű, alapfokú, középfokú vagy érettségi végzettséget adó képzés, vagy államilag elismert felsőoktatási intézményben folyó, felsőfokú végzettséget adó képzés.

közoktatásban és a felsőoktatásban való tanulást is.³⁸ Iskolarendszeren kívüli oktatásban,³⁹ képzésben a Kit. értelmében tanulmányi munkaidő-kedvezmény a kormányzati szerv mérlegelése alapján biztosítható.⁴⁰ Összességében véve a Kit. szélesebb körben garantálja a munkavállalók képzését, de az egész életen át tartó tanulást alanyi jogként nem garantálja.

Az egyéni tanulási számlák

A felnőttkori tanulásban való részvétel fő akadályaként értelmezhető az időkorlát és a megfelelő pénzügyi támogatás hiánya.⁴¹ Ezen problémák leküzdésének egyik eszköze lehet a tanulási költségek megtakarítására szolgáló egyéni tanulási számla konstrukciójának nemzeti szinten, szociális partnerek, érdekelt felek, civil szervezetek bevonásával történő meghatározása.⁴²

Az egyéni tanulási számlák célja a felnőttek támogatása a képzéshez való hozzáférésben és az egyének képzésben való részvételre irányuló motivációjának a növelése.⁴³ Olyan virtuális⁴⁴összegről, megtakarítási számláról van szó, amely csak tanulásra fordítható. Az egyéni tanulási számlák megfelelő működésének kulcsa a megfelelő finanszírozás: a költségmegosztás elve alapján különböző finanszírozási források, így a munkavállaló, munkáltató és az állam, közigazgatási szervek, szociális partnerek⁴⁵ hozzájárulnak a létesítéséhez, és időt vagy pénzt biztosítanak, amelynek segítségével a munkavállalók kedvük szerint tanulhatnak tovább.⁴⁶ Az egyéni tanulási számlák egyrésztől növelik az egyén felelősségét a felnőttképzésben, valamint lehetőséget biztosítanak az oktatási költségek megosztására, az egyén fejlődéséhez való hozzájárulásra.⁴⁷

³⁸ A tanulói és a hallgatói jogviszonyt a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvény, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény és a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény szabályozza.

³⁹ Szja tv. 3. § 86. pontja: olyan képzés, amelynek résztvevői nem állnak a képző intézménnyel tanulói vagy hallgatói jogviszonyban.

⁴⁰ Kit. 151. § (17) bekezdés.

⁴¹ A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról, Preambulum (9), (10).

⁴² A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról, Preambulum (14), (15) bekezdés.

⁴³ A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról, Célkitűzések, 1. a)–b).

⁴⁴ Az OECD szerint virtuálisak abban az értelemben, hogy az erőforrásokat csak akkor mozgósítják, ha valóban képzést folytatnak az egyének. Lásd: OECD: *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?*, Paris, OECD Publishing, 2019. <https://doi.org/10.1787/203b21a8-en9>. o. (Letöltés: 2025. május 21.)

⁴⁵ A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról, Preambulum (23), (26) bekezdés.

⁴⁶ Európai Közösségek Bizottsága: *Memorandum*, 14.

⁴⁷ Rácz Ildikó: Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára, in Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át*

Az egyéni tanulási számlákkal – amelyeknek jogalapja akár jogszabály, akár ágazati, vállalati kollektív szerződés is lehet⁴⁸ – teljesen az egyének rendelkeznek, felhalmozhatják, pályamódosításuk során, más tagállamban való jogszerű tartózkodásuk esetén is megőrizhetik jogosultságukat – idejüket és pénzüket –, és az általuk leghasznosabbnak vélt, akár hosszabb, költségesebb képzésre fordíthatják azokat.⁴⁹ Hátrányuk, hogy ugyan a képzés közvetlen költségeit fedezik, és több választási lehetőséget biztosítanak, nem pótolják az egyének bevételekiesését.⁵⁰

Az egyéni tanulási számla konstrukció a 20. század végén történő megjelenése óta reinterpretálásra került. Kezdetben – a svéd és a brit megközelítés szerint – egy bankszámlát jelölt, amelyen oktatási, képzési céllal lehetett pénzt elhelyezni, megtakarítani, és amelyhez később állami támogatás is társult.⁵¹ Az első generációs egyéni képzési számlák tehát egyéni megtakarítási számlák voltak: a megtakarítási folyamatot a kormány támogatta például adókedvezményekkel, megnövelt kamatfizetésekkel.

Számos országban – például Kanadában, Hollandiában, Baszkföldön, valamint az Egyesült Királyságban és az Egyesült Államokban⁵² – kísérleteztek már az egyéni tanulási számlákhoz hasonló konstrukcióval. A gyakorlatban valamilyeni állam megoldása különböző, és mára elmosódott a határ az egyéni tanulási számlák és az egyéb, tanulást támogató finanszírozási módszerek között.⁵³

Az OECD⁵⁴ értelmezésében az egyéni tanulási számlák egyetlen tiszta formája a francia konstrukció,⁵⁵ más államok pedig hasonló megoldásokat (megtakarítási számlákat, vouchereket) alkalmaznak, amelyeket vagy egyéni tanulási számlaként emlegetnek, vagy egyéb elnevezéssel illetnek.⁵⁶

A megtakarítási számlák esetén az egyén a korábban összegyűjtött megtakarításait egy elkülönített számlán kifejezetten tanulmányi céllal tárolja.⁵⁷ Az állam, a közfinanszírozó hatóságok különböző formákban, például adókedvezmények révén vagy közvetlen módon nyújtanak támogatást, és a munkáltató is hozzájárulhat számlán történő pénzelhelyezéssel. Ugyan a gyakorlatban ritka a támogatás ezen

tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra, Budapest, Patrocinium, 2017, 64.

⁴⁸ Kun: *Az egész életen át tartó tanulás*, 233.

⁴⁹ A Tanács ajánlása az egyéni tanulási számlákról, Preambulum (16).

⁵⁰ Lynch: *Investments*, 145.

⁵¹ CEDEFOP: *Individual learning accounts*, Cedefop Panorama series; 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009, 11.

⁵² Lynch: *Investments*, 144.

⁵³ CEDEFOP: *ILA*, 12.

⁵⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development.

⁵⁵ OECD: *ILA*, 9.

⁵⁶ CEDEFOP: *ILA*, 12.

⁵⁷ Rácz: *Az élethosszig tartó tanulás*, 61.

tiszta formája – többek között azért, mert az egyének nem szívesen tartják külön számlán a pénzüket akkor sem, ha meghatározott céllal gyűjtik azt, mivel egy esetleges probléma felmerülése esetén nincs lehetőség a célok közötti átcsoportosításra, míg egy általános számláról akadály nélkül fedezhetik az adott célhoz kötődő kiadásait is⁵⁸ – az Egyesült Államokban és Kanadában alkalmazott egyéni tanulási számla, illetve a svéd javaslat is a megtakarítási számláknak felelt meg.⁵⁹

A pénzügyi támogatás megvalósulhat voucherek formájában is. Előfordul, hogy az egyes oktatástámogatási rendszereket ugyan egyéni tanulási számlának nevezik, azonban a gyakorlatban voucher formájában működnek.⁶⁰ A voucherrendszer lényege, hogy az állam a tanulmányok finanszírozása végett utalvány formájában nyújt támogatást a tanulóknak, illetve gyakran az egyén is hozzájárul a működéséhez. Felfogható az oktatási intézményeknek nyújtott kormányzati támogatás alternatívájaként is: a tanuló a saját tandíját finanszírozhatja az utalványból az általa választott tanintézményben, oktatási szolgáltatónál,⁶¹ tehát nagyobb döntési szabadságot, választási lehetőséget biztosít az egyénnek, azonban nem téríti meg a munkavállaló jövedelmét, amelytől a képzésben való részvétel miatt esik el.⁶² Voucherként működik az egyéni tanulási számla például Belgiumban, Németországban, Portugáliában, Skóciában, és Ausztria egyes tartományaiban is.⁶³

Egyéni képzési számla Magyarországon

Magyarországon a Digitális Jólét Program szakanyagaiban merült fel az egyéni képzési számla bevezetésének gondolata. Egy 2018-as dokumentum szerint biztosítani kell a felnőttképzéssel kapcsolatos források felhasználásánál az állam, a vállalkozások és az egyének megosztott felelősségét, valamint meg kell vizsgálni az egyéni képzési számla bevezetésének lehetőségét, feltételeit.⁶⁴

Az egyéni tanulási számlák terén a 2024. május 14-én tartott, a Kulturális és Innovációs Minisztérium által szervezett *Egyéni Tanulási Számla rendszerének*

⁵⁸ Uo.

⁵⁹ OECD: *ILA*, 9.

⁶⁰ Uo.

⁶¹ Rácz: *Az élethosszig tartó tanulás*, 62.

⁶² Lynch: *Investments*, 145.

⁶³ OECD: *ILA*, 9.

⁶⁴ Digitális Pedagógiai Módszertani Központ: *A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozása. Összefoglalás és javaslatok*, Budapest, 2018. augusztus. <https://digitalisjoletprogram.hu/files/0f/9b/0f9b9b13a62d7eda0c8ab2b198a35cf1.pdf> (Letöltés: 2025. május 25.)

kialakítása és megvalósítása Magyarországon (HUN-ILA) című projekt és a Készségek Európai Éve⁶⁵ közös zárókonferenciája, illetve a 2023 januárja és 2024 májusa között kidolgozott koncepció egyfajta mérföldkövet jelentett hazánkban. A koncepció kidolgozása során átfogó helyzetelemzést végeztek, megvalósíthatósági tanulmányt és részletes cselekvési tervet készítettek annak érdekében, hogy Magyarországon is bevezethetővé váljanak az egyéni tanulási számlák.⁶⁶ Az elmúlt évben a megvalósítás érdekében további jelentős előrelépés nem történt. Véleményem szerint – tekintettel arra, hogy a fizetett képzési szabadság terén sem mutatkoztak fejlemények a szakszervezeti törekvések ellenére – a jogintézmény tényleges intézményesítése egyelőre kérdéses Magyarországon.

ÖSSZEGZÉS

A LLL közös társadalmi érdekként fogható fel, így mind az államnak, mind a munkáltatóknak és a munkavállalóknak szerepe van a gyakorlati megvalósításában. A hatályos magyar munkajog azonban – álláspontom szerint – nem ösztönzi kellő mértékben az egész életen át tartó tanulást, a tanulmányi szerződésen kívül pedig nem ismer más oktatástámogatási jogintézményt. Annak érdekében, hogy hazánkban az élethosszig tartó tanulást alanyi jogként biztosítsa a jogrendszer, paradigmaváltásra lenne szükség, azonban ennek szakpolitikai realitása megkérdőjelezhető.

IRODALOMJEGYZÉK

Szakirodalom

DE VOS, Marc: *Work 4.0 and the future of labour law*, Working Paper, 2008.

KAJTÁR Edit: Tanulmányi szerződésen innen és túl, *Munkajog*, VII. évf., 2023/1, 56–62.

KUN Attila: Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban, in Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest, Patrocinium, 2017, 17–55.

⁶⁵ Lásd: Európai Bizottság: *A készségek európai éve (2023)*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_hu (Letöltés: 2025. május 26.)

⁶⁶ Lásd: Magyarország Kormánya: *Mérföldkőhöz érkezett a magyarországi Egyéni Tanulási Számla (ETSZ) kidolgozása*, 2024. május. 17. <https://kormany.hu/hirek/merfoldkoho-erkezett-a-magyarorszagi-egyen-tanulasi-szaml-etsz-kidolgozasa> (Letöltés: 2025. május 26.)

- KUN Attila: Az egész életen át tartó tanulás egyes munkajogi aspektusai, *Miskolci Jogi Szemle*, 17. évf., 2022/2, (1. különszám), 228–237.
- LYNCH, Lisa M.: Investments in adult lifelong learning, in G. Dau-Schmidt – Seth D. Harris – Orly Lobel (eds.): *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar Publishing, 2009, 131–149.
- RÁCZ Ildikó: Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára, in Kun Attila (szerk.): *Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra*, Budapest, Patrocinium, 2017, 56–76.

Hazai jogforrások

- A kormányzati igazgatásról szóló 2018. évi CXXV. törvény.
- A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény.
- A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény.
- Magyar Köztársaság Kormánya, T/4786. számú törvényjavaslat a Munka Törvénykönyvéről, Budapest, 2011. október, Általános Indokolás.

Unió, nemzetközi joganyag

- A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 1974. évi egyezmény, ILO, 1974. június 24.
- A Tanács ajánlása (2022. június 16.) az egyéni tanulási számlákról (2022/C 243/03).
- Az emberi erőforrások fejlesztéséről szóló 2004. évi ajánlás, ILO, 2004. június 17.

Online elérhető források

- CEDEFOP: Hungary, <https://www.cedefop.europa.eu/en/countries/hungary#1>
- CEDEFOP: Képzési szabadság, főbb jellemzők és statisztikák, <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/training-leave#key-features-and-statistics>
- Európai Bizottság: A készségek európai éve (2023), https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/european-year-skills-2023_hu
- Magyarország Kormánya: Mérföldkőhöz érkezett a magyarországi Egyéni Tanulási Számla (ETSZ) kidolgozása, 2024. május. 17. <https://kormany.hu/hirek/merfoldkoho-erkezett-a-magyarorszag-egyeni-tanulasi-szamla-etsz-kidolgozasa>
- Munkástanácsok Országos Szövetsége: VKF - A Munkástanácsok javaslata az Mt. módosítására a tanulmányi szabadság új szabályozásával kapcsolatban, 2024. január 24., <https://munkastanacsok.hu/munkastanacsok-javaslat-az-mt-modositasa-a-tanulmanyi-szabadsag-uj-szabalyozasaval-kapcsolatban/>

Egyéb források

- Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, Magyarország. <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>
- CEDEFOP: *Individual learning accounts*, Cedefop Panorama series; 163, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
- Digitális Pedagógiai Módszertani Központ: *A magyar digitális munkaerőpiac helyzetelemzésének, valamint a digitális és hagyományos munkaerőpiac nyomon követésére és előrejelzésére szolgáló rendszer koncepciójának kidolgozása: Összefoglalás és Javaslatok*, Budapest, 2018. <https://digitalisjoletprogram.hu/files/0f/9b/0f9b9b13a62d7eda0c8ab2b198a35cf1.pdf>
- Európai Közösségek Bizottsága: *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról*, Brüsszel, 2000. október 30., SEC (2000) 1832.
- ILO: *Work for brighter future – Global Commission on the Future of Work*, International Labour Organization, Geneva, 2019. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf
- OECD: *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box?*, OECD Publishing, Paris, 2019.
- Ratifications of C140 – Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140). https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11_300_INSTRUMENT_ID:312285:NO
- Transzverzális Kompetenciák Keretrendszere (TKKR). Közös transzverzális készségek keretrendszere, 2021. október. https://www.magyarkepeshu.hu/pub_bin/TRANSZVERZALIS_KOMPETENCIAK.pdf