

TANULMÁNYI SZABADSÁG

- A tanulmányi szabadság olyan szabályozási eszköz, amely jogszabályi rendelkezéseken vagy kollektív szerződéseken keresztül határozza meg a munkától való tanulási célú távolmaradás feltételeit.
- A mindenkor hatályos munka törvénykönyve eltérő módon szabályozta az alanyi jogon járó tanulmányi szabadságra vonatkozó feltételeket Magyarországon.
- A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, az ILO 140. számú Egyezménye, illetve a 148. számú Ajánlása tartalmazza a képzési szabadságra vonatkozó elvárásokat, ajánlásokat.
- Az Európai Unió tagállamaiban az országok döntő többségében jogi keretek között szabályozzák a tanulási célú szabadságokat.
- A felnőttoktatásban való részvételt akadályozó legfontosabb tényezők – az időhiány, a költségek és a családi okok – mellett Magyarországon a nem megfelelő munkáltatói támogatásról 2022-ben a felnőttek 13%-a számolt be.
- Az automatizálás, illetve a mesterséges intelligencia terjedésének hatására átalakuló munkahelyek a felnőttek minél nagyobb arányú továbbképzési fontosságát jelzik előre.

A Képviselői Információs Szolgálat Infojegyzete a tanulmányi szabadság hazai és néhány európai uniós tagállam általános szabályozási környezetét ismerteti.

A **tanulmányi szabadság** olyan szabályozási eszköz, amely jogszabályi rendelkezéseken vagy kollektív szerződéseken keresztül határozza meg azokat a feltételeket, amelyek mellett a munkavállalók tanulási célból átmeneti szabadságot kaphatnak. A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) [140. számú Egyezménye](#) rendelkezik a fizetett tanulmányi szabadságról. Az Egyezmény szerint **fizetett tanulmányi szabadság** a munkavállaló részére oktatási célokra, meghatározott időszakra, munkaidő alatt, megfelelő juttatások mellett engedélyezett szabadság. Az egyezményt Magyarország 1975-ben ratifikálta, amelyet az [1976. évi 13. törvényerejű rendelet](#) hirdetett ki.

A TANULMÁNYI SZABADSÁG MAGYARORSZÁGI JOGI SZABÁLYOZÁSÁNAK TÖRTÉNETE

A munkavállalók folyamatos szakmai fejlődését és kompetenciáik bővítését szolgálja a magyar jogrendben a tanulmányi szabadság jogintézménye, amelyet a mindenkor hatályos munka törvénykönyve (Mt.) tartalmaz. A Mt.-ről szóló [1992. évi XXII. törvény](#) (hatályon kívül helyezte a 2012. évi LXXXVI. törvény) értelmében az iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállaló részére a munkáltató köteles volt a tanulmányok folytatásához, illetve a vizsga letételéhez szükséges szabadidőt biztosítani. A nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalónak tanulmányi munkaidőkedvezmény csak abban az esetben járt, ha azt külön jogszabály, kollektív szerződés elrendelte vagy tanulmányi szerződés megállapította. **A jelenleg hatályos Mt.-ről szóló 2012. évi I. törvény szerint** a munkavállaló akkor mentesül **alanyi jogon** a munkavégzési kötelezettség alól, ha **általános iskolai tanulmányokat folytat**, továbbá, **ha a felek megállapodása szerinti képzés valósul meg, tanulmányi szerződés megkötésével**, kizárólag a képzésben való részvételhez szükséges időre. A képzések tekintetében nem különbözteti meg a jogszabály az iskolarendszerű és nem iskolarendszerű képzéseket.

Az ILO az Egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó bizottsága (CEACR) a tanulmányi szabadság szabályozása, illetve a 140. számú egyezmény gyakorlati alkalmazása kapcsán [2019-ben](#), a fizetett tanulmányi szabadságban részt vevő munkavállalók számára, a megkötött kollektív szerződések számára, illetve a szakszervezeti oktatást elősegítő intézkedések hatásaira kérdezett rá Magyarország esetén. A magyar fél részéről 2023-ban megküldött válaszok értékelése jelenleg még folyamatban van.

A munkajogi szabályozás újragondolása

A Munkástanácsok Országos Szövetségének [álláspontja](#) szerint a tanulmányi szabadság jelenlegi magyarországi szabályozása nem segíti elő a képzésben való szélesebb részvételt, így a Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fórumának egyeztetéseit követően előterjesztést nyújtottak be. [Javaslatuk](#), hogy a munkavállalónak alanyi jogon járjon négyévente legalább 15 – vagy évente 2–3 nap – tanulmányi szabadság, illetve munkaidő-kedvezmény.

A TANULMÁNYI SZABADSÁG KONCEPCIÓJA

A képzési szabadság szabályozásának **célja**, hogy **megfelelő egyensúlyt teremtsen a munkavállaló és a munkáltató között** a képzéshez való **hozzáférés**, a **finanszírozás** és a **szükséges idő biztosítása** terén. A tanulmányi szabadság lehet fizetett, illetve fizetés nélküli, hosszú (több hónapos), illetve rövid idejű (akár egy napos). A fizetett képzési szabadság jeltheti a munkavállalók fizetésének a teljes vagy részleges megtartását, a munkáltató ugyanakkor kompenzálást kaphat munkaadói szervezetektől, munkavállalói szövetségektől, szakszervezetektől. A fizetés nélküli képzési szabadság alatt nem folyósítják a munkavállalónak a bért, a költségeket a munkavállaló viseli, saját megtakarításának vagy alternatív pénzügyi forrásoknak (pl. hitel) a felhasználásával. A tanulmányi szabadság biztosítása a munkavállalók számára **a készségek fejlesztése révén előnyt** biztosít, a munkáltatók számára pedig – a megfelelően képzett munkavállalók alkalmazásán túl – a csökkenő **munkaerő-piaci kereslet** vagy **egyéb negatív folyamatok hatásait tudja kompenzálni**.

Az ILO a fizetett tanulmányi szabadságról elfogadott [148. számú Ajánlása](#) szerint minden tagországnak szükséges kialakítani olyan rendszert, amely elősegíti **a fizetett tanulmányi szabadság biztosítását valamennyi képzési szinten**, az általános, a szociális, az állampolgári ismeretek átadása, illetve szakszervezeti oktatás terén egyaránt. Felhívják a figyelmet, hogy a fizetett

tanulmányi szabadság intézményének **nem** az a rendeltetése, hogy **helyettesítse a fiatalok megfelelő oktatását és képzését**, továbbá, hogy az egész életen át tartó tanulásnak ez **csak egyik eszköze**.

Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ ([CEDEFOP](#)) 2020-as kutatásainak adata szerint **az EU tagállamaiban** három ország – Görögország, Hollandia és Írország – kivételével **megtalálható** a tanulmányi szabadság valamilyen formájú jogintézménye. Európában az első szabályozási kísérletek az 1940-es évek végére datálhatók, majd a 70-es évektől egyre több ország vezetett be valamilyen rendelkezést. A szabályozások legnagyobb része több mint húsz éves múltra tekint vissza ([CEDEFOP, 2020](#)).

EURÓPAI UNIÓS TAGÁLLAMI GYAKORLATOK

Lengyelországban vezettek be **legelőször, 1949-ben** a tanulmányi szabadságra vonatkozó rendelkezéseket, amelyeket 1993-ban, majd 2010-ben módosítottak. Jelenleg a felsőfokú szakképesítésért tanuló munkavállalók jogosultak tanulmányi szabadságra, függetlenül attól, hogy saját kezdeményezésre vagy a munkáltatóik kérésére vesznek részt a tanfolyamon. A rendelkezések szerint **a munkanap egy részét vagy hosszabb képzési szabadságot** is igénybe vehetnek a munkavállalók: vizsgák letételére vonatkozóan hat, szakdolgozat írására 21 munkanapot. A szabadság ideje alatt teljes összegben fizetik a bérüket ([CEDEFOP, 2020](#)).

Belgiumban a fizetett képzési szabadság rendszere a 70-es években alakult ki, az alkalmazottak általános vagy szakképzési célú fizetett szabadságot vehetnek igénybe. **2023 szeptembere óta a rendszert rugalmasabbá tették** azért, hogy a korábban kevésbé érintett csoportok, például a fogyatékkal élők, a részmunkaidős munkavállalók, a nők minél nagyobb arányban vegyenek részt a továbbképzésben. Flandria bevezette a „közös kezdeményezési jogot”, amelyben a munkáltató aktívan javasolhat képzést. A reform óta a résztvevők száma nőtt, különösen az alacsony iskolai végzettségűek és

az anyagilag kiszolgáltatottak körében (OECD, [2024](#)).

Hollandiában a tanulmányi szabadságra vonatkozóan a **jogszabályok nem tartalmazzak külön rendelkezéseket**, ugyanakkor három működő eszköz is megtalálható: a képzést elsősorban a szociális partnerek felelőségeként értelmezik a kollektív tárgyalási folyamatok során, így a képzési szabadság szabályozása kiemelt jelentőségű, bár a nagy számú **kollektív szerződések eltérő sajátosságokat** tartalmaznak az egyes ágazatokban. A bérekre vonatkozó adótörvények 2006. évi módosítását követően lehetősége van a **munkavállalóknak oktatáshoz, képzéshez kapcsolódó adókedvezményeket, adólevonásokat** érvényesíteni. A harmadik eszköz a **kötelező képzéssel kombinált rész munkaidős foglalkoztatás**. Utóbbi lehetőség 2011-ben megszűnt (CEDEFOP, [2012](#)).

AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS

Az [OECD 2020-ban megjelentett jelentése](#) rávilágít arra, hogy a **felnttktatásban való részvétel növelése többféle összehangolt intézkedéssel** valósítható meg. Az intézkedések lehetnek **információnyújtó szolgáltatások**, a tanulási szolgáltatások **rugalmasságának növelését biztosító intézkedések** (például online vagy esti tanfolyamok szervezése), pénzügyi ösztönzők, illetve magának a felntt-oktatásnak a minőség-biztosítása. A pénzügyi ösztönzők között a **képzés alternatív költségeinek csökkentésére** leggyakrabban alkalmazott eszköz a **fizetett képzési, tanulmányi szabadság** biztosítása a munkavállalók számára.

A felnőttek oktatásban, képzésben való részvételét vizsgáló 2022-es Felnőtképzési felvétel ([AES](#)) szerint a valamilyen **képzésben részt vevő 25–64 évesek aránya** az EU tagállamaiban **47%**, **Magyarországon 62%-os** volt (Eurostat, [2024](#)).

Az EU-tagállamokban a **képzésben részt nem vevők közül 10% szeretett volna, 42%-a azonban nem is kívánt részt venni** semmilyen képzésben. **Magyarországon az**

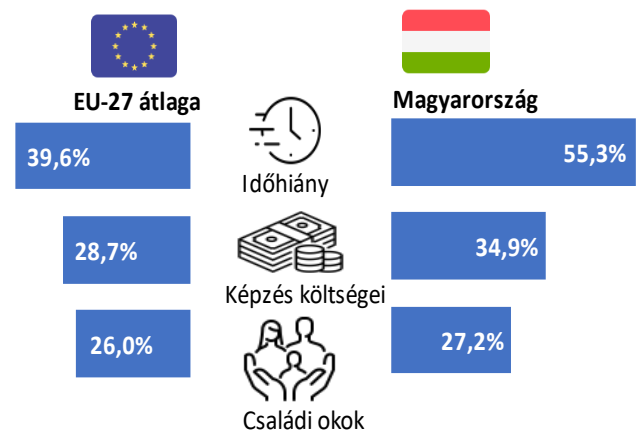
érintett lakosság **7%-a szeretett volna**, de nem tudott, **31%-a** azonban **nem kívánt továbbképzésben részt venni** (Eurostat, [2024](#)). A képzésben részt venni szándékozóknaál a **részvételt akadályozó három legfontosabb tényező** Magyarországon hasonló, mint az EU tagállamaiban általában. A legnagyobb arányban akadályozó tényező a **munkavégzés, illetve egyéb kötelezettségek miatti időhiány, a képzések költségei, illetve a családi okok**. A **nem megfelelő munkáltatói támogatásról az EU-27 tagállamok átlagában a 25–64 éves lakosság 13%-a számolt be**. **Magyarországon ez az arány hasonló mértékű volt** (Eurostat, [2024](#)).

Az egész életen át tartó tanulás fontosságát hangsúlyozza az Európai Unió Tanácsának állásfoglalása a **felnttkori tanulás 2021 és 2030 közötti időszakra vonatkozó cselekvési programjával** ([2021/C504/02](#)).

A dokumentum a felnttktatást érintően a **digitális, valamint a zöld átállás, a demográfiai, a technológiai, az egészségügyi és az éghajlatváltozási kihívások kezelésére adott válaszok** kapcsán fogalmaz meg javaslatokat.

A felnttkori tanulás többek között a rugalmas tanulási útvonalak, a rövid idejű tanfolyamok, az online, hibrid, távoktatási formák alkalmazásával, a digitális eszközök használatának támogatásával, a felnttkori tanulás elektronikus európai platformjának ([EPALE](#)) használatával, továbbá a tanulási célú mobilitás erősítésével kívánják támogatni.

1. ábra: A felnttképzési részvétel főbb hátráltatói 2022-ben
Milyen arányban akadályozták az egyes tényezők a részvételt?



Forrás: [Infoszolg/Eurostat, 2024](#)

Az oktatás és képzés terén 2021 és 2030 között megvalósuló európai együttműködés stratégiai kerete rávilágít arra, hogy **az egyes oktatási megközelítéseket és tanulási környezeteket személyre szabottan kell kialakítani** mind az oktatási intézményekben, mind a munkahelyeken egyaránt. A tanulási módszerek és feltételek személyre szabott kialakítása azért is fontos, mert a gyorsan változó társadalmi-gazdasági környezetben **egyre több felnőttnek lesz szüksége át- és továbbképzésre**; és csak így lehet a tanulók szélesebb körének igényeit kielégíteni ([2021/C66/01](#)).

A JÖVŐ MUNKAHELYE

Napjainkban több kutatás is vizsgálja, hogy a **jövő munkahelyein milyen készsége, tudásra lesz szükség**. A Világgazdasági Fórum (WEF) „[Future of Job Report 2023](#)” jelentése szerint a munkaadók **a következő öt évben az állások közel negyedét (23%-át) kitevő strukturális munkaerő-piaci átrendeződésre számítanak**. Várhatóan **83 millió álláshely szűnik meg**, miközben **69 millió új álláshely keletkezik**. Össességében ez a munkahelyek **14 milliós csökkenését** (az álláshelyek 2%-át) fogja eredményezni.

Jelenleg a vállalatok üzleti folyamatainak 34%-át a gépek végzik, 2027-re az automatizálást 42%-ra becsülik. A mesterséges intelligencia (MI) alkalmazását **a cégek 75%-a tervezi**. Az MI alkalmazásától a

megkérdezettek **50%-a munkahely-növekedést, 25%-a azonban munkahely-csökkenést vár**.

A **leggyorsabban növekvő állások listáját** az MI és a gépi tanulás szakértői vezetik, őket követik a fenntarthatósági szakértők, az üzleti intelligencia elemzői és az információ-biztonsági elemzők. Nagyarányú munkahely-bővülés várható az oktatásban (szakoktatók) és a mezőgazdaságban (gépkezelők) a digitálisan támogatott szerepkörök létrejötté miatt.

A **leggyorsabban csökkenő munkakörök** többsége irodai, adminisztratív, például pénztárosi, jegyértékesítői, banki, postai ügyintézői, adatrögzítői munkakörök.

A vállalkozások szerint 2023-ban a munkavállalók **két legfontosabb készsége az analitikus, illetve a kreatív gondolkodási készség**.

További fontos készségek a következők:

- a rugalmas ellenállóképesség, alkalmazkodókészség és agilitás;
- motiváció és önismeret;
- kíváncsiság és az egész életen át tartó tanulás;
- technológiai készségek;
- a megbízhatóság és a részletekre való odafigyelés;
- empátia és aktív odafigyelés;
- vezetői készségek és társadalmi hatás;
- a minőség ellenőrzése (WEF, [2023](#)).

Források:

- OECD (2020): [Increasing Adult Learning Participation: Learning from Successful Reforms. Getting Skills Right](#), OECD Publishing, Paris
- Future of Jobs Report 2023 (2023). [Insight Report](#), World Economic Forum, 2023 May.
- CEDEFOP (2020): [Financing adult learning database](#), 2020.
- OECD (2024): Skills Summit 2024 – [Issues for discussion paper](#)

Készítette: Hagymásy Tünde
Képviselői Információs Szolgálat
E-mail: infoszolg@parlament.hu

infoszolg

Internet: www.parlament.hu/infoszolg
Intranet: intra.parlament.hu/infoszolg/
Telefon: (1) 441-6486