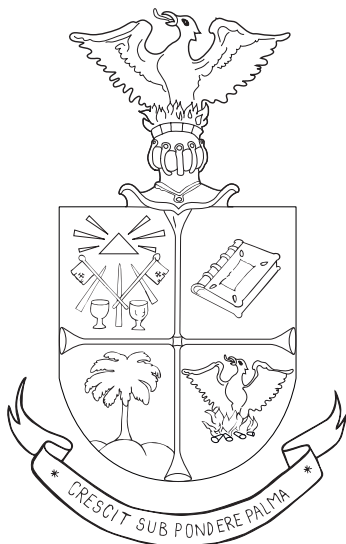


**Az egész életen át tartó tanulás
(lifelong learning) jogi keretei
a munka világában, különös
tekintettel a munkaviszonyra**

Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra

Szerkesztette:

KUN ATTILA



Budapest, 2017

Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar

Szerkesztő:
Kun Attila

Lektor:
Prof. Dr. Hajdú József tanszékvezető egyetemi tanár, SZTE-ÁJTK

A kötet gondozását, nyelvi lektorálását végezte:
Konta Éva

A fejezeteket írták:

Fejér Annamária: III.4.
Homicskó Árpád Olivér: IV.1, IV.2.
Kiss Bettina: II.3, III.2.
Konta Éva: II.1, III.3.
Kun Attila: I.1, III.1.
Németh András: II.4.
Rácz Ildikó: I.2, II.2.

Kézirat lezárva: 2017. május 20.

ISSN 2063-4757

ISBN 978-963-9808-77-5

Kiadja a Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kara

Felelős kiadó: Dr. Törő Csaba, dékán

A kiadvány nyomdai munkálatait előkészítette:
Patrocinium Kiadó

A mű az Igazságügyi Minisztérium jogászképzés színvonalának emelését célzó programjai keretében valósul meg.

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ	7
EXECUTIVE SUMMARY	11
I. BEVEZETÉS, ELMÉLETI ALAPOK, NEMZETKÖZI KONTEXTUS	15
I.1. Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban (Kun Attila)	17
I.2. Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára (Rácz Ildikó)	56
II. JOGI, MUNKAJOGI ASPEKTUSOK	77
II.1. Az élethosszig tartó tanulás munkajogi vonatkozásai a hatályos szabályozás tükrében (Konta Éva)	79
II.2. A tanulmányi szerződés (Rácz Ildikó)	110
II.3. A bírói gyakorlat és az élethosszig tartó tanulás (minőségi csere, teljesítményalapú felmondás, szakmai alkalmatlanság stb.) (Kiss Bettina)	145
II.4. A szakmai gyakorlat jogi keretei: a tanuló szerződés és a hallgatói munkaszerződés (Németh András)	175
III. SZOCIÁLIS PÁRBSZÉD, VÁLLALATI HR-GYAKORLAT, VÁLLALATI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS (CSR)	199
III.1. A szociális partnerek, a kollektív munkajog, illetve a vállalati szociális felelősségvállalás (CSR) szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán (Kun Attila)	201
III.2. Az európai és transznacionális szociális párbeszéd; a kollektív alku szerepe az egész életen át tartó tanulás stratégiáinak megalkotásában (legjobb gyakorlatok) (Kiss Bettina)	224

III.3. A munkahelyi képzések menedzsment szempontjai (Konta Éva)	248
III.4. Az élethosszig tartó tanulás innovatív vállalati gyakorlatai példák tükrében (különös tekintettel az OTP LLL gyakorlatára) (Fejér Annamária)	275
IV. FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ASPEKTUSOK	297
IV.1. A szakképzési és felnőttképzési rendszer és az ezekhez kapcsolódó támogatások bemutatása (Homicskó Árpád Olivér) ..	299
IV.2. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök szerepe az élethosszig tartó tanulásban (Homicskó Árpád Olivér)	327
FORRÁSJEGYZÉK	353
SZERZŐK	371

VEZETŐI ÖSSZEFOGLALÓ

Az egész életen át tartó tanulás (lifelong learning) jogi keretei a munka világában, különös tekintettel a munkaviszonyra

A tanulmánykötet megvalósulására az Igazságügyi Minisztérium által meghirdetett „A jogászképzés színvonalának emelését célzó programok” c. pályázat adott keretet. A szerzők munkáját Dr. habil. Kun Attila PhD kutatásvezető koordinálta. A kutatás személyzeti felépítése integratív szemléletet követett, hiszen kifejezetten az volt a cél, hogy az akadémiai „karrier-lépcső” minden foka (vezető oktatók, tanársegéd, PhD-hallgatók és graduális joghallgatók) képviseltesse magát a munka folyamán. A Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának Munkajogi és Szociális Jogi Tanszéke adott helyet a kutatásnak.

A kutatás indokoltságát az adja, hogy az egész életen át tartó tanulás központi szerepet tölt be a versenyképesség, a foglalkoztathatóság, a társadalmi befogadás, az aktív állampolgárság és a személyes fejlődés fejlesztésének tekintetében. Továbbá, az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának hangsúlyos eleme a flexicurity, mely politika egyik alkotóelemét azon stratégiák képezik, melyek az egész életen át tartó tanulásra vonatkoznak.

A tanulmánykötet szerzőinek elsődleges célja volt, hogy a magyar versenyszféra munka- és szociális jogi és foglalkoztatáspolitikai rendszerében holisztikusan, konstruktív szemlélettel mutassák be a képzés, tanulás, oktatás, szakmai előmenetel, alkalmasság, foglalkoztathatóság ('employability') stb. relevanciáját és ezek továbbfejlesztésének esetleges igényeit és lehetőségeit az élethosszig tartó tanulás ideájának tükrében.

A kutatás rá kíván mutatni az élethosszig tartó tanulást támogató, illetve esetleg azt akadályozó - és adott esetben reformra szoruló - jogi tényezőkre, kitekintéssel az ezt befolyásoló egyéb faktorokra (ld. foglalkoztatáspolitikai, vállalati politika, pénzügyi háttér stb.). A kutatás a magyar munka- és szociális jogi keretrendszer átfogó, célirányos vizsgálatát kívánja elvégezni az élethosszig tartó tanulás perspektívájából, tekintet-

tel az Európai Uniók szempontokra, illetve a nemzetközi tapasztalatok összehasonlító, megtermékenyítő vizsgálatára is.

A szerzők hipotézise az volt, hogy a hatályos - különösképpen munka- és szociális jogi - szabályozási keretrendszer - a látványos szakpolitikai ígervények és várakozások ellenére - kevésbé hatékonyan, célirányosan, korszerűen és koordináltan támogatja az élethosszig tartó tanulás átfogó ideáját.

A kutatás nívuma, hogy az élethosszig tartó tanulás ideáját nem elsődlegesen oktatáspolitikai szempontból, hanem munkaerő-piaci nézőpontból vizsgálja. A kutatás az ún. „risk sharing” (kockázatmegosztás) szemléletét követve elsődlegesen azt kívánja feltárni, hogy a versenyszféra munkaerő-piacának és a munkaviszonyainak főbb stakeholderai (munkáltatók, munkavállalók, az állam, szociális partnerek stb.) között miként oszlik meg az élethosszig tartó tanulás – mint egyfajta modern, életciklus-kockázat – terhe; illetve miként (pl. milyen nemzetközi példák alapján) lehet e kockázatmegosztást optimalizálni, korszerűbbé és hatékonyabbá tenni.

A tanulmány elsődlegesen munkaerőpiaci és munkajogi szempontból vizsgálja meg a kérdést, a következő, alapvető gondolatok szem előtt tartása és kimutatása mentén:

- Egyre inkább nem egy pontszerű képzési beavatkozásra (pl. pusztán az álláskeresővé válás esetén), hanem egy életciklus alapú, dinamikus, komplex megközelítésre van szükség, melyhez a munkáltatóknak is át kell esniük egy bizonyos szemléletváltáson.
- Nélkülözhetetlen a hangsúlyeltolódás a tisztán munkáltató-specifikus készségektől a transzverzális (hordozható) készségek felé, ugyanis a „humán tőkét” az általában hasznos készségek mentén is fejleszteni kell. A humán tőke (human capital) napjaink modern munkajog-tudományi gondolkodásának egyik alappillére.
- A képzéshez való egyéni jog érvényesülésének vizsgálata: mennyiben lehet alanyi jogi természetű ezen jog (illetve kötelezettség, a munkáltató felől nézve) a munkajog rendszerében.
- Kockázat-megosztási logika, vagyis kik (mely felek) viselik a képzésekkel járó költségeket, milyen modellek léteznek, mindezekben a

magyar munkajogi szabályozás és a munkajogi reformok mennyire vannak jelen, le lehetők fel.

A tanulmánykötetben a főbb vizsgálati tárgykörök, csomópontok az alábbi címek szerint kerülnek kifejtésre a megjelölt szerzők által.

I. Bevezetés, elméleti alapok, nemzetközi kontextus

I.1. Az élethosszig tartó tanulást támogató nemzetközi munkajogi szabályozási tapasztalatok. A munkahelyi képzés szerepe az élethosszig tartó tanulásban (*Kun Attila*)

I.2. Az élethosszig tartó tanulás finanszírozásának innovatív megoldásai, különös tekintettel az egyéni tanulási folyószámlák gondolatára (*Rácz Ildikó*)

II. Jogi, munkajogi aspektusok

II.1. Az élethosszig tartó tanulás munkajogi vonatkozásai a hatályos szabályozás tükrében (*Konta Éva*)

II.2. A tanulmányi szerződés (*Rácz Ildikó*)

II.3. A bírói gyakorlat és az élethosszig tartó tanulás (minőségi csere, teljesítményalapú felmondás, szakmai alkalmatlanság stb.) (*Kiss Bettina*)

II.4. A szakmai gyakorlat jogi keretei: a tanulószerveződés és a hallgatói munkaszerveződés. (*Németh András*)

III. Szociális párbeszéd, vállalati HR-gyakorlat, vállalati felelősségvállalás (CSR)

III.1. A szociális partnerek, a kollektív munkajog, illetve a vállalati szociális felelősségvállalás (CSR) szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán. (*Kun Attila*)

III.2. Az európai és transznacionális szociális párbeszéd; a kollektív alku szerepe az egész életen át tartó tanulás stratégiáinak megalkotásában (legjobb gyakorlatok) (*Kiss Bettina*)

III.3. A munkahelyi képzések humán erőforrás menedzsment (HRM) szempontjai (*Konta Éva*)

III.4. Az élethosszig tartó tanulás innovatív vállalati gyakorlatai példák tükrében (különös tekintettel az OTP LLL gyakorlatára) (*Fejér Annamária*)

IV. Foglalkoztatáspolitikai aspektusok

IV.1. A szakképzési és felnőttképzési rendszer és az ezekhez kapcsolódó támogatások bemutatása az élethosszig tartó tanulás tükrében (*Homicskó Árpád Olivér*)

IV.2. Az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök szerepe az élethosszig tartó tanulásban (*Homicskó Árpád Olivér*)

EXECUTIVE SUMMARY

Lifelong learning in the world of work – from a labour law perspective

The so-called “Raise the level of legal education programs” announced by the Ministry of Justice was the base of this research. Dr. habil Attila Kun PhD as supervisor coordinated the work of authors. Staff structure of the research built along an integrative approach, it means that all levels of the academic “carrier-steps” (associate professors, assistant lecturer, PhD students, law students) could be represented through the research. Károli Gáspár University of Reformed Church in Hungary, Faculty of Law, Department of Labour Law and Social Law was the research center.

Lifelong learning is essential for competitiveness, employability, social inclusion, active citizenship and personal improvement. Furthermore, flexicurity is a key concept within the employment policy of the EU, which inherently contains the strategies connected to lifelong learning.

The main goal of the authors was to interpret the relevance of lifelong learning, education, professional development, competence, employability in the context of Hungarian labour and social law and employment policy in the private sector with a holistic and constructive perspective. The study aims to review all the labour law related issues which might help or hold back lifelong learning and all the other factors influencing this issue, focusing especially on the possible needs of reforms. The project is based on the targeted, purposive analysis of Hungarian labour and social law from the perspective of lifelong learning, considering the related policies of the EU and other experiences from the international perspective.

The supposition of the authors was that the currently effective labour and social law framework of Hungary is not as effective, progressive and coordinated from the aspect of the idea of lifelong learning as the spectacular policy engagement proclaimed it during recent reforms.

In this contribution, the idea of lifelong learning is approached from

an innovative and unusual perspective: here it is not studied from the aspect of education policy but specifically from the aspect of the labour market regulation and labour law more concretely, which approach grants the main novelty of the study. From the point of view of the concept of “risk sharing”, the authors try to unfold the reasonable distribution of the burden of lifelong learning among the main stakeholders in the private sector. The analysis also puts focus on how to optimize and modernize this risk-sharing process.

The study approaches the issue of LLL from the aspect of labour law, and focuses especially on the following core aspects:

- In the context of modern labour markets, the necessity of a lifecycle-based approach of learning is increasing which requires a paradigm-shift from employers.
- Instead of purely employer-specific knowledge, transversal skills are getting more and more important. Effective “human capital” development (which is increasingly interpreted as one of the main pillars of modern labour law theory) can be mostly improved by generally useful skills. Labour law must play a role in ensuring meaningful human capital formation.
- The right to learning and education as a subjective right is an issue of debate, which is explored in various contexts in the study.
- The logic of “risk sharing” is in the focus of the study: who bears the burden of LLL? What kinds of models exist? What role is there for social dialogue and collective bargaining? What results and patterns can be shown by Hungarian labour law and corporate practices?

The main examined subjects in the research are divided into the following chapters:

I. Introduction, theoretical basics, international context

I.1. International regulatory patterns of lifelong learning from a labour law perspective. The role of the workplace in lifelong learning. (*Attila Kun*)

I.2. Innovative solutions to financing lifelong learning, with specific regard to individual learning accounts. (*Ildikó Rácz*)

II. Legal, labour law aspects

II.1. Legal aspects of lifelong learning in Hungarian labour law
(*Éva Konta*)

II.2. The study contract (*Ildikó Rácz*)

II.3. The judicial practice and lifelong learning (*Bettina Kiss*)

II.4. The legal framework of internships: apprenticeship contract and student employment contract. (*András Németh*)

III. Social dialogue, corporate HR-practices, corporate social responsibility (CSR)

III.1. Social partners, social dialogue, collective bargaining and the role of corporate social responsibility (CSR) in the context of lifelong learning (*Attila Kun*)

III.2. The European and transnational social dialogue; the role of collective bargaining in establishing of lifelong learning strategies (best practices) (*Bettina Kiss*)

III.3. Human resource management (HRM) aspects of workplace training (*Éva Konta*)

III.4. Innovative enterprise practices in lifelong learning (with special regard to the LLL-practice of OTP bank) (*Annamária Fejér*)

IV. Employment policy aspects

IV.1. Presentation of the vocational training and adult learning system and of the related supports in the light of lifelong learning (*Árpád Homicskó*)

IV.2. The role of active employment policy measures in the lifelong learning. (*Árpád Homicskó*)

I. BEVEZETÉS, ELMÉLETI ALAPOK, NEMZETKÖZI KONTEXTUS

I.1. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁST TÁMOGATÓ NEMZETKÖZI MUNKAJOGI SZABÁLYOZÁSI TAPASZTALATOK. A MUNKAHELYI KÉPZÉS SZEREPE AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁSBAN (KUN ATTILA)

1. Bevezető gondolatok: az élethosszig tartó tanulás fogalma, jelentősége

Az egész életen át tartó tanulás – definíciója szerint – az iskola-előkészítő oktatástól kezdve a nyugdíjba vonulás utánig tart („a bölcsőtől a sírig”), és az oktatás valamennyi formáját (formális, informális vagy nem formális) magában foglalja. Az egész életen át tartó tanulás napjainkra az oktatás és a képzés egyik legfőbb vezérelveként artikulálódott¹, hiszen a teljes szakmai pályafutás során történő készség- és kompetenciaelsajátításnak központi jelentősége van.

Egyfelől megfigyelhető, hogy az utóbbi évtizedek mélyreható demográfiai (lásd: előregedő társadalom²), technológiai (lásd: tudásalapú társadalom, beleértve például az új információs technológiákat is) és munkaerő-piaci (változó életpálya kilátások, rugalmasság fokozódása) változásai felértékeltek az egész életen át tartó tanulás iránti széleskörű igényt.

Másfelől, az egész életen át tartó tanulás központi szerepet tölthet be a versenyképesség, a foglalkoztathatóság³, a társadalmi befogadás, az aktív állampolgárság és a személyes fejlődés fejlesztésének tekintetében.

1 Molnár, Gy. (2015): Lifelong learning stratégia szerepe az oktatási és képzési rendszerben Magyarországon In: Torgyik, J. (szerk.) (2015): *Százarcú pedagógia*. Komárno: International Research Institute s.r.o. , 403-409.

2 A hosszabb karrier – „aktív öregedés” – érdekében életünk során előfordulhat, hogy új készségeket kell elsajátítanunk vagy kifejlesztenünk.

3 A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) szerint a foglalkoztathatóság azon képesség, hogy állást találjunk, azt megőrizzük, fejlődjünk munkánkban, alkalmazkodjunk a változásokhoz a szakmai élet során.

A tanulás tehát nem csupán gazdasági kényszer és befektetés (a megfelelő munkahely megszerzéséhez és megőrzéséhez szükséges eszköz), hanem önrérték is: áthatja az életminőség számos más – egyéni és közösségi – dimenzióját. A képzés és tanulás a humán tőke fontos építőkövei, az pedig széleskörű empirikus igazolást nyert az utóbbi évtizedekben, hogy a nagyobb humán tőkével bíró munkavállalók sikeresebben néznek szembe a modern – globalizálódó, digitalizálódó stb. – munkaerőpiacok kihívásaival.⁴

Amartya Sen, nagyhatású Nobel-díjas indiai közgazdász etikai dimenziót vitt a közgazdaságtanba. Alaptétele, hogy a humán tőke – az emberek cselekvőereje – biztosítja a termelés növelésének lehetőségét, ám a *humán tőke* növeléséhez elengedhetetlen, hogy „az ember olyan életet élhessen, amelyet jó okkal tart értékesnek, és hogy kibővíthesse a valóban rendelkezésre álló választási lehetőségeket.”⁵ Figyelemreméltó, hogy az utóbbi években a munkajog nagyhatású elméleti művelői közül is mind többen kapcsolják a munkajog új „ideáját” Sen nézeteihez,⁶ sőt az az ILO hivatalos ideológiájától sem áll távol.⁷ Langille például kifejezetten a munkajog új morális alapjaként tekint Sen nézeteire, és a „humán tőke” (human capital) fontosságát hangsúlyozza, mint a fejlődés végső célját.⁸ Ha pedig a humán tőke központi szerepet kap napjaink munkajogi gondolkodásában, ennek egyik fő pillérére, az egész életen át tartó tanulásra is fokozott figyelmet érdemes szentelni.

4 Lynch, Lisa M. (2009): Investments in Adult Lifelong Learning, In: *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar, 131-147.

5 Lásd bővebben: Sen, Amartya (2003): *A fejlődés mint szabadság*, Európa Könyvkiadó, Budapest.

6 Pl.: Fudge, J. (2011): Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy & Langille, Brian (szerk.), Oxford University Press, 120-137.

7 Sen, A. (2000): Work and rights, ILO, *International Labour Review*, Vol. 139 (2000), No. 2. 119-129. Sen az ILO tanácsadója is volt hosszabb időn keresztül.

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

1.1. A munkahely és a munkáltató szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán, a munkahelyi képzések szerepe

Ahhoz, hogy mindenki hozzáférhessen az egész életen át tartó tanulás-hoz, számos rendszerszintű változásra van szükség. Különösen fontos lépés a partnerségi kapcsolatok kialakítása (nemzeti, regionális és helyi szinten) a közigazgatási szervekkel, valamint partnerség kialakítása az oktatási szolgáltatásokat nyújtó intézmények (iskolák, egyetemek stb.) és a tágabb értelemben vett civil társadalom között (vállalkozások, szociális partnerek, helyi társulások stb.). E partnerségekben a munkáltatóknak is döntő jelentősége van. Mivel az egyén életének a munkahely az egyik alapvető színtere, az egész életen át tartó tanulás stratégiáiban is mind fontosabbá válik a tanulás elérhetőbbé tétele minél több munkahelyen, illetve a munkahelyi (és munka melletti) tanulás megkönnyítése.⁹ A munkáltató számos módon „inspirálhatja” alkalmazottainak tanulási hajlandóságát: utasítás révén (hiszen a bizonyos körben a munkáltató elrendelheti a kötelező képzést, lásd később kifejtve), a munkavállaló érdekelte tétele révén, illetve „tűrés”, esetleg támogatás révén (amikor a munkavállaló saját igényeként jelenik meg a tanulás).

A munkáltató és a munkahely főbb potenciális kapcsolódásai az egész életen át tartó tanuláshoz a következők lehetnek (nyilvánvalóan az adott vállalat humánpolitikai stratégiájának függvényében):

- a munkáltatók tanulókat, gyakornokokat fogadnak, gyakorlati képzőhelyet alakítanak ki¹⁰;
- ösztöndíjakkal, tanulmányi szerződésekkel, a tehetség gondozásban

9 Korábban az Európai Bizottság tervei között szerepelt, hogy díjat vezet be azon cégek számára, akik részt vesznek az egész életen át tartó tanulási programban, hogy megjutalmazza őket, és felhívja a figyelmet erre a helyes gyakorlatra.

10 Megjegyzést érdemel, hogy számos országban tapasztalták azt a káros gyakorlatot, hogy egyes munkáltatók a hagyományos munkaviszonyok és a fix munkaerő kiváltására (is) használják a – gyakran adó- és járulékkedvezményekkel is megtámogatott – gyakornoki jogviszonyokat. Több ország (pl. Franciaország) is felismerte, hogy e visszas gyakorlat visszaszorításának egyik fő eszköze éppen az lehet, ha a munkáltatók számára kötelezően előírják a gyakornokok képzését, továbbképzését.

való bekapcsolódásukkal már akkor kialakíthatnak szoros kapcsolatot jövődö munkavállalóikkal, amikor azok még (felsőfokú, vagy egyéb) tanulmányaikat folytatják (IVET-szinten: initial vocational education and training; magyarul: szakmai alapképzés);

- képzés, továbbképzés, foglalkoztatásba ágyazott képzés, speciális szolgáltatások, támogatások révén fejleszthetik dolgozóik tudását, képzettségét (CVET-szinten: continuing vocational education and training, magyarul: szakmai továbbképzés);
- tervezés: szerepvállalás a képzési kimenetek és kurrikulumok kialakításában (ahhoz ugyanis, hogy a képzési rendszer valóban az aktuális munkaerő-piaci elvárásokat szolgálja, elengedhetetlen, hogy a felnőttképzést és továbbképzést tervező és szervező intézmények szorosabb kapcsolatban álljanak a munkáltatókkal és a gazdaság egyéb szereplőivel);
- általánosságban is fontos az inspiratív, tanulni kész, innovatív munkahelyi környezet megteremtése
- a „learning by doing” (vagy kísérleti tanulás) bár nem tartozik a formális képzések közé és nehezen azonosítható, látens módon fontos része lehet a dolgozók humán tőke-fejlesztésének.

Nemzetközi tapasztalatok is megerősítik, hogy a munkahelyi tanulás kedvező hatással van a munkahely életére: kialakítja a munkavállalók körében a vállalati lojalitást, fejleszti a készségeket és kompetenciákat, növeli a munkahelyi közösség bizalmát; növeli a termelés hatékonyságát, innovációját.¹¹

Megjegyzést érdemel, hogy a munkahelyi tanulás („workplace learning”) nem tévesztendő össze a munka-alapú tanulóssal (a bevett terminológia szerint: WBL, azaz „work-based learning”¹²), amely utóbbi leginkább a gyakornoki rendszerekre, duális képzésre, azaz általában az iskolák és a munkahelyek együttműködésére utal, a szakképzés részeként, mintegy átmenetet képezve az iskolából a munkaerőpiacra. Ezzel szem-

11 Vö.: Magyar Köztársaság kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról, 2005. szeptember, 39.

12 Vö.: Cedefop (2015): Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe, CEDEFOP, RESEARCH PAPER No 49, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.

ben a munkahelyi tanulás azoknak szól, akik már a munka világában dolgoznak, főként abból a célból, hogy ez mindig így tudjon maradni („foglalkoztathatóság”). Bár mindkettő kapcsolódik az élethosszig tartó tanulás paradigmájához, a munkahelyi tanulás az igazi terepe annak.

A munkáltató és a munkahely képzésekben betöltött fontos szerepét a szakképzési rendszerek modelljeinek hagyományos osztályozásai is kidomborítják. A szakképzési rendszerek főbb nemzeti modelljei leginkább annak a két szempontnak a tükrében tipizálhatók, hogy miként oszlanak meg a szakképzés szabályozásának – illetve finanszírozásának – terhei az érintettek között (állam, munkáltató, szociális partnerek, egyén), illetve mi a képzés fő színtere (iskola, vagy a munkahely, esetleg vegyes: duális). Emellett még fontos sajátosság az is, hogy a képzésekhez kapcsolódó döntések mennyire „társadalmasítottak”, azaz e döntések mennyire képezik szociális párbeszéd tárgyát, vagy sem. Ennek alapján szokás megkülönböztetni piaci-alapú, illetve kooperatív modelleket. Az elsőben az érdekképviseleteknek (szakszervezeteknek) kevés ráhatása van a szakképzés alakítására (pl. Nagy-Britannia vagy éppen hazánk), míg a másodikban a képzésekről szóló alapvető döntések intézményesített szociális párbeszéd keretében születnek (pl. Hollandia, Dánia, Ausztria, Németország). Figyelemreméltó, hogy az elemzések szerint a kooperatív modellek általánosságban jobb teljesítményt mutatnak az élethosszig tartó tanulás mutatói tekintetében.¹³

Az egész életen át tartó tanulás kérdéskörét általában oktatáspolitikai szempontból szokás vizsgálni, holott meggyőződésünk, hogy az egész életen át tartó tanulásban való részvétel növelésében – mint átfogó szakpolitikai célban – a vonatkozó munkajogi, szociális jogi, foglalkoztatáspolitikai, illetve menedzsment ismeretek rendszerszerű átlátása és átgondolása is meghatározó szerepet játszik. Kutatásunk a kérdés ezen utóbbi, ritkábban exponált kérdéskört helyezi fókuszba, hiánypótló jelleggel.

13 Heyes, J. (2014): *Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis*, ETUI, Brussels, Report 131., 9-10; Winterton, J. (2007): *Building Social Dialogue over Training and Learning: European and National Developments*. *European Journal of Industrial Relations*, SAGE Publications, 2007, 13 (3), 281-300.

A kutatás végső soron komplex képet kíván adni arról, hogy az élethosszig tartó tanulás ambiciózus célkitűzése milyen jogi keretek és lehetőségek mentén valósulhat, illetve valósul meg a munka világában, különösképpen a versenyszféra munkaviszonyainak relációjában. A kutatás rá kíván mutatni az élethosszig tartó tanulást támogató, illetve esetleg azt akadályozó – és adott esetben reformra szoruló – jogi tényezőkre, kitekintéssel az ezt befolyásoló egyéb faktorokra (ld. foglalkoztatáspolitikai, vállalati politika, pénzügyi háttér stb.). A kutatás a magyar munka- és szociális jogi keretrendszer átfogó, célirányos vizsgálatát kívánja elvégezni az élethosszig tartó tanulás perspektívájából, tekintettel az Európai Unió szempontokra, illetve a nemzetközi tapasztalatok összehasonlító, megtermékenyítő vizsgálatára is.

Elsődleges célunk, hogy a magyar versenyszféra munka- és szociális jogi és foglalkoztatáspolitikai rendszerében holisztikusan, konstruktív szemlélettel mutassuk be a képzés, tanulás, oktatás, szakmai előmenetel, alkalmasság, foglalkoztathatóság ('employability') stb. relevanciáját és ezek továbbfejlesztésének esetleges igényeit és lehetőségeit az élethosszig tartó tanulás ideájának tükrében.

Kiemelt célunk olyan összefüggések feltárása és javaslatok megfogalmazása, amelyek ösztönzik az élethosszig tartó tanulásba való befektetéseket, érdekeltté teszik mind az egyént, mind a munkaadókat, mind pedig az államot a finanszírozásba való bekapcsolódásba.

Hipotézisünk az, hogy a hatályos – különösképpen munka- és szociális jogi – szabályozási keretrendszer – a látványos szakpolitikai ígérvények és várakozások ellenére (ld. flexicurity középpontba helyezése) – kevéssé hatékonyan, célirányosan, korszerűen és koordináltan támogatja az élethosszig tartó tanulás átfogó ideáját. A kutatás fel kívánja tárni ennek okait, kereteit és – adott esetben – javaslatokat kíván kikristályosítani.

Jelen kutatás nívója, hogy az élethosszig tartó tanulás ideáját nem elsődlegesen oktatáspolitikai szempontból, hanem munkaerő-piaci nézőpontból vizsgálja. A kutatás az ún. „risk sharing” (kockázatmegosztás) szemléletét követve elsődlegesen azt kívánja feltárni, hogy a versenyszféra munkaerőpiacának és a munkaviszonyainak főbb stakeholderei (munkáltatók, munkavállalók, az állam, szociális partnerek stb.) között miként oszlik meg az élethosszig tartó tanulás – mint egyfajta modern, életcik-

I.1. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁST TÁMOGATÓ NEMZETKÖZI MUNKAJOGI ...

lus-kockázat – terhe; illetve miként (pl. milyen nemzetközi példák alapján) lehet e kockázatmegosztást optimalizálni, korszerűbbé és hatékonyabbá tenni. A megfelelő források meghatározása kulcsfontosságú, az állami és a magánberuházások, valamint az új befektetési modellek ösztönzésével.

1.2. Statisztikai helyzetkép

Az egész életen át tartó tanulás terén az EU azt tűzte ki célul, hogy 2020-ra az uniós tagországokban a felnőttek legalább 15%-a vegyen részt egész életen át tartó tanulásban. Ezen ambiciózus cél elérése kérdéses, hiszen ez a ráta 2014-ben 10,7% volt (és 2015-ben nem növekedett). Az alábbi táblázat a felnőttek részvételét mutatja be az egész életen át tartó tanulásban, Európai Unió összehasonlításban.

Table 3.5.1: Adults' participation in learning, 2012-2015 (%)

	2012	2015	2012		2015		2012		2015	
	Total population (25-64 years)		55-64 years		Unemployed (25-64 years)		Low-qualified (25-64 years)			
EU	9.2	10.7	4.5	6.0	9.4	9.5	3.9	4.3		
Belgium	6.9	6.9	3.6	4.0	10.2	9.0	2.9	3.0		
Bulgaria	1.7	2.0	:"	:"	1.5 ^u	:"	0.5 ^u	:"		
Czech Republic	11.1	8.5	4.8	3.7	6.5	3.8	2.4	1.9		
Denmark	31.6	31.3	23.9	23.6	32.7	28.9	22.4	21.7		
Germany	7.9	8.1	2.9	3.1	5.6	6.2	3.2	3.4		
Estonia	12.8	12.4	5.6	4.5	11.7	9.9	3.9	4.5		
Ireland	7.4	6.5	3.2	2.7	7.4	7.4	3.2	2.4		
Greece	3.3	3.3	0.7	0.5	3.3	2.7	0.4	0.4		
Spain	11.2	9.9	5.2	4.0	13.2	11.2	4.7	3.6		
France	5.7	18.6 [*]	2.6	12.8	5.4	14.7	2.5	7.7		
Croatia	3.3	3.1	0.3 ^u	:"	2.5 ^u	2.4 ^u	:"	:"		
Italy	6.6	7.3	3.0	4.0	6.3	5.3	1.6	2.0		
Cyprus	7.7	7.5	3.1	3.5	7.2	5.8	1.3 ^u	1.6		
Latvia	7.2	5.7	4.2	2.6	7.4	5.3	2.9	2.4		
Lithuania	5.4	5.8	1.9 ^u	3.1	3.0 ^u	:"	:"	:"		
Luxembourg	14.2	18.0 ^b	5.9	7.1 ^b	17.7	22.0 ^b	5.3	7.0 ^b		
Hungary	2.9	7.1 ^b	0.6	3.1 ^b	1.9	2.3 ^b	0.6	3.4 ^b		
Malta	7.1	7.2	2.7	3.3	9.3 ^u	6.4 ^u	2.4	2.4		
Netherlands	16.9	18.9	8.8	11.8	17.0	18.3	10.3	9.3		
Austria	14.2	14.4	6.8	7.5	18.9	16.6	5.1	4.5		
Poland	4.5	3.5	0.8	0.8	4.6	3.4	0.7	0.6 ^u		
Portugal	10.5	9.7	4.1	4.1	13.9	11.3	6.1	4.2		
Romania	1.4	1.3	:"	:"	2.1 ^u	2.1 ^u	:"	0.3 ^u		
Slovenia	13.8	11.9	6.0	4.0	13.5	13.1	2.7	2.8		
Slovakia	3.2	3.1	1.1	0.9	1.1	1.0 ^u	:"	:"		
Finland	24.5	25.4	14.1	15.6	18.2	19.1	11.3	12.8		
Sweden	27.0	29.4	18.6	20.8	43.0	44.0	18.3	20.0		
United Kingdom	16.3	15.7	10.4	10.8	16.0	14.2	7.8	6.8		

Forrás: Education and Training Monitor 2016, European Commission, November 2016, 80.

Mint látható, hazánkban növekedés tapasztalható: a ráta a 2012-es 2,9%-ról 2015-re 7,1% nőtt, de még mindig jelentősen elmarad az EU-átlagtól. Az oktatásra fordított államháztartási kiadások GDP-hez viszonyított aránya 2014-ben 5,2% volt, némileg meghaladva az uniós átlagot (4,9%).¹⁴

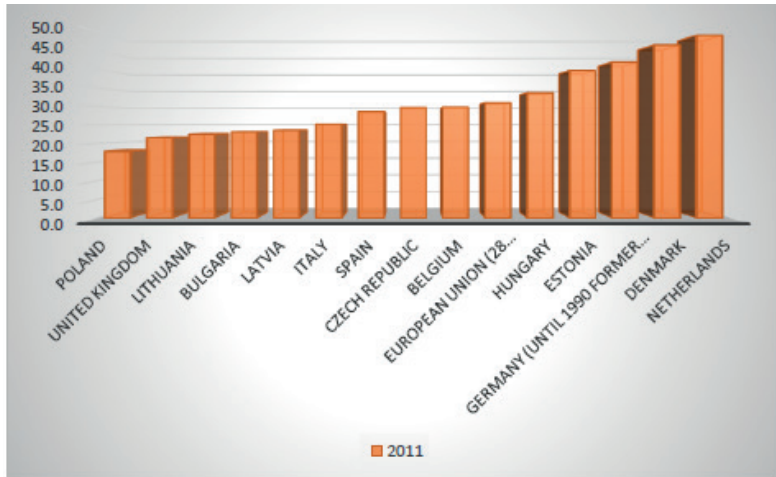
Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának magyar keretstratégiája (a 2014/2020 közötti időszakra) leszögezi, hogy a felnőttképzés gazdasággal való kapcsolata közvetlenül a munkahelyi, illetve a munkahely által támogatott képzések esetében a legerősebb. Mivel a munkaerő-piaci szempontból releváns képzések jelentős hányada munkahelyi képzés formájában zajlik, és funkcióját és jellemzőit tekintve jelentősen eltér a felnőttképzési intézményrendszerben zajló képzésektől, ezért indokolt külön beavatkozási területként azonosítani. Az Eurostat adatai szerint 2010-ben csak minden második vállalkozásnak voltak olyan dolgozói, akik munkahelyi képzésben vettek részt. Nyugat-Európában ez az arány 70-80% körül van. A képzési hajlandóságot jelentősen befolyásolja a vállalkozás mérete: a nagyvállalatok 95%-a, a középvállalkozások 74%-a, míg kisvállalkozások 43%-a támogatott valamilyen képzést. A képzésben résztvevők összes foglalkoztatotthoz viszonyított aránya a kisvállalkozásoknál alkalmazottak 11%-a, a középvállalkozásokban 14%-a, míg a nagyvállalatoknál alkalmazottak 28%-a részesült képzésben. A támogatott képzések köréből a hagyományos (tanterv, oktató terem, kötött képzési program, stb.) képzések valamivel több, mint egyharmadot tesznek ki. Mivel a munkáltatók által nyújtott képzések bizonyulnak felnőttképzési szempontból a leghatékonyabbnak, ezért fontos a munkahelyi képzések támogatását kiemelten (de megfelelő kontroll mellett) kezelni.¹⁵

Alábbi grafikon azt szemlélteti, hogy az egyes országokban milyen arányú a munkavállalók részvétele a munkáltató által finanszírozott képzési programokban:

14 Oktatási és Képzési Figyelő, Magyarország, 2016, Európai Bizottság.

15 Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, 76. <http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf> (letöltés ideje: 2017. 01. 15.)

I.1. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁST TÁMOGATÓ NEMZETKÖZI MUNKAJOGI ...



Forrás: Beblavý, M. and Martellucci, E. (2015): Extending Working Lives – A comparative analysis of how governments influence lifelong learning, CEPS Special Report, No. 111 / July 2015, 11.

Mint látható, Európában Hollandiában, Dániában és Németországban részesül a legtöbb munkavállaló a munkáltatója által nyújtott valamiféle képzésben.

Egy másik – az EU 2020 versenyképességi mutatóit vizsgáló – felmérés szerint hazánk a 28 EU-tagállam közül a 23. helyen áll a munkahelyi képzések elterjedtsége tekintetében.¹⁶

Más források – becslések – szerint Európában a felnőtt munkavállalók átlagosan bő 20%-a részesül valamiféle (formális, vagy nem formális) munkahelyi képzésben.¹⁷ Ennek különböző mutatóit foglalja össze az alábbi táblázat az egyes európai országok és az EU viszonylatában (1. CVTS: szakmai továbbképzés munkahelyi szinten; 2. EWCS: on-the-

16 The Europe 2020 Competitiveness Report: Building a More Competitive Europe, 2014 Edition, World Economic Forum, Geneva, 64.

17 Cedefop (2015): Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe, CEDEFOP, RESEARCH PAPER No 49, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, 8.

I. BEVEZETÉS, ELMÉLETI ALAPOK, NEMZETKÖZI KONTEXTUS

job training; 3. AES: munkáltató által finanszírozott, a munkakörhöz kötődő, nem formális képzés).

	CVTS		EWCS	AES	
	CVT in work situation		Having undergone on-the-job training	Employer-sponsored job-related, non-formal education and training	
	Employees (%) No age limitations		Employed persons (%) No age limitations	Employed persons (%) aged 25-64	
	(trng_cvts50)		(Question 61c)	(trng_aes_123)	
	1 2005	2 2010	3 2010	4 2007	5 2011
EU	16	20	32.2	30.6(e)	37.7(e)
Belgium	21	21	36.3	35.8	37.3
Bulgaria	12	20	21.7	47.1	34.7
Czech Republic	32	31	32.1	42.6	36.1
Denmark	25	16	47.0	39.7	53.7
Germany	26	28	39.7	43.6	47.7
Estonia	16	14	33.2	42.3	48.2
Ireland	:	:	37.8	:	9.5
Greece	4	6	16.0	10.9	7.7
Spain	19	20	24.2	20.6	32.6
France	7	14	25.3	:	46.7
Croatia	:	15	20.5	22.6	:
Italy	7	11	17.3	14.6	32.6
Cyprus	6	18	27.1	36.5	38.2
Latvia	7	21	29.3	31.4	28.3
Lithuania	11	25	27.5	33.4	28.9
Luxembourg	23	20	31.1	:	60.4
Hungary	13	12	28.3	6.3	44.4(b)
Malta	17	15	28.4	32.4	37.8
Netherlands	11	14	40.8	43.4	59.8
Austria	9	12	43.5	36.8	39.6
Poland	15	11	29.6	24.2	23.4
Portugal	9	20	24.3	23.8	41.4
Romania	14	10	17.6	4.8	6.7
Slovenia	20	25	45.3	32.5	33.4
Slovakia	20	21	50.2	47.3	42.8
Finland	16	12	57.8	50.9	53.2
Sweden	21	24	46.8	71.4	67.0
United Kingdom	:	30	44.7	35.2	25.5

Forrás: Cedefop (2015): Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe, CEDEFOP, RESEARCH PAPER No 49, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015, 25.

A felnőttképzési finanszírozási struktúrája a következőképpen alakul hazánkban:

Felnőttképzés finanszírozása Magyarországon (%)		
	2011	2012
Munkaadók általi finanszírozás	33%	43%
Allam általi finanszírozás	29%	13%
Egyén általi finanszírozás	24%	30%
EU általi finanszírozás	14%	14%

Forrás: Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, 40.

A táblázat igazolja azt az EU által is hangsúlyozott ajánlást, hogy a munkaadókra fokozott felelősség hárul a felnőttkori tanulás finanszírozásában, és e tendencia erősödése prognosztizálható.

A tapasztalatok és különböző kutatási eredmények alapján *további tendenciák* szögezhetők le a munkahelyi képzések gyakorlata kapcsán:

- Minél magasabb beosztásban dolgozik a munkavállaló, annál több a képzésekben való részvételének az átlagos ideje.¹⁸
- Minél képzetlenebb a munkavállaló, annál nagyobb a valószínűsége, hogy munkahelyi képzésben is fog részesülni (ez egyszerre kreál „ördögi kört” az alacsonyán képzettebbek számára és pozitív spirált a képzettebbek számára).¹⁹ Az alacsony végzettségű emberek esetében hétszer kisebb annak a valószínűsége, hogy továbbképzésben vegyenek részt, mint a magas végzettséggel rendelkezők esetében.²⁰
- Részben a fentiekkel állhat összefüggésben. hogy azok a munkavállalók, akik képzésben részesülnek, relatíve magasabb bért kapnak. Az is számszerűsíthető, hogy a jól képzett munkavállalók termelékenysége jobb. A képzések pozitív kihatása a bérekre és a termelékenységre

18 Poór, J. (szerk.): Tréningek és Képzések Hatékonysága – Magyarország 2016, Kutatási zárójelentés, Budapest, 2016. december 12, Szent István Egyetem Gazdaság és Társadalomtudomány Kar TTI Menedzsment és HR Kutató Központ.

19 Lynch, Lisa M. (2009) 134.

20 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 23 November 2010 – An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment [COM(2010) 682 final].

- tehát statisztikailag igazolható.²¹
- Minél nagyobb munkáltatónál dolgozik valaki, annál nagyobb a valószínűsége, hogy munkahelyi képzésben fog részesülni.²²
 - Minél rendezettebb munkaügyi kapcsolatokkal bíró munkáltatónál dolgozik valaki (pl. szakszervezeti jelenlét, erős szervezettség), annál nagyobb a valószínűsége, hogy munkahelyi képzésben fog részesülni.²³
 - Egyre gyakoribb, hogy a munkáltatók valamilyen módszerrel megtervezik a képzéseket (pl. képzési terv)²⁴ és vizsgálják a képzések hatékonyságát.²⁵
 - A munkáltatók által a képzésre fordított költséghányad a bérköltség arányában átlagosan – nemzetközi kutatási adatok szerint – 3-4% körül mozog, illetve a képzési napok számának folyamatos növekedése figyelhető meg.²⁶

21 Lynch, Lisa M. (2009) 137, 145.

22 Lynch, Lisa M. (2009) 137. Azaz: leginkább a kis- és középvállalkozásokat érintő probléma, hogy nem áll rendelkezésre elegendő megfelelő képzési lehetőség.

23 Lynch, Lisa M. (2009) 137.

24 Például: A kérdőívet kitöltő összes szervezet (450) mintegy 58%-ában készül képzési terv. A közszférában működő kitöltő szervezetek 74%-a készít képzési tervet. A magán szektorban ezzel szemben csak 53% válaszolt igennel. Poór, J. (szerk.): *Tréningek és Képzések Hatékonysága – Magyarország 2016*, 8.

25 A képzések értékelésének egyik fő szakirodalmi megközelítése (Kirkpatrick, eredetileg 1959) szerint a következő aspektusok értékelésére érdemes figyelmet szentelni: 1. A résztvevők véleménye, reakciói; 2. Tanulás (a résztvevők tanulási szintjének, készségeinek ellenőrzése); 3. Magatartás (a résztvevők változtattak-e viselkedésükön, munkavégzésükön a képzés eredményeként); 4. Eredményesség (Return on Investment, ROI mutatók). Kirkpatrick, Donald L. és Kirkpatrick, James D. (2009): *Evaluating Training Programs*, Berrett-Koehler Publishers.

26 Az adatok a CRANET nemzetközi HR kutatás három felmérésének (2004-05; 2008-10; 2015-16) összes régiójában (közép-kelet-európai államok régiója, közép-kelet-európai államok nélküli európai országok régiója, nem EU – angolszász – országok régiója) keletkezett adatain alapulnak. Ismerteti: Poór, J. (szerk.): *Tréningek és Képzések Hatékonysága – Magyarország 2016*, 31-32. Ami a képzési napok számát illeti, a 2015-16-os adatok alapján ez átlagosan évi 6 és 9 nap között mozog, régiótól függően. Az első és a legutóbbi vizsgálat között a régiók átlagos egy főre jutó éves képzési napjainak száma a KKE régióban 4,84%-ról 6,77%-ra, a KKE nélküli EU régióban 5,19%-ról 6,06%-ra, míg a nem EU angolszász országok régiójában 5,19%-ról 9,43%-ra emelkedett.

- A statisztikák szerint a férfiak, illetve a fiatalabb munkavállalók gyakrabban részesülnek képzésben, mint a nők, illetve az idősebbek.²⁷

2. Az élethosszig tartó tanulás szakpolitikai kontextusa

2.1. Szakpolitikai kontextus az Európai Unióban

Az egész életen át tartó tanulás a 2000-es évek eleje óta az Európai Unió oktatás- és képzési politikáinak közös logikai keretén belül hangsúlyos elemet képez (ld. pl. *Memorandum az egész életen át tartó tanulásról*²⁸). A tudásalapú társadalomba való áttérés megkönnyítése érdekében a Bizottság támogatja az egész életen át tartó tanulási stratégiák létrehozását és az ehhez szükséges tevékenységeket azzal a céllal, hogy megteremtse az egész életen át tartó tanulás európai térségét. Ez a célkitűzés különösen a *lisszaboni stratégiával* (2000) került előtérbe (lásd különösen: „*Oktatás és Képzés 2010*” program)²⁹, amely arra irányult, hogy az Európai Unió a világon a legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdasággá váljon. A lisszaboni stratégiával összefüggésben 2005-ben elfogadott új integrált iránymutatás³⁰ szintén tartalmazza az egész életen át tartó tanulás célkitűzéseit.

*Az Európa 2020, azaz „az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája”*³¹ azt a célt tűzi ki, hogy a növekedésnek és a munkahelyteremtésnek

27 Lynch, Lisa M. (2009) 137.

28 SEC (2000) 1832 A Bizottság munkadokumentuma – Memorandum az egész életen át tartó tanulásról Brüsszel, 2000.10.30. A feirai Európai Tanács 2000 júniusában felkérte a Bizottságot és a tagállamokat arra, hogy határozzanak meg egy egységes stratégiát annak érdekében, hogy minden európai számára elérhetővé tegyék az egész életen át tartó tanulás lehetőségét. Az egész életen át tartó tanulásról szóló memorandum széles körű, európai szintű konzultációt indított el.

29 A Bizottság közleménye [2001. november 21.] az egész életen át tartó tanulás európai térségének megvalósításáról [COM(2001) 678 final]. Lásd még: A Tanács 2002/C 163/01. számú határozata [2002. június 27.] az egész életen át tartó tanulásról.

30 Council Decision 2005/600/EC of 12 July 2005 on guidelines for the employment policies of the Member States.

31 A Bizottság közleménye: Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája COM/2010/2020.

szilárd alapot biztosítson 2020-ig (az Európai Unió gazdasági és pénzügyi válságot követő gazdasági fellendülése keretében). A stratégia amellett, hogy az uniós gazdaság strukturális hiányosságait, valamint gazdasági és társadalmi kérdéseket kezel, a globalizáció, az erőforrásokra nehezedő nyomás, az előregedés hosszabb távú kihívásait is figyelembe veszi. Az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” elnevezésű kiemelt kezdeményezés³² célja a munkaerőpiacok modernizálása a munkavállalók mobilitásának fokozása és az egész életen át tartó készségfejlesztés révén, a munkaerő-piaci részvétel ösztönzése és a munkaerő-piaci kínálat és kereslet jobb összehangolása érdekében. 2009-ben az „*Oktatás és képzés 2020*” – az oktatás és a képzés terén folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszere – négy közös uniós célkitűzést határozott meg, melyeket 2020-ig kell teljesíteni az oktatási és a képzési rendszerekben jelentkező kihívások kezelése érdekében: 1. Meg kell valósítani az egész életen át tartó tanulást és mobilitást; 2. Javítani kell az oktatás és a képzés minőségét és hatékonyságát; 3. Elő kell mozdítani a méltányosságot, a társadalmi kohéziót és a tevékeny polgári szerepvállalást; 4. Az oktatás és a képzés minden szintjén ösztönözni kell az innovációt és a kreativitást – a vállalkozói készségek fejlesztését is beleértve.

A felnőttkori tanulásra vonatkozó megújított európai cselekvési program (2011) felvázolja, hogy milyen fejlődési utat kellene bejárnia az európai felnőttoktatásnak 2020-ig. A 2015–2020-as időszakban több konkrét célkitűzés teljesítése jelent prioritást, amelyek között hangsúlyos – a rugalmasság és hozzáférés jegyében – a munkahelyi környezetben történő tanulás elérhetőségének javítása. 2016 és 2018 között egy, az „Oktatás és képzés 2020” stratégiai keretrendszerben felnőttkori tanulással foglalkozó munkacsoport további szakpolitikai iránymutatással fog szolgálni a munkahelyi környezetben történő felnőttkori tanulás témájában.³³

32 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 23 November 2010 – An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment [COM(2010) 682 final].

33 Bővebben: http://ec.europa.eu/education/policy/adult-learning_hu

Az Európai Unió foglalkoztatáspolitikájának hangsúlyos eleme a *flexicurity*. A *flexicurity*-t a munkaerő-piaci rugalmasság és biztonságosság egyidejű – holisztikus és kiegyensúlyozott – növelésének integrált stratégiájaként definiálhatjuk. A *flexicurity* többek között arról szól, hogyan juttassuk az embereket jó munkahelyekhez, és hogyan fejlesszük a készségeiket. A munkaadóknak be kell ruházniuk dolgozóik képzésébe is. Ez a „belső *flexicurity*” része. Célja annak biztosítása is, hogy a vállalkozások többet fektessenek a humán tőkébe, és tegyék lehetővé dolgozóik tudásának fejlesztését. A Bizottság és a tagállamok konszenzusra jutottak abban, hogy a *flexicurity*-politikák négy alkotóelem mentén tervezhetők és hajthatók végre (amelyekből az egyik a LLL)³⁴:

- rugalmas és megbízható szerződési formák, korszerű munkajogi szabályozás,
- *átfogó stratégiák az egész életen át tartó tanulásra (lifelong learning, LLL) vonatkozólag, a munkavállalók, és közöttük is különösképpen a legkiszolgáltatottabbak folyamatos alkalmazkodóképességének és foglalkoztathatóságának biztosítása érdekében;*
- hatékony aktív munkaerő-piaci eszközök, melyek segítenek az egyéneknek megbirkózni a gyors változásokkal, csökkentik a munkanélküliség időtartamát, és könnyítik az újra-elhelyezkedést;
- korszerű társadalombiztosítási rendszerek, melyek megfelelő anyagi támogatást biztosítanak, ösztönzik a foglalkoztatást és elősegítik a munkaerő-piaci mobilitást, gondoskodnak a munkahelyet váltók vagy az átmenetileg munkanélkülivé válók igényeiről.

A *flexicurity* kontextusában szoros logikai összefüggés mutatható ki az egész életen át tartó tanulás koncepciója és a munkaerő-piaci átmenetek életciklus-alapú megközelítése között. Az egész életen át tartó tanulás ugyanis éppen a legfőbb támasza annak, hogy a mind gyakoribb munkaerő-piaci átmenetek kifizetődőek legyenek.³⁵ A jól képzett emberek könnyebben kezelik a mobilitás szükséges voltát. A pozitív munkaerő-piaci átmenetek

34 *A flexicurity közös alapelvei felé*, COM(2007) 359 final

35 Bővebben: „A munkaerő-piaci átmenetek kifizetődővé tétele”, A Foglalkoztatási Bizottság véleménye, Brüsszel, Az Európai Unió Tanácsa, 2010. október 7.

életciklus-alapú megközelítése az egy bizonyos időpontban egy bizonyos álláshely betöltésére való alkalmasság helyett egyre inkább a teljes életpálya alatti, fenntartható munkaerő-piaci váltásokat támogatja. Az ilyen munkaerő-piaci átmenetek kifizetődővé tételének fontos feltételeit képezi a képzési lehetőségek mindenki számára való hozzáférhetővé tétele (természetesen olyan egyéb feltételek teljesülés mellett, mint a munkaerőpiac átláthatósága és az információk hozzáférhetővé tétele, a rugalmas munkaszervezés és a megfelelő szociális jogok stb.).

2.2. Szakpolitikai kontextus Magyarországon

Magyarország Alaptörvénye leszögezi, hogy „a közösség erejének és minden ember becsületének alapja a munka, az emberi szellem teljesítménye”.³⁶ A munkaalapú társadalom és a teljes foglalkoztatottság elérése érdekében a foglalkoztatás bővítéséhez és a munkavállalók alkalmazkodóképességének és versenyképességének javításához szükséges a valós reálgazdaság igényeinek és az egyes gazdasági ágazatok képesítési szükségleteinek megfelelő és ahhoz rugalmasan igazodó, versenyképes tudást biztosító képzési és egész életen át tartó tanulási rendszer megteremtése.

A Magyar Köztársaság kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról (2005) is már leszögezte azt az alapvetést, hogy „az egész életen át tartó tanulás rendszerének kiépítésében és működtetésében az egyénnek, a munkáltatónak és az államnak egyaránt felelősséget kell vállalnia.” Továbbá a munkahelyi képzések formális (továbbképzési oldalának) felfuttatása mellett ráirányította a figyelmet a „tanuló szervezetek” elterjesztésével összekapcsolódó nem-formális és informális tanulás ösztönzésére.³⁷

„Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keret-stratégiája a 2014/2020 közötti időszakra” című Kormányzati dokumentum megálla-
pítja, hogy a magyar gazdaság fejlesztéséhez nélkülözhetetlen a humán erőforrás fejlesztése, az aktív korú népesség foglalkoztathatóságának és

36 Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.), Nemzeti Hitvallás.

37 A Magyar Köztársaság kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról, 2005. szeptember, 39, 44 és 57.

versenyképességének folyamatos javítása.³⁸ A keret-stratégia legfontosabb megállapítása témánk szempontjából talán az – tulajdonképpen megismételve a 2005-ös stratégia igényét – , 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.”³⁹ A stratégia – egyebek mellett – a munkahelyi tanulás és képzések fejlesztését és támogatását tűzi ki céljául. Megismétli a már a 2005-ös stratégiában is kifejtett tételt, 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.”⁴⁰

3. Az élethosszig tartó tanulás jelentősége a munkajogban

3.1. A nemzetközi munkajogi keretek

*A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) 140. sz. Egyezménye (1974) rendelkezik a fizetett tanulmányi szabadságról.*⁴¹ Mindössze 35 ország (köztük Magyarország) ratifikálta ezt az egyezményt. Az Egyezmény 2. cikke értelmében „minden tagállam köteles megfogalmazni és alkalmazni egy olyan politikát, amely arra irányul, hogy az ország szokásainak és feltételeinek megfelelő módszerekkel, szükség esetén fokozatosan, előmozdítja a fizetett tanulmányi szabadság alábbi célokra történő biztosítását: (a) képzésre, minden szinten; (b) általános, szociális és állampolgári oktatásra; (c) szakszervezeti oktatásra.” A 3. cikk leszögezi, hogy „az előző cikkben jelzett politikának arra kell irányulnia, szükség esetén eltérő módozatokkal, hogy:

a) elősegítse a szakma, vagy a funkció gyakorlásához szükséges kép-

38 Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, <http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf> (letöltés ideje: 2017. 01. 15.)

39 Uo. 40.

40 Uo. 77.

41 A 148. sz. Ajánlás ugyanebben a tárgykörben (fizetett tanulmányi szabadság) született.

- zettség megszerzését, továbbfejlesztését és adaptálását, valamint az előmenetelt és a munkahely biztonságát a tudományos és műszaki fejlődés és a gazdasági és szerkezeti változások adta feltételek mellett;
- b) elősegítse a munkavállalók és képviselőik szakszerű és aktív részvételét az üzem és a közösség életében;
 - c) elősegítse a munkavállalók emberi, szociális és kulturális előmenetelét; és
 - d) általában elősegítse az olyan folytonos oktatást és képzést, amely segíti a munkavállalók koruk követelményeihez történő alkalmazkodását.”

A 4. cikk némileg tovább árnyalja e kötelezettséget, amennyiben leszögezi, hogy „a politikának figyelembe kell vennie az egyes országok és különböző tevékenységi szektorok fejlettségi fokát és sajátos szükségleteit, össze kell azt hangolni az általános foglalkoztatási, oktatási, képzési és munkaidő politikával és adott esetben figyelembe kell venni a munkaidő és munkamennyiség idényjellegű változásait.” Az 5. cikk értelmében a fizetett tanulmányi szabadság biztosításának módját szolgáló intézkedések országos törvények, szabályok, kollektív szerződések, döntőbírói határozatok, vagy más, az ország gyakorlatának megfelelő módon kerülhetnek megvalósításra. Az egyezmény tehát nem írja elő a tagállamok feltétlen kötelezettségét a fizetett tanulmányi szabadság intézményesítésére, de elvi éllel – és inspirációs igénnyel – rámutat annak jelentőségére, illetve a kapcsolódó szakpolitikák (oktatási, képzési, munkaidő stb.) koordinálásának fontosságára.

A 142. sz. *ILO Egyezmény (1975) az emberi erőforrások fejlesztése érdekében történő pályaválasztási tanácsadásról és szakképzésről* szól. Ez az egyezmény egyrészt eleve igen kevés konkrétumot tartalmaz, másrészt némileg idejétmúlt, hiszen szinte kizárólag az államok felelősségét hangsúlyozza az emberi erőforrások fejlesztése és a képzések terén (még nem igazán érvényesítve az élethosszig tartó tanulás ideájában mind központibbá váló kockázatmegosztási gondolatot). Ugyanakkor már ez az Egyezmény is tesz érintőleges utalást az egész életen át tartó képzési szükségletek fontosságára (4. cikk).

A 195. sz. ILO Ajánlás (2004) az emberi erőforrások fejlesztéséről az az ILO norma, amely kifejezetten is foglalkozik az egész életen át tartó tanulóval (hiszen ez már az új évezredben született, nem az elmúlt évszázad 70-es éveiben, mint a két említett egyezmény). Definíciója szerint „az egész életen át tartó tanulás kifejezés magában foglalja az élet során a kompetenciák és képesítések fejlesztése érdekében folytatott összes tanulási tevékenységet.” Leszögezi, hogy az ILO „tagok kötelesek a társadalmi párbeszédre alapozva megfogalmazni, alkalmazni és felülvizsgálni a gazdaság-, adó- és szociálpolitikával összefüggő nemzeti humán erőforrás fejlesztési, oktatási, képzési és egész életen át tartó tanulási politikákat.” A hangsúly a társadalmi párbeszéd van. Az Ajánlás értelmében a tagoknak ki kell jelölniük azokat az emberi erőforrás fejlesztési, oktatási, képzési és egész életen át tartó tanulási szakmapolitikai intézkedéseket, amelyek, egyebek mellett, megkönnyítik az egész életen át tartó tanulást és javítják a foglalkoztathatóságot. Az Ajánlás szerint az oktatáshoz és képzéshez mindenkinek joga van, és a szociális partnerekkel együttműködve kell dolgozni annak biztosítása érdekében, hogy az egész életen át tartó tanulás mindenki számára elérhető legyen. Az ILO szerint az egész életen át tartó tanulást egyértelmű kötelezettségvállalásra kell alapozni: a kormányok részéről azzal, hogy minden szinten befektetnek az oktatásba és képzésbe és megteremtik azok javításának feltételeit, a vállalatok részéről azzal, hogy képzik alkalmazottaikat, az egyének részéről azzal, hogy fejlesztik kompetenciáikat és építik karrierjüket. Ez az ajánlás tehát már az élethosszig tartó tanulás komplexebb, naprakészebb felfogását közvetíti.

Európai szinten a *Módosított Európai Szociális Karta (1996) 10. cikke* tartalmazza talán a legambiciózusabb célokat a szakképzés, képzés kapcsán. Bár a Karta megközelítésmódja igen tradicionális, főként az iskolarendszerű képzésekre fókuszál és expressis verbis nem említi az élethosszig tartó tanulást, mégis felfedezhetők progresszív elemek a szövegben. Például a Felek vállalják, hogy biztosítják, vagy szükség szerint elősegítik: a) a felnőtt dolgozók megfelelő és könnyen hozzáférhető képzési lehetőségeit; b) a felnőtt dolgozók átképzésének különleges lehetőségeit, amelyekre a műszaki fejlődés vagy a foglalkoztatás új irányzatai miatt van szükség. Továbbá a felek, egyebek mellett, bátorítják a megfelelő intézkedésekkel

megeremtett alábbi lehetőségek teljes kihasználását: a munkáltató kérésére foglalkoztatás közben a dolgozó által kiegészítő képzésre fordított időt a munkaidő részének tekintik.

Az EU-ban már az Európai Tanács által Strasbourgban 1989. december 9-én elfogadott, a *munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta* is tett utalást a szakképzésről szóló 15. cikkében a technikai fejlődésre is tekintettel lévő állandó és folyamatos képzési rendszerek jelentőségére (sőt említést tesz e körben a vállalkozások és a szociális partnerek felelősségéről, illetve megemlíti a tanulmányi szabadság jogintézményét is).

Az *Európai Unió Alapjogi Chartájának* az oktatáshoz való jogról rendelkező 14. cikke nem csak az oktatáshoz és szakképzéshez való jogot, de a továbbképzésben való részvételhez való jogot is rögzíti (viszont további részletekkel nem szolgál, illetve nem utal kifejezetten az élethosszig tanulás elvére).

Az *Európai Unió működéséről szóló szerződés* 166. cikke értelmében „az Unió olyan szakképzési politikát folytat, amely támogatja és kiegészíti a tagállamok ezirányú tevékenységét, ugyanakkor teljes mértékben tiszteletben tartja a tagállamoknak a szakképzés tartalmára és szervezeti felépítésére vonatkozó hatáskörét.” Az EU kompetenciájának e téren való szigorú limitálása elemzők szerint azzal a következménnyel járt, hogy a „képzéshez való jog” általános elismerése és elismertetése – amely korábban még erőteljesebben szerepelt az EU-s közbeszédben (lásd például az említett 1989-es Chartát) – , lényegében lekerült a napirendről, legalábbis jogi értelemben.⁴²

3.2. Az EU-munkajogi keretek

A munkajog területén a *Lisszaboni Stratégiára épülő ún. Zöld Könyv*⁴³ mutatott rá a munkajog XXI. századi modernizálásával kapcsolatos kívánalmakra. A Zöld Könyv megerősíti, hogy a „rugalmas biztonság” megközelítésének szakpolitikai összetevője az egész életen át tartó tanulás is, amely lehető teszi az emberek számára, hogy lépést tartsanak

42 Heyes, J. (2014), 11.

43 COM/2006/708 final

az új képzési szükségletekkel. A Zöld Könyv vitát indított arról, hogy a szerződéses viszonyok különféle típusai a valamennyi munkavállalóra alkalmazandó munkavállalói jogokkal, illetve kollektív megállapodásokkal együtt hogyan könnyíthetnék meg új munkahelyek megteremtését és nyújthatnának segítséget a munkavállalóknak és a vállalatoknak egyaránt a munkaerőpiaci átmenetek könnyítésével, az egész életen át tartó tanulás támogatásával és a teljes munkaerő kreativitásának elősegítésével.

*A Zöld Könyvről folytatott nyilvános konzultáció eredményeiről szóló Közlemény*⁴⁴ szerint egyes tagállamok és szociális partnerek úgy vélték, hogy mind a munkajog, mind a kollektív szerződések elősegíthetik a képzéshez való hozzáférést, és ezáltal a szakmai pályafutás egész ideje alatt megkönnyíthetik a különböző szerződési formák közötti átmenetet a felfelé irányuló mobilitás érdekében. A BusinessEurope azonban fenntartásokkal élt arra vonatkozóan, hogy a jogalkotás megfelelő eszköze lenne a tanulókkal kapcsolatos magatartásformák befolyásolásának. Véleménye szerint a „képzéshez való jogot” bevezető tagállamok tapasztalatai azt mutatják, hogy ez éppen azokra a munkavállalókra gyakorolta a legcsekélyebb hatást, akiknek a leginkább szüksége lenne rá – vagyis a legkevésbé képzettekre. Egyes szociális partnerek hangsúlyozták a kollektív megállapodásokra irányuló tárgyalások során szerzett tapasztalataikat a képzéshez jutás, a munkahelyi képzés színvonalának emelése, valamint a tanulásból és a szakmai gyakorlatból a foglalkoztatásba való simább átmenet megkönnyítése érdekében. A szociális nem kormányzati szervezetek különösen hangsúlyozták a munkajog abban játszott szerepét, hogy mindenki egyenlő módon férjen hozzá a képzéshez és az egész életen át tartó tanuláshoz.

44 A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK „A munkajog korszerűsítése, szembenézve a XXI. század kihívásaival” című bizottsági zöld könyvről folytatott nyilvános konzultáció eredményeiről, Brüsszel, 24.10.2007, COM(2007) 627 végleges, 7.

3.3. Elméleti keretek

A munkajog hagyományos felfogása relatíve kevés figyelmet fordít a munkavállalók képzésére. Voss ezt a következőkkel indokolja⁴⁵: az élethosszig tartó tanulás ideájának napirendre kerülése előtt a képzés hangsúlya sokáig az iskolarendszerű képzésekre helyeződött, a munkahelyeknek legfeljebb a munkakörökhöz szorosan kapcsolódó, alkalmoszerű (szak)képzések kapcsán volt hangsúlyos a szerepe (e gondolatból ered maga a „szakképzés” kifejezés is). A klasszikus felfogásban a munkaviszony létesítése után a munkáltató feladata – vagy leginkább az övé – a munkavállaló „munkavégzésre képes állapotban tartása”, beleértve a képzést is, ami szükségszerű, hogy a munkakörét el tudja látni. Továbbá a képzéshez való hozzáférés kérdése kevésbé univerzális igényű egyéni jogként artikulálódott. Az sokkal inkább az egyes ágazatok, vállalatok szintjén jelent meg; adott esetben kollektív megállapodásokban, de tipikusan nem a szabályozás szintjén. Ráadásul a képzéshez való jog jellemzően nem alanyi jogként érvényesült, hanem sokkal inkább ágazati, vállalati akcióprogramok, szociális (később CSR) intézkedések tárgyaként. Ha a tágabban vett munkajog korábban egyáltalán foglalkozott is a képzésekkel, akkor azt leginkább bizonyos specifikus tárgykörök kapcsán tette csupán (pl. gyakornokok státusza, érdekképviselési képzések, szakképzés rendszere, képzés-átképzés a foglalkoztatáspolitikai aktív eszközöként), semmiképpen sem általános igénnyel (általános munkavállalói jogként, avagy munkáltatói kötelezettségként).

A foglalkoztathatóság (employability) és a flexicurity koncepciói azonban fokozatosan átértékelik a képzésekhez való hozzáférés logikáját. A merev, lépcsőzetes munkaerő-piaci szemlélet („iskola után munka, majd nyugdíj”) helyett előtérbe került az életciklus alapú folyamatszemplélet: a karrier-utak töredezettebbek, folyamatos az alkalmazkodási kényszer, a változás szinte állandó, a humán tőke folyamatos fejlesztést – és befektetést

45 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.

– igényel. Másképpen: az élethosszig tartó munkahelyek helyét átvette az élethosszig tartó tanulás. Ezáltal alapjaiban változott meg egyrészt a szükséges képzések tárgya, másrészt a megszervezésük logikája. Ami a képzések tárgyát illeti: az eseti, esetleges munkakör-specifikus-képzések helyett nő az általánosabb készségek folyamatos fejlesztése iránti igény. Blanpain e körben például négy fő olyan általánosabb, transzverzális készséget hangsúlyoz, amely központi jelentőségűvé vált a munka modern világban: absztrakció, szisztematikus gondolkodás, kísérletezés és kommunikáció (mind nyelvileg, mind a technika változatos eszközei útján).⁴⁶ Ami pedig a képzések megszervezésének logikáját illeti, itt felértékelődik a munkahely szerepe, a folyamatosság, illetve a költségek megosztásának gondolata (az állam, a munkáltató és az egyén viszonylatában). A fentiek okán 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 paradigmatváltás még várat magára.⁴⁷

Jogos kérdésként merülhet fel, hogy a jognak – azon belül a munkajognak – lehet-e bármiféle szerepe az élethosszig tartó tanulás előmozdításában. Nem vitás, hogy ideális esetben magának a munkaerő-piaci folyamatoknak, automatizmusoknak kellene előmozdítani az élethosszig tartó tanulást. Ugyanakkor kimutatható néhány olyan körülmény, amely e körben a piaci önszabályozás kudarcaira világít rá („market failure”), és így felvetheti a szabályozási – adott esetben munkajogi – beavatkozás (illetve ösztönzés, „terelgetés”) igényét.

Joggazdaságtani összefüggések tükrében kijelenthető, hogy a munkáltatók képzésekbe való önkéntes befektetésének szintje szinte szükségképpen elmarad az optimálistól. Ennek fő oka, hogy a munkáltatók jellemzően a munkáltató-specifikus (nem transzferábilis) képzésekbe (pl. speciális szakmai képességekhez kapcsolódó képzések) invesztálnak szívesebben, míg az általánosabb (transzverzális) készségeket fejlesztő, a munkavállalók

46 Blanpain, R. (1998): The changing world of work, In: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, R. Blanpain, C. Engels (eds.), The Hague / London / Boston, Kluwer Law International, 32.

47 Guus Heerma van Voss (2008)

által a munkaerőpiacon „továbbvihető” képzésekbe kevésbé.⁴⁸ Holott kimutatható, hogy napjaink mobil, flexibilis, átmenetekkel tűzdelt munkaerőpiacain (ld. flexicurity) éppen ezekre a transzverzális (más területekre átvihető) készségekre (pl. digitális, szociális kompetenciák, kritikus gondolkodás, vállalkozói készség, nyelvtudás) van óriási – és mind fokozódó – igény.⁴⁹ E paradoxon feloldásában a szabályozásnak bizonyosan lehet szerepe.

A másik megfontolásra érdemes joggazdaságtani összefüggés azt írja le, hogy a munkáltató alapvetően két úton juthat képzett(ebb) munkaerőhöz: vagy már meglévő munkavállalóit képzik, vagy – „minőségi cserével”, vagy létszám bővítéssel – kívülről „vásárol”, toboroz. A munkáltatót – gazdasági megközelítésben – jellemzően a hatékonyság iránti igény, a termelékenység fokozásának célja motiválja, és nem szívesen vállal extra, nem indokolt képzési költségeket (ráadásul a képzéseknek a közvetlen költsége mellett van közvetett költsége is, hiszen a továbbképzett munkavállaló keresetét jellemzően emelni szükséges). Mindezekből adódóan, ha nagy a fluktuáció és nincs súlyos munkaerőhiány a munkaerőpiacon, általában racionális döntés a munkáltató részéről, ha nem költ belső (in-house) képzésre.⁵⁰ Ez az összefüggés is azt támasztja alá, hogy a munkáltatók képzésekbe való befektetésének szintje szinte szükségképpen elmarad az optimálistól. Ezt csak fokozzák olyan további összefüggések, miszerint a kisebb cégek (KKV-k) kevésbé tudják „teríteni” a képzési költségeket, arányaiban jellemzően nagyobb egy főre jutó képzési költséggel kell(ene) számolniuk.

A munkáltató magától nem feltétlenül, az állam – a szabályozás – ugyanakkor képes lehet arra, hogy a hosszabb távon megtérülő haszon

48 Lynch, Lisa M. (2009) 133. A hordozható kompetenciák és képezések azok, „amelyek javítják az egyének azon képességét, hogy a rendelkezésre álló oktatási és képzési lehetőségeket felhasználják megfelelő munka megszerzésére és megtartására, a vállalaton belüli munkakörök közötti előrelépésre, a változó technológiai és munkaerőpiaci feltételeknek való megfelelésre.” A fogalomhoz lásd: 195 sz. ILO Ajánlás (2004) az emberi erőforrások fejlesztéséről, I.2. d).

49 Az ún. „generális” készségek iránti fokozódó igényről: Heyes, J. (2014): Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis, ETUI, Brussels, Report 131, 53.

50 Lynch, Lisa M. (2009) 133.

(foglalkoztathatóság növelése, munkahelyek megőrzése, alacsonyabb munkanélküli vagy szociális kiadások) érdekében támogassa a munkavállalók (és különösen a munkaerő-piaci szempontból hátrányosabb helyzetű csoportok) képzésben való részvételét.

Az a körülmény is említésre érdemes, hogy bár a nem-formális és informális tanulás a munkaerőpiac szempontjából jelentős tartalék, álláskeresésnél nincs – aligha lehet – komoly, kalkulálható „forgalmi értéke”, elismertetése problematikus. A jelenlegi oktatási rendszer és a munkaerőpiac még elsősorban a formális tanulás keretében megszerzett ismereteket, tudást értékeli. Továbbtanulás esetén nincs kialakult rendszere a nem-formális tanulás keretében, a munkahelyen – vagy az élet bármely más területén, akár a családban, a háztartásban – megszerzett szaktudás, tapasztalat vagy kompetenciák beszámításának. A munkáltatók is általában idegenkednek az ilyen úton megszerzett tudás elismerésétől. Tehát nem csupán az ezen – jellemzően „soft” – készségek megszerzésébe való befektetés szándéka deficitese (ld. fentebb), de azok értékelése, elismertetése is. Kissé cinikusan és egyszerűsítően fogalmazva: mindenki érzi, hogy ez fontos, de alig tudnak / akarnak érte tenni.

Szintén a szabályozás iránti valamiféle igényt nyomatékosítja a Rogowski által megfogalmazott „*képzési paradoxon*” gondolata.⁵¹ Már a flexicurity gondolatköre is rámutat, hogy egyre szegmentáltabb munkaerőpiacok alakultak ki számos országban, ahol is viszonylag védett és kiszolgáltatott munkavállalók egyszerre vannak jelen (‘insiders’ and ‘outsiders’). A lényege az lenne, hogy egyfelől segítségünk állást találni és stabil munkaviszonyba kerülni a rövid távú vagy nem standard szerződéssel dolgozó „kívülállóknak” (outsiders - akiknek nagy része nő, fiatal vagy migráns). Másfelől a flexicurity célja az is, hogy segítse a határozatlan idejű szerződéssel tartósan foglalkoztatott „bennfenteseket” (insiders) előre felkészülni a munkahelyváltásokra abban az esetben, ha a gazdasági változások nyomán elbocsátanák őket.⁵²

51 Rogowski, R. (2015): *Reflexive Labour Law in the World Society*, Edward Elgar Publishing, 133.

52 Vö.: *A flexicurity közös alapelvei felé*, COM(2007) 359 final

A képzési paradoxon Rogowski szerint abban áll, hogy a munkáltatók (és az egyének) nemigen investálnak olyan képzettségek, készségek megszerzésébe, amelyek hasznainak húzásából nem igazán tudnak kizárni másokat. Könnyen belátható, hogy az eleve hátrányosabb helyzetben lévő outsider-ek (pl. időlegesen foglalkoztatottak) képzésében kevésbé érdekeltek a munkáltatók⁵³, míg az insider-ek számára valószínűleg szívesebben nyújtanak az adott munkáltatóhoz való kötést erősítő specifikus képzéseket, mint a munkahelyváltást (is) segítő általánosabb képzéseket. Rogowski – és a józan logika szerint is – ezek a feloldhatatlannak tűnő ellentmondások aligha egyenlítődnek ki maguktól; bizonyos körben tehát indokolt lehet a szabályozási, jogi beavatkozás. Ugyanakkor – a várható alacsony hatásfok miatt – Rogowski elveti a rigid 'hard law' megoldásokat (pl. munkáltatók kötelezése az outsider-ek képzésére), és inkább a gazdaság valós igényeire rezponzívabban reagáló reflexív jogi logika érvényesítése mellett teszi le a voksot.⁵⁴ Végző soron Rogowski is – hasonlóan a korábban idézett Voss gondolataihoz – az élethosszig tartó tanuláshoz való egyéni szociális jog intézményesítése mellett érvel, azzal, hogy szerinte ezt az alanyi jogot függetleníteni szükséges az egyes munkáltatóktól annak érdekében, hogy minél valósabb piaci-szemlélet, reflexivitás érvényesülhessen a képzések megválasztásában.

A fentieket összefoglalva kijelenthető, hogy az élethosszig tartó tanulást támogató közpolitikai, (munka)jogi beavatkozásoknak alapvetően négy fő – egymással összefüggő – célja kellene, hogy legyen:

- a képzéshez való jog stabil és folyamatos, az egész karrieren töretlenül átívelő legyen;

53 Lásd még ehhez: Wiß, Tobias (2016): Employee representatives' influence on continuing vocational training: The impact of institutional context, *European Journal of Industrial Relations* June 26, 2016.

54 Bővebben a reflexív (munka)jogról: Teubner, G.(1983): Substantive and reflexive elements in modern law, *Law - Society Review*, Vol. 17. No. 2, 1983; Teubner, G. : *Corporate Responsibility as a Problem of Company Constitution*, EUI Working Paper No. 51, Badia Fiesolana, San Domenico (FI), 1983; Rogowski, R. - Wilthagen, T. (eds.): *Reflexive Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994; Kun A. (2014): *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan Kiadó-KRE, Budapest.

- azok is részesüljenek adekvát, folyamatos képzésben, akiknek piaci alapokon erre kisebb esélye van (pl. outsider-ek, alacsonyabb képzettségűek, KKV-szektorban foglalkoztatottak stb.);
- az olyan transzverzális, hordozható készségek, képességek is folyamatos érdemi fejlesztésre kerüljenek, amelyek igazán fejlesztik a modern munkaerő-piacokon értékes humán tőkét és egyébként piaci alapokon kevésbé elismertek, illetve támogatottak még a vállalatok által (azaz az élethosszig tartó tanulás fókuszának el kellene távolodnia a tisztán munkáltató-specifikus, az adott munkakörhöz szükséges képzések körétől);
- a képzések kockázatai és költségei a „közös felelősség” jegyében kerüljenek ésszerű megosztásra az érintettek között.

4. Az élethosszig tartó tanulás és a munkajogi szabályozás: beavatkozási lehetőségek és modellek

Amint említettük, az élethosszig tartó tanulás előmozdítására, a munkavállalók humán tőkéjébe való befektetésre ösztönző piaci önszabályozás bizonyos kódolt kudarcai („market failure”) okán felmerülhet a közpolitikai, szabályozási – adott esetben munkajogi – beavatkozás (illetve ösztönzés, „terelgetés”) iránti igény. Nemzetközi összehasonlításban nincs konszenzus és univerzálisan üdvözítő megoldás – „arany szabály” – arra nézve, hogy miféle közpolitikai / szabályozási logika lehet a legoptimálisabb a képzési terhek megosztására irányuló „közös felelősség” elvének érvényesítésére. Az azonban kijelenthető a nemzetközi szabályozási tapasztalatok alapján, hogy azok az egysíkú megoldások kevés sikerre tarthatnak számot, amelyek nem integrálják a „képzési kockázat” összes érintettjének (stakeholder) szempontjait. Azaz mindenképpen tekintettel kell lenni e körben a munkáltatók, munkavállalók, az állam, a képzők és az érdekképviseltek szempontjaira, illetve indokolt a képzésekkel kapcsolatos kockázatokat és felelőségeket ésszerűen, egyensúlyra törekedve megosztani e szereplők között.

Éppen az egysíkú, sematikus megoldások alacsony várható hatékonysága okán hívható fel a figyelem arra, hogy a „kemény szabályozás” (pl.

valamiféle képzéshez való jog a munkavállaló oldalán, illetve valamiféle képzési kötelezettség a munkáltató oldalán) kiegészítéseként, alternatívájaként egyéb regulációs módszerek is említést érdemelnek. Például felmerülhet hatásos ösztönzők bevezetése és költségmegosztási konstrukciók létrehozása annak érdekében, hogy mind köz-, mind magánforrásból többet fordítsanak a munkaerő továbbképzésére, és a munkavállalók fokozottabban részt vegyenek az egész életen át tartó tanulásban. Ilyen eszközök lehetnének például a következők: adókedvezmények (továbbá ún. „pay or play” logikájú képzési célú adók⁵⁵), bizonyos csoportoknak szánt oktatási utalványok, tanulmányi számlák vagy egyéb olyan programok, amelyek révén a munkavállalók időhöz és finanszírozáshoz juthatnak. Kiemelendő, hogy a jogi szabályozás önmagában nem mindig vezet kielégítő eredményre. Az olyan „puhább” eszközök, mint az összehasonlító elemzés, a szakpolitikai koordináció, a bevált gyakorlat cseréje, referenciaértékek megállapítása, illetve végrehajtási iránymutatások, intézkedési keretrendszerek, magatartási kódexek és ajánlások alkalmazása jelentősen hozzájárulhatnak konszenzusok kialakításához és a tagállami vagy vállalkozási szinten szükséges intézkedések megfelelő ösztönzőinek megtalálásához.

Mint említettük, az egydimenziós megoldások e körben kevés sikerre számíthatnak.⁵⁶ Ha az állam például a munkavállaló irányából közelítve csatornázza be a képzési célú támogatást (pl. egyéni jog a képzéshez, képzési számlák, egyéni adókedvezmények stb.), könnyen lehet pazarló a rendszer, hiszen az egyén nem feltétlenül a munkaerő-piac számára leginkább releváns ismeretek irányába mozdul, illetve nem feltétlenül kellően informált ahhoz, hogy jól tudjon választani a hatékony és kevésbé hatékony képzők köréből. Fontos gondolat tehát az egyén teljes választási szabadsága e körben, de az nem feltétlenül mindig hatékony, így az egyéb érintettek (munkáltatók, képzők, szociális partnerek stb.) érdekei

55 A magyar szakképzési hozzájárulás is hasonló elven működik, hiszen az a hozzájárulásra kötelezett, aki hozzájárulási kötelezettségét nem gyakorlati képzés szervezésével teljesíti („play”), a bruttó kötelezettségét az állami adóhatóságnál vezetett számlára történő befizetéssel teljesíti („pay”).

56 Vö.: Lynch, Lisa M. (2009) 140.

is becsatornázásra érdemesek. A másik alapvető alternatíva esetén, ha az állam a munkáltatók irányából közelítve csatornázza be a képzési célú támogatást (pl. képzési kötelezettség, ösztönzők, adó-kedvezmények stb.), szintén egyértelműek az előnyök és a hátrányok. Előny, hogy nyilvánvalóan a munkáltatók tudják leginkább, hogy milyen készségekre van kereslet, piaci igény, illetve a munkáltatók abban is hatékonyak tudnak lenni, hogy a képző partnereket jól célzottan és költséghatékonyan válasszák meg, kialakulva a legjobb feltételeket (amire az egyén esetleg nem lenne képes). Ugyanakkor a munkáltatói fókusz felveti annak veszélyét, hogy a cégek – jól felfogott érdekükből – inkább vállalat-specifikus és nem a munkaerőpiacon nagyobb általánosságban releváns transzverzális készségek megszerzésének irányába terelik a támogatásokat (közpénzeket). Abban az esetben, ha az állam – a munkavállalói, illetve munkáltatói fókusz helyett – főként a képzők irányából csatornázná be a rendszerbe a támogatásokat, azzal a kockázattal lehetne számolni, hogy a képzők esetleg nem feltétlenül a munkaerőpiac számára leginkább releváns készségekre koncentrálnak (mert például kevésbé ismerik a munkaerőpiacot, a munkáltatók igényeit és a munkavállalók érdekeit).

Az is bizonyos, hogy mindenfajta képzéseket támogató policy, program (akár állami, akár munkáltatói) alapos tervezést igényel. Elsőként precíz igényfelmérésre van szükség (amibe célszerű bevonni a „helyi” érdekeltek, szociális partnerek stb. legszélesebb körét), másodsorban következhet a tervezés (pl. képzők versenyeztetése), majd jöhet a megvalósítás fázisa (amely lehet „in-house” – „on-the job” vagy „off-the-job” – avagy kiszervezett; gondoskodni kell a képzési idő mikénti – munkaidőben, vagy azon túli – elszámolásáról stb.). Végül, de nem utolsó sorban, nincs eredményes képzési program értékelés nélkül.⁵⁷

Amint említettük, nemzetközi összehasonlításban nincs konszenzus és univerzálisan üdvöztető megoldás arra nézve, hogy miféle közpolitikai / szabályozási logika lehet a legoptimálisabb az élethosszig tartó tanulás támogatására nézve. Általánosságban elmondható, hogy az elmúlt évtizedek már említett mélyreható munkaerőpiaci változásai (pl. globalizáció, digitalizáció, tudásalapú társadalmak, előregedés stb.) ráirányították arra a figyelmet,

57 Vö.: Lynch, Lisa M. (2009) 141.

hogy képzésekre – át- és továbbképzésekre – nem csupán munkanélkülivé (álláskeresővé) válás esetén, foglalkoztatáspolitikai, szociális beavatkozásként van szükség. Éppen ellenkezőleg, az élethosszig tartó tanulás támogatásának végig kell(ene) húzódnia az egyén karrierjén, egyfajta életciklus-szemléletet követve. Ugyanakkor az állami szabályozás, támogatás célzásának óvatosnak is szükséges lennie, hiszen célszerű elkerülni azt, hogy az állam közpénzekből azokat a képzéseket is kiemelten támogassa, amelyeket a munkáltatók amúgy is nyújtanának a munkaviszonyok körében. Az egyes államok különböző megoldásokkal (illetve azok kombinációival) kísérleteznek tehát arra nézve, hogy támogassák az egész életen át történő tanulást, különös tekintettel a felnőttkori és munkahelyi képzésekre. Az alábbiakban a legfőbb ilyen eszközökről adunk rövid áttekintést a teljesség igénye nélkül.⁵⁸

4.1. *Képzéshez való jog*

Számos ország – összhangban az előző fejezet érvelésével – alanyi jogként tételezi a munkavállalók képzéshez való jogát. Ez eredhet a szabályozásból (pl. Spanyolország, Franciaország). Máshol (pl. Finnország) országos tripartit megállapodás fektette a le a képzéshez való jogot.⁵⁹ Portugáliában szintén egy országos tripartit megállapodás deklarálta elsőként a képzéshez való jogot, majd az bekerült a munkajogi kódexbe (2009) is. A brit jogban az esetjog kristályosítja ki, hogy a munkavállaló alkalmazkodási kötelezettsége együtt jár a munkáltató képzési kötelezettségével (mely utóbbi árnyalja a munkáltató utasítási jogát), és ezek voltaképpen a munkaviszony beleértett feltételeiként (implied term) érvényesülnek (Cresswell v Board of Inland Revenue⁶⁰).

58 A példákhoz lásd többek között: Beblavý, M. and Martellucci, E. (2015); Lynch, Lisa M. (2009)

59 Agreement on employees' right to training and education (07-07-2012) http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__2207/category__11/index.html (letöltés ideje: 2017. 02. 01.)

60 Cresswell v Board of Inland Revenue [1984] ICR 508; Bővebben: Bever, Aline Van (2011): Open Norms and the Psychological Dimension of Employment Relationships, 2 *Eur. Lab. L.J.* 225 (2011).

Talán Franciaországban vannak a képzéshez való jognak a legnagyobb hagyományai Európában. A képzéshez való egyéni jog (“droit individuel à la formation”: “DIF”) alapján lényegében minden munkavállalónak évente 20 óra képzéshez volt joga (legfeljebb 120 óráig). Ez a rendszer 2014-től annyiban alakult át, hogy bevezetésre került az egyéni képzési számla rendszere (“compte personnel de formation” or “CPF”). Ennek keretében a munkavállalók már évi minimum 24 óra képzési jogot szereznek (150 óra abszolút maximumig), de ez már nem az adott álláshoz kötődik, hanem az adott egyénhez (azaz munkahelyváltás, munkanélkülivé válás esetén is továbbvihető, érvényesítve a flexicurity logikáját a portabilitás jegyében). A szabályozás előírja, hogy minden dolgozó legalább két évente egy karrier-fejlesztési, -tervezési értékelésen essen át (ha a munkáltató erről nem intézkedik, az alkalmazott további képzési órákat írhat jóvá). A rendszert a munkáltatók befizetései finanszírozzák. A munkavállaló szabadon választhat képzést előre meghatározott képzési portfólióból (igényére a munkáltató 30 napon belül köteles intézkedni). A munkaidő alatt kivett képzési idő fizetett távollétnek minősül.⁶¹

Megjegyzést érdemel az is, hogy vannak országok, ahol relatíve magas a munkáltatók által nyújtott képzések aránya, ám azt nem igazán a közpolitika katalizálja, hanem a versenyszféra izolált és sporadikus kezdeményezései bizonyulnak eredményesnek (pl. Egyesült Királyság).

4.2. Képzési célú adók

Számos ország (pl. Franciaország, Belgium, Ausztrália stb.) – köztük hazánk (ld. szakképzési hozzájárulás) is – intézményesített különböző képzési célú közterheket. Ezek alapfilozófiája az, hogy a munkáltatók között egyenlő versenyfeltételeket teremtsen, valamiképpen intézményesítse, ösztönözze és kiegyensúlyozza a munkáltatók hozzájárulását

61 Bővebben: Article 6111-1 French Labour Code. Az egyéni képzési számlák hivatalos honlapja: <http://www.moncompteformation.gouv.fr/> Továbbá: <http://www.soulier-avocats.com/en/blog/from-the-individual-right-to-training-to-the-personal-training-account-what-will-change-on-january-1-2015/> (letöltés ideje: 2017. 01. 30.)

a képzésekhez (élethosszig való tanuláshoz), mint szakpolitikai célhoz, közügyhöz. Ezen megoldások veszélye, hogy a túl magas közteher valóban „teherként” manifesztálódhat (aláásva az egyébként „magasztos” cél tekintélyét, esetleg visszaélésekre, elkerülésre, „kreatív könyvelésre” ösztönözve). Másfelől: a túl alacsonyra kalibrált közteher viszont a látványos eredmények produkálást teszi nehezzé (ezzel esetleg aláásva a rendszer tekintélyét).

4.3. Képzési alapok

Fejlett munkaügyi kapcsolatokkal rendelkező országokban (pl. Dánia⁶², Hollandia⁶³, Olaszország⁶⁴) jellemző, hogy országos, vagy ágazati kollektív megállapodások állítanak fel képzési célú pénzalapokat. Értelemszerűen ezen megoldások nem relevánsak a gyenge munkaügyi kapcsolatokkal bíró országokban. Említésre érdemes, hogy az USA-ban viszont az egyes államok kísérleteztek helyi képzési alapok intézményesítésével, több-kevesebb sikerrel. E képzési alapok lényege, hogy a pénzalapot az adott szektor, közösség stb. összes munkáltatója finanszírozza rendszeres befizetésekkel, míg a támogatások lehívására – előre rögzített feltételek szerint – jellemzően akkor van mód, ha az indokolt (pl. létszámleépítéssel fenyegető helyzetben vannak bizonyos alacsonyan képzett munkavállalók stb.).

4.4. Képzési célú szabadságok

A fizetett tanulmányi szabadságról szóló 140. sz. ILO Egyezmény 1 cikke értelmében a „fizetett tanulmányi szabadság” kifejezés a munkavállaló részére oktatási célokra, meghatározott időszakra, munkaidő alatt, megfelelő pénzügyi juttatások mellett engedélyezett szabadságot jelenti. Bár, mint említettük, ezt az Egyezményt relatíve kevés ország ratifikálta, illetve az Egyezmény szövege is rendkívül tág mozgásteret enged a

62 Dániában több, mint 60 db ilyen képzési alap létezik.

63 Hollandiában ezek elnevezése: *Scholingsfondsen* (számos ágazatban működnek).

64 Olaszországban mintegy 20 ilyen képzési alap létezik, menedzselésüket a szociális partnerek végzik. A legnagyobb a Fondimpresa.

ratifikáló országok számára, számos országban mégis létezik valamiféle tanulmányi szabadság (akár jogszabályi, akár kollektív szerződéses alapon). Talán Dániában a leginkább kiterjedt ez a jog, ahol bizonyos kollektív megállapodások alapján minden – legalább kilenc hónap jogviszonnal rendelkező – munkavállaló évi tizennégy nap képzési célú szabadsággal rendelkezik (a részleteket kollektív megállapodások rendezik). Sajátos jogintézmény az osztrák Bildungskarenz, amely megállapodásos alapon hosszú képzési célú távollétekre („sabbatical”) teremt lehetőséget támogatott formában.

4.5. Képzési célú adókedvezmények

A különböző típusú képzési célú adókedvezmények célja a képzések ösztönzése. Címzettje lehet akár az egyén, akár a munkáltató. Tágabb értelemben véve ideértendők a különböző kamatmentes, vagy kedvezményes kamatozású hitelek (pl. diákok számára). Hollandiában például ágazati kollektív szerződések is garantálnak adó-jóváírási lehetőséget képzési költségek vonatkozásában. Számos európai országban adó- és járulékkedvezmények támogatják például a gyakornokok foglalkoztatását.

4.6. Egyéni képzési számlák, utalvány-rendszerek

Számos ország kísérletezett, illetve kísérletezik különböző innovatív képzési célú utalványok („voucher”) bevezetésével (pl. Ausztria, Olaszország, Svájc, Belgium), illetve egyéni képzési számlák intézményesítésével (pl. Kanada, Hollandia, az Egyesült Királyság, USA, Franciaország, Svédország). Ezek egyik fő célja, hogy az egyén számára minél szélesebb választási lehetőséget és rugalmasságot biztosítsanak a képzések terén. A szakirodalom szerint e rendszerek tapasztalatai meglehetősen vegyesek (különösen sokszor nehézkes e rendszerek adminisztrációja).⁶⁵

65 Lynch, Lisa M. (2009) 142.

4.7. Egyéb ösztönzők

Néhány állam joga a munkáltatókat képzési tervek készítésére ösztönzi (pl. Franciaország⁶⁶, Spanyolország, Portugália).

Van ahol a munkavállalók egész karrierjét bemutató „képzési kurikulum” (mint egyéni fájl) bevezetése került napirendre (Spanyolország), amelyből pontosan követhető lehet az egyén „humán tőkájének” alakulása élete során (akkor is, ha rendkívül gyakran váltana szakmát, munkahelyet).

Ha a szabályozás nem is ír elő konkrét képzési célú szabadságot, annak munkavállalói igénylésének munkáltatói elbírálására nézve lefektethetőek bizonyos eljárási lépések, érdemi „megfontolási kötelezettség” (pl. Egyesült Királyság).

Megfontolásra érdemes szabályozási logika lehet a végkielégítéshez való jog összekapcsolása a képzéshez való joggal (pl. magasabb összegű végkielégítéshez való jog korlátozottabb, míg alacsonyabb összegű végkielégítéshez való jog gondoskodóbb munkáltatói képzési hajlandóság – vagy a képzések munkavállalói visszautasítása – esetén).⁶⁷ A gondolat háttérben az áll, hogy az egyén munkahelyváltás esetén érvényesülő foglalkoztathatóságát nagyban befolyásolja az általa korábban (pl. az előző munkahelyen) megszerzett képzések mennyisége és minősége.

5. Az élethosszig tartó tanulás a magyar munkajogi reform (2011-12) kontextusában

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) indokolása – a fenti Európai Unió trendekkel látszólag szinkronban – leszögezte, hogy az új kódex a Zöld Könyv megjelenése nyomán a tagállamokban kibontakozott tudományos vitákra és az ezek eredményeként megjelent jogalkotási megoldásokra is figyelemmel volt. Mindazonáltal az egész életen át tartó tanulás szempontjai mégsem kaptak hangsúlyos szerepet a munkajogi reformban. Ilyen értelemben a Zöld Könyvben is exponált *flexicurity hazai percepciója félreértett, féloldalas és torz*. Nem

66 „Plan de formation”

67 Vö.: Guus Heerma van Voss (2008) 128.

feltétlenül az a probléma, hogy a szűkebb értelemben vett munkajogi szabályozás (Mt.) nem foglalkozik kifejezetten a képzés, élethosszig tartó tanulás témakörével, hanem az, hogy a flexicurity paradigmájában kódolt szakpolitikai koordináció szempontjai sem érvényesülnek (azaz nincs érdemi szinergia a magyar munkajogi, oktatáspolitikai, foglalkoztatáspolitikai stb. intézkedések között az élethosszig tartó tanulás paradigmája jegyében). Álláspontunk szerint ezért fokozottan indokolt annak áttekintése, hogy a hazai szabályozási környezet és joggyakorlat – illetve vállalati gyakorlat – miként támogatja – esetleg gátolja – az egész életen át tartó tanulás ideáját.

A magyar munkajog de jure nem nevesíti a munkavállalók képzéshez való jogát (vagy a munkáltató képzési kötelezettségét). De facto azonban e jog léte levezethető, legalábbis bizonyos mértékben. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény javaslatának miniszteri indokolása szerint⁶⁸: a munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető, hogy „köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely(ek) a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges(ek).” Bár ez a megfogalmazás bizonyos körben implikálja a képzéshez való jogot, a megközelítésmód kevésbé ambiciózus. Megjegyezzük továbbá, hogy az adott munkakörhöz szükséges / a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges képzés dogmájához való merev ragaszkodás jórészt idejétmúlt, továbbá ellentétes a flexicurity fentebb vázolt koncepciójával, illetve a modern munkaerőpiaci igényekkel (ld. a hordozható, transzverzális kompetenciák kapcsán korábban kifejtetteket). A szabályozás mikéntje abban a tekintetben is visszalépésnek tekinthető, hogy a korábbi Mt.⁶⁹ 102. § (3) bekezdésének c) pontja legalább elvi éllal rögzítette, hogy a munkáltató köteles a munkavállaló számára a szükséges ismeretek megszerzését biztosítani. Ezt a szabályt nem tartalmazza a hatályos Mt. 51. §-a. Abban a tekintetben ugyanakkor nincs változás, hogy a magyar munkajog semmiféle útmutatást nem ad arra nézve, hogy a munkáltató miként köteles – illetve milyen mértékben köteles egyáltalán – a munkavállalók képzését elősegíteni. Általánosnak tekinthető az a felfogás, hogy az olyan továbbképzések esetén, amelyen a munkavállaló részvétele kifejezetten

68 Az 51. §-hoz.

69 1992. évi XXII. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

nem szükséges ahhoz, hogy a munkáját megfelelően el tudja látni, semmiféle munkáltatói kötelezettség nem érvényesül. Azaz a munkáltatónak – a felek eltérő megállapodásának vagy kollektív szerződéses rendelkezés hiányában – az ilyen jellegű továbbképzéseket sem munkaidő-kedvezményel, sem az ezzel kapcsolatos költségek megtérítésével nem kell támogatnia.⁷⁰

A munkáltató valamiféle „puba” képzési kötelezettsége – korlátozottan – levezethető a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó bírói gyakorlatból is. Az Mt. 66. § (2) bekezdés értelmében a munkaviszony munkáltatói felmondásának indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok lehet. Már ebből is következik, hogy a munkavállaló személyében rejlő okok körében bizonyos készségek, tudás stb. hiánya elvileg csak akkor lehetne megfelelő felmondási ok, ha az a munkavállaló magatartásához (pl. képzési kötelezettség felróható elmulasztása stb.), vagy képességéhez (pl. alkalmatlanság) is kifejezetten kapcsolódik. Azaz amíg a munkavállaló új ismeretek megszerzésére irányuló képességének hiánya nem igazolható, a felmondás aligha tekinthető okszerűnek. Továbbmenve felvethető, hogy amíg a munkavállaló képességei azt lehetővé teszik, a munkáltatónak indokolt képzés, készségfejlesztés révén is fenntartani a jogviszonyt. Ugyanakkor természetesen nem várható el a munkáltatótól, hogy mindenáron fenntartsa egy adott jogviszonyt.

A minőségi csere – mint a munkáltató működéséhez kapcsolódó felmondási ok – körében kialakult bírói gyakorlat pontosan rámutat, hogy a minőségi csere célszerűsége nem vizsgálható (azaz a munkáltató – jogszabályi előírás hiányában – maga határozza meg egy adott munkakör betöltéséhez szükséges képzettségeket, végzettségeket, képesítéseket). Az okszerűség bizonyítása azonban az ilyen cserénél is törvényi feltétel. Továbbá azt is vizsgálni kell, hogy a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének. Például ez utóbbi sérelmét jelentené, ha a munkáltató rövid idővel az alkalmazást követően, kellő érdek nélkül olyan kívánalmakat támasztana a munkavállalójával

70 Vö.: Goda, M.: A munkáltató köteles támogatni a munkavállaló szakmai továbbképzését? <http://munkajogportal.hu/a-munkaltato-koteles-tamogatni-a-munkavallalo-szakmai-tovabbkezeset/> (letöltés ideje: 2017. 01.30.)

szemben, amiről az alkalmazásakor nem volt szó (EBH1999. 45.).⁷¹ Ebből – közvetetten – levezethető, hogy – „rövid ideig” legalábbis – nem lehet önkényesen változtatni a képzettségi követelményt, illetve az ilyen változás aligha lehetne felmondás jogszerű indoka (azaz valamiféle alkalmazkodási kötelezettség – pl. képzés révén – a munkáltatót is terhelheti, az ésszerű kereteken belül). Analógiaként ide kapcsolható a munkavállaló teljesítményére alapított felmondások gyakorlata is⁷², melynek körében alaptétel, hogy nem felel meg az okszerűség követelményének az az indokolás, amely szerint a munkavállaló hiányosságokkal végzi a munkáját, vagy munkája az elvárástól elmarad, ha nem bizonyított, hogy azt a munkavállaló képességei, illetve magatartása okozta (Mfv. II. 10.006/1999.). A contrario felvethető: a munkavállaló hiányosságai, elmaradása, eredményessége fejlesztendő – akár munkáltatói képzéssel is – mindaddig, amíg a munkavállaló képességei ezt engedik?

Az 1992. évi XXII. törvény alapján a *tanulmányi munkaidő-kedvezmények* (115. §) iskolarendszerű képzések esetén tanulmányi szerződés nélkül, tulajdonképpen alanyi jogon is megillették a munkavállalót. A munkáltató köteles volt a tanulmányok folytatásához szükséges szabadidőt biztosítani, vizsgákra és a diplomamunka (szak- és évfolyamdolgozatok) elkészítéséhez is külön szabadidőt kellett adni a munkavállaló részére (vizsgákra 4, utóbbihoz egészen 10 munkanapot). A nem iskolai rendszerű képzésben a munkaidő-kedvezmény csak abban az esetben járt, ha azt munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendelte, vagy tanulmányi szerződés megállapította. Ezen időtartamokra díjazás nem járt (kivéve az általános iskolai tanulmányokat). A hatályos Mt. a korábbiaktól lényegesen eltérő szabályokat alkotott, ezek a kedvezmények szinte teljesen megszűntek.⁷³ „A hatályos

71 Bővebben: Kúria (2015): A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata: a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése, 2. sz. melléklet.

72 Bővebben: Lőrincz, Gy.: Unortodox joggyakorlat, In: *Tisztelegés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* (szerk.: Horváth, I.), Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015, 293-303.

73 Egy kivétel létezik csupán: Mt. 55. § (1) bek. g) pont értelmében a munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges

jogszabály filozófiájában feltételezi azt, hogy a jelenlegi munkaerő-piaci viszonyok mellett nem szükséges a jogalkotó külön támogatása a munkavállalás melletti tanulmányok folytatásához.”⁷⁴ Álláspontunk szerint ez a megközelítés rendkívül szűklátókörű és jórészt ellentétes az élethosszig tartó tanulást középpontba helyező – fentebb vázolt – nemzetközi trendekkel is. Mesterkéltné az az érv, hogy nem indokolt, hogy a munkáltatónak támogatni kelljen bármilyen – esetleg a munkavállaló által betöltött munkakörhöz egyáltalán nem kötődő – tanulmányokat. Az élethosszig tartó tanulás és a foglalkoztathatóság fentebb vázolt életciklus alapú megközelítése mentén kijelenthető, hogy bármiféle hasznos készség, képesség fejlesztése indokolt lehet. Természetesen nem állítjuk, hogy pontosan a korábbi szabályrendszer visszaállítása lenne indokolt, de az mindenképpen aggasztó, hogy a hatályos munkajogi szabályozás e szabályozási tárgykört teljesen negligálja.

Nem állítható, hogy a tanulmányi szabadidők kiiktatása feltétlenül – de jure – ellentétes lenne a fentebb tárgyalt, hazánk által is ratifikált 140-es számú, a fizetett tanulmányi szabadságról szóló ILO-egyezménnyel (ugyanis, mint kifejtettük, az egyezmény nem írja a tagállamok feltétlen kötelezettségét a fizetett tanulmányi szabadság intézményesítésére). Az azonban kijelenthető, hogy a magyar szabályozás mindenképpen ellentétes az említett egyezmény szellemiségével, célrendszerével. Az ILO még az Mt. Javaslatáról 2011-ben egy ún. Technikai Memorandumban fejtette ki álláspontját, alapvetően a magyar szakszervezetek kezdeményezésére.⁷⁵ A Memorandum (25. pont) is kifogásolta a tanulmányi munkaidő-kedvezmények megszüntetését és hiányolta legalább a megfelelő alternatívák garantálását a jogalkotás által. Később az ILO Egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó bizottsága (CEACR) Magyarország számára

időre. Erre az esetre a munkavállalót távolléti díj illeti meg az Mt. 146. § (3) bekezdés értelmében.

74 Szabó, I. (2015): Munkavállalás melletti tanulmányok? A tanulmányi szabadság és a tanulmányi szerződés legfontosabb kérdései.

http://szabim.blog.hu/2015/12/09/munkavallalas_melletti_tanulmanyok_a_tanulmanyi_szabadsag_es_a_tanulmanyi_szerzodes_legfontosabb_ker (letöltés ideje: 2017. 01. 30.)

75 ILO: Memorandum of Technical Comments on Hungary's draft Labour Code, 8 Nov. 2011.

közvetlen felhívást („direct request”) fogalmazott meg a tárgykörben.⁷⁶ Ebben a Bizottság arra szólítja fel kormányt, hogy nyújtson tájékoztatást azokról az intézkedésekről, amelyek keretében a nemzeti politika biztosítja a fizetett tanulmányi szabadsághoz való jog érvényesülését a 140. számú egyezmény tükrében. A Bizottság arra is felkérte a kormányt, hogy mutassa be, hogy hazánkban milyen módon kerül összehangolásra ez a fizetett tanulmányi szabadságra irányuló politika az általános foglalkoztatási politikákkal, az oktatás és a képzés politikáival. Mint említettük, nem is önmagában a tanulmányi szabadidők eltörlése a legfőbb gond, hanem a kérdésben való holisztikus, progresszív gondolkodás teljes jogalkotói hiánya (amit sajnos hazánkban innovatív, tartalmas kollektív megállapodások sem igazán pótolnak alacsonyabb szinten).

Megjegyezzük, hogy a jelen pontban érintett munkajogi kérdéseket a könyv későbbi fejezetei részletesen kibontják.

Összességében tehát kijelenthető, hogy a hatályos munkajogi szabályozásban voltaképpen egyáltalán nem jelenik meg az élethosszig tartó tanulás szellemisége, mely látásmód, álláspontunk szerint, nem fenntartható.

76 ILO Direct Request (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015).

I.2. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS FINANSZÍROZÁSÁNAK INNOVATÍV MEGOLDÁSAI, KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ EGYÉNI TANULÁSI FOLYÓSZÁMLÁK GONDOLATÁRA (RÁCZ ILDIKÓ)

1. Bevezetés

1.1. Indokolás, problémafelvetés

Az Európai Közösségek Bizottsága által 2000-ben megjelent Memorandum¹ hat kulcsfontosságú lépést nevesít az egész életen át tartó tanulás terén. Ezek közül a második körben kerül említésre az egyéni tanulási folyószámlák gondolata. A Memorandum fontos célkitűzése, hogy érzékelhető módon növelni kell az emberi erőforrásokba történő befektetés szintjét, elsőbbséget biztosítva Európa legfontosabb tőkéje – az ember – számára. Nagy jelentőséget tulajdonít az Európai Közösségek Bizottsága az egyének szintjén való ösztönzők kidolgozásának. Ilyen ösztönző intézkedés lehet például, hogy a tanulási folyószámlán elhelyezett egyéni megtakarításokat és letéteket köz- és magán támogatási forrásokból azonos nagyságrendű, vagy kiegészítő jellegű vissza nem térítendő támogatásokkal és juttatásokkal toldják meg. Ezzel arra sarkallva a személyeket, hogy járuljanak hozzá a saját tanulási költségeikhez. A taglalt dokumentum példaként az alábbi két esetet hozza fel ennek megvalósítására. Egyrészt vannak olyan vállalati programok is, amelyek keretében meghatározott mennyiségű időt vagy pénzt bocsátanak az alkalmazottak rendelkezésére, amelynek segítségével a munkavállalók kedvük szerint tanulhatnak tovább, vagy megállapodás szerint szakmájukhoz kapcsolódó képzésében vesznek részt. Másrészt pedig néhány tagállamban megállapodásokat kötöttek a munkavállalók

1 Európai Közösségek Bizottsága: MEMORANDUM az egész életen át tartó tanulásról, Brüsszel, 2000. október 30. SEC(2000) 1832 www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/egesz-eleten-at-tarto/memorandum-tanulas (letöltés ideje: 2016. 08. 30.)

tanulmányi szabadságának anyagi támogatására, és a munkanélküliek is jogosultak képzési lehetőségek igénybevételére.²

Közgazdaságtani szempontból is érdekes kérdés a tanulásba, oktatásba való befektetés, hiszen ez a humántőke-felhalmozás egyik módja. Ebben a kontextusban az oktatásba való befektetés költségeit és hasznait érdemes szemügyre venni. Ami abból a szempontból speciális eset, hogy a beruházás költségei és hasznai nem ugyanabban a szűkebb időintervallumban jelennek meg.

Az oktatási beruházás hozamát általában a magasabb jövedelemmel azonosítják. Természetesen léteznek más későbbi egyéni hasznok is, amelyek magasabb életminőséghez segítik az egyént, ezeket azonban – elsősorban mérési okok miatt – általában nem lehet elemezni.³ Ha figyelembe vesszük a költségek és hasznok eloszlásának széles skáláját, akkor megállapítható, hogy az egyéni fizetési számlák rendszere megfelelő forma lehet az oktatás finanszírozására, hiszen lehetőséget biztosít arra, hogy az időbeni eltéréseket kezelni tudja. Tulajdonképpen lehetővé teszi, hogy a „számlára” a „befizetés” és az oktatási kiadás ne egyazon időben történjen, hanem akár több év eltéréssel [legyen szó akár előzetes befizetésről (megtakarítási számla), akár előrehozott fogyasztásról, beruházásról (hitelrendszerek)].⁴

Jelen fejezet a lifelong learning finanszírozásának lehetőségeit vázolja fel, külön kiemelve az egyéni tanulási folyószámlák működését. Előjáróban szükséges egy alapfogalmat adni az intézményről: a tanulási költségek megtakarításának egy újszerű módja, amely a kormányzat kezdeményezésében, a képzésben érintettek közös teherviselésével és támogatásával egyfajta diszkont-csomagot kínál a tanuláshoz való hozzáférés olcsóbbá tétele céljából.⁵ De még mielőtt ezen rendszer ismertetése megtörténne, az egyéb lehetséges finanszírozási formák említésére kerül sor.

2 Uo.

3 Szalai, Á. (2005): Az egyéni képzési számlák rendszere Magyarországon. Felnőttképzési Kutatási Füzetek, Nemzeti Felsőoktatási Intézet, Budapest. 7-8. <http://konyvtar.nive.hu/files/09szalai.pdf> (letöltés ideje: 2016. 10. 30)

4 Uo. 95.

5 Benedek, A. – Szép, Zs. (2006): Közvetett finanszírozási technikák a felnőttképzésben. Nemzetközi kitekintés és a hazai adaptáció lehetőségei, ajánlások a jogi-pénzügyi szabályozásra. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest. 73. http://konyvtar.nive.hu/files/05_benedek.pdf (letöltés ideje: 2016. 10. 30)

1.2. Nem-kötelező oktatásban való részvétel előnyei és hátrányai

Bevezető gondolatként szükséges arról is pár szót ejteni, hogy miért is fontos nem csak a megfelelő jogi eszközök, jogszabályok megalkotása (amelyek lehetővé teszik az oktatás támogatását), hanem az egyének ösztönzésének, motivációjának a növelése is, abból a célból, hogy éljenek az oktatásban való részvétel lehetőségeivel.

Alapvető tézis, hogy a központi költségvetés a kötelező oktatással igyekszik biztosítani a fiatalok számára azt a humán tőkebefektetést, ami elégséges a munkaerőpiacra történő kilépéshez. Emellett állami támogatásokkal ösztönzi a nem-kötelező oktatási formákban való részvételt.⁶ A nem-kötelező oktatásban való részvételnek ugyanúgy vannak előnyei, mint hátrányai is. A munkavállalók számára vonzó lehet képességeik fejlesztése, mert így magasabb adózás utáni jövedelemre tehetnek szert (a magasabb végzettségű diákok magasabb jövedelemmel bírnak), nő az egyén elhelyezkedési esélye, ezzel csökkenhet a munkanélküliség veszélye, valamint nagyobb az aktivitási ráta a képzettebb munkavállalók körében.⁷ Mindemellett az is egyértelmű, hogy ezzel egy úgynevezett „elszalasztott jövedelem” jelenik meg, amely abból fakad, hogy a tanulási idő során az egyén nem vesz részt a munkaerőpiacon való működésben. A tandíjak mértéke, az állami juttatások összege is meghatározó – ezek költségek vagy lehetőségköltségek tekinthetők – amelyek egyrészt ösztöndíjakban, támogatásokban, másrészt diákhitel-támogatásban testesülnek meg.⁸

Itt szükséges megemlíteni, hogy a nem-kötelező oktatás működhet általános és speciális formában. Egy képzés akkor tekinthető általánosnak, ha olyan készségeket fejleszt, amit a munkavállaló nem csak az adott munkáltatónál tud hasznosítani (bevezető fejezetben említett transzverzális készség⁹). A jelenlegi változó igények szerint pont erre a formára van

6 Szalai, Á. (2005) 45.

7 Uo.

8 Uo.

9 Heyes, J. (2014): Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis, ETUI, Brussels, Report 131, 53. <http://www.etui.org/Publications2/Reports/Vocational-education-and-training-and-the-Great-Recession-supporting-young-people-in-a-time-of-crisis> (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)

szükség. Speciális egy képzés, ha annak csak egy adott vállalatnál lehet pozitív hozadéka.¹⁰ Általánosságban kijelenthető, hogy a munkáltatók „lemaradt” gondolkodásának következtében szívesebben fektetnek be speciális képzésekbe, hiszen tartanak attól, hogy a jó általános készségekkel rendelkező munkavállaló elhagyja a céget, így a befektetett költség nem fog hasznosulni a munkáltatónál.

2. Oktatás, képzések támogatásának lehetőségei

Hazánkban jelenleg a használó fizet elv¹¹ valamilyen szintű érvényesítése a cél a magasabb szintű képzésben. Mindenképpen érdemes felhívni a figyelmet arra, hogy a pénz elosztásának nem az egyetlen eszköze a keresletoldali támogatás. A keresleti oldali támogatás azt jelenti, hogy az állami támogatást a hallgatóknak juttatják (például voucher, vagy a megtakarítási számla támogatása formájában), akik a saját döntésük alapján osztják fel a rendelkezésükre álló összeget. Egy másik fajta megoldást jelenthet a fejkvóta alapú finanszírozás.¹² Ez is egy keresletvezérelt elmélet, azonban ellentétben a keresletoldali támogatással, ebben az esetben a képzésben részt vevők nem szembesülnek a képzés teljes költségével, ami miatt a döntéseik torzulhatnak, viszont jelentős adminisztrációs költségeket takaríthatnak meg.¹³ A másik alternatív technika az intézményfinanszírozás, amikor is a szolgáltatók, az intézmények egyes paramétereit alapján juttatják a forrásokat.¹⁴

Az OECD már egy korábbi¹⁵, 17 OECD országban folytatott kutatása alapján megállapította, hogy a felnőtteket célzó finanszírozási eszközök – akárcsak az egyedi támogatások, ösztöndíjak, egyéni képzési számlák, személyi jövedelemadó-kedvezmények, fizetett tanulmányi szabadság – lényegesen csökkenthetik az egyén felnőttképzésben tör-

10 Polonyi, I.: Az élethossziglani tanulás finanszírozása. *Educatio*, 1999/1. 47-48

11 Vagyis a képzésben résztvevő személy finanszírozza nagyrészt az oktatását.

12 A képzésen résztvevők száma alapján érkezik a finanszírozás az egyes intézményekhez.

13 Uo. 98.

14 Uo.

15 1999 és 2004 között

ténő részvételének akadályait.¹⁶ Az a következtetés vonható le, hogy az egyéni képzési számla – más támogatási elemekkel (voucher és egyéb kedvezmények) – az alulképzett csoportok felnőttképzési részvételének növelésében hatékony szerepet tölthet be.¹⁷

A támogatás formáit aszerint is lehet csoportosítani, hogy *utólagos*, vagy *előrehozott* támogatásról van-e szó. A korábban is említett használó fizet elv átértékelésére, átgondolására van szükség. Hiszen az oktatásra, képzésekre való megtakarítás igen kis számát teszi ki a népesség megtakarításainak. Ez egyrészt abból adódik, hogy sok esetben a képzések igen drágák¹⁸ és a résztvevők nem engedhetik meg maguknak a kiadást, másrészt pedig általánosságban megállapítható, hogy az egyének olyan megtakarításokat részesítenek előnyben, amelyek bármire fordíthatók (tehát nem célzott megtakarítás, mint például a lakástakarékosság), adott esetben könnyen átcsoportosíthatók. Éppen ezért van szükség arra, hogy a munkaviszonyok főbb stakeholderei (munkáltatók, munkavállalók, az állam, szociális partnerek stb.) között elosztásra kerüljenek a költségek. Tudniillik jelenleg az a jellemző tendencia Magyarországon, hogy a képzésben résztvevők finanszírozzák a saját tanulmányaikat.¹⁹

A támogatás formájaként négy főbb megoldást érdemes számításba venni az egyéni tanulási folyószámlán kívül: hitel (kamat-) támogatása, adókedvezmény, megtakarítási számla, valamint a voucher.

A hitelrendszerek leginkább a felsőoktatásban jellemzőek hazánkban. Ez nem egy innovatív, speciális támogatási forma, ezért részletes jellemzésére itt nem kerül sor. Azonban elmondható, hogy a tiszta hitelrendszerek jelenleg jól ismerhető formában működnek. Azonban számos elemmel lehetne segíteni, hogy a célszemélyek könnyebben tudják hasznosítani

16 OECD (2005): Promoting Adult Learning. Executive Summary. <https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/35268366.pdf> (letöltés ideje 2017. 02. 23.)

17 Benedek, A. – Szép, Zs. (2006) 69.

18 Gondoljunk csak egy nyelvtanfolyam elvégzésére, majd egy nyelvvizsga letételére. Ennek a költsége a többszázezer forintot is elérheti.

19 Természetesen van kivétel: például, ha a munkáltató és a munkavállaló tanulmányi szerződést köt egy adott képzés elvégzésére, vagy a felsőoktatásban részvevő hallgató diákhitelt vesz fel.

a tanulmányaik beruházásaként. Például ha az alacsonyabban képzett személyek továbbképzése, fejlesztése a cél – akik valószínűleg alacsonyabb jövedelemmel is rendelkeznek – praktikus megoldás lehetne a jövedelemhez kötött hitel. Példának okáért alacsony jövedelem esetén csökkenhetne az adott időszakban elvárt törlesztés nagysága.

Az adókedvezmény kétségtelenül egy fontos ösztönző lehet az oktatásba való beruházásban. Akár a munkáltatói, akár a munkavállalói oldalon megjelenhet ez a fajta állami támogatás, hogy az oktatás céljára költött pénzösszeget, vagy annak egy részét az adóalapból jóvá lehet írni. Azonban ez a kérdés inkább adójogi vonatkozású, ezért részletes leírása – a hitelrendszerekhez hasonlóan – nem képezi a jelen tanulmány célját.

A következőekben a képzésekre fordítandó megtakarítások jelentősebb sajátosságainak leírására kerül sor.

2.1. Megtakarítás

Érdemes megemlíteni, hogy bár az egészségügyi kiadások fedezése a világ legtöbb országában – különösen az ingyenes egészségügy visszaszorulásával – az egyik legfontosabb megtakarítási cél, ezzel szemben a kifejezetten ezzel a céllal létrejövő megtakarítási (nem tisztán biztosítási) formák meglehetősen alacsony érdeklődés mellett működnek hazánkban. Egyértelmű oka ennek az, hogy az emberek még, ha bizonyos kifejezett cél érdekében gyűjtik is a pénzüket, akkor sem szeretik azt elkülönített számlán tartani, mert egy esetleges probléma esetében nem csoportosíthatják át más célra, míg általános számláról bármikor fedezhetik az adott célt is.²⁰ Fontos különbség a hitellel szemben, hogy ott a munkavállaló a későbbi jövedelméből finanszírozza az oktatást, míg megtakarítás esetén a korábban összegyűjtött pénz szolgál ennek alapjául. Állami támogatás nélkül nagyon kevés országban számít külön megtakarítási formának az oktatásra való pénz félre-tétel.

Érdekes példaként említhető az Egyéni Képzési Számlának nevezett svéd

20 Szalai, Á. (2005) 112.

megtakarítási számla, amelyről lényegében bármilyen kifizetés teljesíthető volt, sőt a kifizetéskor az oktatási célú kifizetés is ugyanúgy adózott, mint bármely más cél. Oktatási jellegét csak az adta, hogy az oktatási adókedvezmény nagyságát kapcsolták hozzá, tehát tulajdonképpen egy oktatási adókedvezményről és nem egy megtakarítási számláról volt szó.²¹ Azonban az oktatási célú megtakarításoknak pont az a lényege, hogy képzésekbe való „befektetést” preferálják.

2.2. *Voucher rendszer*

A voucher²² egy olyan oktatástámogatási forma, ahol az állam nem közvetlenül az oktatási intézményeket finanszírozza, hanem a tanulóknak utalvány formájában nyújt, kizárólag az oktatás finanszírozására felhasználható támogatást.²³ A voucher rendszer a szakirodalomi meglátás szerint az oktatási intézmények kormányzati támogatásának alternatívája.²⁴ A keresletoldali finanszírozás lényege jelenik meg ennél az eszköznél: a voucher mögött húzódo alapötlet szerint a képzésben résztvevőnek forrásokat kell biztosítani abból a célból, hogy beiratkozzon az általa választott oktatási intézménybe.²⁵ Lényegében a tanuló vagy hallgató képzésének támogatására szánt állami támogatásról, mint pénzhelyettesítőt megtestesítő eszközről van szó, amelyet a tanuló vagy hallgató saját tandíjának finanszírozására használhat fel, bármely tanintézményben, vagy oktatási szolgáltatónál.²⁶

Két fő okot nevesítenek a közgazdászok, amiért érdemes ezt a rend-

21 Uo.

22 Oktatási utalvány, de ezen kívül is használják, mint készpénzkímélő, irányított, azaz a kibocsátó által meghatározott szolgáltatónál felhasználható fizetőeszközt (például utazási irodáknál is).

23 Barizsné Hadházi, E. – Polónyi, I. (2004) 60.

24 Palacios, M. (2003): Options for financing lifelong learning. The World Bank, Human Development Network, Education Team, Policy Research Working Paper. March 2003. 24. http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/27_8200-1099079877269/547664-1099079934475/547667-1135281552767/wps4569.pdf (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)

25 Benedek, A. – Szép, Zs. (2006) 73.

26 Barizsné Hadházi, E. – Polónyi, I. (2004) 60.

szert alkalmazni. Egyrészt egy olyan anyagi támogatás, amely növeli a fogyasztók szuverenitását, ezzel az oktatás piacán is növeli a hatékonyságot.²⁷ Vagyis a voucher-rel rendelkező személyek szabadon dönthetik el, hogy milyen képzésre van szükségük, mik azok a készségek, amelyek fejlesztésével a későbbi sikerüket – a munkaerőpiacon – növelni tudják. Ezenkívül a képzés tartamára vonatkozóan is érvényesüli fognak az egyén preferenciái. Másrészt a voucher adott esetben a sajátos helyzetű társadalmi csoportokat is megcélozhatja, ezáltal elősegíti, hogy a méltányosság elve érvényesüljön a társadalomban.²⁸

Mindemellett kiemelt jelentősége van annak, hogy az oktatási szolgáltatók között verseny alakul ki, élénkíti a meglévő versenyt, amely nem csak minőséget, de a hatékonyságot is növeli. Azonban – mint ahogy bármilyen közforrásból származó támogatás esetén – a voucher program adminisztrációja is *kontroll-mechanismusok* kiépítését követeli meg a céltól eltérő felhasználás megelőzése érdekében. Tehát felhasználása esetén negatívumként jelenik meg az, hogy a kontroll megvalósítása szükségszerűen növeli a program költségeit és a felhasználó szempontjából bonyolultabbá is teszi a rendszert.²⁹

A voucher rendszer azokban az esetekben tűnik célszerűnek, ahol az egyéni hozzájárulás nem reális elvárás az egyének gazdasági helyzete miatt, vagy más foglalkoztatáspolitikai vagy egyéb szakpolitikai megfontolás miatt (például munkanélküliségtől veszélyeztetettek, a szociálisan nehéz helyzetűek, a rehabilitálandók és részben az ideiglenesen inaktívak).³⁰

Egy megoldási alternatívként az utalvány kibocsátója – az említett célcsoportok esetében – a központi kormányzat, elosztója viszont a települési önkormányzat lehetne. Egyben az utalvány fedezetét is fele-fele arányban állná a központi, illetve a helyi kormányzat.

3. Az egyéni tanulási folyószámlák

27 Palacios, M. (2003) 28.

28 Benedek, A. – Szépl, Zs. (2006) 73.

29 Uo. 74.

30 Barizsné Hadházi, E. – Polónyi, I. (2004) 67.

Az egyéni képzési, tanulási folyószámlák gondolata a felnőttképzéssel kapcsolatban jelenik meg. Valójában nem egy teljesen újkeltű dologról van szó, Mi sem bizonyítja jobban, minthogy már 1986-ban szakmai cikkek³¹ születtek róla, ahol megfogalmazták, hogy a munkanélküliség elleni küzdelem, a munkaerő-piac működésének fejlesztése és az elbocsátott dolgozók segítésének megfelelő eszköze lehet.

Általános megfogalmazva ez egy olyan megtakarítási számla, amelyet az érdekeltek (a felnőtteket, az állam, a for-profit, illetve a nonprofit szektor képviselői) hozzájárulásával létesítenek, alapvetően adófizetési kötelezettség nélkül és kizárólag a felnőttképzési tevékenységgel összefüggő célokra használható fel. Ez egyrészt lehetőséget biztosít arra, hogy az egyén felelősségét a felnőttképzésben növelni lehessen (ami az egyik legfontosabb cél), másrészt arra is lehetőséget biztosít, hogy az oktatásban résztvevő személyen kívül mások (munkáltatók, állam) is hozzájárulhassanak az egyén folyamatos fejlődéséhez.³²

Az egyéni tanulási számláknak kétségtelen előnyük az, hogy az oktatási befektetések költségei megoszlanak az egyén és az állam, komplexebb megoldások esetében még a vállalatok, illetve a finanszírozásban közreműködő pénzügyintézetek között.³³

A következő alfejezetekben három ország ILA (individual learning accounts, továbbiakban: ILA) gyakorlatának bemutatására kerül sor: Hollandia, USA és Nagy-Britannia. A három ország kiválasztására a következő szempontok szerint került sor. Hollandiában már több mint 15 évvel ezelőtt pilot projekteket (mintaprojekteket) indítottak és ezek alapján számos felmérést és értékelést tudtak végezni, így ezek kiemelt haszonnal szolgálnak a jelen döntéshozóinak. Az USA-ban az egyéni képzési számlák rendszere elég biztos intézményi háttérrel, alapokkal működik, tehát ezért szolgálhat útmutatásként. Míg a korábbi angol rendszer bemutatásának célja azokra a problémákra való figyelemfelhívás,

31 Leviton, S. – Gallo, F.: Individual accounts for training: a new but not improved idea. *Labour Law Journal*. Vol. 37, Issue 12, December 1986. 841.

32 Benedek, A. – Szép, Zs. (2006) 70.

33 Uo. 82.

amelyek az ILA megfelelő működését veszélyeztethetik.

Mindemellett fontos hangsúlyozni, hogy más államok is használják az egyéni képzési számlák rendszerét, például Németország, Kanada, Belgium.

3.1. *Hollandia*

Hollandiában a bevezetett pilot-projektek megtervezése során az elsődleges célcsoport az alacsony iskolázottságú felnőttek köre volt, az alacsony iskolázottságú hátrányos helyzetű rétegekre (ideértve a munkanélkülieket is) fókuszált. Ezzel szemben például az egyesült államokbeli képzési számlák bizonyos jövedelmi és vagyoni küszöb alatt élők számára hozzáférhetők.³⁴ Az elindított nyolc egyéni képzési számla pilot program alapelképzelése szerint a munkával összefüggő képzés elősegítése volt a cél. Azonban ez bizonyos feszültséget szült a munkaorientált és az általános oktatási célkitűzések között. Sok esetben nem a célkitűzésnek megfelelő (munkához kapcsolódó) képzésre használták fel az összeget, hiszen a munkavállalók számos esetben olyan képzésben szeretnének részt venni (például nyelvtanulás) ami nem feltétlenül kapcsolódik szorosan a munkakörükhöz, csak fejlesztenék az általános készségeiket. A számla csak a képzés közvetlen költségeire (például regisztrációs díjra, könyvekre, vizsgadíjakra, szoftverekre) volt fordítható. A program eredményesnek minősült, ez az alacsony iskolázottságúak relatíve magas „belépéséből” és a kielégítő teljesítmény hozadékból láthatók (pl. sikeres munkahely-keresés, javuló kompetenciák, stb.). Jelentősebb problémaként tűnt fel, hogy sok számlatulajdonosnak nem volt tudomása saját képzési számlájának léteéről, így azokat nem is tudták kihasználni.³⁵

2006-2008 közötti időszakban egy olyan kutatási projekt³⁶ megvalósítására került sor Hollandiában, ami azt vizsgálta, hogy az egyéni tanulási folyószámlával rendelkező és nem rendelkező személyek tanulási szokásai

34 Uo. 71.

35 Uo. 72.

36 Doets, C.– Huisman, T. (2009): Effectiveness of Individual Learning Accounts. Expertisecentrum Beroepsponderwijs (ecbo), 2009 January. http://www.cinopglobal.com/downloads/A00505_v1.pdf (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)

és motivációi hogyan alakulnak. Két konkrét csoport összehasonlítását végezték el: a kísérleti csoportét (akik rendelkeznek ILA-val) és a kontroll csoportét (akik nem rendelkeznek ILA-val). A kutatás az alacsonyabban képzett munkavállalók bevonását célozta meg. Összefoglalóan a tanulási szokásokkal kapcsolatban arra a megállapításra jutott a kutatás, hogy az ILA megléte befolyásolja a tanulási folyamatokat, az alábbi módon.

Azok a személyek, akik rendelkeznek ILA-val sokkal motiváltabbak képzésekhez való csatlakozásban, valamint abban is, hogy felelősséget vállaljanak a saját képzésük kapcsán. Valamint megállapították, hogy az ILA egy hasznos eszköz az egyének tanulási szokásainak a stimulálásában. Mindemelllett az ILA nem csak a tanulási szokásokat, de a tanulás motivációját és a tanulási orientációt is befolyásolja. Az egyéni tanulási folyószámlával rendelkező személyek sokkal gyakrabban tervezik egy közeljövőbeli képzés elvégzését. Speciális elemként az is megjelenik, hogy a pozitív szociális környezet is befolyásolja a képzésben való részvétel hajlandóságát.

A kutatás vizsgálta még a közbeeső változók hatását is. Például górcső alá vette a ledolgozott órák számát, a korosztályt, a vállalat méretét, a szektort, valamint azt, hogy a kutatás megkezdése előtti évben az adott személy részt vett-e valamilyen képzésben; és hogy ezek a szempontok hatással vannak-e a korábban megállapítottakra. Fény derült arra, hogy az ILA birtoklása leginkább a 45 év felettiekre gyakorolt hatást, valamint azokra, akik olyan szektorban dolgoznak, ahol a képzési kultúra színvonala igen alacsony.

A kutatás általános konklúziója, hogy az ILA hatékony eszköze a munkavállaló képzésbe és oktatásban történő bevonásának. Az ILA végrehajtása során az alábbi faktorokat lenne szükséges figyelembe venni:³⁷

1. Gondos felkészülés és jó kommunikáció

Az ILA rendszerek alkalmazása radikális változást követel mind kulturális szinten, mind pedig az oktatásért való felelősségvállalás tekintetében. Erre a nézőponti változásra a munkáltatók és a munkavállalók oldaláról is szükség van. Ez az elképzelés megköveteli a jól felkészült és gondos információ-nyújtást, ami a vállalatok szintjén tud a leghatékonyabban

37 Doets, C.– Huisman, T (2009) 52-54.

megvalósulni. Csak úgy tud jól működni egy ilyen rendszer, ha az arra jogosultak köre tudomással van a meglévő lehetőségeiről és annak felhasználásáról. Gyakorlatilag a legjobb rendszerek is kihasználatlanok maradnak, ha a jogosultak nem tudnak róla.

Szorosan ehhez a ponthoz kapcsolódik az adminisztrációs rendszer kérdésköre. Mint később látható lesz, az angol rendszer bukásának is egyik sarokpontja volt az adminisztrációs rendszer nem megfelelő működése. Egyes álláspontok szerint³⁸ nem feltétlenül az a legjobb megoldás, ha egy teljesen új struktúrát alakítanak ki, hanem már meglévő rendszerekhez – például a diákhitelhez, vagy egyéb adókedvezményekhez – lenne érdemes csatolni a képzés támogatását.

2. Hosszú távú perspektíva

A hivatkozott kutatásból az derült ki, hogy az ILA-val rendelkező munkavállalók 30%-a rövid időintervallumon belül nem használta fel a rendelkezésére álló keretet. Ezért azt a következtetést vonják le, hogy hosszú távú perspektívát kell a dolgozók részére nyújtani, hogy jobban tervezhessenek a képzésekkel, hiszen az ILA-k felhasználatlanságának egyik legfőbb oka az időhiány volt.

Ugyanakkor nagyon fontos megjegyezni, hogy a hosszú távú felhasználhatósággal szemben ellenérvek is megfogalmazásra kerültek. Egyrészt ez kevésbé ösztönzi a munkavállalókat a képzések elkezdésére, mert nincs egy meghatározott időtartam, ami után „törlésre” kerül az összeg. Másrészt pedig kiszámíthatatlanná teszi a képzésekben való részvételt, hiszen így a szolgáltatók nem tudnak körülbelüli létszámmal sem tervezni, hogy például 2-3 éven belül hány képzésben résztvevővel számolhatnak.

3. Átláthatóság biztosítása

A munkavállalók nagymértékben felelősséget vállalnak a saját képzésükért. Annak érdekében, hogy az ILA rendszer a jövőben egyre népszerűbb és aktívabb szerepet töltsön be a képzésekben, szükséges, hogy a „oktatás

38 Szalai (2005) 123.

piaca” sokkal átláthatóbbá váljon a munkavállalók számára. Az oktatási szolgáltatásoknak az egyéni igényekre kell hatásosan reagálniuk.

4. Személyes fejlődés, mint oktatási távlat

A munkavállalók nemcsak úgy tekintenek az ILA-ra, mint az aktuális állásuk fejlesztésére szolgáló eszközre, hanem mint a személyes fejlődésükbe történő beruházásra. Ebben a tekintetben a rendszer elengedhetetlen részét képezi a lifelong learning stratégia végrehajtásának.

5. A munkakörnyezet stimulációja

A szociális környezet is kiemelt ösztönzője a tanulási motivációnak. Fontos, hogy a munkakörnyezetben az oktatási környezet fejlesztése is figyelmet kapjon, ahol a munkavállalóknak erős egyéni felelősségérzetük alakulhat ki a képzések terén.

6. Általános és speciális napirend

Már többször is megállapításra került, hogy az ILA rendszer úgy tud a leghatékonyabban működni, ha speciális célcsoportokat vesz célba (például idősek, alacsonyan képzett személyek).

3.2. USA

Az alábbiakban az Amerikai Egyesült Államokban működő egyéni képzési számlák gyakorlati megvalósulásának bemutatására kerül sor. A „public workforce” képzése elsősorban a Munkaerő Befektetési Törvény (Workforce Investment Act, továbbiakban: WIA) által van biztosítva. Az Egyesült Államok Munkaügyi Minisztériumának (U. S. Department of Labor) a Foglalkoztatási és Képzési Adminisztrációs szerve (Employment and Training Administration) széles paramétereket szab a programoknak, amivel az állami és helyi irodák a leghatékonyabban tudják megtervezni az oktatási stratégiájukat a szolgáltatások nyújtására. A WIA programok

tőkéje a szövetségi kormánytól érkezik az államokon keresztül a helyi Munkaerő Beruházási Bizottságokhoz (Workforce Investment Boards, WIB). A WIB általában helyi állami egyetemekkel, főiskolákkal, középiskolai körzetekkel és magánvállalatokkal szerződik a szolgáltatásnyújtás érdekében. A képzési szolgáltatások közé tartozik a szakismereti, munkahelyi képzés, a nyilvántartott szakmai gyakorlat, a magánszektor által működtetett oktatási program, a készségek frissítése és továbbképzése, a vállalkozói készségek fejlesztése, és a felnőttképzés is.³⁹ Tehát megállapítható, hogy igen széleskörű a képzési szolgáltatások köre.

A WIA keretében nyújtott képzéseket különböző szervek különböző szinteken nyújtják. Például a munkahelyi képzések (on-the-job training⁴⁰) helyileg a munkahelyeken valósulnak meg és az álláskeresőket látja el munkatapasztalatokkal, valamint olyan készségeket fejleszt, ami még alkalmasabbá teszi őket a munkájukra, valamint segíti, hogy megtartsák azt. Az on-the-job training program költségeinek felét a munkáltató fizeti. A vállalkozói készségek fejlesztése az egyén saját üzletének kialakítására fókuszál. Olyan alapvető oktatást foglal magába, mint például, hogy hogyan lehet elkezdni és folytatni egy kisvállalkozást, hogyan lehet üzleti tervet írni és finanszírozást szerezni.⁴¹

3.2.1. Tájékoztatót fogyasztói döntés

A WIA megalkotóinak célja volt egy olyan modell felé való elmozdulás, ami előtérbe helyezi a fogyasztó választását mind a képzés fajtára, mind a képzés szolgáltatójára tekintettel; és eltávolodás attól a sokkal irányítottabb és szervezettebb megközelítéstől, ami a korábbi időszakban elterjedt volt. Azért, hogy meg legyen az egyensúly a választási lehetőség

39 Eberts, R. (2010): Individual Training Accounts Provided under the U.S. Workforce Investment Act. Conference Papers, W. E. Upjohn Institute for Employment Research, 1. <http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1064&context=confpapers> (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)

40 Az on-the-job training folyamán a munkavállalók munkavégzés közben, saját adatokon, saját problémájuk megoldásán keresztül tanulnak, fejlesztik magukat.

41 Eberts, R. (2010) 2.

maximalizálása és a munkaszerzés közötti elvárások között, helyi szinten túlnyomó többségben a tájékoztatott fogyasztói döntés (informed customer choice) modelljét követik. Ennek a modellnek négy fő jellemzőjét lehet elkülöníteni:

1. A tanácsadás egyik célja, hogy a munkaerő-piaci információkat átadja és meghatározza, hogy vajon a tervezett képzés megfelel-e mind a fogyasztó igényeinek, mind a szakma keresletének.
2. A képzést nyújtó „kereskedők” minősége, eredményei és a képzésük költségei ellenőrizve vannak.
3. A tanácsadó és a fogyasztó közösen hoznak döntéseket.
4. A felhasználható keretösszeg időben és dollárértékben is limitálva van.⁴²

3.2.2. A képzési szolgáltatás nyújtására alkalmas szervezetek

A tájékoztatott fogyasztói döntés modelljének egy kritikus pontja a Választható Képzést Nyújtó Szolgáltatók Listája (Eligible Training Provider List, továbbiakban: ETP). A WIA szabályai két feladatot határoznak meg az ETP listával kapcsolatban: egyrészt a Felnőtt és Elmozdított Munkavállalók (Adult and Dislocated Workers) által választható szolgáltatók körét kell meghatározni, másrészt pedig a szolgáltatók hatékonyságának forrásául kell szolgálnia. Ebből adódóan azonban érzékelhető feszültség származik, hiszen az első feladat kizárja a képesítetlen szolgáltatókat és a második követelmény pedig lényegében egy olyan listát ad, ami elkülöníti a jó és kevésbé jó szolgáltatókat. Az ETP listán szereplő szolgáltatók programjának rendelkeznie kell az állam és a helyi terület hitelesítésével, miszerint megfelelő a teljesítményszintje.

3.2.3. A szolgáltatók személyzetének képzési elvárása

42 Wandnerm S. A. (2010): *Solving the Reemployment Puzzle, from Research to Policy*. W.E. Upjohn Institute for Employment Research. 256. http://research.upjohn.org/up_press/205/ (letöltés ideje: 2016. 08. 30.)

Néhány állam figyelmet fordít a személyzet, oktatók képzettségére is. Például New Jersey-ben ahhoz, hogy valaki oktató legyen, többek között az alábbi feltételeknek kell megfelelnie. Rendelkeznie kell alapidomával (BA) abból a tárgyból, amit oktatni kíván, valamint meghatározott idejű teljes munkaidős munkaviszonyban kell állnia az adott szakmában.

3.2.4. A fogyasztói döntések szabadsága

A tájékoztatott fogyasztói döntés előfeltevése, hogy a fogyasztói választás lehetőségének köszönhetően megfelelőbb módon fognak találkozni a fogyasztók és szolgáltatást nyújtók szükségletei, valamint nagyobb versenyhelyzetet teremt a szolgáltatók között, hogy a legmegfelelőbb képzési szolgáltatásokat nyújtsák.⁴³ De valóban változást eredményez az, ha a fogyasztónak lehetősége van választani? Ennek megválaszolásával kapcsolatban az USA Munkaügyi Minisztériuma három különböző megközelítésből hasonlította össze a fogyasztói döntések szintjét, mégpedig menedzsment szempontból: a) a költségek korlátozása; b) a tanácsadás kötelező vagy önkéntes volta; c) a tanácsadó milyen mértékben befolyásolhatja a fogyasztó választását.

Ezek vizsgálatából három fő fogyasztói döntési formát lehet elkülöníteni: strukturált, irányított és maximalizált. Az eredményeket az alábbi táblázat foglalja össze.

	Strukturált	Irányított	Maximalizált
A kapott díj összege	Személyre szabott	Rögzített	Rögzített
Tanácsadás	Kötelező, a legintenzívebb	Kötelező, kevésbé intenzív	Önkéntes
A tanácsadó elvetheti a fogyasztó választását?	Igen	Nem	Nem

A kutatás eredményeként kiderült, hogy egyik megközelítés sem tekinthető

43 Eberts, R. (2010) 13.

kedvezőbbnek a másíknál. A társadalom hasznát szolgáló nettó hasznok között statisztikailag nincs kiemelkedő különbség.

3.3. Az angol rendszer problémái

Nagy-Britanniában az ezredfordulón bevezetett modellnek számos hibája volt, ezért alig egy évvel a bevezetését követően, 2001 novemberében azonnali hatállyal megszüntették a működését. A következőekben az okok és a problémák részletesebb kifejtésére kerül sor. Azonban előtte szükséges röviden áttekinteni a rendszer működésének főbb jellemzőit. Minden állandó lakhellyel rendelkező 19. életévét betöltött személy számára lehetőség nyílt Egyéni Képzési Számla – Individual Learning Account (továbbiakban: ILA) nyitására. Ez úgy valósulhatott meg, hogy az adott személy regisztrálta magát a meghatározott szervezetnél.

A bevezetett rendszer fontos célként fogalmazta meg azt, hogy a szereplők minél szélesebb köréhez eljusson.⁴⁴ Sajnálatos módon a speciális célcsoportok (ezek közül legfontosabb az alacsonyan képzettek köre) bevonása csupán egy ábrándkép maradt a marketingfogásokból, hiszen lényegében pont azokat a csoportokat nem érte el, amelyek korábban is kimaradtak a képzések köréből.

Meglepő eredmény volt, hogy az ILA igénybevevők jelentős része (az értékelések szerint 44%-a) olyan programokhoz vette igénybe az állami diszkontot, amelyeken egyébként is részt vett volna, a támogatás nélkül is finanszírozott volna.⁴⁵ Lényegében a kiadások jelentős része olyan programok esetében kerül felhasználásra, amelyek nem növelték az oktatás iránti keresletet, csak a magánforrásokat helyettesítették közpénzzel.⁴⁶ Ez kifejezetten negatív tapasztalat, hiszen a rendszer egyik kiemelt célja (kéne, hogy legyen) az egyének ösztönzése a további tanulmányok folytatására.

További probléma volt, hogy komoly visszaélésekre került sor mind

44 Ez tulajdonképpen a keresleti (egyének) és a kínálati (szolgáltatók) oldalt is magába foglalta. Ami azt jelenti, hogy szinte mindenkinek joga volt ilyen számlát nyitni és minél több szolgáltatót kívántak bevonni a rendszerbe.

45 Szalai (2005) 62.

46 Uo.

a működtetés, mind a kifizetések tekintetében. A számlatulajdonosok körében a legnagyobb felháborodást az okozta, hogy a felhasználásuk nélkül tűntek el egyes összegek. Ennek egyik oka az adminisztráció elégtelen működése volt. Az egész rendszer magját jelentő számítástechnikai rendszerbe alig építettek be ellenőrző adatokat, amelyek a (szándékosan) téves igényléseket kiszűrték volna. Ennek következtében sok szolgáltató olyan visszaélt a hallgatók adataival és kérés nélkül lejelentette őket.⁴⁷

3.4. Gyakorlati kérdések az ILA alkalmazásával kapcsolatban

3.4.1. Célcsoportok

Összességében azt lehet elmondani, hogy egy mindenki számára egységesen elérhető rendszer bevezetése nem lenne túlságosan célszerű lépés (tanulva az angol példából). Hiszen vannak olyan csoportok, amelyek esetében más és más tényezőket kell figyelembe venni. Például az idősek esetében a megtérülési ráta mutatkozik kétségesnek. Másrészt az alacsonyabban képzettek esetében egyedül a közvetlen költségek csökkentése – vagyis az ártámogatás – nem jelent megoldást, a szubjektív tényezőket⁴⁸ kell legyőzni.⁴⁹ A nemzetközi példákat figyelembe véve sok pilot projekt az alacsonyabban képzett személyek képzését tűzte ki célul (például a holland minta). A munkanélküliek és inaktívok esetében is hasonló rendszer alkalmazása lenne a cél, mint az alacsonyán képzettek esetében, ezzel hozzájárulva a társadalmi integrációjukhoz.

47 Uo. 64.

48 Az alacsonyán képzettek számára az oktatási költségek kifejezetten magasnak tűnhetnek. Plusz ehhez hozzákapcsolódhatnak rossz tapasztalatok az oktatás terén, valamint az, hogy nem érznek nagy előrelépési lehetőséget a képzésekkel kapcsolatban.

49 Szalai, Á. (2005) 114.

3.4.2. A számláról való kifizetések köre

A kifizetésekkel kapcsolatban a két végletet a tervezett svéd oktatási számla⁵⁰, illetve az elektronikus elszámolási számla (például az angol voucher szisztéma) mutatja. A korábban leírtak szerint a svéd rendszerben a számláról bármiféle célt finanszírozhat a tulajdonos (akár nem oktatásit is), de ez esetben elveszíti azokat a kedvezményeket, amelyek a közvetlenül oktatási kifizetéshez kapcsolódnak és így lényegében már nem is egy oktatási célú megtakarításról van szó. Ennek a rendszernek az ellenpólusaként említhető az, amikor közvetlenül a számlatulajdonos pénzhez nem is jut hozzá: a megtakarítási számlát adminisztráló szervezet közvetlenül szolgáltatást vásárol a számlán lévő pénzért.⁵¹ Fontos kiemelni az, hogy ez utóbbi eset egyrészt lényegesen bonyolultabb finanszírozási formát jelent, mint az, hogy a személy saját maga gazdálkodhat a számlán lévő pénzzel. Valamint költségesebb is, hiszen ebben az esetben külön adminisztrációs szervezetet kell létrehozni és működtetni.

Ismételten ki kell emelni az általános és speciális képzések jelentőségét. Az egyéni tanulási folyószámla rendszerének kialakításakor mérlegelendő szempont, hogy a felhalmozott pénzből általános és/vagy speciális képzéseket is igénybe lehessen venni. A lifelong learning elképzelés célja akkor valósulna meg igazából, ha az általános készségek fejlesztésére kerülne a hangsúly. Azonban tagadhatatlan, hogy a speciális képzéseknek is lehet haszna, de a tranzverzális készségek fejlesztéséhez nem igazán járul hozzá.

3.4.3. A támogatások formája, módja

A támogatások kiosztásának két főbb módját különböztethetjük meg. Egyrészt beszélhetünk fix összegű, másrészt pedig költségarányos támogatásról.⁵² A két fogalom tulajdonképpen magyarázza saját magát. Vagyis a fix összegű esetében az egyének ugyanakkora támogatásban részesülnének, függetlenül attól, hogy milyen anyagi helyzetben vannak, illetve a koráb-

50 2.1 fejezet

51 Szalai, Á. (2005) 113.

52 Uo. 118.

biakban milyen képzésekben vettek részt. Fontos felhívni arra a figyelmet, hogy ez a finanszírozási forma az olcsóbb képző intézményeket hozhatja előnyösebb helyzetbe, hiszen mivel mindenki ugyanakkora támogatásban részesül, ezért a szolgáltatók közötti választást az fogja meghatározni, hogy melyik intézmény nyújtja olcsóbban az adott képzést. Probléma akkor merül fel, ha az olcsóbb képzés egyben rossz színvonalat is jelent.⁵³ Pont ennek a kivédésére szolgál az USA-ban a Választható Képzést Nyújtó Szolgáltatók Listája (Eligible Training Provider List).⁵⁴

A fentiekén kívül az is jelentős gyakorlati kérdés, hogy a képzések előzetes, vagy utólagos finanszírozása történjen, tehát a „pénz” folyósítására a beiratkozáskor, vagy a kurzus végeztekor kerüljön sor. Az utófinanszírozás ösztönzőleg hathat a munkavállalókra, hogy ne csak elkezdjék az adott képzést, hanem fejezzék is be, hiszen csak akkor juthatnak hozzá az adott támogatáshoz. Ugyanakkor ennek is megvan a hátulütője, hiszen ha például egy alacsonyabb jövedelemmel rendelkező személy képezne magát, akkor kevés az esélye, hogy belefogjon, mert valószínűleg nincs meg hozzá az elegendő kezdőtőkéje.

Fontos szempont, hogy a felhasználható keretösszeget maximalizálják, illetve azt is meghatározzák, hogy mennyi ideig lehet felhasználni, például két évig és azután a számláról „törlődne” az összeg.

4. Összegzés

Az egyéni képzési számla az elmúlt évek nagy trendjévé vált, a képzést nyújtó szolgáltatók egyszerű támogatása felőli elmozdulással afelé a sokkal inkább igény szerinti megközelítés felé, miszerint a képzésben résztvevőket kell támogatni, mégpedig olyan képzésekben, amiket saját maguk választanak ki.⁵⁵ Az oktatás ilyen formájú finanszírozása kiváló előnyöket hozhat a tanulni vágyó személyeknek és ezzel párhuzamosan

53 Uo.

54 3.3.2 fejezet

55 Cedefop (2009): Individual learning accounts, Cedefop Panorama series; 163. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 108. http://www.cedefop.europa.eu/files/5192_en.pdf. (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)

externális hozamként⁵⁶ a munkaerő-piac igényeit is kiszolgálhatja.

A jelenlegi időszakban, amikor a meglévő munkákat nagymértékben átforgatják a globalizációs, technológiai és demográfiai változások, a készségekbe való „beruházásnak” még nagyobb szerepe van, mint eddig valaha. Általános trend, hogy egyre nagyobb kereslet mutatkozik a képzett, szakképzett munkavállalók felé, azonban ez nem szűken a munkáltató specifikus képzésekre értendő. A legfontosabb következtetés az lehet, hogy nem elég a készségek számának növelése, hanem a megfelelő típusú készségeket kell növelni, illetve fejleszteni. Különböző megközelítések léteznek a képzési igények kielégítésére, néhány OECD ország jobban bízik a pénzügyi ösztönzők alkalmazásában.⁵⁷ Azonban az OECD országok vonatkozásában megállapítható, hogy minden oktatási és képzési rendszer beépített valamilyenfajta pénzügyi ösztönzöt akár szándékosan, akár nem. A fő kihívást az jelenti, hogy támogassák a programok hatékonyságát és csökkentsék a holtteher-veszteséget.⁵⁸

Az egyéni képzési számlák megvalósításának a célkitűzései között az alábbi szempontokat is érdemes meghatározni:

- az egyének választási lehetőségének növelése,
- a személyek személyes fejlődési motivációjának erősítése,
- az oktatásba való beruházások előmozdítása, a képzésben résztvevők igényeinek az előtérbe helyezésével,
- a képzési költségek megosztása különböző partnerek között, valamint
- az átláthatóság biztosítása a források elosztásával kapcsolatban.⁵⁹

56 Akkor beszélhetünk externális hatásról, amikor egy gazdasági szereplő tevékenysége olyan egyéb gazdasági szereplő, vagy egyén helyzetét rontja, vagy javítja, aki az adott döntésben nem vett részt. Az oktatás is tipikusan ilyen, mivelhogy az abba való befektetés a résztvevő egyén haszna, mindemellett externális haszonnal is jár, mert a társadalom, munkaerő-piac számára is hasznos, ha vannak jól képzett szakemberek.

57 OECD (2017) *Financial Incentives for Steering Education and Training, Getting Skills Right*, OECD Publishing, Paris. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/financial-incentives-for-steering-education-and-training-acquisition_9789264272415-en#page3 (letöltés ideje: 2017. 04. 09.)

58 Uo.

59 Cedefop (2009) 108.

II. JOGI, MUNKAJOGI ASPEKTUSOK

II.1. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS MUNKAJOGI VONATKOZÁSAI A HATÁLYOS SZABÁLYOZÁS TÜKRÉBEN (KONTA ÉVA)

1. Bevezető

Az egész életen át tartó tanulás jelentősége egyre inkább felértékelődik. A munkaerőpiac kikényszeríti a gyors változásokhoz és innovációhoz való alkalmazkodóképességet, a naprakész ismeretek megszerzése iránti állandó igényt. A munkaviszony fennállásának – általában hosszabb – időtartama alatt a termelés, a gazdálkodás, a szolgáltatás tökéletesítése, korszerűsítése, az új profil kialakítása szükségessé teheti a munkavállaló szakmai ismereteinek bővítését. A munkavállalók szakmai ismeretinek bővítése a munkáltatónak – többek között – versenyképessége növelése érdekében mindenképpen szükséges. Emellett bizonyos esetben nem csak lehetőség a munkáltató számára a munkavállaló ismereteinek bővítéséről való gondoskodás, hanem kötelezettsége is gondoskodni arról, hogy a munkavállaló mindenkor rendelkezzen a munka elvégzéséhez szükséges ismeretekkel.¹ A humán tőkébe való befektetés, a munkavállalók ismereteinek bővítése növelheti a munkáltató versenyképességét, emellett a munkavállalónak is előnyös, hiszen növelheti a foglalkoztathatóságát.² A tudásba való befektetés javíthatja a munkáltató esélyeit a gazdasági változásokkal való megbirkózásra, valamint a munkavállalók esélyeit munkájuk megtartására, illetve új munkahelyen történő elhelyezkedésre. Ma már számos felelős gondolkodású vállalat humánpolitikája szerves részét képezi a munkavállalók képzése.³

A munkahelyi képzésekkel kapcsolatban számos kérdés merül fel. E részben a munkáltató által biztosított/biztosítandó képzés jogi/munkajogi

1 Cséffán, J. (2016): *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvény-szervező Kft., Szeged, 183.

2 Hajdú, J. – Kun A. (2011): *Munkajog I.* Patrocinium, Budapest, 161.

3 Uo. 161.

kereteit tekintjük át, választ keresve a leggyakrabban felmerülő kérdésekre. Milyen módon részesülhet képzésben a munkavállaló, munkaidőnek minősül-e a képzés időtartama, a munkáltatónak milyen fizetési kötelezettsége keletkezik, milyen alapvető korlátai vannak a képzések elrendelésének. Végül azon atipikus foglalkoztatásra irányuló jogviszonyokat tekintjük át, amelyek egyfajta „híd”-szerepet tölthetnek be az oktatás, a képzés és a munka világa között. Ezen intézmények legfőképpen – legalábbis deklarált céljukat tekintve – a szakmai tapasztalatszerzést segítik elő. E körben kiemelten foglalkozunk az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás egyes kérdéseivel.

2. Az 1992-es Mt. képzésekre vonatkozó szabályai

A munka törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (a továbbiakban: 1992-es Mt.) a munkáltató egyik alapvető kötelezettségéként rögzítette az adott munka elvégzéséhez szükséges ismeretek megszerzésének biztosítására vonatkozó munkáltatói kötelezettséget [1992-es Mt. 102. § (3) c) pont]. Azt, hogy mi minősül szükségesnek a munkáltató jogosult volt egyoldalúan eldönteni, melynek alapvetően a munkáltató által betöltött munkakör szabott csak korlátot. Az 1992-es Mt. emellett részletesen rögzítette a tanulmányi szabadidőkre vonatkozó rendelkezéseket, melyeket nem csak a munkáltató által elrendelt kötelező képzés esetén kellett alkalmazni, hanem abban az esetben is, ha a munkavállaló „önszorgalomból” vett részt iskolarendszerű képzésben (akár nappali, akár levelező vagy esti képzésről volt szó). A munkavállalót alanyi jogon, tanulmányi szerződés hiányában is, ex lege szabadidő illette meg a tanulmányi foglalkozások és a szakmai gyakorlat időtartamára; vizsgánként, a vizsga napját is beleszámítva vizsgánként 4 munkanapra; a diplomamunka, szak- és évfolyamdolgozat elkészítéséhez 10 munkanapra. A munkavállaló ezen időtartamokra mentesült a munkavégzési kötelezettség alól, azzal, hogy ezen szabadidőket köteles volt a céljának megfelelően felhasználni. Ezen szabadidőket a munkáltató a munkavállaló kérésének megfelelő időpontban adta ki, aki köteles volt előzetesen, „kellő időben” jelezni ezt a munkáltató felé. A nem iskolarendszerű képzésben részt vevő

munkavállalónak tanulmányi szabadidő főszabály szerint nem járt – kivéve, ha munkaviszonyra vonatkozó szabály elrendelte vagy tanulmányi szerződés megállapította [1992-es Mt. 115. § (5) bekezdés].⁴ A tanulmányi szabadidőkre főszabály szerint díjazás nem járt, viszont tanulmányi szerződés, kollektív szerződés vagy munkaszerződés a munkáltató számára megállapíthatott fizetési kötelezettséget. A munkáltató az alanyi jogon járó tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamát a munkavállalóval a későbbiekben sem dolgoztathatta le.⁵

3. Az Mt. szabályai – visszalépés az 1992-es Mt.-hez képest?

Az 1992-es Mt. megkövetelte a munkáltatótól, hogy mindenkor biztosítsa az adott munka elvégzéséhez szükséges ismeretek megszerzését [1992-es Mt. 102. § (3) c) pont]. A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) ezen munkáltatói kötelezettséget már kifejezetten nem tartalmazza, azonban az Mt. indokolása szerint „a munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető az is, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amely a munkavégzés teljesítése szempontjából lényeges”.⁶ Ebből következően annak ellenére, hogy konkrétan nem mondja ki az Mt., továbbra is a munkáltató kötelezettségévé teszi, hogy a munka elvégzéséhez szükséges ismeretek megszerzését biztosítsa a munkavállaló számára. Tehát a jelenleg hatályos Mt. alapján is a munkáltató kötelezettsége elősegíteni a munkavállaló munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét, azonban a munkavállaló ismereteinek bővítésének módját és kereteit a törvény nem határozza meg.⁷ Természetesen a munkáltatónak ez a kötelessége nem változtat azon a jogán, hogy az adott feladat elvégzésére – tipikusan minőségi cserére hivatkozva – más munkavállalót foglalkoztasson a jövőben.⁸ Önmagában az, hogy a munkavállaló kifogás nélkül ellátta a munkakörét

4 Uo. 164-165.

5 Munkaügyi lexikon – Tanulmányi célú munkaidő kedvezmények <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

6 Mt. 51. §-ához fűzött miniszteri indokolás

7 Cséffán, J. (2016) 183

8 például EBH2003. 968.

a meglévő képzettsége birtokában, még nem zárja ki a minőségi csere lehetőségét.⁹ Azt, hogy mi minősül a munkakör szempontjából szükségesnek a munkáltató egyoldalúan jogosult eldönteni. A munkavállaló pedig köteles részt venni azon képzéseken, tanfolyamokon, amelyet számára a munkáltató megjelöl. A képzés költségeit a munkáltató köteles viselni, valamint a képzés miatt kiesett időre – tekintettel arra, hogy a képzés tartama alatt is „munkavégzési kötelezettségét” teljesíti a munkavállaló – köteles távolléti díjat fizetni a munkavállalónak.¹⁰

A másik jelentős változás a képzésben való részvételhez szükséges idő megítélése. Az 1992-es Mt. – fentebb ismertetettek szerint – részletesen szabályozta az iskolarendszerű képzéssel összefüggésben a tanulmányi célú munkaidő-kedvezményeket. Ezzel szemben az Mt. csak az általános iskolai tanulmányok folytatása idejére, valamint a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól [Mt. 55. § (1) bekezdés g) pont]. A jelenleg hatályos szabályozás abból a megfontolásból indul ki, hogy „a jelenlegi munkaerő-piaci viszonyok mellett a munkáltató, illetve a nemzetgazdaság számára a megfelelő képzettségű munkavállaló rendelkezésre áll - a képzések jogalkotó általi külön támogatása nélkül is.”¹¹ E megközelítésnek az „egész életen át tartó tanulás” koncepciójával való összhangja azonban nagymértékben megkérdőjelezhető.

4. A munkavállaló képzésének lehetőségei, jogalapja

A munkavállaló képzése, továbbképzése többféleképpen történhet. Egyrészt a munkáltató joga és egyben kötelezettsége, hogy a munkavállalónak – annak érdekében, hogy rendelkezzen a munkakör ellátásához szükséges ismeretekkel – képzést biztosítson. A képzésben való részvétel ebben az esetben a munkáltató egyoldalú kötelezése alapján történik,

9 EBH1999. 45.

10 Hajdú, J. – Kun, A. (2011) 161.

11 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E: *Magyarúzat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról* <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

melynek a munkavállaló főszabály szerint köteles eleget tenni. A kötelező képzés esetén az Mt. által meghatározott garanciális szabályok érvényesek (munkaidőre, munkabérre vonatkozó szabályok stb.). A másik lehetőség, amikor a munkavállaló önkéntesen vesz részt a képzésben, önmaga fejlesztése, foglalkoztathatóságának növelése érdekében. Ebben az esetben a képzésre alapvetően egy munkaidőn kívüli, szabadidős tevékenységként kell tekinteni, azzal, hogy a munkáltatónak ebben az esetben is lehetősége van a munkavállaló tanulmányainak elősegítésére (például szabadidő biztosításával). A harmadik lehetőség, hogy a munkavállaló tanulmányi szerződés alapján vesz részt a képzésben. Tanulmányi szerződés megkötésére általában olyan esetekben kerül sor, amikor a munkavállaló önkéntesen kíván részt venni tipikusan olyan képzéseken, amik előnyösek az általa betöltött munkakör ellátásához vagy esetleg „előléptetés” alapját képezhetik, így a munkáltatónak is érdekében áll ezen tanulmányok támogatása.

4.1. A munkáltató által elrendelt kötelező képzés

A munkáltató irányítási kötelezettségéből levezethető, hogy köteles mindazon ismereteket, adott esetben képzést biztosítani a munkavállalónak, amelyek a munkavégzés teljesítése szempontjából lényegesek.¹² A képzésen való részvételre kötelezésre általában olyan esetekben kerül sor, amikor a munkavállaló egyébként rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges képzettséggel, képesítéssel, de a munkáltató azt kívánja elérni, hogy a munkavállaló friss, korszerű ismereteket szerezzen a munkavégzés hatékonyságának növelése érdekében, és ezen új ismeretek megszerzését a munkáltató adott esetben nem akarja attól függővé tenni, hogy a munkavállaló a saját elhatározása alapján kíván-e ilyen képzésben részt venni. Kötelező képzés egyik tipikus esete, amikor a munkavállalónak a munkáltató által bevezetett új technológiát kell megismernie, az új eljárás használatához, működtetéséhez szükséges ismereteket kell a képzés keretében elsajátítania.¹³ A munkáltató köteles elősegíteni a munkavál-

12 az Mt. 51. §-ához fűzött miniszteri indokolás

13 Munkaügyi értesítő laparchívum: A tanulmányok folytatásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

láló munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét, tekintettel arra, hogy a munkavállaló ismereteinek bővítési módját és kereteit a törvény nem határozza meg¹⁴, adott esetben indokolt lehet azokat kollektív szerződésben vagy akár munkáltatói belső szabályzatban konkretizálni, meghatározni a munkáltató által elrendelt (vagy akár egyéb) képzésekkel kapcsolatos legfontosabb alapelveket.

4.1.1. Kötelezően elrendelhető képzések

Az Mt. kifejezetten nem szabályozza a munkakör betöltéséhez szükséges képzettség megszerzésének kérdését. E vonatkozásban a „rendeltetésszerű joggyakorlás” követelménye alapján vonhatóak le következtetések.

A munkáltató a rendeltetésszerű joggyakorlás keretein belül bármilyen képzést előírhat a munkavállalónak, ami a munkaköréhez kötődik (szakmai továbbképzések, készségfejlesztő tréningek, nyelvtanulás), azonban nem csak a szűk értelemben a munkaköréhez kapcsolódó képzések tartozhatnak ide, hanem tág értelemben minden olyan képzés, ami rendeltetésszerűen kapcsolódhat a munkaviszonyához (például csapatépítő tréning). Nem kötelezhető viszont olyan képzésre, amely a munkakörén kívül eső feladatok ellátásával kapcsolatos. A munkavégzéshez szükséges feltételek biztosítása körében viszont nem csak joga, hanem kifejezetten a munkáltató kötelezettsége a munkakör ellátásához, a konkrét feladatok elvégzéséhez szükséges oktatások megszervezése [Mt. 51. § (1) bekezdés]. Az adott munkakörhöz szükséges iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalót be kell tanítani a munkáltatónál ellátandó konkrét munkafolyamat sajátosságaira, a belső szabályzatokban foglalt rendelkezésekre, valamint a munkaviszony fennállása alatt például a munkáltató által bevezetett új technológia és új eljárás használatára, működtetésére stb.¹⁵ Ezeket a képzéseket a munkáltatónak kötelezően biztosítania kell a munkavállaló részére.¹⁶

14 Cséffán, J. (2016) 183.

15 Munkaügyi értesítő laparchívum: A tanulmányok folytatásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

16 Kártyás, G. : Munkavállalók az iskolapadban – a képzések munkajogi kérdései. *HR & Munkajog*, 2014/7-8, 16.o.

Az üzemi tanácsnak a munkáltató képzéssel kapcsolatos terveivel összefüggésben véleményezési joga van.¹⁷

A munkakör betöltéséhez szükséges végzettséget, képzettséget jogszabály, kollektív megállapodás, vagy akár a munkáltató egyoldalúan (például belső szabályzatban) írhatja elő. Jogszabályváltozás következtében előfordulhat például, hogy a módosított jogszabály a korábbi követelményekhez képest magasabb fokú végzettséget követel meg az adott munkakör betöltéséhez. Ilyenkor felmerül a kérdés, hogy kötelező-e a munkáltatónak képzést elrendelni és a képzéssel kapcsolatban felmerült költségeket megtéríteni?¹⁸ A munkakör betöltéséhez szükséges képzettséggel a munkavállalónak már a munkába lépés előtt rendelkeznie kell. Előfordulhat azonban, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges képzettség megszerzése mégis a munkaviszony létesítését követő időszakra esik, mivel a munkaviszony fennállása alatt változnak meg a munkakörre vonatkozó előírások. Az is előfordulhat, hogy egy munkakörre olyan speciális szaktudásra van szükség, amely nem szerezhető meg valamely oktatási intézményben, hanem arra kifejezetten a munkáltató által szervezett és irányított képzés keretében lehet szert tenni. Ilyen esetben alkalmazható olyan megoldás, hogy például a felek egy másik (alacsonyabb képzettséggel betölthető, például gyakornoki) munkakörre létesítenek jogviszonyt, és a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt szerzi meg azt a képzettséget, amely a későbbi munkakör betöltéséhez szükséges. A munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettség, képesítés megszerzésével járó költségek viselésére a munkáltató nem köteles, hiszen azzal a munkavállalónak főszabály szerint már a munkaviszony létesítése, illetve az adott munkakörben történő foglalkoztatás megkezdése előtt

17 „A munkáltató döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről. ...munkáltatói intézkedésnek minősül különösen... a képzéssel összefüggő tervek...” [Mt. 264. § (1) bekezdés g) pont]

18 Ugyanezen kérdés felmerülhet, ha kollektív megállapodás vagy a munkáltató egyoldalúan ír elő a munkakörre vonatkozóan új követelményt – utóbbinál azonban különösen tekintettel kell lenni a rendeltetésszerű joggyakorlás követelményére is.

rendelkeznie kell. Amennyiben az adott képzési követelmény előírására már a jogviszony létesítését követően került sor, a munkáltató a munkakör betöltéséhez szükséges feltétek hiányában jogosult arra, hogy a munkaviszonyt – például minőségi cserére hivatkozva – megszüntesse és olyan munkavállalót alkalmazzon az adott munkakörre, aki az előírt feltételekkel rendelkezik. Ebből az is következik, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges képzettség előírása nem minősül képzésen való részvételre kötelezésnek. Abban az esetben, ha a munkáltató határidőt szab a munkakör betöltéséhez előírt képzettség, illetve szakképzés megszerzése érdekében, ez a munkáltatói intézkedés – önmagában – nem minősül képzésen történő részvételre történő kötelezésnek. Amennyiben a munkáltató mégis úgy dönt, hogy a munkakör betöltéséhez szükséges szakképzettség, képzés megszerzését vagy fenntartását támogatja, és annak költségeit (részben vagy egészben) viseli, a felek a tanulmányok folytatásának biztosítása érdekében tanulmányi szerződést is köthetnek.¹⁹

4.1.2. Költségviselés

Abban az esetben, ha a munkáltató kötelezte a munkavállalót a képzésben való részvételre, magának a képzésnek a díját, valamint minden, indokoltan felmerülő költséget a munkáltató köteles viselni/megtéríteni.²⁰ Mindebből következik, hogy abban az esetben, ha a képzésben való részvételre a munkáltató kötelezte a munkavállalót, akkor a költségek viselése nem köthető feltételhez, például ahhoz, hogy a munkavállaló egy meghatározott időt a munkáltatónál munkaviszonyban töltsön. Tehát a munkavállaló akár a képzés alatt, akár azt követően is jogosult a munkaviszonyát megszüntetni, a munkáltató pedig nem követelheti vissza a képzés költségeit, még abban az esetben sem, ha a munkavállaló a képzést megszakítva szünteti meg a munkaviszonyát. Ez a munkavállalók részéről visszaélésre is lehetőséget adhat, hiszen megtehetik, hogy egy költségesebb képzés elvégzését követően,

19 Munkaügyi értesítő laparchívum: A tanulmányok folytatásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

20 Mt. 51. § (2) A munkáltató köteles a munkavállalónak azt a költséget megtéríteni, amely a munkaviszony teljesítésével indokoltan merült fel.

melynek költségeit teljes mértékben a munkáltató állta, megszüntetik a jogviszonyukat és „tovább állnak”. A kockázatok elkerülésére, mérséklésére a tanulmányi szerződés jó megoldást nyújthatna, viszont tekintettel arra, hogy tanulmányi szerződés nem köthető olyan képzésben történő részvételre, amelyre a munkáltató kötelezte a munkavállalót, amennyiben a munkáltató utasítási jogából fakadóan képzést rendel el a munkavállalónak, kénytelen vállalni az esetlegesen felmerülő kockázatokat is. Ezen kockázatok felmerülhetnek például a munkaviszony kezdetén teljesítendő „betanító képzéseknél”, a munkavállaló a friss ismeretekkel felvértezve, bármikor felmondhat; erre jó megoldást nyújthat, ha a felek a munkaszerződésben megállapodnak abban, hogy legfeljebb a munkaviszony kezdetétől számított egy évig a munkaviszonyt felmondással nem szüntetik meg [Mt. 65. § (2) bekezdés].²¹

Amennyiben a munkavállaló a munkáltató által elrendelt kötelező képzés elvégzését követően megszünteti a munkaviszonyát, a munkáltató egyrészt nem jogosult a képzés költségeinek visszakövetelésére sem, másrészt nem teheti meg azt sem, hogy arra tekintettel, hogy a képzés költségeit ő állta és a munkaviszony a megszüntetésre került, a képzéssel kapcsolatos, birtokában lévő igazolásokat, oklevelet egyéb dokumentumokat visszatartja, ezeket köteles a munkaviszony megszűnésekor a munkavállaló rendelkezésére bocsátani.²²

4.1.3. Mentésülés a munkavégzési kötelezettség alól – „tanulmányi szabadidők”

Az Mt. csak az általános iskolai tanulmányok folytatása idejére, valamint a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre mentesíti a munkavállalót rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól [Mt. 55. § (1) bekezdés *g* pont]. A képzésben való részvételhez szükséges időt az oktatási intéz-

21 Kártyás, G. (2014) 17.

22 Kérdések és válaszok – Munkaszerződés teljesítése, Képzési költség visszakövetelésének jogszerűsége, HR & Munkajog laparchívuma 2015/3. <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

mény igazolja.²³ Az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontjával kapcsolatban a gyakorlatban problémát okozhat a „szükséges idő” megítélése a felek részéről. A képzésben való részvételhez szükséges időt az oktatási intézmény igazolja, de szükségesnek számítanak-e azon időtartamok, amikor a munkavállaló olyan tanórán kíván például részt venni, ami ugyan nem kötelező, de a tanterv részét képezi (így a részvétel „ajánlott”). Tekintettel arra, hogy minden, a tanterv részét képező foglalkozás a képzés sikeres elvégzését segítik elő, így az ezeken való részvétel mindenképpen szükségesnek tekintendő. A munkáltatónak nincs lehetősége arra, hogy mérlegeljen, hogy mit tekint „szükséges” időnek, az oktatási intézmény által igazolt időtartamokra köteles a munkavállalót a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettsége alól mentesíteni, amennyiben a munkavállaló a munkáltatóval kötött megállapodás szerinti képzésen vesz részt. Az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontjából az Mt. mind a felek megállapodása, mind kollektív szerződés számára csak a munkavállaló javára való eltérést teszi lehetővé.

A munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülés esetkörei kibővíthetők akár kollektív szerződésben, ennek hiányában üzemi megállapodásban, de akár egyedileg, megállapodás alapján a konkrét munkavállaló vonatkozásában is engedélyezheti a munkáltató akár eseti jelleggel, akár tartósan a mentesülést, továbbá arra is lehetősége van, hogy belső szabályzatban rendelkezzen a „tanulmányi szabadidőkről”. A mentesítés tipikus esete lehet a munkavállaló által választott – tehát nem a munkáltató által elrendelt – képzésben való részvétel, illetve a vizsgákra való felkészüléshez, a dolgozatok, diplomamunka stb. elkészítéséhez szükséges idő.²⁴

A munkáltató által kötelezően elrendelt képzés esetén a mentesülés kérdése nem merül fel, hiszen ilyenkor a munkavállaló a képzésben való részvétellel „munkavégzési kötelezettségét” teljesíti.

23 Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest, 255.

24 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E. i.m.

Az Mt. hatálybalépését (2012. július 1.) megelőzően megkezdett tanulmányokra a tanulmányok befejezéséig, de legfeljebb a jogszabály vagy az oktatási intézmény által előírt képzési idő tartamára az 1992-es Mt. 2012. június 30. napján hatályos 115. §-a az irányadó.²⁵

4.1.4. Munkaidő

A kötelező képzés elrendelése éppen olyan utasítás a munkáltató részéről, mintha munkavégzést rendelne el. Ha a munkavállalót a képzésen való részvételre a munkáltató kötelezi, akkor a munkavállaló a képzésen való részvétellel a munkaviszonyból eredő kötelezettségét teljesíti. A képzésen való részvétellel töltött idő ebből következően munkaidőnek minősül, így a képzéssel érintett időszakban is tekintettel kell lenni a munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályokra (például beosztás-szerinti napi/heti munkaidő maximuma stb.). Például a képzés napján sem lehet 12 óránál több a beosztás szerinti napi munkaidő, figyelembe kell venni a napi és heti pihenőidőre vonatkozó rendelkezéseket stb. Az is jogellenes, ha a képzéssel töltött időt a munkáltató később „ledolgoztatja”.²⁶ Tekintettel arra, hogy a képzésben való részvétel „munkavégzésnek”, munkaidőnek minősül, a munkáltatónak a munkavállaló munkabérért és költségeit meg kell térítenie. A munkavállaló alaphíján túlmenően munkaidő-beosztásától függően, illetve a képzés időpontjától függően egyéb pótlékra is jogosult lehet. A munkáltató által elrendelt kötelező képzés esetén nem állapodhat meg a munkáltató és a munkavállaló úgy, hogy a munkavállaló bizonyos képzéseket és tréningeket a munkaidőn kívül teljesít, megállapodás alapján sem lehet kijátszani a Mt. garanciális, munkavállalót védő garanciális munka- és pihenőidőre vonatkozó szabályait (beosztás szerinti napi/heti maximális munkaidő, minimális napi/heti pihenőidő stb.).²⁷

25 A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról 2012. évi LXXXVI. törvény 5. §-a.

26 Kártyás, G. (2014) 17.

27 Kérdése és válaszok – Munkaidő, Oktatás és tréning tartása munkaidőn kívül? HR & Munkajog laparchívuma, 2015/5. <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

Ha a képzésen való részvétel kapcsán a munkavállaló oldalán valamilyen egyéb költség is felmerül (például, ha a képzés egy másik városban folyik, az utazási költséget), szintén a munkáltatónak kell megtérítenie.²⁸

4.1.5. Képzési célú kiküldetés

A képzést nem feltétlenül kell a munkahelyen szervezni (például csapat-építő tréning egy üdülőhelyen vagy egy olyan speciális képzésre történő kötelezés, amely csak egy másik városban elérhető vagy akár a munkáltató által egy másik városban lévő telephelyén megszervezett képzés). Ha a munkavállalónak nem a munkaszerződése szerinti munkahelyen (illetve a szokásos munkavégzési helyen) kell megjelennie, tekintettel kell lenni a munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás szabályaira is. Ilyen esetben ugyanis a munkáltató egyoldalú döntésével kötelezi a munkavállalót a munkaszerződésében foglalt munkahelytől eltérő helyen való rendelkezésre állásra/munkavégzésre. A munkaszerződéstől eltérő foglalkoztatás egyik legfontosabb korlátja annak éves maximális tartama, valamint egyes munkavállalói csoportok esetén egyoldalúan nem rendelhető el a munkaszerződéstől eltérő munkavégzési helyen történő munkavégzés. Emellett az Mt. alapelvei, az általános magatartási kötelezettségek is fokozottan előtérbe kerülhetnek a képzési célú „kiküldetés” esetén. A méltányosság elve alapján például a munkáltató által elrendelt képzésen való részvételt a munkavállaló jogosan tagadja meg, ha az reá aránytalanul sérelmes [Mt. 6. § (3) bekezdés]. Egyes álláspontok szerint ilyen eset lehet ha a munkavállaló házastársa kórházban van és az ezzel járó feszültség, kötelezettségek miatt nem tud az oktatáson koncentrálni, az órákon részt venni.²⁹ Kiemelendő még a joggal való visszaélés tilalma, amely alapján a munkáltató például „büntetesként” nem kötelezheti a munkavállalót egy másik városban szervezett képzésen való részvételle.

28 Munkaügyi értesítő laparchívum: A tanulmányok folytatásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

29 Kártyás, G. (2014) 16.

4.1.6. Szankciók

A munkáltató által jogszerűen elrendelt képzésen kötelező a részvétel, az ezt elmulasztó munkavállalóval szemben szankciók alkalmazására – akár a munkaviszony megszüntetésére – is sor kerülhet. Egy konkrét esetben a munkavállaló nem vett részt a kötelező munkavédelmi oktatáson, viszont az oktatás megkezdését követően átment az oktatási helyiségen, kávéfőzött, és a kezével jelezte, hogy írják alá helyette is a jelenléti ívet, majd ezek után eltávozott. A bíróság szerint azonnali hatályú (rendkívüli) felmondást megalapozó kötelezettségszegés nemcsak a munkavédelmi oktatásról való távolmaradásban állt, hanem döntően az ezzel kapcsolatos magatartásban, amely súlyosan demoralizáló hatással volt a többi, oktatáson résztvevő munkavállalóra (BH2009.159).³⁰

A másik nagyon fontos kérdés, hogy hogyan ítélandó meg az az eset, ha a munkavállaló ugyan a képzésen részt vesz, viszont a képzést nem tudja elvégezni (megbukik a vizsgákon stb.). Alkalmazható-e szankció és ha igen, milyen típusú szankció a munkavállalóval szemben? Tekintettel arra, hogy a munkáltató kötelezése a képzésen való részvételre, ezzel együtt a képzés elvégzésére, a végzettség megszerzésére ugyanolyan munkáltatói utasításnak minősül, mint bármely egyéb munkaköri feladat ellátására kötelezés, amennyiben a munkavállaló önhibájából nem tudja elvégezni az adott képzést, akár a munkaviszony megszüntetésére is alapot adhat, különös tekintettel arra, hogy a munkáltató csak olyan képzést rendelhet el, amely a munkakör ellátásához – akár tágabb értelemben – szükséges, indokolt.

4.2. A képzésben való részvétel önkéntes alapon

A munkaerőpiac folyamatos változása önfejlesztésre ösztönözi a munkavállalókat. A változó feltételekhez csak tudatos önfejlesztéssel lehet alkalmazkodni. Számos területen elengedhetetlen a szaktudás folyamatos fejlesztése, naprakészen tartása, ezt a munkavállalók is felismerve – munkáltatói utasítás, illetve bármilyen erre irányuló megállapodás

30 Uo. 17.

nélkül – gyakran önállóan is képzik magukat. A tanulást a munkavállaló vállalhatja akár hobbiból, akár saját foglalkoztathatóságának tudatos fejlesztése érdekében.

Az 1992-es Mt. még bármilyen iskolarendszerű oktatás esetén automatikusan munkaidő-kedvezményt biztosított a munkavállalónak. A munkavállaló tehát a törvény erejénél fogva mentesült a képzésen, vizsgákon való részvételhez, felkészüléshez szükséges időre a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól (1992-es Mt. 115-116. §). Ezt a rendkívül nagyvonalú szabályt az Mt. megszüntette, pontosabban egyedül az általános iskolai tanulmányok idejére tartja fenn. Ugyanakkor az átmeneti rendelkezések szerint, a 2012. július 1-jét megelőzően megkezdett tanulmányokra a tanulmányok befejezéséig, de legfeljebb a jogszabály vagy az oktatási intézmény által előírt képzési idő tartamára továbbra is járnak ezek a kedvezmények (2012. évi LXXXVI. törvény 12. §). Alanyi jogon tehát nem mentesül kötelezettségei alól az iskolarendszerű képzésen tanulmányait 2012. július 1. után megkezdő munkavállaló. Erre tekintettel a munkavállalónak a munkáltatóval meg kell állapodnia arról, hogy a tanulmányi kötelezettségeivel érintett napokon például fizetés nélküli szabadságot vesz igénybe, valamint e napokra szabadság kiadását is kérheti. Természetesen annak sincs akadálya, hogy a munkáltató e napokra is fizessen valamilyen díjazást az önmagát fejlesztő munkavállalójának. A munkavállaló képzésében sok esetben a szakszervezetek is szerepet játszanak. Az Mt. külön szakszervezeti képzés, továbbképzés céljára igénybe vehető munkaidő-kedvezményt már nem ismer. Ezért a szakszervezet a képzést csak az általános munkaidő-kedvezménye terhére vagy a munkavállalók szabadidejében szervezhet (Mt. 274. §).³¹

4.3. A képzésben való részvétel tanulmányi szerződés alapján

A tanulmányi szerződés egyik rendeltetése lehet, hogy a munkáltató ezáltal biztosítsa a szakember szükségletét. Tanulmányi szerződés megkötésére általában akkor kerül sor, ha a munkavállaló olyan képzésben kíván részt venni, amelyet egyébként a munkáltató a tevékenysége során

31 Uo.

hasznosítani tud.³² A tanulmányi szerződés megkötésére a munkavállaló saját kezdeményezésén alapuló tanulmányok folytatásának támogatására köthetnek tanulmányi szerződést. Ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a munkavállalót, tanulmányi szerződés nem köthető. [Mt. 229. § (2) bekezdés b) pont]

A tanulmányi szerződés lényege, hogy „a munkáltató vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a munkavállaló pedig arra 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.” [Mt. 229. § (1) bekezdés]

Azt, hogy a munkavállaló a saját döntése és nem a munkáltató utasítása, kötelezése alapján vesz részt az adott képzésben, önmagában nem érinti, ha esetlegesen maga a munkáltató ösztönzi meghatározott tanulmányok folytatását (például úgy, hogy szabályozza, hogy milyen képzésekre köt tanulmányi szerződést, vagy időszakonként meghatározott képzésekre lehet pályázni, és az eredményes pályázóval tanulmányi szerződést kötnek). Az sem minősül munkáltatói kötelezésnek, ha a munkáltató kezdeményezi, ajánlja fel, hogy a munkavállaló tanulmányi szerződés megkötése mellett, a munkáltató támogatásával vegyen részt egy meghatározott képzésben, de az, hogy a munkavállaló az ajánlatot elfogadja-e, a saját döntésén múlik.³³

4.4. Tanulmányi szabadidők – nemzetközi kitekintés

A tanulmányi szabadidő kérdésköre meghatározó szerepet játszik az „egész életen át tartó tanulás” megvalósíthatóságában. A „lifelong learning” koncepciójával összhangban, feltétlenül szükséges, hogy a vonatkozó szabályozás elősegítse, ösztönözze a folyamatos tanulásra, képzésre a mun-

32 Összhangban a lifelong learning koncepciójával, kifejezetten a munkavégzéshez nem kapcsolódó képzések támogatása is indokolt lehet, összességében pozitív hatással lehet a munkavállaló munkájára.

33 Munkaügyi értesítő laparchívum: A tanulmányok folytatásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

kavállalókat, munkáltatókat azáltal is, hogy megteremti annak feltételeit, hogy a munkavállalók képzésben való részvételének a lehetősége – meghatározott feltételek esetén, tanulmányi szabadidők segítségével – biztosítva legyen. Hazánkban a tanulmányi szabadidő kérdésének jelenleg hatályos szabályozása a korábbiakhoz (az 1992-es Mt.-hez) képest meglehetősen kedvezőtlenül alakult a munkavállalóra nézve. Alanyi jogon kizárólag az általános iskolai tanulmányok folytatása esetén mentesül a munkavégzési és rendelkezésre állási kötelezettsége alól a munkavállaló. Minden egyéb esetben lényegében a felek megállapodásán múlik, hogy hogyan tudja megoldani a képzésben való részvételt a munkavállaló. E körben az egyéni megállapodások mellett kiemelkedő szerepe lehet a kollektív megállapodásoknak. Alább néhány példán keresztül felvillantjuk a főbb nemzetközi (EU-s) tendenciákat a tanulmányi szabadidők vonatkozásában.

A különböző országokban a tanulmányi szabadidők más-más formáival találkozhatunk. A tanulmányi szabadidő biztosítására szolgáló eszközöknek két fő típusát különböztethetjük meg. Az egyik típus a tanulmányi célú fizetett szabadság, melynek időtartama alatt a munkavállaló teljes egészében vagy legalább részben megkapja a fizetését. A másik típus, a fizetés nélküli szabadság, ezen időtartam alatt a munkavállaló nem jogosult díjazásra.³⁴ A munkavállaló utóbbi esetben is jogosult a szabadság leteltét követően visszatérni eredeti munkakörébe.³⁵

Egyes országokban a tanulmányi szabadság igénybevételére csak meghatározott munkaviszonyban töltött idő után van lehetőség (például Ausztria, Olaszország). Ausztriában legalább 6 hónap munkaviszonyban töltött idő után a munkáltatóval kötött megállapodás alapján van lehetősége a munkavállalónak arra, hogy tanulmányi célú fizetés nélküli szabadságot vegyen igénybe, melynek mértéke 2-12 hónap lehet egy 4 éves keretidőszakon belül. A fizetés nélküli szabadság igénybevételéhez szükséges a munkáltatóval erre irányuló megállapodást kötni. A tanul-

34 A munkáltatót nem terheli fizetési kötelezettség, de egyes országokban a munkavállalók ezen időtartam alatt jogosultak lehetnek egyéb forrásból anyagi támogatásra, biztosítva ezzel a tanulmányi célú mentesülés idején is a megélhetésüket (lásd például Ausztria).

35 CEDEFOP: Training leave, Policies and practice in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

mányi célú fizetés nélküli szabadság időtartama alatt a munkavállaló az állami foglalkoztatási szolgálat által nyújtott „képzési támogatásban” részesül.³⁶ Olaszországban³⁷ a tanulmányi célú szabadidő egyik típusa, amikor a munkavállaló 5 év munkaviszonyban töltött idő után maximum 11 hónap tanulmányi célú fizetés nélküli szabadságra lehet jogosult.³⁸

Belgiumban a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat – a képzés időtartamától függően – legfeljebb 120 óra fizetett tanulmányi célú szabadidő illeti meg, mely igénybe vehető akár általános, akár szakképzésben történő részvétel biztosítására. A munkáltató csak kivételes körülmények között tagadhatja meg a tanulmányi célú szabadidő biztosítását, például, ha egy kisvállalkozásnál a munkavállalók nagyobb hányada egyidőben kívánja igénybe venni a tanulmányi szabadidőt, a munkáltató jogosult arra, hogy ilyen esetben csak korlátozott számú munkavállalónak engedélyezze a munkavégzési, rendelkezésre állási kötelezettség alóli mentesülést.³⁹ Spanyolországban a munkavállaló jogosult lehet évente maximum 200 óra fizetett tanulmányi célú szabadidőre, amennyiben iskolarendszerű, elismert végzettséget biztosító képzésben vesz részt. A szabadidő igénybevételéhez a hozzájárulást a munkáltató szintén csak kivételes esetben, munkaszervezési és termelési okokra hivatkozva tagadhatja meg.⁴⁰

A vizsgákon való részvétel biztosítása érdekében például Olaszországban és Spanyolországban a vizsga napjára a képzésben részt vevő munkavállalót fizetett tanulmányi célú szabadidő illeti meg.⁴¹

36 <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8425&acro=living&lang=en&parentId=7768&countryId=AT&living> (letöltés ideje: 2017.04.01.)

37 http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm (letöltés ideje: 2017.04.01.)

38 Olaszországban emellett a kollektív szerződések kiemelt szerephez jutnak a tanulmányi szabadidők biztosításában.

39 CEDEFOP: Training leave, Policies and practice in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

40 Uo.

41 Uo; http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm (letöltés ideje: 2017.04.01.)

Lengyelországban a munka törvénykönyve részletesen szabályozza a tanulmányi célú mentesülés időtartamát azokra az esetekre vonatkozóan, amikor munkavállaló a munkáltató kérésére vagy egyetértésével vesz részt magasabb szakmai végzettség megszerzése érdekében. A munkavállalót vizsgánként 6 nap, a diplomamunka elkészítéséhez, valamint a záróvizsgára történő felkészüléshez pedig 21 nap fizetett tanulmányi célú szabadidő illeti meg.⁴²

Hollandiában – Magyarországhoz hasonlóan – nincs speciális szabály a tanulmányi szabadidőkre vonatkozóan, e tekintetben a kollektív szerződések jutnak kiemelkedő szerephez.⁴³

Összességében megállapítható, hogy az említett országok többségében valamiféleképpen a szabályozás igyekszik elősegíteni a munkavállalók képzésben való részvételét, többségében meghatározott fizetett szabadidő biztosításával, valamint hosszabb tartamú fizetés nélküli szabadság igénybevételének a lehetőségének biztosításával.

5. A munkajogi alapelvek jelentősége a munkahelyi képzések kapcsán

5.1. Az adott helyzetben általában elvárható magatartás

A munkaszerződés teljesítése során – kivéve, ha törvény eltérő követelményt ír elő – úgy kell eljárni, ahogy az adott helyzetben általában elvárható [Mt. 6. § (1) bekezdés]. Az általában elvárhatóság objektív fogalom, viszont nem jelent abszolút, általános zsinórmértéket, minden konkrét helyzetben külön kell vizsgálni a társadalmilag elvárható magatartás meglétét.⁴⁴ Az „általában” elvárhatóság objektív mércét jelent,

42 CEDEFOP: Training leave, Policies and practice in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012; <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8448&acro=living&lang=en&parentId=7791&countryId=PL&living=> (letöltés ideje: 2017.04.01.)

43 CEDEFOP: Training leave, Policies and practice in Europe, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2012.

44 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E. i.m.évi I. törvény

hiszen nem az egyéni adottságok figyelembevételét követeli meg.⁴⁵ Az adott helyzetben általában elvárható magatartás tanúsításának a kötelezettsége a képzések tekintetében is mind a munkáltatót (kötelező képzés elrendelése; szabadidő biztosítása stb.), mind a munkavállalót (képzésben való részvétel stb.) terheli.

Érdekes kérdésként merülhet fel az adott helyzetben elvárható magatartás megítélése abban az esetben, ha megváltozik az adott munkakör ellátásához szükséges végzettség (akár jogszabályváltozás, akár munkavállalói döntés alapján). Amint az korábban kifejtésre került, ilyen helyzetben a munkáltatónak nincs képzésre vonatkozó kötelezettsége. Alapvetően viszont felvetődhet, hogy nem terheli-e legalább előzetes tájékoztatási kötelezettség a munkáltatót. Például, ha a munkáltató már jóval a változás hatálybalépése előtt tudja, hogy módosulni fog a munkakör ellátására előírt feltétel, ilyen helyzetben akkor tanúsítja az adott helyzetben általában elvárható magatartást, ha erről a munkavállalókat tájékoztatja, így nekik is van lehetőségük mérlegelni, hogy adott esetben akár saját költségen is, de megszerzik az előírt végzettséget.

5.2. *Joggal való visszaélés tilalma*

A munkáltatónak be kell tartania a joggal való visszaélés tilalmának (rendeltetésszerű joggyakorlás) követelményét. Joggal való visszaélésről beszélünk minden olyan esetben, amikor egy jog gyakorlása nem ütközik semmilyen más konkrét jogszabályi rendelkezésbe, tehát látszólag jogszerű, azonban jogellenessége azért mutatható ki, mert a jog gyakorlásának a módja nem felel meg a jogintézmény rendeltetésének, eredeti céljának.⁴⁶ Például a képzés nem lehet indokolatlan kedvezményezés eszköze, vagy éppen a „büntetés” módja.⁴⁷

45 Hotváth, I. – Szabó, T. (2012): Munkajogi navigátor, Adónet.hu, Budapest, 23.

46 Horváth, I. (2012): *Az új munka törvénykönyve – Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban*. Vezinfo, Budapest, 22.

47 Hajdú, J. – Kun, A. (2011) 161.

5.3. Méltányos mérlegelés elve

Az Mt. 6. § (3) bekezdése alapján a munkáltató a munkavállaló érdekeit a méltányos mérlegelés alapján köteles figyelembe venni, a teljesítés módjának egyoldalú meghatározása a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat. A munkáltatónak tehát a méltányos mérlegelés elve alapján a képzésben való részvételre kötelezés esetén is tekintettel kell lennie többek között a munkavállaló személyi vagy családi körülményeire, a képzés elrendelése, az azon való részvétel – különös tekintettel a képzés helyszínére, illetve időpontjára – a munkavállalónak aránytalan sérelmet nem okozhat.⁴⁸ Az aránytalan sérelem mibenléte mindig az adott munkavállaló konkrét körülményeinek mérlegelése fényében ítélandó meg. Például aránytalan sérelmet jelenthet a kisgyermekét egyedül nevelő munkavállalónak a huzamosabb idejű, messzi távollétekkel járó képzésen való részvétel.⁴⁹ A munkáltató csak azokat a körülményeket tudja értékelni a döntése meghozatalánál, amelyeket a döntés meghozatalakor ismer. A méltányosság alapjául olyan családi vagy személyes körülmények is szolgálhatnak viszont, amelyeket a munkavállaló általában nem közöl a munkáltatóval. Abban az esetben, ha a munkavállaló csak a döntés meghozatalát követően tájékoztatja a munkáltatót a méltányosságra alapot adó körülményről, vita esetén vizsgálni kell, hogy a munkáltatónak volt-e lehetősége az aránytalan sérelmet okozó döntését az annak meghozatala után tudomására jutott körülmények ismeretében módosítani.⁵⁰ A méltányos mérlegelés a döntés kettős korlátozását jelenti. Egyrészt a döntésnek meg kell felelnie a jogszabályok által meghatározott konkrét követelményeknek, másfelől a döntés korlátját jelenti a méltányosság követelménye.⁵¹ A méltányos mérlegelés elvének pontos tartalma nehezen

48 EBH2008. 1897, BH2008. 199.

49 Hajdú, J. – Kun, A. (2011) 161.

50 Kozma Anna – Lőrincz György – Pál Lajos – Pethő Róber (2016): *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, 39.

51 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E. i.m.

meghatározható, az, hogy mi minősül aránytalan sérelemnek lényegében a bírói mérlegelés körében dől el.⁵²

A munkavállaló a munkaviszony tartalmát meghatározó alá-fölérendeltség miatt reálisan számolhat azzal, hogy a munkaszerződés teljesítése során olyan helyzetbe kerülhet, amely számára sérelmes lehet. Ez a sérelem összefüggésben lehet az éppen aktuális szándékaival, terveivel, aznapi céljaival stb. A munkáltatói teljesítés-meghatározás mindazonáltal nem okozhat a munkavállalónak nagyobb sérelmet, mint amekkorát a munkáltató szenvedne el azzal, ha nem élt volna az adott helyzetben irányítási, utasítási jogával.⁵³ Az aránytalan sérelem okozása a munkáltató joggyakorlását visszaélészerűvé teheti, amely szintén munkaviszonyra vonatkozó szabályba ütközik, és akár az utasítás megtagadásának a jogát is megalapozhatja. Az aránytalan sérelem okozása, és ezzel együtt a méltányos mérlegelés elhagyása szintén nem általánosítható, minden esetben az összes körülményre figyelemmel kell a tényállást elemezni.⁵⁴

5.4. Jóhiszeműség és tisztesség elve – együttműködési kötelezettség

A jóhiszeműség és tisztesség elvének megfelelő eljárás követelménye, valamint az együttműködési kötelezettség alapján a felek kötelesek a munkaviszony fennállása alatt elősegíteni egymás jogainak a gyakorlását, kötelezettségeinek a teljesítését. Ennek keretében például a munkáltató köteles elősegíteni a munkavállaló munkakörével összefüggő képzésben, illetve továbbképzésben való részvételét, akár kötelező, akár önállóan vállalt képzésről van szó. A Kúria (Legfelsőbb Bíróság) egy ítéletében azt vizsgálta, hogy mi a következménye annak, ha a munkavállaló a közös megegyezéssel módosított új munkakörnek nem felel meg. A munkáltatónak a munkakört érintő munkaszerződés módosításakor milyen kötelezettsége van a munkavállaló felé a munkakörnek való

52 Kenderes, Gy.: Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseire és felelősségi szabályaihoz. *Gazdaság és Jog*, 2013/9, 16.

53 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E. i.m.

54 Uo.

meg nem felelés következményeiről való tájékoztatás tekintetében. „A munkáltatónak a munkaszerződés módosításakor az új munkakör betöltésére vonatkozó megfelelő tájékoztatása mellett nincs arra irányuló kötelezettsége, hogy az új munkakörnek való meg nem felelés esetére a nyilvánvaló következményekre figyelmeztesse a munkavállalót. A munkáltató együttműködési kötelezettsége és rendeltetészerű joggyakorlása nem terjed ki arra, hogy tájékoztassa a munkavállalót az új munkakörre vonatkozó munkaszerződés módosításakor arról, hogy az előírt sikertelen vizsga esetén a korábbi munkakörére nem tarthat igényt, és a munkáltató a munkaviszonyát megszüntetheti.”⁵⁵

5.5. Az egyenlő bánásmód követelménye

Az egyenlő bánásmód követelménye általános munkajogi alapelv, melynek a munkáltató által elrendelt, illetve munkahelyi képzésekkel kapcsolatban is érvényesülnie kell. A munkáltatónak – többek között – a képzésen való részvételre történő kiválasztás tekintetében is meg kell tartania az egyenlő bánásmód követelményét. Sérti az egyenlő bánásmód követelményét például, ha a munkáltató a férfi munkavállalóknak – védhető indok nélkül – nagyobb arányban biztosít képzést, mint a női munkavállalóknak.⁵⁶ Az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény a foglalkoztatás területénél kiemeli, hogy az egyenlő bánásmód követelményének sérelmét jelenti különösen, ha a munkáltató a munkavállalóval szemben közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetést alkalmaz, különösen a munkavégzést megelőzően vagy annak folyamán végzett képzéssel kapcsolatosan.⁵⁷

55 BH2005. 75.

56 Hajdú, J. – Kun, A. (2011) 161.

57 az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról szóló 2003. évi CXXV. törvény 21. § d) pontja

6. Rugalmas átjárás biztosítása az oktatás és képzés, valamint az oktatás és a munka világa között. Egyes atipikus jogviszonyok „híd” szerepe - különös tekintettel az iskolaszövetkezet és tagja közötti jogviszonyra

A képzési rendszerből kikerülő pályakezdők munkaerőpiaci helyzetét nagy mértékben befolyásolja a megszerzett szakmai tapasztalat vagy éppen ennek hiánya. E fejezetben említett intézmények szakmai tapasztalatszerzést, egyfajta „híd” szerepet jelenthetnek az oktatás és a munka világa között. Referenciaként mindenképpen jó alap ezen foglalkoztatási formákban történő munkavégzés, viszont kérdés, hogy ténylegesen mennyire szolgálják ezen intézmények a valódi, munkáltatók számára is hasznosítható munkatapasztalat-szerzést. Az alábbiakban az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás szerepe kerül részletesen bemutatásra, az egyéb „híd” szerepet betöltő, munkatapasztalat-szerzést szolgáló intézmények a tanulmánykötet egyéb fejezeteiben kerülnek bemutatásra.

6.1. Iskolaszövetkezeti foglalkoztatás

Az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja személyes közreműködését az iskolaszövetkezet által harmadik személy részére nyújtott szolgáltatás keretében is teljesítheti. [a szövetkezetekről szóló 2006. évi X. törvény (a továbbiakban: Szvtv.) 10/B. § (1) bekezdés] Az iskolaszövetkezetek rendeltetése egy olyan közösség létrehozása, amelyben a tagok személyesen közreműködnek, illetve vagyoni hozzájárulást teljesítenek, valamint az iskolaszövetkezet a tagok érdekeit szolgáló vállalkozási vagy egyéb tevékenységet folytat. Az iskolaszövetkezetnek munkaerőpiaci szempontból egyik legfontosabb rendeltetése, hogy a tanuló, hallgatói jogviszonyban állóknak munkalehetőséget teremtsen, ezzel elősegítve szakmai tapasztalatszerzésüket, melynek a foglalkoztathatóság szempontjából kiemelkedő jelentősége lenne. Az iskolaszövetkezet fő profilját a gazdasági, társadalmi tevékenységet segítő szolgáltatások nyújtása képezi. Más megközelítés szerint az iskolaszövetkezetek célja, hogy a tulajdonos „munkavállalók” vállalkozási tevékenységbe való bevonásával

a szociális gazdaság követelményeinek megfelelően tagjainak jövedelem-szerzési lehetőséget biztosítsanak, az iskolaszövetkezet célja tehát – többek között – a tanuló tagok önállóságra, közösségi életre, a demokratikus jogok gyakorlására, munkára, vállalkozásra és kötelességtudatra való nevelése. Az iskolaszövetkezet vállalkozási tevékenységének, illetve ezen belül az iskolaszövetkezet tagja munkavégzésének sajátosságát az adja, hogy a tag egyben tanulói, hallgatói jogviszonyban áll.⁵⁸

Az iskolaszövetkezetek részére a jogszabály számos kedvezményt biztosít – elsősorban az adó és a járulékfizetési terhek tekintetében, mely az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás legvonzóbb tulajdonsága, különösen egy tipikus munkaviszonyban történő foglalkoztatással összehasonlítva. A iskolaszövetkezetnek – mint foglalkoztatónak – nem kell szakképzési hozzájárulást fizetnie [a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló 2011. évi CLV. törvény 2. § (1) bekezdés b) pont], valamint a kifizetett díjazás nem képezi a szociális hozzájárulási adó alapját sem [egyres adótörvények és azzal összefüggő egyéb törvények módosításáról szóló 2011. évi CLVI. törvény 455. § (2) bekezdés b) pont]. Továbbá az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás nem keletkeztet biztosítási jogviszonyt, így a munkavállalónak nem kell nyugdíjjárulékot, valamint egészségbiztosítási és munkaerő-piaci járulékot fizetnie [a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény 5. § (1) bekezdés b) pont]. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás keretében megkeresett jövedelem után kizárólag csak személyijövedelemadó fizetési kötelezettsége keletkezik a munkavállalónak.⁵⁹ Összességében ezen szabályok a tanulók, hallgatók számára hátrányosak is lehetnek, hiszen annak ellenére, hogy munkát végeznek, nem szereznek például az öregségi nyugdíjhoz szükséges szolgálati időt, stb.

Ezen kedvezmények, illetve mentességek nyilvánvalóan feszültséget

58 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E. i.m.

59 Homicskó, Á.: Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony és az iskolaszövetkezetekre vonatkozó szabályok változásai. *HR & Munkajog*, 2014/6, 18.

okoztak az iskolaszövetkezetek és a gazdasági élet többi szereplője között. A kedvezmények tekintetében a gazdaság egyéb szereplői elsősorban a kedvezmények biztosítása kapcsán az egyenlő bánásmód megsértésére hivatkoznak. Az Alkotmánybíróság a 19/B/1999. AB határozatában kifejtette, hogy „a jogalkotó fő szempontnak a tanulmányok végzését tekinti, az pedig teljességgel nyilvánvaló, hogy egy nappali tagozatos tanuló nem képes olyan intenzitású munkavégzésre - már csak az időbeli korlátok miatt sem - mint az ugyanazt a munkát végző, a teljes munkaidőt kihasználó, többéves szakmai gyakorlattal rendelkező „kollégája”. Mindezek a körülmények a foglalkoztató oldalán is sajátos többlet erőfeszítéseket kívánnak a tanulókkal, illetve egyetemi, főiskolai hallgatókkal történő munkavégzés megszervezése során. Nem elhanyagolható szempont továbbá e személyi kör társadalombiztosítási ellátási jogosultságának szabályozása sem, nevezetesen az, hogy a önmagában a tanulmányok folytatásához telepíti az egészségügyi szolgáltatáshoz, illetve a gyakorlati képzéssel járó tanulmányok esetén a baleseti egészségügyi szolgáltatáshoz való jogot. Az Alkotmánybíróság rögzítette, hogy a jogalkotó nem egy egységes, homogén csoporton belül tett megkülönböztetést, ezért diszkrimináció e téren nem valósult meg, és így az indítványozó által kifogásolt esélyegyenlőtlenség kiküszöbölése, illetve a gazdasági verseny sérelme sem jöhet szóba.”⁶⁰

6.1.1. Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkavégzésre irányuló jogviszony

2016. szeptember 1-jétől az iskolaszövetkezet és tagja közötti foglalkoztatásra irányuló jogviszonyra már nem az Mt., hanem az Szvtv., valamint a polgári törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (különösképpen a megbízási szerződésre vonatkozó) rendelkezései az irányadóak.⁶¹ 2016.

60 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E. i.m.

61 Szvtv. 10/B. § (2) „A külső szolgáltatás nyújtására irányuló jogviszony az iskolaszövetkezet és az iskolaszövetkezet nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja közötti külső szolgáltatásra vonatkozó tagsági megállapodás alapján létrejött, olyan sajátos jogviszony, amelynek keretében az iskolaszövetkezet

szeptember 1-jétől munkaviszony nem hozható létre a szövetkezet és a tagja között, valamint a korábban megkötött munkaszerződések helyett is megbízási szerződést kellett kötniük a feleknek. E változást az egyes iskolaszövetkezetekkel összefüggő törvények módosításáról szóló 2016. évi XLIX. törvény vezette be, mely hatályon kívül helyezte az Mt. vonatkozó rendelkezéseit (Mt. XVII. Fejezetét). A módosítás következtében az Mt. szabályai már csak nagyon szűk körben, annyiban alkalmazhatóak, amennyiben az Szvtv. azokat alkalmazni rendeli, így számos, munkavállalót védő, garanciális szabály hatálya alól kikerültek az iskolaszövetkezettel munkavégzésre irányuló jogviszonyban álló tagok. Az Szvtv. alapján az Mt. rendelkezései közül a kötelező legkisebb munkabérré⁶², valamint a szabadságra vonatkozó rendelkezések alkalmazandók, utóbbi pedig csak abban az esetben, ha a megbízott az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban nem álló tagja⁶³.

6.1.2. A munkatapasztalat-szerzéssel kapcsolatos dilemmák

Az iskolaszövetkezeten keresztül „kiközvetített” tanulónak, hallgatónak e foglalkoztatási forma általában csak rövid időtartamú, átmeneti foglalkoztatást kínál. A fő kérdés az, hogy mennyiben jelent tényleges segítséget a munkavállalóknak az ezen átmeneti munkalehetőség kere-

nappali tagozatos tanuló, hallgató tagja teljesíti személyes közreműködését, és amelyre a Ptk. megbízásra vonatkozó, valamint a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) e törvényben meghatározott szabályait kell megfelelően alkalmazni.”

62 Szvtv. 10/B. § (6) A külső szolgáltatás fogadójánál történő feladatteljesítés tartamára járó, az egyes feladatokhoz kapcsolódó díj nem lehet alacsonyabb, mint az Mt. 153. §-ában foglalt felhatalmazás alapján kiadott jogszabályban meghatározott minimális összeg.

63 Szvtv. 10/B. § (5) Az Mt. szabadságra vonatkozó rendelkezéseit az iskolaszövetkezet személyes közreműködést teljesítő, nappali tagozatos tanulói vagy hallgatói jogviszonyban nem álló tagja esetében kell alkalmazni, azzal az eltéréssel, hogy munkában töltött időnek a külső szolgáltatás keretében végzett feladatteljesítés időtartama minősül, amelynek keretében minden tizenhárom feladatteljesítéssel töltött nap után egy nap szabadság jár.

tében megszerzett munkatapasztalat, ahhoz, hogy az iskolaszövetkezeti foglalkoztatott a tanulmányok befejezését követően minél hamarabb el tudjon helyezkedni egy – a végzettségének, képzettségének megfelelő – tartós munkaviszonyban. Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás pozitív munkaerőpiaci szerepéről csak akkor beszélhetünk, ha az elérhető munkalehetőségek hasznos tapasztalat-forrást és megfelelő munkabért biztosítanak, valamint az iskolaszövetkezeti jogviszonyban töltött idő valóban megkönnyíti a későbbiekben az elhelyezkedést.⁶⁴

Az iskolaszövetkezetek meglehetősen kiváltságos státuszt élveznek. Az állam részéről – elismerve ezzel az iskolaszövetkezeteknek társadalmi szerepét – széles körű támogatottságot élveznek, anélkül, hogy megkövetelnék az eredeti funkciók – többek között a tanulmányok befejezését követően, munkaerőpiacon is hasznosítható tudás megszerzésének – tényleges megvalósulását.⁶⁵ Az iskolaszövetkezeteknek egyértelműen nem állapítható meg a pozitív munkaerő-piaci szerepe a későbbi elhelyezkedésüket elősegítő, munkatapasztalat-szerzés tekintetében. Annak ellenére, hogy leginkább ezen többletkötelezettség lehetne az, ami az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás kedvezményezett helyzetét indokoltá tehetné. Jelenleg az az iskolaszövetkezetek azon szerepüket töltik be, hogy munkát, ezzel jövedelmet biztosítsanak a tanulóknak, hallgatóknak, és bár munkatapasztalatot szereznek, de nem feltétlenül – és talán kijelenthetjük, hogy többségében nem – olyan tapasztalatot, ami a későbbi – végzettségüknek megfelelő – elhelyezkedésüket jelentősen elősegítené.

Általánosságban az alábbi jellemzők fogalmazhatók meg az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás jelenlegi helyzetével kapcsolatban⁶⁶:

- Az iskolaszövetkezettel kötött megállapodás alapján a tanulók, hallgatók elvileg bármilyen típusú munkára „kiközvetíthetők”, kezdve az egyszerűbb fizikai, segédmunkáktól a legnehezebb szakmai fel-

64 Kártyás, G. – Répáczy, R. – Takács, G. (2012): *A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában*. Zárótanulmány. Budapest, 91.

65 Kun, A. (2016): *School cooperatives. A «Hungaricum» in labour law in the eld of youth employment* In: Empleo juvenil: un reto para Europa («Youth employment: a challenge for Europe»), Editorial Aranzadi, SA, Pamplona, 76.

66 Kun, A. (2016) 86-87.

adatokig. Ami leginkább a problémát jelenti, hogy az iskolaszövetkezetek általában nem tartják szem előtt, hogy a cél az lenne, hogy az iskolaszövetkezet tagjai olyan munkát lássanak el, ami majd a megszerzett iskolai végzettségük szempontjából ténylegesen hasznosítható és adott szakmában növeli a későbbi foglalkoztathatóságukat.

- Általánosságban elmondható, hogy az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munkának a munkaerőpiacon tényleges referencia értéke nincsen.
- Felmérések alapján az iskolaszövetkezeten keresztül végzett munkának nincs tényleges munkaszocializációs hatása – esetlegesen az általános szakmai/munkatapasztalat megszerzése, valamint a „munkamorál” fejlesztése tekintetében lehet szerepe.
- Az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás jelentősen nem növeli a munkát végző tag foglalkoztathatóságot, a vállalkozási készség fejlesztését, valamint a kapcsolati háló kiépítéséhez sem járul hozzá kellőképpen, annak ellenére, hogy az iskolaszövetkezeti foglalkoztatásnál ezek kiemelt célok lennének.
- Ugyan a jogszabály együttműködési kötelezettséget ír elő, a gyakorlatban általában nincs szoros együttműködés az iskolaszövetkezetek, az oktatási intézmények, valamint a gazdaság szereplői között. Annak érdekében, hogy az iskolaszövetkezeti foglalkoztatás elérje a célját – elősegítse a tényleges szakmailag is értékelhető munkatapasztalat-szerzést – , mindenképpen szorosabb együttműködésre lenne szükség az említett szereplők között.

6.2. Ösztöndíjas foglalkoztatás

Az ösztöndíjas foglalkoztatás egy támogatott foglalkoztatási forma, melynek a fő szerepe abban áll, hogy szakmai tapasztalatot biztosítson a frissen diplomázott pályakezdők számára, ezzel növelve az elhelyezkedési esélyeiket. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony szakmai készségek megszerzése céljából munkatapasztalat-szerzés biztosítására és ennek keretében az egyéni szakmai programban foglalt feladatok ellátására létrejött jogviszony, melynek ösztöndíjas foglalkoztatottként alanya az a

személy lehet, aki az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony létesítésének időpontjában a 30. életévét még nem töltötte be, a diplomája a jogviszony létesítését megelőző két éven belül került kiadásra, és munkaviszonyban - ide nem értve az egyszerűsített foglalkoztatásról szóló 2010. évi LXXV. törvény szerinti jogviszonyt és az adórendszeren kívüli foglalkoztatásnak minősülő háztartási munkára irányuló munkaviszonyt -, közalkalmazotti jogviszonyban, közszolgálati vagy kormányzati szolgálati jogviszonyban, állami szolgálati jogviszonyban, szolgálati jogviszonyban nem áll.⁶⁷

6.3. Tanulószerződés

A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény alapján 42. § (1) bekezdése alapján a gyakorlati képzés szervezése céljából tanulószerződés az iskolai rendszerű szakképzésben magyarországi székhellyel működő köznevelési intézményben, iskolai oktatás keretében részt vevő tanulóval köthető. A tanulószerződés célja a szakképzésben részt vevő hallgató szakmai tapasztalatszerzésének biztosítása.

Munkaviszonyban álló munkavállaló további szakképzettségének megszerzését a munkáltató mind szabadidő nyújtásával, mind a képzés költségeinek teljes vagy részleges megtérítésével támogathatja. Különbséget kell tenni aszerint, hogy a tanulószerződéssel megszerzhető szakképesítés a munkáltatónak az érdekkörében történik-e vagy pedig nem. Abban az esetben, ha a munkavállaló a munkaviszonya mellett köt felnőttoktatás keretében tanulószerződést, és a saját munkáltatójánál kívánja letölteni a szakmai gyakorlatát, felvetődhet, hogy ez hogyan egyeztethető össze azzal, hogy a munkaviszonya alatt kötelező szakmai gyakorlatát is teljesíteni kell. A kötelező gyakorlatot csak munkaidején kívül teljesítheti vagy lehetőség van erre akár munkaidőn belül is?⁶⁸

67 a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 1. § (1) bekezdés 4. és 6. pontja

68 Burik, M.: Munkajogi magyarázatok – Munkajogi „ínyencségek” – Tanulószerződés munkaviszony mellett, HR & Munkajog laparchívuma – 2016/3.

6.4. Hallgatói szerződés

A hallgatói munkaszerződés a felsőoktatási képzésben részt vevő hallgatók számára biztosít lehetőséget a szakmai tapasztalatszerzésre. A nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény 44. § (1) és (2) bekezdése alapján a hallgató a duális képzés képzési ideje alatt külső gyakorlólóhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlólóhelyen, a képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény által létrehozott gazdálkodó szervezetben hallgatói munkaszerződés alapján végezhet munkát. A hallgatói munkaszerződés alapján munkát végző hallgató foglalkoztatására a munka törvénykönyvének a rendelkezéseit megfelelően alkalmazni kell.

7. Összegzés

A képzésekkel kapcsolatos munkajogi szabályokról összességében elmondható, hogy a jelenleg hatályos Mt. által bevezetett változások – különös tekintettel a tanulmányi szabadidők eltörlésére⁶⁹ – korlátják képezhetik a „lifelong learning” megvalósulásának. Az az elgondolás, amely szerint „a jelenlegi munkaerő-piaci viszonyok mellett a munkáltató, illetve a nemzetgazdaság számára a megfelelő képzettségű munkavállaló rendelkezésre áll - a képzések jogalkotó általi külön támogatása nélkül is”⁷⁰, nincs összhangban az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiájában megfogalmazottakkal, mely szerint „a magyar gazdaság fejlesztéséhez nélkülözhetetlen a humán erőforrás fejlesztése, az aktív korú népesség foglalkoztathatóságának és versenyképességének a folyamatos javítása.”⁷¹ A munkavállalók képzésének támogatása alapvető munkáltatói

69 Az Mt. 55. § (1) bekezdés g) pontja kivételével

70 Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E. i.m.

71 <http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Egész%20életen%20át%20tartó%20tanulás.pdf> (letöltés ideje: 2017.04.10.)

érdek, a munkavállalók – akár a munkavállaló munkaköréhez szorosan nem kapcsolódó – képzésben történő részvételét a munkáltatónak – konkrét jogszabályi kötelezés hiányában is – indokolt elősegítenie.⁷²

A „híd-szerepet” betöltő jogintézményekkel kapcsolatban megállapítható, hogy ugyan átmenetileg munkalehetőséget teremtenek, a hosszú távú céljukat, a tényleges munkatapasztalatszerzést, az adott szakmában történő későbbi elhelyezkedés elősegítését nem vagy csak nagyon minimális szinten segítik elő. Mindenképpen szükség lenne olyan jogszabályi garanciák beépítésére a szabályozásba, amely megakadályozhatná vagy legalább csökkenthetné ezen foglalkoztatási formák visszaélészerű alkalmazását és biztosítaná a tényleges szakmai tapasztalatszerzést a tanulók, hallgatók számára.

72 Munkavállalók folyamatos képzésének az előnyeiről lásd bővebben – többek között – III.3. fejezet.

II.2. A TANULMÁNYI SZERZŐDÉS (RÁCZ ILDIKÓ)

1. Bevezetés

A tanulmányi szerződést nem csak mint jogintézményt érdemes vizsgálni, hanem mint – munkáltatókat és munkavállalókat egyaránt – ösztönző eszközt is, hiszen befolyással lehet a munkaerő-piac alakulására. Ezért a bevezető gondolatokban elsőként a tanulmányi szerződést munkaerő-piaci megközelítésből tekintjük át, majd a megkötésének céljai kerülnek megfogalmazásra.

1.1. A tanulmányi szerződés munkaerő-piaci megközelítése

A mostani gazdasági helyzetben a munkáltatóknak alapvető érdekük, hogy dolgozóik szakmailag képzettek, sőt egyre képzettebbek legyenek és a piaci igények által megkívánt tudással rendelkezzenek; másfelől – tekintettel a munkaerőpiac által támasztott követelményekre és az újabb technikai, technológiai, nyelvi és egyéb szakmai tudás megszerzésének fontosságára – a munkavállalóknak is érdekében áll, hogy hosszú távra biztonságban tudhassák a fennálló munkaviszonyukat és a meglévő ismereteiket folyamatosan gyarapítsák.¹ A ManpowerGroup 2016-os Hiányszakma Felmérése² szerint Magyarországon – a globális átlagot bőven meghaladóan – a megkérdezett munkáltatók 57%-a nyilatkozott úgy, hogy nehezen talál megfelelő munkaerőt, szakemberhiánnyal küzd. A legtöbb esetben az alacsony számú aktív munkakeresők és a képzett szakemberek hiányában látják a probléma okát. A legtöbb munkaadó,

1 Pándiné Bakos, E.: A tanulmányi szerződés munkaerő-piaci és jogi megközelítésből. *Economica: Szolnoki Főiskola tudományos közleményei*. 2015/1. 30.

2 ManpowerGroup 2016/2017 Hiányszakma Felmérés. <http://hianyszakma-felmeres.hu/letoltesek/hianyszakma-felmeres-infografika.pdf> (letöltés ideje: 2017. 01. 10.)

a megkérdezettek 31%-a a már meglévő munkavállalók képzésével, fejlesztésével kíván megoldást találni a munkaerőhiányra. Látható, hogy ebben a jelenleg kialakult helyzetben megfelelő eszköz lehet tanulmányi szerződések kötése, hogy a fennálló szakemberhiányt pótolni lehessen. Hiszen a tanulmányi szerződés – ahogy a 1992. évi XXII. törvényben (továbbiakban: 1992-es Mt.) tétélesen megfogalmazásra került³ – a munkáltató szakemberszükségletének biztosítása érdekében is köthető.

A tanulmányi szerződés egyrészt növelheti a munkáltatók versenyképességét, illetve lehetőséget teremthet számukra, hogy magasan képzett munkaerő legyen a birtokukban, másrészt a tanulmányi szerződés egy befektetés munkáltatói oldalról, hogy a piaci igények által megkívánt tanulmányok elvégzését követően szakmailag képzett munkavállalókkal rendelkezzenek, akik a piaci kihívásoknak megfelelő, a munkáltató elvárásaihoz igazodó munkát végezzenek.⁴ A taglalt szerződés ugyanúgy, ahogy a javadalmazási struktúra, vagy az előmeneteli rendszerek egyfajta eszközt jelent a munkáltatók számára a tehetséges munkavállalók kiemelésére, a munkavállalók közötti egészséges differenciálásra, a tehetség menedzsment hatékony működtetésére.⁵ Kétségtelen, hogy a humán erőforrás fejlesztése, képzése minden munkáltató számára jó befektetés, hiszen ezzel versenyelőnyt lehet elérni a konkurenciával szemben, vagy akár költségmegtakarítás is elérhető azzal, hogy például külső szakértők helyett a belső rendszeren keresztül megfelelően képzett munkavállalókra bízunk a feladatot.⁶

Mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak meg van a maga érdeke abban, hogy tanulmányi szerződést kössön. A munkáltatói érdekek között szerepel a munkaerő, az adott munkavállaló hosszú távú megtartása, vagy ha a technikai-technológiai fejlesztéseik következtében megkívánják a szaktudás fejlesztését. A munkáltató oldaláról gyakorlati szempontból

3 1992-es Mt. 110. § (1) bekezdés

4 Pándiné Bakos, E. (2015) 30.

5 Balogh, M.: Tanulmányi szerződések: ad hoc, vagy belső szabályzat alapú megállapodások? <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/tanulmanyi-szerzodesek-ad-hoc-vagy-belso-szabalyzat-alapu-megallapodasok> (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)

6 Pándiné Bakos, E. (2015) 30.

az a lényege a tanulmányi szerződésnek, hogy a befektetett anyagi tőke szellemi tőkévé alakuljon át.⁷ Munkavállalói oldalról kiemelt jelentősége van az anyagi helyzetnek. Hiszen ha egy munkavállaló önerőből nehezen, vagy egyáltalán nem tudja finanszírozni a tanulmányait, nagy segítséget jelent a munkáltató általi támogatás, így a munkáltatóval szembeni lojalitása is erősíti a munkaviszony fenntartását. Mindkét félnek érdemes mérlegelnie, hogy a tanulmányi szerződés megkötése következtében milyen előnyökhöz juthat és az ezzel szemben fennálló kötelezettségek arányban állnak-e egymással.⁸

1.2. A tanulmányi szerződés megkötésének célja

Ahogy a fentiekben is kifejtésre került, a munkáltatónak érdeke fűződik ahhoz, hogy a gazdasági tevékenysége eredményes folytatásához szükséges létszámú és képzettségű munkaerő álljon rendelkezésére, ezért törvényi szabályok lehetőséget biztosítanak a munkáltatónak arra, hogy – többek között – szakemberszükségletét tanulmányi szerződés, vagy tanulmányok folytatására irányuló polgári jogi szerződés megkötése útján biztosítsa.⁹ Az alapp probléma, – vagyis, hogy a munkáltató nem rendelkezik kellő szakértelemmel bíró munkaerővel – két fő okból vezethető le: egyrészt adódhat abból, hogy egyes munkakörök csak meghatározott képesítéssel, szakképesítéssel tölthetők be, és az időközben változó jogszabályi háttérnek köszönhetően szükség van a „fejlesztésre”, másrészt az is lehet a probléma kiváltó oka, hogy a technikai változások következtében küzd a munkáltató szakemberhiánnyal.¹⁰ Ebben az esetben a munkáltató előtt két lehetőség áll: új munkavállaló alkalmazása létszám bővítéssel/minőségi cserével, vagy pedig a meglévő munkavállalóit továbbképzés.¹¹ Sok vállalat ragaszkodva a munkavállalói állományhoz a munkaerő-piacról való munkaerő felvétel

7 Uo.

8 Szénási, E. L.: A tanulmányi szerződéshez kapcsolódó gyakorlati kérdések. *Munkajogi Szemle*, 2007/2. 51.

9 Cséffán, J. (2016): *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvény-szervező Kft. Szeged 644.

10 Ember, A.: A tanulmányi szerződés. *Miskolci Jogi Szemle*. 2015/2. 58.

11 Uo. 59.

helyett belső előmenetelen alapuló szervezetfejlesztést részesíti előnyben és a már meglévő dolgozókba „fektet be”.¹² Az ilyen jellegű munkáltatói gondolkodásmódot és az ennek alapján megfogalmazott HR irányelvek gyakorlati megvalósítását kiválóan támogatja egy jól kialakított tanulmányi szerződéskötési szabályzat, mely kitér arra, hogy milyen tartalmú képzéseket, milyen formában és milyen mértékig kész támogatni a munkáltató az egyes munkaköröket betöltő, vagy betölteni kívánó munkavállalók esetében.¹³ Felkészülve a munkavállalói kezdeményezésre, elsősorban a közepes és a nagyobb méretű vállalatoknak érdemes megfogalmazni olyan belső szabályzatot, amely a tanulmányi szerződésekre vonatkozik, ugyanis a szerződések ad-hoc jellegű megkötése rossz hatással lehet a munkavállalók motivációjára.¹⁴

A tanulmányi szerződésnek mindkét félnek az érdekeit meg kell, hogy jelenítse. Alapvető célkitűzés, hogy az ún. „win-win” helyzet¹⁵, vagyis a kölcsönös előnyök fennállta megvalósuljon. Így a munkavállaló szerződéses keretek között fejlesztheti magát tovább, tanulhat, végzettséget szerezhet, ennek ellentételezéseként pedig azt vállalja, hogy felmondással arányos időn belül nem szünteti meg a jogviszonyát. A szerződés ezáltal éri el célját, ugyanis a munkáltató azt vállalja, hogy támogatja a tanulmányokat, ugyanakkor ennek ellenértékéért neki nyilván szüksége lesz erre a munkaerőre, hiszen alapvetően ezért kezdeményezi az említett megállapodás megkötését.¹⁶

A tanulmányi szerződésre vonatkozó szabályok értelmezése gyakorlatias terület, ahol az élet számos megoldandó értelmezési és jogalkalmazási problémát vet fel. Ebből adódóan a bíróságok jogértelmező szerepe kü-

12 Pándiné Bakos, E. (2015) 30.

13 Balogh, M. i.m. <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/tanulmanyi-szerzodesek-ad-hoc-vagy-belso-szabalyzat-alapu-megallapodasok>

14 Pándiné Bakos, E. (2015) 30.

15 Kun, A. (2007): A munkahelyi képzés és a tanulmányi szerződés. In: *ÁllásStart 2007, Diplomás Álláskeresők Kézikönyve*, Budapest. 83.

16 Sípósné Bíró, N. – Nádasné Rab, H. – Sipka, P. – Nádas, Gy. – Zaccaria, M. L. (2013): *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Magyar Jogszabályok kommentárjai III. kötet, Munkajog. Opten Informatikai Kft. Budapest. 424.

lönösen nagy jelentőséggel bír, a bírói gyakorlat hozzájárul a felmerülő problémák értelmezéséhez és megoldásához.¹⁷

2. A tanulmányi szerződés intézményének törvényi szabályozása

2.1. A tanulmányi szerződés szabályozásának változása az 1992. évi és a 2012. évi munka törvénykönyvében

Az 1992-es Mt.-t felváltó munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) hatályba lépésével a számos módosítás mellett a tanulmányi szerződésre vonatkozó rendelkezések is változtak. Ezek közül az alábbiakban a tanulmányi munkaidő-kedvezmény, a szerződést kötő felek köre és a tájékoztatási kötelezettség kerül részletezésre.

Az Mt. mellőzi a *tanulmányi munkaidő-kedvezmény* meghatározását. Ennek oka abból a megfontolásból indul ki, hogy a jelenlegi munkaerő-piaci viszonyok mellett a munkáltató, illetve a nemzetgazdaság számára a megfelelő képzettségű munkavállaló rendelkezésre áll – a képzések jogalkotó általi külön támogatása nélküli is.¹⁸ Az már egy másik kérdés, hogy ez valójában így van-e: a jelenlegi, újszerű folyamatok (digitalizáció, technológiai fejlődések, stb.) ismételten abba az irányba vezetnek, hogy nincs/nem lesz elegendő munkavállaló meghatározott szakmákban, például technológiai, informatikai munkakörökben. Így a meglévő munkavállalókat kell fejleszteni, oktatni.

Az 1992-es Mt. alapján tanulmányi szerződés hiányában is megillette a munkavállalót tanulmányi szabadidő, főszabályként az iskolarendszerű képzésben való részvétel esetében, külön díjazás nélküli felmentés formájában.¹⁹ Azonban a nem iskolai rendszerű képzésben résztvevő munkavállalót csak munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján illette meg tanulmányi munkaidő-kedvezmény. Csakhogy, mivel ez a jogin-

17 Ember, A. (2015) 58.

18 Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Második, átdolgozott kiadás. Wolters Kluwer. Budapest. 643.

19 Ember, A. (2015) 60.

tézmény már nem hatályos, ezért az ez alapján kialakult bírói gyakorlat sem irányadó.²⁰

Az új szabályozásból azt a következtetést lehet levonni, hogy a törvény a munkavállalókat hozza nehezebb helyzetbe, míg a munkáltatók terheit csökkenti. Ha a munkavállaló és a munkáltató a szabadidő kérdését nem rendezik a tanulmányi szerződésben, egy esetleges jogvitában (ahol a munkavállaló kötelezettségének teljesítése a kérdéses) a munkavállalónak nehéz dolga lesz, ha arra kíván hivatkozni, tanulmányi kötelezettségének önhibáján kívül nem tett eleget.²¹ A munkáltatónak ugyanis az Mt. alapján nem kötelessége ilyen szabadidőt biztosítani. A munkavállaló nem érvelhet a korábban kialakult bírói gyakorlattal sem, hiszen e döntéseket a bíróságok még az 1992-es Mt. egyértelmű rendelkezéseire tekintettel hozták meg.²² Mindemellett a felek megállapodhatnak tanulmányi szabadidő biztosításában, sőt díjazásban is.²³

Az 1992-es Mt. nem tartalmazott tételes rendelkezést a *tanulmányi szerződés alanyaira* vonatkozóan, de a szabályok összefüggő értelmezéséből azt a következtetés lehetett levonni, hogy olyan felek között is

20 Ebből adódóan nem lesz irányadó például a BH1999. 276. határozatban kifejtett álláspont. (A Munka Törvénykönyvének 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.)

21 Póczek, A.: Bizonytalanná vált a tanulmányi szerződések jövője? - A tanulmányi szerződés szabályai egykor és ma http://hirposta.hu/cikk/4379502/Bizonytalanna_valt_a_tanulmanyi_szerzodesek_jovojje - A tanulmány-szi_szerzodes_szabalyai_egykor_es_ma/ (letöltés ideje: 2016. 10. 15.)

22 Uo.

23 A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról szóló 2012. évi LXXXVI. törvény (továbbiakban: Mth.) átmeneti rendelkezése a tanulmányi munkaidő-kedvezményrel kapcsolatban kimondta, hogy az Mt. hatályba lépése előtt megkezdett tanulmányokra 2014. június 30. napjáig az 1992-es Mt.-t kell alkalmazni, tehát addig köteles a munkáltató a szabadidőt biztosítani. Tehát jelenleg, ha a munkáltató nem járul hozzá, vagy a felek nem állapodnak meg külön, akkor a munkavállaló nem mentesülhet a munkavégzési, illetve rendelkezésre állási kötelezettsége alól.

létrejöhetett, akik nem álltak munkajogviszonyban. Erre utalt többek között az 1992-es Mt. 113. § (2) bekezdése,²⁴ ahol valójában nem a munkavállaló szerződésszegését taglalja a törvény, hanem a támogatásban részesülő személyét. Az Mt. alapján tanulmányi szerződést csak a munkaviszonyban álló felek köthetnek. A jogalkotó megoldása többféleképp értékelhető. Egyrészt az Mt. közelebb hozta a munkajogi szabályozást a polgári joghoz (egyek kérdésekben a Ptk-t háttérjogszabályként is kifejezetten megjelöli). Ennek a közelítésnek üdvözölhető formája lehet a (még) nem munkavállaló és a leendő munkáltató közötti tanulmányi szerződés integrálása a polgári jogba, ami nagyobb szabadságot nyújt a felek számára, és a munkajog szigorának alkalmazását nem kényszeríti rá olyan felekre, akik – egyelőre – nem állnak munkaviszonyban.²⁵ Másrészt viszont ez a megoldás sajátos kettősséget is teremt, hiszen a klasszikus, munkáltató-munkavállaló közötti szerződés megmaradt a munkajog területén, tehát elméletileg létrejöhet két érdemben azonos tartalmú szerződés (azzal a különbséggel, hogy az egyikben a szerződő felek már munkaviszonyban állnak, a másikban pedig még nem), amiket aztán mégis eltérő jogszabályok (az Mt., illetve a Ptk.) rendelkezései alapján kellene megítélni.²⁶ Ezt a változást nem lehet egyöntetűen pozitív vagy negatív színben feltüntetni, hiszen az előzőekben kifejtett kettősség megnehezíti a szabály értékelését.

Az 1992-es Mt. 110. § (2) bekezdése értelmében a munkavállaló munkáltatójának köteles *előzetesen bejelenteni*, ha más munkáltatóval tanulmányi szerződést kíván kötni. Ez a rendelkezés is kikerült a hatályos munkajogi szabályozásból, tehát főszabály szerint nem kell a

24 Ha a támogatásban részesülő tanulmányait nem megfelelő eredménnyel folytatja, nem lép a szerződés szerinti időpontban a munkáltatónál munkába, illetőleg a meghatározott időtartamot nem tölti le, vagy egyéb lényeges szerződésszegést követ el, a munkáltató követelheti a ténylegesen nyújtott támogatásnak megfelelő összeg megtérítését. Amennyiben a támogatásban részesülő a szerződésben kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, megtérítési kötelezettsége ezzel arányos.

25 Póczek, A. – Tivadar, K.: Munkaviszonyt megelőző tanulmányi szerződés? - Szerződési lehetőségek az új Munka Törvénykönyve alapján. <http://www.jogiforum.hu/hirek/32340> (letöltés ideje: 2016.10.30)

26 Uo.

munkavállalónak bejelentenie, hogy más munkáltatóval tanulmányi szerződés tartalmú polgári jogi szerződést kíván kötni. Tehát speciális tájékoztatási kötelezettsége nem áll fent a munkavállalónak, maximum az alapelvi együttműködési kötelezettségből vezethető le.²⁷ Azonban a munkáltatónak jogos igénye lehet arra, hogy az ilyen esetekről tudomást szerezzen, hiszen érdekében áll tudni, hogy az adott munkavállaló nem kíván hosszútávon az adott munkáltatónál munkát végezni.

2.2 A tanulmányi szerződés tartalma

Az az általános jogelv, miszerint a szerződést nem az elnevezés alapján kell elbírálni, hanem annak tartalma szerint, a tanulmányi szerződés megítélésénél is fennáll. Tehát adott esetben a felek – abból a célból, hogy az Mt. rendelkezéseit mellőzzék – hiába törekednek arra, hogy a szerződés valódi, tanulmányi szerződéses jellegét leplezzék. Hiszen a bíróság a tartalom szerint fogja a szerződést beazonosítani. Például ha a felek által aláírt dokumentum elnevezése „Megállapodás”, de tartalma megegyezik egy tanulmányi szerződésével (például bele van foglalva, hogy a munkáltató fedezi a tanulmányok költségeit, a munkavállaló pedig meghatározott ideig a munkaviszonyát felmondással nem szüntetni meg), azt a bíróság egyértelműen tanulmányi szerződésként fogja értékelni és ezzel az összes vonatkozó garancia betartását meg fogja követelni.

A tanulmányi szerződés tartalmának részletes elemzése előtt tisztázandó, hogy kollektív szerződés tartalmazhat-e a tanulmányi szerződésekre vonatkozó rendelkezéseket. Ez a szakirodalomban sem egységesen megítélt kérdés. A törvény meghatározása szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy az ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget.²⁸ Egyes vélemények szerint²⁹ ez a szabály nem értelmezhető olyan kiterjesztően, hogy a tanulmányi szerződéses

27 Cséffán József szerint a munkavállalót előzetes bejelentési kötelezettség terheli a munkáltatója irányába, ha más munkáltatóval kíván tanulmányi szerződést kötni. Cséffán, J. (2016) 645.

28 Mt. 277. § (1) bekezdés a) pont

29 Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014) 647.

jogviszony szabályozására felhatalmazást adna. Tehát a kollektív szerződés ilyen tárgyú érvényes rendelkezést nem tartalmazhat. Míg más szerzők az idézett rendelkezésen túllépve a 277. § (2) bekezdését³⁰ értelmezve megállapítják, hogy eltérő rendelkezés hiányában kollektív szerződés a tanulmányi szerződés szabályaitól eltérhet a munkavállaló hátrányára is.³¹ Azonban ezen álláspont szerint ez a tisztességes joggyakorlás elvébe ütközik.

Összességében elmondható, hogy a felek tanulmányi szerződéses jogviszonyát maga a szerződés és az Mt. határozzák meg. Az Mt. nem tartalmaz az eltérő megállapodás lehetőségére utaló különös szabályt, ebből adódóan alkalmazni kell a 43. §-t.³² Így például nem lesz érvénytelen a tanulmányi szerződés abból az okból, hogy a munkavállaló javára aránytalanul rövid munkajogviszonyban töltendő időtartamot kötnek ki a felek, esetleg a visszatérítési kötelezettséget a munkavállaló javára korlátozzák.³³

2.2.1. A tanulmányi szerződés létrejötte és alanyai

Ahogy a fentiekben is kifejtésre került, a hatályos rendelkezések szerint az Mt. hatálya alá tartozó tanulmányi szerződés csak a munkajogviszonyban álló felek között jöhet létre. Ez a tanulmányi szerződés fogalmából, meghatározásából vezethető le: a tanulmányi szerződésben a *munkáltató* vállalja, hogy a tanulmányok alatt támogatást nyújt, a *munkavállaló* pedig arra 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

30 Kollektív szerződés - eltérő rendelkezés hiányában - a Második és a Harmadik Részben foglaltaktól eltérhet.

31 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Második kiadás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó. Budapest. 464.

32 A munkaszerződés - jogszabály eltérő rendelkezése hiányában - a Második Részben foglaltaktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet.

33 Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014) 647.

nem szünteti meg.³⁴ Kérdésként merül fel, hogy munkajogviszonyban nem álló felek köthetnek-e olyan szerződést, ami azonos jogosultságokat és kötelezettségeket fog keletkeztetni, mint a tanulmányi szerződés? Az ilyen szerződés érvényes létrejöttét kizárni nem lehet, de arra a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény (továbbiakban: Ptk.) szabályai lesznek az irányadóak.³⁵ A tanulmányi szerződés, mint nevesített szerződés nem szerepel a Ptk.-ban, ilyen megállapodás csak atipikus szerződés keretében jöhet létre. A szerződéses szabadság elvéből fakadóan semmi akadálya nincs annak, hogy a felek tartalmában tanulmányi szerződésre hasonlító szerződést kössenek.³⁶

A tanulmányi szerződésre az Mt. Első Részének Általános Rendelkezéseit (kiemelt figyelemmel az alaki kötöttségre és annak megsértése esetén alkalmazandó jogkövetkezményesre, valamint az alaki vagy tartalmi okból érvénytelen szerződések esetén alkalmazandó jogkövetkezményekre) megfelelően kell alkalmazni.³⁷ Ahogy az Mt. 229. § (3) bekezdése is kimondja, a tanulmányi szerződést írásba kell foglalni. E rendelkezés funkciója abban áll, hogy mivel a tanulmányi szerződés tartalmát tekintve kifejezetten nagy jelentőséggel bírhat a munkajogviszony teljesítése szempontjából, ezért a jogbiztonság elvét, illetve a szerződések funkcióját szem előtt tartva a jogalkotó megköveteli az írásbeli formát.³⁸

2.2.2. A felek kötelezettségei

a) A munkavállaló két fő kötelezettségét nevesíti a törvény: szerződés szerinti tanulmányok folytatása és a képzettség megszerzése, valamint az a megkötés, hogy a meghatározott időtartam alatt nem szünteti meg a jogviszonyát felmondással. Bármilyen fajtájú képzettség, végzettség, vagy képesség megszerzésére irányuló tanulmányok folytatását, sikeres

34 Mt. 229. § (1) bekezdés

35 Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014) 645.

36 Ember, A. (2015) 62.

37 Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014) 645.

38 Siposné Bíró, N. – Nádasné Rab, H. – Sipka, P. – Nádas, Gy. – Zaccaria, M. L. (2013) 424.

befejezését kiköthetik a felek.³⁹ Akár azt is meghatározhatják, hogy milyen eredménnyel kell elvégezni az adott képzést. Az Mt. nem határolja be a képzés jellegét, a munkavállaló iskolai rendszerű, vagy azon kívüli képzésben is részt vehet.⁴⁰ Tehát a tanulmányok folytathatók a 2011. évi CCIV. törvény (a nemzeti felsőoktatásról), a 2011. évi CLXXXVII. törvény (szakképzésről), és a 2011. évi CXCV. törvény (a nemzeti köznevelésről) hatálya alá tartozó összes képzésben. A következetesen kialakult bírói gyakorlat szerint tanulmányi szerződés gyakorlatszerzésre;⁴¹ betanításra, azaz a munkakörelátásához szükséges gyakorlati ismeretek megszerzésére is köthető, valamint a tanulmányoknak külföldön való folytatása is érvényes tanulmányi szerződéses kikötés.⁴²

Fontos, hogy a lekötöttség ideje – vagyis az az időtartam a képzettség megszerzését követően, amelyen belül a munkavállaló felmondással nem szünteti meg a munkajogviszonyát – nem a folytatott tanulmányok idejéhez, hanem a támogatás mértékéhez igazodik. A letöltött időszakot a képzettség megszerzésétől kell számítani és nem a szerződés megkötésétől, mivel a tanulmányi szerződés megkötésével a munkáltató célja például az, hogy szakemberszükségletét biztosítsa, így a munkavállaló részéről ezt követően kezdődik a kötelezettség teljesítésének ideje a tekintetben, hogy a megszerzett szakképzettséget a munkáltató érdekkörében hasznosítsa.⁴³ Ha rendkívül magas a képzés költsége, akkor érvényesen köthető ki a képzésnél jóval hosszabb időtartamú lekötöttség. Három hét időtartamú és 6842 forint összegű költséget igénylő tanfolyammal szemben a munkavállalót két éves lekötöttséggel terhelte a tanulmányi szerződés. Ezt a bíróság túlzottnak minősítette és tíz hónapig történő fenntartást találta arányosnak.⁴⁴ Vagy például egy háromhetes tanfolyam

39 Berke Gy. – Kiss Gy. (2014) 647.

40 Hajdú, J. – Kun, A. (szerk.) (2014): *Munkajog*, Patrocinium, Budapest. 268.

41 EBH2001. 586

42 Berke Gy. – Kiss Gy. (2014) 648.

43 Tálné Molnár, E.: Kúriai döntések, a munkaviszony megszüntetése és a tanulmányi szerződés. *HR & Munkajog*, 2015/7-8. 18.

44 LB M. törv. II. 10357/1988.

elvégzésére nyújtott támogatás nem vonhatja maga után a munkavállaló négy éves munkaviszony fenntartási kötelezettségét.⁴⁵

Ha a törvényi korláttól eltérően a felek öt évet meghaladó időtartamot kötnek ki, akkor érvénytelen lesz a kikötés. Ennek az a következménye, hogy a munkavállalót az öt év után megilleti a felmondás joga.⁴⁶ Valamint a munkavállaló terhére aránytalanul hosszú, vagy az öt évet meghaladó lekötöttség részleges érvénytelenséget eredményez, tehát nem az egész szerződés lesz érvénytelen, csak az időtartamra vonatkozó kikötés.⁴⁷ A munkaviszonyban töltött idő számításánál - eltérő megállapodás hiányában - a 115. § (2) bekezdése⁴⁸ megfelelően irányadó.

b) A munkáltató fő kötelezettsége a tanulmányok időszaka alatt a meghatározott támogatás nyújtása. Ennek konkrét formája a felek megegyezése szerint alakul. A gyakorlatban a leggyakrabban előforduló támogatások a következők: a tanulmány költségének (tandíj) részben vagy egészben való megtérítése, vizsgadíj, pótvizsgadíj finanszírozása, az utazás, szállás költségeinek viselése, a tanulmányok helyszínén való tartózkodás költségeinek viselése. Arra is lehetőség van, hogy a munkáltató a munkából való távollét idejére valamilyenfajta díjazás megfizetésére kötelezettséget

45 Fabók, A.: A tanulmányi szerződés. *Munkaügyi szemle*, 1999/12. 48.

46 Berke Gy. – Kiss Gy. (2014) 649.

47 Ebben az esetben az Mt. 29. § (3) bekezdése alkalmazandó: Ha a megállapodás valamely része érvénytelen, helyette a munkaviszonyra vonatkozó szabályt kell alkalmazni, kivéve, ha a felek az érvénytelen rész nélkül nem állapodtak volna meg.

48 Munkában töltött időnek minősül az (1) bekezdés alkalmazásában

a) a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés,

b) a szabadság,

c) a szülési szabadság,

d) a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának,

e) a keresőképtelenség,

f) a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó,

g) a munkavégzés alóli mentesülésnek az 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama.

vállaljon, például távolléti díj, de ettől alacsonyabb és magasabb összegben is megegyezhetnek. Abban is megállapodhatnak a felek, hogy a képzettség megszerzése esetére a munkavállaló meghatározott munkakörben való foglalkoztatására, valamint a munkaszerződés ez irányú módosítására kerül sor. Ebből az következik, hogy szerződéses rendelkezésének hiányában nem köteles a munkáltató a felsőfokú tanulmányok szerinti magasabb munkakörben foglalkoztatni a munkavállalót.⁴⁹ A munkakör módosításának időpontjával kapcsolatban eltérő vélemények kerültek megfogalmazásra: a munkáltatónak ezen kötelezettségét ésszerű időn belül kell teljesítenie.⁵⁰ Míg más megközelítésből az tűnik ki, hogy ha a felek nem rögzítik a munkavállaló képzettségének megfelelő munkakörben történő foglalkoztatás kezdő időpontját, akkor a foglalkoztatás kezdő időpontja egybeesik a bizonyítvány vagy diploma bemutatásának időpontjával.⁵¹ Tehát az ellentmondások elkerülése érdekében célszerű a tanulmányi szerződésben azt rögzíteni, hogy az esetleges munkakör-módosítás kötelezettsége mikortól terheli a munkáltatót.

Összességében kijelenthető, hogy a munkáltató támogatása sokféleképpen megvalósulhat, a lényeg, hogy érvényesüljön a felek szerződéskötési szabadsága, tehát a törvényi kötelező elemeken túl szabadon megállapodhassanak.⁵²

Korábban a gyakorlatban, számos esetben probléma adódott abból, hogy a munkáltató a meghatározott támogatást nem csak a szerződési cél megvalósulásának idejére nyújtotta, hanem azon túlmenően is, vagy a tanulmányi szerződésben meghatározottakon kívül más támogatást is nyújtott a tanulmányok idejére. A következetes bírói értelmezés kialakította azt az álláspontot, miszerint a nyújtott támogatás nem minősül a tanulmányi szerződés alapján nyújtottnak, ezért az a másik fél szerződésszegő magatartása esetén sem követelhető vissza.⁵³ Például, ha a tanulmányi szerződésben kikötött, külföldön történő három hónapos

49 BH2013. 103.

50 BH1994. 346.

51 Szénási, E. L. (2007) 53.

52 Ember, A. (2015) 62.

53 BH1991. 295.

gyakorlati továbbképzés mellett a munkáltató a teljes külföldön tartózkodás idejére folyósít bizonyos összegeket (pl. napidíj, utazási költség...), akkor a három hónapon túli díjazás visszakövetelésére nincs lehetőség.⁵⁴ Valamint, ha a munkáltató tanulmányi szerződés hiányában nyújt díjazást a tanulmányok idejére, úgy az a jogalap nélkül kifizetett munkabér visszakövetelésének szabályai szerint követelhető vissza.⁵⁵

Fontos kritérium, hogy a felek kötelezettségeinek arányban kell állnia. E szabály megsértése – ahogy az öt évnél hosszabb lekötöttségi idő meghatározása is – a részleges érvénytelenség jogkövetkezményét vonja maga után. Tehát a bíróságnak módja van vagy az arányosság helyreállítására vagy a megállapodás egésze érvénytelenségének megállapítására.⁵⁶

2.2.3. Tilalmazott szerződéskötési körök

Az Mt. negatív taxációként két esetet határoz meg pontosan, amikor nem lehet tanulmányi szerződést kötni. Egyrészt, a munkajogviszonyra vonatkozó szabály alapján járó kedvezmény biztosítására kötött tanulmányi szerződés érvénytelen. Ez a rendelkezés lényegében a kétszeres értékelés tilalmát fogalmazza meg, vagyis olyan esetköröket zár ki a szerződéskötés köréből, amelyekben a munkavállalót a munkaviszonyra vonatkozó szabály alapján már megilleti valamilyen hasonló jellegű előny.⁵⁷ Ezzel kapcsolatban a közkeletű példa az általános iskolai tanulmányok végzésére kötött szerződés.⁵⁸ A jogirodalom⁵⁹ egységes abban, hogy az 55. § (1) bekezdés g) pontjának második fordulata – a felek megállapodása szerinti

54 BH2001. 195.

55 BH1990. 238.

56 Cséffán, J. (2016) 647.

57 Siposné Bíró, N. – Nádasné Rab, H. – Sipka, P. – Nádas, Gy. – Zaccaria, M. L. (2013) 424.

58 Vonatkozó szakaszok: Mt. 55. § (1) A munkavállaló mentesül rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettségének teljesítése alól g) az általános iskolai tanulmányok folytatása, továbbá a felek megállapodása szerinti képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges időre. 146. § (3) bekezdés b) pont szerint a munkavállalót távolléti díj illeti meg erre az időszakra.

59 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014) 459-460.

képzés, továbbképzés esetén, a képzésben való részvételhez szükséges idő – esetében a mentesülés jogalapja a felek megegyezése, ezért ebben a tényállásban a felek között érvényes tanulmányi szerződés jöhet létre a távollét idejére járó díjazás tárgyában.⁶⁰ Egyéb tanulmányok esetén a munkavállaló a munkavégzés alól csak akkor mentesül, ha a munkáltatóval kötött megállapodás – tipikusan tanulmányi szerződés – alapján vesz részt képzésen, továbbképzésen, és a távollétról a felek megállapodtak.⁶¹

Következőként említhető, hogy nem köthető tanulmányi szerződés olyan képzés folytatására, amelyre a munkáltató kötelezte a munkavállalót. Az ennek ellenére létrejött szerződés érvénytelennek minősül.⁶² Hiszen ebben az esetben hiányzik a konszenzuális elem, ugyanis (az Mt. keretei között) az utasítás mindig egyoldalú.⁶³ Egyoldalú utasítás esetében a munkáltatót terheli minden költség megtérítése. Vagyis a munkáltatónak joga van ahhoz, hogy kötelező képzést rendeljen el, de arra csak munkaidőben kerülhet sor és munkabér illeti meg erre az időre a munkavállalót.⁶⁴ Amennyiben kollektív szerződés köti meghatározott képzettséghez a munkakör betöltését, az nem a munkáltató általi kötelezettségnek minősül, tehát a szerződés érvényesen megköthető.⁶⁵ Nem köthető tanulmányi szerződés, ha a tanulmányok elvégzésére a munkáltató kötelezte a közalkalmazottat, munkavállalót, ezért ha a szabályszerűen korábban megkötött tanulmányi szerződés hatálya alatt munkakör módosításra tekintettel a munkáltató ehhez a munkakörhöz ír elő felsőfokú iskolai végzettséget, a korábbi tanulmányi szerződés megszűnik.⁶⁶ Adott ügyben a bíróság nem fogadta el az alperesi munkavállaló azon érvelését, hogy a munkáltató kötelezte őt a tanulmányok elvégzésére. Jelen esetben

60 Berke Gy. – Kiss Gy. (2014) 648.

61 Jónás Tünde <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/tanulas-es-munkaido-kedvezmeny> (letöltés ideje: 2017. 01. 17.)

62 Horváth I. – Szabó T. (2012): Munkajogi navigátor – Az új Munka Törvénykönyve a gyakorlatban. Kaposvár, Adónet.hu Zrt., Navigátor 449.

63 Siposné Bíró, N. – Nádasné Rab, H. – Sipka, P. – Nádas, Gy. – Zaccaria, M. L. (2013) 424.

64 Ember, A. (2015) 64.

65 Breznay Tibor (lektor) (2008): A Munkajog Nagy Kézikönyve. Complex, Wolters Kluwer. Budapest. 153.

66 EH 2013.07.M13

a munkáltató tájékoztatta a munkavállalót, hogy milyen képzési feltételek szükségesek a munkaköre betöltéséhez, és erre figyelemmel hívta fel a szükséges (középfokú vagy felsőfokú) szakképzés megszerzésére a munkavállalót. Ez azonban nem volt konkrét munkáltatói utasításnak tekinthető, mert a munkavállaló választási lehetőségei fennmaradtak, ugyanis megtehetette volna, hogy a tanulmányait nem kezdi meg, tudomásul véve ezzel azt, hogy a közalkalmazotti jogviszonyára mindez kihathat.⁶⁷

A bírói gyakorlat szerint adott esetben jogszerűen köthető tanulmányi szerződés olyan kötelezettség megszerzésére, amelyet a munkavállaló külföldi munkavégzés reményében vállal. Amennyiben jogszabály a munkakör betöltéséhez szükséges képzettséggel kapcsolatban nem tartalmaz előírást, a munkáltató meghatározhatja, hogy az adott feladat ellátásához milyen képzettséget tart szükségesnek és ezt alkalmazási feltételül szabhatja. Ha ezzel a munkavállaló nem rendelkezik, de vállalja ennek megszerzését az alkalmazása érdekében, ez a saját döntésén és nem a munkáltató kötelezésén alapuló képzésben való részvételt jelent.⁶⁸

2.2.4. A munkáltató személyében bekövetkező változás hatása a tanulmányi szerződésre

Az 1992-es Mt. nem tartalmazott rendelkezést a tanulmányi szerződésre vonatkozóan a „jogutódlással” kapcsolatban. Csupán annyi szerepelt benne, hogy a munkajogviszonyból származó jogok és kötelezettségek a jogutód munkáltatóra szállnak át. Azonban így a gyakorlatban ellentmondásos következmények alakultak ki. Ez oda vezetett, hogy a munkáltató személye megváltozott, de a tanulmányi szerződés alanya a korábbi (jogelőd) munkáltató maradt.⁶⁹ Ezt erősítette a bírói gyakorlat, miszerint a munkajogviszony megszűnése nem járt szükségképpen a tanulmányi szerződés megszűnésével.⁷⁰ Ezt az ellentmondást kívánta

67 BH+ 2011.7.317

68 Tálné Molnár, E. (2015) 21.

69 Berke, Gy. – Kiss, Gy. 646.

70 BH2000. 176., BH2000. 250.

feloldani az Mt. 229. § (4) bekezdése⁷¹, ugyanis ennek értelmében a tanulmányi szerződés esetében is ex lege következik be a jogutódlás. Továbbá az általános jogutódlás tényállására vonatkozó tájékoztatási kötelezettség szabályát is alkalmazni kell.⁷²

2.2.5. A kötbér szabályainak alkalmazása

A tanulmányi szerződéssel kapcsolatban kötbér köthető ki és arra a Ptk. vonatkozó szabályai alkalmazandók.⁷³ Mivel a tanulmányi szerződésben mindkét fél kötelezettként és jogosultként is szerepel, ezért kötbérfizetést mind a munkáltató, mind a munkavállaló vállalhat, lényegében az Mt.-ben foglalt jogkövetkezményeken túli kötelezettségvállalásról van szó. A polgári jog szabályai szerint a kötelezett pénz fizetésére kötelezheti magát arra az esetre, ha olyan okból, amelyért felelős, megszegi a szerződést. Mentesül a kötbérfizetési kötelezettség alól, ha szerződésszegését kimenti. Lényeges rendelkezés, hogy kötbér csak írásban köthető ki, tehát érdemes azt a tanulmányi szerződésbe foglalni. A kötbér „kártérítési átalány” jellegéből adódóan érvényesítéséhez a kár bizonyítása nem szükséges, sőt az sem, hogy a jogosultnak egyáltalán bármilyen mértékű kára keletkezzen. A feleknek különösen ügyelni kell a kötelezettségek pontos megfogalmazására, hiszen változatlanul irányadónak tekinthető a korábbi bírósági gyakorlat, miszerint a kötbérikötésnek egyértelműnek kell lennie, és a vállalt kockázat terjedelme, súlya miatt kiterjesztő értelmezésnek nincs helye.⁷⁴

71 Mt. 229. § (4) A munkáltató személyében bekövetkező változás esetén a tanulmányi szerződésből származó jogok és kötelezettségek az átvevő munkáltatóra átszállnak.

72 Mt. 37. § Az átadó munkáltató az átszállást megelőzően köteles tájékoztatni az átvevő munkáltatót az átszállással érintett munkaviszonyokból, valamint a versenytilalmi megállapodásokból és a tanulmányi szerződésekben származó jogokról és kötelezettségekről. A tájékoztatás elmaradása az átvevő munkáltatóval szemben e jogviszonyokból származó igények érvényesítését nem érinti.

73 Ptk. 6:186-189. §

74 Kovács, Sz.: Kötbér a munka világában http://www.menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=3038 (letöltés ideje: 2017. 03. 31.)

A Ptk. szabályai szerint a túlzott mértékű kötbér összegét a kötelezett kérelmére a bíróság mérsékelheti. A törvény nem rendelkezik a kötbér mértékéről, arányáról, vagyis a kötbér összegének meghatározása a felek szerződési szabadságának körébe tartozik, tehát szabadon határozhatják meg azt. Ezáltal a túlzott mértékű kötbér kikötés általánosságban a joggal való visszaélés megvalósulása. További rendelkezések szerint a pénztartozás késedelmes teljesítésére kikötött kötbérre a késedelmi kamat szabályait kell alkalmazni. Kötbér után kamat kikötése semmis, azonban az esedékessé vált kötbér után késedelmi kamatot köteles fizetni a kötelezett.

Kötbérfizetési kötelezettség lényegében a szerződésszegés bármely esetére vállalható. Így például a teljesítés elmaradására, késedelmes vagy minőségi hibás teljesítésre. A teljesítés elmaradása esetére kikötött kötbér érvényesítése a teljesítés követelését kizárja. A „meghiúsulási kötbér” annyiban speciális, hogy magába olvasztja a más szerződésszegés esetére kikötött kötbért (például hibás teljesítés), mivel azok párhuzamos alkalmazása ugyanazon jogsértés többszörös szankcionálását jelentené.⁷⁵ Ez a gyakorlatban a következőképpen jelenhet meg. Ha a felek kötbért kötnek ki arra az esetre, ha a munkavállaló a szerződésben foglalt végzettséget nem az előírt idő alatt szerzi meg, mert például egyes vizsgáit nem teljesíti sikeresen (hibás teljesítés), úgy a kötbér megfizetése mellett a munkavállalótól a szerződés teljesítése (tehát a hiba kijavítása), azaz a tanulmányok sikeres elvégzése és a munkaviszony fenntartása továbbra is követelhető.⁷⁶ A késedelem esetére kikötött kötbér megfizetése ugyanakkor nem mentesít a teljesítési kötelezettség alól. A fentiekől függetlenül a jogosult a szerződésszegéssel okozott kárának megtérítését akkor is követelheti, ha kötbérigényét nem érvényesítette.

A kötbérkötelezett felelősségének megállapításához a régi Ptk.⁷⁷ szerint felróható szerződésszegés kellett (nem úgy jár el, ahogy az adott helyzetben általában elvárható), az új szabályozás azonban ezt szigorítja.

75 Uo.

76 Kovács, Sz. – Takács, G.: A polgári jog és a munkajog kapcsolata – kötbér kikötése versenytilalmi megállapodásban és tanulmányi szerződésben. *HR & Munkajog*, 2014/4. 11.

77 1959. évi IV. törvény a Polgári Törvénykönyvről

A jelenleg hatályos Ptk. hatályba lépésével objektív alapúvá vált a kötbérfizetési kötelezettség alóli kimentés lehetősége. A szerződést szegő fél csak akkor mentesülhet, ha bizonyítja, hogy a szerződésszegést ellenőrzési körén kívül eső, a szerződéskötés időpontjában előre nem látható körülmény okozta, és nem volt elvárható, hogy a körülményt elkerülje vagy a kárt elhárítsa.⁷⁸

Mindezekon túl a kötbér jól funkcionálhat például közbenső, vagy előzetes szerződésszegés esetére is, ilyen lehet például az, ha a munkáltató nem a munkavállaló kérésének megfelelően biztosít szerződésben vállalt tanulmányi szabadidőt, vagy a munkavállaló az adott félévben nem tesz kellő számú sikeres vizsgát.⁷⁹

2.3. A tanulmányi szerződés megszűnése és megszüntetése

Mivel a tanulmányi szerződés természeténél fogva határozott időtartamra jön létre, ezért értelemszerűen a határozott idő lejártával meg is szűnik. A munkáltató jogutód nélküli megszűnése esetén a tanulmányi szerződés is megszűntnek tekintendő. Tehát a másik fél (munkavállaló) mentesül a kötelezettségei alól. Nyilvánvalóan a munkavállaló halála is megszünteti a tanulmányi szerződést. Ebben az esetben a támogatás visszakövetelésének az örökösökkel szemben nincs helye.⁸⁰

Az elállás főként a munkavállaló szerződésszegő magatartása esetén merül fel, azonban ezt a felek egyéb esetekben is kiköthetik. A munkaviszonyra vonatkozó szabályban vagy a felek megállapodásában biztosított elállási jog gyakorlása a megállapodást a megkötésének időpontjára visszamenőleges hatállyal megszünteti. Elállás esetén a felek egymással elszámolnak.⁸¹ Viszont kifejezett kikötés hiányában nincs lehetőség rá, hogy ilyen formában szüntessék meg a felek a tanulmányi szerződést. Egyes felfogások szerint a szerződésen alapuló elállási jog nem ad alapot arra, hogy a munkáltató a támogatást visszakövetelje, hiszen ennek

78 Ptk. 6:142. §

79 Jónás, T. – Kovács, Sz. (2015) 7-8.

80 Berke, Gy. – Kis, Gy. 652.

81 Mt. 15. § (2) bekezdés

fejében a munkavállaló a szerződésben meghatározott kötelezettségét teljesítette, azaz a munkáltató támogatása még az elállás esetén sem válik jogalap nélkülivé.⁸²

A tanulmányi szerződés megszűnésének egyik érdekes kérdésköre, hogy ha a felek közös megegyezéssel megszüntetik a munkajogviszonyukat, akkor vajon a tanulmányi szerződés is megszűnik automatikusan, vagy külön megszüntető nyilatkozat kell hozzá? Az 1992-es Mt. alapján ellentétes álláspontok alakultak ki ezzel kapcsolatban. Egyes felfogások szerint a munkaviszony közös megegyezéssel való megszüntetése is munkavállalói szerződésszegésnek minősült.⁸³ Míg mások amellet foglaltak állást, hogy ha a felek ettől eltérően nem állapodnak meg, a munkavállaló nem köteles a tanulmányi támogatás visszafizetésére, hiszen a felek a szerződésben foglalt kötelezettségeik teljesítésétől továbbiak tekintetében tulajdonképpen közös megegyezéssel „elálltak”.⁸⁴ Azonban a korábbi szabályozástól eltérően a közös megegyezéssel munkaviszony megszüntetés nem eredményez lényeges szerződésszegést a tanulmányi szerződés tekintetében. Nincs annak jelentősége ebből a szempontból, hogy a közös megegyezéssel megszüntetést melyik fél kezdeményezte.⁸⁵

A tanulmányi szerződést bármelyik fél azonnali hatállyal felmondhatja, ha körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a kötelezettség teljesítését lehetetlenné tenné, vagy az aránytalan sérelemmel járna. A *clausula rebus sic stantibus* rendelkezés az életviszonyok dinamikus változását képezi le ezzel a szerződés alóli kimenekülési lehetőséggel.⁸⁶ Ez a gyakorlatban a munkáltatói oldalon akképpen jelenhet meg, hogy például a munkáltató vagyoni helyzetére tekintettel nem képes teljesíteni a támogatást, vagy a munkavállaló foglalkoztatása válna lehetetlenné, például a munkáltató szervezetének, tevékenységének változása miatt.⁸⁷ Ebben az esetben a nyújtott támogatás nem követelhető vissza, és a munkavállaló

82 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014) 463.

83 Munkajogi Magyarázatok: A tanulmányi szerződés megszegése. Munkaügyi Értesítő, 2009/7-8. 218.

84 Fabók, A. (1999) 49.

85 Cséffán, J. (2016) 648.

86 Bányai, K. (2012) 8.

87 Berke, Gy – Kiss, Gy. 652.

mentesül a kötelezettségei teljesítése alól. Egyes jogirodalmi álláspontok szerint a munkavállaló kártérítést is követelhet a Ptk. szabályai alapján. Munkavállalói oldalról megközelítve a kérdést, példaként hozható fel az aránytalan sérelem esete, ha a munkavállaló veszélyeztetett terhes lesz, ezért a szerződés módosításának hiányában nem képes tanulmányait folytatni.⁸⁸ Tehát általában családi, személyes körülmények következtében van lehetőség az azonnali hatályú felmondásra. Viszont ekkor a munkáltató a támogatást visszakövetelheti, ami nyilvánvalóan a munkavállalóra jelentős terhet róhat. Ha belegondolunk abba, hogy a tanulmányi szerződés munkavállaló általi azonnali hatályú felmondásának hátterében jelentős mértékű családi, egészségügyi problémák is állhatnak, könnyen megállapítható, hogy ebben az esetben az akár több tíz- vagy százezer forintnyi támogatás visszafizetése kifejezetten méltánytalan a munkavállalóval szemben.

Az azonnali hatályú felmondással élő fél köteles megindokolni a felmondását, illetve vita esetén bizonyítani a lényeges változást. Az ellehetetlenülést és az aránytalan sérelmet elegendő valószínűsíteni. Önmagában az, hogy a munkavállaló kedvezőbb feltételekkel tud új helyen munkát vállalni, az azonnali hatályú felmondást nem alapozza meg.⁸⁹ Ha a munkáltató a munkavállalóval kötött megállapodásban – tanulmányi szerződés nélkül is – vállalja a továbbtanuló munkavállaló tanulmányainak anyagi támogatását, a megállapodást egyoldalúan nem módosíthatja, és nem szüntetheti meg arra tekintettel, hogy a gazdálkodásában felmerülő okok miatt nem kívánja a dolgozója munkaviszonyát fenntartani. A tanulmányi szerződés megszüntetésére irányuló jognyilatkozat írásban érvényes.

2.3.1. A felek lehetséges szerződésszegésének bemutatása

a) A munkáltató lényeges kötelezettségszegése esetén a munkavállaló mentesül a kötelezettségei alól.⁹⁰ A lényeges szerződésszegés objektív tényállás,

88 Horváth, I. – Szladovnyik, K. (2014): *Munka törvénykönyve 2014 – az Mt. és az új Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai*. Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft. Budapest. 353.

89 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014) 463.

90 Mt. 229. § (5) bekezdés

tehát független a munkáltatói magatartás felróhatóságától. Ennek például abban az esetben lehet jelentősége, ha a munkáltató a munkavállaló más munkakörben való továbbfoglalkoztatására vállal kötelezettséget. Akkor ebben az esetben szerződésszegésnek minősül a kötelezettség objektív ellehetetlenülése, például a munkáltatói tevékenység megszűnése.⁹¹

A bírói gyakorlatból az alábbi lényeges kötelezettségzegésnek minősített magatartásokat érdemes kiemelni. A munkáltató a szorgalmi időszakban nem biztosítja teljes körűen a kötelező iskolai foglalkozásokon való részvételt és szabadnapokat.⁹² Ha a munkáltató a tanulmányok ideje alatt a meghatározottaknál lényegesen kevesebb szabadidőt biztosít.⁹³ Ha a munkáltató nem a képzettségének megfelelő munkakörben foglalkoztatja a munkavállalót, illetve ennek a kötelezettségének elvárható időn belül nem tesz eleget.⁹⁴ A jelenleg hatályos szabályok szerint ez csak akkor minősül kötelezettségzegésnek, ha a más munkakörben való foglalkoztatásban egyébként megállapodtak a felek. Ha a munkavállaló nem fogadja el az egyébként képzettségének megfelelő munkakört, nem hivatkozhat a munkáltató ilyen irányú kötelezettségzegésére.⁹⁵ Ha a tanulmányi szerződésben meghatározott tanulmányi szabadság kiadását a munkavállaló csak részben igényli, és a vállalt tanulmányokat időben befejezi, alappal nem hivatkozhat arra, hogy a munkáltató megszegte a szerződést.⁹⁶ A fenti eseti példák után megállapítható, hogy akkor minősülhet lényegesnek a munkáltató szerződésszegő magatartása, ha az a munkavállaló tanulmányainak folytatását jelentősen elnehezíti. Így nem lényeges, ha a támogatással rövid ideig késlekedik, vagy ha a mulasztás nem érinti a kötelezettségzegés lényegét.

A munkáltatói lényeges kötelezettségzegés következménye az lesz, hogy a munkavállaló külön nyilatkozat nélkül mentesül a vállalt kötelezettségei alól. Ebben az esetben a munkavállaló követelheti esetleges kárának megtérítését. Egyes szerzők álláspontja szerint mivel az Mt. a

91 Berke, Gy. – Kiss, Gy. 650.

92 BH2009. 191.

93 EBH2010. 2168.

94 BH1994. 346.

95 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014) 460.

96 Tálné Molnár, E. (2015) 17.

kártérítésről rendelkező szabályainál⁹⁷ csak a munkajogviszonnyal összefüggésben keletkezett kár megtérítéséről rendelkezik, ezért a tanulmányi szerződésből eredő károkat a Ptk. szabályai szerint lehet érvényesíteni.⁹⁸ Ilyen lehet például a munkavállaló által a tanulmányaira fordított, saját maga által viselt költség.

b) A munkáltató elállhat a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti, ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben foglaltakat megszegi. Szerződésszegésnek minősül az is, ha a munkaviszony megszüntetésének indoka a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartása.⁹⁹ A munkavállaló szerződésszegésénél a törvény már nem lényeges szerződésszegést említ konkrétan, de itt is lényeges szerződésszegő magatartásokról van szó.¹⁰⁰ Tipikusan ilyen magatartásnak minősül, ha a munkavállaló a tanulmányokat nem, vagy nem megfelelő eredménnyel folytatja (ha van erről megállapodás a felek között). Nem megfelelő tanulmányvégzésnek minősülhet például a félévismétlés. De érdemes a feleknek megállapodniuk abban, hogy mi minősül ilyennek, valamint ennek következményeiről is (például a támogatás visszatérítése, vagy megismételt félév támogatás nélküli elvégzésének kötelezettsége).¹⁰¹ Szintén szerződésszegésnek minősül, ha a meghatározott időtartam alatt nem fejezi be a képzést, a végzettséget nem szerzi meg. Gyakorlati példaként említhető még, ha a munkavállaló a munkaviszonyát a vállalt időtartamon belül felmondással megszünteti, vagy ha a munkavállaló azonnali hatályú felmondása jogellenesnek minősül. Természetesen van olyan eset, amikor a munkavállaló munkaviszonnyal kapcsolatos magatartásával indokolt jogviszony-megszüntetés nem minősül szerződésszegő magatartásnak: ha a munkavállaló azért kényszerül a munkaviszonyának megszüntetésére, mert egészségi állapotában beállott változás miatt alkalmatlanná vált a munkakör betöltésére, de a munkáltató nem tud másik munkakört fel-

97 Mt. 166. §

98 Berke, Gy. – Kiss, Gy. 651.

99 Mt. 229. § (6) bekezdés

100 Bányai, K.: Gondolatok a tanulmányi szerződésről az új Mt. rendelkezéseinek tükrében. *Ügyészek Lapja*, 2012/4. 7.

101 Bankó, Z. – Berke, Gy.: A tanulmányi szerződés. *Cég és jog*, 2000/4. 22.

ajánlani.¹⁰² A munkavállalói kötelezettségzegés jogkövetkezménye, hogy a munkáltató elállhat (írásban) a tanulmányi szerződéstől és a nyújtott támogatást visszakövetelheti. Az elállás ex tunc, azaz visszamenőleges hatályú. Ez alapvetően szankciós rendelkezésnek tekinthető, amelynek lényege, az, hogy mivel a tanulmányi szerződés alapvetően a munkáltató érdekkörébe tartozik, ezért az ő oldalán a szerződés megszűnésén túlmenően is merül fel bizonyos mértékű kár.¹⁰³ Fontos szempont, hogy a munkáltató csak a ténylegesen nyújtott támogatást követelheti vissza. Kérdéses a távollét idejére nyújtott munkabér összegének meghatározása. Egyes szerzők nézete szerint a munkáltató bruttó összegben jogosult az említett munkabért visszakövetelni. Ugyanakkor változatlanul érvényesnek tekintik azt a korábbi bírói gyakorlatot, amely a – bruttó munkabér után fizetett – társadalombiztosítási járulék és a munkaadói járulék visszakövetelését nem teszi lehetővé.¹⁰⁴

Amennyiben a munkavállaló a kikötött időtartamnak csak egy részét nem tölti le, arányosan lehet visszakövetelni a támogatást, illetve a munkajogviszonyban nem töltött időnek megfelelő része követelhető vissza. A munkáltató az elállással mentesül a kötelezettségei alól. Logikátlan volna, amennyiben a munkáltatói oldalon is ex lege mentesüléssel találkozoznánk, hiszen a tanulmányi szerződés alapvetően a munkáltató érdekében jön létre, ezért a jogalkotói megfontolás szerint a munkáltató szabadon dönthet afelől, hogy él-e a törvény által biztosított elállási jogával. Erre természetesen befolyással lehet a munkavállaló szerződészegésének jellege, mértéke, súlya.¹⁰⁵

A munkavállaló szerződészegésével kapcsolatban az alábbi esetek említhetők a bírói gyakorlatból. A tanulmányi szerződésnek a dolgozó által történt megszegése esetén a bíróság a munkavállaló által megté-

102 Munkajogi Magyarázatok: A tanulmányi szerződés megszegése. *Munkaügyi Értesítő*, 2009/7-8. 218.

103 Siposné Bíró, N. – Nádasné Rab, H. – Sipka, P. – Nádas, Gy. – Zaccaria, M. L. (2013) 425.

104 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014) 462.

105 Siposné Bíró, N. – Nádasné Rab, H. – Sipka, P. – Nádas, Gy. – Zaccaria, M. L. (2013) 425.

rítendő támogatás összegét méltányosságból nem mérsékelheti.¹⁰⁶ Ha a munkavállaló a munkakörében a jogszabály előírása alapján köteles meghatározott iskolai képesítést megszerezni, és ehhez a munkáltató tanulmányi szerződés kötésével anyagi kedvezményt nyújt, szerződésszegése esetén alaptalan a tanulmányi támogatás visszafizetésének kötelezettsége alól azzal az indoklással történő mentesítése, hogy a kedvezmények a jogszabály rendelkezésénél fogva illették meg.¹⁰⁷ Ha a munkavállaló a tanulmányi szerződésben vállalt kötelezettségét határidőben nem teljesíti, a munkáltató jogszerűen kötelezheti a felvett támogatás visszafizetésére.¹⁰⁸ Ha a köztisztviselő (munkavállaló) a tanulmányi szerződésben vállalt idő eltelte előtt más munkáltatóhoz történő áthelyezését kezdeményezi, a munkáltatónak ehhez való hozzájárulása nem jelenti a támogatás visszatérítéséről való lemondást.¹⁰⁹

A gyakorlatban azonban több esetben is előfordult, hogy a lényeges szerződésszegés egyik félnek sem felróható okból következett be (objektív szerződésszegés). A bírói gyakorlat ezeket az eseteket nem minősítette szerződésszegésnek, pontosabban a szerződésszegéshez fűződő jogkövetkezmények alkalmazását mellőzte, a magatartásokhoz nem fűzött szankciót.¹¹⁰

3. Elméleti dilemmák és gyakorlati problémák

A törvényi koncepció felvázolását követően néhány olyan gyakorlati probléma felvetésére kerül sor, amelyek feloldására nem elegendők a tételes szabályok. Hiszen minden jogterületen, jogintézménynél a gyakorlat veti fel a legérdekesebb kérdéseket.

106 BH1986. 294.

107 BH1991. 452.

108 BH2008. 226.

109 EBH2000. 250.

110 Cséffán, J. (2016) 651.

3.1. A tanulmányi szerződés megkötésének rendeltetése, tényleges szerződéses jellege

A gyakorlatban sok esetben előfordul, hogy a munkáltatók visszaélészerűen használják fel a tanulmányi szerződés jogintézményét. Ez többnyire abban nyilvánul meg, hogy belső vállalati képzésekre kötik meg a szerződést. Ezek a belső vállalati képzések sok vállalatnál az általános menedzsment részét képezik. Vagyis nem kifejezetten egy elkülönülő képzésről, oktatásról van szó, csupán egy vállalaton belüli képességfejlesztésről, amit a „tanulmányi szerződés” megkötése nélkül is megvalósítottak volna a felek. Az ilyen esetekben a rendeltetésszerű cél fennállta nem állapítható meg kétségtelenül. Hiszen egy érvényes tanulmányi szerződés – ahogy fentebb is kifejtésre került – esetében kötelező elvárás, hogy a felek ténylegesen abból a célból kössék meg, hogy a munkavállaló tanulmányokat folytathasson, képzettséget, szakmai ismereteket szerezzen. Adott esetben egy jutalom jellegű, szinte nyaralásnak tekinthető program (a munkavállalókat külföldre viszik pár napra, ahol „céges tréningen” vesznek részt, azonban az ott szerzett ismeretek számonkérésére nem kerül sor, vagy a tréningeket meg sem tartják...) nem felel meg a rendeltetésszerű célnak.

3.2. A munkáltatói kötelezés határai

Főszabály szerint nem köthető tanulmányi szerződés olyan képzés folytatására, amelyre a munkáltató kötelezte a munkavállalót. Azonban elterjedt a munkáltatók azon gyakorlata, hogy a munkavállalókra kvázi nyomást gyakorolnak azért, hogy az adott képzés tételesen nem kötelező, de „elvárt, erősen ajánlott”. Ez olyan formában jelenhet meg például, hogy az adott képzés a munkakörhöz szükséges képességet fejleszt (ami nem munkaköri elvárás), vagy ha a munkavállalónak bármilyen szankcióval kell számolnia abban az esetben, ha nem vesz részt az oktatáson. Innentől kezdve alapjában véve megkérdőjelezhető a „tanulmányi szerződés”, mert a felek szerződéses akarata, egybehangzó jognyilatkozata kétségbe vonható.

3.3. A munkaviszony és a tanulmányi szerződés létrejöttének elválása

A munkaviszony és a tanulmányi szerződés létrejöttéből két kérdés is fakadhat. Egyrészt, hogy vajon ha a felek a munkaviszony kezdetének napját nem a munkaszerződés aláírásának napjában határozzák meg és ezen két időpont között valamelyik fél eláll a munkaszerződéstől, akkor hogyan alakul a tanulmányi szerződés hatályosulása.

A törvény rendelkezései alapján a feleknek lehetőségük van arra, hogy a munkaszerződést felfüggesztő feltétellel kössék meg.¹¹¹ Ezen időtartam alatt a munkaszerződéstől bármelyik fél elállhat, ha a munkaszerződés megkötését követően körülményeiben olyan lényeges változás következett be, amely a munkaviszony teljesítését lehetetlenné tenné, vagy aránytalan sérelemmel járna.¹¹² Ezek alapján meghíúsul a munkajogviszony létrejötte. A bizonytalan helyzet akkor áll elő, ha a munkaszerződéssel együtt tanulmányi szerződés megkötésére is sor kerül. Egyes szerzők véleménye szerint ebben az esetben a tanulmányi szerződés nem fog hatályosulni,¹¹³ a Ptk. alapján viszont terheli a feleket az elszámolási kötelezettség.¹¹⁴

A másik gyakran felmerülő – és a jogirodalom által sem egységesen kezelt – kérdés adódik abból, ha szintén a munkaszerződés megkötésével együtt tanulmányi szerződést is kötnek a felek, de utóbb kiderül, hogy a munkaszerződés érvénytelen. Ennek a feloldására két – egymással teljesen szemben álló – álláspont alakult ki. Az egyik álláspont szerint, ha a munkaszerződés érvénytelen a felek között, akkor a tanulmányi szerződés sem tekinthető jogszerűnek, tehát semmis.¹¹⁵ Másik oldalról megközelítve a kérdést, az került megállapításra, hogy ha a feleknek a munkaviszony létesítésére irányuló megállapodása érvénytelen, az a tanulmányi szerződésből folyó jogokat és kötelezettségeket önmagában nem érinti.¹¹⁶ A szerző ennek indokául az alábbiakat határozza meg:

111 Mt. 19. §

112 Mt. 49. § (2) bekezdés

113 Berek, Gy. – Kiss, Gy. (2014) 645.

114 Ferencz, J. – Fodor T., G. – Kun, A. – Mészáros, K. É. (2016): *A munkaviszony létesítése – Munkajogi kézikönyvtár sorozat 10. kötet*. Wolters Kluwer. Budapest. 40.

115 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014) 459.

116 Cséffán, J. (2016) 645.

az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket úgy kell tekinteni, mintha azok érvényes megállapodás alapján állnának fenn.¹¹⁷ Az érvénytelen megállapodás alapján létrejött jogviszonyt - ha e törvény eltérően nem rendelkezik - a munkáltató köteles haladéktalanul, azonnali hatállyal megszüntetni, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hártják el. Tehát az érvénytelen megállapodás alapján létrejött tanulmányi szerződés az Mt. 229. § (6)-(7) bekezdései alapján szüntethető meg, feltéve, hogy az érvénytelenség okát a felek nem hártják el.¹¹⁸

Azonban ha figyelembe vesszük a tanulmányi szerződés célját és rendeltetését, valószerűbbnek tűnhet az a felfogás, miszerint az említett esetben a tanulmányi szerződés sem tekinthető jogszerűnek. Hiszen a tanulmányi szerződés teljesítése értelmetlen és kiüresedett lenne a mögötte álló munkajogviszony nélkül.

3.4. A munkajogviszony és a tanulmányi szerződés megszűnésének viszonya

Korábbi bírói gyakorlat szerint a munkajogviszony megszűnése nem eredményezte a tanulmányi szerződés megszűnését is, de a felek megállapodhattak annak megszüntetésében. Ilyen megállapodás hiányában hatályban marad a szerződés és a felmondás szabályai lesznek irányadóak. Fölmerül a kérdés, hogy a munkaviszonynak a tanulmányok folytatása alatt történő megszüntetése automatikusan megszünteti-e a tanulmányi szerződést is. A következőekben az 1992-es Mt. alapján kialakult elméletek ütköztetésére kerül sor.

Az egyik álláspont szerint a tanulmányi szerződés viszonylagos függetlenséget mutat a munkajogviszonyhoz képest, ezért külön kell kezelni a két jogviszony megszűnését, valamint a megállapodás sorsát azokban az esetekben, ha a tanulmányi szerződés háttérül szolgáló munkajogviszony megszűnik.¹¹⁹ A közszolgálati jogviszonynak a munkáltató által történt megszüntetése önmagában nem szünteti meg a tanulmányi szerződésből

117 Mt. 29. § (1) bekezdés

118 Cséffán, J. (2016) 645.

119 Bankó Z. – Berke, Gy. (2000) 23.

eredő kötelezettségeket.¹²⁰ Ezen vélemény szerint, mivel a munkaviszony és a tanulmányi szerződés dogmatikailag elkülöníthető, ebből eredően mindkét jogviszonyból eredő igény önállóan érvényesíthető, illetve az abban vállalt kötelezettségek önállóan is megszeghetőek, ily módon az egyik közös megegyezéssel történő megszüntetése a másikra nem feltétlenül van hatással.¹²¹ Az önállóság gondolatát erősíti az is, hogy a felek tanulmányi szerződésből eredően önálló jogvitát kezdeményezhetnek, amelyben nem feltétlenül munkaügyi bíróság jár el.¹²²

A másik vélemény szerint a munkaviszony megszűnésével a tanulmányi szerződés is megszűnik, hiszen azt a megkötött tartalommal nem lehet folytatni.¹²³ Tehát a tanulmányi szerződés és a munkaszerződés ugyanazon felek között hoz létre egy komplex jogviszonyt, amit egységes kötelemként lehet értelmezni.¹²⁴ Ennek a közös megegyezéssel módosított kötelemnek pedig már nem része a munkaviszony fenntartása meghatározott ideig, hiszen erről a munkáltató maga lemondott, kifejezte, hogy a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincsen szüksége.

4. Payback clauses elemzése, értékelése nemzetközi vonatkozásban

Az Európai Szakképzés-fejlesztési Központ (Cedefop) 2012-ben kiadott egy tanulmányt a képzések támogatását szolgáló vállalati befektetésekről.¹²⁵ Jelen fejezet főként ennek az anyagnak a feldolgozásából készült. A payback clause, vagyis a „visszafizetési klauzula” egy olyan jogi eszköz, ami arra ösztönzi a munkáltatókat, hogy támogassák a munkavállalók képzését. Ezáltal a munkáltatók kötelezhetik a munkavállalóikat a tanul-

120 BH2000. 176.

121 Sipka, P.: Gondolatok a tanulmányi szerződés jogi jellegéről. *Ügyvédek Lapja*, 2011/5. 48.

122 BH1999. 559.

123 Fabók, A. (1999) 50.

124 Tarczay, Á.: Lehet-e szerződésszegés a felek megegyezése? *Ügyvédek Lapja*, 2011/7-8. 47.

125 Lettmayr, Christian F. (Acting Director): Payback clauses in Europe: supporting company investment in training. Cedefop, Research Paper No 23, Final report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012.

mányokra fordított költség megtérítésére abban az esetben, ha a képzést követően meghatározott időszakon belül (ún. megtartási időszakban) a munkaszerződésüket megszüntetik. Ez az intézmény – szinte azonos tartalommal – a magyar jogrendszerben is megtalálható.

A nemzetközi jogirodalomban nincs a magyar tanulmányi szerződéssel teljesen azonos jogintézmény, azonban a jelen fejezetben taglalt payback clause nagyvonalakban megfeleltethető annak. A hivatkozott tanulmány ezen intézményt vizsgálta meg 33 ország vonatkozásában, hogy milyen szinten kerül szabályozásra, milyen feltételek mellett lehet alkalmazni, és hogyan valósul meg a gyakorlati alkalmazása. Ezen adatok felhasználásával egy rövid összehasonlító elemzés olvasható a nemzetközi gyakorlatból és a hazai szabályokból.

A kutatás előzetes megállapításai alapján kitűnt, hogy összességében a közepes és nagy vállalatok használnak ezeket a megállapodásokat, mégpedig azért, mert többet fektetnek be a képzésekbe és a szabályozást úgy is lehet tekinteni, mint egy befektetés-ösztönző eszközt. Sőt, számos esetben keretszabályozással rendelkeznek, míg a kisebb vállalatok eseti szerződéseket kötnek. A payback clause motiválhatja a munkáltatókat, hogy növeljék a befektetésüket a munkavállalók képzésébe, és csökkentsék a befektetett költség elvesztésének kockázatát. Lényegében azt is jelzi, hogy a munkáltató megbízik a munkavállaló szakmai fejlődésének képességében az adott szervezeten belül.

A nemzeti vagy ágazati szinten való túlszabályozottság negatív következményeket is szülhet. Hiszen ha a szabályok nagyon megszorítóan, szigorúan vannak lefektetve, akkor egyes esetköröket kizárhatnak a munkáltatói támogatás alól. Például ha egy adott ország rendelkezése értelmében a payback clause alkalmazására akkor kerülhet sor, ha a képzés költsége meghaladja a 3000 eurót, vagy a képzés hossza minimum 60 napos. Azonban ennek a szigorú szabálynak köszönhetően a munkáltatók vonakodhatnak olyan képzéseket nyújtani, ami kisebb anyagi befektetéssel jár, vagy éppen nem olyan hosszú időtartamú. Ennek ellenpólusaként a nemzeti, vagy ágazati szabályozás hiánya vállalati szinten jogvitákhoz vezethet. A megtartási időszak egy mentőmellénynek tekinthető mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részére. Hiszen a munkáltatók ezáltal

elkerülhetik az általuk képzett, szakosított munkavállalók fluktuációját, a munkavállalók pedig nagyobb biztonságban érezhetik a munkajogviszonyuk folytonosságát, fenntartását.

4.1. Szabályozási szintek

Aszerint, hogy milyen szinten (kormányzat, szociális partnerek, vállalatok) kerül sor a jogintézmény szabályozására, három nagyon csoportra bonthatók az országok:

- a) nemzeti szinten való szabályozás, munkatörvénykönyvekben, például Ausztria, Belgium, Franciaország, Lengyelország, Magyarország, Portugália, Szlovákia.
- b) kollektív megállapodásokban történő szabályozás (munkáltatói érdekképviseleti szervezetek és szakszervezetek között), például Norvégia, Hollandia.
- c) vállalati szinten való szabályozás (ide tartozik a vezetés és az üzemi tanácsok között létrejött megállapodás és az egyéni szerződések is a munkáltató és a munkavállaló között), például Egyesül Királyság, Németország, Olaszország, Spanyolország.

A kutatásból kiderült, hogy az elemzett harminchárom országból tizennégy ország esetében (42%) beszélhetünk nemzeti szinten történő szabályozásról, míg háromnál (9%) volt megállapítható, hogy szociális partnerek között jött létre megállapodás. Tehát megállapítható, hogy többségében (51%) centralizált szabályozás létezik a „visszafizetési klauzulákra” vonatkozóan. Az is megállapításra került, hogy az országok közel egyharmadában (30%) nincsen átfogó, központi szabályozás, csak vállalati, egyéni szinten. Valamint hat ország esetében nem volt fellelhető a payback clauses létezése (Ciprus, Dánia, Finnország, Görögország, Izland, Liechtenstein).

Az alábbiakban az egyes szabályozási szintekre vonatkozó jellemzőkből néhány fontosabb kerül kiemelésre.

4.1.1. Nemzeti szinten való szabályozás

Néhány állam meghatározza a tanulmányokra fordított költségek és a képzés hosszának minimális szintjét, amely esetben payback clause köthető. 2012-es adatok szerint Szlovákiában és Csehországban ez a minimum összeg 3320 és 3000 euró, valamint Romániában nincsen összeghatár, de az oktatás idejének hosszabbnak kell lennie hatvan napnál. Ugyanezen éves adat értelmében Belgium választási lehetőséget kínál a minimum képzési költség (2830 euró) és a minimum képzési idő (nyolcvan óra) között. A magyar szabályozásban ez a korlátozási forma nem jelenik meg. Tulajdonképpen bármilyen költségű és bármilyen hosszú képzésre lehet tanulmányi szerződést kötni.

A képzést követően a munkaviszony fenntartásának kötelezettsége ezekben az államokban három és öt év között van. Ez alól két szélsőségesebb kivétel említhető: Litvánia, ahol egy relatíve rövid megtartási időszak van meghatározva (egy év) és Ausztria, ahol ez nyolc évben van maximalizálva. Franciaországban és Szlovéniában egyéenként kerül meghatározásra ezen időszak, és nincs felső határ. Ennek tekintetében a hazai törvényi előírás (öt éves maximum) a közép magas megtartási időszaknak tekinthető.

4.1.2. Kollektív megállapodásokban, ágazati szinten történő szabályozás

A payback clause ágazati szinten való elsődleges szabályozása nem túl gyakori. Csupán Hollandia, Norvégia és Macedónia rendelkezik olyan kollektív megállapodással, amely rendelkezéseket tartalmaz a tanulmányi támogatások visszafizetésére vonatkozóan a munkáltatók érdekképviseleti szervezetei és a szakszervezetek között.

A szabályok részletezése hasonló azokhoz az országokéhoz, ahol nemzeti szinten, törvényekben szabályozzák a jogintézményt, csak ebben az esetben pontosabbak, részletesebbek a költségekkel, képzések jellegével, a visszatérítés megosztásával kapcsolatban. Macedóniában a munka törvénykönyve lehetőséget ad arra, hogy a szociális partnerek megállapodást kössenek a szakképzés és szakoktatás speciális szabályairól.

Hollandiában az informatikai, irodatechnikai, kommunikációs ágazatban, ágazati megállapodásban a következők vannak lefektetve. Az általános képzés, vizsgák, adminisztrációs költségek 100%-át, míg az oktatásban való részvétel anyagi költségeinek 50%-át finanszírozza a munkáltató. Ezeknek a képzéseknek a munkaidőben kell folyniuk. Érdekes párhuzam vonható ezen jogintézmény és a nálunk hatályos szabályozás között (a munkáltató által elrendelt kötelező képzésen való részvétel), hiszen talán ez hasonlít leginkább a holland gyakorlathoz.

Folytatva a holland példát, az is meg van határozva az ágazati megállapodásban, hogy a munkavállalótól mely költségek milyen mértékig követelhetők vissza. A költségek 100%-a, ha a képzés befejezését követő egy éven belül szünteti meg a jogviszonyát. Ha erre két év után kerül sor, akkor a költségek 50%-t kell visszatérítenie.¹²⁶

4.1.3. Vállalati, alsóbb szinten való szabályozás

Számos országban (például Írország, Olaszország, Svédország) a munkaszerződésekben van lehetőség a payback clause szabályozására.

Németországban a munkáltató által finanszírozott képzések esetére meghatározott payback clause jelenléte általános szinten a polgári jogban kap felhatalmazást, de nincs általánosított nemzeti szabályozás a speciális feltételekre a végrehajtással és az alkalmazással kapcsolatban. Azonban a Német Munkaügyi Bíróság (Bundesarbeitsgericht) meghatározott néhány általános ajánlást, amiket a munkáltatóknak figyelembe kell venniük. Például a képzésnek egy vagy több előnyt kell nyújtania a munkavállalónak (szakmai fejlődés, a képzés lehetőséget nyújt arra, hogy magasabban díjazott munkafeladatokat végezzen, a munkavállaló munkaerő-piaci versenyképességét növelje a megszerzett készség, stb.). A várható költség nem haladhatja meg a munkáltató által viselt tényleges költséget, vagy a felek által, közösen meghatározott összeget. A visszatérítendő összegnek ésszerű mértékűnek kell lennie. Igaz, hogy egy kicsit másképp jelenik meg, de ez a követelmény halvány hasonlóságot mutat a magyar szabályozással.

¹²⁶ Kiegészítő információként szükséges hozzátenni, hogy a megtartási időszak kettő év.

A korábbi fejezetekben kifejtettek alapján a hazai rendelkezések szerint a felek által vállalt kötelezettségeknek arányban kell állniuk. Az arányosság követelménye sok esetben egybeesik az ésszerűséggel.

4.2. Az intézmény alkalmazásából fakadó tapasztalatok

A kutatásból kiderült, hogy a payback clause-zal kapcsolatban a két legfontosabb dolog egyrészt a munkáltatók védelme a személyzet állandó kicserélődésétől (a sikertelen befektetés elkerülése érdekében), másrészt pedig a munkáltatók által biztosított szakoktatás, szakképzés növelése. Említés szintjén az is előkerült, hogy a munkáltatók a közvetlen vagy közvetett költségeik részbeni megtérítésére is szánják a munkavállalók által visszafizetett összeget, azonban ennek nem tulajdonítanak kiemelt jelentőséget. A payback clause segítséget nyújt a munkáltatóknak abban, hogy megtartsák a kiemelkedő tudással és készségekkel rendelkező munkavállalókat és (valamilyen szinten) biztosítják, hogy kiálljanak, kitartsanak az adott munkáltató mellett. Azok a munkáltatók, akik képzést finanszíroznak, tudatos módon próbálják meg a munkavállalókat a céghez kötni. A képzésekre szerződést kötött munkavállalók is még inkább elkötelezettek lesznek a képzéssel, illetve a munkáltatóval szemben is, ha fennáll az a kötelezettségük, hogy a munkaviszony megszüntetésekor vissza kell fizetniük egy meghatározott összeget. Így talán kisebb hajlandóságot mutatnak a vállalat elhagyására.

Ugyanakkor a payback clause alkalmazásának lehetnek hátrányai is. Például a nemzeti vagy ágazati szinten való szabályozás csökkentheti az egyéni esetekben történő megállapodásokat akkor, ha túl szigorúak a rendelkezések. Az újonnan belépő munkavállalók vonakodhatnak ilyen megállapodást tartalmazó szerződést aláírni. A jogi eljárás költsége akár magasabb is lehet, mint az a költség, amit a munkáltató be akar hajtani a munkavállalótól. Azokban az esetekben amikor a munkáltató a képzés indirekt, közvetetten befektetett költségeit nem tudja visszakövetelni, kisebb hajlandóságot mutat arra, hogy képzéseket finanszírozzon. Viszont a munkáltató kisebb mértékű finanszírozása következtében a munkavállalók sincsenek ösztönözve a képzések elvégzésében. A megtartási idő a

munkáltató „trükkjeként” is felfogható, hogy a képzés elvégzése után arra kötelezze a munkavállalót, hogy ne hagyja el az adott vállalatot.

5. Következtetés

Az eddigiekben leírtak alapján összegezhető, hogy a tanulmányi szerződés kiváló keretet nyújthat mind a munkáltatóknak, mind a munkavállalóknak arra, hogy megvalósítsák a lifelong learning koncepciót. Azonban – mint minden elméleti elgondolást – a tanulmányi szerződés megvalósulását is rengeteg gyakorlati kérdés lengi körül. Az eddig kialakult hazai bírói gyakorlatból, valamint nemzetközi példákból is merítve érdemes a kiforrott gyakorlatokból táplálkozva a tanulmányi szerződést (célszerűen és jogszerűen) alkalmazni.

II.3. A BÍRÓI GYAKORLAT ÉS AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS (MINŐSÉGI CSERE, TELJESÍTMÉNYALAPÚ FELMONDÁS, SZAKMAI ALKALMATLANSÁG STB.) (KISS BETTINA)

1. Bevezetés

A munkavállaló képességéhez, tudásához, teljesítményéhez kapcsolódó felmondási okok körében számos bírói ítélet áll rendelkezésünkre, melyek közül kifejezetten a minőségi csere és a teljesítményalapú felmondások kerülnek szisztematikusan áttekintésre, rendszerezésre végül pedig értékelésre a lifelong learning tükrében, szűkebben pedig az oktatás, a képzés kontextusában.

A tanulmány fő elméleti kérdése, hogy a munkáltató köteles-e képezni munkavállalóját, és amennyiben igen, meddig köteles fenntartani a munkaviszonyt és mikor „cserélhet”, mondhat fel alkalmazottjának. Milyen elvek befolyásolhatják, milyen stratégiák alakíthatják ma a munkaviszonyokat, tekintettel a foglalkoztathatóság fenntartásának fontosságára.

Jelen kutatás célja annak feltárása, hogy az élethosszig tartó tanulás miként, milyen jogi keretek között jelenhet meg, valósulhat meg a tárgybani munkaviszony-megszüntetésekben, ezáltal a munkaügyi ítélkezési gyakorlatban is.

2. A minőségi csere meghatározása

A minőségi csere fogalma már régóta ismert a munkajog világában, hiszen már az 1980-as évektől kezdve találkozunk olyan bírósági határozatokkal, melyek az erre alapított felmondásokkal foglalkoznak. Az akkori Legfelsőbb Bíróság (ma Kúria) is több esetben döntött a témában, bár megjegyzendő, hogy egymásnak ellentmondó ítéletek is születtek.¹

¹ Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*. Második, átdolgozott kiadás. Wolters Kluwer, Budapest, 317.

Ennek köszönhetően, valamint, hogy a fogalom nem kerül definiálásra, fontos áttekinteni a bírói gyakorlatot, amely kialakította a minőségi csere fogalmát.

A minőségi cserét gyakran összekeverik alyal a helyzettel, amikor a munkavállaló nem megfelelően végzi munkáját, például pontatlan vagy hanyag, pedig ezzel ellentétben minőségi cserének minősülhet az az eset is, amikor a munkavállaló kifogás nélkül ellátja munkakörét a meglévő képzettsége birtokában.² Lényegében tehát arról van szó, hogy a munkáltató magasabb végzettségű, képesítésű, nagyobb gyakorlattal rendelkező munkavállalóval kívánja betölteni a munkakört, vagy olyan személyt kíván alkalmazni, akinek a munkaerejét és a munkaidejét - többféle szakképzettsége folytán - gazdaságosabban tudja felhasználni.³ A bírói gyakorlat arra is rámutatott, hogy a minőségi cserénél nemcsak az iskolai végzettség, szakképzettség, minősítés, életkor vehető figyelembe,⁴ hanem a munkáltatónál hosszabb ideje fennálló munkaviszony, vagy a többirányú képzettség is.⁵

3. Felmondás a munkavállaló magatartásával, képességével vagy a munkáltató működésével összefüggő ok alapján

A vonatkozó szakirodalom eltérően foglal állást abban a kérdésben, hogy a felmondási okok mely csoportjába tartozik a minőségi csere. Egyes kommentárok⁶ a munkavállaló képességével összefüggő okoknál fejtik ki, míg mások⁷ a munkáltató működésével kapcsolatos felmondási okok

2 EBH1999.45.

3 BH1980.404.

4 Mfv.I.10.023/2000/3.

5 Kulisity, M. (2014): *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*. Wolters Kluwer, Budapest, 89.

6 Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014)

7 Kúria, a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. 25-26. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSI5MaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab (letöltés ideje: 2016.11.23.)

között tárgyalják.⁸ A minőségi csere egyfajta átmenet lehet a két kategória között, köztes felmondási indok, melynek oka az időbeliségre vezethető vissza.⁹ Ugyanis a munkaviszony létesítése során a munkáltató szabadon határozza meg,¹⁰ hogy melyek a munkakör betöltéséhez szükséges képzettségek, végzettségek, melyekkel az újonnan felvett munkavállalónak rendelkeznie kell. Azonban az idő előrehaladtával, például a technológiai változások okán ezen követelmények megváltozhatnak, kiegészülhetnek, melyeknek a munkavállaló már nem felel meg. A minőségi cserének tehát előfeltétele (lehet) a munkakört érintő valamilyen objektív változás, amelynek okán a munkavállaló korábbi képzettsége már nem lesz elegendő.¹¹

4. Jolly joker, avagy mennyiben érvényesülnek a felmondás jogszerűségének kritériumai a munkáltatói döntési szabadság tükrében

4.1. Felmondási indok pontos meghatározása

A felmondások indokolásában hangsúlyosan ügyelni kell a tények pontos, részletes kifejtésére, hiszen a felmondásnak a felmondó iratban történt indokolása végleges, nincs helye új felmondási indok bizonyításának, melyek közlése a felmondásban nem történt meg.¹² A vizsgált esetek alapján megállapítható, hogy a minőségi cserére kifejezetten utalni kell.

Az alábbi jogesetben¹³ a felmondás indokolásában a nyelvtudás hiányát jelölték meg, nem pedig a nyelvtudás szintjének elégtelenségét. A perben

8 Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Második kiadás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó. Budapest

9 Kulisity, M.: Minőségi csere. In: Kúria, a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. 86. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSI5MaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab (letöltés ideje: 2016.11.23.)

10 jogszabályi előírás hiányában

11 Kulisity, M. (2014) 88.

12 MK. 95. számú állásfoglalás

13 Mfv.I.10.086/2008/1.

így hiába hivatkozott arra a munkáltató, hogy a munkakör betöltéséhez számára egy angolul kiváló szinten kommunikáló személyre van szükség a külföldi ügyfélkör miatt, ha a felmondásban az angol nyelvtudás hiányát jelölte meg. Mivel a munkavállaló középszintű nyelvvizsgát tett az egyetem alatt, így a felmondás indoka nem felelt meg a valóságnak. Így az alperes hiába hivatkozott alappal arra, hogy a minőségi csere végrehajtására a munkáltatónak diszkrecionális joga van, azonban annak törvényi feltételeinek fennállását neki kell bizonyítania, amely jelen esetben nem volt igazolt.

A tényállásban nem található adat arra vonatkozóan, hogy a munkáltató oldaláról vajon felmerült-e a munkavállaló nyelvtudásának fejlesztése az elbocsátása helyett. Az adott munkáltató működési rendszerét, ügyfélkörét ismerő munkavállaló továbbképzésének lehetősége megfontolandó lehetne, hiszen akár arányban állna az új alkalmazott felvételével és betanításával járó idővel és költségekkel, valamint a munkavállaló munkaviszonya ezáltal fenntartható maradna.

4.2. Okszerűség – valóban nincs szükség a munkavállalóra¹⁴

A minőségi csere célszerűsége nem, de az vizsgálható, hogy a minőségi csere indoka az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e, illetőleg a munkáltató eljárása megfelel-e a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének.¹⁵

A minőségi cserével összefüggésben rögzítette a Kúria, hogy az átszervezés, valamint a minőségi csere, mint a munkáltató működésével, illetve a munkavállaló képességeivel összefüggő okok, a felmondás közlésének időpontjától függetlenül okszerűen alá kell, hogy támasszák, a munkavállaló munkájára a továbbiakban nincs szükség. A munkáltatónak meg kell jelölnie azt a konkrét körülményt, feladatváltozást, követelményszint-emelést,¹⁶ amely a minőségi csere indokoltságát alátámasztja.

További lényeges követelmény, hogy a minőségi cserére alapított

14 Kulisity, M. (2014) 91.

15 EBH1999.45.

16 Kulisity, M. (2014) 91.

felmondási ok akkor okszerű, ha a munkakörre irányadó képesítési előírások alapulvételével megállapítható, hogy a két munkavállaló között az újonnan alkalmazott javára különbség mutatkozik.¹⁷ Fiktív példával élve, ha az elbocsátással érintett tervezőmérnök munkavállaló, az újonnan megvásárolt gépsor szoftveréhez nem rendelkezik kellő ismeretekkel, míg az újonnan érkezett igen, a minőségi cserére alapított felmondás megfelel az okszerűség követelményének.

Egy esetben azt vitatta a bíróság, hogy ha a humánpolitikai cél az volt, hogy a munkavállalók minél nagyobb hányada felsőfokú végzettséggel rendelkezzen, akkor ezzel nem állt összhangban, hogy a munkáltató a szakképzettséggel nem rendelkező munkavállalókat megtartotta és a felsőfokú szakképesítésű társukat lecserélte felsőfokú iskolai végzettségű személyre.¹⁸ Ebben az esetben is érdekes volt, hogy az elsőfokú bíróság csupán csak azt vizsgálta, hogy a munkáltató az adott munkakörbe (humánpolitikai ügyintéző) magasabb iskolai végzettséggel rendelkező munkavállalót foglalkoztatott. A másodfokú bíróság ezzel szemben kifejtette, hogy mivel az új munkavállaló (tanári) képzettsége nem áll összefüggésben az alperes működésével, adott esetben minőségi cserét nem lehetett megállapítani. E felmondási indok okszerűségét pedig úgy értelmezte, hogy az csak a munkáltató tevékenysége szempontjából alkalmasabb személy alkalmazása esetén lenne megállapítható. Az alperes ugyan hivatkozott arra, hogy a minőségi csere indokát képező gazdálkodással, vezetéssel összefüggő kérdésben a munkáltató szabadon dönt, de ebben az esetben a bíróság a minőségi csere indokának okszerűségét vizsgálta, vagyis azt, hogy az új munkavállaló alkalmazásához az adott munkakörben a munkáltatónak kellő érdeke fűződött-e és az elbocsátott munkavállaló munkájára a továbbiakban valóban nem volt szükség.

Az élethosszig tartó tanulás stratégiájában azonban a transzverzális készségekre helyeződik a hangsúly, tehát az egyén általában hasznos tudásának, ismeretének fejlesztésére is, nem csak az adott munkakörben felhasználható, munkáltató-specifikus készségek növelésére. Kérdéses, hogy ez a megvilágítás a fenti jogeset megítélésén vajon változtatna-e,

17 Mfv.I.10.654/1995/4.

18 Mfv.I.10.449/2000/5.

hiszen a minőségi csere megvalósulhatna azáltal is, ha nem csak az adott munkakör tekintetében vizsgálnák a munkavállaló kompetenciáját.

Eltérő álláspontra helyezkedett az első-, illetve másodfokú bíróság abban a kérdésben, hogy okszerűtlennek minősíthető-e az a felmondás, amelyben a felperes munkakörébe minőségi csere folytán alkalmazott új munkavállaló betanulásának költségeit a munkáltató kisebbnek ítélte meg, mint a felperes nyelvi képzésének költségeit.¹⁹ A végül helytelennek vélt másodfokú döntés szerint, a minőségi csere esetén a szakmai feltételeket nem lehet figyelmen kívül hagyni, emiatt pedig a kiváló szakmai felkészültségű, alacsonyabb szinten németül beszélő felperes helyett felvett munkavállaló (aki az idegen nyelvet magasabb szinten tudja, de szakmai ismerete nincs) nem igazolja a minőségi cserét, ami miatt a munkáltató felmondása okszerűtlenség miatt jogellenes. Ezzel szemben az akkori Legfelsőbb Bíróság úgy ítélte meg a tényállást, hogy a jogvita keretein kívül esőnek minősül, hogy egy munkakör teljes körű ellátásához szükséges nyelvismeret iránti igényt – amely külföldi érdekeltség miatt a gazdálkodással függ össze – a munkáltató fontosabb feltételként határozza-e meg a szakmai ismereteknél.

4.3. Nyelvismeret

A minőségi cserére alapított felmondások számottevő része a hiányzó, vagy nem megfelelő szintű nyelvismeretet tekinti a végső okként az új munkavállaló alkalmazására.

Jogszerűnek ítélte a bíróság a minőségi cserére alapított felmondást, amikor a munkáltató egy alacsonyabb szakképzettségű, kevesebb gyakorlattal, azonban lényegesen jobb nyelvismerettel rendelkező munkavállalót alkalmazott a felmondással érintett munkavállaló helyett. Ugyanis egy adott munkakör kapcsán, annak megítélése, hogy például a nyelvismeret, vagy a képzettség hangsúlyosabb, munkáltatói munkaszervezési kérdésnek minősül, amely nem vitatható egy munkaügyi perben. A munkáltató jogszerűen dönthet arról, hogy a jövőben az egyes munkakörök ellátásánál

¹⁹ Mfv.I.10.719/2003/3.

milyen feltételeknek tulajdonít a korábbiaktól eltérő jelentősebb szerepet.²⁰

Egy másik esetben az újonnan alkalmazott, valamint az elbocsátott munkavállaló azonos szintű nyelvvizsga bizonyítvánnyal rendelkeztek és iskolai végzettségük is megegyezett. A munkakörben - egy tulajdonosváltás okán - kiemelt feladattá vált a külföldi partnerekkel a mindennapi együttműködés, így az angol nyelv aktív használata. A munkáltató minőségi cserét hajtott végre, a felperes helyett új, angol nyelven jól kommunikáló munkatársat vett fel. A felperes kifogásolta, hogy vele nem közölték az elvárásokat, soha nem hívták fel arra, hogy fejlessze nyelvtudását. A bíróság úgy ítélte meg, hogy ugyan azonos végzettséggel és nyelvvizsga bizonyítvánnyal rendelkeznek a munkavállalók, a minőségi cserére alapozott felmondás valósága és okszerűsége megállapítható, ugyanis a munkáltató döntési körébe tartozik annak meghatározása, hogy számára milyen szempontok alapján, miként valósul meg az érintett munkakör eltérő (magasabb) színvonalú ellátása.²¹ Ezért elvárhatja ugyanazon munkaköri feladatok eredményesebb, magasabb szintű ellátása érdekében bizonyos képességek, így szakmai kommunikációra alkalmas aktív nyelvtudás meglétét is, függetlenül az azonos szintű nyelvvizsga bizonyítványtól.²²

A fentieket meghaladóan elvi szinten rögzítette a Kúria, hogy nincs arra előírás, miszerint az elvárásokat a minőségi cserét megelőzően, írásban rögzítse a munkáltató, vagy hogy a hiányosságok pótlására történő figyelemfelhívás után alkalmazhat csak minőségi cserére alapított felmondást.

A bírói gyakorlat, úgy tűnik, mereven ragaszkodik az objektív változás létehez és a célszerűség nem vizsgálhatóságához. Azonban az egyedi ügy körülményeit mérlegelve a gyakorlat sokkal árnyaltabbnak mutatkozik, amellyel nem feltétlenül összeegyeztethető már ez a szemlélet. Az egész életen át tartó tanulás segíti fejleszteni a hasznosítható készségeket, amelyek növelik a munkavállalók foglalkoztathatóságát. Sem a bíróság, sem a munkáltató nem veszi figyelembe, hogy a meglévő készségek nem hagyhatóak figyelmen kívül, főleg ha azok fejleszthetőek, mint például a nyelvtudás szintje. A munkáltató képezhetne volna a meglévő alkalma-

20 Mfv.I.10.719/2003/3., EBH2003.968.

21 EBH2003.978.

22 Mfv.I.10.304/2012/7.

zottját ahelyett, hogy azonnal felmondást közöl vele.

Ezenkívül, a Kúria álláspontja sem feltétlen helytálló az egész életen át tartó tanulás kontextusában, hiszen az Mt. alapelveiből következik a kölcsönös együttműködés és tájékoztatás kötelezettsége. Ebből levezethető, hogy a munkáltató jelen esetben felajánlhatta volna a nyelvkurzus lehetőségét a munkavállalónak, támogathatta volna a nyelvtudása fejlesztésében, tájékoztathatta volna a megváltozott elvárásokról a munkakör irányában, így akár a munkaviszony fenntarthatóvá vált volna. Ehhez az állásponthez áll közelebb a másodfokú bíróság jelen ügyben kihirdetett ítélete, miszerint a jóhiszeműség és tisztesség követelményét nem szabad figyelmen kívül hagyni, mert ez utóbbi sérelmét jelenti az, hogy nem közölte a munkáltató az elvárásait a munkavállalóval.

Végül azt a szempontot is vizsgálva, melyek a fenti jogesetek kapcsán már érintésre kerültek, hogy a munkáltató a munkaviszony fennállása alatt is dönthet új feltételekről, követelményekről, melyeknek meg kell felelnie a munkavállalónak. Az adott esetben a felperes sérelmezte, hogy a munkaviszonya létesítésekor a munkáltató nem tájékoztatta, noha erre jogszabályi kötelezettsége áll fenn, hogy munkaköréhez idegen nyelv ismerete szükséges. A bíróság kimondta, az alperes gazdasági-célszerűségi jogkörébe tartozik valamely munkakör betöltése feltételeinek a megállapítása, melybe az idegen nyelv ismerete is beletartozik.²³ Erről a munkaviszony fennállása során is dönthet, amely a jogvitában csak annyiban vizsgálható, hogy az új feltétel meghatározása az adott munkakör ellátása szempontjából okszerű-e.²⁴

4.4. Átszervezés - szakmai színvonal emelése érdekében személycseré

A vizsgált esetek többségében jogellenes felmondásokat közölt a munkáltató, ugyanis a felmondás indoklásában nem különült el, hogy minőségi csere és/vagy átszervezés valósult meg, így az indoklások nem voltak valóságok.

Jogellenesnek ítélte a Kúria azt a munkaviszony megszüntetést, melyet

23 Tálné Molnár, E. (2008): *Munkaviszony megszüntetése. Rendes és rendkívüli felmondás*. Wolters Kluwer Kft., Budapest, 110.

24 EBH1999.45.

átszervezéssel indokoltak, de az valójában személycserét takart. Sem a munkakör, sem a feladatelosztás, sem a szervezeti felépítés nem változott, a munkakörök elválasztása, összevonása nem történt meg, csupán az egyik munkatársat egy másikkal cserélték le. Kizárólag a felperes személyétől váltak meg és a felmondásban még iskolai végzettség hiányára sem utaltak. Minőségi cserére csak a perben hivatkozott a munkáltató, így az átszervezésre alapított felmondás indoka nem valós és okszerű.²⁵

Előbbiekhez hasonlóan, ha a felmondás a munkáltató pénzügyi irányítása átszervezésére hivatkozott, minőségi cserére utalás nélkül, az utóbbi fennállására a megszüntetés nem alapítható.²⁶ Látható, hogy a felmondás indokolásából a felmondás okának világosan ki kell tűnnie, tehát a minőségi cserére utalni kellett volna, vagy megjelölni, hogy a munkáltató a munkavállalót az adott munkakör ellátására a továbbiakban miért nem tartja alkalmasnak. Az erre vonatkozó indokolás hiányában a minőségi cserével összefüggő bírói gyakorlatra való hivatkozás is téves.²⁷

A minőségi cserével összefüggésben mondta ki a bíróság, hogy az átszervezés nemcsak a szervezeti felépítést érintő változásokat jelenti, hanem a feladat-elosztás megváltoztatását is.²⁸ Ezzel kapcsolatban a minőségi csere által valósult meg, hogy a felperes munkavállaló feladatainak egy részét a felperesnél magasabb végzettségű személy vette át, aki egyben mások munkájának irányítását is ellátta.

Szintén az átszervezés és minőségi csere viszonyát vizsgálta az az eset, amelyben a bíróság első- és másodfokon úgy ítélte meg, hogy az elbocsátott munkavállaló és az újonnan alkalmazott személy munkaköre azonos, ezért a munkáltatónál nem átszervezés, hanem minőségi csere történt, vagyis a felmondás indoka nem volt valós. Ezzel szemben az akkori Legfelsőbb Bíróság vizsgálta, hogy a munkáltatót jogszabály kötelezte arra, hogy az adott munkakörben konyhalány helyett, képesített szakácsot alkalmazzon, amely átszervezésnek minősül.²⁹ Az a tény önmagában, hogy jelen esetben

25 Mfv.III.10.086/2012/6.

26 Mfv.I.10.968/2001/2.

27 BH1998.555.

28 Mfv.10.028./2008/2., BH1998.508.

29 Mfv.II.10.156/2008/2.

a munkáltató egy konyhalány munkakört megszüntetett és helyette egy szakács munkakört hozott létre, kis létszámmal üzemelő munkáltató esetében, önmagában a szervezet átalakításának, átszervezésének minősül.

4.5. Létszámcsökkentés és átszervezés – miért pont az adott munkavállaló

Kevés olyan esettel találkozni, ahol a munkavállaló azért vitatja a jogviszony megszüntetésének jogszerűségét, mert - véleménye szerint - minőségi csere történt, holott a felmondás indokolásában, létszámcsökkentés végett, a munkakörök összevonására hivatkozott a munkáltató, új szervezeti struktúra kialakításával.³⁰ A bíróság hivatkozott az állandó bírói gyakorlatra, miszerint a munkaügyi bíróság nem vizsgálhatja, hogy miért éppen az érintett munkaviszonyának megszüntetésére került sor, a munkáltató saját hatáskörében jogszerűen dönthet arról, hogy melyik munkavállalója munkaviszonyát szünteti meg, vagyis a létszámleépítéssel érintettek kiválasztási szempontjai a perben nem vizsgálhatóak. A perben bizonyított volt a munkafolyamatok racionalizálása, a létszámcsökkentés megvalósítása, így a bíróság igazoltnak találta a munkaviszony megszüntetésének szükségességét. Nem találta továbbá megalapozottnak az elbocsátott munkavállaló érvelését a minőségi csere végrehajtásáról, hiszen a megszüntetett munkakör nem volt azonos az újonnan létrehozottal, így a minőségi cserének nem kellett feltüntetésre kerülnie a felmondásban.

A következő esetben a felmondás indokolása ugyan utalt a minőségi követelmények meghatározására, a felperes munkaviszonyának megszüntetését azonban a végzettség hiányával, átszervezéssel, létszámleépítéssel és munkakör összevonással indokolta, azonban lényegében minőségi cserét kívánt végrehajtani.³¹ Mivel a felmondás indokai a felmondását követően nem egészíthetők ki, így a felmondás jogellenes volt.

Végül, a Szegedi Munkaügyi Bíróság egy esetben úgy határozott, hogy nem rendeltetésszerű a felmondási jog gyakorlása, ha a munkavállaló munkaviszonyának létszámcsökkentéssel indokolt felmondással történő munkáltatói megszüntetését követően a munkáltató az adott

30 Mfv.I.10.646/2009/3

31 Mfv.II.10.194/2015/7.

munkavállalónál szakmailag magasabban kvalifikált munkaerőt alkalmaz az átszervezés során.³²

4.6. Szabad munkáltatói mérlegelés

Adott jogvita kapcsán a bíróság kifejtette, hogy a minőségi személycsere megvalósulásánál a felperesek és az új munkavállalók által, a felvételkor igazolt adatokat, adottságokat kellett összehasonlítani. Az új munkavállalók általános és szakmai képzettségi szintjét, szélesebb körű gyakorlatát, önállóbb munkavégzési képességüket, magasabb fokú munkakultúrájukat figyelembe véve megállapítható volt, hogy potenciálisan valóban „jobb minőséget” jelentettek az újonnan érkezők, ezért a minőségi cserére vonatkozó felmondási ok valós és okszerű volta a munkáltatói intézkedést megalapozta.³³

Fenti megállapítást igazolja, hogy a hivatkozott jogvitában a munkáltató a lényegében azonos végzettségű és szakképesítésű laboránsok közül a felperesnél hosszabb munkaviszonnal, számítógépes, valamint munkavédelmi oktatási tanfolyami végzettséggel is rendelkező munkavállaló munkaviszonyát tartotta fenn.

Egy későbbi esetben, az elsőfokú bíróság álláspontja szerint a minőségi cserére alapozott felmondás vizsgálata során arról kellett döntenie, hogy egy adott szakon megszerzett főiskolai oklevél egy alapfokú nyelvismerettel felülírta-e a közel 40 éves szakmai gyakorlatot, tapasztalatot.³⁴ Megállapította, hogy egy alapfokú nyelvtudás nem olyan szintű nyelvismeret, ami súlyozottan lenne értékelhető az új munkavállaló javára, akinek szakmai rátermettsége, terhelhetősége a munkáltató részére még teljesen ismeretlen. Így összességében arra a következtetésre jutottak, hogy a minőségi csere, mint felmondási ok, nem volt kellően meggyőző, a munkáltató jogkör gyakorlójának szubjektív véleményén, és nem objektív tényeken alapult. Jelen esetben a bíróság mérlegelte, súlyozta a munkáltató számára megkövetelendő kompetenciákat. Ezzel szemben a másodfokú bíróság

32 Szegedi Munkaügyi Bíróság 2.M.793/1993

33 Mfv.I.10.885/1996/3.

34 Mfv.I.10.864/2009/3.

hivatkozott a korábbi bírói gyakorlatra, miszerint a munkáltató döntési körébe tartozik annak meghatározása, hogy számára milyen szempontok alapján és miként valósul meg a munkakör magasabb színvonalú ellátása, melyet igazolt azzal, hogy felsőfokú végzettséggel rendelkezőt alkalmazott a munkakörbe és nyelvtudás iránti igényét is meghatározta. Így a megyei bíróság úgy értékelte, hogy a felmondási indok okszerűségét objektív tények támasztották alá, a szubjektív körülmények nem vizsgálhatóak, a minőségi csere jogszerűen történt.

4.7. Kifogás nélküli munkakör ellátás – nem érinti a cserét

A fentiekben már hivatkozott, több bírói döntésben is megfogalmazásra került, hogy a minőségi cserével indokolt felmondás jogszerűségét nem érinti, hogy a munkavállaló addig kifogástalanul látta el munkakörét a meglévő képzettsége birtokában. A minőségi cserével egy tekintet alá esik a megváltozott munkakörülményekhez igazodást szolgáló személycsere is.³⁵ Adott esetben a felmondással érintett munkavállaló vitatta, hogy a továbbra is alkalmazásban maradó alkalmazottal tanulmányi szerződést kötött az alperes, míg vele nem. Azonban, ezen munkavállaló már rendelkezett alapképzettséggel a tanulmányi szerződés tárgyát képező képesítéssel kapcsolatban, így ennek nem volt jelentősége a perben.

A megváltozott munkakörülményekhez igazodás nem csak személycserében valósulhatna meg, hanem olyan oktatás biztosításával, amely „átképzí” a már meglévő munkavállalót, hogy megfeleljen az új követelményeknek. A munkáltatónak kötelezettsége a munkavállaló foglalkoztatása, amely fenntartható lenne olyan átképzések szervezésével, melyek a munkavállalók munkaviszonyban tartására irányulnának. Mivel a munkavállaló sérelmezte is, hogy vele nem kötöttek tanulmányi szerződést, látható, hogy felismerte a tanulás fontosságát, szeretné fejleszteni saját magát. Amennyiben a munkáltató is felismerte volna a képzés lehetőségét, a kölcsönös felelősség keretében az élethosszig tartó tanulás „win-win” helyzetet teremthetett volna, amely értékkel bír a munkavállalók és a munkáltatók irányában is. Továbbá érdemes lenne azt

35 Mfv.E.10.280/2005/1.

is megfontolni a jogok megközelítése felől, hogy a munkavállalónak joga van-e ahhoz, hogy megfelelő képzettséggel rendelkezzen munkája során.

A MÁV Zrt.-nél, a munkahelyét önhibáján kívül elvesztő munkavállaló kifejezett kérelmére a szakmai átképzését a munkáltató köteles biztosítani. Továbbá, amennyiben a munkakörük megszűnésében érintett munkavállalók meglévő képesítésük alapján tovább nem foglalkoztathatók, azonban arra belső átképzéssel mód lenne, az ilyen átképzési igényeket a továbbfoglalkoztató szolgálati hely vezetője kezdeményezi a Humánerőforrás fejlesztés felé.³⁶

Érdemes lenne ezt a példát több munkáltatónál is megfontolni, esetleg kibővítve alkalmazni.

4.8. Mt. jogelveinek való megfelelés – időszerűség, együttműködési, tájékoztatási, felajánlási kötelezettség³⁷

A minőségi cserénél hangsúlyosan fontos az időszerűség vizsgálata, ugyanis a felmondás indokának a felmondás közlésekor kell fennállnia. Ennél fogva, ha a felmondás nem időszerű, az egyben az okszerűség hiányát is fogja jelenteni, hiszen nem nyer bizonyítást, hogy a felmondással érintett munkavállaló munkájára a felhozott indok alapján nincs szükség.³⁸ Ha a munkáltató az autóbusz-állomány vezetői munkakörbe szakirányú képzés nélkül helyezte át a munkavállalót, ahol a munkavállaló munkáját megfelelően ellátta, 16 hónappal ezt követően a végzettség hiányában a munkaviszonyának megszüntetése a jóhiszeműség és tisztesség sérelmével történt.³⁹ A feltárt tényállás alapján ugyanis a minőségi cserével érintett munkakörbe a felmondással érintett munkavállaló a munkáltató kezdeményezése alapján került. Munkavállaló jelezte az ez irányú képzés hiányát, melyre a munkáltató kifejezetten úgy nyilatkozott, hogy a szakirányú felsőfokú végzettség hiánya nem akadály a munkakör betöltésének.

36 A MÁV Zrt. határozatlan időtartamra szóló, Kollektív Szerződése (egységes szervezetben a 2016. július 01. napjától hatályos módosításokkal)

37 Kulisity, M. (2014) 94.

38 Kulisity, M. (2014) 93.

39 Mfv.I.11.230/2001/3.

Az előbbi munkáltatói magatartás figyelembevételével önmagában az a körülmény, hogy a munkáltató maga dönthet a munkakörhöz megkívánt képesítésről, nem tekinthető elégséges indoknak adott esetben minőségi csere jogszerűsége megállapításához.⁴⁰

Az okszerűség és a jóhiszemű és tisztességes eljárás követelményének sérelmét jelenti például, ha a munkaviszony kezdetét követően, rövid idő elteltével, kellő érdek nélkül a munkáltató olyan követelményeket támaszt a munkavállaló felé, amelyről a felvétel során nem is esett szó és ezeknek a munkavállaló nem tud megfelelni. Ennek egyik indoka az Mt. egyik alapelve, mely szerint kölcsönös együttműködési kötelezettség terheli a feleket. A rövid idő tekintetében mégis érdekes kérdés az objektív változás ténye, amely egy technológia fejlesztés okán, akár a munkaviszony létesítését követően, pár héten belül is bekövetkezhet. Erre példa lehet még a korábbi jogesetben felmerült tulajdonosváltás, amelynél a nyelvismeret kötelezővé válhat. A határok sokkal jobban elmosódnak, nem érdemes minden esetben az esetleg meghaladottá vált bírósági határozatokhoz ragaszkodni, hiszen azok sokszor ellentétbe is kerülhetnek egymással.

Jogellenes volt az a minőségi cserére alapított felmondás is, amikor a megállapított tényállás szerint a munkavállaló fél éven keresztül az új programmal végezte munkáját, tehát az új rendszer bevezetését követően is elegendőnek bizonyult a munkavállaló végzettsége és képesítése a munkakör ellátásához.⁴¹

A munkaviszony fennállása alatt is érvényesül a képesítési, képzettségi követelmények tekintetében az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség. A munkáltató köteles a munkavállaló számára a munkavégzéshez szükséges tájékoztatást és irányítást megadni, valamint a munkavégzéshez szükséges ismeretek megszerzését biztosítani.⁴² Ezen szemlélet teljes mértékben összeegyeztethető a lifelong learning stratégiájával, az

40 A felmondás indokolása szerint a munkavállaló munkaköre átszervezés miatt megszűnik és az újonnan létrehozottba felsőfokú végzettséggel rendelkező személyt kíván alkalmazni.

41 Mfv.II.10.394/1999.

42 Kulisity, M. (2014) 94.

átképzés szükségességével, ezáltal a foglalkoztathatóság fenntartásával, illetve munkavállalói oldalról a képzéshez való joggal.

Az eset összes körülménye alapján lehetne csak abban állást foglalni, hogy fel kell-e ajánlani, valamint kötelezni lehet-e a munkakör betöltéséhez szükséges megváltozott képzettség megszerzésére a munkavállalót. Meggondolandó, hogy hogyan alakul ezek megítélése, ha a képzettség egy viszonylag rövid tanfolyam keretében megszerzhető lenne, vagy ha hosszú, nagy energia befektetésű végzettség megszerzésére irányulna.

4.9. Jogellenes megszüntetések a minőségi cserére alapított felmondások körében

Egy esetben az is előfordult, hogy a másodfokú bíróság jogszerűnek ítélte a munkaviszony megszüntetését arra tekintettel, hogy az átszervezés folytán létrehozott új munkakör eltér a korábbtitól, továbbá indokolásul arra hivatkozott ítéletében, hogy a felperes a feladatok elvégzéséhez szükséges szakképzettséggel, szakmai ismerettel nem, vagy csak részben rendelkezik, életkoránál fogva pedig nem várható el az újabb képesítés megszerzése.⁴³ Azonban, ahogy az akkori Legfelsőbb Bíróság megállapította, a másodfokú bíróság a felmondás indokolásában fel nem hozott és a perben nem bizonyított körülményekre hivatkozva találta okszerűnek a munkaviszony megszüntetését. Az alperes átszervezéssel, nem pedig minőségi cserével indokolta a felmondását, ezért a következtetés, hogy a felperes képzettségénél fogva az újszerű követelményeknek várhatóan nem tudott volna eleget tenni, koránál fogva pedig az új képesítések megszerzése nem várható el, megalapozatlan és jogellenes.

Önmagában nem igazol minőségi cserét a hosszabb ideig távol lévő munkavállaló⁴⁴ munkakörének olyan más dolgozóval való betöltése, aki csak a munkavállalóval azonos iskolai végzettséggel és szakmai ismeretekkel rendelkezik, és a munkáltató az adott munkaterületen annak átszervezése mellett sem alkalmazott kvalifikáltabb munkavállalókat.⁴⁵ Ennek megfelelően minősítette jogellenesnek a bíróság a minőségi cserére

43 Mfv.I.10.844/1999/3.

44 Gyes-en lévő munkavállaló.

45 Mfv.I.10.267/1999., BH2001.86.

alapított felmondást abban az esetben, amikor a korábban a munkavégzéshez számítógépet használó munkavállaló helyett, vele azonos iskolai végzettségű másik munkavállalót vettek fel amiatt, hogy a munkáltató új program használatát vezette be, azonban a perben nem igazolódott be, hogy az elbocsátott munkavállaló nem rendelkezett a munkaköréhez előírt iskolai végzettséggel és szakmai ismeretekkel.⁴⁶

Jogellenes volt az a felmondás, melynél a munkáltató nem bizonyította, hogy a felperes munkakörének ellátása érdekében a minőségi csere indokolt volt, s a munkakört csak a felperesnél magasabb, felsőfokú végzettséggel lehetett a továbbiakban betölteni. A munkakörök összehasonlításánál a végzendő munkák jellegét és a beosztási szintet kell vizsgálni, így minőségi cseréről csak abban az esetben lehet szó, ha a csere az adott munkakörnél eredményez minőségi javulást, ezt azonban a perben nem tudta bizonyítani a munkáltató.⁴⁷

5. Negatív minőségi csere

Az is elképzelhető, hogy egy bizonyos munkakör valamely technológiai változás, fejlesztés, átalakítás következtében már nem igényel olyan szakértelmet, mint korábban, ezáltal a korábbi munkaköri feladatok is megváltoznak. Fiktív jogesettel élve, például egy bútorgyárban, ahol régebben a mesterek kézzel faragott munkáinak eredményei voltak az elkészült darabok, a technológia fejlődésével és gépsorok bevezetésével már nincs szükség rájuk. Szakképzettséggel nem rendelkező személy is tudja figyelni a gépsorok működését, akinek a bérigénye jóval alacsonyabb a szakemberénél. Ebben az esetben negatív minőségi csere valósulna meg.

46 Breznay, T. (2008) 410.

47 Mfv.II.394/1999/3.

6. Részkonklúzió

A vizsgált esetek tanúsága szerint a bíróságok igyekeznek következetesek maradni a korábbi bírósági határozatokhoz való „ragaszkodással”. A versenyképesség és egyben a foglalkoztathatóság fenntartásához, az élethosszig tartó tanulás lehetőségének megteremtéséhez azonban szemléletváltásra van szükség, más hozzáállásra. Egyrészt a munkavállalónak is fel kell ismernie a képzése fontosságát, de a munkáltatóban is tudatosulnia kell, hogy a képzéshez való jog biztosítása szinte ma már elkerülhetetlen. Ki kellene alakulnia a közös felelősség gondolatának, a tehermegosztásnak, hiszen mindkét fél érdeke a munkavállaló versenyképes tudása. A minőségi csere vonatkozásában ennek egyik megvalósulási lehetősége lenne olyan szempontok kimunkálása, melyek segítséget, mércét nyújthatnak az egyedi helyzetek megítélésében, például, hogy a rövid időn belüli követelményváltozás előrelátható volt-e, vagy hogy a képzéshez való jog alapján kötelezettség-e a munkavállaló oktatása és az átképzési lehetőségeket köteletség-e biztosítani. Véleményem szerint fontos lenne belátni, hogy a munkáltatónak a kölcsönös együttműködés és tájékoztatás elve alapján kötelessége a munkavállaló tájékoztatása a megváltozott feltételekről és segítség nyújtása abban, hogy munkaviszonya fenntartható maradjon.

7. Teljesítményalapú felmondások

A gyakorlatban a munkavállaló képességére és magatartására alapított felmondások közötti határ sokszor elmosódik, ugyanis a munkaköri alkalmasságba beletartozhatnak, részévé válhatnak meghatározott magatartásbeli követelmények (pl. együttműködés kötelezettsége).

Az egyes jogesetek rövid bemutatását követően az általános következtetések kerülnek levonásra, amely a lifelong learning stratégiájának tükrében való értékeléssel zárul.

7.1. *Bírói gyakorlat*

Amennyiben az adott munkavállaló teljesítménye egyértelműen rosszabb, mint a többi munkavállalóé, a rendes felmondás jogszerű lehet. Például ha a munkáltató a munkavállaló részére teljesítménykövetelményt határoz meg, amelyről havonta rendszeresen jelentés készül, és melyből megállapítható, hogy a munkavállaló huzamosabb idő óta nem az elvárások szerint végezi munkáját, az erre alapított felmondás jogszerű lehet.⁴⁸ Mivel a munkáltató elvárása a teljesítmény fokozása volt, továbbá joga és kötelezettsége is a céljait előírni és azok teljesítését megkövetelni, a munkavállaló alaptalanul hivatkozik például arra, hogy a teljesítménykövetelmény szerinte nem minimális követelmény, csak célfeladat, amiért többletjuttatás járhat.

Ezenkívül, jelen ügyben rögzítette elvi éllel a Legfelsőbb Bíróság, hogy az, hogy a követelményeket nem teljesítő munkavállalók közül kiknek és milyen ütemben mond fel a munkáltató, a mérlegelési jogkörébe tartozik. Azonban a teljesítmény értékelése során általában az azonos munkakörben foglalkoztatott munkatársak eredményeit hasonlítják össze, és adott esetben állítják fel a sorrendet, majd a „legrosszabbul” teljesítő munkavállalót érinti az elbocsátás.

A perben nem merült fel adat arra vonatkozóan, hogy a teljesítmény romlása, nem megfelelése milyen okokra vezethető vissza, kiküszöbölhető lett volna-e. Felmerülhet a kérdés, hogy a munkáltató kötelezettsége vajon csupán csak arra terjed-e ki, hogy céljait előírja, vagy esetleg arra is, hogy annak eléréséhez segítséget nyújtson a munkavállaló számára, akár a kívánt teljesítmény elérését akadályozó körülmények feltárásával, akár azok felszámolásával. Nem áll rendelkezésünkre információ, hogy ebben az ügyben a teljesítmény a munkavállaló képességének (annak hiányának), magatartásának volt az eredménye, vagy egyéb tényezők is szerepet játszhattak benne, amelyek képzéssel, fejlesztéssel felszámolhatóak lehettek volna.

Fontos kiemelni, hogy a teljesítményszint el nem érése nem tekinthető sem szándékosan, vagy súlyos gondatlansággal okozott, és ezzel a

48 Mfv.II.10.355/1998.

munkaviszonyból származó lényeges kötelezettséget jelentős mértékben megszegő magatartásnak, de egyéb olyan magatartásnak sem, amely a munkaviszony fenntartását lehetetlenné tenné. Tehát munkaszerződésben nem rögzíthető, hogy a munkaviszonyból származó lényeges kötelezettség jelentős mértékű megszegésének minősül a munkavállaló részéről, ha a havi teljesítménye két egymást követő hónapon keresztül nem éri el a minimálisan elvárt szintet.⁴⁹

A csatolt kimutatásokból a bíróság tényként állapította meg, hogy a munkavállaló teljesítménye két hónapon keresztül nem érte el a munkáltatónál érvényben lévő szintet, melynek okát nem vizsgálta, de ítéletében azt a megállapítást tette, miszerint, ha az előírt teljesítményszint nem kerül elérésre, az tipikusan a munkavállaló munkavégzési képességével összefüggő körülmény, mely felmondás indoka lehet. Ezen megállapítás kategorikusnak tűnhet, ugyanis jelen fejezet célja – többek között – annak bemutatása, hogy a nem megfelelő teljesítménynek számos mögöttes indoka lehet, nem állítható, hogy csupán csak a munkavállaló magatartásával vagy képességével állhat összefüggésben.

Az élethosszig tartó tanulás szellemisége alapján is, ezen meglátás meghaladottnak tűnhet, hiszen a munkavállaló képessége (legtöbb esetben) fejleszthető és a két hónapos nem megfelelő teljesítmény nem feltétlen mutat olyan hiányosságokat, melyekkel a munkaviszony fenntarthatatlan lenne a továbbiakban.

A teljesítményt sok esetben százalékokban méri a munkáltató, melynél nehézséget okozhat bizonyítani, hogy az mennyiben nem találkozik a munkáltató elvárásaival, főleg, ha az általános ismeretek alapján, megfelelőnek lenne gondolható. Erre alátámasztásul, ha a teljesítménybéres munkavállaló 73%-os teljesítmény nyújt hosszabb időn át a többek 97-100 %-os teljesítményével szemben, ez a jogviszony felmondással történő megszüntetését megalapozza.⁵⁰ Az ügyben a munkavállaló elismerte, hogy tudatában volt annak, hogy a munkáltató nincs megelégedve teljesítményével, ugyanis a munkáltatónál legalább a 80%-os teljesítmény az elvárt, amely előtte is ismeretes volt, továbbá azzal is tisztában volt, hogy

49 Mfv.I.10.830/2009/3.

50 Mfv.I.10.452/2006/2.

a vele egy csoportban dolgozó munkatársai nála többet teljesítenek. A bíróság különös jelentőségűnek ítélte meg, hogy a munkavállaló tartósan elmaradt az elvárt teljesítményszinttől.

A perben itt sem merült fel adat, miszerint a munkáltató köteles lett volna-e képezni a munkavállalót, akinek egyébként a százalékban meghatározott teljesítménye nem abszolút alkalmatlanságra utalt. Bizonyított volt, hogy huzamos ideig nem tudta teljesíteni az elvárásokat, de vajon ezen időszak nem szolgálhatott volna arra (is), hogy például egyéni célmegállapodásokat kössenek a munkavállalóval, lehetőséget biztosítva számára a teljesítménye fokozására.

Ha a banki fióknak a teljesítménye volt a leggyengébb a régióban és ez összefüggött az ott dolgozók munkájával, a bank a fiókvezető munkaviszonyát indokoltan szüntette meg, minthogy hosszabb időn keresztül nem tett intézkedést, illetve javaslatot a vezető.⁵¹ A felmondás indoklásakor a munkáltató nem csak azzal érvelt, hogy a felperes által vezetett fiók értékesítési tevékenysége elmaradt a kiírt teljesítménymutatóktól és ez hátrányosan befolyásolta a régió előnyös pozícióit is, hanem az is felmondási ok volt, hogy a felperes a munkaköri leírásában szereplő, meghatározott vezetői, irányítási, ellenőrzési feladatait folyamatosan nem megfelelő minőségben végezte, a szervezeti egység működésében emiatt zavarok mutatkoztak. A perben a fiókvezető terhére írták, hogy az ügyintézők tudásszintje nem volt megfelelő, ugyanis javaslattételi joga lett volna arra vonatkozóan, hogy az alperestől a beosztottak szakképzettségét igényelje, illetve kvalifikáltabb munkaerő alkalmazását kezdeményezze.

Ugyan a megállapított tényállás szerint a felperes kezdeményezhette volna a munkatársai esetleges minőségi cseréjét, de emellett a szakképzésükre is tehetett volna javaslatot. Vezetői pozíciója lévén, a munkáltató jogos érdekét képviselve, fel kellett volna ismernie a munkavállalók képességeinek fejlesztésének a szükségességét. A lifelong learning „ideája” nem tud megvalósulni, amíg a felek nem esnek át egy bizonyos szemléletváltáson, mely hosszú távú gondolkodást is igényel, hiszen a vállalat versenyképességét, mind a munkavállalók foglalkoztathatóságát ez a fő aspektus fogja befolyásolni. A banki szektorra kifejezetten igaz,

51 Mfv.I.10.505/2007/3.

hogy a versenyképes eredmény eléréséhez a képzett munkaerő a kulcs. Ágazati szinten, a szociális partnerek a bankszektor megállapodásában hangsúlyozták, hogy külön tanfolyamot kell szervezni a menedzser pozíciót betöltők számára, hiszen az ő feladatuk is a többi munkavállaló támogatása az új munkamódszerek, új technológiák megismerése során.⁵²

Ha a fiókvezető jogviszonyát szüntették meg a fiók üzleti teljesítményének jelentős elmaradása miatt, ennek bizonyított volta miatt az intézkedés jogszerűen történt.⁵³ A munkaviszonyt a munkáltató arra hivatkozással szüntette meg, hogy a munkavállaló által irányított fiók üzleti teljesítménye jelentősen elmaradt az elvárttól (országosan is utolsók között teljesített), vagyis a munkaköri leírásban foglalt alapkövetelményeknek nem tudott eleget tenni. A munkaügyi bíróság álláspontja szerint az alperes bizonyította, hogy az általa közölt rendes felmondás ténymegállapítása valós és okszerű. A felperes munkaköri leírása alapfeladatként jelölte meg a felperes részére eredmény- és sikerorientált csoportok megszervezését is. Ezek együttműködésének és fejlesztésének együttes biztosítása a felperestől elvárt munkaköri feladat volt, amelynek nem tudott maradéktalanul eleget tenni. A felperes munkaköri leírása, valamint a munkaszerződése a teljesítményorientált elvre épült, ezt igazolta a teljesítményalapú bérezés is. Ráadásul a felperes munkavállaló részt vett azokon a teljesítményértékelési értekezleteken, ahol elhangzott, hogy azon fiókvezetők, akiknek a teljesítménye nem éri el a régióvezető által meghatározott limitszintet, illetve hosszú távon a célkitűzésekhez képest alacsonyabb teljesítményt értek el, nem számíthatnak a munkaviszony hosszú ideig tartó fenntartására. Jelen esetben a teljesítmény mérésének eszköze az egyes fiókok által elért eredményeket felsorakoztató kimutatás volt, amely többféle értékelési szempont alapján készült el. Így megállapítható, hogy objektív alapon mérhető volt a munkavállaló teljesítménye, a munkaköri leírásban előzetesen rögzítésre kerültek az elvárások, valamint, hogy a munkavállaló figyelmét személyes elbeszélgetésen hívták fel a nem megfelelő teljesítményére és annak lehetséges következményeire.

52 EU Bank Social Partners Joint Declarationon: *LIFELONG LEARNING IN THE BANKING SECTOR* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPageId=1826&langId=en> (letöltés ideje: 2017.02.28.)

53 Mfv.I.10.221/2011/3.

Mindazonáltal a peres adatokból megállapítható, hogy a munkáltató nem tett „erőfeszítéseket” a munkavállalói nem megfelelő teljesítmény okának felderítésére, a hiányzó, vagy nem megfelelő képességek fejlesztésére, csupán csak tájékoztatta az alkalmazottját a nem megfelelőségről, majd annak változatlansága végett felmondással élt.

Egy másik, hasonló esetben⁵⁴ a munkavállaló teljesítményértékeléssel kapcsolatos beszélgetésen célfeladat teljesítését vállalta, melynek értékelésekor megállapítható volt, hogy a célok csak részben teljesültek. Erre tekintettel írásbeli figyelmeztetést kapott, majd a további teljesítményromlás miatti felmondást a bíróság jogszerűnek találta. A bíróság úgy ítélte meg, hogy az írásbeli figyelmeztetés, valamint a tudásfelmérő tesztsorozat eredménye a felkészülés és a szakmai igényesség, önfejlesztés hiányára utal.

Nem merült fel, hogy az „önfejlesztés hiánya” mellett a munkáltatónak, mint a munkaviszony másik fő stakeholderének, nem-e lett volna feladata a munkavállaló képzése, megfelelő támogatás nyújtása az önfejlesztéshez. Az élethosszig tartó tanulás „terhe” megoszlik a munkavállaló és a munkáltató között, így amennyire a munkavállaló kötelessége lehet felismerni a képzés, karriertervezés fontosságát, annyira a munkáltató kötelezettsége a képzéshez való biztosítása, segítése a közös felelősség gondolatának tükrében.

A fentiekben kifejtett ügyben a munkavállaló hivatkozott a továbbképzéshez, az ismereti szintek aktualizálásához szükséges szakmai anyagok nem biztosítására, de ez a perben nem nyert bizonyítást.

7.2. Következtetések, vizsgálandó szempontok

A bíróságok nem fogadják el az általában alkalmatlanságra, hanyag munkavégzésre hivatkozó felmondásokat,⁵⁵ ha az indokolás nem tartalmaz azt alátámasztó körülményre hivatkozást. Előfordul, hogy a munkáltató egymagában az elvárt teljesítmény elmaradásával indokolja a felmondást, ez azonban nem felel meg az Mt. 66. § (2) bekezdésének, mivel az elvárt

54 Mfv.I.10.382/2012/4.

55 MK 95.II.

teljesítmény elmaradásának számtalan oka lehet, így önmagában ez az indok nem minősül a munkavállaló munkavisztonnyal összefüggő magatartásának, képességének.⁵⁶ A legtöbb vizsgált esetben nem derült ki, hogy egyáltalán történt-e kísérlet az egyéb, mögöttes okok felderítésére. Többnyire mindenhol megtalálható az a „mozzanat”, amikor a munkáltató vagy írásbeli figyelmeztetésben, vagy személyes elbeszélgetés során jelzi a munkavállaló felé az elégedetlenségét, azonban az azt kiváltó okok felderítésével a vizsgált esetekben nem találkoztunk.

A vizsgált ítélkezési gyakorlat alapján, különös jelentőséggel bírtak a munkavállaló teljesítményének elégtelenségére, mint a munkavállaló munkavisztonnyal kapcsolatos magatartására alapított felmondás megítélésénél az alábbi kérdések.

7.2.1. Ismert elvárások

Gyakran a felek már a munkaszerződésben rögzítik az elvárt teljesítményt számszerűsítve is. Például, egy esetben a felek a munkaszerződésben köötötték a munkavállalók irányítása alatt álló kereskedelmi egység által megtermelendő gazdasági haszon mértékét, de az egység teljesítménye az előírt szint alatt maradt. A munkáltató erre hivatkozással jogszerűen élhetett a felmondás jogával.⁵⁷ Ebben a körben nagyon fontos, hogy az elvárások, azok feltételrendszere ismert legyen, a munkáltató megadja a szükséges tájékoztatást, iránymutatást a munkavállalónak. A követelményeknek egyértelműen és igazolhatóan közlésre kell, hogy kerüljenek. Vizsgálni kell, hogy a szerződés vagy a munkaköri leírás tartalmazott-e a teljesítményre vonatkozó mérőszámot. Az elvárások kellően konkrétak, egyértelműek voltak-e. Ehhez kapcsolódóan, az elvárások a munkavégzés körülményeire tekintettel reálisak, teljesíthetők voltak-e, tehát

56 Kúria, a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata*.24. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSI5MaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab (letöltés ideje: 2016.11.23.)

57 Szegei Munkaügyi Bíróság 2.M.306/1995.

példának okáért, a munkáltató biztosította-e a megfelelő munkavégzési körülményeket.⁵⁸

7.2.2. Időtáv

A következő vizsgálandó szempont, hogy az elvárt teljesítmény hiánya, a nem megfelelő teljesítmény milyen időtávon jelentkezett. Több eset is rámutatott arra, hogy bizonyos tartósságot vár el az ítélkezési gyakorlat a teljesítmény elégtelenségére alapozott felmondásnál. Gyakorlati életben sokszor találkozhatunk azzal, hogy a munkavállaló egyéb életkörülménye miatt, az adott hónapban nem tudja teljesíteni az egyébként tőle „megszokottat”, de kölcsönös együttműködési kötelezettsége alapján is, bizonyos türelmi idő elvárható a munkáltatótól. Ennek ellenére, egy fenti ügyben is látható volt, hogy már két egymást követő hónapnyi nem megfelelő teljesítmény is a felmondás okául szolgálhat. Természetesen nincs pontosan meghatározható mérce, mindig az adott körülmények vizsgálatával kell mérlegelnünk, de itt is különösen fontos lenne a kiváltó okok feltárása, a munkavállaló számára segítség nyújtása azok kiküszöböléséhez, az akadályozó körülmények lebontásához. Fel kellene tárni, hogy a rossz teljesítmény vajon kizárólag a munkavállaló munkavégzési képességétől, magatartásától, hozzáállásától függött, vagy egyéb okok váltották ki. Például ha az adott időszakban a munkavállaló nem végzett munkát, mert betegállományban volt, a teljesítménye ezáltal nem mérhető megfelelően.⁵⁹

7.2.3. Összehasonlítható helyzet

Minden esetben vizsgálni kell, hogy azonosak voltak-e a munkavállalók számára a körülmények, illetve a teljesítményből eredő különbözőségek vajon szolgálhatnak-e a munkáltató intézkedés alapjául, de csak ha nem objektív okokból (pl. a bevásárlóközpont egyértelműen bizonyítható kisebb forgalma) adódnak. A konkrét ügyben a különbségek egy része objektív okokból adódik, másik része – gyaníthatóan – a vezető teljesít-

58 Kulisity, M. (2014) 96.

59 Kulisity, M. (2014) 96.

ményéből is ered. Erre kifejezetten jó példa volt, amikor a munkavállaló 73%-os teljesítménye nem megfelelőnek minősült munkatársai 97-100 %-os teljesítményéhez képest.

7.2.4. Előzmény

Végül, amely számos ügyben kézzelfogható volt, hogy az adott személy kapott-e korábban figyelmeztetést, teljesítményértékelést, amelyben felhívta a munkáltató a munkavállaló figyelmét az elvárásokra és azok hiányos teljesítésének lehetséges következményeire. Vagyis eleget tett-e a munkáltató az együttműködési kötelezettségének, megfelelt-e a fokozatosság elvének. A munkáltatónak vajon van-e kötelezettsége arra, hogy megoldási javaslatokkal éljen annak érdekében, hogy az eredmények javuljanak, vagy elegendő lenne-e csak a figyelmeztetés.

Meglátásom szerint az élethosszig tartó tanuláshoz ez lehetne az egyik kapcsolódó pont. A munkáltatók legfeljebb elbeszélgetéseken jelzik a nem megfelelő teljesítményt, de szinte sehol sem tesznek aktívan, érdemben ellene, csupán csak a munkavállalótól várják a hiányosság kiküszöbölését, ahhoz nem adnak semmiféle segítséget. Ugyanolyan fontos lenne a támogatás, mint a tájékoztatás. Mindehhez azonban arra lenne szükség, hogy a munkáltatók rendelkezzenek olyan eszközökkel, melyek alkalmasak arra, hogy jobban felismerhetőek és kezelhetőek legyenek azon kompetenciák, amelyekkel adott esetben nem rendelkeznek a munkavállalók, majd képzések, oktatások során ezek fejlesztésére törekedni.

A foglalkoztathatóság egyre kardinálisabb kérdéssé válik a globális munkaerő-piacon. A munkáltatónak egyszerűbb-e elbocsátani, mint képezni a munkavállalóit, vagy továbbmenve, mennyire kötelezettsége a munkáltatónak az alkalmazottak oktatása, fejlesztése.

Egyelőre nem kifejezetten található meg a témakörben a lifelong learning ideája, sem munkavállalói, sem munkáltatói oldalról, így a munkaviszony alanyainak bizonyos szemléletváltáson kellene „átesniük”, hogy gyökeret verhessen az élethosszig tartó tanulás lehetősége és mindenki számára hozzáférhetővé váljon.

8. Nemzetközi gyakorlat

Egy nemzetközi összehasonlító kutatásban⁶⁰ több ország került górcső alá az alacsony teljesítménymenedzsment kérdéskörében. A tanulmány fő csomópontjait azon kérdések köré csoportosítják, hogy létezik-e definíció az alacsony teljesítménymenedzsment meghatározására, rendelkeznek-e a vizsgált országok objektív mércével ennek mérésére, milyen lehetséges megoldási javaslatokkal élnek, mennyire kell dokumentálni a munkavállalók teljesítményét, illetve miként alapíthatóak felmondások a nem elégségek teljesítményre.

A vizsgált országok⁶¹ azonos kritériumok mentén kerültek elemzésre, melynek során megállapítható volt, hogy az országok egyike sem rendelkezik meghatározással az alacsony teljesítmény mibenlétére. Általában szempontokat sorakoztatnak fel, melyek alkalmasak lehetnek a teljesítmény meghatározására. Ilyen lehet például a feladat időbeni elvégzése, azonban annak minősége nem kielégítő, vagy hogy pont az utóbbi megfelelő, viszont mennyiség szempontjából elégtelen. További faktora lehet, ha a munkavállaló teljesítménye nem találkozik a munkáltató ésszerű elvárásaival, vagy nagymértékben elmarad a többi munkavállalótól. E tekintetben is fontos felhívni a figyelmet arra, hogy az összehasonlítás elvégzésekor csak összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók teljesítménye vethető össze, egy reprezentatív időszakban. Németországban további szempont, hogy a munkavállaló saját, legjobb képességeihez mérten végzi-e munkáját, vagyis hogy hanyagságának eredménye-e az alacsony teljesítmény.

Belgiumban egyértelműen kimondták, hogy a munkavállalót nem az egyéni siker érdekében alkalmazza a munkáltató, hanem azért hogy teljesítsen. Ennek fényében az alkalmazott kötelessége, hogy gondossággal teljesítse feladatait, képességeit megfelelően használja munkája

60 Global HR Lawyers Ius Laboris: Low Performance Management. 2016. https://www.globalhrlaw.com/content/filestore/Public%20Files/IUSLABORIS_LOW_PERFORMANCE_MANAGEMENT-web.pdf (letöltés ideje: 2016. 09.17.)

61 Belgium, Franciaország, Németország, Olaszország, Hollandia, Brazília

során. Brazíliában általában a munkaszerződésekben (habár azt nem kötelező írásban rögzíteni) szerepel, hogy a munkavállaló képességeihez mérten, a tőle elvárható legjobb teljesítményt nyújtja munkája során, habár önmagában az alacsony teljesítmény nem lehet a munkaviszony megszüntetésének oka, csak ha az a hanyagság velejárójaként jelentkezik.

8.1. *Objektív mérték*

A vizsgált országok egyike sem rendelkezett objektív „mértékkal” a teljesítmény méréséhez, a munkavállalók eredményeinek összehasonlításához. Mivel nincs általános szabályozás, vagy jogi kötelezettség a munkavállalók értékeléséhez, ezáltal a munkáltatók „szabadon” alakítják ki értékelési folyamataikat. Franciaországban sincs speciális mérőszáma a teljesítmény értékelésének, azonban leszögezik, hogy ezeknek rendszeresen kell történniük, például minden 6. vagy 12. hónapban. Az országok többnyire egy küszöböt határoznak meg, melynek el nem érése kiindulópontja lehet a nem optimális teljesítmény meghatározásának. Németországban azzal a példával éltek a kutatásban, hogy ha a munkavállaló teljesítménye több hónapon keresztül egyharmaddal a vele összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók teljesítménye alá esik, akkor tekinthető nem elégségesnek a „hatékonysága”.

8.2. *Dokumentálási kötelezettség*

A legtöbb országban nem volt írásban megfogalmazva, például a munkaszerződésben, hogy mik a pontos elvárások, teljesítendő „mérőszámok”, sem az, hogy kötelező lenne írásban dokumentálni a teljesítmény milyenségét, akár jó, akár rossz is. Azonban a későbbi bizonyíthatóság érdekében ez mindenképpen ajánlott, például a fizetésemelésre vagy bónuszra való jogosultság szempontjából. Számos országban a munkáltatónak nem kell indokolnia felmondását, azonban ha a munkavállaló vitatja azt bármely okból, a bizonyítási teher a munkáltató oldalán jelentkezik, így hiába nem kötelező az indokolás, a későbbiekben szükség lehet rá.

Brazíliát ismét kiemelve, a kutatásban résztvevők kifejezetten ajánlották dokumentálni a munkavállaló hanyag munkavégzését, amely bizonyítékul szolgálhat a későbbiekben. Ebben érdemes meghatározni, hogy a munkavállaló megfelelően tájékoztatva lett és tudomása volt a munkaköri feladatairól, illetve, hogy a munkáltató tréningezési lehetőséget biztosított számára a megfelelő munkavégzéshez, továbbá, hogy a felettese milyen instrukciókkal látta el a munkavégzéshez. Szintén érdemes dokumentálni azon terveket, melyek a munkavállaló eredményeinek javítására készültek, továbbá azon írásbeli figyelmeztetéseket, melyekkel felhívták a figyelmét a problémára, továbbá melyek bizonyítják hanyagságát.

Franciaországban fontosnak tartják a teljesítményértékelések rögzítését, amelyeknek tartalmazniuk kell például, hogy munkavállaló mennyit és hogyan dolgozott, melyek voltak a megkövetelt és elvárt értékek a teljesítettekhez képest, volt-e kedvezőtlen hatása, hogyan alakult az összehasonlítható helyzetben lévő munkavállalók teljesítménye, továbbá annak indokolása, hogy miért vannak összehasonlítható helyzetben, illetve az egyik legfontosabb, hogy milyen intézkedések történtek a teljesítmény fejlesztésére. Kifejezetten ajánlott egy ún. teljesítményfejlesztési terv kidolgozása, amely tartalmazza a feladatok és elvárások részletes leírását, utasításokat, tréningezési lehetőségeket, az értékelések gyakoriságát, az időkereteket a célok eléréséhez vagy az esetleges negatív következményeit az alacsony teljesítménynek.

Magyarországon a lifelong learning szellemiségében is kifejezetten ajánlott lenne kidolgozni egyéni fejlesztési terveket, melyek a rossz teljesítmény felszámolását célozzák.

8.3. Teljesítménymenedzsment folyamata

Általánosságban elmondható, hogy egyik ország jogrendszere sem tartalmaz vonatkozó normákat a teljesítménymenedzsmenthez, így a munkáltatók saját rendszereket dolgoznak ki a különböző igényeikhez igazodva, különböző ütemezéssel (havonta, évente stb.), értékelésekkel (pénzügyi eredmények, magatartási, szakmai fejlődések) és különböző célokkal (mennyiségi, minőségi fejlődés). A célok tekintetében érdemes hangsú-

lyozni, hogy a legtöbb állam különbséget tesz rövid- és hosszú távú célok között, „nehezebben” (projektek végrehajtása) és könnyebben elérhetőek között. A munkáltató részére követelmény, hogy ezen kitűzések kellően részletesek legyenek, megfelelő iránymutatókat nyújtva a munkavállalónak, illetve hogy azok megvalósíthatóak legyenek ésszerű keretek között, végül pedig a megvalósítás folyamatát is figyelemmel kell kísérniük. A legtöbb országban előre tájékoztatják a munkavállalókat a lehetséges szankciókról, amennyiben az eredményeik nem érik el az elvártat.

Az országokban eltérés mutatkozik abban a tekintetben, hogy a munkaviszony indokolással szüntethető-e meg, vagy anélkül, illetve, hogy az alacsony teljesítmény önmagában szolgálhat-e ennek alapjául. A közös elem a bizonyítás kérdése, hiszen a munkáltatót terheli annak bizonyítása, hogy a munkavállalóra nincs szükség a továbbiakban, így az ő érdeke is a munkaviszony során a teljesítmény dokumentálása ezáltal.

Franciaországban említésre méltó, hogy a munkáltatónak meg kell győződnie arról, hogy van-e alacsonyabb pozíció a vállalaton belül, mely nem követeli meg azt a hiányosságot, amivel a munkavállaló teljesítménye rendelkezik és amennyiben igen, felajánlási kötelezettség terheli.

Németországban különbséget tesznek „kezelhető” és „kezelhetetlen” alacsony teljesítmény között. Előbbire példa, ha a munkavállaló folyamatosan késik a feladataival és emiatt nem éri el a kitűzött célokat. Ebben az esetben figyelmeztetni kell először a munkavállalót. Ha ezt követően is folyamatos az alulteljesítés, annak ellenére, hogy a munkavállalónak megvan a reális esélye a fejlődésre, a felmondás magatartási okokra is alapítható lesz.

Amennyiben az alulteljesítés nem a munkavállaló irányítása körébe tartozó okra vezethető vissza, a figyelmeztetés nem jelentene megoldás, hiszen a munkavállaló a képességeihez mérten a legjobb teljesítményét nyújtja. Ebben az esetben – többek között – azt kell vizsgálni, hogy a munkaviszony fenntartható-e és valóban nincs esély a fejlődésre.

Összességében megállapítható, hogy habár az államok nem rendelkeznek pontosan körülhatárolt szabályokkal a témában, mégis a gyakorlat széleskörűen kimunkálta az alacsony teljesítmény megállapítására, értékelésére, szankcióira vonatkozó lépéseket.

Követendő példának tartom az egyéni fejlesztési tervek koncepcióját, továbbá annak feltárását, hogy az alulteljesítés orvosolható-e, vagy hogy a munkáltatóknak végig kell kísérniük a kitűzött célok teljesítése felé vezető utat, a kellő iránymutatás nyújtásával, valamint az esetleges „alacsonyabb” munkakör felajánlásának lehetőségét, amennyiben a munkavállaló teljesítménye nem magatartási okokra vezethető vissza. Végül pedig felhívnám a figyelmet arra, hogy a legtöbb országban a szankciókat meg kell előznie a tréningezési lehetőségek biztosításának és a individuumokhoz igazodó megoldási javaslatok nyújtásának, melyekkel véleményem szerint fenntarthatóvá válik a munkaviszony.

II.4. A SZAKMAI GYAKORLAT JOGI KERETEI: A TANULÓSZERZŐDÉS ÉS A HALLGATÓI MUNKASZERZŐDÉS (NÉMETH ANDRÁS)

1. Bevezető gondolatok

A magyar köz- és felsőoktatás egyik alapvető kérdésének számít a gyakorlati ismeretek átadása a hallgatók, illetve tanulók részére. Az elméleti ismeretek megszerzésén túl ugyanis elengedhetetlen azon készségek elsajátítása is, amelyekkel a munkaválasztás során a leendő munkavállalóknak már rendelkezniük kell.

A jelenlegi viszonylatokat vizsgálva elmondható, hogy a hallgatók számára már a karriertervezés, a hivatás megválasztásának kérdése vagy az elhelyezkedés is nehézségeket okozhat. Bár azt mondhatjuk, hogy napjainkban a munkaerő szabad áramlásának megvalósulása révén, bárki szabadon végezheti hivatását az Európai Unióban, azt azonban le kell szögeznünk, hogy a munkáltatók minden esetben a szakképzett, gyakorlattal rendelkezőket részesítik előnyben.

Hazánk jogszabályi rendelkezéseinek értelmében lehetőség van arra, hogy a diákok, hallgatók már a tanulmányaik folytatása során is el tudjanak sajátítani néhány olyan gyakorlati készséget, amelyek növelik elhelyezkedési esélyeiket a munkaerőpiacon.

Az Alaptörvény értelmében; „Mindenkinek joga van a munka és a foglalkozás szabad megválasztásához, valamint a vállalkozáshoz. Képességeinek és lehetőségeinek megfelelő munkavégzéssel mindenki köteles hozzájárulni a közösség gyarapodásához.”

„Magyarország törekszik megteremteni annak feltételeit, hogy minden munkaképes ember, aki dolgozni akar, dolgozhasson.”¹

A tisztességes és jogszabályoknak megfelelő hallgatói munkavégzés, foglalkoztatás szabályait egyrészt a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény (továbbiakban: Nftv.), másrészt a szakképzésről

1 Alaptörvény XII. cikk (1) és (2) bekezdés

szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (továbbiakban: Szt.), továbbá a munka törvénykönyvről szóló 2012. évi I. törvény (továbbiakban: Mt.) hívatottak rendezni. A diákok, hallgatók lehetőségei a fenti jogszabályok értelmében a következő képpen alakulhatnak, amennyiben közép- vagy felsőfokú tanulmányokat folytatnak; lehetőségük van nyári szakmai gyakorlaton részt venni, amit tekinthetünk egyfajta speciális esetnek is a hallgatói munkaszerződés és a tanuló szerződés mellett.

A következő fejezetekben a fent leírt jogszabályok felhasználásával fogok komplex képet alkotni azon választási lehetőségekről, amelyekkel a Magyarországon élő valamennyi fiatal munkakezdő megalapozhatja tapasztalatszerzési lehetőségeit. Ehhez szükségesnek tartom megvizsgálni külön az egyes szerződéstípusokat és gyakorlatukat a hazai szabályozás tükrében, amelyhez elengedhetetlen szem előtt tartani az európai országokban érvényesülő célkitűzést, vagyis az élethosszig tartó tanulást.

2. Szakmai gyakorlat általános bemutatása

A különböző vállalkozási formák majdnem mindegyikére igaz, hogy bizonyos időszakonként olyan munkatöbblettel kell számolniuk, amely a meglévő munkaerő-állományukat jelentős mértékben leterhelné. Ezekben az esetekben ideálisnak tekinthető lehetőség a részmunkaidős vagy atipikus foglalkoztatási formák alkalmazására, amelynek keretén belül sor kerülhet szakmai gyakorlat elvégzésére is.²

A hallgatók vagy tanulók számára, legyen szó közép vagy felsőfokú tanulmányok folytatásáról, a legideálisabb idő a szakmai készségek elsajátítására a tanítási szünetek, ezen belül is elsősorban a nyári szünet jelentheti a hosszabb időtartamra létesíthető foglalkoztatás lehetőségét. A célja a gyakorlatoknak általában kettős, mivel egyrészt a tanuló vagy hallgató elsősorban pénzkereseti lehetőségként tekint a munkavállalás ezen formájára, másrészt a képzés részeként megjelenő kötelezőn teljesítendő feladatként.³

2 Nagy, K.: A diákmunka megváltozott szabályai <http://jogszvilag.hu/rovatok/cegvilag/a-diakmunka-megvaltozott-szabalyai1> (letöltés ideje:2017.02.10)

3 Burik, M.: Munkajogi „ínyencségek” – Tanulószerződés munkaviszony mellett. *Hr & Munkajog*, VII. évfolyam, 2016/3. 18-21.

A hazai éves átlagot vizsgálva elmondható, hogy a diákok jelentős többsége fordítja a szabadideje egy részét munkavégzésre, – ami nem jelenti automatikusan, hogy többen dolgoznának – azonban levonható azon következtetés, hogy a diákok, illetve hallgatók számára egyre nagyobb lehetőséget jelent a foglalkoztatásban megszerezhető tapasztalatok fontossága.⁴

Az európai uniós szabályozás keretein belül is megjelenik a foglalkoztatáspolitikai azon iránya, amely a fiatal munkavállalók lehetőségeinek biztosítása érdekében került kidolgozásra. Elsősorban ez a fiatalok foglalkoztatásának garanciáit és előmozdítását jelenti, ugyanakkor megjelenik a mobilitás, valamint a szakmai gyakorlatok színvonalnak növelése és a tanulószerveződések gyakorlatának fejlesztése is. Előbbi lényege, hogy a gyakorlatok megszervezésére olyan partnereket találjanak, amelyek valóban egy értékálló, szakmai készségeket magába foglaló tevékenységet látnak el a megkötött megállapodás értelmében, amely képes biztosítani a kezdő munkavállalók elhelyezkedésének esélyeit a munkaerő piacon.⁵

A Tanács ennek kertén belül tagállamok számára próbál olyan lehetőségeket előteremteni, amelyek arra sarkallják azokat, hogy a tanulók szakmai orientáltságát megnöveljék ennek megvalósítása érdekében biztosít olyan támogatásokat, amelyek igénybevitelére ösztönzi az államokat.⁶ A hazai szabályozás igyekszik az általában vett gyengébb fél, azaz a munkavállaló – ebben az esetben hallgató, illetve tanuló számára – jól körülhatárolható mozgásteret biztosítani, azonban például a nyári szakmai gyakorlatot nem szabályozza külön törvény, ebből adódóan el kell tudnunk választani a különböző sajátosságú helyzeteket. A hallgatók munkaviszony létesítésének alapvetően kettő lehetséges irányát nevesítik a törvények, amelyek aszerint változnak, hogy a hallgató vagy tanuló foglalkoztatásnak alapjául szolgáló jogviszonyt milyen céllal létesítették.

4 Simon, B.: Munkát vállal a diákok 40 százaléka <http://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/munkat-vallal-a-diakok-40-szazaleka> (letöltés ideje: 2017.02.11)

5 Európai Unió Tanácsa: A fiatalok foglalkoztatása <http://www.consilium.europa.eu/hu/policies/youth-employment/> (letöltés ideje: 2017.02.11)

6 Európai Unió Tanácsa i.m.

Az első lehetőség a tanulószerveződés, amely azon iskolai rendszerű szakképzésben résztvevő hallgatókkal illetve tanulókkal köthető, akik magyarországi székhellyel működő köznevelési intézményben vagy iskolai oktatásban vesznek részt.⁷

A második a hallgatói munkaszerveződés, amelynek célja a felsőoktatási képzésben résztvevő hallgatók számára a tapasztalatszerzés, ezen belül is a doktorandusz hallgatók azok, akik a hallgatói szerveződés alapján láthatnak el kutatói és oktatói tevékenységet.⁸

A előző két esettől, azonban eltérően megjelenik, egy harmadik úgy mond különleges foglalkoztatási forma is, a nyári szakmai gyakorlat. Ilyenkor a hallgató gyakorlati képzését vagy külső foglalkoztatónál, gazdálkodó szervezetnél vagy közintézménynél töltheti.

A jelenlegi szabályozás kifejezetten nem tiltja a munkaszerveződés megkötését a hallgatóval, vagyis ha ezzel a lehetőséggel élnek a felek, akkor az Mt. általános szabályai érvényesülnek – feltéve, ha nem fiatal munkavállaló foglalkoztatásáról van szó – vagy megbízási szerveződés alapján kerül sor a foglalkoztatásra.⁹

A szakmai gyakorlat kapcsán gyakran felmerülő kérdések közül a legáltalánosabb, hogy miért is érdemes a gyakorlati készségeket elsajátítani. A hallgatók számára kötelező szakmai gyakorlat teljesítése nem lehetőség, hanem a tanulmányainak teljesítéséhez szükséges követelmény, amely a záróvizsga letételének illetve megkezdésének feltételeként jelenik meg a hallgatók tantervében.

A szakképzések legfontosabb kritériuma, hogy olyan helyen és formában kerüljön sor a készségek elsajátítására, amely a törvény által rendelt feltételeknek megfelel és biztosítani képes a megfelelő színvonalon történő foglalkoztatás személyi és tárgyi feltételeit. A szakmai gyakorlat is ennek keretein belül kerül kivitelezésre, azaz a tanuló, illetve hallgató az oktatási intézménnyel hallgatói jogviszonyban állva meghatározott programterv keretén belül a kijelölt szervezetnél tölti a gyakorlati képzésének idejét. Ilyenkor vagy a tanulóval kerül sor tanu-

7 Ez is fontos lehet, *Munkaiügyi Értesítő*, XI. évfolyam, 2002/6. 210.

8 Uo.

9 A hallgatói szerveződés, *Munkaiügyi Értesítő*, XXII. évfolyam, 2012/10. 320-322.

lószerződés vagy a képző intézménnyel együttműködési megállapodás megkötésére, amiben a felek rögzítik a foglalkoztatás feltételeit.¹⁰

2.1. Európai célkitűzések

Az unió valamennyi tagállamában ma már bárkinek lehetősége van ott munkát vállalni, ahol szeretne, illetve ahol szükség van a munkájára és tudására. Annak érdekében, hogy ez rendszer megvalósulhasson és szabályozott keretek között fennmaradhasson, egyrészt szükség van tagállami szintű mobilitásra, emellett lehetőséget kell teremteni a munkavállalók és hallgatók számára is, hogy egy tudásközpontú és vállalkozó orientált munkaerő fejlődhessen ki belőlük.

Az Európai Unió tagállamaiban tehát szükség van olyan célkitűzésekre, amelyek megvalósulásai segítik a tanulókat és a hallgatókat abban, hogy az oktatási rendszerek rugalmasabbá válása révén, valamint az államok által rögzített, garanciális feltételekkel együtt az elhelyezkedési esélyeik jelentős aránnyal emelkedhessenek.

Ennek megteremtése már az oktatási környezetben – például a tanuló-szerződéssel – lehetővé teszi a hallgatók számára azt, hogy a szakképességek elsajátítását követően biztos esélyekkel indulhassanak a munkavállalás irányába.¹¹ Mindehhez nélkülözhetetlen az Unió arra irányuló vállalása, hogy minőségileg fejlessze a munkavállalás feltételeit a tagállamokban, valamint ösztönözze a fiatalokat arra, hogy aktív résztvevőivé váljanak a munkaerőpiacnak. Ennek érdekében fogalmazott meg az Európai Unió Tanácsa egy ajánlást, amely az alábbiakban kifejtett feltételeket és elérendő célokat tartalmazza.¹²

A Tanács ajánlja, hogy a felek által létrehozott jogviszony garanciális feltételét jelentő írásbeli megállapodás, amelyet a gyakorlathoz és a gyakorlatot

10 Zemplényi, A.: Hogyan foglalkoztassunk gyakornokokat, *Hr & Munkajog*, V. évfolyam, 2014/9. 9-11.

11 Hermándy-Berecz, J.: A mobilitás szerepe az Európai Unióban. *Új Pedagógiai Szemle*, LIII. évfolyam, 2003/1. 117-124.

12 2014/C 88/01/EU tanácsi ajánlása: A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről

szervező köt egymással, legyen kötelező aktus a felek között. A megállapodásba a felek foglalják bele azokat a célkitűzéseket, amelyek elérése érdekében a gyakorlatot szervező egy mentort jelöl ki a hallgató mellé a szükséges gyakorlati készségek teljes mértékű elérése érdekében. Emellett gondoskodik arról a gyakorlatot szervező fél, hogy mind az uniós, mind a nemzeti jog tiszteletben tartása megvalósuljon és biztosítsa a gyakornok számára a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkavégzés feltételeit. A megállapodásban a feleknek meg kell határozniuk azt az időintervallumot, amelyre a gyakorlati képzést létrehozzák, valamint a Tanács felhívása szerint rögzíteni kell azokat a feltételeket, amelyek alapján a felek bármelyike jogosult a megállapodás egyoldalú felmondására. Az Ajánlás további fontos követelményt támaszt a partnerekkel szemben, még pedig az átláthatóságot, amely elsősorban a tagállamok közötti gyakornoki programok és foglalkoztatás tükrében kell, hogy megjelenjen és mellette rögzüljenek a határon átvélt munkavállalás feltételei, amelyek a felek számára egyértelműen meg vannak határozva.¹³

Az Európai Unió célkitűzéseivel összhangban a nemzeti jogban is biztosítani kell azokat a garanciális jellegű rendelkezéseket, amelyek megfelelő alapot jelentenek a hallgatók számára mind a munkavállalás, mind a szakmai készségek megszerzésében.

3. Tanulószerződés

A szakmai képességek megszerzésének egyik lehetséges formáját jelenti a tanulószerződés, melynek törvényi kereteit a Szakképzési törvény szabályozza. Ennek értelmében a tanulószerződést a tanuló és a gazdálkodó szervezet köti meg, amelynek a célja a gyakorlati képzés és készségek elvégzésére, illetve azok elsajátítására irányuló foglalkoztatási program feltételeinek kialakítása.¹⁴

Az Szt. értelmében minden tanuló a képzés ideje alatt, egy időszakban kizárólag egy érvényes tanulószerződéssel rendelkezhet és csak abban az esetben folytathat máshol tanulószerződés alapján gyakorlati képzést,

13 EU tanácsi ajánlás i.m.

14 Szt. 42. § (1) és (2) bekezdés

ha az előző már felbontásra, az új szerződés pedig megkötésre került.¹⁵

A szerződéskötésre a jelenlegi szabályok szerint a gyakorlati képzést szervező gazdálkodó szervezettel – a törvény értelmében – a következő tanulók köre jogosult:

- aki az iskolai rendszerű szakképzésben magyarországi székhellyel működő köznevelési intézményben, iskolai oktatás keretében vesz részt,¹⁶
- aki az adott képzés első szakképzési évfolyamának kezdetétől kezdődő hatállyal, a 2. § 24. pontja szerinti harmadik és további szakképesítésnek¹⁷ nem minősülő szakképesítésre történő felkészítés céljából folyó, költségvetési támogatásban részesíthető képzésben vesz részt (röviden: állami támogatási formában),¹⁸
- aki a szakképesítésre jogszabályban rögzített egészségügyi, pályaalkalmassági feltételeknek megfelel.¹⁹

A fenti konjunktív feltételek közül kiemelendő a második pontban rögzített szabály, vagyis csak államilag támogatott képzésben résztvevő tanulóval köthető meg a szerződés. Ezt a tanulók vagy érvényes diákigazolványukkal vagy az intézmény által kiállított iskolalátogatási igazolással tudják tanúsítani.²⁰

Az oktatási intézmény mellett a gazdálkodó szervezetet a törvény külön meghatározza, amely alapján vagy a gyakorlati képzést szervező vagy a közhiteles hatósági nyilvántartásba bejegyzett szervezet az, amely jogosult a tanulók fent meghatározott körével a gyakorlati képzésre

15 Szt. 42. § (5) bekezdés

16 Szt. 42. § (1) bekezdés

17 Szt. 2. § 24. pont: harmadik és további szakképesítés: az iskolai rendszerű szakképzésben megszerzett, az OKJ-ban szereplő minden olyan államilag elismert szakképesítés, amely munkakör betöltésére, foglalkozás, tevékenység gyakorlására képesít, és már kettő meglévő, az iskolai rendszerű szakképzésben megszerzett állam által támogatott képzésben megszerzett államilag elismert szakképesítés birtokában szerzik meg.

18 Szt. 42. § (2) bekezdés

19 Szt. 42. § (3) bekezdés

20 Piacsek, L.: Tanulószerződés kötéshez szükséges dokumentumok; <http://www.pbkik.hu/hu/szakkepzes-mesterkepzes/cikkek/tanuloszerzodes-ko-teshez-szukseges-dokumentumok-75345> (letöltés ideje: 2017.02.12)

írányuló szerződést megkötni.²¹

A nyilvántartást mindig a gazdálkodó szervezet székhelye vagy annak telephelye szerint – ahol a gyakorlati képzés folytatására sor kerül – illetékes gazdasági kamara hívatott vezetni. Az a gazdálkodó szervezet jogosult felvételt kérni a nyilvántartásba, amely a gyakorlati képzés lefolytatásához szükséges személyi és tárgyi feltételekkel rendelkezik, emellett kötelezettséget tud vállalni arra, hogy az adott szakképesítésre előre meghatározott kerettantervet alkalmazza a képzés ideje alatt.²²

Amennyiben a gazdálkodó szervezet a törvényben foglalt feltételeknek megfelelt, a tanuló képzése a szakiskola vagy a szakközépiskola kilencedik évfolyamának összefüggő gyakorlatától kezdődően, kizárólag ennek a programnak a keretein belül szervezhető meg. A tanulószerveződés megkötését a gazdasági kamara hívatott elősegíteni.²³

A tanulószerveződés megkötése mellett meg kell említeni egy speciális esetet is, amikor úgynevezett együttműködési megállapodás alapján kerül sor a gyakorlati képzés lefolytatására.²⁴ Kiemelendő, hogy ebben az esetben a szakképző iskola és a gyakorlati képzést folytató szervezet között jön létre az együttműködési megállapodás.

Erre pedig a következő esetekben van lehetőségük a feleknek:

- a szakmai és vizsgakövetelmény alapján az előírt képzési idő negyven százaléknál kevesebb a gyakorlati képzés ideje,²⁵
- gyakorlati képzés szervezője a szakiskola, és a gyakorlati képzést folytató szervezet kizárólag a szorgalmi időszakon kívüli időre vonatkozó összefüggő szakmai gyakorlati képzést szervezi meg,²⁶
- a gyakorlati képzést szervező szakképző iskola csak részben rendelkezik a gyakorlati képzés feltételeivel, ezért - a művészeti szakképesítések kivételével - a tanuló kiegészítő gyakorlati képzésére a gyakorlati képzést szervező szervezetnél kerül sor a szakmai és vizsgakövetelmény

21 Szt. 43. § (1) bekezdés

22 Szt. 43. § (3) és (4) bekezdés

23 Szt. 46. § (1) bekezdés

24 Török, Gy.: Hallgatók szakmai gyakorlaton, *Hr & Munkajog*, VI. évfolyam, 2015/ 11-12, 49.

25 Szt. 56. § (1) bekezdés a) pont

26 Szt. 56. § (1) bekezdés b) pont

alapján a szakképzési kerettantervben a gyakorlati képzésre előírt képzési idő legfeljebb negyven százalékában költségvetési szervnél kerül sor a tanuló gyakorlati képzésének a lefolytatására,²⁷

- a tanuló gyakorlati képzésére költségvetési szervnél kerül sor,²⁸
- tanulósz szerződés nem köthető a tanulóval a gyakorlati képzésre.²⁹

3.1. Tanulósz szerződés tartalma

A szerződésben kötelesek a felek megállapodni többek között a gyakorlati képzést ellátó személyében, valamint a tanuló részére járó juttatásokból történő egyes terhek levonásoknak a feltételeiben és azon szempontrendszerben, amely valamennyi tanulóra együttesen érvényes.³⁰

A tanulósz szerződés és az együttműködési megállapodás megkötése mind a két fél számára teljesítendő kötelezettségeket állapít meg az adott képzési időtartamára nézve. A tanuló a szerződés értelmében vállalja, hogy az előírt szakképesítési gyakorlaton, valamint az ehhez szükséges foglalkozásokon részt vesz, még pedig a gazdálkodó szervezet által meghatározott képzési rend és az általa adott utasítások, iránymutatások alapján.³¹

A tanuló foglalkoztatásának programját és az arra irányuló kötelezettségeket az elméleti képzést végző szakképző iskola határozza meg és állítja össze a tanuló számára. A gazdálkodó szervezet a szerződés megkötését követően kizárólag a kerettanterv által megjelölt feladatok ellátására köteles és azt is olyan körülmények között, amely a tanuló egészséges és biztonságos foglalkoztatását nem veszélyezteti.³²

A gyakorlati képzésre napi bontásban hat és huszonkét óra között kell, hogy sor kerüljön. Fiatalkorú tanulók esetében a napi képzési idő a napi hét, a nagykorúak esetében a napi nyolc órát nem haladhatja meg.³³

A képzést folytató szervezetnek a két foglalkozás ideje közötti idő-

27 Szt. 56. § (1) bekezdés c) pont

28 Szt. 56. § (1) bekezdés d) pont

29 Szt. 56. § (1) bekezdés e) pont

30 Szt. 48. § (1) bekezdés

31 Szt. 48. § (3) bekezdés a) és b) pont

32 Szt. 35. § (1) bekezdés

33 Szt. 37. § (1) és (3) bekezdés

szakra tizenhat óra pihenőidőt kell biztosítani és a napi képzési időn túli időszakra nem vehető igénybe a tanuló, vagyis nem kötelezhető éjszakai, rendkívüli munkavégzésre továbbá készenlét ellátására sem.³⁴

A gazdálkodó szervezet mindezek mellett kötelező jelleggel előír munkabiztonsági és – védelmi, egészségügyi, valamint tűzvédelmi előírásokat, amelyek betartása a tanuló kötelezettségének részét képezi.³⁵

A képzési idő alatt a szervezetnek folyamatosan gondoskodnia kell arról, hogy a tanuló a foglalkozásokkal összefüggő munkavédelmi oktatásban, továbbá rendszeres orvosi vizsgálatban részesüljön.³⁶

A szervezet alapvető tevékenysége az, hogy egészségvédelmi szempontból biztonságos munkavégzési körülmények között a tanulót, illetve tanulókat felkészítse a szint-, köztes-, szakképesítési záróvizsgára, azzal, hogy biztosítja a gyakorlati képzés és nevelés feltételeit számukra.³⁷

A biztonságos munkavégzés feltételei mellett a gazdálkodó szervezet köteles biztosítani a tanuló számára a gyakorlati képzés ideje alatt az alapvető higiénés feltételeket is. Ennek keretében meg kell egyeznie az ugyanolyan munkaruhával, egyéni védőeszközzel, mint amelyek az azonos munkahelyen vagy munkafeltételek között foglalkoztatott munkavállalót megilletnek.³⁸

A törvény értelmében a munkaruhák felhasználása, illetőleg kihordása két év, amely képzésenként eltérhet, ugyanis a különböző foglalkozások esetében a szennyeződés mértéke változó, ezért a felhasználhatóság ideje is arányosan változik.³⁹

Amennyiben a képzést folytató szervezet a fenti tárgyi feltételeket képes biztosítani, a tanuló feladata az, hogy a foglalkozásokon részt vegyen, az ott tanúsítandó magatartásával ne sértse meg a gazdálkodó szervezet jogos gazdasági érdekeit, továbbá a rábízott munkaeszközök állagát megóvjaa.⁴⁰

34 Szt. 37. § (3) és (4) bekezdés

35 Szt. 48. § (3) bekezdés c) pont

36 Szt. 35. § (2) és (3) bekezdés

37 Szt. 48. § (2) bekezdés

38 Szt. 68. § (1) bekezdés

39 Kissné Horváth, M. - Greskóné Koller, K.: Szakképzési hozzájárulás az agrárágazatban <https://www.nak.hu/kiadvanyok/szakkepzes/szakk-2016/874-szakkepzesi-hozzajarulas-saldo-zrt/file> (letöltés ideje: 2017.02.13)

40 Szt. 48. § (3) bekezdés d) pont

A tanuló meghatározott foglalkozásokról nem hiányozhat, ugyanis a képzés teljesítésének feltétele a sikeres gyakorlat elvégzése. Azonban, amennyiben a tanuló például állampolgári kötelezettségeinek tesz eleget, közeli hozzátartozóját elveszíti vagy betegállományba utalása indokolt az orvosi vizsgálat alapján, amely miatt a foglalkozásokon nem tud megjelenni, mentesülési oknak számít, ha azt hitelt érdemlően tudja bizonyítani. Amennyiben a tanuló a meghatározott gyakorlati képzési ideje legalább húsz százalékáról igazolatlanul hiányzott úgy a tanulmányai folytatására csak az évfolyam megismétlésével van lehetősége.⁴¹

A képzés során a tanuló magatartási és tanulmányi teljesítményét – a gyakorlati képzés ideje alatt – a gazdálkodó szervezet ellenőrzi és értékeli, valamint dönt a félévi és év végi gyakorlati osztályzatról is, amelyet a tanuló foglalkozási naplójában rögzít. A foglalkozási napló célja a tanuló képzésére vonatkozó valamennyi adat rögzítése, mint például a mulasztások és azok igazolása, amelyet a szakképző iskola részére kell bocsátania a képzési idő elteltével vagy a szakképző iskola kérésére.⁴²

3.2. Pénzbeli juttatások

A tanulót a tanulószerveződés értelmében a szakképzési évfolyam első félévében, amelyben a tanuló részt vesz, havi pénzbeli juttatás illeti meg – a képzést szervező szervezet fizeti meg – amelynek mértékét, a hónap első napján érvényes kötelező legkisebb munkabér meghatározott százaléka és a gyakorlati képzés arányos idejének együttese határozza meg.⁴³

Amennyiben - a szakképesítésre a szakmai és vizsgakövetelményben meghatározott elméleti és gyakorlati képzési idő arányát figyelembe véve

- a gyakorlati képzési idő eléri
- a nyolcvan százalékot, a hónap első napján érvényes kötelező legkisebb havi munkabér (a továbbiakban: minimálbér) tizenöt százalékának 1,3-szerese,

41 Szt. 39. § (1) bekezdés és (2) bekezdés

42 Szt. 41. § (1) és (2) bekezdés

43 Szt. 63. § (2) bekezdés

- a hetven százalékot, a minimálbér tizenöt százalékának 1,2-szerese,
- a hatvan százalékot, a minimálbér tizenöt százalékának 1,1-szerese,
- az ötven százalékot, a minimálbér tizenöt százaléka,
- a negyven százalékot, a minimálbér tizenöt százalékának 0,9-szerese,
- a harminc százalékot, a minimálbér tizenöt százalékának 0,8-szerese,
- a húsz százalékot, a minimálbér tizenöt százalékának 0,7-szerese.⁴⁴

Amennyiben a tanuló tanulmányi kötelezettségeinek eleget tesz, akkor a szakképzés további féléveiben a juttatás mértékét emelni kell a törvény értelmében, különös tekintettel a teljesítményére és a képzés során tanúsított szorgalmára. Azonban amikor a tanuló által elért eredmény elégtelen és az év megismétlésére köteles, akkor a pénzbeli juttatás mértéke az előző félévre megállapított juttatás értékének a fele lesz.⁴⁵

Pénzbeli juttatások tekintetében meg kell említenünk további két esetet. Az egyik, amikor hiány szakképesítést – például asztalos, magas építész, laboratóriumi technikus – szerző tanulóról van szó, ilyenkor a legkisebb minimálbér húsz százalékának megfelelő kiegészítő pénzbeli juttatást kaphat. A másik eset, amikor a tanuló gazdaságilag igényelt képzésben vesz részt, ilyenkor átlageredményétől függően tíz- és harmincezer forint közötti tanulmányi ösztöndíjban részesülhet havonta.⁴⁶

További juttatást jelent, ha a szakképzést szervező a székhelyén kívül, vagy az állandó képzési helyen kívül átmeneti időre és eltérő helyre szervezi a képzést, akkor a tanulót napi háromszori étkezés, esetenként szállás és utaztatás illeti meg.⁴⁷

Útiköltség-térítés jár a tanulónak a lakóhelyéről a tanulmányok alatti vizsgára, a szakmai vizsgára, illetőleg a beszámolóra és vissza történő utazásához, ha azok megszervezésére nem a szakképző iskola székhelyén, vagy nem a tanuló állandó gyakorlati képzési helyén kerül sor.⁴⁸

44 Piacsek L. i.m.

45 Szt. 63. § (3) és (4) bekezdés

46 Szt. 68. § (2) bekezdés

47 4/2002. (II. 26.) OM. rendelet. 7. § (1) bekezdés

48 4/2002. (II. 26.) OM. rendelet. 4. § (1) bekezdés

Abban az esetben is lehetséges lehet a tanulónak az úti költségek megtérülésére, amennyiben a lakóhelyéről a gazdálkodó szervezet gyakorlati képzési helyére és vissza történő utazás helyi tömegközlekedési eszközökkel számára nem lenne elérhető.⁴⁹ Valamint amennyiben a tanuló gyakorlati képzése nem az állandó gyakorlati képzési helyen, hanem azon kívül valósul meg, a tanulót utazási költségtérítés vagy a gyakorlati képzést szervező által használatos eszközökön történő térítésmentes utaztatás illeti meg.⁵⁰

A gazdálkodó szervezet kötelessége továbbá, hogy a tanuló részére valamely biztosító társaságnál személyre szóló felelősségbiztosítást kössön, mivel ez az elszámolhatóság feltétele is egyben.⁵¹

Ez azt is jelenti, hogy a biztosítottak, valamennyi társadalombiztosítási –egészségbiztosítási és nyugdíjbiztosítási – ellátásra jogosultságot szereznek. A tanulószerződés szerint ténylegesen kifizetett díjat tekintjük járulékalapnak a szerződésben rögzített díj helyett. Ezen szabályok alkalmazására kizárólag a szakképzésben résztvevő hallgatók esetében van lehetőség, mivel ez alól kivételt jelentenek azok a hallgatók, akik hallgatói munkaszerződés alapján vagy a szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés keretében kerülnek foglalkoztatásra.⁵²

3.3. Felelősségbiztosítás – kártérítés

A felelősségbiztosítás a gyakorlati képzés ideje alatt azért tekinthető szükségesnek, mivel egyrészt a tanuló által harmadik személynek okozott károk ebből kerülnek megtérítésre, másrészt magát a tanulót ért károk – a gyakorlati képzés során szerzett sérülések például – fedezetéül is

49 4/2002. (II. 26.) OM. rendelet. 4. § (3) bekezdés

50 4/2002. (II. 26.) OM. rendelet. 4. § (4) bekezdés

51 Szt. 70. § (3) bekezdés

52 Homcsikó, Á.: A tanulószerződés alapján szakképző iskolai tanulmányokat folytató társadalombiztosítási helyzete, *Hr & Munkajog*, V. évfolyam, 2014/9. 40.

szolgál. A felelősségbiztosítást a gyakorlat alapján célszerű kiterjeszteni több tanuló esetében, biztosítva a gyakorlatot folytató szervezetet.⁵³

A tanuló kártérítési felelőssége akkor áll fenn, ha a tanuló szerződésben meghatározott kötelezettségét vétkesen megszegte, ami a gyakorlati képzéssel összefüggő feladatának megsértésével vagy a képzéssel kapcsolatos utasítások be nem tartásával követhet el. Ez egyrészt jelenti a gazdálkodó szervezet által előírt kötelező biztonsági, munkavédelmi előírások vagy a szervezet jogos gazdasági érdekeinek veszélyeztetését.⁵⁴

A tanuló és a gyakorlati képzést folytató szervezet kártérítési felelősségére tanuló szerződés esetén – kivéve, ha tanuló a gyakorlati képzést folytató szervezetnek gondatlanságból okozott kár – a munka törvénykönyvéről szóló törvény kártérítési felelősségi szabályait kell alkalmazni.⁵⁵

A gazdálkodó szervezet a kártérítés összegét önállóan nem vonhatja le a tanuló pénzbeli juttatásából a jogosnak vélt károkozás alkalmát követően, mivel ezen igényét kivétel nélkül a bíróság előtti eljárásban kell érvényesítenie.⁵⁶

A fenti eset fordítottja, amikor a gazdálkodó szervezet köteles a tanulót ért károkat megtéríteni, amely a tanulót a gyakorlati képzéssel összefüggésben érte, függetlenül a szervezet vétkességétől.⁵⁷

Abban az esetben tud mentesülni kártérítési felelőssége alól a gazdálkodó szervezet, amennyiben képes bizonyítani, hogy a kárt az ellenőrzési körén kívül eső olyan körülmény okozta, amellyel nem kellett számolnia és nem volt elvárható, hogy a károkozó körülmény bekövetkezését elkerülje, vagy a kárt elhárítsa vagy amennyiben a kár kizárólag a károsult elháríthatatlan magatartásával összefüggésben keletkezett.⁵⁸

A kártérítési igény érvényesítésére rendelkezésre álló idő az általános munkajog szabályok alapján három év.⁵⁹

53 Szt. 70. § (1) bekezdés

54 Szt. 69. § (1) bekezdés

55 Szt. 70. § (2) bekezdés

56 Szt. 70. § (4) bekezdés

57 Szt. 69. § (2) bekezdés

58 Mt. 166. § (2) bekezdés

59 Mt. 286. § (1) bekezdés

3.4. Tanulószerződés megszűnése

A tanulószerződés megszűnésének általánosnak mondható esete, amikor a tanuló sikerrel teljesíti a befejező szakképző évfolyamot. Ebben az esetben az első, vagy második szakképesítés esetében a második komplex szakmai vizsga utolsó napján szűnik meg a tanulószerződés.⁶⁰

Mindezek mellett a megszűnések egyes lehetséges módjait is meg kell említenünk, mint például, amikor a tanulót a szakképző iskolából kizárják, pontosabban, amikor az ezt kimondó határozat jogerőre emelkedik vagy a tanulói jogviszonya megszűnik.⁶¹

Ezekben az esetekben az elméleti képzést végző szakképző iskola kötelezettsége, hogy írásban tájékoztassa a felmerült körülményekről a gazdálkodó szervezetet, valamint az illetékes gazdasági kamarát is. A kamara feladata, hogy ezt követően megszüntesse a tanulószerződést és értesítse erről a tényről a gazdálkodó szervezetet, a szakiskolát, továbbá a tanulót vagy amennyiben még kiskorú, annak törvényes képviselőjét.⁶²

A szerződés megszüntetésének módjai nem térnek el az általános szabályoktól, vagyis megszüntethető a tanuló és a gyakorlati képzést végző gazdálkodó szervezet közös megegyezésével, a tanuló vagy a gazdálkodó szervezet felmondásával. Azonban az fontos különbség, hogy a tanuló a szerződést bármikor indokolás nélkül felmondhatja, ugyanakkor a szervezet köteles minden esetben megindokolni azt, hogy milyen oknál fogva kívánja a jogviszonyt azonnali hatállyal egyoldalúan megszüntetni.⁶³

Nem minősülő felmondási indoknak, ennél fogva nem is mondható fel jogszerűen a tanulószerződés, amennyiben a tanuló, valamely oknál fogva elégtelen eredményt ér el. Erre csak akkor kerülhet sor, ha a tanuló a szakképző iskola által már a második alkalommal köteles az évfolyam teljesítésére vagy az ismételt vizsga teljesítése is elégtelen eredménnyel zárul.⁶⁴

60 Szt. 49. § (1) bekezdés

61 Szt. 49. § (2) bekezdés

62 Szt. 49. § (3) bekezdés

63 Szt. 52. § (1) bekezdés

64 Szt. 51. § (3) bekezdés

A tanuló tanulmányi eredménye miatt nem szüntethető meg a szerződése, azonban ha olyan magatartást tanúsít a képzési idő alatt, amelyet a szervezet részéről igazolható módon szándékosan vagy gondatlanul idézett elő és ezzel veszélyezteti a gazdálkodó szervezet jogos gazdasági érdekeit azonnali hatállyal felmondható a szerződése.⁶⁵

Amennyiben a gazdálkodó szervezet egyoldalúan felmondta a tanuló jogviszonyát az a közlést követő tizenötödik napon szűnik meg, de a tanuló számára a törvény biztosítja a jogszerű védekezés lehetőségét, azaz ezen időszak alatt jogosult bírósághoz fordulni.⁶⁶

A törvény a felmondás okai mellett rendelkezik a tilalmairól is, vagyis bizonyos esetekben tilthatja a tanuló szerződés egyoldalú felmondását. Ilyen esetnek minősül, ha a tanulót üzemi baleset vagy foglalkozási megbetegedés éri illetve a terhesség ideje alatt továbbá az azt követő hat hónapig.⁶⁷

4. Hallgatói munkaszerződés

A tanulók munkavégzésének másik lehetséges fő formájának tekinthető a hallgatói munkaszerződés, amelyet a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvény szabályoz, és amelynek az elméleti és gyakorlati képzés összekapcsolása a legfőbb célja.⁶⁸

A törvény értelmében ezen tanulók jogviszonyára, akik hallgatói munkaszerződés alapján kerülnek foglalkoztatásra szakmai gyakorlat keretében, az Mt. szabályai irányadóak, vagyis jelen esetben egy atipikus jellegű foglalkoztatási formáról van szó. Kiemelendő, hogy ebben az esetben a felsőoktatási intézmény és a gyakorlati képzést ellátó hely között megállapodás jön létre, amelyet követően a hallgató és a képzést nyújtó fél munkaszerződést köt a képzés idejére.

A felsőoktatási szakképzés keretében minimum egy félév szakmai gyakorlatot kell szervezni, amely egybefüggő gyakorlati időt jelent. Ezen

65 Szt. 51. § (2) bekezdés

66 Szt. 52. § (2) bekezdés

67 Szt. 51. § (5) bekezdés

68 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 1. §

belül a szakmai gyakorlat időtartama minimum tizennégyhét, amely öt napos munkahétre tagolódhat, rész vagy távoktatási képzés esetén minimum kétszáznegyven óra, amely legalább három hét egybefüggő gyakorlatot foglal magában.⁶⁹

A szakmai gyakorlat célja, hogy fejlessze a tanuló, illetve a hallgató munkafolyamatokban megjelenő problémák megoldásának képességét, munkavállalói kompetenciáit, továbbá személyi és gyakorlati ismereteinek palettáját.⁷⁰

A szerződés megkötésére azon tanuló jogosult, aki a duális képzés képzési ideje alatt külső gyakorlólóhelyen, a képzési program keretében, illetve a képzés részeként megszervezett szakmai gyakorlat vagy gyakorlati képzés során az intézményben, az intézmény által alapított gazdálkodó szervezetben vagy külső gyakorlólóhelyen, továbbá a képzési programhoz közvetlenül nem kapcsolódóan a felsőoktatási intézményben vagy a felsőoktatási intézmény által létrehozott gazdálkodó szervezetben teljesíti a szakmai gyakorlatát.⁷¹

A duális képzés olyan képzési forma, amely az elméleti oktatás szakiskolákban, a gyakorlati képzés pedig gazdálkodó szervezetnél történik. Az iskola a szakelméleti ismeretekre tanítja meg a hallgatókat illetve a tanulókat, valamint a 9. évfolyamon a tanműhelyben folyó gyakorlati képzés során lehetőségük van a szakmai alapok elsajátítására is.⁷²

A létesített munkaviszony tekintetében, amennyiben a tanuló hat egybefüggő hetet vagy annál hosszabb időszakot tölt a szakmai gyakorlaton a munkáltatónak kötelessége a részére díjazást fizetni. Ha hat hétnél rövidebb időre jön létre a jogviszony, akkor csak lehetősége a munkáltatónak az ez időre járó díjazás kifizetése.⁷³

69 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 6. §

70 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 14. § (1) bekezdés

71 Nftv. 44. § (1) bekezdés

72 Király, A: Duális képzés, tanulószerveződés, tanulmányi ösztöndíj <http://www.hbkik.hu/hu/szakkepzes-mesterkepzes/dualis-kepzes-tanuloszerzodes-tanulmányi-osztondij-10710> (letöltés ideje: 2017.03.19)

73 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 15. § (2) bekezdés

A hallgatói munkaszerződés megkötésekor a munkavállaló alatt a szakmai gyakorlatot teljesítő tanulót, munkáltatón pedig a szakmai gyakorlatot szervezőt, illetve biztosítót értjük.⁷⁴

4.1. A hallgatói munkaszerződés tartalma

A hallgató részére a munkaszerződés alapján napi nyolc óra munkaidőt vagy munkaidőkeret alkalmazása alapján maximum egy heti munkaidőkeretet lehet elrendelni és minimum egybefüggő tizenkét óra pihenő időt szükséges biztosítani a számára. Emellett rendkívüli munkavégzést és éjszakai munkaidőt a munkáltató nem rendelhet el. Ez azt is jelenti, hogy a hallgató foglalkoztatásakor az általános munkajogi szabályokhoz képest kedvezőbb feltételekben való megállapodásra is lehetőségük van a feleknek.⁷⁵

A hallgatói szerződésben fel kell tüntetni többek között a szakmai gyakorlatot szervező intézmény és a hallgató adatait, a szakképzés nevét és idejét, az ellátandó munkakört, valamint a számára biztosított juttatások jellegét és mértékét.⁷⁶

A hallgatói szerződésben foglaltak alapján a gyakorlatot biztosító intézmény azon kötelezettségét is rögzíteni kell, amely arra irányul, hogy a megfelelő képzési programról gondoskodjon a hallgató számára.⁷⁷

Továbbá a szervezőnek a törvényben rögzített kötelezettsége, hogy a gyakorlati képzésben résztvevő hallgató javára felelősségbiztosítást kössön.⁷⁸

A hallgató kötelezettsége a gyakorlati képzésre előírt programon való részvétel és annak rendjének megtartása, továbbá az elsajátítandó készségek megszerzése olyan módon, hogy a gyakorlatot szervező jogos gazdasági érdekeit ne sértse, valamint a biztonságos munkavégzés szabályait betartsa.⁷⁹

74 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 17. § (2) bekezdés

75 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 17. § (3) bekezdés

76 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 18. § (1) bekezdés

77 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 18. § (2) bekezdés

78 Nftv. 44. § (4) bekezdés

79 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 18. § (3) bekezdés

Ennek érdekében szükséges a szerződés kötelező részévé tenni például a munkahelyet, a gyakorlati idő kezdő és befejező időpontját, a díjazás összegét, továbbá az esetleges juttatásokat ugyanakkor nem köthető ki próbaidő a szakmai gyakorlat idejére, melyet a törvény kifejezetten tilt.⁸⁰

4.2. Pénzbeli juttatások

A hallgatót a szerződése alapján végzett szakmai gyakorlati képzés értelmében díjazás illeti meg, amennyiben annak ideje meghaladja az egybefüggő hat hetet. Erre a periódusra a hallgatók a kötelező legkisebb munkabér tizenöt százalékát kaphatják meg hetente juttatásként.⁸¹

A felsőoktatási intézmények kapcsán a doktoranduszok által végzett kutatási és oktatási tevékenység elvégzésére is köthető hallgatói munkaszerződés, amely értelmében a havi munkadíj összege figyelemmel a teljes munkaidő felének megfelelő idejű foglalkoztatásra nem lehet kevesebb, mint a kötelező legkisebb munkabér.⁸²

A kifizetett pénzbeli juttatás meghatározott értéke minden hónap első napján érvényes havi minimálbért meg nem haladó rész erejéig adómentes, azonban az ezt meghaladó kifizetések után már tizenöt százalékos személyi jövedelemadó kerül levonásra.⁸³

A felsőoktatási intézmények nappali tagozatos hallgatói jogosultak természetbeni egészségügyi ellátásra és annak igénybevételére, azonban a szakmai gyakorlat idejére kapott pénzbeli juttatás nem jelent jogosultságot a hallgatók számára az egészségbiztosítási ellátásra, nem számít bele a nyugdíj alapjának számító jövedelemforrásba, továbbá nem minősül szolgálati időnek sem. Ez azt is jelenti, hogy a szakmai gyakorlatukat teljesítő hallgatók után a munkáltatóknak nem kell szociális hozzájárulási adót fizetniük.⁸⁴

80 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 17. § (3) bekezdés d) pont és 18. § (1) bekezdés h) pont

81 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet 15. § (1) és (2) bekezdés

82 Nftv. 44. § (5) bekezdése

83 Szja. 1. számú melléklet 4.12) pont

84 Dihen, L.: Adókedvezménnyel foglalkoztathatók a hallgatók <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/adokedvezmennyel-foglalkoztathatok-a-hallgatok> (letöltés ideje: 2017.02.17)

A fenti szabályok alapvetően a képzési program keretén belül megszervezett szakmai gyakorlatot teljesítő hallgatókra irányadóak, azonban vannak a hallgatóknak a képzési programhoz nem kapcsolódó tevékenységéért járó juttatásai is. Ilyen, amikor a hallgató teljes munkaidőben kerül foglalkoztatásra, amelyért minimum a minimálbér, a középfokú végzettséggel rendelkező vagy képzettséget igénylő munkakörök esetében pedig a garantált bérminimum illeti meg őket.⁸⁵

Különbséggként emelendő ki, hogy a tizenöt százalékos személyi jövedelemadó az ő estükben automatikusan kerül levonásra, továbbá hogy, a munkaszerződés alapján kifizetett bér már járulék alapnak minősül ebből adódóan levonásra kerülnek különböző járulékok, mint a nyugdíjjárulék, egészségbiztosítási járulék (természetbeni és pénzbeli) valamint munkaerő-piaci járulék.

4.3. Felelősségbiztosítás – kártérítés

A törvény értelmében, aki a szakmai gyakorlatot szervezi, az köteles felelősségbiztosítást kötni a tanuló, illetve a hallgató javára. A hallgató a felsőoktatási intézménynek vagy a szakmai gyakorlatot szervezőnek a kötelezettségi, illetve feladatainak ellátásával összefüggésben jogellenesen okozott kárért a Polgári Törvénykönyvről szóló 2013. évi V. törvény szabályai szerint felel.⁸⁶

Az általános szabályt a hallgatók esetében úgy kell alkalmazni, hogy ha károkozó magatartás gondatlan volt, akkor a kártérítés mértéke nem lehet több, mint a legkisebb kötelező munkabér ötven százaléka, azonban ha a károkozás szándékos volt a teljes kár mértékéig köteles helytállni.⁸⁷

A hallgató a jegyzékkel vagy átvételi elismervénnyel visszaszolgáltatási vagy elszámolási kötelezettséggel átvett dolgokban bekövetkezett hiányért, kárért teljes kártérítési felelősséggel tartozik, feltéve, hogy azt állandóan

85 Szikszainé Bérces, A.: Hallgatói munkaszerződés: így változtak az adó- és járulékszabályok http://adozona.hu/szja_ekho_kulonado/Hallgatoi_munkaszerzodes_igy_valtoztak_az_a_XLBV2B (letöltés ideje: 2017.02.17)

86 Nftv. 56. § (1) bekezdés

87 Nftv. 56. § (2) bekezdés

őrizetében tartja, kizárólagosan használja vagy kezeli.. A mentesülés csak abban az esetben lehetséges, ha bizonyítani tudja, hogy a dolog hiányát elháríthatatlan ok idézte elő.⁸⁸

Amennyiben a gyakorlatot szervező fél vagy a felsőoktatási intézmény okoz kárt a hallgatónak a hallgatói jogviszonnyal, gyakorlati képzéssel összefüggésben, akkor a polgári jog általános szabályai szerint fog felelni és kizárólag abban az esetben mentesülhet, ha bizonyítani tudja, hogy a kárt a működés körén kívül eső és elháríthatatlan ok vagy a károsult önhibájából okozta.⁸⁹

5. A szakmai gyakorlat előnyei

A hazai szabályozás áttekintését követően meg kell vizsgálnunk, hogy valóban előnyt jelent-e a munkaerő-piacon történő elhelyezkedéskor az, hogy a hallgatók szakmai gyakorlaton vesznek részt és szereznek különálló ismereteket. Munkáltatói oldalról nézve mindenképp előnyösebb pozícióból indul az a pályakezdő, aki az adott betölteni kívánt munkakörrel összefüggésben már rendelkezik tapasztalattal és megfelelő referenciákkal.

Ebből következik, hogy azok a vállalkozások, amelyek rendszeresen – meghatározott időszakra – gyakorlatot szerveznek vagy a saját kieső munkaerőjük pótlására és felkészítésére vagy az állandó egész éves időtartamra biztosítják a lehetőséget a hallgatóknak – rövidebb időintervallumokra – a képzésre kölcsönösen előnyös előrelépést jelenthet a foglalkoztatás ezen formája.⁹⁰

Alapvetően egy olyan célorientált rendszer kiépítéséről van szó, amely a gyakorlatot vállalók életpályájának fejlesztését hivatott szolgálni, még pedig úgy, hogy a munkaerő-piaci szükségleteknek és elvárásoknak megfeleljenek, mint pályakezdők. Ugyanakkor ez nem csak számukra, hanem a foglalkozást szervezőkre nézve is előnyös, hiszen az ilyen kép-

88 Nftv. 56. § (3) bekezdés

89 Nftv. 56. § (4) bekezdés

90 Mátyási, S. – Haskó, K. – Buzási, Z. – Selymecsi, V.: Iskola melletti munkatapasztalat – szerzés: kényszer vagy lehetőség I. *Munkaügyi Szemle*, LI. évfolyam, 2007/1, 23-28.

zések révén nem csak a szakképesítést igénylő munkaerőhiányt képesek ezáltal pótolni, hanem a munkaterhük egy részét is mérséklik a hallgatók foglalkoztatásával.⁹¹

Azonban napjainkban is érezhető, hogy bár a fiatalok egy meghatározott része igyekszik szabadidejének hányadát valamilyen munka végzésére fordítani – diákmunka vagy szakmai gyakorlat formájában – az alacsony képzettséggel rendelkezők még mindig többségben vannak. Ennek egy korábbi, az ombudsman által vizsgált, felmérés adatai alapján az lehet az oka, hogy a fiatal munkavállalók nem igazán tudják átlátni az adminisztratív és jogi szabályozás állandó változását és összességét. Ezt a problémát tovább mélyíti, hogy a munkáltatók többsége nem igazán nyitott a különböző atipikus foglalkoztatási formák létrehozására.⁹²

Hazánk fiatal munkavállalói körében a tájékozottság és vállalkozási kedv alacsony intenzitása volt az, amely megoldandó problémaként a leginkább kiemelkedett a jelentés alapján. Szemben más országokkal Magyarországon, ugyan vannak siker történetek, de ezek száma alacsonyabb, mint más uniós tagállamokban, ami visszavezethető az önfoglalkoztatás alacsony szintjére. Ez is azt igazolja, hogy Magyarországon szükség van egy szemléletváltásra, amely a fent említett sikerek számát növeli és tovább motiválja a foglalkoztatottakat a fejlődésre.⁹³

6. Konklúzió

A hallgatók és a foglalkoztatottak számára is - a megfelelő jogszabályi háttér fennállása mellett - szükség van a karriertervezés megismertetésére. Ez alatt értve, azokat az opcionális lehetőségeket, amelyek megkönnyítetik előmenetelük alakítását adott vállalkozás hierarchiáján belül. Ehhez

91 Mohácsi, Gy.: A szakmai gyakorlat jogi és adózási keretei <https://www.hrportal.hu/c/a-szakmai-gyakorlat-jogi-es-adozasi-keretei-20070802.html> (letöltés ideje: 2017.02.18)

92 Józsa, M. – Ferkelt, B.: Fiatalok foglalkoztatása az Európai Unióban. *Munkajogi Szemle*, XL. évfolyam 2015/1, 72-74.

93 Kálmán A.: Méltó kezdet - A fiatalok foglalkoztatási lehetőségei <http://www.csagy.hu/hirek/item/936-melto-kezdet-a-fiatalok-foglalkoztatasi-lehetosegei> (letöltés ideje: 2017.03.19)

az egyén számára szükség van az önismereten túl a saját késégeinek és képességeinek felmérésére, valamint a célra, amelynek eléréséhez a szükséges feltételeket önmaga realizálja.⁹⁴

Nem csak hazánk, de valamennyi ország munkavállalója ki van téve a gazdasági és társadalmi változások hatásainak, amit a folyamatosan bővülő munkaerő-piaci viszonyoknak való elvárások – mint a nyelvtudás, szakképzettség és gyakorlati tapasztalatok – okoznak. Az elhelyezkedést megelőzően mára egyre fontosabbá válik, hogy a fiatal munkavállalók hallgatóként megpróbálják megtalálni leendő szakmájuk egyedi irányait és lehetőségeit. Bizonyos szakmák tekintetében a munkaerő-piaci helyek egyre telítettebbé válnak, amíg más szakmákban jelentős hiány alakul ki, melynek pótlása akár hosszú évekbe is telhet.⁹⁵

A munkáltatók többsége mára igyekszik a piaci viszonyokon javítani és olyan módszereket alkalmazni, mint a saját kieső munkaerejének pótlásra biztosított gyakornoki programok indítása. Azonban ez csak egy olyan lehetőség, amely biztosítja az adott szakma munkavállalóit a későbbi elhelyezkedés során, ugyanakkor a tudásközpontú és jövőorientált feltételek még nincsenek széles körben kidolgozva.

Ennek a problémának a megoldása érdekében van szükség egyrészt a hazai szabályozás, másrészt európai uniós programok kidolgozására, valamint arra, hogy a tanulókat ösztönözzék a szakmák megismerésére, a készségek elsajátítására és önvállalkozásra. A hiányszakmák számának emelkedését nem lehet csak a napjaink problémáira és helyzeteire kielezni, mivel ez is egy olyan folyamat eredménye, ami hosszú időintervallum sajnálatos eredményeként jelent nehézségeket a munkaerő-piacon.⁹⁶

Ha ennek megoldása még ma nem is kézen fekvő, azonban az mindenképp nagy előrelépést jelent, hogy valamennyi országnak, államnak

94 Személyzetfejlesztés - A karriertervezés folyamata <https://www.hrportal.hu/jelentese/szemelyzetfejlesztes---a-karriertervezes-folyamata-.html> (letöltés ideje: 2017.05.17)

95 Marósné Kuna, Zs. – Czeglédi, Cs.: Az érett munkavállalók, mint humán tőke. Az oktatás szerepe foglalkoztatásuk növelésében. *Munkaügyi szemle*, LVIII. évfolyam, 2014/3, 42-54.

96 Ferincz, A. – Szabó, Zs.: Z generáció a megváltozott munkakörnyezetben. *Munkaügyi szemle*, LVIII. évfolyam, 2014/ 3, 31-41.

hozzá kell járulnia, hogy a fiatal pályakezdőknek gyakorlati készségeiket különböző fórumokon – például Erasmus pályázat vagy külföldi diák-munkák szervezésén – keresztül biztos jövőbeli alapot teremtsenek, amely a fiatal és szakképzett munkavállalók sokaságából áll össze. Ennek lehetséges eredménye lehet egy olyan generáció felnevelése, amely a jelenlegi tendenciákkal ellentétes irányba mozdítja el a munkaerő-piaci helyzetet.

**III. SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD,
VÁLLALATI HR-GYAKORLAT,
VÁLLALATI FELELŐSSÉGVÁLLALÁS
(CSR)**

III.1. A SZOCIÁLIS PARTNEREK, A KOLLEKTÍV MUNKAJOG, ILLETVE A VÁLLALATI SZOCIÁLIS FELELŐSSÉGVÁLLALÁS (CSR) SZEREPE AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS KAPCSÁN (KUN ATTILA)

1. A szociális párbeszéd jelentősége az élethosszig tartó tanulás tekintetében: elméleti alapok

A szociális párbeszéd a szociális modell egyik tartópillére számos tagállamban és európai szinten is. Platformot biztosít a munkavállalók és munkáltatók kollektív tárgyalásaihoz, mely során elsősorban a tisztességes munkakörülmények, a társadalmi béke és kohézió, *az életen át tartó tanuláshoz* való hozzájutás és a bérkülönbségek kiegyenlítéséhez teremtik meg a kereteket.¹ A munkaerőpiac gördülékeny működésének egyik fontos feltétele az erős szociális partnerek jelenléte minden szinten. A globalizáció, éghajlatváltozás és technológiai fejlődés, öregedő társadalom kihívásainak való megfelelést nagyban elősegítheti a hatékony szociális párbeszéd, mely erősíti a munkavállalók és munkáltatók alkalmazkodóképességét, a munkáltatók számára lényeges magas versenyképességet összeegyezteti a dolgozók szempontjából hangsúlyozott jó munkakörnyezettel.

A tágabb értelemben vett szociális párbeszéd keretében létrejövő társulások hatékonyan meg tudják állapítani a képzési igényeket, javítani tudják az oktatás és a képzés munkaerő-piaci relevanciáját, és meg tudják könnyíteni a további oktatásban és képzésben való részvételt. A szociális partnerek közötti párbeszéd különösen nagy jelentőséggel bírhat a hatékony költségmegosztási konstrukciók megtalálása, a munkahelyi tanulás biztosítása, valamint a közszektorba tartozó szervezetek és az üzleti szféra

1 Az élethosszig tartó tanulás kiemelése, mint tárgykör: Joint analysis on the key challenges facing European labour markets (18/10/2007).

közötti együttműködés elősegítése terén.²

Általánosságban véve egyértelműen azt mutatják a statisztikák, hogy minél rendezettebb munkaügyi kapcsolatokkal bíró munkáltatónál dolgozik valaki, annál nagyobb a valószínűsége, hogy munkahelyi képzésben fog részesülni.³ Az erős szakszervezeti jelenlét, szervezettség (és/vagy üzemi tanácsi jelenlét) és az élethosszig tartó tanulás jobb beágyazottsága közötti szoros, pozitív korrelációt számos más empirikus elemzés is kimutatja.⁴ Sőt, az összefüggés fordítva is áll: a képzések témaköre, támogatása olyan „modern” ügy a szakszervezetek számára, amely melletti tevékeny kiállás bizonyítottan növelheti szervezettségüket, támogatottságukat a dolgozók körében, illetve tágíthatja befolyási szférájukat a munkáltatók irányában.⁵

A Bizottság egy korábbi jelentése – a fentiekhez logikailag szorosan kapcsolódva – azt mutatta ki, „hogyan a kollektív megállapodással lefedett vállalatoknál dolgozók több mint a fele részt vett valamilyen képzésben, miközben a kollektív megállapodásokkal nem lefedett vállalatoknál dolgozóknak csupán egyharmada. Ráadásul azoknál a vállalatoknál, ahol van

2 Vö.: COM(2010) 682 végleges, A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK, Új készségek és munkahelyek menetrendje: Európa hozzájárulása a teljes foglalkoztatottsághoz, 6.

3 Lynch, Lisa M. (2009): Investments in Adult Lifelong Learning, In: *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar, 137.

4 Wiß, T. (2016): Employee representatives' influence on continuing vocational training: The impact of institutional context, *European Journal of Industrial Relations* June 26, 2016; Stringfellow, E. and Winterton, J. (2005): *Social Dialogue over Vocational Education and Training in Europe*, Groupe ESC Toulouse (Toulouse Business School), France, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492265.pdf>; Winterton, J. (2007): Building Social Dialogue over Training and Learning: European and National Developments. *European Journal of Industrial Relations*, SAGE Publications, 2007, 13 (3), 281-300.

Wiß nyomatékosítja, hogy itt csupán a pozitív korreláció bizonyítható, nem pedig az ok-okozati összefüggés (azaz, leegyszerűsítve, éppen úgy igaz lehet az, hogy az erős érdekképviseleti jelenlét katalizálja a munkahelyi képzést, mint az, hogy az erős munkahelyi képzéssel bíró vállalatok jobban adnak a munkaügyi kapcsolatok rendezettségére is).

5 Wiß, T. (2016) 5.

érvényes kollektív megállapodás, a képzés időtartama kétszeres azoknak, ahol nincs kollektív megállapodás.” A kollektív megállapodások létének további fontos szerepe: ahol vannak, ott az alacsony szakképzettségűek – a valójában leginkább rászorulóknak – is jobban hozzájutnak a képzéshez, miközben ott, ahol nincs kollektív szerződés, sokkal korlátozottabb számukra ez a lehetőség.⁶

Továbbá, amint már említettük, figyelemreméltó, hogy a különböző elemzések szerint a szakképzési rendszerek kooperatív, szociális párbeszéden nyugvó nemzeti modelljei (pl. Hollandia, Dánia, Ausztria, Németország) általánosságban jobb teljesítményt mutatnak az élethosszig tartó tanulás mutatói tekintetében, mint a tisztán piac-vezérelt nemzeti modellek.⁷ Mindezek az alapvető összefüggések tényszerűen mutatnak rá a szociális párbeszédnek az életen át tartó tanulás stratégiáira való pozitív hatására.

Elemzők szerint Európában egyfajta trendként azonosítható, hogy növekszik a szociális partnerek ráhatása a képzési rendszerek alakítására.⁸ Ennek egyik fő oka, hogy a német, kooperatív modell Európa-szerte teret nyer és követőkre talál⁹, hiszen Németország teljesítménye az elmúlt időszak gazdasági válsága során is bizonyított (pl. stabilan relatíve alacsony fiatalok munkanélkülisége Németországban, mely mutató számos európai országban az egekbe szökött a válság éveitől). A német szakképzési modell térnyerése egyben – közvetetten – a szociális párbeszéd térnyerését is maga után vonja, hiszen a dialógus fontos pillére a német modellnek. Más kutatások is kimutatják, hogy a képzések ügye a kollektív alku azon kevés területei közé sorolható, ahol az elmúlt években – mind mennyiségileg, mind az innovatív tartalom szempontjából – többnyire

6 Idézi: Borbély, Sz. (2013): *Az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzete és lehetőségei*, TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043, 22.

7 Heyes, J. (2014): Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis, ETUI, Brussels, Report 131., 9-10.

8 Heyes, J. (2014)

9 Például 2012-ben hat EU-tagállam (Olaszország, Spanyolország, Portugália, Görögország, Lettország, Szlovákia) kötelezte el magát egy Memorandum keretein belül amellyel, hogy szakképzési politikájukban a német modellt követik. Memorandum on Cooperation in Vocational Education and Training in Europe, Berlin, 10 -11 December 2012.

progresszió tapasztalható (nem pedig visszaszorulás).¹⁰ Sőt, e tárgykör tekintetében a kollektív alku Európa-szerte jellemző – és döntően veszélyesnek bélyegzett – decentralizációs tendenciája¹¹ is kecsegtethet pozitív hatásokkal (hiszen a képzések tervezésénél, munkaerő-piaci relevanciájánál sokat számít a „közelség”: a szoros munkahelyi beágyazottság).

A korábbiakban már írtunk arról (I.1. fejezet), hogy – adott esetben – mind a munkáltatók, mind a munkavállalók alulmotiváltak lehetnek a felnőttkori tanulás előmozdításában, ha a pusztá gazdasági racionalitás mentén kalkulálnak. A munkavállaló például tarthat attól, hogy frissen megszerzett képzettsége, végzettsége nem feltétlenül térül meg (legalábbis rövidtávon), mert a munkáltatója arra adott esetben nem lesz tekintettel, nem lépteti elő, nem emeli a bérét (erre ugyanis a munkajogi jogszabályok jellemzően nem köteleznek a versenyszférában). A joggazdaságtani szakirodalom ezt nevezi a munkáltatói „ex post monopólium” jelenségének a képzések terén, miszerint a munkáltató – helyzeténél fogva – képes – rövidebb-hosszabb távon – tulajdonképpen „kisajátítani” a munkavállaló újonnan szerzett képzettségét, végzettségét (pl. amennyiben nem igazítja ahhoz bérét, nem hajlandó efféle munkaszerződés-módosításra). A joggazdaságtani szakirodalom arra is rámutat, hogy ezen káros jelenség („ex post monopólium”) kiküszöbölésében fontos, proaktív megoldást jelenthet a kollektív szerződéses béralku, amely olyan bérstruktúrát intézményesíthet, ahol a különböző képzettségek, végzettségek méltányos elismerést nyernek. Ez az alku-alapú „előrelátás” egyben a fluktuációt is csökkentheti, illetve fokozhatja a vállalkozások humán tőkébe való befektetési hajlandóságát.¹²

A kollektív szerződések ugyanakkor nem csak az bérmegállapodás optimális eszközei és már nem is csupán kiegészítő szerepet játszanak a törvények által meghatározott munkakörülmények kiegészítéseként. Olyan fontos eszközökként szolgálnak, amelyek a jogi elveket hozzáigazítják az adott gazdasági helyzetekhez, illetve az egyes ágazatok különleges körülményeihez. Ennek az

10 Building trade union support for workplace learning throughout Europe, Unionlearn, Trades Union Congress (TUC), United Kingdom, 2013, 27.

11 Bővebben, adatokkal alátámasztva a decentralizáció trendjéről lásd az ETUI adatait. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Collective-Bargaining2> (letöltés ideje: 2017. 01. 12.)

12 Vö.: Lynch, Lisa M. (2009) 134.

életen át tartó tanulás ideája körében kiemelt jelentősége van, hiszen óriási kihívást jelent a készségkínálat és a munkaerő-piaci igények összehangolása.

A kollektív szerződések tematikája is változatos lehet. A munkajog korszerűsítéséről szóló EU-s Zöld Könyv¹³ szerint a jogszabályok és a kollektív szerződések közötti fejlődő kapcsolat többek között abban mutatkozik meg, hogy ezek a szerződések milyen formákban tárgyalnak új kérdéseket (pl. képzési lehetőségek). A Zöld Könyvről folytatott nyilvános konzultáció eredményeiről szóló Közlemény¹⁴ szerint egyes tagállamok és szociális partnerek úgy vélték, hogy mind a munkajog, mind a kollektív szerződések elősegíthetik a képzéshez való hozzáférést, és ezáltal a szakmai pályafutás egész ideje alatt megkönnyíthetik a különböző szerződési formák közötti átmenetet a felfelé irányuló mobilitás érdekében. Egyes szociális partnerek hangsúlyozták a kollektív megállapodásokra irányuló tárgyalások során szerzett tapasztalataikat a képzéshez jutás, a munkahelyi képzés színvonalának emelése, valamint a tanulásból és a szakmai gyakorlatból a foglalkoztatásba való simább átmenet megkönnyítése érdekében.

Borbély is rávilágít, hogy „a képzés, továbbképzés témaköre számos európai országban már eddig is a kollektív megállapodások részét képezte (pl. Belgiumban, Hollandiában, az északi országokban, Franciaországban, Olaszországban).”¹⁵ Mint már utaltunk rá, ágazati szintű megállapodások gyakran intézményesítenek közös képzési pénzalapokat (az effajta alapból finanszírozott képzést a dolgozók, vagy éppen a munkanélküliek is igénybe vehetik). A kollektív szerződések ilyen irányú rendelkezései között megjelennek még például a képzési szabadságok, képzési tervek, képzési számlák (akár vállalati szinten is¹⁶), az egyéni képzési-igény-

13 COM/2006/708 final.

14 A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK „A munkajog korszerűsítése, szembenézve a XXI. század kihívásaival” című bizottsági zöld könyvről folytatott nyilvános konzultáció eredményeiről, Brüsszel, 24.10.2007, COM(2007) 627 végleges, 7.

15 Borbély Sz. (2013) 22.

16 Németországban: ún. „Lernzeitkonten” (több nagyvállalat kollektív megállapodása tartalmaz ilyen egyéni képzési számláról szóló rendelkezést).

felmérés intézményesítése (periódikusan és szisztematikusan, például rendszeresített egyéni interjúk keretében), képzés-értékelési megoldások, a „foglalkoztathatóság” egyéb aspektusai¹⁷ stb. Kiemelhető, hogy innovatívabb kollektív megállapodásokban már az az irány is megjelenik (a tudásalapú társadalom térnyerése okán), hogy a kollektív megállapodások kitérnek a nem a saját (vállalat-specifikus) szakmai képzésre vonatkozó, az egész életen át tartó tanulás kereteire és ennek finanszírozására is (pl. hordozható, transzverzális készségek irányába).¹⁸

A szociális partnerek a munkaügyi kapcsolatok különböző szintjein különböző módon vállalhatnak hatékony szerepet az élethosszig tartó tanulás előmozdításában.

- *Makro szinten*, országos, ágazatközi fórumok keretében a szociális partnerek konzultatív szerepet játszhatnak a szakképzésre, képzésre irányuló jogszabályok, programok, stratégiák kidolgozásában. Továbbá országos, ágazatközi megállapodások rendezhetik a képzések bizonyos kérdéseit. Egy példát említve: Norvégiában a 2010 és 2013 közötti időszakra szóló országos kollektív megállapodás számos, a képzések megszervezésével kapcsolatos intézményt szabályozott, így a képzési tervek, képzési szabadságok kérdését, vagy a munkahelyi szintű szakszervezeti képzési referensek („educational shop stewards”) jogait stb.¹⁹
- *Mezo, azaz regionális vagy ágazati szinten* fontos szerepe lehet a szociális partnereknek a munkaerő-piaci trendek alakításában és elemzésében a célból is, hogy a képzési igényeket minél jobban, minél naprakészebben hozzá lehessen igazítani ezekhez a trendekhez. Németországban például számos ágazatban kollektív megállapodások rendezik a képesítési követelményeket, képzettségi előírásokat (továbbá ezek az ágazati megállapodások további jogköröket delegálnak az üzemi tanácsokra a képzések kivitelezéséhez kapcsolódóan).

17 Egy 2001-es holland felmérés által vizsgált 117 kollektív szerződésből 86 tartalmazott a „foglalkoztathatóság” körében rendelkezéseket. Winterton, J. (2007) 293.

18 Borbély Szilvia (2013) 22.

19 Egy másik példa: Belgiumban 2000-ben született példaértékű országos megállapodás a szakképzési rendszer kiegyensúlyozottabb és hatékonyabb finanszírozásáról.

- *Mikro, azaz vállalati szinten* a kollektív megállapodások kidolgozhatják a képzések megszervezésének, támogatásának „helyi” sajátosságait. Példaként említhető, hogy egy tanulmány Németországban – az imént említett ágazati megállapodások kiemelt fontossága mellett – 504 olyan vállalati kollektív szerződést azonosított (mintegy 46 gazdasági ágazatból), amelyek kifinomult szabályokat tartalmaznak a képzések témakörében.²⁰

A szociális partnerek (különösképpen a szakszervezetek) számos egyéb módon is támogathatják a munkahelyi szintű képzés ügyét. A legfontosabb érdekképviseleti funkciók a következők lehetnek e körben: képzések szervezése, népszerűsítés, tudatosítás, munkavállalók tájékoztatása a képzési lehetőségekről, munkavállalók segítése a döntésekben, karrier-tanácsadás, képzési igények feltérképezése, közvetítés képzési ügyekben a munkáltatók és a képzők felé a dolgozók nevében, a képzésekhez való hozzáférés egyenlőtlenségeinek csökkentése, kontroll és minőségbiztosítási funkciók betöltése stb. Megjegyzést érdemel, hogy nem ritka az sem, hogy maguk a munkáltatói, vagy munkavállalói szervezetek tartanak fenn képzési rendszereket, képző-központokat (pl. a legnagyobb orosz szakszervezeti konföderáció, az FNPR két egyetemet is működtet). A szakszervezetek szerepe egyébként is meghatározó lehet a munkahelyi képzések terén.²¹ Csak egy példát említve: A brit Unionlearn – a Trade Union Congress (TUC) képzési osztálya – fő célja, hogy támogassa a szakszervezetek által nyújtott képzési programokat, irányítsa a Union Learning Fund (ULF) nevű képzési pénzalapot. Ennek keretében az Unionlearn az elmúlt 12 évben több mint 28.000 ún. szakszervezeti tanulási képviselőt (ULRs²²) képzett és mintegy 230.000 ember számára nyújtott képzési és tanulási lehetőségeket évente.

A közelmúltból említést érdemel az Európai Szakszervezeti Szövetség (ETUC) ún. Londoni Manifesztuma (2013), amely a munkahelyi képzések

20 Building trade union support for workplace learning throughout Europe, Unionlearn, Trades Union Congress (TUC), United Kingdom, 2013, 12.

21 Building trade union support for workplace learning throughout Europe, Unionlearn, Trades Union Congress (TUC), United Kingdom, 2013.

22 Union learning representatives.

fontosságára hívja fel a figyelmet. A dokumentum a szociális partnereket kívánja mozgósítani a munkahelyi képzés ügye mellett, többek között ráirányítva a figyelmet a kollektív alku fontosságára, mint a munkahelyi tanulásra, a folyamatos képzésre és az élethosszig tartó tanulásra irányuló jobb szabályozás eszközére.²³

Kiemelendő, hogy számos országban (pl. Ausztria, Németország, Hollandia) a munkavállalói részvételi fórumoknak (pl. üzemi tanács) kifejezett, jogilag intézményesített jogkörei vannak a munkahelyi képzések alakítása tekintetében (Németországban többek között beleszólásuk van a képzési szükségletek felmérésébe, a képzések bevezetésébe és implementálásába, a képzők kiválasztásába, a gyakornokok felvételébe stb.).

2. Az európai szociális párbeszéd és az élethosszig tartó tanulás

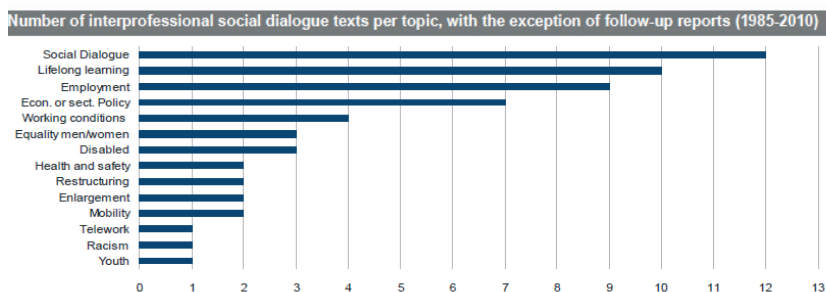
Az Európa 2020, azaz „az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája”²⁴ egyebek mellett leszögezi, hogy a szociális párbeszédnek jelentős szerepet kell kapnia az élethosszig tartó tanulás előmozdításában. Ennek keretében uniós szinten a Bizottság a következő célon fog munkálkodni (az „Új készségek és munkahelyek menetrendje” kapcsán): „A valamennyi érdekelt félre kiterjedő oktatási és képzési együttműködést szolgáló stratégiai keret kialakításának jelentős ösztönzése. Ennek – a tagállamokkal, a szociális partnerekkel és szakértőkkel együttműködve – el kell vezetnie az élethosszig tartó tanulás elveinek alkalmazásához, többek között a különböző oktatási és képzési rendszerek és szintek közötti rugalmas tanulási lehetőségek biztosítása, illetve a szakképzés vonzerejének növelése révén. Ki kell kérni az európai szociális partnerek véleményét annak érdekében, hogy e területen saját kezdeményezést indítsanak.” Bár az EU 2020 eddigi implementálásában számos elemző

23 Bővebben: ETUC resolution: Supporting Workplace Learning to tackle unemployment in Europe, Adopted at the meeting of the Executive Committee on 22-23 October 2013.

24 A Bizottság közleménye: Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája COM/2010/2020.

elégtelennek minősíti a szociális párbeszéd tényleges szerepét²⁵, az elvi elköteleződés aligha vitatható (pl. az egész életen át tartó tanulás megvalósítására irányuló „intenzívebb szociális párbeszéd” igényéről tesz említést több kapcsolódó EU-s dokumentum is²⁶).

Az európai (ágazatokat átfogó, illetve ágazati) szintű szociális párbeszéd korábbi eredményei egyértelműen igazolják, hogy a szociális párbeszéd fontos eszköz lehet az élethosszig tartó tanulás elveinek előmozdítása terén. Az európai szociális párbeszéd ágazatközi szintjén 1985 és 2010 között mintegy 59 különböző megállapodás, illetve egyéb nyilatkozat, közös szöveg ('joint text') és eszköz stb. keletkezett. Figyelemreméltó, hogy ennek jelentős része (ld. alább a táblázatban) foglalkozik az élethosszig tartó tanulás (lifelong learning) témakörével.²⁷



Forrás: Conchon A., Clauwaert S., Jagodzinski R., Schömann I., et al. (2011): Social dialogue and worker representation in EU2020: underappreciated and underplayed; Brussels, *Benchmarking working Europe 2011*, 87.

25 Bővebben: Conchon A., Clauwaert S., Jagodzinski R., Schömann I., et al. (2011): Social dialogue and worker representation in EU2020: underappreciated and underplayed; Brussels *Benchmarking working Europe 2011*.

26 COM(2010) 682 végleges, A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK, Új készségek és munkahelyek menetrendje: Európa hozzájárulása a teljes foglalkoztatottsághoz, 6.

27 Conchon A., Clauwaert S., Jagodzinski R., Schömann I., et al. (2011): Social dialogue and worker representation in EU2020: underappreciated and underplayed; Brussels *Benchmarking working Europe 2011*, 87.

Az európai szociális partnerek (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP, ETUC²⁸) számos konkrét közös kezdeményezése említhető e körből. „*A keretprogram a kompetenciák és képzések élethosszig tartó fejlesztéséhez*” című 2002-es dokumentum szerint „a gyorsan változó környezetben az európai szintű szociális partnerek hangsúlyozzák, hogy az élethosszig tartó tanulás fő kihívása a kompetenciák fejlesztése és a képzések megszerzése.” (5. pont) Megállapítja a dokumentum, hogy „az élethosszig tartó tanulás hozzájárul a befogadó társadalom kialakulásához és az esélyegyenlőség előmozdításához.” (6. pont) Fontos gondolata e dokumentumnak az, hogy mind a vállalkozások mind a munkavállalók minden tagállamban közös érdeküként érzékeljék az élethosszig tartó tanulás jelentőségét, a szociális partnerek közös felelősségének minden szinten történő megerősítése mellett. A „*közös felelősség elve*” (pl. 24. pont) végig áthatja a keretprogram szemléletét. Ennek érdekében „minden vállalatnak fejlesztenie kell munkavállalóinak a siker szempontjából kulcsfontosságú kompetenciáit; minden munkavállalónak fejlesztenie kell saját, a munka világában zajló életének irányítása szempontjából kulcsfontosságú kompetenciáit; és a versenyképesség és a társadalmi kohézió érdekében az államnak és a helyi közösségnek bővítenie kell a tanulási lehetőségeket.” (7. pont). A szociális partnerek szerint a kompetenciák élethosszig tartó fejlesztése a következő négy prioritástól függ: a) a kompetencia- és képzési szükségletek azonosítása és előrejelzése; b) a kompetenciák és képzések felismerése és validálása; c) tájékoztatás, támogatás és útmutatás; d) erőforrások (13. pont). A munkáltatók megszólítása szempontjából kulcsfontosságú az az állítás, miszerint „a kompetenciák vállalati szinten történő felismerésének a vállalatoknál a minden munkavállalóra kiterjedő *humán erőforrás politika fő tengelyévé és elmélyült társadalmi párbeszéd tárgyává* kell válnia” (15. pont). Utal a dokumentum arra is, hogy az élethosszig tartó tanulás kultúrájának előmozdítása érdekében mind a szakszervezeti, mind pedig a munkavállalói szervezetek is kulcsszerepet játszanak (22. pont).

28 BUSINESSEUROPE, Állami és Közszolgáltatási Vállalatok Európai Központja (CEEP); Európai Szakszervezetek Szövetsége (ESZSZ, ETUC); Európai Kis- és Középvállalkozások Szövetsége (UEAPME).

Az európai szociális partnerek közös kezdeményezései köréből említést érdemel az „*Európai munkaerőpiaci kihívások: Az európai szociális partnerek közös elemzése*” című dokumentum (2007).²⁹ Elvi éllel rögzíti az elemzés, hogy Európának magasabbra kell tennie az oktatás szintjét és javítania az életen át tartó tanuláshoz való hozzáférést. A készségek aktualizálása nagyban függ az életen át tartó tanulásba történő megfelelő beruházástól. A beruházás felelőssége valódi partnerség kialakítása útján megoszlik az érintett felek között, úgy mint közhatóságok, vállalatok, egyének. Az egyéneknek motivációra van szükségük, hogy részt vegyenek a programban és folyamatosan frissítsék ismereteiket. A munkáltatónak meg kell könnyíteni a készségfejlesztésbe való beruházást. Itt is határozottan kimondásra kerül továbbá, hogy *a szociális partnerek támogatják az életen át tartó tanulás programját és biztosítják, hogy a kompetenciák folyamatos fejlesztése, valamint képesítések szerzése a vállalatok és a munkavállalók közös érdeke.*

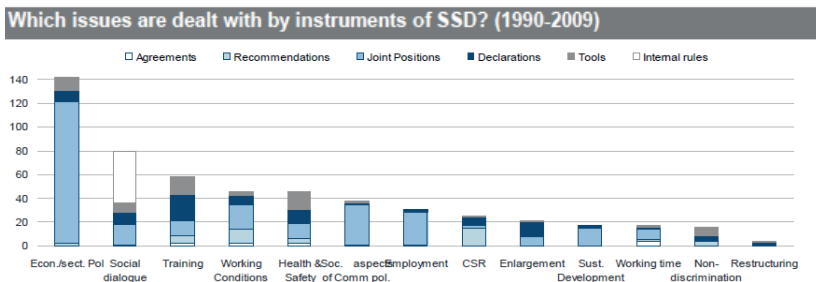
*A befogadó munkaerőpiacról szóló autonóm megállapodás*³⁰ (2010) meghatározza, hogy milyen módon javítható a munkaerőpiac befogadó-képessége. A keretmegállapodás bemutatja a legfőbb kihívásokat, valamint számos olyan fellépést dolgoz ki, amelyek révén a szociális partnerek segíthetnek a hátrányos helyzetű munkavállalóknak a munkaerő-piaci belépésben, az onnan való kikerülés megakadályozásában, valamint a munkaerőpiacon belüli előrelépésben. Célja továbbá, hogy felhívja a munkáltatók és munkavállalók figyelmét a befogadó munkaerőpiacok előnyeire. E körben az élethosszig tartó tanulást támogató eszközök is azonosításra kerültek (pl. a munkáltató és a munkavállaló által közösen kidolgozott egyéni kompetencia-fejlesztési tervek igénye, amelyek a felek közötti felelősség-megosztás jegyében terveznek és irányítanak a munkavállaló alkalmazkodóképességét támogató fejlesztések, képzések útját).

Az európai szociális párbeszéd ágazati szintje a gazdaság több mint 40 egyedi ágazatának munkavállalóit és munkáltatóit felölelő párbeszéd. Az

29 Joint analysis on the key challenges facing European labour markets (18/10/2007).

30 Autonóm megállapodás: ez esetben a szociális partnerek általános, uniós szintű keretet hoznak létre, amely a kapcsolódó nemzeti szervezeteiket arra kötelezi, hogy a szociális partnerek és a tagállamok sajátos nemzeti eljárásainak és gyakorlatainak megfelelően hajtsák végre a megállapodást.

ágazati szociális párbeszéd-bizottságok egy adott szektoron belüli foglalkoztatási és szociálpolitikai javaslatok megvitatásának és konzultációjának fórumaként szolgálnak. Az ágazati szociális párbeszéd-bizottságok munkájának is jellemző – sőt egyik leginkább jellemző – tárgya a képzés („training”) és a „lifelong learning” témaköre, amint azt az alábbi grafikon is szemlélteti.



Forrás: Conchon A., Clauwaert S., Jagodzinski R., Schömann I., et al. (2011): Social dialogue and worker representation in EU2020: underappreciated and underplayed; Brussels *Benchmarking working Europe 2011*, 88.

Például 1979 és 2002 között az ágazati szociális párbeszéd-bizottságok mintegy 200 közös szöveget produkáltak, amelyek 48%-a tartalmazott a képzésekre, szakképzésre stb. vonatkozó megállapításokat, illetve közös akcióterveket.³¹

Ehelyütt csak egy példát említve: a bank-szektor ágazati szociális párbeszéd-bizottsága (Sectoral Social Dialogue Committee for the Banking sector - SSDB) keretében 2003-ban született egy Közös Deklaráció az egész életen át tartó tanulásról (Joint Declaration on Lifelong Learning of 2003). A Deklarációt számos konkrét projekt és eredmény követte, melyek átfogó értékelésére 2013-ben, a Deklaráció 10 éves évfordulóján került sor egy nagyobb szabású elemzés keretében.³²

31 Említi: Winterton, J. (2007): Building Social Dialogue over Training and Learning: European and National Developments. *European Journal of Industrial Relations*, SAGE Publications, 2007, 13 (3), 281-300.

32 “Lifelong learning: follow-up of the joint declaration and promotion of the EU sectoral social dialogue.” 2013. Bővebben: http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/web-booklet_uni_europa-ll-uk-corr_page_53_included.pdf (letöltés ideje: 2017. 02. 05.)

3. Az élethosszig tartó tanulás megjelenése a transznacionális vállalati megállapodásokban

A gyűjtőnévén ún. TCA-megállapodások (Transnational Collective / Company Agreement, transznacionális kollektív / vállalati megállapodás) egyrészről a szakszervezetek és/vagy szakszervezeti szövetségek, másrészről pedig az egyes multinacionális vállalatok és/vagy a munkáltatói szövetségek között, jellemzően vállalati (globális, vagy uniós hatállyal), esetleg ágazati szinten jönnek létre.³³ A TCA-jelenség a transznacionális társadalmi párbeszéd és a határokon átnyúló kollektív tárgyalások innovatív eleme.³⁴ Megoszlanak a vélemények arról, hogy a jelenség inkább a CSR (itt értsd: önszabályozás, soft law) „csúcsa”, avagy inkább egy valós transznacionális vállalati kollektív alkurendszer „csírája”.³⁵

33 A témáról általánosságban – az igen széles körű nemzetközi szakirodalomban – lásd különösen: Papadakis, K. ed. (2008): *Cross-border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?* ILO, Geneva; Hammer, N. (2005): International Framework Agreements: Global Industrial Relations between Rights and Bargaining, *Transfer* 11 (4), 511-530; Schömann, I – Sobczak, A. – Voss, E. – Wilke, P. (2008): *Codes of conduct and international framework agreements: New forms of governance at company level*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg.

34 A témáról a hazai szakirodalomban lásd különösen: Gergely Katalin (2011): A kollektív alku nemzetközi megjelenése – Az „IFA-jelenség”, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, IV. évf. II. sz., 55-91; Katalin Gergely – Attila Kun (2011): International Framework Agreements (IFAs) as new regulatory tools in emerging global industrial relations – a basic overview, In: *Studia Iuridica Carolinensia* (SIC) VI., KRE ÁJK, Bp., 108-125.; Kun Attila (2007): „IFA”, avagy nemzetközi keretmegállapodás – Új jelenség a nemzetközi munkajog és munkaügyi kapcsolatok rendszerében. *Munkaiügyi Szemle* 2007/11-12.

35 Bővebben: Kun A. (2015): A transznacionális vállalati megállapodások szabályozási kísérlete – a kollektív autonómia és az EU-munkajog metszéspontjában, In: *Tiszteletadás: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* (szerk.: Horváth István), Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015, 263-281.

A TCA-k célja egy formális keretekben működő, a felek számára kölcsönös kötelezettségvállalásokat generáló és kölcsönös előnyöket tartogató munkaügyi kapcsolatrendszer kialakítása. Mindez egyfelől egyfajta rizikó-menedzsment funkcióval is bírhat a vállalat számára³⁶ (pl. „branding”, érdekképviseltek pacifikálása). Másfelől célkitűzései között szerepel az alapvető munkajogi standardok, különösen a szervezkedés szabadsága és a kollektív alkuhoz való jog érvényesítése az adott nagyvállalat minden üzemében globális szinten, ezen felül gyakorta kiterjesztve az ellátási lánc egyéb szereplőire is (alvállalkozókra, beszállítókra). Ezzel az új jelenséggel a határokon átnyúló szociális párbeszéd válik lehetővé, vagyis a munkaügyi kapcsolatok új mintáinak erősödését célozza a nagyvállalatok és a munkavállalói érdekképviseltek (szakszervezetek, Európai Üzemi Tanácsok stb.) között, elősegítve az alapvető munkajogi szabályok alkalmazását. A jelenség voltaképpen a spontán jogfejlődés egy olyan új eleme, amely a normativitás egy magasabb fokára emeli az eredetileg egyoldalú, önkéntes vállalati politikák munkaügyi aspektusait.

Az Európai Bizottság szerint az európai transznacionális vállalati megállapodások („TCA-k”) száma 2012-ben 244 volt (143 vállalatnál) és mintegy 10 millió dolgozót érint a hatályuk. Leginkább a szociális párbeszéd terén jelentős tradíciókkal bíró német és francia anyacéggel bíró multinacionális vállalatok járnak elől, illetve azok, amelyek felismerték – az EU által is propagált – azon alaptételt, hogy az érdemi szociális párbeszéd nem feltétlenül hátráltatja, hanem éppen támogat(hat)ja a vállalati versenyképességet. Megjegyzendő, hogy a kifejezetten kollektív szerződés-szerű megállapodások mellett jelentős az egyéb, informális megállapodások (pl. közös deklarációk, protokollok) száma is.³⁷ Úgy tűnik, hogy a megállapodások száma elérni látszik azt a „kritikus tömeget”, amely felveti az intézményes jogi beavatkozás iránti igényt is. Bár az EU

36 Schömann, I. (2012): Transnational company agreements: towards an internationalisation of industrial relations, In: *Transnational collective bargaining at company level – A new component of European industrial relations?*, ETUI, Brussels. 197-217.

37 Müller, T. – Platzer, H.-Wolfgang – Rüb, S. (2013) *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations, A quantitative analysis in the metalworking sector*, ETUI, Report 127., Brussels.

szintjén a tárgykörben 2006 óta számos jogalkotási törekvés megfogalmazódott, e megállapodásokra vonatkozóan jelenleg sem nemzetközi, sem európai szintű jogi keret nem létezik.³⁸

A megállapodások lehetséges tartalma igen sokszínű képet mutat. Korábban az általánosabb, pusztán az alapvető munkavállalói jogokra³⁹ koncentráló „keret-jellegű” megállapodási stílus dominált, illetve uralkodók voltak az ún. „soft” témák (pl. CSR). Az utóbbi időben mind gyakoribb a „hard” (értsd: klasszikus kollektív alkura is jellemző) témák megjelenése, így a határokon átnyúló átszervezések, szerkezetátalakítások szempontjainak szabályozása⁴⁰, az állásbiztonság kérdései, képzések, munkafeltételek, teljesítmény-alapú díjazási rendszerek kialakítása, munkavédelmi kérdések stb. Más szempontból különbség tehető a procedurális, illetve szubsztanciális megállapodások között.⁴¹ Kijelenthető, hogy a foglalkoztathatóság, az egész életen át történő tanulás mind gyakrabban és változatosabban képezi témáját e megállapodásoknak.

Az egész életen át történő tanulás témájához kapcsolódóan jó példaként említhető a *Thales-csoport* megállapodása. A *Thales* világszerte piacvezető francia technológiai vállalatcsoport a repülés, űrtechnika, közlekedés, védelem és biztonság területén. IDEA című transznacionális – mintegy 11 országra és 57,000 munkavállalóra kiterjedő hatályú – megállapodása

38 A nemzetközi soft law keretében természetesen vannak olyan iránymutatások, amelyek a TCA-k számára is egyfajta háttérrel, referencia-keretet jelentenek. Ilyenek különösen a következő standardok: „OECD Irányelvek a multinacionális vállalatok számára” (1977, 2000); az ILO által 1977-ben kiadott „A multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata”; az ENSZ Global Compact (2000) stb.

39 Az általános, bevett referencia az ILO 1998-as Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatában foglaltak behivatkozása.

40 A határokon átnyúló hatású vállalati szerkezetátalakítások folyamatának, következményeinek rendezésére irányuló – egyébként egyre gyakoribb – TCA-kat nevezik TRA-nak is (transnational restructuring agreements). Leonardi, Salvo (2012) Transnational company agreements: a stepping stone towards a real internationalization of industrial relations? In: *EUROACTA, European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?* Final report, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali – IRES, Roma, 4-19.

41 Leonardi, S. (2012) 9.

(2009-) értelmében a változások előrejelzése – a jobb, kiszámíthatóbb egyéni szakmai karrier-utak biztosítása jegyében – minden munkavállaló alapvető joga és a Thales csoport vállalati felelősségvállalásának, dinamikus HR-politikájának része. Ennek a gondolatnak a jegyében a megállapodás a munkavállalók alanyi jogaként tételezi a képzéshez való jogot (minimum 3 évente), sőt lefekteti, hogy e képzésnek mindig jelentőségteljesnek kell lenni, azaz meg kell, hogy feleljen az egyéni karrier irányának. Az éves egyéni képzési terveknek a helyi üzemi tanácsokkal való konzultáció keretében kell megszületnie. Talán általános síkon is éppen ebben áll ennek a megállapodásnak az értéke: egy klasszikusan a munkáltatók döntési szabadságába tartozó témát (képzések szervezése) transzformál a szociális párbeszéd tárgyává.⁴²

A *DANONE csoport és az UITA*⁴³ között létrejött egyik megállapodás – *Megállapodás a Munkahelyeket vagy Munkakörülményeket Befolyásoló Tevékenység-módosítás Vonatkozásában* (eredetileg 1997, 2005-ben frissítve) – szerint a képzés „elsőrangú megelőző eszköz a munkahelyek megőrzésében, biztosítva az időben való előkészülést a technológiai vagy gazdasági környezet változásaira.” Ennek keretében az aláíró felek felszólítják a szociális párbeszédben résztvevőket, hogy a következő elvekből merítsenek ötleteket:

- „amennyiben a munkakörülmények számottevően megváltoznak, vagy olyképpen változik a tevékenység tárgya, hogy ez munkahelyek megszűnését vonja maga után az érintett munkavállalóknak lehetőségük kell legyen olyan átképzési lehetőségekhez hozzáférni, amelyek megkönnyítik munkahely-keresési gondjaik megoldását, akár a Danone Csoporton belül, akár ezen kívül;
- az átképzés módjának tekintetében (időtartam, költség, célkitűzések), tájékoztatni kell legalább a szakszervezeteket, vagy ezek hiányában a munkavállalók képviselőit;

42 Rehfeldt U. és Leonardi, S. (2012): The Thales agreements on anticipation and professional development: How to transform managerial prerogatives into a subject of social dialogue, In: *EUROACTA, European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?* Final report, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali – IRES, Roma. 118-147.

43 International Union of Food Workers.

- ebben az esetben a vezetőségnek meg kell győződnie arról, hogy az alkalmazott nem kell viseljen a képzéssel kapcsolatosan semmi költséget; amennyiben ez nem lehetséges, a vállalat kell átvállalja a költségeket.”

A Danone- csoport egy másik megállapodása – *Megállapodás a szakképesítést nyújtó képzés tekintetében* (eredetileg 1992, 2005-ben frissítve) – a következőket szövezi le:

„Az alkalmazottak képviselőivel együtt a cégeknek meg kell kísérlniük előre jelezni a munkahelyek és kompetenciák változását és olyan képzési programokat kell kidolgozniuk, amelyeknek célja a beosztás megőrzéséhez szükséges kompetencia szintjének és az alkalmazottak munkára való alkalmasságának a megőrzése. Tudatosítani kell a munkavállalókban, ráébresztve őket a továbbképzés fontosságára a jövőjük szempontjából. A szakmai mérleg jellegű kezdeményezések érvényesíthetők és megtárgyalhatók a szakszervezetekkel.

Az előrelátható események függvényében a szakképesítést nyújtó képzési tevékenységeknek elsősorban az alacsonyabb képzettségű munkavállalókra kell összpontosítani olyképpen, hogy ezeknek biztosítani tudja a foglalkoztatás folyamatosságát. Ezeket a képzéseket megelőzheti a szakmai nyelvezettel kapcsolatos képzés. A szakképesítést nyújtó képzési tevékenységeknek tekintetbe kell venniük a vállalat és a munkavállalók kívánásait és szükségleteit (földrajzi, illetve szakmai mobilitás a vállalaton vagy a DANONE csoporton belül). Validálni kell a szakképesítést nyújtó képzések rendszerét olyképpen, hogy a szóban forgó személyek az újonnan szerzett képesítést oklevelekkel, vagy a Danone csoport minden vállalatában elismert igazolásokkal tudják bizonyítani. Különleges figyelmet kell fordítani a képzés lefolytatási körülményeire olyképpen, hogy a képzésen részvevő alkalmazott ne veszítsen jövedelmet a képzésen való részvétel ideje alatt (a bérek kifizetése és a képzés költségeinek a megtérítése). Minden évben az alkalmazottak képviselőit tájékoztatják a képzések irányáról és a konkrét tevékenységekről.”

Amellett, hogy a fenti szabályok relatíve konkrét kötelezettségvállalásokat tartalmaznak, a csoport éves szociális mutatószámok keretében

is értékeli a képzéseket. Ezek a következők: Képzésben részesült alkalmazottak száma a vonatkozó évben; Képzésben részesült menedzserek és nem-menedzserek száma a vonatkozó évben; Alkalmazottak százalékos aránya – férfi / nő – akik képzésben részesültek a vonatkozó évben; Képzési órák átlaga évente; Képzési órák átlaga évente (menedzserek és nem-menedzserek).⁴⁴

Mind frissességét, mind kötelezettségvállalásainak konkrétságát és súlyát tekintve kiemelt jelentőségű példaként említhető az *ENGIE-csoport* (korábbi nevén GDF Suez) és három szakszervezeti szövetség (EPSU, FETBB, IndustriAll Europe) „Európai szociális megállapodás” című szövege (2016).⁴⁵ Az ENGIE a világ egyik vezető energetikai vállalata, mely 70 országban 220.000 embert foglalkoztat. A megállapodás egyebek mellett leszögezi: „Az ENGIE emberi emberierőforrás-politikájának középpontjában a munkavállalók kompetenciáinak előrevetítése és fejlesztése áll. A képzés és a mobilitás a foglalkoztathatóság szolgálatában álló mozgórugók mindenki számára. Ezt a meggyőződést a vállalat valamennyi szereplőjének osztania kell annak érdekében, hogy hozzájáruljon a Csoport kulturális átalakításának kihívásához a szociális és társadalmi kötelezettségvállalások tiszteletben tartása mellett.”

A képzés, mint a foglalkoztathatóság legfontosabb mozgórugója kerül azonosításra és ennek jegyében a következő – egészen konkrét és érdemi (pl. pénzügyi) – kötelezettségvállalások fogalmazódnak meg:

- Háromévenkénti fejlődési megbeszélés minden munkavállaló számára.
- A társaságok szintén éves képzési terv bemutatása a munkavállalói képviselőknek, annak érdekében, hogy párbeszédet kezdeményezzünk velük.
- Minden évben minden társaság munkavállalóinak 2/3-a részt vesz képesítést nyújtó képzésben.

44 A Danone-megállapodásokhoz: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Danone_Convention_HU.pdf (letöltés ideje: 2017. 02. 02.)

45 http://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/accord_social_europeen_2016-ho2.pdf (letöltés ideje: 2017. 02. 08.)

- A képzés elsősorban a szakmai kompetenciák fejlesztésére irányul.
- A képzésnek szentelt évi 100 millió eurós költségvetés fenntartása.
- A Csoport nehézségekkel szembenező társaságai számára fenntartott, átképzésre szánt, évi 10 millió eurós európai kölcsönös alap létrehozása az ENGIE-nél.
- Az „Energetika Átmenet Iskolája” nevű hálózat létrehozása.

Az ENGIE felfogásában a foglalkoztathatóság másik fő pillére a mobilitás. Ennek jegyében az alábbi kötelezettségvállalások fogalmazódnak meg:

- A belső mobilitás előnyben részesítése a külső toborzással szemben.
- A munkavállaló által kezdeményezett mobilitás javadalmazási szempontból történő elismerése.
- Mobilitás-ösztönzés.

4. Magyarországi kontextus: az érdekképviseletek és a kollektív megállapodások szerepe az élethosszig tartó tanulás kapcsán

A munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 264. § (1) bekezdés g) pontja a képzési tervek tekintetében rendelkezik az előzetes véleménykérés köteleességéről. Ennek értelmében a munkáltatónak döntése előtt legalább tizenöt nappal kikéri az üzemi tanács véleményét a munkavállalók nagyobb csoportját érintő munkáltatói intézkedések és szabályzatok tervezetéről, így a képzési tervekről is. Az Mt. sem a képzési terv intézményét nem nevesíti egyébként, sem az üzemi tanács részvételi jogának mélységét, részleteit nem specifikálja. Az üzemi tanácsok e funkciója tehát jogszabályi szinten kontúrta, a gyakorlatban pedig kialakulatlan.

A jogalkotó a hatályos Mt.-vel megszüntette a szakszervezeti továbbképzések céljára felhasználható, dedikált célú munkaidő-kedvezményt (természetesen annak továbbra sincs akadálya, hogy a szakszervezet az Mt. 274. §-a szerinti általános munkaidő-kedvezményt ilyen célra is hasznosítsa, de kollektív szerződés is rendelkezhet egyéb képzési célú kedvezményről). A szakszervezetek szerint ez az intézkedés nem csak káros a szakszervezeti mozgalomra, de ezért a magyar jog sérti a fizetett

tanulmányi szabadságról szóló 140. sz. ILO Egyezmény 2. cikk c) pontját, amely kifejezetten rendelkezik a szakszervezeti oktatásra szolgáló fizetett tanulmányi szabadságról.⁴⁶ Amint korábban említettük, az egyezmény nem írja a tagállamok feltétlen kötelezettségét a különböző fizetett tanulmányi szabadságok intézményesítésére (így a szakszervezeti továbbképzések céljára felhasználható, dedikált célú munkaidő-kedvezményre sem). Az azonban kijelenthető, hogy a magyar szabályozás ellentétes az említett egyezmény szellemiségével, célrendszerével. Az ILO Egyezmények és ajánlások végrehajtásával foglalkozó bizottsága (CEACR) Magyarország számára közvetlen felhívást („direct request”) fogalmazott meg e tárgykörben is.⁴⁷ Ebben a Bizottság arra szólítja fel kormányt, hogy nyújtson tájékoztatást azokról az intézkedésekről, amelyek keretében a nemzeti politika biztosítja a szakszervezeti oktatásra szolgáló fizetett tanulmányi szabadsághoz való jog érvényesülését a 140. számú egyezmény tükrében.

5. A felelős vállalat koncepciója (CSR) és az élethosszig tartó tanulás: elméleti alapok és tendenciák

A vállalkozások versenyképességének és arculatának („munkáltatói brand”) szempontjából egyre nagyobb jelentőséggel bír a vállalati társadalmi felelősségvállalás (Corporate Social Responsibility, CSR) stratégiai szempontú megközelítése.⁴⁸ Ennek integráns eleme a humán tőkébe való befektetés és az egész életen át tartó tanulás támogatása. Egy vállalkozáson belül a CSR vonatkozik a minőségi foglalkoztatásra, így az élethosszig tartó tanulásra is. A képzések ügye a CSR legtöbb standardja szerint a társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos tematika részét képezi. A munkáltatók tehát fontos stakeholder-ek az egész életen át tartó tanulás stratégiáiban, a munka- és szociális jog pedig mindennek fontos keretrendszerét, gyújtópontját kell, hogy jelentse.

46 Lásd erről a Munkástanácsok álláspontját: www.fdsz.hu/sites/default/files/Szakszervezeti%20jogok%20OKÉT%20részére.doc (letöltés ideje: 2017. 01. 30.)

47 ILO Direct Request (CEACR) - adopted 2014, published 104th ILC session (2015).

48 Bővebben: Kun, A. (2009) *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*, Ad-Librum, Budapest

A *Multinacionális Vállalatokra vonatkozó OECD Irányelvek* (1976, 2011) a kormányok által a multinacionális vállalkozások részére tett ajánlásokat foglalják magukban. Ez az egyetlen olyan multilaterális, a felelős vállalatirányítás szabályait meghatározó normagyűjtemény, amely széles körben való ismertté és elismertté tételére az aláíró kormányok kötelezettséget vállaltak. Az Irányelvek szerint a formális és munkahelyi képzésen keresztül a vállalkozások elősegítik az emberi tőke fejlődését és a munkahelyteremtést a befogadó országokban (I/4.). Az Irányelvek V.5. pontja felszólítja a multinacionális vállalatokat, hogy tevékenységük során „a munkavállalók képviselőivel és szükség szerint a vonatkozó kormányhivatalokkal együttműködve nyújtsanak képzést azzal a céllal, hogy javítsák a szakismeretek szintjét.” Az Irányelvek kommentárja e körben referenciaként hivatkozik a már tárgyalt 195 sz. ILO Ajánlásra (2004), amely az *emberi erőforrások fejlesztéséről* szól. Az ILO ajánlás is felszólítja a multinacionális vállalatokat, hogy nyújtsanak minden szinten képzést dolgozóiknak saját és befogadó országaikban, hogy megfeleljenek a vállalat elvárásainak és hozzájáruljanak az ország fejlődéséhez.

A multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek tripartit nyilatkozatát az ILO 1977-ben fogadta el (és 2000-ben, valamint 2006-ban módosították). A nyilatkozat célja egyfajta pozitív hozzáállás ösztönzése, amelynek keretében a multinacionális vállalatok gazdasági és szociális fejlődést tudnak realizálni oly módon, hogy közben minimalizálják tevékenységük negatív hatását. A képzés területén a nyilatkozat többek között a következőket javasolja a vállalatok számára: nyújtsanak olyan képzést, amely megfelel fejlesztési céljaiknak, valamint a működési ország fejlesztési céljainak, vegyenek részt olyan programokban, amelyek ösztönzik a képességek alakítását, fejlesztését és a pályaaorientációt. A képzéseknek lehetőség szerint segítenie kell az általánosan hasznosítható képességek és a szakmai előmeneteli lehetőségek fejlesztését, illetve kihasználását.

Az EU CSR-politikája szerint élethosszig tartó tanulás kapcsán a vállalatok kulcsszerepet játszanak több szinten. Például hozzájárulhatnak a képzési igények jobb meghatározásához szoros együttműködésben a helyi szereplőkkel, megtervezik és megvalósítják az oktatási és képzési programokat; támogathatják az átmenetet az iskola és a munka világa

között a fiatalok számára; illetve általában olyan inspiratív vállalati kultúrát teremthetnek, amely ösztönzi az élethosszig tartó tanulást minden alkalmazott, különösen a kevésbé iskolázott, kevésbé képzett és idősebb munkások számára.⁴⁹ Az EU egész életen át tartó tanulás programja keretében a CSR-vonatkozású oktatási és képzési projektek hangsúlyosak, hiszen cél, hogy felhívják az oktatási szakemberek és vállalkozások figyelmét a vállalati társadalmi felelősségvállalással kapcsolatos együttműködés fontosságára.⁵⁰

A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret (QFR) hangsúlyozza a szociálisan felelős változás-menedzsment fontosságát. A dokumentum leszögezi, hogy a foglalkoztatási átmenetek során döntő fontosságú a biztonság. Napjainkban számos munkavállaló esetében előfordul, hogy életpályáját több váltás is jellemzi. A munkavállaló pályájának minőségét az átmenetek minősége fogja meghatározni, ez pedig elengedhetetlenül fontos ahhoz, hogy az egyéneknek megfelelő eszköz álljon rendelkezésükre foglalkoztathatóságuk fenntartásához és az átmenet sikeres végrehajtásához. A foglalkoztathatóság fenntartása érdekében az egész életen át tartó tanulóshoz való hozzáférés mind a foglalkoztatás, mind a munkanélküliség összefüggésében elengedhetetlenül fontos. A változásokra felelősen készülő vállalat kiemelt figyelmet fordít a készségigények folyamatos feltérképezésére. A egyes munkavállalókra irányuló intézkedések körében a következők a meghatározóak: rugalmassági intézkedések (hosszú távú rugalmas munkaidő, munkakör-változtatás stb.); képzési intézkedések (képzési tanácsadók igénybevétele, egyéni „kompetenciavizsgálatok” megtervezése; egyéni képzési tervek, többek között a munkavállalók transzverzális készségekkel való ellátásával stb.); szakmai előmenetelre vonatkozó intézkedések (karriernapok, karriersarkok, munkakör-változtatási intézkedések stb.); belső és külső mobilitást elősegítő intézkedések stb. Fontosak továbbá a régiókkal, oktatási/képzési intézményekkel és az üzleti környezettel

49 COM(2001)366 Green Paper Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility.

50 COM(2011) 681 final, A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014).

fenntartott külső partnerségek. A szerkezetátalakítási műveletek irányítására vonatkozó bevált gyakorlatok közé tartoznak a következők: belső konszenzus kialakítása; személyre szabott támogatás megszervezése azon munkavállalók számára, akik elbocsátása elkerülhetetlen; külső szereplők bevonása már a korai szakaszban (pl. képzési központok).⁵¹

Számos vállalat felismeri, és CSR- kódexében is deklarálja, hogy a fenntartható fejlődéshez és növekedéshez kulcs az élethosszig tartó tanulás.⁵² Több állam nyújt – CSR-politikája részeként – nyilvános elismerést (pl. díjak, címkék) és pénzügyi ösztönzést a munkahelyi képzést támogató munkaadók számára. Korábban az Európai Bizottság tervei között is szerepelt, hogy díjat vezet be azon cégek számára, akik részt vesznek az egész életen át tartó tanulási programban, hogy megjutalmazza őket, és felhívja a figyelmet erre a helyes gyakorlatra. Hazánkban is megfogalmazódott a nyugat-európai modellekre alapozott nemzeti díj és pénzügyi ösztönzés bevezetése a munkahelyi képzést támogató munkaadók számára, de végül ez nem valósult meg ebben a formában (jelenleg is több ilyen vállalati tanulást értékelő díj van Magyarországon – hivatalosan a HR-hez kapcsolódva –, így elsősorban a működő kezdeményezések integrálása és felfuttatása lehet állami feladat).⁵³

Jelen témakörhöz kapcsolódó további konkrét – kollektív megállapodásos, illetve CSR-alapú – vállalati példák bemutatását tartalmazzák a kötet következő fejezetei.

51 COM(2013) 882 final: A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret.

52 Lásd például magyarul: Rába Nyrt.: Társadalmi Felelősségvállalási Kódex http://www.raba.hu/befektetoi_oldalak/befektetoi.raba.hu/doctar/Alapdokumentumok/Raba_Nyrt_Tarsadalmi_Feლოსsegvallalasi_Kodex.pdf (letöltés ideje: 2017. 02. 01.)

53 Magyar Köztársaság kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról, 2005. szeptember, 40.

III.2. AZ EURÓPAI ÉS TRANSZNACIONÁLIS SZOCIÁLIS PÁRBESZÉD; A KOLLEKTÍV ALKU SZEREPE AZ EGÉSZ ÉLETEN ÁT TARTÓ TANULÁS STRATÉGIÁINAK MEGALKOTÁSÁBAN (LEGJOBB GYAKORLATOK) (KISS BETTINA)

1. Bevezetés

Jelen tanulmány célja annak általánosan bemutatása, hogy a lifelong learning, a képzés, a humán tőkébe való befektetés miként jelenik meg az európai és transznacionális szociális párbeszéd szintjén, illetve a kollektív szerződésekben, továbbá milyen jó példák, best practice-ek, esettanulmányok állnak rendelkezésünkre.

2. Ágazati szociális párbeszéd európai szinten – példák, legjobb gyakorlatok

2.1. Kereskedelmi ágazat

A kereskedelmi ágazatban sikerként értékelhető a szociális partnerek elköteleződése a változásokhoz való alkalmazkodás és a szakképzési és képzési igények iránt.¹ A koncepció, hogy „képzett” Európát építsünk, megköveteli az együttműködést a felek között minden szinten, úgy mint európai, nemzeti kormányok közötti, bevonva a szakszervezeti szintet, lejjebb menve az oktatási lehetőségeket biztosítók csoportjához, végül pedig az egyénekhez.

¹ European Commission: EU Social Dialogue Newsletter 2014., Special Edition <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kde9WZplx-dIJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D11421%26langId%-3Den+%cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu> (letöltés ideje: 2016.08.15.)

Az UNI Europa² és az EuroCommerce³, mint szociális partnerek, felismerték, hogy az ő felelősségük is a szociális párbeszédeikbe belefoglalni a készségfejlesztés és átképzés lehetőségét a munkavállalók irányában. Ennek megvalósulásához figyelembe kellett venniük a fejlődéseket a kereskedelmi szektor területein,⁴ hogy felkészülhessenek a jövő kihívásaira, ehhez párosítva a későbbi képzési igényeket.

2011-ben elfogadtak egy közös véleményt⁵ az „Új készségek és munkahelyek menetrendje”-hez, melyben – többek között – nagyobb mértékű beruházást sürgetnek a munkavállalók képzési programjaiba. Különösen kihangsúlyozzák, hogy a kereskedelemben egyre nagyobb a kereslet a magasán képzett munkavállalók felé, míg egyre csökken az alacsony képzettséget igénylő munkahelyek száma.⁶

Felállítottak egy EU szektorális Szakképzési Tanácsot⁷, amely az első olyan átfogó kezdeményezés, melynek célja az uniós tagállamok forrásainak és információinak összegyűjtése, valamint a szükséges készségek és kompetenciák, valamint a leggyorsabban fejlődő munkakörök beazonosítása. Előtérbe helyezik az egyes csoportok (munkavállalók, munkáltatók stb.) képviselőinek együttműködését, hogy megoszthassák egymással tapasztalataikat a munkavállalók és a munkáltatók igényeinek fejlődéséről, az egyes munkakörök ellátásához szükséges képességek módosulásáról, az értékelési módszerekről, a felkészüléshez, továbbképzéshez biztosított módszerekről.

Mindezek a gyakorlatban úgy valósulhatnak meg, ha a felek folyamatosan elemzik a folyamatokat és felkészítik a vállalatokat, hogy miként

2 munkavállalói (szak)szervezet

3 kereskedelmi munkáltatók képviseleti szerve

4 Például vásárlóerő csökkenése, folyamatosan változó fogyasztói igények, technológiai fejlesztések az elektronikus kereskedelem kereteiben.

5 Joint Opinion on the Agenda for new Skills and Jobs http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:bp7jZSCISAJ:www.eurocommerce.eu/media/7287/position-empl-new_skills_and_jobs-04.02.2011.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu (letöltés ideje: 2017.02.21.)

6 Véleményük szerint ezen egy esetleges gazdasági fellendülés sem változtatna.

7 Tevékenységi köre a harmonizáció megteremtése, az ágazati tudás fejlesztése, tudatosság növelése stb. Honlapja: <http://www.europeancommerce.eu/default.aspx>

felelhetnek meg a változó piac igényeinek, miközben vonzó karrier lehetőségeket kínálnak a kereskedelemben dolgozók számára. Ezenkívül figyelmet fordítanak arra a globális problémára is, hogy minél több fiatal munkavállalót csábítsanak a kereskedelmi szektorba, amivel ellensúlyozni tudják az elidősödő munkaerő hatását. Az élethosszig tartó tanulás megvalósítása a folyamatos képzésekkel és új kihívásokkal, „mézesmadzag” lehet a fiatalabb generációk számára.

Látható, hogy a kereskedelmi ágazatban kifejezetten nagy hangsúlyt fektetnek arra, hogy felkészüljenek a jövőre is, igyekeznek beazonosítani a felmerülhető kérdésköröket a munkaerő-piacon és azokhoz megszervezni a képzési lehetőségeket. Felismerték, hogy a magasan képzett munkaerő lesz a kereslet központjában és ehhez kell már most igazítani a továbbképzési lehetőségeket. A tanulásban látják a lehetőséget, az ugródeszkát, hogy a világ, a környezeti változásokra rugalmasan reagálhassanak és fenntarthassák a fejlődést. A szociális partnerek által létrehozott szervezetek és „eszközök” mind azt a célt szolgálják, hogy képesek legyenek megérteni a saját szektoruk „evolúcióját” és az ahhoz szükséges képzettségi szintet, majd ennek megfelelően dolgozhassák ki a foglalkoztatási és képzési stratégiákat.

Nem elhanyagolható ebben a szektorban a fiatalabb munkavállalók iránti igény. A magas arányú munkanélküliséget a fiatalok körében úgy kívánják felszámolni, hogy professzionális gyakornoki lehetőségeket kínálnak fel, így segítve az átlépést az oktatásból a munka világába. Mögöttes érdek természetesen, hogy így a gyakornokok az adott cégnél sajátítják el a munkavégzéshez szükséges képességeket és szakértelmet, amit a továbbiakban ott tudnak a legjobban felhasználni, a már ismert környezetben.

2.2. Oktatás⁸

Itt kiemelendő, hogy az előző szektorhoz hasonlóan viszonyul az élethosszig tartó tanulás kérdéséhez, a problémák azonosításában, a folyamatos

8 European Commission: EU Social Dialogue Newsletter 2014., Special Edition i.m. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kde9WZpIxdIJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D11421%26lanId%3Den+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

párbeszédben a felek között stb., azonban nem csak azt helyezi előtérbe, hogy a munkavállaló elboldoguljon a munkaerő-piacon, még jobb esetben az adott munkáltatónál, hanem elvként rögzíti, hogy a képzésekkel biztosítani kell, hogy minden munkavállaló a társadalom teljes és cselekvő tagjává válhasson, előmozdítsák az egyén önmegvalósítását.⁹

A lifelong learning stratégiájában kiemelkedő szerepe van, hogy egyre inkább transzverzális készségek fejlesztése helyeződik előtérbe, a munkáltató-specifikus kompetenciák növelése helyett.

Egy Martin Rømerrel¹⁰ és Bianka Stege¹¹-gel készült interjúban¹² kifejezésre kerül, hogy az absztrakt fogalmak, keretmegállapodások nem maradhatnak tovább elvont definícióknak, hanem eszközzé kell válniuk az élethosszig tartó tanulás stratégiáinak megvalósításában. A valódi változásokhoz és előrelépésekhez tárgyi tudást kell a munkavállalók részére biztosítani, amely magában foglalja az innovatív intézkedéseket is, melyek értéket adnak és motiválnak a tanulásra. Talán nem véletlen, hogy az oktatásban jelenik meg, hogy meg kell tanítani tanulni, ugyanis enélkül a kompetencia nélkül nem fogják tudni hasznosítani, alkalmazni és kihasználni az élethosszig tartó tanulás adta lehetőségeket. Az oktatást befektetésnek tartják a jövőbe.

9 Trans-regional cooperation in Lifelong Learning among education stakeholders – teacher trade unions, school student unions and education employer representatives –Project Results, Joint Guidelines <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreement-Id=5230> (letöltés ideje: 2017. 01. 25.) 5.

10 European Director of the European Trade Union Committee for Education (ETUCE)

11 General Secretary of the European Federation of Education Employers (EFEE)

12 European Commission: EU Social Dialogue Newsletter 2014., Special Edition i.m. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:k-de9WZpIxDIj:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D11421%26lan-gId%3Den+%&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>

2.3. Bank-szektor

A szociális partnerek¹³ 2002-ben tűzték ki programjuk céljává a hosszú távú tanulás témakörét, ugyanis meggyőződésük volt, hogy mind a vállalat versenyképességét, mind a munkavállalók foglalkoztathatóságát ez a fő aspektus fogja befolyásolni.¹⁴ 18 országból gyűjtötték össze az adatokat az élethosszig tartó tanulás gyakorlatáról, tehát hogy az adott országban milyen fogalomkészlettel élnek, mi a szabályozási keret és az hogyan valósul meg. Alapvetően azokat faktorokat igyekeztek megtalálni az összegyűjtött információkban, melyek segíthetnek felépíteni az egész életen át tartó tanulás „kulturáját”. A faktorokat négy fő csoportba oszthatóak, melyek a következők;

- meghatározzák a professzionális, a szakmai és a belépő szintű készségeket;
- felismerik és érvényesítik a kompetenciákat és készségeket;
- tájékoztatás és támogatás, jogok és kötelezettségek;
- az erőforrások mozgósítása a foglalkoztatás és átképzés útján.

Az első témakörbe sorolt információkból megállapították, hogy a fiatal munkavállalóknak a pénzügyi szolgáltatások terén nagyon változatos követelményekkel kell szembesülniük a különböző munkáltatóknál, vagy akár azonos munkáltató leányvállalatainál az eltérő országokban. A banki alkalmazottaknak sokkal szélesebb körű tudással kell rendelkezniük, mint évekkel ezelőtt. A bankok szolgáltatásai, termékei bővültek, a munkavállalóknak nagyobb mennyiségű ismerettel kell rendelkezniük. Az egyre összetettebb pénzügyi szektorban elengedhetetlen, hogy minden munkavállaló és munkáltató számára is elérhető legyen az élethosszig tartó tanulás lehetősége. Az európai bankszektor fő prioritásként jelölte meg a képzési programok fejlesztését, mind az új belépőknek, mind a már magas pozíciót betöltőknek, különös tekintettel a fiatalok életpályáját és

13 Lásd: Kun, A. III.1. fejezet

14 EU Bank Social Partners Joint Declarationon: *LIFELONG LEARNING IN THE BANKING SECTOR* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPageId=1826&langId=en> (letöltés ideje: 2017.02.28.)

munkaerő-piaci integrációját illetően, tehát nem a már bankszektorban dolgozó munkavállalók felé is szerveznek képzéseket. Ezenkívül tréningeket kell biztosítani azon munkavállalók számára, akik nem rendelkeznek a megfelelő képzéssel az új munkamódszerek alkalmazásához.

Kiemelendő, hogy a bankszektor megállapodásában hangsúlyozzák, hogy külön tanfolyamot kell szervezni a menedzser pozíciót betöltők számára, hiszen az ő feladatuk is a többi munkavállaló támogatása az új munkamódszerek, új technológiák megismerése során.

A második témakör a kompetenciák és képességek felismeréséről és az érvényesítéséről szól. Ennek keretében a szociális partnerek alapvető fontosságúnak ismerik el, hogy a munkavállalók nem csak tudatában, hanem ösztönözve legyenek ismereteik, szaktudásuk fejlesztése, bővítése során. Mindehhez azonban arra van szükség, hogy a vállalatok rendelkezzenek olyan eszközökkel, melyek alkalmasak arra, hogy jobban felismerhetőek és kezelhetőek legyenek azon kompetenciák, amelyekkel adott esetben rendelkeznek, vagy nem rendelkeznek az alkalmazottak.

A megállapodás aláírói szerint a fenti elvek implementálásával a munkafolyamatok is átláthatóbbá válnának, például, hogy mely banki alkalmazott milyen területen rendelkezik képzéssel és lenne alkalmazható egy-egy feladatra. Az átláthatóság másik oldala, hogy a munkavállalók számára legyenek egyértelműek és hozzáférhető a folyamatos képzési tervek, melyeket felül is kell vizsgálniuk.

Szintén munkavállalói oldalról meg kell jegyezni, hogy a banki szektor fontosnak tartja az egyéni képzési terveket, szükségleteket, melyeket bele kívánnak foglalni az adott személy képzési tevékenységébe. A gyakorlatban ez legkönnyebben úgy kivitelezhető, ha személyes oktatási tervet készítenek minden munkavállaló számára.

Bár a konkrét vállalatok példái a fejezet későbbi részében kerülnek bemutatásra, de a második témakörhöz kifejezetten kapcsolódik a következő két példa. Egy svéd biztosítótársaság, a Skandia figyelemfelkeltő és egyben akár követendő gyakorlatot állít elénk, hogy hogyan profitálhatnak a pénzügyet az élethosszig tartó tanulás „kultúrájának, hagyományának” kiépítésével. A Skandia létrehozott egy ún. „kompetencia megtakarítási” koncepciót, amely azon a felvetésen alapszik, amit már több ágazatnál is

láthattunk, hogy a kompetencia a kulcs a versenyhez. Jelmondatuk, hogy „ha azt gondolod, hogy a kompetencia drága, próbáld ki a hozzá nem értést”. Könnyű azonosulni ezzel a filozófiával, hiszen egy nem megfelelő tudással rendelkező alkalmazott munkája rengeteg kárt okozhat, melynél a legtöbb esetben nem követelhető teljes kártérítés a munkavállalótól. A „kompetencia megtakarítás” kiegészíti a Skandia költségvetését, melyet az alkalmazottak képzéseire különített el, hogy növelje a munkavállalók általános tudását, így javítva a Skandia jövedelmezőségét. A koncepció alapja három fő részből tevődik össze, egy személyes fejlesztési tervből, egy kompetencia megtakarítási tervből és egy web-alapú kompetencia csere szolgáltatásból. A személyes fejlesztési terv kidolgozása egy konzultáció során történik a Skandia és a munkavállaló között. Érdemes megjegyezni, hogy a koncepció lehetővé teszi, hogy az alkalmazottak elsajátítsák, megszerezzék az ismereteket a pénzügyi szektoron belül és kívül egyaránt, így nem feltétlenül munka specifikus képzésben részesülnek. Ez szinte egyedülálló gyakorlat a bankszektorban, amely megmutatja, a korábban is említett, transzverzális készségek felé történő hangsúlyeltolódást.

További példa még a pénzügyi szektorban az Enbicredito¹⁵, amely jelentős gyakorlattal rendelkezik az olyan átképzések terén, melyek a munkavállalók munkaviszonyban tartására irányulnak. Az Enbicredito ellenőrzi és felügyeli a szakképzési igényeket az olasz pénzügyi szektorban és oktatási és/vagy áthelyezési csomagokkal ad iránymutatást a pénzügyi alkalmazottaknak.

Tovább lépve a harmadik esetkörre, a tájékoztatásra és támogatásra, illetve az ezzel kapcsolatos jogokra és kötelezettségekre, a bankoknak majdhogynem „tanulási” szervezetekké kellene alakulniuk, ahol mindenki tanul és fejleszti magát a munkájával összefüggésben, saját maga és a vállalat számára is. A kölcsönös felelősség keretében az élethosszig tartó tanulás „win-win” helyzetet teremt, amely értékkel bír a munkavállalók és a munkáltatók irányában is.

A megállapodás ajánlja, hogy a banki szociális partnerek fontolják meg, hogy minden félre közös felelősséget telepítsenek, hogy azok felépítsék az egész életen át tartó tanulás megvalósulását, továbbá támogassák az egyé-

15 Olaszországban

neket, hogy felelősséggel legyenek a saját képzésük iránt. A munkáltatók legfőbb feladatának vélik, hogy a munkaerő képességeinek fejlesztéséhez lehetőséget biztosítsanak.

A megállapodásban rögzítik, hogy minden munkavállalónak joga van ahhoz, hogy megfelelő képzettséggel rendelkezzen munkája során. Az ehhez kapcsoló tanulási tevékenységeket a munkahelyen, munkaidőben kell tartani és nem lehet kieső jövedelme erre az időszakra. Sőt, oktatási szabadságot is szükséges biztosítani a munkavállalók számára az élethosszig tartó tanulás lehetőségének keretében. Az alkalmazottaknak fel kell ismerniük és ki kell használniuk a fenti lehetőségeket. Ez magába foglalja azt is amikor a munkavállaló saját idejét használja fel a tanulásra, de azt is, amikor a munkáltató biztosít számára szabadságot e célból.

Végül áttérve a negyedik témakörre, amellyel a megállapodás foglalkozik, az erőforrások mozgósítására a foglalkoztatás és az átképzés során. Ennek lényege, hogy rendszeres képzéseket és az élethosszig tartó tanulás lehetőségeit rendszeresen és módszeresen szükséges a munkavállalók számára elérhetővé tenni, függetlenül a pozíciójuktól vagy munkaszereződésüktől. El kell kerülni azon feltételezéseket, miszerint egyes munkavállalói csoportok, mint például, hogy az idősebb munkavállalók nem érdeklődnek majd a képzési lehetőségek iránt. Ebben a pontban jelenik meg először az esélyegyenlőség konkrétan, hiszen eddig csak arról ejtetünk szót, hogy minden munkavállaló számára elérhetőek legyenek. Az esélyegyenlőség biztosításába tartozik bele azon rendelkezés is, miszerint ügyelni kell arra, hogy például a részmunkaidőben, vagy esti műszakban dolgozók se legyenek kizárva a képzésekből, azok időpontja miatt.

A fentiek figyelembe vételével és megvalósításával az egész életen át tartó tanulás segíti fejleszteni a hasznosítható készségeket, amelyek növelik a munkavállalók foglalkoztathatóságát.

2.4. Energia szektor

2000 novemberében az Európai Bizottság kiadott egy memorandumot¹⁶ az élethosszig tartó tanulásról és képzésről. Ez szolgált a konzultáció

16 Lásd: Kun, A. I.1. fejezet

alapjául melyet európai szinten szerveztek meg. A Syndex¹⁷ készített egy jelentést¹⁸ 2002-ben az ágazati szociális párbeszéd tagjai számára, melyek az alábbi főbb megállapításokat tartalmazták.

2.4.1. A globális és egységes stratégiák felé

Az jelentés egyik legfontosabb következtetése a foglalkoztatásról, a globális és egységes stratégiák hiánya az élethosszig tartó tanulásban és képzésben. Ugyan jelentős előrelépés történt ezen stratégiák és kezdeményezések megalakításában és bevezetésében – melyek kompatibilisek az iránymutatásokkal, valamint összhangban vannak a memorandum élethosszig tartó oktatás és képzés célkitűzéseivel, de még mindig nem mondható eredményesnek az alkalmazásuk.

2.4.2. Befektetés a humántőkébe

Az emberi erőforrás fejlesztése prioritássá vált több tagállamban. A humántőkébe való befektetést továbbra is fontos ösztönözni, hogy így garantálva legyen az enyhe átmenet egy tudásalapú gazdaság és társadalom felé.

2.4.3. Az élethosszig tartó tanulás intézményi támogatása

Csak néhány tagállam rendelkezik meghatározott struktúrával, amelyek segíteni tudják az élethosszig tartó tanulás támogatását, mint például a Learning and Skills Councils az Egyesült Királyságban.

17 Tanácsadásokat végez, gazdasági előrejelzéseket tesz, elemzéseket végez, a munkavállaló szervezetekkel dolgozik együtt

18 Lifelong learning in the electricity sector, a report for EMCEF – EPSU – EURELECTRIC <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UPIK08BsSm0J:www.eurelectric.org/Download/Download.aspx%3FDocumentID%3D13446+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab> (letöltés ideje: 2017.02.25.)

2.4.4. Alap és folyamatos képzések, „best practice”-ek

A legtöbb esetben a képzések finanszírozása az egyik legfontosabb elem. Ezek menedzselése gyakran a szociális partnerek együttes vagy háromoldalú szervezésén alapszik.

Habár nincs elég rendelkezésre álló adat, hogy teljes körű konklúzió legyen levonható a stratégia bevezetéséről, pár dolgot érdemes kiemelni:

- Franciaországban és Spanyolországban a szociális partnerek megállapodást kötöttek, hogy a „rugalmas” szerződések keretében foglalkoztatott munkavállalók számára is könnyen hozzáférhetővé váljon az élethosszig tartó tanulás lehetősége.
- Néhány tagállam, mint például Finnország, Görögország, Spanyolország, Hollandia és az Egyesült Királyság, kezdeményezték munkavállalók oktatási lehetőségének biztosítását.
- A svéd megegyezésben, az elektromos művekben, a munkaadó a bér 0,4%-át elkülöníti képességfejlesztésre minden évben. Ha egy bizonyos munkavállaló nem részesül semmilyen „haszonban” a képessége fejlesztése során, a fizetése 0,2%-al emelkedik.
- Belgiumban a szociális partnerek egyetértettek abban, szakmaközi szinten, hogy 2004-re végére a fizetések 1,9%-át képzésekbe kell fektetik.

Több tagország fejleszt akkreditációs rendszereket a nem formális, élethosszig tartó tanúláshoz, különösképpen a munkahelyeken.

2.4.5. Interjú a villamos-iparban

A jelentést készítő cég¹⁹ több munkáltatót megkeresett az ágazatban és a lifelong learning stratégiájához való hozzáállást, támogatást vizsgálta a feltett kérdések mentén.

A válaszok alapján a cégek többsége elkötelezett a munkaerő fejlesztése iránt, általában 2-5 napot is biztosítanak erre a célra. A cégek 59%-a tette hozzá, hogy ezek a képzések kollektív szerződések alapján valósultak meg.

19 Syndex honlapja: <http://www.syndex.eu/>

A finanszírozással kapcsolatban kiderült, hogy a cégek külön költségvetéssel rendelkeznek az oktatásra/képzésre.

Kiemelendő, hogy a cégek 78%-a speciális tréningezési tervet dolgozott ki, bár a „tréning napok” száma, (csak az erre kiadott teljes napok számítanak), igen alacsony maradt.

A munkáltatóknak rangsorolniuk kellett, hogy nagyrészt milyen területekhez kapcsolódtak a képzések, mely az alábbi eredményt mutatta.

- új technológiák megismerése (100%)
- technikai tréning (100%)
- menedzsment-képzés (91%)
- higiénia és biztonság (87%)
- nyelvi képzések (78%)
- szolgáltatások megrendelése (74%)

Ellentmondásos válaszok születtek arra a kérdésre, hogy van-e szerződés/megállapodás az élethosszig tartó tanulás vonatkozásában a szociális partnerek és a cégek között. Összességében elmondható, hogy nagyon kevés a szerződések/megállapodások száma a szociális partnerekkel: 13%-a érintett csak a cégeknek ezzel kapcsolatban (Dániára, Olaszországra és Németországra korlátozódik).

A képzések szerepe, hogy hidat képezzenek a készségek fejlesztése és a vállalatok fejlődése között, így nagyon fontos lenne az együttműködés a szociális partnerekkel. Hogy elérik ezekkel a valós célokat, a szakszervezetek szükségszerűen bevonandóak az előzetes egyeztetésekbe, a felkínált képzési lehetőségek értékelésébe, a külső és belső mobilitás problémakörébe.

Az interjú során előzetesen megfogalmaztak egy definíciót az egész életen át tartó tanulásra, melyet a cégeknek kellett véleményezniük. A definíció a „jó pap holtig tanul” elvét használja, melynek lényege a tanulás folyamatossága a bölcsőtől a sírig, mind olvasási, mind számolási készségek terén. Nem csak a munkával kapcsolatos készségeit közelíti meg a munkavállalónak, hanem minden egyéb területen szükséges képességeit fejleszteni kívánja (transzverzális készségek).

Deklarálásra került, hogy az élethosszig tartó tanulásnak elérhetőnek kellene lennie minden állampolgár számára. Második esélynek is tekinthető

ez a lehetőség, ami alapkészségeket próbál fejleszteni magasabb szinteken.

Érdekes adat, hogy a munkavállalók 78%-a kiegészítő jutalmazásaként értelmezte az élethosszig tartó tanulás keretében elérhető programokat, így kifejezett érdeklődés mutatkozott eziránt.

Jelen tanulmánykötetnek is egyik alapvető gondolata, hogy a munkavállalónak fel kell ismernie a saját képzése fontosságát és nélkülözhetetlenségét.

Az előregedő munkaerővel kapcsolatban, a cégek csak 28%-a alkalmaz külön programokat az idősebb munkavállalók számára. Ez sajnos szakadékot jelent az Európai Bizottság előirányzott célkitűzéseire képest, miszerint az Európai Tanács által meghatározott 50%-os foglalkoztatottságot az 55-64 évesek körében el kell érni.

A jelentés felhívja a figyelmet arra, hogy az államoknak kellene irányelveket kidolgozniuk annak megőrzése érdekében, hogy az idősebb munkavállalók aktív életet éljenek, felmérve a munkavégzési kapacitásukat és képességeiket, rugalmasabb munkabeosztást biztosítva nekik. Továbbá fontos annak biztosítása, hogy az idősebb munkavállalók is részt vehessenek a képzésekben.

2.5. Mezőgazdaság²⁰

Írországban például a munkáltatói és munkavállalói szervezetek részt vesznek a mezőgazdasági kutatásokban is. Itt a képzések olyan kurzusok keretében kerülnek megszervezésre, melyek a mezőgazdasági iskolák rendszeréhez tartoznak, (kilenc hónapos elhelyezések) és mezőgazdasági tanúsítványt adnak. Céljük, hogy a legtöbb gyakornok menjen vissza a saját gazdaságába dolgozni. Ez a képzés az európai mezőgazdasági útlevel részeként működik. Ezeket a tanfolyamokat az (ír) állam finanszírozza és nincs terv arra nézve, hogy a szociális partnerek is beszálljanak. Alapvetően fontos itt maga az iskoláztatás kérdése is, ugyanis ezen rövid idejű

20 Vocational training, a support for employment in agriculture: Implementation of the European agreement of 5 December 2002. Report of the GEOPA Seminar. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1207> (letöltés ideje 2016.11.19.)

képzések teljes értékű, hivatalos bizonyítványt (végzettséget) adnak, nem csupán a teljesítésről szóló igazolást.

A foglalkoztatott munkavállalók képzése számos költséggel jár; oktatók, trénerek javadalmazása, központok fenntartása, tréningben részt vevők esetleges utazási, szállási költségei. Ezért több országnál is gyakorlat, hogy alapokat hozott létre, amibe a vállalkozások fizetnek hozzájárulást, de csak azokba, amelyekbe nekik megéri elküldeni a dolgozóikat (tanfolyamok). Ez ösztönzés is lehet egyben, ugyanis sok országban a dolgozók vagy a munkaadók maguk finanszírozzák ezeket, de az állam is hozzájárulhat.²¹

2.6. Vegyipar

A vegyipar az egyik legnagyobb arányban tudás alapú, intelligencia központú, intenzív munkakörökkel bíró ágazat, ahol nagyobb arányban jelennek meg a magasán képzett munkavállalók, mint a legtöbb egyéb feldolgozóipari ágazatban. A technológia nagyon gyors változása rugalmas és innovatív munkahelyeket és magasán képzett személyzetet igényel. Emiatt a pozitív hozzáállás nélkülözhetetlen az élethosszig tartó tanulás stratégiája felé, ugyanis ez biztosíthatja a szektor és az európai gazdaság jövőbeni sikerességét és a foglalkoztatottság folyamatos biztosítását.

Egy 2004-ben, a szociális partnerek közreműködésével készült állásfoglalás²² szerint az első cselekvési terület az általános oktatás szintje az iskolákban és az egyetemeken. Itt a legfontosabb, hogy az állami intézmények által magas színvonalú oktatás legyen biztosítva a természettudomány téren (technológia, gazdasági készségek). Az állami szervezetek és szakszervezetek, valamint számos egyéni cég támogatást nyújt az iskolák, egyetemek és egyéni tanárok számára ezen a területen annak érdekében, hogy javítsák az oktatási programokat, oktatási anyagokat és fejlesszék a műszaki ismereteket. Megerősített tapasztalatcsere bevezetése lenne a

21 Finanszírozás befektetési alpból: Belgium, Dánia, Franciaország (stb). Ennek hiánya: Ausztria, Finnország, Egyesült Királyság

22 Joint Position Paper on Education, Vocational Training and Lifelong Learning in the European Chemical Industry

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en&agreementId=1163>
(letöltés ideje: 2017.01.10.)

cél a partnerek között, hogy az esetlegesen valahol bevált gyakorlatok és sikeres stratégiák minél gyorsabban elterjedhessenek.

Az „LLL” nem csak a munkáltatónak fontos, hanem a munkavállalónak is, javítva a foglalkoztatási lehetőségeket. Az ECEG²³ és EMCEF²⁴ és ezek nemzeti tagszervezetei támogatják a munkáltatókat és a munkavállalókat ezekben a folyamatokban, amelyek jellegzetessége, hogy megosztott a felelősség. ECEG és EMCEF úgy döntöttek, hogy egy munkacsoportot állítanak fel, amely mélyrehatóbb elemzést készít a szakmai (tovább) képzésről és az élethosszig tartó tanulásról az iparágon belül. Ezenkívül vizsgálják az információcserét és a bevált gyakorlatok megosztását a különböző nemzeti oktatási rendszerek között.

3. Transznacionális szociális párbeszéd – példák, legjobb gyakorlatok

3.1. UniCredit Group²⁵

Az UniCredit Csoport²⁶ együttes nyilatkozatot fogadott el 2008-ban²⁷, a képzésről, a (professzionális) szakképzésről és az előmenetelről, melynek célja egy közös iránymutatás nyújtása a karrierfejlesztéshez, a tanuláshoz és a szakmai fejlődéshez, tekintettel a csoport tevékenységére.

A vállalat és a munkavállalói képviselők osztoznak azon a nézetben, miszerint a képzett munkaerő a kulcs, és egyben a megkülönböztető alkotóelem, amely versenyképes előnyt szerezhet a piacon. Az élethosszig tartó tanulás ezért nélkülözhetetlenné vált a gazdasági eredmények hosszú távú fenntarthatóságához, az emberek folyamatos fejlődésének

23 European Chemical Employers Group, 18 országból csoportosítja az ágazat nemzeti munkáltatók szervezeteit

24 Emergency Medicine Continuing Education Forum

25 European Commission, EUROCAT2 The transnational company agreements, experiences and prospects, final report. 207-235. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=214&langId=en> (letöltés ideje: 2017.02.26.)

26 Páneurópai vállalatcsoport a bank-szektorban

27 http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Unicredit-training-EN.pdf (letöltés ideje: 2017.02.26.)

biztosításához, valamint hogy a humán tőkét a sikeres vállalati stratégia alapjának ismerjük el.

A nyilatkozat célja ennél fogva a lifelong learning kultúra kiépítése, mind profi és mind kezdő szinten lévő munkavállalók fejlesztésére alapozva. Versenyképes eredményt ugyanis képzett munkaerővel lehet elérni. Megfelelő képzésekkel ez a cél elérhető, megvalósítására az élethosszig tartó tanulás koncepciója alkalmas.

A bank felismerte, hogy az újonnan megszerzett kompetenciák teszik képessé a munkavállalókat, hogy új lehetőségekhez juthassanak, ezáltal fejlesztve rugalmasságukat, amely elengedhetetlen a pénzügyi szektorban, hiszen itt az egyik legmagasabb az igény az innovatív megoldások és a folyamatos, magas szintű szolgáltatások iránt. Ennél fogva, az olyan készségfejlesztések és továbbképzések, melyek előmozdítják a motiváltságot és a cég iránti elköteleződést, illetve a folyamatos, magas színvonalú teljesítést, prioritást érdemelnek a cég befektetéseinél.

Ebben a közös nyilatkozatban alapvető elvként fektetik le, hogy a tanulás mindig egész életen át tartó, folyamatos és célravezető tapasztalat, amely egyben szakmai és egyéni fejlődése is a munkavállalóknak.

A képzések irányában alapvető követelmény, hogy időszerűek és biztosítottak, elérhetőek legyenek az alkalmazottak számára, magukba foglalva minden lehetséges eszközt annak érdekében, hogy növeljék a foglalkoztathatóságot, továbbá támogassák nem csak az aktuális, hanem a jövőbeli lehetséges munkafeladatok ellátását.

További meghatározó elemük a képzéseknek, hogy alapvető és lényeges, professzionális háttérrel adnak a résztvevőknek, az esetleges munkaköri feladatok, eljárások, munkafolyamatok változása esetére. Tekintettel kell lenniük arra is, ha valaki egy hosszabb távollét után tér vissza, vagy épp visszahelyezték egy átszervezés folyamán. A felsorolásból látható, hogy igyekeznek minél több élethelyzetet lefedni és azokban segítséget nyújtani.

Jelen vállalatra kifejezetten elmondható, hogy több eltérő kultúrával rendelkező országban is jelen van, így közös nyilatkozatukban kifejezetten vallják, hogy az ő erősségük a nemzetközi kiterjedés, a különböző kulturális háttér és sokszínűség, ezekből következően pedig az innovációk

támogatása, a tudásmegosztás és a bevált, legjobb gyakorlatok („best practice”) alkalmazása mindenhol.

Annak érdekében, hogy még hatékonyabb képzést lehessen nyújtani, a nyilatkozat a menedzsment-képzésre fókuszál, hiszen, ezen szereplők legfőbb feladata a vállalat növekedésének elősegítése, saját csapataik képesítése. A munkavállalók számára általában szokványos, „frontális” oktatást, gyakorlati képzést szerveznek, tekintettel az új technológiákra. Általában munkaidőben tartott képzésekről van szó, melyek során a feleknek lehetőségük nyílik az információcserére és kooperációra helyi szinten, valamint szociális párbeszédre is.

3.2. *Allianz*²⁸

Az Allianz Csoport²⁹ 2012-ben az egész életen át tartó tanulásról szóló iránymutatást fogadott el annak érdekében, hogy felfedezzék és kibővítsék a munkavállalói kompetenciákat a tanulás intézményén keresztül.

3.2.1. Célkitűzés

A megállapodás általános célkitűzése, hogy választ adjon a piaci környezet folyamatos változása nyújtotta kihívásokra az élethosszig tartó tanuláson keresztül. Ugyanis az élethosszig tartó tanulás hozzá fog járulni az Allianz Csoport jövőbeli fejlődéséhez, ami ezáltal egy fejlett, tudásalapú munkaadóvá fog válni, fenntartható gazdasági fejlődéssel és nagyobb szociális kohézióval. Ez továbbá segíteni fogja a jövőbeli üzletek, rendszerek, és azok fejlesztésének támogatását. Éppen ezért rendkívül fontos, hogy elősegítsék a munkavállalók cseréjét, együttműködését és flexibilitását annak érdekében, hogy az alkalmazottak másféle tanulási módszereket sajátítsanak el, és hogy bátorítsák a legjobb gyakorlati oktatási és képzési

28 Biztosítási és pénzügyi szolgáltató csoport, világszerte több mint 70 országban tevékenykedik

29 Agreement on Guidelines concerning Lifelong Learning http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Allianz_lifelonglearning_EN.pdf (letöltés ideje: 2017.02.27.)

rendszerek megosztását és bevezetését az Allianz Groupon keresztül, figyelembe véve a tanulási és fejlődési szükségleteit a cégek.

Hogy valósággá váljon ez az általános célkitűzés, az Allianz Group az alábbiak megvalósítására törekszik.

- a munkavállalók magas szintű teljesítményének és munkájának támogatása (megtanulhassanak feladatokat „jobban és okosabban” végezni);
- a cég termelékenységének és hatékonyságának növelése;
- az élethosszig tartó oktatás fejlesztése minőség, vonzerő, elérhetőség szempontjából;
- a munkaprofilok alkalmazkodása a változás hatására;
- megerősíteni a cég hozzájárulását a szociális kohézióhoz;
- a munkavállalóknak engedélyezni, hogy aktív ráhatásuk legyen a tanulásuk útvonalára, úgy, hogy lehetőséget kínáljanak nekik, hogy a feletteseikkel (HR-rel támogatva) egyeztessenek a cég hosszú távú stratégiájáról, hogy azok összhangban legyenek;
- segíteni a kreativitás, az innováció, a versenyképesség, és foglalkoztathatóság promócióját a vállalalkozási szellemben;
- hozzáférést biztosítani az élethosszig tartó tanuláshoz függetlenül rassztól, etnikumtól, nemi identitástól, fizikai és mentális képességtől, vallási hovatartozástól, és más ideológiáktól;
- hozzájárulni a fokozott részvételhez az élethosszig tartó tanulásban a fent említett munkavállalókat figyelembe véve;
- népszerűsíteni az együttműködést az oktatás és képzés minden területén, hogy magas minőségű és konzisztens oktatási színvonalat segítsenek elő;
- megfelelés biztosítása minden szabályozó követelménynek.

A munkaadónak és munkavállalónak aktív szerepet kell vállalniuk, hogy ezek a célkitűzések teljesülhessenek.

3.2.2. A tevékenységi területek

A célkitűzés teljesítéséhez megfelelő oktatási és fejlesztési nyersanyagokat, rendszereket, és kínálatot kell biztosítani. Ezek közé tartoznak a következők:

- egy éves büdzsét kialakítani cégen belül oktatási célokra
- olyan tevékenységek kialakítása, amik monitorozzák a változásokat a munkaprofilokban, továbbá az új munkaprofilokat és a hozzá szükséges képességeket
- globális koordináció az üzenetekben, platformokon, kommunikációban és a mérőszámokban az oktatásban
- gazdaságilag ésszerűen, képzés és fejlesztés a menedzsment részére, annak érdekében, hogy globálisan konzisztens legyen a Csoport tanulási funkcióival
- egy globális e-learning architektúra bevezetése
- a globálisan összekapcsolt e-learning platform bevezetése oly módon, hogy figyelembe vegye a nyelvek és kultúrák közti különbségeket, hogy így minden cég ezt használhassa
- alapelveként biztosítani a munkavállalóknak az időt és a teret munkaidőben, hogy tanulhassanak, hogy elérjék tanulási és fejlődési céljaikat, de úgy, hogy a munkaidőn kívüli tanulás a munkavállaló önszántjából történjen
- egy szisztematikus és állandó folyamat, ami biztosítja a céget, hogy a megfelelő számú ember dolgozik a megfelelő munkában, a megfelelő időben és költségben (például stratégiai munkaerő-tervezés)

A Csoport folyamatosan méri a hatékonyságát és fenntarthatóságát az oktatásnak, több szinten is.

3.3. *Pernod Ricard*^{B0}

A cégcsoporthoz tartozó társaságok arra törekednek, hogy hozzáférést biztosítsanak alkalmazottaik számára a különböző képzésekhez annak érdekében, hogy fenntartsák eddigi képességeiket és felkészítsék őket a

30 A világ egyik legnagyobb szeszipari gyártó illetve forgalmazó cége.

munkavégzésükhöz szükséges fejlesztésekre.³¹ A csoport „bevezetési programot” (induction programmes) is biztosít új munkatársaknak, valamint üléseket tartanak helyi, regionális vagy globális szinten, pozícióktól függően. A HR-esek hoznak döntést a programok megtartásáról, ők vonják be az érintett szervezetek vezetőit is annak érdekében, hogy azonnal közvetíthessék a csoport működésének alapjait, elveit az új munkavállalók felé is. Az egyéni képzési igények, az éves értékelésen, a rendelkezésre álló források szerint alakíthatóak a készségfejlesztési prioritások tükrében. A belső műszaki képzési programok vezetőinek katalógusa testreszabott tantervet kínál az alkalmazottaknak.

3.4. *Dexia*³²

A bankcsoport nagy hangsúlyt fektet a személyzet képzésére.³³ A csoport vállalta, hogy gondoskodik arról, hogy minden üzleti egysége állítson össze képzési tervet annak érdekében, hogy a dolgozók a lehető legjobban tudjanak alkalmazkodni az üzletágukat befolyásoló technológiai és technikai fejlődéshez, akár csak az elkövetkező foglalkoztatási trendekhez. Ezt az adott országban hatályos előírásoktól függetlenül teszik. Minden munkavállalónak a csoporton belül hozzá kell férnie azokhoz a tréningekhez, melyek fenntartják a foglalkoztathatóságot és segítenek fejleszteni a karrierjét abban az üzletágban, amelyben tevékenykedik, vagy akár egyéb helyeken is. Ezen túlmenően, mivel a Csoport leányvállalatai és fióktelepei egész Európában és a világban is jelen vannak, különös figyelmet kell fordítani a nyelvi képzésre is.

31 PERNOD RICARD EUROPEAN AGREEMENT ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/EuropeanAgreement-PR-EN.pdf (letöltés ideje: 2016.12.17.)

32 több, mint 90%-ban állami tulajdonban lévő belga-francia bankcsoport

33 Principles of Social Management at the Dexia Group http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Dexia_social-managementprinciples_EN.pdf (letöltés ideje: 2017.01.17.)

3.5. *Danske Bank*³⁴

A Danske Bank Csoport célul tűzte ki,³⁵ hogy minden dolgozónak rendelkeznie kell egy szaktudását leíró kompetencia profillal, ami az egyén továbbképzésének alapját képezi. A Csoport elvárja a munkatársaitól, hogy folyamatosan fejlesszék kompetenciáikat, egész foglalkoztatásuk ideje alatt, ennek tükrében a bank, aktívan támogatja és ösztönzi a képzési tevékenységeket, mind belső és külső szinten.

3.6. *AXA Group*³⁶

Annak tudatában, hogy hosszú távon a képzés fontos és kiemelt beruházás, a munkavállalók és a Csoport egészére nézve is, az AXA vállalja,³⁷ hogy kidolgoz egy folyamatos „tanulási kultúrát”, amely lehetővé teszi a munkavállalók számára, hogy fejlesszék képességeiket és hogy megfeleljenek a szakmai céloknak, és nem utolsósorban, a vállalat igényeinek is. Ebből a célból, amennyire csak lehetséges, minden AXA cég megfelelő képzési és fejlesztési programokat kínál, miként azokat forrásai lehetővé teszik.

34 skandináv, univerzális bankcsoport

35 Global Framework Agreement on fundamental labour rights within Danske Bank Group http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/DanskeBank_GlobalFrameworkAgreement_EN.pdf (letöltés ideje: 2017.02.05.)

36 bankcsoport, melynek magyarországi fiókjait 2016-ban átvette az Otpbank

37 Agreement on the AXA Group European Works Council http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Axa_social-dialogue_EN.pdf (letöltés ideje: 2017.02.26.)

4. Magyar vállalatok gyakorlatai, kollektív szerződésai

4.1. MÁV Zrt.³⁸

4.1.1. Tanulmányi munkaidő-kedvezmények

Munkáltatói kijelölés (kötelezés) alapján a nem iskolarendszerű képzésben részt vevő munkavállalót – az ún. „bentlakásos” (nappali tagozatos) tanfolyamok kivételével – az alábbi munkaidő-kedvezmény illeti meg.

- a) alapfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 1 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 4 munkanapot nem haladhatja meg,
- b) középfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 2 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 8 munkanapot nem haladhatja meg.
- c) felsőfokú képesítés megszerzéséhez vizsgatárgyanként 3 munkanap szabadidő. A képesítés megszerzéséhez adható összes munkaidő-kedvezmény a 12 munkanapot nem haladhatja meg.

A vizsganap a munkaidő-kedvezménybe nem számít be.

Ha a képesítés megszerzéséhez diplomamunka (szakdolgozat) elkészítése is szükséges, a munkavállalót további 5 munkanap szabadidő illeti meg. A tanulmányi munkaidő-kedvezmény tartamára a munkavállalót távolléti díja illeti meg. A munkavállaló e § szerinti tanulmányokon való részvételének idejét munkaidőként kell figyelembe venni és elszámolni, arra a munkavállalót – munkaidő-beosztása részeként – előre vezényelni kell.

Az egyes munkakörökre kötelezően előírt oktatáson, továbbá a kötelező időszakos vizsgán eltöltött idő munkaidőnek minősül. A kötelező oktatáson, illetve időszakos vizsgán eltöltött idő tényleges tartamát, de legalább a napi teljes munkaidőt kell elszámolni.

38 A MÁV Zrt. határozatlan időtartamra szóló, Kollektív Szerződése, (egységes szerkezetben a 2016. július 01. napjától hatályos módosításokkal)

4.1.2. Munkaerő-piaci szolgálat

Ha a munkahelyét önhibáján kívül elvesztő, érintett munkavállaló a részére felajánlott munkakört elfogadja, nem tagadható meg a munkakört felkínáló szolgálati helyre való áthelyezése. A munkavállaló kifejezett kérelmére a szakmai átképzését a munkáltató köteles biztosítani. Amennyiben a munkakörük megszűnésében érintett munkavállalók meglévő képesítésük alapján tovább nem foglalkoztathatók, azonban arra belső átképzéssel mód lenne, az ilyen átképzési igényeket a továbbfoglalkoztató szolgálati hely vezetője kezdeményezi a Humánerőforrás fejlesztés felé.

4.2. OTP Csoport

4.2.1. Oktatás³⁹

Az OTP Bank Nyrt. nagy hangsúlyt fektet munkavállalói képzésére annak érdekében, hogy a munkatársak a munkaköri feladatok ellátásához szükséges korszerű szakmai ismeretekkel rendelkezzenek. Az elmúlt évek során a Bank strukturált, kompetenciaalapú képzési rendszert alakított ki. A munkakörre felkészítő képzési programok a front-office területen dolgozók teljes körét érintik.

A vezetők hatékony felkészítésében a szakmai ismeretek mellett hangsúlyosan szerepelnek a vezetői készségfejlesztő és a munkatársak támogatására szolgáló coaching tréningek. Az Orientációs program keretében kiemelt figyelmet fordítanak a munkatársak beilleszkedésére, melynek részeként az új belépők megismerkednek a Bank társadalmi felelősségvállalásról megfogalmazott elveivel is. A tudástranszfer hatékony megvalósítására a Bank 2006-ban e-learning rendszert vezetett be, amely a munkavállalók teljes körére kiterjed, és lehetővé teszi a munkatársak rugalmas, munkaidőalapot kímélő oktatását.

39 Otpbank társadalmi felelősségvállalási jelentés 2006, 39-40. o. https://www.otpbank.hu/static/csr/download/OTP_Vallalati_felelossegvallalasi_jelentes_2006.pdf (letöltés ideje: 2017.02.25.)

A Bank valamennyi munkavállalója számára biztosított a színvonalas munkavégzéssel összefüggő posztgraduális képzéseken, szakmai tanfolyamokon, konferenciákon és készségfejlesztő tréningeken való részvétel lehetősége.

Nyelvi képzést évente – 4–500 dolgozó részvételével – elsősorban a bankközpont dolgozói, valamint a régiók vezetői számára indítanak. Az egyéni nyelvtanulást utólagos finanszírozással – a nyelvvizsga megszerzését követően – támogatják.

Rendelkezésre állnak belső képzések, külső képzések, oktatás anyagi támogatásának lehetősége, tanulmányi szabadság biztosítása.

A társaságnál a belső képzés mennyiségében és költségében is meghaladta a külső képzést. Az egy munkavállalóra eső belső képzési napok száma a szakmai képzések nélkül, 5,27 nap volt 2006-ban. 2004 és 2006 között az egy munkavállalóra jutó oktatási költség majdnem kétszeresére növekedett.

A bank hatékonyan használja fel a szakképzési hozzájárulást, az államnak kötelezően fizetendő összegben felül a szakképzési hozzájárulásból 25%-ot munkavállalóink oktatására, 46%-ot pedig fejlesztési támogatás formájában szakképző intézményeknek juttatnak.

4.2.2. Karrier- és szakmai életpálya-menedzsment

Az OTP Bank 2006. márciusában kezdte meg a szakmai életpálya modellek kidolgozását, melyek meghatározott munkakörökben egységes feltételrendszert biztosítanak a horizontális és vertikális karriermozgásokhoz. A Bank a munkavállalók teljesítményének mérésére és értékelésére differenciált eszközöket és módszertant alkalmaz. A Bank teljesítményértékelési rendszerében társadalmi, környezeti teljesítménymutatók nem szerepelnek. A Bank többi munkavállalója esetében a teljesítményértékelése és a visszajelzés nem rendszerbe foglaltan, hanem a vezetői munka részeként zajlik.

4.3. MVM

A Kollektív Szerződésben⁴⁰ szereplő képzések három csoportba sorolhatók, jellegük szerint. Az első körbe a szakmai képzések tartoznak, melynek keretében a munkáltató a munkavállalót az alkalmazás ideje alatt, a feladatköre ellátásához szükséges képzés megszerzése, illetve továbbképzésre kötelezheti. A munkavállaló a képzést a számára előírt határidőn belül köteles megszerezni, azonban indokolt esetben ez az időbeli korlát meghosszabbítható, vagy a kötelezettség teljesítése alól - a munkáltató jogkört gyakorló vezető javaslatára – a munkáltató vezetője felmentést adhat.

A második csoportba az idegen nyelvi képzések lehetősége tartozik. Ez nem kötelezettséggént jelenik meg a szabályzatban, hanem lehetőséggént, melyet a munkáltató biztosíthat az erre vonatkozó szabályzata szerint. Az oktatás ideje alatt a munkáltató átvállalja a képzési díj 75%-át, míg a fennmaradó 25%-ot a munkavállalónak kell kifizetnie. A munkavállalói hozzájárulást a munkáltató visszatéríti, ha a munkavállaló a vállalt nyelvvizsgát a kitűzött határidőn belül megszerzi.

Végül, harmadikként a tanulmányi szerződésekről rendelkeznek a szerződésben. Mindössze azt rögzítik, hogy a tanulmányok folytatására nyújtott szabadidőre a tanulmányi szerződés legfeljebb az alaphérnek megfelelő juttatást állapíthat meg.

40 MvM Kollektív Szerződés a módosításokkal egységes szerkezetben 2013, 8. <http://static.vd.hu/db/0F/BF/mvm-ksz-d00004FBF8881f92ad0c5.pdf> (letöltés ideje: 2017.02.25.)

III.3. A MUNKAHELYI KÉPZÉSEK MENEDZSMENT SZEMPONTJAI (KONTA ÉVA)

1. Bevezető

Az emberi erőforrás fejlesztés egy olyan folyamatos tevékenységsorozat, amely szervezett tanulást jelent abból a célból, hogy az egyént képessé tegye saját viselkedésének megváltoztatására. Munkavállalói oldalról nézve arra, hogy képes legyen folyamatosan megújuló teljesítményt nyújtani megőrizve, fejlesztve kompetenciáit – egyben munkahelyét is; munkáltatói oldalról nézve pedig arra, hogy a munkatársak révén folyamatosan és rugalmasan alkalmazkodni tudjon a környezeti kihívásokhoz.¹ A készségekre és a tudásra a tőke egyik formájaként kell tekinteni és ennek megfelelően a humán tőke fejlesztéséhez beruházásra van szükség, elsősorban az oktatás területén. A tudás, mint a humán tőke egyik megjelenési formája, mely több olyan speciális tulajdonsággal rendelkezik, amelyeket figyelembe kell venni, amikor termelési tényezőként beszélünk róluk. A tudás az emberek fejében létezik, ez a humán erőforrás csak annyiban lehet termelési tényező, amennyiben hasznosításra kerül. A másik irányból szemlélve az összefüggést, a tudás csak az emberek által sajátítható el és általuk kerülhet alkalmazásra. A gazdaság versenyképességének előfeltétele a humán tőke. A versenyképesség megőrzésének vagy javításának fontos eleme a megfelelő minőségű humán tőke, amelyet folyamatosan fejleszteni kell. A humán tőkébe való beruházás pozitív hatással van a gazdasági növekedésre és a versenyképességre. A munkáltatók számára ebből következően kulcsfontosságú az oktatásba, kutatás-fejlesztésbe és innovációba való beruházás.²

1 Karoliny, M. (2008): *Az emberi erőforrás menedzsment alapjai*. Pécsi Tudományegyetem, KTK, Közgazdaságtudományi Kar, Pécs, 207.

2 Laczi, R. (2015): *A versenyképesség humán aspektusai az Európai Unióban* In Pintér Melinda – Tamás Réka (szerk.): *Studia Ignatiana VII.*, A Szent Ignác Jezsuita Szakkollégium hallgatóinak tanulmányai, Budapest, 202-203.

Jelen részben a munkahelyi képzések menedzsment szempontjait tekintjük át. E körben különösen előtérbe kerül a tudásmenedzsment kérdésköre, a munkahelyi képzések megtervezésének folyamata és lehetőségei.

2. Az emberi erőforrás fejlesztése

Napjainkban az alkalmazott technológiák folyamatos fejlődése és a környezeti változások gyorsulása mind a szervezetekkel, mind az egyénnel szemben igénylik a tudásbővítést, tudáskarbantartást, a folyamatos megújulást.³ Az oktatási rendszerből kikerülő, újonnan munkát vállaló szakemberek szak tudása ugyanakkor néhány év alatt elévül, a szinte állandóvá váló szervezeti változások olyan készségeket kívánnak meg a munkavállalóktól, vezetőktől, amelyek egy része az iskolapadban nem sajátítható el. A fejlesztés elsődleges célja az, hogy a munkavállalók egyéni kompetenciáinak fejlesztésével és a csoportmunka hatékonyságának javításával képessé váljon a szervezet arra, hogy az üzleti stratégiáját minél sikeresebben megvalósítsa és fejlessze. A stratégiai szemléletű fejlesztés olyan integrált fejlesztési rendszer működését jelenti, amelyben a stratégia megvalósításához szükséges kompetenciákat figyelembe véve határozzák meg az üzleti stratégiából levezetett fejlesztendő területeket, és jelölik ki az egyéni és csoportos fejlesztési akciók irányait. A fejlesztési célok megfogalmazásakor a rövid távú fejlesztési igények mellett a hosszabb távú stratégiai célok megvalósulásához szükséges fejlesztési szükségletek is szerepet kapnak. A stratégiai szemléletű fejlesztési rendszer a fejlesztést a szervezet mindennapi működésébe, a vezetői munkába integrálja, így biztosítja a fejlesztési igények minél gyorsabb és pontosabb kielégítését. A fejlesztési rendszer emellett segíti a szervezet munkatársait egyéni karriercéljaik elérésében, fejlődési motivációk kielégítésében. A fejlesztési rendszer az egyéni motivációk támogatásával fenntartja, erősíti a munkatársak szervezethez kötődő lojalitását.⁴

3 Poór, J. – Karoliny, M. – Berde, Cs. – Takács, Cs. (2012): *Átalakuló emberi erőforrás menedzsment*, Complex Kiadó, Budapest, 428.

4 Bakacsi, Gy. – Bokor, A. – Császár, Cs. – Gelei, A. – Kováts, K. – Takács, S. (2000): *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest, 283-284.

„Képzés-fejlesztés alatt azt a vállalat által irányított tanulási (fejlődési) folyamatot értjük, amelynek során egyéni, csoportos vagy szervezeti szinten olyan tapasztalatokat, tudást, készségeket vagy értékeket elsajátítva valósul meg, amelyek a vállalati küldetés, a stratégiai célok, illetve egy munkakör feladatainak sikeres teljesítéséhez szükségesek.”⁵

2.1. Fejlődési motiváció, szervezeti és egyéni szükségletek összhangba hozása

A fejlesztési akciók hasznosulásának legkritikusabb tényezője az érintett munkavállalók egyéni motivációja a fejlődésre. Ha a szervezet által kezdeményezett fejlesztési akciók támogatják a munkatársak fejlődési igényeit, akkor nagy valószínűséggel aktívan részt vesznek és elkötelezettek lesznek a fejlesztéssel – adott esetben a képzéssel – kapcsolatban, ellenkező esetben viszont ellenállásukra, valamint az elkötelezettség hiányára lehet számítani. A fejlesztési akciók sikere érdekében szükséges az érintettnél meglévő fejlődési motivációra építeni, ha pedig ez hiányzik vagy gyenge, a fejlesztést előkészítő kommunikációval erősíteni ezt a motivációt. Az egyik legkritikusabb helyzet akkor állhat elő, ha a szervezet munkatársai motiváltak a fejlődésre, de a szervezet erre nem kínál lehetőséget, a kezdeményezett fejlesztési akciók, a biztosított fejlődési lehetőségek nem elégítik ki a munkavállalók egyéni motivációit. Különösen a szervezet szempontjából kritikus kompetenciákkal rendelkező munkatársaknál vetődik fel élesen az egyéni igényekből kiinduló fejlesztési akció.⁶ A munkaerő megtartása szempontjából is kardinális kérdés a munkaerő-fejlesztése, fejlődési lehetőség biztosítása a munkavállalók számára.⁷ A munkavállalók fejlesztésének alapja lehet a megfelelően képzett munkavállalók biztosítása, a versenyképesség növelése, a szervezeti rugalmasság növelése, valamint az attitűdök és motivációk módosítása. E szervezeti

5 Bokor, A. – Szóts-Kováts, K. – Csillag, S. – Bácsi, K. – Szilas, R. (2009): *Emberi erőforrás menedzsment*, Aula, Budapest, 203.

6 Bakacsi, Gy. – Bokor, A. – Császár, Cs. – Gelei, A. – Kováts, K. – Takács, S. (2000) 285.

7 Poór, J. – Karoliny, M. – Berde, Cs. – Takács, S. (2012) 427.

célokat a munkavállalók egyéni céljainak, karrierelképzeléseinek figyelembevételével kell megoldani.⁸

A fejlesztési szükséglet megfogalmazódásakor felvetődik a kérdés, hogy a hiányzó vagy esetleg gyenge kompetenciákat a meglévő munkatársakban kerüljenek fejlesztésre, vagy a külső munkaerőpiacon a megfelelő kompetenciákkal már rendelkező munkatársak felvételével. A munkatársak fejlesztésekor számítani lehet a fejlődés iránti elkötelezettségükre, a szervezet iránti lojalitásukra, és a fejlesztés eredményeként mindezek erősödésére. Az igényeket a konkrét szervezeti helyzet függvényében kell megfogalmazni, így a fejlesztési akciók teljesen szervezetspecifikusak lehetnek és a fejlesztés eredményei nagyobb valószínűséggel hasznosulhatnak. Ugyanakkor a fejlesztés adott esetben hosszabb időt is igénybe vehet, valamint bizonyos kompetenciák fejlesztése nehézkes lehet, főleg, ha valamilyen meglévő, berögződött magatartás megváltoztatásáról van szó. A legpontosabban megtervezett fejlesztési akcióknál is fennáll annak a kockázata, hogy nem történik meg a kívánatos változás és nem érik el a várt eredményt.⁹

3. Tudásmenedzsment

A vállalat működésének hajtóereje, meghatározó tényezője a munkavállalók egyéni tudása és a szervezeti tudás. Egy vállalat eszközei, forrásai korlátozott értékűek mindaddig, amíg a vállalat munkavállalói nem tudják megfelelően alkalmazni, felhasználni azokat. Az a mód, ahogy a cégek megteremtik, továbbadják a tudást, nélkülözhetetlen része a folyamatosan jó eredményeknek.¹⁰

8 Matiscsákné Lizák, M. (szerk.) (2012): *Emberi erőforrás gazdálkodás*, Complex Kiadó, Budapest, 307.

9 Bakacsi, Gy. – Bokor, A. – Császár, Cs. – Gelei, A. – Kováts, K. – Takács, S. (2000) 285.

10 Szegegyi, Á.: A tudásmenedzsment stratégiai szerepe a vállalatoknál http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/04_Szegegyi%20Agnes.pdf (letöltés ideje: 2017.01.05.)

A tudásmenedzsment az intézményi szellemi tőke növelését célzó törekvések összessége.¹¹ A tudásmenedzsment minden olyan tevékenységet magában foglal, amelyek a szervezeti tudás megteremtésére, megőrzésére, fejlesztésére, alkalmazhatóságára irányulnak. E rendszer jellegét, eszközeit nagyban determinálja a tudás természete. Bármilyen típusú tudásról is beszélünk, épüljön az tapasztalatokra, hagyományokra, dokumentált információkra, a szervezetek számára értéket képviselnek és a versenyelőny megszerzésében, biztosításában jelentős szerepet kapnak.¹² A mai globális piaci versenyben az üzleti siker szempontjából is fontos a tudás menedzselése. Olyan struktúrákat kell létrehozni amelyek növelik a vállalaton belüli és kívüli tudástőke kihasználásának hatékonyságát. A tudás, mint erőforrás új jelentést nyert a vállalati gyakorlatban, amelynek megfelelő kezeléséhez a tudásmenedzsment szolgáltatja a megfelelő koncepciót és eszközöket. A tudásmenedzsment legfontosabb célja a vállalat eredményességének javítása a tudás produktív felhasználásával. A tudás lehet az egyik legfontosabb versenyelőny, amellyel a vállalatok egymással szemben rendelkezhetnek. Ezt a versenyelőnyt nehéz elérni, csak kevés vállalatnál tudnak igazán hatásos és hatékony szervezetet kialakítani, működtetni.¹³

A tudás alapú erőforrások és képességek többnyire rendelkezésre állnak, azonban nehéz feladat ezek menedzselése. A tudás nem megfelelő kezelésének az eredménye gyakran a megalapozatlan döntéshozatal, az újra ismétlődő hibák, valamint a tapasztalat megosztásának hiányosságai. A tudás hatékony kezeléséhez valamennyi területtel szükséges foglalkozni.

A hatásos és hatékony tudásmenedzselés kialakítása három fázisból

- 11 Sándori Zsuzsanna: *Mi a tudásmenedzsment?* <http://mek.oszk.hu/03100/03145/html/tartalom.htm> (letöltés ideje: 2017.01.05.)
- 12 Bencsik, A. – Juhász, T. – Rácz, I. (2015): A mentori gyakorlat a különböző tulajdonosi szerkezettel rendelkező vállalkozások esetében In: Buzás, N. – Prónay, Sz. (szerk.): *Tudásteremtés és –alkalmazás a modern társadalomban*. Szegedi Tudományegyetem Interdiszciplináris Tudásmenedzsment Kutatóközpont, Szeged, 159.
- 13 Veresné dr. Somosi, M. (szerk.) (2012): A tudásmenedzselés a vállalati versenyképesség javításának egy lehetséges megoldása In: *Tudásmenedzsment rendszer fejlesztése a vállalati versenyképesség javítására II. kötet*, Vezetéstudományi intézet, Miskolci Egyetem, 7-8.

áll. Az első a tudatosítás, melynek célja a szervezet és ezen keresztül az emberek felkészítése a tudás értékének megismertetésére, a tudásmenedzsment fogalmának, céljainak, eszközeinek bemutatása. A második fázis – a klasszikus változási folyamat lépéseivel összhangban – a vállalati tudásmenedzselési stratégia kialakítása. Stratégiai szintű döntést igényel, hogy mit tudunk most és milyen tudásra lesz szükségünk a jövőben, új tudást kell-e létrehoznunk vagy a már meglévőt jobban hasznosítanunk, szervezeten kívül vagy belül találhatóak-e meg a számunkra kritikus tudáselemek, milyen rendszerben támogatjuk a tudásteremtést, transzferálást, valamint milyen szervezeti struktúrát kell kialakítani. Ez a szervezet stratégiájából kiindulva magában foglalja a jelenlegi helyzet elemzését, a meglévő problémák és lehetőségek azonosítását, a tudásmenedzsmenttől várható üzleti előnyök meghatározását és ezek figyelembevételével egy olyan terv kialakítását, amely alapján a tényleges tudásmenedzsment rendszer fejlesztése megvalósítható. A harmadik fázisban a tervben foglalt elképzelések megvalósítása, majd ellenőrzése történik. A tudásmenedzsment stratégia hatékony működése folyamatosságot igényel, nem tekinthető egyszeri projekt feladatnak.¹⁴

A tudásmenedzsment legfontosabb alapelvei a bizalom, a kommunikáció, a tanulás és a tudásmegosztás.¹⁵

4. Képzések

A szervezet akkor tudja céljait elérni, ha a munkakör követelményei és a munkakört betöltő ember kompetenciái minél inkább illeszkednek egymáshoz. Minél magasabb szintű az illeszkedés, annál inkább megfelel a szervezet tagja az elvárásoknak, és várhatóan annál magasabb lesz a teljesítménye, az illeszkedés hiánya korlátot jelent a szervezeti célok elérésében. Minél többen rendelkeznek magas szintű kompetenciákkal, annál inkább lehetősége van a szervezetnek a fejlődésre, a szervezetnek alapvető érdeke, hogy legalább az adott munkakör betöltéséhez biztosítsa az illeszkedést, melyet két módon tud elérni. Az egyik, hogy csak olyan

14 Uo. 8-9.

15 Uo. 9.

munkatársat vesz fel, akik rendelkeznek a szervezet követelményeihez megfelelő kompetenciákkal, a másik lehetőség, hogy képzéssel pótolja a hiányzó kompetenciákat.¹⁶

Képzés alatt elsősorban azokat a szervezeti megoldásokat és eszközöket értjük, amelyek az egyéni teljesítényproblémákat igyekeznek orvosolni, illetve rövidebb távú szemléletnek megfelelően a munkavállalók jelenlegi munkaköréhez szükséges készségek elsajátítását célozzák.¹⁷ A képzés kifejezés tág értelemben magában foglal minden olyan tevékenységet, amely a munkatársak kompetenciáinak tervezett fejlesztésére vonatkozik. Olyan HR tevékenység, amelyben közvetve megjelenik a szervezet stratégiája, minden olyan kompetencia-fejlesztésre vonatkozó erőfeszítés, amely a szervezet tartós és eredményes működését hivatott biztosítani. A képzés a szervezetben az egyik legfontosabb HR tevékenység is, amely egyben kifejezi azt is, hogy a szervezet milyen perspektívát kínál a munkatársai részére.¹⁸

A munkavállalók képzését-fejlesztését a „kompetenciadeficit” teszi szükségessé. A kompetenciadeficit azt a hiányt jelenti, ami a szervezeten belüli kompetenciaelvárások és a munkatárs felmért kompetenciakészlete között van.¹⁹ A képzés általános célja, hogy a mindenkori követelményeknek való megfeleléshez biztosítsa a szükséges kompetenciákat. Egy szervezetben a feladatok ellátásához szükséges kompetenciák nagy száma és összetettsége miatt át kell gondolni, mely kompetenciák pótlásához, fejlesztéséhez jöhet szóba képzés, illetve mely kompetenciák hiánya esetében kell más megoldást választani. Már a felvételnél megfontolandó, melyek azok a kompetenciák, amelyekkel feltétlenül rendelkeznie kell a munkavállalónak ahhoz, hogy a szervezetben dolgozhasson, ellenkező

16 Nemeskéri Gyula – Pataki Csilla (2007): *A HR gyakorlata*. Ergofit, Budapest, 261.

17 A képzés fogalmától érdemes elhatárolni a fejlesztést, amely azokkal a programokkal kapcsolatban használható, amelyek egy hosszabb távú szemléletnek megfelelően túllépnek a pillanatnyi munkakörökön és a jövő szervezeti kihívásaira készítik fel a résztvevőket. Bokor, A. – Szóts-Kováts, K. – Csillag, S. – Bácsi, K. – Szilas, R. (2009) 204.

18 Nemeskéri, Gy. – Pataki, Cs. (2007) 262.

19 Matiscsákné Lizák, M. (szerk.) (2012) 307.

esetben a munkakör nem tölthető be eredményesen. Ahogy a szervezet fejlődik, a munkakörök kompetenciaigénye is változik, és ezért feltételezhető, hogy olyanok is dolgozhatnak a szervezetben, akiknél belépéskor a még elegendő kompetenciák már nem elegendők, náluk a hiányzó kompetenciákat képzéssel kell pótolni.²⁰

4.1. A képzések jelentősége

Az emberi erőforrás fejlesztése stratégiai kérdés, a szervezet jövőbeli életképességét, versenyképességét, fejlődését biztosítja. Emiatt egy szervezet nem mondhat le fejlesztési feladatairól. A képzés fontosságát növeli az egyre felgyorsuló változások szervezetekre gyakorolt hatása. A szervezet minden tagjának új működési, eljárásrendi, szakismereti, technológiai, nyelvi, informatikai stb. ismeretekre és új magatartásformákra lesz szüksége. A jövőben szükségessé váló ismeretek megszerzésére a szervezeten belüli folyamatos képzés nyújthat megoldást. A munkavégzés szükséges szervezet-specifikus ismeretek is csak a szervezeten belül szerezhetők meg. A szervezetek számára a hatékonyság, a tartós eredményesség feltétele a képzés, általa biztosítható a munkatársak kompetenciáinak, valamint a munkahelyi követelményeknek kölcsönös megfelelése, a beválás tartóssága. A képzés funkciója biztosítani az egyensúlyt a munkaköri követelmények és a munkakört betöltő kompetenciái között nem csak a jelenben, hanem a szervezet fejlődéséhez meghatározott jövőbeli követelmények között is.²¹

Képzésre alapvetően két esetben van szükség, az egyik eset, amikor a munkakör betöltéséhez szükséges kompetencia nem áll rendelkezésre, a másik pedig, ha a kompetenciák a jelen feladataihoz rendelkezésre állnak, de a stratégiai célok, a jövő elvárásai miatt áll elő olyan kompetenciahiány²², ami indokoltá teszi az adott kompetenciák megszerzése érdekében a munkavállalók képzését.

20 Nemeskéri, Gy. – Pataki, Cs. (2007) 261.

21 Uo. 263.

22 Uo. 263.

4.2. A munkahelyi képzések dinamizáló hatása²³

A képzés egyrészt része egy komplex HR rendszernek: a képzés hatékonyságának egyik feltétele, hogy a HR rendszeren belül kapcsolódik a teljesítményértékelési rendszerhez, esetleg karriertervezési rendszerhez. Másrészt a képzés része a menedzsment rendszernek is, hiszen a képzés nem csak a HR, hanem a szervezet más alrendszereihez is kapcsolódik. E kapcsolatrendszerben fogalmazódnak meg a képzési igények. A jövőkép alapján határozhatók meg azok a fejlesztési területek, a szükséges munkaköri követelmények, amelyek a szervezet tartós, eredményes működését biztosítják. Ez a megközelítés azzal az eredménnyel jár, hogy a különböző szakterületeken eltérő képzési igények fogalmazódhatnak meg. A képzési igények kielégítése nem egyenletesen oszlik meg a szakterületek között, hanem az adott szakterületek szerepe, fontossága szerint. A HR stratégia a szervezeti stratégia ismeretében készül: a képzés hatékonyságának elengedhetetlen feltétele az, hogy a szervezetnek legyen jövőképe. Tehát fontos, hogy a képzés célja ne csak a jelen hiányzó ismereteinek megszerzése, kompetenciáinak fejlesztése legyen, emellett nagy figyelmet kell fordítani a jövő igényeit figyelembe vevő, a szervezeti változásokra való felkészítésre is.²⁴ A fejlesztés tehát a jövőre is irányul és a stratégiai célokhoz kapcsolódik. Az ilyen „stratégiai képzés” „azt a jövőben igényelt ismeretet és jártasságot célozza meg, amely nem minden tekintetben azonos azzal, amit a múltban érvényes volt.” A fejlesztés célja „egy olyan fontos és alkotó jellegű folyamat kialakítása a szervezet tagja körében, amely a jövő szempontjából szükséges és fontos ismeretek és jártasságok keresésére ösztönzi őket.”²⁵

A kompetencia alapú képzési koncepció gazdagítja azokat a kompetenciafejlesztési megoldásokat, amelyeket a szervezetek általában alkalmaznak. A képzés a képző intézmények mellett, egyre gyakrabban magában a szervezetben zajlik. Az emberi erőforrás fejlesztése olyan kompetencia-

23 Uo. 263.

24 Uo. 263.

25 Zsoldos, M. (2004): Személyzetfejlesztés. In: Tóthné Sikora Gizella (szerk.): *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bíbor Kiadó, Miskolc, 386.

fejlesztést szolgáló módszereket is tartalmaz, amelyek lehetővé teszik a munkavégzés közbeni tanulást, ún. „on the job” helyzetre épülnek.²⁶

4.3. A munkahelyi képzések sajátosságai²⁷

A szervezetekben folyó képzés speciális felnőttképzés. Nagy jelentősége van a tapasztalatokra épülő kompetenciafejlesztésnek, vagyis a képzésben résztvevők tapasztalatai átstrukturálásának. A képzés fókuszában kevésbé a hiányzó kompetenciák pótlása, inkább a meglévő kompetenciák fejlesztése áll. A tanulás funkciója elsősorban a képzés-továbbképzés, valamint a „soft” kompetenciák (problémamegoldás, motiváltság stb.) erősítése.²⁸

A felnőttképzés fontosabb sajátosságai az alábbiak:

- A felnőttképzésre csak erre felkészült képzők alkalmasak, hiszen a képzésben résztvevők más módszerekkel igénylik a képzést, illetve más a tanulási stílusuk. A felnőtt korban történő tanulás komoly előnye a képzésben részt vevők gyakorlati tapasztalatainak megléte, melyre érdemes az oktatás során is támaszkodni.²⁹
- Fontos a motiváció megerősítése, vagyis az, hogy a képzésben résztvevő szükségét érezze a képzésnek, meggyőződjön annak hasznosságáról. A motiváltság azonban sokszor negatív forrásból táplálkozik (például a munkahely elvesztésétől való félelem, ami motiválhatja a képzésben résztvevőt).³⁰
- A felnőttek általában megalapozottabb önértékeléssel rendelkeznek. Fontos, hogy a képzésben résztvevő tudja, hogy abban kap támogatást, amiben fejlődni kell.
- A karrier lehetőségének figyelembevételével növelni lehet az elkötelezettséget.
- Időkorlátok (magánélet, helyettesítés, stb.) befolyásolhatják a képzésben való részvételt.

26 Nemeskéri Gyula – Pataki Csilla (2007) 263.

27 Uo. 263.

28 Kádek István – Juhász István (2012): Emberi erőforrás – képzés és fejlesztés. In: Matiscsákné, M. (szerk.): *Emberi erőforrás gazdálkodás*, 303.

29 Matiscsákné Lizák, M. (2012) 316.

30 Uo.

- Az életkor növekedésével a felidézés képessége csökken, ezért nagyobb hangsúlyt kell adni a tapasztalatszerzésnek, automatizmusok kialakulásának.
- A fáradtság csökkenti az aktivitást, a képzés nem lehet túlzóan megterhelő. Ezt a képzés időtervezésénél is figyelembe kell venni.
- A felnőtteknek nagyobb az igénye a visszajelzésre.

5. A képzés tervezése

A képzés tervezésével biztosítható a szervezet rövid és hosszú távú céljainak elérése. A tervezés során nem csak az időszerűsre, hanem a képzési igények megalapozottságára, súlyozására, az elérendő eredmények meghatározására is nagy figyelmet kell fordítani. A képzési terv összeegyezteti a cég aktuális szükségleteit (szervezeti cél) az egyéni ambíciókkal, célokkal és rögzíti a képzéshez szükséges azon módszereket, erőforrásokat, amelyek leginkább biztosítják a képzési célok megvalósítását.³¹

A képzés tervezése során az alábbi szempontokat kell figyelembe venni:

- a munkafeladatok komplexitása,
- a specializáció, illetve univerzalitás igénye,
- a saját, valamint a munkaerő-kölcsönzés keretében foglalkoztatott munkaerő foglalkoztatása,
- a technológiai változások,
- a képzés módszere,
- a képzés beilleszkedése a HR rendszerbe (a képzés nem lesz hatékony, ha nem része egy HR rendszernek, hanem attól elkülönülő tevékenység).³²

A képzési tevékenység akkor lesz hatékony, ha:

- a szervezet stratégiai céljaihoz igazodik,
- tervezett és értékelt,
- az érintettekkel egyeztetett tevékenységre alapul,
- megszünteti azokat a hiányokat, amelyek miatt az emberi erőforrás

31 Nemeskéri, Gy.– Pataki, Cs. (2007) 272.

32 Uo.

- potenciális lehetőségei ellenére nem működik elég hatékonyan, folytonosan valósul meg aktuális célokkal.³³

5.1. Képzési igények felmérése

Néhány helyzetben a képzési igény egyértelmű. Máskor viszont nem könnyű megválaszolni, hogy kinek és hogy milyen képzésre van szüksége. Sőt azt sem, hogy képzést vagy más jellegű beavatkozást igénylő helyzetről van-e szó. A képzés szükségessége sokféle esetben felmerülhet: a szervezeten kívül bekövetkező változásokból, szervezeti vagy egyéni szintű teljesítményhiányoktól, szervezeti, technológiai változásokból vagy akár olyan szituációkból, melyek kezeléséhez képzésre lehet szükség.

Az igényfelmérés kezdhető annak vizsgálatával, hogy megfigyelhető-e a szervezetnél azok az események, amelyek gyakran igényelnek képzési beavatkozásokat (új ember felvétele, belső előléptetések vagy áthelyezések új struktúrák és kapcsolatok, eljárások és rendszerek bevezetése, új berendezések beszerzése, új teljesítményelvárások, új termékek, új vásárlók megjelenése, illetve a korábbi képzési tervek áttekintése stb.)

Érdeemes már ebben a fázisban is megbecsülni, hogy valószínűleg kit, kiket érintenek az egyes kiváltó okok. Az elemzés ajánlott szintjei, területei a szervezet-, személy-, és feledatelemzés. A szervezetelemzés során megállapítható, hogy a szervezet jellemzői milyen mértékben igénylik, támogatják, teszik lehetővé a képzést az adott szervezetnél. A képzési igényeket ezen a szinten a szervezeti stratégia, a képzésre fordítható erőforrások és a képzések vezetői támogatottsága fényében érdemes mérlegelni. A személyelemzés arra adhat választ, hogy kiknek lenne szüksége képzésre és hogy ők hajlandóak, készek-e a képzésben való részvételre. A feladatelemzés célja annak az ismeret és alkalmazóképes tudás- és magatartásegyüttesnek (kompetencia-igénynek) a meghatározása, amit a képzés során meg kell szerezni, el kell sajátítani. Ehhez a feladatok vizsgálatára van szükség, a környezet és az elvárások figyelembevételével. A képzések megtervezésekor azokra a munkaköri feladatokra érdemes

33 Uo.

koncentrálni, amelyek fontosak, gyakran ismétlődnek és legalább közepes nehézségűek.³⁴

5.2. Kompetenciaigények meghatározása

A kompetencia egyrészt jelenti egy konkrét munka sikeres elvégzéséhez, egy konkrét munkahelyi cél eléréséhez szükséges tudás, képesség alkalmazását, másrészt olyan viselkedéses jellemzőkkel leírható tulajdonságokra vonatkozik, amelyek meghatározzák a teljesítményt.³⁵ A kompetencia alapú képzési rendszer alapja, hogy a munkakörök elemzésére alapozva meghatározásra kerülnek a munkakör kompetenciaigényeit. Emellett meg kell határozni azt is, hogy a szervezet tagjai milyen kompetenciákkal rendelkeznek. A munkakörök kompetenciaigénye, illetve a munkatársak kompetenciái ismeretében meghatározhatók a hiányzó vagy nem megfelelő szinten rendelkezésre álló kompetenciák, a „kompetenciadeficit”. Ezt követően határozható meg a képzési igény, és a képzési igények ismeretében tervezhetőek meg a képzések. A kompetencia alapú képzési rendszer kidolgozásával lehet törekedni arra, hogy a munkakört betöltő rendelkezzen mindazon kompetenciákkal, amelyek a munkakör eredményes betöltéséhez szükségesek. A szervezet külső, illetve belső környezetében történő változások miatt egyre gyakoribbak a szervezeti, illetve munkaköri kompetenciaigények változásai is, melynek következtében szükségessé válik a kompetenciák folyamatos fejlesztése, időnkénti megújítása a felmerülő követelmények függvényében.³⁶

A kompetenciafejlesztési igények meghatározása történhet az egyéni kompetenciák értékelése, valamint a szervezet fejlődése, változása, valamint a munkafeladatok elemzése alapján. Az első esetben egy adott munkakört betöltő munkavállalónál a képzési igény az egyén kompetenciái és a munkaköri követelmények (kompetenciaigények) összevetése során határozható meg. Ez a kompetenciafejlesztés követő jellegű. Célja a munkakörhöz szükséges kompetenciák pótlása. A második esetben

34 Karoliny, M. (2008) 212-215.

35 Matiscsákné Lizák, M. (2012) 319-320.

36 Nemeskéri, Gy.– Pataki, Cs. (2007) 264-265.

a kompetenciafejlesztés a szervezetben a tervezett változásokhoz előre meghatározható a kompetenciaigények kielégítését célozza. A jövőbeli célok teljesítéséhez szükséges kompetenciaigények előzetes meghatározásával, képzéssel még a változások bekövetkezése előtt biztosíthatóak a szükséges kompetenciák.³⁷ A munkafeladatok elemzése esetén a vállalati folyamatok és munkafeladatok elemzésének segítségével állapíthatóak meg az eredményes elvégzésükhöz szükséges ismeretek, képességek és készségek. Ezen elemzési szint olyan részletes vizsgálatot jelent, amely a szakmai elemeken túl feltárja a feladatok elvégzéséhez szükséges „puhább” készségeket is (kommunikációs, együttműködési, konfliktuskezelés stb.).³⁸

5.2.1. Az egyéni képzési igények meghatározása

Alapvetően a munkakörök elemzésén alapuló kompetenciaigény ismeretében határozhatjuk meg a képzési igényeket. A képzési igények a szervezet stratégiájából, részletesebben humánstratégiájából vezethetők le.³⁹

5.2.2. A munkakör kompetenciaigénye alapján meghatározható kompetenciaigények

A képzési igény a munkakörök kompetenciaigénye és a munkavállalók kompetenciáinak a különbsége alapján tervezhető meg. Figyelembe kell venni azokat a kompetenciákat is, amelyeket rendszeresen fel kell frissíteni, továbbá azt is, ha a munkakörben bekövetkező változások miatt van szükség a fejlesztésükre. E kapcsolatrendszeren belül határozhatók meg a szervezet stratégiája ismeretében azon kompetenciák is, amelyek a jövőben válhatnak szükségessé.⁴⁰

Általában a munkakörök kompetenciaigényeinek való megfelelés biztosításánál a képzési igények meghatározása és biztosítása két úton is történhet:

37 Uo. 266.

38 Bokor, A. – Szóts-Kováts, K. – Csillag, S. – Bácsi, K. – Szilas, R. (2009) 217.

39 Nemeskéri, Gy.– Pataki, Cs. (2007) 267.

40 Uo. 268.

- a szervezet egészére kiterjedő képzési igények meghatározása, és erre képzési programok tervezése
- vagy csak egy-egy munkakörcsoportra vonatkozó képzési igények meghatározása, és erre képzési programok tervezése.⁴¹

5.2.3. A kiválasztás során meghatározható képzési igények

A kiválasztáshoz előre meghatározható az ideális pályázó, aki rendelkezik a munkakör betöltéséhez szükséges kulcskompetenciákkal. Ez biztosítja, hogy a beválás nagy valószínűséggel megvalósul. A kiválasztás során a képzési igények meghatározása a belépő munkatárs kompetenciái, illetve a munkakör kompetenciaigénye közötti eltérések alapján történik. Mivel gyakori, hogy nem az ideális pályázó jelentkezik, a felvételnél kompromisszumot kell kötni, a hiányzó kompetenciákat ilyen esetben utólag képzéssel lehet pótolni. A kiválasztás során a képzési igények meghatározása egyéni, hiszen csak azokra vonatkozik, akiknél kompetenciahiányt állapítottak meg. Csoportra vonatkozó képzésre akkor kerülhet sor, ha a kompetenciahiány minden újonnan felvett munkavállalónál kimutatható volt.⁴²

5.2.4. A beilleszkedés során meghatározó képzési igények

A beilleszkedés időtartama a vezető számára jó lehetőséget nyújt arra, hogy új munkavállaló azon kompetenciáit is megismerje, amelyek már csak a munkavégzés, illetve a munkatársakkal való együttműködés során mutatkoznak meg. Így módja van új munkatársa kompetenciáinak ismeretében újabb képzési igényeket meghatározására. A beilleszkedés során a képzési igények meghatározása inkább egyéni, hiszen csak azokra vonatkozik, akik a beilleszkedés folyamatában érintettek.⁴³

41 Uo. 268.

42 Uo. 269.

43 Uo.

5.2.5. A teljesítményértékelés során meghatározható képzési igények

A teljesítményértékelésnek egyik célja, hogy feltárja a munkatárs fejlesztendő kompetenciáit. A teljesítményértékelés során a vezető össze tudja vetni munkatársai eredményeit és a rendelkezésre álló kompetenciáit az elvárásokkal és a munkakör kompetenciaigényeivel. A teljesítményértékelése nemcsak arra alkalmas, hogy egy időszakra visszamenőleg áttekintse és értékelje a teljesítményt, hanem arra is, hogy az elvárásoktól való elmaradás okait feltárja. Az okok ismeretében meghatározhatók azok a kompetenciafejlesztési akciók, amelyekkel a következő időszak a munkavállaló teljesítményét növelni lehet. A vezetőnek a teljesítmény javítása érdekében keresnie kell azokat a lehetőségeket, amelyekkel a munkavállalók kompetenciáit fejleszteni lehet. Ezen lehetőségek egy része képzés jellegű. Az értékelés során megfogalmazott teljesítménykövetelmények ismeretében átfogó, célorientált képzési programok dolgozhatók ki a követelményeknek való magasabb szintű megfelelés, ezzel az egyéni és szervezeti teljesítmény növelése érdekében.⁴⁴

Túl sok kompetenciahiány esetén sokféle tréningre, tanfolyamra, személyes tapasztalátadásra lehet szükség, ami költséges (képzési költségek, nagyfokú lekööttség a munkavállaló részéről stb.). Alapvető, a személyiség mélyebb rétegeit érintő kompetenciahiány esetén pedig a kívánt fejlődés is kétségessé válhat. Tekintettel arra, hogy ezen esetekben a munkáltató részéről a hiányzó kompetenciák pótlása adott esetben aránytalanul nagy ráfordítást igényel, „megoldásként” merülhet fel ezen esetekben a munkavállaló szervezeten belüli áthelyezése, esetleg a munkaviszonyának – például minőségi cserére alapított felmondással való – megszüntetése. Az ilyen típusú vezetői döntés a szervezet HR szakemberének közreműködését is megkívánja.⁴⁵

44 Uo.

45 Uo. 270.

5.2.6. A képzési igények meghatározása a szervezet jellemzői alapján

A munkakör kompetenciaigénye alapján meghatározható kompetenciaigények nem fedik le teljesen a szervezetben meghatározandó képzési igényeket. Arra is szükség van, hogy a szervezet céljaiból és az ezek eléréséhez megoldandó feladatokból is meghatározzák a képzési igényeket. Ennek két fő forrása lehet, amelyek bizonyos mértékben függetlenek egymástól:

- a szervezet küldetéséből, az erre épülő stratégiából építkező üzleti terv, amely rögzíti a feladatokat és a rendelkezésre álló forrásokat, valamint az emberi erőforrás működtetésére fordítható költségeket
- a másik a szervezet állapotának, kultúrájának fejlesztésére vonatkozó elképzelések, tervek, amelyek részben meghatározottak a stratégiai tervben, részben évente az aktuális problémák megoldására irányulhatnak (elégedettségfelmérések, szervezeti kultúra felmérések, a szervezetben aktuálisan jelentkező problémákról stb.)⁴⁶

5.2.7. Kompetenciaigény katalógus használata

A szervezet kompetenciaigény katalógusa munkakörönként tartalmazza a szükséges tudás leírását és a szintek megfogalmazását. Ezen túlmenően azt a minimális tudást is meghatározza, amely nélkül a munkakör nem tölthető be. Ez azt is jelenti, hogy a képzés megtervezése előtt a munkakörök kompetenciaigényét két alcsoport valamelyikébe kell sorolni (küszöbkompetenciák és fejlesztendő kulcskompetenciák).⁴⁷

5.3. Képzési programterv

A képzés általában konkrét programok keretében valósul meg. A képzési programtervben nem elég meghatározni, hogy általánosan milyen tudásra van szükség, a tudás szintjét is pontosítani szükséges.⁴⁸ A képzési program foglalja rendszerbe a képzés egész folyamatát. A képzéssel, annak

46 Uo. 270-271.

47 Uo. 271.

48 Uo. 277.

megvalósításával kapcsolatos minden elengedhetetlen feltételt, tartalmi, módszertani, ellenőrzési, minőségbiztosítási előírást, erőforrás-szükségletet meghatároz.⁴⁹ A képzési program összeállításánál számos tényezőt kell együttesen figyelembe venni.

A képzési programterv kialakításánál mindenekelőtt meg kell határozni a képzés célját, a képzéssel elérendő konkrét eredményeket. Meg kell határozni, hogy milyen tudással rendelkezzenek a résztvevők a képzés befejezése után, valamint a megszerzett tudás alkalmazásával milyen eredményeket kell elérnie a képzésen résztvevőknek.

A képzés tartalma kapcsán meg kell határozni, hogy milyen tudásra és tudásszintre van szükség a célok eléréséhez, hogyan fog illeszkedni a résztvevők tudásszintjéhez a megszerzendő tudás, valamint, hogy milyen folyamatban valósuljon meg a tudás megszerzése.

Ezt követően a szervezési kérdéseket kell meghatározni, úgy mint a képzés időtartama, időbeosztás, helyszín, résztvevők száma, oktatástechnikai feltételek és a képzésért felelős személy. E körben megválaszolandó kérdések többek között, hogy milyen feltételeket kell figyelembe venni a lebonyolításhoz, ki biztosítsa a feltételeket, valamint hogy hogyan lehet figyelembe venni a résztvevők egyéni helyzetét – különös tekintettel az utazási időre, egyéni időbeosztásra. A képzési környezet meghatározása azért is kiemelten fontos, hogy a képzésben résztvevőket hozzásegítse a legjobb tanulási állapot eléréséhez. Vannak olyan munkahelyek, ahol a szervezeten belül van továbbképzésre alkalmas terem, ahol ilyen nincsen, ott pedig külső helyszínen kell lebonyolítani a képzést. Bármelyik alternatíva áll rendelkezésre, bizonyos képzési célok és módszerek alkalmazásához fontos lehet, hogy a résztvevőket kiemeljük megszokott munkahelyi környezetükből.⁵⁰

Meg kell határozni a képzés jellegét, ami lehet graduális vagy posztgraduális képzés, képesítést adó szaktanfolyam, alapképzés vagy továbbképzés, egyéni vagy csoportos képzés. Ezt követően, pedig azt kell eldönteni, hogy a képzés milyen formában valósuljon meg. A képzés formája lehet például előadás, csoportos, problémamegoldás, workshop, szeminárium, esettanul-

49 Matiscsákné Lizák, M. (2012) 305.

50 Karoliny, M. (2008) 223.

mány-feldolgozás, távoktatás, e-learning, konferencia, tréning stb. Nincs jó vagy kevésbé jó módszer, azt a módszert kell választani, ami a fejlesztési céljainknak leginkább megfelel és elérhető vele az elvárt eredmény. A módszerek lehetnek képzésen alapuló módszerek, „helyzetbe hozó”, konkrét feladatok megoldásával fejlődést kiváltó módszerek, illetve a kettő kombinációja.⁵¹

Meg kell határozni a programra fordítható költségeket – ezek mértékét, valamint hogy milyen formában finanszírozza a képzéseket a munkáltató.

A képzési terv következő pontja a képzők meghatározása. A képzési feladatok elvégezhetőek külső és belső erőforrásokkal. Ennek eldöntése többek között attól is függ, hogy a szervezeten belül vagy kívül van-e a tudás, milyen határidőre kell átadnia a képzőknek a tudást, milyen gyorsan várjuk a képzés eredményeit. Egy professzionális képző szervezet hamarabb biztosítja a feltételeket (tematika, tananyag, felkészült képző), mint a képzést eltervező szervezet belülről, rendelkezésre állnak-e a képzéshez szükséges technikai eszközök (helyiség, oktatás-technikai eszközök), hol állnak rendelkezésre a begyakorlási lehetőségek (eszközök, feladatok) stb.

Végezetül fontos meghatározni a képzési tervben az ellenőrzési mechanizmust. Ezzel kapcsolatban meg kell határozni, hogy az ellenőrzés mire terjedjen ki, ki végezze el és mikor, valamint milyen módszerekkel.

A konkrét képzési programtervek esetében előfordulhat, hogy arról is rendelkezni kell, hogyan biztosítható a képzésen résztvevő helyettesítése, felszabadítása a munkavégzés alól. Ronthatja a képzés iránti motivációt, ha egy több napos képzésen résztvevő fejében az jár, hogy milyen elmaradt és összegyűlt feladathalmazt kell elvégezni, ha visszatér a képzésről.⁵²

5.4. A képzés módjának kiválasztása

A módszerek kiválasztásánál az alábbi szempontokat kell figyelembe venni:

- Mire irányuljon a fejlesztés?⁵³

51 Uo. 284.

52 Uo. 277-279.

53 Például tudáshiány pótlására, képességek vagy szervezeti magatartás fejlesztésére stb.

- A fejlesztésre kijelölt személyek jelen pillanatban milyen tudással rendelkeznek?⁵⁴
- Hány fő részesíthető a fejlesztésben?⁵⁵
- Mennyi forrás fordítható a fejlesztésre? Gondolni kell arra, hogy a fejlesztés olyan beruházás, amelynek eredményei nemcsak költséget termelik meg, hanem jelentős hasznot is hoznak a szervezet számára.⁵⁶
- Milyen feltételek szükségesek a módszerek alkalmazásához? Milyen szempontokat kell figyelembe venni a módszerek kiválasztásához? Hogyan választhatóak ki a megfelelő módszereket?

A képzés típusainak megválasztása a konkrétan fejlesztendő kompetenciáktól, illetve a rendelkezésre álló időtől is függ. Alapvetően a képzőnek kell aktuálisan megválasztania a megfelelő képzés típusát. Mivel a fejlesztésnek egyszerre több célja is lehet, a fejlesztésnél nem egy módszert, hanem a módszerek különböző kombinációit célszerű összeállítani.

A szervezeten belüli képzések megszervezésében kiemelt helye van a nem intézményes képzésben megvalósítható fejlesztési módszereknek. Általában olyan módszereket sorolhatók ide, amelyek közös jellemzője, hogy az ismeretek megszerzése nem egyéni vagy csoportos képzések során történik, hanem a munkavégzés különböző eseményeihez kötődik, valamint egyéni felkészülést igényel. Ezeknek a módszereknek az alkalmazója a munkahelyi vezető. A HR szervezetnek e módszerek alkalmazásában támogató és belső tanácsadói szerepe van. A HR nem fejlesztői munkát végez, hanem a képzések koordinálását látja el, valamint felhívja a vezetők figyelmét a lehetséges módszerekre, hogy segítse őket alkalmazásukban, valamint az eredmények értékelésében. E módszerek egyaránt alkalmazhatóak új belépő, kezdő és már szervezeti ismeretekkel rendelkező munkatársak fejlesztésére is.⁵⁷

54 Például a vezetők képzésénél figyelembe kell venni, hogy a résztvevők rendelkeznek-e vezetési tapasztalatokkal vagy sem stb.

55 Eltérő módszereket igényelhetnek az egyéni, illetve csoportos fejlesztések.

56 Természetes törekvés, hogy a lehető legolcsóbb megoldást válasszuk, melyek az elvárt eredményt a lehető legolcsóbban biztosítják.

57 Nemeskéri, Gy.– Pataki, Cs. (2007) 284-285.

5.5. A képzés eredményességének értékelése

A képzés jelentős költségekkel járó beruházás, ezért a szervezet vezetőinek fontos, hogy a képzés eredménye miben jelentkezik. A képzés eredményességének megállapítása abból a szempontból is fontos, mert így lehet megfelelő irányba módosítani a képzése-fejlesztési tevékenységet, a képzés-tervezést célorientáltabbá, ezáltal a képzési-fejlesztési tevékenység egészét a szervezet szempontjából hasznosabbá tenni.⁵⁸ Melyek azok az értékelési szempontok, amelyek alapján vizsgálható, értékelhető egy szervezet képzési tevékenysége? A képzés eredményességének kimutatása az egyik legnagyobb kihívást jelenti. A piaci verseny egyre inkább ráirányítja a figyelmet az emberi erőforrások fontosságára és nélkülözhetetlenné válik az emberi erőforrás fejlesztés hatékonyságának állandó vizsgálata, javítása. Az emberi erőforrás fejlesztés hatékonyságának mérése azonban nem könnyű feladat, mivel a kompetenciafejlesztés eredményei és annak a feladatok ellátásban megjelenő következményei nehezen mérhetőek, számíthatóak, a „kemény” jellemzők (végzettség, jövedelem, teljesítmény, eredményességhez való hozzájárulás stb.) mellett a „puha” tényezők (kompetenciák) vannak túlsúlyban. Az emberi erőforrás-gazdálkodás fontos feladata, hogy adatokat, információkat gyűjtsön, elemezzen a munkavállalók kompetenciáiról, illetve ezek a szervezet eredményességére gyakorolt hatásáról. A képzésre fordított jelentős költségek, költséggazdálkodás miatt minden kiadást értékelni kell a hasznosulás szempontjából, beleértve az oktatási és fejlesztési költségeket is.⁵⁹

A képzési eredmények értékelése, utókövetése a fejlesztési folyamat utolsó fázisa,⁶⁰ fontos szakasza a képzési folyamatnak. Egyrészt itt mérhető le a fejlesztésben résztvevők fejlődését, másrészt értékelni kell a fejlesztési folyamat előkészítettségét, a kiválasztott módszerek alkalmazását. Az értékelés igazi kritériuma a szervezet eredményeihez való hozzájárulás. A képzés eredményeinek értékelése során meg kell határozni, hogy a fejlesztésben résztvevők kompetenciái mennyire fejlődtek, és e fejlődésnek milyen hozzájárulása a szervezet eredményeihez.⁶¹

58 Matiscsákné Lizák, M. (2012) 337.

59 Nemeskéri, Gy.– Pataki, Cs. (2007) 293.

60 Bokor, A. – Szóts-Kováts, K. – Csillag, S. – Bácsi, K. – Szilas, R. (2009) 223.

61 Nemeskéri, Gy.– Pataki, Cs. (2007) 294.

A képzéssel szembeni követelmények egyrészt meghatározhatók a képzésre önmagára, másrészt a képzés eredményességére. A képzésre önmagára meghatározható követelmény lehet a hatékonyság, valamint a rugalmasság. A képzés a lehető legkisebb költséggel biztosítsa a munkakörben meghatározott teljesítmény elérését és tartós fenntartását a lehető legrövidebb időn belül, valamint lehetővé tegye a munkafeladatok változásához a gyors felkészülést, a rugalmas alkalmazkodást. További követelmény lehet a képzéssel szemben, hogy legyen adaptív a képzési célcsoportok jellemzői szerint, vegye figyelembe a felnőttképzés elvárásait életkorok szerint is; legyen korszerű módszereiben, a tudástranszfer megvalósításában feleljen meg a szervezetben alkalmazott rendszerek színvonalának; valamint alakuljon ki és folyamatosan fejlődjön egy olyan képzési rendszer, amely biztosítja a különböző okokból fellépő képzési igények hatékony kielégítését.⁶²

Az egyik legismertebb értékelési modell a Don Kirkpatrick-féle négy szintű modell. Kirkpatrick szerint, egy tréning eredményességének fokmérői és egyben a képzés felépítésének szintjei az alábbiak:⁶³

- Mennyire reagálnak pozitívan a résztvevők a tréningre?
- Milyen mértékben sajátítják el a résztvevők a kívánt tudást, készségeket és attitűdöket a képzés alatt?
- Milyen mértékben alkalmazzák a résztvevők a tanultakat munkájuk során?
- Milyen mértékben következnek be az elérni kívánt eredmény a képzéssel, és az azt követő utókövetéssel?



Level 1	Level 2	Level 3	Level 4
Reaction	Learning	Behavior	Results

Forrás: <http://www.kirkpatrickpartners.com/Our-Philosophy/The-Kirkpatrick-Model>

62 Uo. 294-295.

63 <https://www.hrportal.hu/c/az-50-eves-kirkpatrick-modszer-frissebb-es-aktualisabb-mint-valaha-20100707.html> (letöltés ideje: 2017.04.02.)

A képzés ellenőrzésében is sajátos munkamegosztás érvényesül a HR szakterület és a munkahelyi vezető között. Az eredményeknek a kitűzött célokhoz való viszonyítása, eleve a célok kitűzésének helyessége, a szervezetben érzékelhető változások értékelése inkább vezetői feladat. Az ellenőrzésnek ki kell terjednie a képzési tervben foglaltak megvalósítására, a célkitűzések realizálására, a költségek ellenőrzésére.⁶⁴

A képzések befejezése után gyakori, hogy a képzést végző szervezetek ugyan elvégzik az elégedettség felmérését, de a befektetési hozam becslésig csak nagyon kevesen jutnak el. Azonban, ha nem tudjuk a képzések eredményét kimutatni, nehéz lesz bebizonyítani az emberierőforrás fejlesztési programok üzleti eredményekre gyakorolt pozitív hatását, és ezáltal nehéz lesz megszerezni a szükséges képzésekhez az anyagi forrásokat.⁶⁵

6. Munkahelyi képzés előnyei

6.1. *Munkahelyi képzés előnyei a munkáltató szemszögéből*

Az létfontosságú, hogy munkavállalók tudása, ismerete naprakész, képességük, magatartásuk, eredményt generáló legyen, a szervezetek számára az alkalmazottak képzése, fejlesztése egyre fontosabb. A szervezetek sokirányú változási igényéhez igazodni képes alkalmazottaknak folyamatos képzést kell biztosítani, hogy munkavállalók karbantartsák, aktualizálják, fejlesszék tudásukat, képességeiket. Ugyanígy a vezetői képességek, készségek is állandó fejlesztése is indokolt. A hatékony képzés a munkáltatók számára olyan teljesítménybeli előnyt, hasznot biztosít, amely jóval meghaladja a képzésre fordított kiadásokat. Mára sokan nem is költségként, hanem befektetésként tekintenek a munkavállalók fejlesztésébe fektetett összegekre. Az emberi erőforrás fejlesztés célja, hogy segítse a szervezeteket szembenézni azokkal a kihívásokkal, amelyeket a technológiai és más változások hoznak, azzal, hogy megkönnyíti a és meggyorsítja az új követelményeknek való megfelelést, a másik cél pedig, hogy segítse elérni a teljesítményszintet, amely a túléléshez és a versenyképesség fenntartásához

64 Uo. 295.

65 Uo. 296.

szükséges.⁶⁶ Az alkalmazottak fejlesztésének pozitív következményei is változatosak lehetnek: rövidebb betanulási idő, javított képességek, növekvő flexibilitás, jobb morál, csökkenő fluktuáció, jobb egészségi és baleseti helyzet, javuló alkalmazotti elégedettség, motiváció, csökkenő menedzseri időigény, elősegíti a delegálást, ösztönzi a karrierfejlesztést, megalapozza, előmozdítja a szervezeti változásokat stb. Minezek eredményeként hozzájárul a javuló munkaköri és szervezeti teljesítményhez.⁶⁷

A kompetencia alapú képzési rendszer előnyei az alábbiak. A kompetencia alapú képzési rendszer biztosítja a szervezeti célok eléréshez szükséges tudást, a szervezet egyénenkénti specifikus képzéseket tervezhet, valamint szervezhet, ezzel biztosítva a költségtakarékos és hatékony tudásátadás. A kompetencia alapú képzési rendszer megalapozza a tanuló szervezetté fejlődést, mivel elemei beépülnek a szervezeti kultúrába és a HR gyakorlatába. Egy jól átgondolt és megalapozott kompetenciaértékelési rendszer alkalmas arra, hogy meg lehessen határozni a képzés célját, tartalmát, lehetőséget teremtve minden olyan tényező számbavételére, amelyek szükségesek a képzés eredményességéhez, illetve hatékonyságához. Egy jó rendszernek egyszerre kell eredményesnek és hatékonnak lennie.⁶⁸ A kompetencia alapú képzési rendszer lehetőséget biztosít a képzők számára, hogy a szervezet kompetenciaigényeit leginkább kielégítő képzési tematikát dolgozzanak ki.⁶⁹

6.2. Munkahelyi képzés előnyei a munkavállaló szemszögéből

Azzal, hogy a munkáltató biztosítja a munkavállaló képzéseken való részvételét, növelheti a munkatárs biztonságérzetét. Amennyiben a munkatárs úgy érzi, hogy a szervezet befektet a fejlesztésébe, ez egyben azt az elismerést is jelenti, hogy értékesnek tartják a szervezetben. A munkáltató a felelős a munkatárs kompetenciáinak fejlődéséért, ezért a munkavállaló elégedett a szervezet által nyújtott képzési lehetőségekkel.

66 Az angolszász megközelítésmód szerint a képzés az utóbbi célcsoporthoz párosul.

67 Karoliny, M. (2008) 208-209.

68 Az eredményesség azt fejezi ki, hogy elértük-e a szándékolt célt. A hatékonyság az eredmény és a ráfordítás arányát fejezi ki.

69 Nemeskéri, Gy. – Pataki, Cs. (2007) 262.

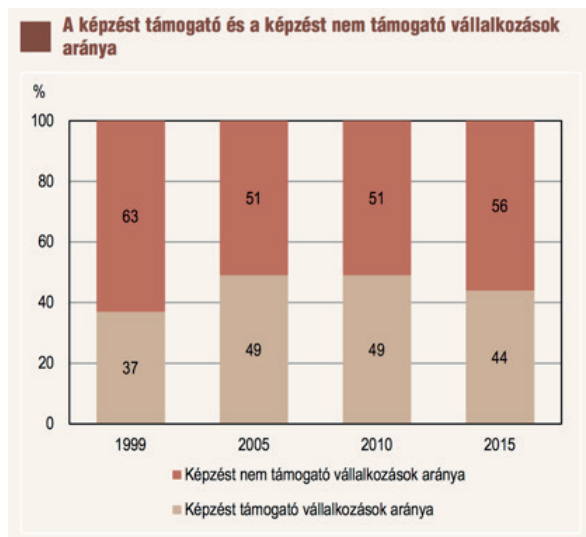
A tudás biztosítása alkalmat adhat a munkavállalók karrierútjának meghatározásához és támogatásához. A szervezet tagjai azzal, hogy biztosított számukra kompetenciáik fejlődése, a lehető legmagasabb teljesítményt nyújthatják és az elvárt magatartást tanúsíthatják.⁷⁰

5. Képzések támogatása

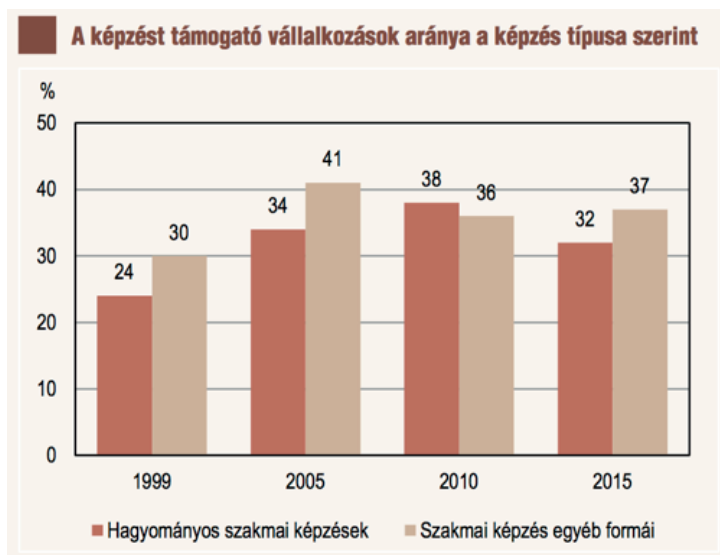
5.1. Képzés, mint béren kívüli juttatás

2017. január 1. napjától nem adható béren kívüli juttatásként iskolarendszerű támogatás, így nagyobb közteherviselés mellett, de éves maximum meghatározása nélkül biztosíthat képzési hozzájárulást a munkáltató a munkavállalónak. A személyi jövedelemadóról szóló 1995. évi CXVII. törvény a képzések támogatása „egyes meghatározott juttatásnak” minősül, így a béren kívüli juttatásokra irányadó kedvező adóteher helyett, 43,66% adó terheli.

5.2. Statisztika



70 Uo.



A képzést támogató vállalkozások aránya létszám-kategóriák szerint

(%)

Létszám-kategória, fő	1999	2005	2010	2015
10–49	32	43	43	38
50–249	51	79	74	65
249 felett	79	92	95	91
Összesen	37	49	49	44

Forrás: KSH Statisztikai tükör 2016.12.22.

A Központi Statisztikai hivatal által készített, majdnem 29 ezer vállalkozást vizsgáló reprezentatív adatgyűjtés alapján 2015-ben a vállalkozások 44%-ánál vehettek részt az alkalmazottak valamilyen, a vállalkozás által támogatott szakmai képzésben. A képzéstámogatás visszaesése a hagyományos (tanfolyami) képzéseknél jelentkezett, a rugalmasabb egyéb képzési formák esetében minimális növekedés figyelhető meg. A vállalkozások

mérete jelentősen befolyásolta a képzési hajlandóságot. 2010-hez képest valamennyi kategóriában – a középvállalkozásoknál a legnagyobb mértékben – csökkent a képzéseket támogató vállalkozások aránya.⁷¹

71 KSH Statisztikai tükör 2016.12.22.

III.4. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS INNOVATÍV VÁLLALATI GYAKORLATAI PÉLDÁK TÜKRÉBEN (KÜLÖNÖS TEKINTETTEL AZ OTP LLL GYAKORLATÁRA) (FEJÉR ANNAMÁRIA)

1. Bevezetés

Ez a fejezet a munkavállalók képzésével kapcsolatos konkrét vállalati példákat mutat be – különös tekintettel az innovatív vállalati programokra. Célkitűzéseim közé tartozik, hogy bemutassam a vállalatokon belüli továbbképzéseket, valamint azokat a lehetőségeket, amelyekkel a cégek segíthetik feleslegessé váló munkavállalóik elhelyezkedését. Számos interjú készítettem abból a célból, hogy az egyes vállalatok belső képzéseit – amelyek a munkavállalók fejlődését szolgálják – jobban megismerjük.

A kötelező továbbképzés nem új jelenség Magyarországon, hiszen már évek óta rendeletekben szabályozzák például az orvosok, a gyógyszerészek,¹ az egészségügyi dolgozók,² és a pedagógusok³ továbbképzését. Számos szakmában a munkáltató elvárja munkavállalóitól a folyamatos továbbképzést, noha ez nincs rendeletben szabályozva. Például egy mérlegképes könyvelőnél, adószakértőnél, ügyvédnél, bírónál joggal elvárható, hogy kövesse az aktuális változásokat. Különböző sportszövetségek is megkívánják, hogy edzőik lépést tartsanak a legújabb módszerekkel.

Korunk folyamatosan változó gazdasági helyzetében a vállalatoknak gyorsan és rugalmasan kell alkalmazkodniuk a kívánalmakhoz annak

-
- 1 64/2011. (XI.29.) NEFMI rendelet az orvosok, fogorvosok, gyógyszerészek és az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkezők folyamatos továbbképzéséről
 - 2 63/2011. (XI.29.) NEFMI rendelet az egészségügyi szakdolgozók továbbképzéseinek szabályiról
 - 3 277/1997. (XII.22.) Korm. rendelet a pedagógus továbbképzéséről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről

érdekében, hogy megőrizhessék versenyképességüket. Ennek érdekében egyre több vállalat biztosít tanulási, képzési lehetőséget munkavállalóinak. Ez olyan esetekben is előnyös, amikor szükségessé válik a munkaerő átszervezése vagy csökken a cégek munkaerő igénye. Új fogalomként jelent meg az „outplacement”, a gondoskodó elbocsátás. Az elbocsátott munkavállaló segítséget kap a munkakeresésben, az újra elhelyezkedésben, és az átképzésben. A karrier tanácsadás keretein belül feldolgozhatóak az elbocsátás okozta traumák, és újra tervezhető a karrier út. A gondoskodó leépítés gazdasági szemszögből nézve is igen hatékony, költségei elenyészőek a végkielégítéshez, vagy egy esetleges munkaügyi perhez képest.⁴ Az outplacement megjelenése a létszámleépítésekkel áll kapcsolatban. A létszámleépítések mögött: a gazdasági válság, recesszió, stabil vezetés hiánya és a piac beszűkülése állhat. Emiatt nőtt meg az outplacementre irányuló figyelem és ebből az okból kifolyólag lett egyre jelentősebb a gondoskodó elbocsátás gyakorlatának a kialakítása a vállalatoknál.⁵

A multinacionális vállalatoknál jellemzőek a belső képzések, például a vállalati rendszer elsajátításához kapcsolódó tanfolyamok, de ezenkívül kapcsolatban állnak külső training cégekkel, akik külső előadókat hívnak, hogy oktassák a vállalat munkavállalóit, ezek jellemzően külső helyszínen, akár külföldön vannak. Jellemző, hogy meghatározzák, hogy az adott képzésekre kik jelentkezhetnek egyáltalán (csak vezető állású munkavállaló, vagy akinek a munkaköréhez kapcsolódik, vagy mindenkinek kötelező). Képzések között találhatóak prezentációs, szaknyelv, az adott ország nyelvi képzése, vezetői képzés, öntudatosság elsajátítására szolgáló tanfolyamok.

A vállalati képzési módszerek 2 nagy csoportba oszthatóak: 1. On the job jellegű eszközök 2. Off the job jellegű eszközök.

1. On the job: Akkor célszerű használni a munkahelyen belüli módszereket, ha fontos az éles helyzetben való gyakorlás, vagy nem is lehetséges a tantermi oktatás, és szükségessé válik az egy tréner egy ta-

4 <http://www.jobevolution.hu/outplacement> (letöltés ideje: 2017.01.25.)
<http://www.talentslection.hu/hu/munkaadoknak/outplacement> (letöltés ideje: 2017.01.25.)

5 old.ektf.hu/~juhasz.istvan/human_eroforras_akt_kerdesei.../outplacement.ppt (letöltés ideje: 2017.05.05.)

nuló felállás, és kis létszámú csoportról van szó, illetve, ha drága lenne a résztvevőket kivonni a munkából, továbbá, ha technikai eszközök vagy a biztonsági szempontok nem tesznek mást lehetővé, és ha a munkát nem lehet megszakítani.

2. Off the job: A munkahelyen kívüli módszerek az alábbiak: részvétel a szervezett képzésben, ami akkor jöhet szóba, ha szélesebb körű ismeret megszerzésére van szükség. Lehetőség van tanulmányútra, vagy konferencián való részvételre. Ezek a formák alkalmasak más szervezetekben felhalmozott tapasztalatok megismerésére és hasznosítására, az eredmények beépítésére a munkavégzésbe.⁶

2008-ban készült Képzési Benchmark Felmérés összegzéséből kiemelhető, hogy Magyarországon egyre több szervezetnél ismerik fel az élethosszig tartó tanulás jelentőségét, annak hozzájárulását a szervezet versenyképességéhez. A multi-skilling képzések elterjedtsége egyre fejlettebb képzési, fejlesztési koncepciók meglétéről árulkodik, azonban a kompetencia alapú iskolarendszerű képzések hiányát a munkahelyeken sem próbálják ellensúlyozni és a munkavállalók képzésekbe történő bevonásában is a végzettség, nem pedig a képzés iránti igény, valamint a termelésben betöltött hosszú távú szerep dominál. A felmérés alapján még mindig nem használják ki a cégek az EU-s források, illetve a szakképzési hozzájárulás adta lehetőségeket, helyette kevésbé költséghatékony módon saját forrás felhasználásával valósítják meg képzéseiket.⁷

2. OTP Bank Nyrt. Life Long Learning gyakorlata (interjú alapján)

Az OTP Banknál a munkavállalók képzése a munkaköri leírások, munkakör ellátásához szükséges követelmények alapján, valamint a képzési szabályzat szerint természetesen a törvényi előírások figyelembe vétele mellett történik. A legtöbb esetben a Bank vezetői döntenek el azt, hogy kik számára szerveznek oktatási programokat, majd ezekhez biztosítják a szükséges erőforrásokat. Vannak olyan munkakörök is, melyeknek ellátásához kötelező részt venni különböző képzéseken, így ezeket nem

6 old.ektf.hu/~juhasz.istvan/szem_tev/12_kepzes_fejleszt.es.ppt

7 DGS Global Research: Képzési Benchmark Felmérés 2008

lehet rugalmasan kezelni. A teljesítményértékelő rendszer egyik célja/kimenetele, hogy fejlesztési javaslatokat tegyen a Humánerőforrás (a továbbiakban: HR) osztály munkatársaik részére.

A vállalat évről évre sokat tesz a működése káros hatásainak mérsékléséért és folyamatosan keresi a környezetkímélő megoldásokat. Csapatépítő tréningek keretein belül már több éve jól működnek a Corporate Social Responsibility⁸ (a továbbiakban: CSR) tevékenységek a banknál. Az önkéntesség az OTP Csoport legtöbb tagjánál hagyomány. A vállalat munkavállalóinak meghatározó része segíti a jó ügyeket személyes szerepvállalással vagy adományok gyűjtésével. A vállalatok által szervezett segítségnyújtás sok esetben a bank munkavállalói felől indul. Elsősorban a hátrányos helyzetű gyermekeket és betegeket segítik a vállalat programjai, de a társadalmi, környezeti célok mellé is szívesen állnak az OTP munkavállalói. Nem véletlen, hogy 2016-ban „Az év társadalmilag felelős bankja” címet is elnyerte.

Különböző e-learning tananyagokkal, a legmodernebb eszközökkel fejleszti a bank a munkavállalóit, amelyek növelik a hatékonyságot (pl. gamification⁹). Best practice megoldásokat/gyakorlatokat kínál, valamint a munkavállalók angol nyelvi szintfenntartásának támogatására virtuális nyelvtanulási adatbankot, tematikus és generális website-okat hozott létre a HR osztály. Ezzel az online képzéssel rugalmasan, helytől és időtől függetlenül nyelvi készségfejlesztési lehetőséget nyújt a bank az összes munkavállalójának.

A magas színvonalú, ügyfélközpontú kiszolgálás és a hatékony szervezeti működés érdekében kiemelten kezeli a munkavállalóinak képzését az OTP. A rendszeres szakmai oktatáson, tudásmérésen túl hangsúlyt helyeznek a vezetőfejlesztésre, illetve a készségek fejlesztésére is. Folyamatosan monitorozzák a képzések hatékonyságát. Tesztek, vizsgák, rendszeres tudásmérések segítségével a képzések hatékonyságáról visszajelzést kapnak. Kirkpatrick négy szintű értékelési modellje (elégedettség, tanulás eredménye, viselkedésbeli változások, üzleti eredmények) segítségével is kiválóan tudják a képzések hatékonyságát értékelni, objektíven elemezhető az eredményesség és a képzések hatása. 95%-os tréning résztvevői elégedettségi mutató a külsős tréningeken, míg a belső tréningeken ez 98%.

8 Társadalmi felelősségvállalás

9 Jelentése: játékok elemeit használja fel oktatási céllal.

Saját fejlesztésben és szervezésben zajlanak a képzések, valamint külső trénercégek/tanácsadók/képző intézmények bevonásával.

Az OTP Bank 2017-es képzési adatai, képzéssel kapcsolatos statisztikák:

- Közel 100 board tagnak 4 e-learning anyag biztosítása a Capital Requirements Directives (CRD) IV jegyében
- 2600 partner, illetve külső értékesítő cég kiszolgálása e-learning rendszeren keresztül
- 28.965 tantermi oktatási regisztráció
- 374 féle belső tantermi programon eltöltött 322.082 óra képzési idő
- 745 db e-learning modul/tudásteszt keretében 79.460 óra feldolgozási/tesztelési idő
- 205 fő mentor 7 üzletágban
- Közel 300 külső szolgáltató partneri kapcsolat
- Átlagosan egy munkatárs 2016-ben 6,8 munkanapot töltött oktatással
- 26 központi orientációs napon 1028 új belépő munkatárs
- 520 banki munkavállalói részvétel angol nyelvi képzésben

A fejlesztések minden esetben a képzési igények felmérésével indulnak, ezt követően az oktatási lehetőségeket kell mérlegelni hatékonyság szempontjából. A *Hardgrove Grindability Index* (továbbiakban HGI) feladata az, hogy megtervezze a felhasználni kívánt erőforrások mennyiségét, majd biztosítsa a hatékonysághoz szükséges feltételeket. A megfelelő módszert, eszközt, oktatót kell kiválasztani, amely a minőséget biztosítja.

Különböző tantermi oktatásokat, tréningeket szervez a vállalat munkavállalói részére valamint egyéni felkészüléssel e-learning módszertannal kiegészítve és kombinálva végzi a munkaerő-fejlesztést. Szakmai -és készségfejlesztő programokat egyaránt nyújtunk munkatársainknak on-the-job és off-the-job programokkal. A fejlesztő programok olyan elemekből álló folyamatok, amely az egyén tudásának és kompetenciáinak növelése, valamilyen munkafolyamat megkönnyítése, vagy akár egy kívánt magatartásbeli változtatás érdekében történik. A 38/2014.-HGI-1034. sz. vezérigazgatói utasítás alakította ki az OTP Bank Nyrt. képzési stratégiáját.

A bankot az motiválja a képzésekkel kapcsolatban, hogy a munkavállalók informáltsága, tudásuk mértéke szervesen hozzájárul a munkában nyújtott teljesítményükhöz, sikerességükhöz. A bank legfőbb motivációi a következők: a minőség javítása; a munkahelyi elégedettség növelése; az alkalmazottak felkészítése a jövőbeli kihívásokra; tudásbeli hiányosságok pótlása.

A szellemi tőke megújítása ugyan jelentős költségekkel jár, ugyanakkor ez a befektetés hosszú távon bőségesen megtérül.

Munkáltatói oldalról nézve a legnagyobb kihívást az jelenti, hogy a megfelelő embernek, a megfelelő időben, a banki célok teljesítéséhez szükséges tudást biztosítsa. Ehhez természetesen a belső vagy külső oktatói erőforrásnak rendelkezésre kell állnia. A képzésekkel a bank egyenlő, szilárd tudást biztosít a munkatársak részére.

Munkavállalói oldalról a képzések, fejlesztések pozitív hatásai szinte megszámlálhatatlanok: munkatársaik a legjobbaktól tanulhatnak, a legtöbb képzésünk országos szintű, a legjobb gyakorlatok áramolnak a képzések folyamán, kapcsolatépítésre kiváló alkalmat jelentenek a képzéseken történő részvételek. Megalapozza a fejlődést és segíti az önfejlesztés kultúrájának kialakulását. Rugalmasan tudják igénybe venni a képzéseket (on-the-job képzések, off-the-job képzések, mentorálás, szakmai programok, készségfejlesztői tréningek, e-learning tanfolyamok, stb.), így az idő – mint a fejlesztés egyik fő korlátja a munkavállalók részéről –, is legyőzhető akadálnak látszik.

3. A Magyar Posta Zrt., mint vállalat bemutatása

A Magyar Posta Zrt. (továbbiakban MP) Magyarország egyik legnagyobb vállalatcsoportja és foglalkoztatója, mint egy 30.000 munkavállalóval, 2700 szolgáltatóhellyel.¹⁰ A postai szektor a legnagyobb munkáltató Európában is, 1,8 millió alkalmazottal.

Az MP iskolarendszerű szakképzést is végez, munkahelyi gyakorlattal. Ezen kívül iskolarendszeren kívüli képzés is folyik a sajtódolgozók részére, továbbképzés, távoktatás és különböző tréningek formájában.

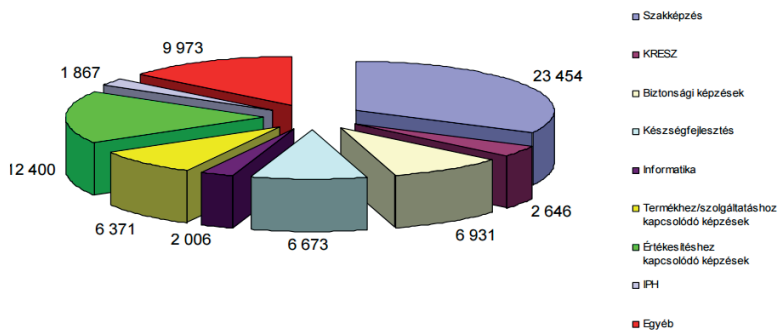
¹⁰ https://www.posta.hu/a_magyar_posta (letöltés ideje: 2017.01.20.)

III.4. AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁS INNOVATÍV VÁLLALATI ...

	Külső képzés		Belső képzés			
			Jelenléti		Távoktatás	
	Képzések száma	Hallgatók száma	Képzések száma	Hallgatók száma	Képzések száma	Hallgatók száma
Felsőoktatás						
Szakképesítő			162	1 833		
Továbbképzés			1 300	20 954	61	21 598
Tréning			417	6 526		
Összesen		3 430	1 879	29 213	61	21 598

Forrás: old.ektf.hu/~juhasz.istvan/szem_tev/12_kepzes_fejleszt.es.ppt

● A 2009. évi 72.321 hallgatói nap megoszlása



Forrás: https://posta.hu/static/internet/download/4_Kalocsai_Katalin_Tarsasagi_kepzések_az_uzleti_strategia_szolgálatában.pdf (letöltés ideje: 2017.04.14.)

Az ábrákból kiolvasható, hogy gyakorlatilag minden dolgozó részesült valamilyen képzésben 2009-ben. A 2. ábrán jól látható, hogy legnagyobb résztvevői létszámban az értékesítési technikákhoz és az új termékhez/ szolgáltatáshoz kapcsolódó képzéseken vettek részt a hallgatók (a hagyományos szakképzés, KRESZ és biztonsági képzések mellett.)¹¹

HR stratégiai mottó: „A piacképességhez szükséges kompetenciák biztosítása”.

Egy cég stratégiája és operatív terve egyértelműen meghatározza, milyen munkaerő-igénye lesz egy tervezett időszakra. Látható az is, hogy milyen szaktudásra, hozzáértésre (összefoglalóan kompetenciákra lesz szükség). A kompetenciák rendezése során az is látszik, hogy egy-egy munkacsoportnak - azon belül lebontva az egyes munkaköröknek - milyen kompetenciakövetelményekkel kell rendelkezni ahhoz, hogy a megfogalmazott vállalati célt el tudják érni. Ennek alapján lehet elkészíteni a megfelelő munkaköri leírásokat. Erre épül a fejlesztési modell, melynek részei a keresés-kiválasztási, teljesítmény menedzsment, oktatás-képzési, karriermenedzsment és tudásmenedzsment rendszerek, amelyek segítik a menedzsment számára az emberi erőforrásokat hatékonyan kezelni, átlátni és beavatkozási pontokat nyújtani ahhoz, hogy a szervezet számára kitűzött célokat - a munkavállalók érdekeinek és céljainak figyelembe vételével - párhuzamba hozza és a célokat elérje.¹²

Az MP kompetencia alapú, moduláris belső képzési rendszert használ, amelynek középpontjában a kompetenciafejlesztés áll (szemléletváltás: „mit” - „hogyan” helyett „kinek” - „mit”).

A moduláris rendszer részei:

- önálló tanulási egység,
- előre meghatározott bemeneti és kimeneti feltételekkel,
- kimeneti mérés (mindig),
- sztenderdizálás – katalógus lap,

11 https://posta.hu/static/internet/download/4_Kalocsai_Katalin_Tarsasagi_kepzések_az_uzleti_strategia_szolgálatában.pdf (letöltés ideje: 2017.04.14.)

12 <http://www.developmen.hu/hu/fejlesztestar/kompetencia-alapu-hr-rendszerek-fejlesztese> (letöltés ideje: 2017.01.20.)

- egymásra épülés,
- munkakörhöz kötött modulok és modulsorok – kimenet: társasági szakképesítés,
- és a továbbképzési modulok.

A postai képzés jellemzői, hogy a képzést és készségfejlesztést közel kell vinni a munkatevékenységhez. A munkaszervezeteket bátorítani kell a képzettségek javításában (képzés integrációja a munkatevékenységgel). El kell ismerni a szakmai tevékenységben, illetve a külső munkaerőpiacon szerzett készségeket, és képzettségeket. Az alkalmazottakat tájékoztatni kell a képzési, fejlesztési és karrier lehetőségekről (információ és orientáció).

A felelősség megoszlik a vállalat és az alkalmazottak között, a vállalat fizeti a képzést, az alkalmazott munkaidőn kívül tanul. Változatos tanulási módokat és készségfejlesztést kell alkalmazni, valamint hatékony tanulási módszereket a szükségeknek megfelelően.

Az új belépőknek az alábbi kiválasztási kritériumoknak kell megfelelni:

- A szervezet értékrendjének való megfelelés – szervezeti kultúra;
- Az adott szervezeti egységbe való beilleszkedés – csoport normák
- A munkaköri követelményeknek való megfelelés – munkaköri specifikáció: képzettség, képesség, készségek, magatartási követelmények, kompetenciák.

Bevezetésre került a postai ügyintéző képzés, ami szerepel az Országos Képzési Jegyzékben.¹³ Az MP részt vett a központi program kidolgozásában a gyakorló helyek akkreditációjában, a szakmai és vizsgakövetelmények felállításában. Az MP köt tanulói szerződést is, és a tanulót már munkatársnak tekinti.

A vállalati képzés előnye, hogy gyorsan reagál az igényekre (változó piaci környezet, gyorsan változó igények), míg az iskolarendszerű szakképzés sokkal lassabban tudja követni a változásokat.

A vállalati képzés nehézségei, hogy a jogi szabályozás szétaprózott, meg kell felelni a közoktatási, szakképzési, felnőttképzési előírásoknak,

13 150/2012. (VII. 6.) Korm. rendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről

valamint a végrehajtási rendeletnek. Ezen kívül figyelembe kell venni a számviteli előírásokat (Szhj.¹⁴ elszámolásnak megfelelően).

Belső képzés esetén meg kell határozni a nyilvántartási rendszert, akkreditálni kell a programokat (ehhez szükséges a megfelelő vállalati minőségbiztosítási rendszer). Összhangot kell teremteni a képzések és a munkaköri rendszerek között. Új problémákat vet föl a távoktatás (e-learning) elismerése. A jövőben elképzelhető a vállalati továbbképzések, tréningek jogszabályainak harmonizálása.¹⁵

4. IBM Storage Product Kft. merevlemez gyárának bezárása Székesfehérváron

Egy nagyobb üzem bezárása komoly problémát jelent egy adott régióknak. Amikor az IBM 2002-ben bezárta székesfehérvári üzemét 3700 ember maradt állás nélkül. Az IBM levélben vállalt kötelezettséget, hogy a törvényben előírtakhoz képest sokkal több pénzügyi és elhelyezkedési segítséget nyújt az elbocsátott dolgozóknak. A Gazdasági és Közlekedési munkavállalók részére a teljes foglalkoztatás-támogatási rendszer igénybevételét (pl.: kihelyezett iroda ahol munkajogi és foglalkoztatási tanácsokat kaphatnak). A GKM Smart Hungary elnevezésű program keretében próbálta a szakképzett munkaerőt képzettségének megfelelő munkahelyhez juttatni. A Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat intézményei az érintettek számára folyamatosan tájékoztatást adnak a lakóhelyük szerinti megyékben betölthető üres álláshelyekről és képzési lehetőségekről. Az intézkedések hatékonyságáról sajnos nincs fellelhető adat.¹⁶ A programot sokáig pozitív példaként emlegette a sajtó és a közvélemény.

5. Volvo Cars Cooperation (továbbiakban: VCC) Svédország

A Volvo csoport az egyik legnagyobb haszongépjármű gyártó cég a világon. Elhatározta, hogy 1998-ban eladja a személygépjármű gyártást.

14 Szakképzési hozzájárulás

15 Sum István: *Vállalati képzés* (Humánerőforrás-fejlesztési igazgató), MP Zrt.

16 <http://www.ma.hu/tart/rcikk/e/0/19223/1> (letöltés ideje: 2017.02.07.)

1999-ben a VCC-t eladták a Ford Motor társaságnak. A Volvo márkanév használatban maradt. A 2008-as gazdasági válság kihatott a személygépkocsi gyártásra, és a VCC eladásai 18,3 %-kal csökkentek. Eleinte ennek hatására korai nyugdíjazást, és különböző továbbképzési ajánlatokat tettek a munkavállalóknak, azonban a helyzet romlott és eltörölték a harmadik műszakot. 6000 munkavállaló elbocsátása fenyegette a céget. A következő alapelveket tartották szem előtt: megtartani a jól működő céget, fenntartani minden területen a működőképességet, kompetitív termékeket előállítani, és a kulcsfontosságú kompetenciákat megtartani a cégen belül. Ennek érdekében minden területen szignifikáns változásokat vezettek be, hogy alkalmazkodjanak az új gazdasági célokhoz. Több osztályt összevontak. Az újra szervezés során fontos volt, hogy megmaradjon a kutatás és fejlesztés a cégen belül. Az új felépítés lehetővé tette, hogy kiválasszák azokat az embereket, akik a legjobban megfelelnek a követelményeknek. A cég az átszervezés során képes volt csökkenteni a költségeket olyan területeken is, mint a beszállítók szerződésai, IT, és egyéb külső igénybe vett szolgáltatások. A megtakarítások a felső vezetést is érintették, akik elfogadták az 5 %-os fizetéscsökkentést. 2009-ben és 2010-ben nem volt jutalomfizetés. Végül körülbelül 6000 embert bocsátottak el (ebbe nem tartozik bele azoknak az alkalmazottnak a köre, akik elfogadták a korai nyugdíjazást, vagy akik azért hagyták el a céget, mert más munkát találtak, vagy elköltöztek). Egy válságkezelő stábot állítottak fel, akik figyelemmel kísérték a tárgyalásokat, gyakorlati kérdéseket, és a kommunikációt. A kezdetektől fogva a Volvo bevont munkaerőközvetítő cégeket, hogy segítsék a feleslegessé váló munkavállalókat ismét elhelyezkedni. Ezek az ügynökségek tréning lehetőségeket is kínáltak, illetve segítséget nyújtottak esetleges önálló vállalkozás indításához. Menedzseri szinten pedig fejvadász céget is bevontak. Azokat a munkavállalókat, akiknek különösen nehéz volt elhelyezkedni újra a munkaerőpiacon extra továbbképzési lehetőséget kínáltak. Néhány alkalmazott anyagi segítséget is kapott a Volvo-tól a továbbképzéshez. Az átszervezések eredményeképpen az ezzel feleslegessé váló ember talált új munkát a VCC-n belül. Az elbocsátott diplomás munkavállalók 40 %-a kapott új munkalehetőséget (határozott, vagy határozatlan idejű szerződés).

A diplománélküli munkavállalók 80 %-a tudott újra elhelyezkedni. Az elbocsátott munkavállalók körében készített kérdőív alapján az emberek elégedettek voltak a munkáltató hozzáállásával, és segítségével. Különösen sok munkavállaló dicsérte, hogy könnyen hozzáférhető külső segítséget vettek igénybe (VCC épületében volt kialakítva a külső cég irodája).¹⁷

6. Swedbank, Litvánia

A Swedbank a legnagyobb bank Litvániában. 2008-ban 830 munkavállalójuk volt, azonban az év végétől a gazdasági válság hatására 550 ember leépítését határozták el. A Swedbank nagyon kedvező kompenzációs csomagot ajánlott azoknak, akik önként távoztak (pl.: magasabb végkielégítés, kedvező hitelfelvétel, tréningek a munkakeresés idején). Ennek ellenére nagyon kevesen adták be a felmondásukat önként. Az évek során a Swedbank nagyon vonzó munkaadó volt a magasán képzett munkavállalók számára. Éveken keresztül az 5 legvonzóbb munkaadó közé tartozott Litvániában. Éppen ezért a Swedbank HR igazgatója úgy becsülte, hogy a munkavállalók 90 % egy éven belül újra álláshoz jut. Azonban a helyzet kevésbé pozitív, az elbocsátottak körülbelül 50 %-a helyezkedett el újra 2009-ben. Ebben az évben Litvániában volt a legmagasabb a munkanélküliek aránya az EU-ban (19,7 %). Ahol lehetséges volt a Swedbank megpróbált más pozíciót ajánlani a cégen belül azoknak a jól teljesítő munkavállalóknak, akik elvesztették munkájukat a strukturális változásoknak köszönhetően. A bank felismerte, hogy az elbocsátott alkalmazottaknak szükségük van tanácsadásra, ehhez külső tanácsadó céget vettek igénybe. Ez csak nagyon kevés eredményt hozott. Az 550-ből kevesebb, mint 20 ember vett részt a vállalat által szervezett önszorgató találkozásokon, és körülbelül 30 ember vett igénybe tanácsadást.¹⁸

17 Cedefop (2010) 144.

18 Cedefop (2010) 120.

7. McDonald's filozófia

A McDonald's és a független franchise partnerei arra törekednek, hogy valódi változásokat érjenek el azáltal, hogy a munkavállalóik a szervezetük által biztosított oktatásban részt vehetnek, és lehetőségük lehet a saját karrierjüket építeni.

Ahhoz, hogy ez az iparág vezető pozíciót töltsön be nagyon fontos a munkaerő oktatása, és ezért létrehozta az „Archways to Opportunity” elnevezésű programot. Ez egy átfogó folyamatos oktatási stratégia, ami kielégíti az emberek igényeit bárhol is tartsanak a képzésükben, akár befejezték a középiskolát, megszerezték a főiskolai diplomát, vagy akár az angol tanulásban is segítséget nyújtanak.

Az „Arcways to Opportunity” program elérhető azoknak a munkavállalóknak a számára, akik a cég vagy a franchise partnereik tulajdonában álló éttermeknél dolgoznak. Az oktatási partnercégekkel együtt a McDonald's és a franchise partnerei folyamatosan befektetnek a náluk dolgozó emberekbe és a jövőjükbe.

Különböző programokat ajánlanak, például segítik a középiskola elvégzését, illetve van egy támogató programjuk, amellyel a rászoruló dolgozókat pártfogolják, akár a konkrét tanulásban is. 2-4 éves felsőoktatási diploma elvégzéséhez is segítséget nyújtanak, és abban is, hogy feltérképezik az emberek igényeit, hogy hogyan lehet ezt a legkönnyebben elérni.

Nem csak a tanulásban, hanem az anyagi feltételek megteremtésében is szponzorálják a munkavállalóikat. Lehetőség van ösztöndíj megszerzésére, illetve hitelhez jutást segítő programjuk is van. Van egy tanulást segítő szolgálat, ahol személyre szabottan dolgozzák ki az egyénnek megfelelő tanulási programot, célokat, ahol információkat kaphatnak a tanulók.

Angol, mint idegen nyelv oktatásra is lehetőség van. Ez egy ingyenes angol tanulási lehetőség. Aminek segítségével fejleszteni lehet az olvasást, írást és beszéd képességet.

1961 óta működik a „Hamburger Egyetem” ahol menedzsmentet lehet tanulni, és emellett 28 idegen nyelv közül választhatnak, hogy melyeket szeretnék elsajátítani (pl.: japán, mandarin).¹⁹

19 <https://www.mcdonalds.com/us/en-us/careers/training-and-education.html> (letöltés ideje: 2017.03.01.)

8. Interjú egy női labdarúgó-szakág vezetőjével²⁰

A XXI. században a sportklubok egyre jelentősebb gazdasági tényezőt jelentenek, egy sikeres klub neve értékes „márkává” válik. A sikeresség egyik kulcsa a felkészült edző, ennek következtében a követelményrendszer az edzőkkel szemben Magyarországon is egyre kidolgozottabb. A Kelen Sport Clubnál az edzők munkaszerződéssel, illetve megbízási szerződés alapján dolgoznak.

Az MLSZ ELN-90/2015 (06.01.) számú határozatban szabályozza az edzői jogosítványokat, a megújításhoz szükséges kreditrendszert. Különböző szintű edzői tanfolyamok léteznek. A Grassroots C, MLSZ C licence amatőr csapatoknál jogosít edzői tevékenységre. UEFA C, B, A és Pro licensszel már külföldön is lehet munkát vállalni. A Kelen Sport Club arra törekszik, hogy minden pályaedző megszerezze az edzői diplomáját. A diplomát típusától függően 2-3 évente meg kell újítani. Ennek feltétele bizonyos számú kredit megszerzése, ami a licence megújító vizsgának a feltétele. A kreditek továbbképző tanfolyamokon szerezhetőek meg. A tanfolyamok egy vagy több naposak, a kurzus ára nagyjából 10.000-20.000 Ft/fő. Emellett a vizsgadíjak is 30.000-tól 1.500.000 Ft-ig változnak. A Kelen Sport Club fizeti a továbbképzések árát, a vizsgadíjat, valamint ha szükséges a szállást és az utiköltséget is. Az edzőkkel, pályaedzőkkel tanulmányi szerződést kötnek, a költségtérítés fejében meghatározott ideig vállalják, hogy a Kelen Sport Clubban tevékenykednek. A vizsgák on-line felületen történnek, meghatározott helyszíneken. On-line tanfolyamok még nincsenek, de az előadások anyaga felkerül az internetre, és ott bárki számára hozzáférhetőek.

A Kelen Sport Clubban jelenleg még nincs következménye annak, ha egy edző nem teljesíti a továbbképzéshez szükséges krediteket, de idén nyártól változik a helyzet, csak azok az edzők dolgozhatnak náluk, akik érvényes licensszel rendelkeznek. A klubnak van saját továbbképzése is, ilyenkor az egyik edző a többi edzőnek tart egy prezentációt, amellyel segíti az ő fejlődésüket is. Tervezik, hogy a pályaedzők, edzők számára

20 Könczey Zsolttal, a Kelen Sport Club női szakág vezetőjével készült az interjú.

bevezetnek egy belső pontrendszert, aminek segítségével pontosabb képet alkothatnak felkészültségükről és munkavégzésükről ráadásul lehetőségük nyílik arra, hogy többet fejlődjenek, és tanuljanak. Kéthetente tartanak továbbképző előadásokat, erre nevesebb (pl.: diatetikusok, NBI-es klubok edzői, külföldi kluboknál dolgozók, rekreációért felelős szakemberek, gyógytornászok) szakembereket hívnak meg. Ezeken jelenleg a részvétel nem kötelező, azonban a később bevezetendő rendszerben a részvételért pontokat kapnak az edzők. Emellett arra is törekszenek, hogy minél több edzőjük legalább évente egyszer eljusson külföldi tanulmányútra. Például az elmúlt évben Lipcsében, illetve Salzburgban voltak.

Az edzők, pályaedzők nyitottak a klub általi és az MLSZ általi továbbképzésekre, de előfordulnak olyanok is, akik nem élnek a lehetőséggel, hiába fizeti a klub a költségeket. Sokan megelégszenek a régi módszerekkel, nem törekszenek a fejlődésre, a megújulásra, minimális energia-befektetéssel dolgoznak. Aki nyitott a fejlődésre, annak a klub minden segítségét megad.

9. Interjú egy nagy holland webshop alkalmazottjával²¹

A Bol.com székhelye Utrechben, Hollandiában található, és ez a legnagyobb „webshop” Hollandiában. Egyelőre csak Hollandiában és Belgiumban érhető el a szolgáltatás, de szeretnének nyitni más piacok felé is.

Minden munkavállalónak kötelező belső továbbképzésekre járni. Különböző tanfolyamokra lehet feliratkozni, ezek mindegyike ingyenes a dolgozóknak. Ezek a továbbképzések szólhatnak, akár a cég történetéről, beléptetési rendszerről, tűzvédelmi előírásokról, vagy a belső rendszer használatáról, ami a munkakörhöz kapcsolódik. Van egy belső weboldal, ezen keresztül lehet jelentkezni. A rendszer regisztrálja, ki milyen tanfolyamra jelentkezett, illetve a részvételt is. Így külön jelenléti ív vezetése nem szükséges. Egy-egy továbbképzés általában fél napot vesz igénybe. Vannak rövidebb 1-2 órás előadások is. A tanfolyamok általában belső szervezésűek, a Bol.com adott témában tapasztalt kollégái tartják azokat. Mind a munkaadónak, mind a munkavállalónak fontos az élethosszig tartó tanulás.

21 Lissa Bakkerrel a Bol.com munkavállalójával készült az interjú.

Vizsgázni nem szükséges a tanfolyamok anyagából, de a dolgozók megosztják egymás között az információkat.

10. Interjú egy klinikai kutatásvezetővel²²

A Pharma-Regist Gyógyszertörzskönyvező és Tanácsadó Kft szerződött partnereként a klinikai kutatásvezető felelős a humán klinikai kutatások engedélyeztetéséért, vizsgálóhelyek kiválasztásáért, a munkatársak specifikus oktatásáért, nemzetközi projektek menedzseléséért. Ezen kívül tartania kell a kapcsolatot a szponzorral is. Komoly kihívás, hogy különböző multinacionális cégekkel (ők a kutatás szponzorai) kell együtt dolgozni, például a Novartissal, Roche-sal, Pfizerrel, Sanofival.

A Pharma-Regist Kft rendelkezik munkaköri leírással mind a klinikai kutatásvezető, mind a klinikai vizsgálati munkatárs részére. Klinikai kutatásvezetőnél a Pharma-Regist Kft. elvárása magasabb, mint általában a szponzoroké, a munkakör betöltéséhez előírt képzettség az orvosi diploma. A klinikai kutatásban dolgozó munkatársak a klinikai vizsgálatok ellenőrzéséért, jelentések készítéséért, a vizsgálati gyógyszer nyomon követéséért, valamint a vizsgálati fődosszié karbantartásáért felelnek. Itt a munkakör betöltéséhez előírt képzettség orvos, gyógyszerész vagy biológus végzettség, ez szintén szigorúbb, mint általában a szponzorok elvárása. A munkaköri leírás tartalmazza az oktatási, továbbképzési feladatokat kötelező jelleggel az adott specifikus vizsgálattal kapcsolatban. A munkaköri leírást szerződéskötéskor aláírja mind a munkatárs, mind az ügyvezető igazgató.

Folyamatos kihívás hogy különböző szponzorok szabvány műveleti előírásainak (SZME) kell megfelelni, és az a munka valóban élethosszig tartó tanulással jár. Mindig az adott szponzor SZME-je szerint kell dolgozni, és az első feladat ezt megismerni, olyan alaposan, mintha a szponzor alkalmazottai lennének. Az az elvárás, hogy ezt önálló tevékenységként végezzék el (self-training). Egy-egy SZME elolvasását és tudomásulvételét írásban kell igazolni (Acknowledgement of Read and Understanding). Ezt követően tanulják meg az adott vizsgálat specifikus jellemzőit. Ez

22 dr. Szabó Krisztinával készült az interjú.

általában több módon történik. Vannak szponzor által szervezett személyes tréningek (előadások, workshopok), web alapú tréningek (webex), self-trainingek valamint 2-3 éve megjelentek a speciális internet alapú weboldalak is, ez az e-learning.

A képzések nyilvántartása sokat változott az elmúlt 10-15 évben. 10 évvel ezelőtt még papír alapú nyilvántartást vezettek jelenleg már a képzések nyilvántartása is főleg elektronikusan történik. A legújabb weboldalak pontosan nyilvántartják, kinek milyen képzést, milyen határidőn belül kell elvégezni. A rendszer automatikusan e-mailt küld a tanulónak az elvégzendő feladról és annak határidejéről. Az oldalon pontos képet lehet kapni a már elvégzett tevékenységekről is. Nagyon előnyös, hogy a továbbképzés anyaga is bármikor hozzáférhető. A képzések határidőn belüli elvégzése fontos követelmény minden munkatárs számára.

A képzéseket általában inkább külső cégek bevonásával szervezik. Mai tendencia, hogy minél több feladatot kiszerveznek a cégek. Gyakori, hogy egy weboldal például több gyógyszergyár számára is biztosít tanulási felületet.²³

A tanulás gyakran online vizsgával zárul. Sajnos még gyakran jelentkeznek problémák az oldal használata során például „nem enged be” a rendszer, rossz e-mail címet rendel egy gyakori névhez (például a „Szabó” is egy problémás név ilyen szempontból), eltűnnek adatok. A távsegítség néha csak telefonon érhető el, rosszabb esetben észak-amerikai munkaidőben kell észak-amerikai számot hívni.

Egy-egy vizsgálat indulásánál gyakran 2-3 hetet töltenek csak tanulóval az később átlagosan heti 4-5 órát jelent, és a képzések nyelve angol.

Legnagyobb probléma, hogy jelenleg a képzések nem elég specifikusak, illetve sokszor nem jó az időzítésük. Például egy 5 éves vizsgálat elején hiába tanítanak meg arra, mit kell elvégezni a vizsgálat végén, egyrészt biztosan változni fog, másrészt sok részletet elfelejtnek a munkavállalók. Ha túl sok és részletes a képzés, könnyen elveszhet a fontos információ is. Az igazán hatékony képzésnél fontos, hogy a tanuló pontosan tudja, hol keresse az útmutatást, ha a részletekre is szüksége lesz.

A webalapú tréningek (az előadó megosztja a képernyőjét és minden

23 példál.: <https://www4.firecrestclinical.com>

résztevő látja a diákat) gazdaságosak, interaktívak (az előadótól lehet kérdezni, a résztvevők egymással is megoszthatják a tapasztalataikat), alkalmasak a fontos tartalmak kiemelésére. Ezekből átlagosan havi 2-3 van. Hátránya, hogy egy nemzetközi vizsgálatban nehéz olyan időpontot találni, ami megfelel minden időzónában élő munkatársnak. Emiatt általában külön tréninget szerveznek az Észak – Amerikában és Európában élőknek, és külön tréninget az ázsiai és ausztrál régióknak. Még ebben az esetben is például egy San Franciscoban reggel 9-kor kezdődő tréning itt este 6-kor indul. A személyes tréningek jóval ritkábbak, évi 1-2, ezeknek az az előnye, hogy jó személyesen megismerni a partnereket. A self-trainingnél a tanuló maga döntheti el, mennyire mélyed el az adott kérdésben. A self-training és az e-learning akár otthonról is elvégezhető.

A vállalatok leginkább azt akarják bizonyítani, hogy jól felkészült munkatársakkal dolgoznak. Valószínűleg ezért terjed ki a képzés sokszor olyan területekre is, amikre előre láthatóan nem lesz szükség az adott vizsgálatnál kapcsolatban.

Ennyi szakirányú képzés mellett jut idő más képzésekre is. Az angol nyelv megfelelő ismerete feltétel, hiszen sokszor a képzések is angolul történnek. Az a munkavállaló egyéni döntése, szeretné-e az angolját fejleszteni, vagy más nyelvet elsajátítani. Azonban az is gyakori, hogy a munkatársak inkább „teljesen más” képzéseket részesítenek előnyben, például előfordul magasépítő OKJ-s képzésen való részvétel, de akad olyan munkatárs is aki, elvégezte a villanyszerelő és az aranykalászos gazdaképzéseket is. Ezeknek a képzéseknek részben az a célja, hogy „több lábbon álljanak”, részben változatosságot, egyfajta kikapcsolódást jelent a fizikai munkavégzés. Ezeket a képzéseket saját maguk finanszírozzák.

11. SPAR

A cégcsoport sokrétű képzési rendszere lehetőséget nyújt kollégáinak a folyamatos szakmai fejlődésre. Az évről-évre megújuló képzési katalógus újszerű tréningjei lehetővé teszik a munkatársak számára, hogy az esetleges gazdasági változásokra, illetve a belső munkafolyamatokra felkészülten tudjanak reagálni.

11.1. Tanulók a SPAR-nál

Már a szakiskolai képzéstől kezdődően folyamatos tanulási lehetőségeket biztosítanak a munkavállalóik számára.

A 2014-es tanévben közel 1200 középiskolai tanuló tölti szakmai gyakorlatát a cégnél. Több területen is lehetőséget nyújtanak a szakmai tapasztalat megalapozására akár eladó, kereskedő, logisztikai ügyintéző, húsipari termékgyártó területeken.

Mindenhhez a SPAR, mint Magyarország egyik legnagyobb élelmiszer kereskedelmi cége, minősített képzőhelyeken: boltokban, áruházakban, a két logisztikai központban valamint saját húsfeldolgozó üzemében minőségi gyakorlati képzést biztosít.

A kiemelkedő teljesítményt nyújtó tanulóik részesei lehetnek a SPAR kereskedői pályamodellbe való bekapcsolódásnak.

11.2. Külföldi gyakorlat

A SPAR támogatja a külföldi szakmai tapasztalat megszerzésére vágyó munkavállalókat. A külföldi gyakorlat alapfeltételei: hogy a munkatárs saját területén kiemelkedő eredményt érjen el, legyen benne a nyitottság a továbbfejlődésre, valamint, hosszú távú, hazai jövőképpel rendelkezzen.

11.3. Future Leaders Programme

A SPAR International 'A Jövő vezetői programjának' célja, hogy fejlessze, képezze a SPAR potenciális, jövőbeli vezető utánpótlását. A Program alatt a résztvevő betekintést nyerhet a SPAR működésébe, beleértve a stratégiai, működési, marketing és HR területeket. A szakma specifikus elemek mellett, a résztvevő különböző vezetői képzőtréningeken is részt vehet. Ezen felül számos interaktív prezentáció, műhelymunka, beszélgetés, csapatépítő tevékenység színesíti a programot, melyek lehetőséget teremtenek új tapasztalatok, ötletek szerzésére és a tudás megosztására.

11.4. Trainee programok

A SPAR karrierlehetőséget kínál friss diplomás, német nyelvet beszélő, kereskedelmi szakma iránt érdeklődő fiatalok számára is. A megújult Trainee programokban a céghez kerülő gyakornokok elsőként a SPAR és INTERSPAR áruházak működését ismerhetik meg, majd a központban értékesítési, logisztikai, beszerzési vagy gazdasági bázisterületen folytatják tovább a tapasztalatgyűjtést. Ez alatt az idő alatt a résztvevők mélységében megismerik saját területük működését, emellett természetesen betekintést nyernek a társosztályok munkájába is. A program időtartama 12-18 hónap.

A magyarországi SPAR a Traineeek számára lehetőséget nyújt bekapcsolódni a SPAR Nemzetközi Trainee programjába is. A programban résztvevők fejlődését a SPAR Ausztria kiváló, elismert mentorai garantálják.²⁴

11.5. Oktatás – Képzés

A SPAR kiemelten kezeli az oktatási területet. Úgy vallják, hogy a tudás folyamatos bővítésének óriási jelentősége van a minőségi kereskedelemben.

Munkavállalóiknak folyamatosan biztosítják a szakmai képzéseket, hogy szakmájuk elismert és megbecsült szakembereivé váljanak.

A cég erőssége a frissáru választék: a pékáru, a zöldség-gyümölcs, a hús, a csemege és a convenience termékek. Ezek az értékesítési területeken kerülnek közvetlen kapcsolatba vásárlóikkal, ezért itt még nagyobb a jelentősége az alapos áruismereti tudásnak, a jó kommunikációs készségnek.

A korábbi évekhez hasonlóan folytatódik a munkatársak szakmai továbbképzése.

11.5.1. Szakmai képzések – belső szervezésű képzések szakképzett oktatókkal

TOP eladó képzés, SPAR Mester Képzés, szakeladói (zöldség-gyümölcs, csemege, pék, hús, convenience áruismereti, pénztárosi) képzések

²⁴ http://www.spar.hu/hu_HU/karrier/amit_kinalunk/kepzesek_tovabbkepzesek.html (letöltés ideje: 2017.04.13.)

11.5.2. Készség tréningek – Külső szervezésű tréningek

Önismeret, vezetői stílusok, delegálás, motiválás, kontroll, kommunikáció, interjútechnika, HR ismeretek, személyzetfejlesztési eszközök, rendszerismeret

11.5.3. Minőségi oktatás a SPAR-nál.

Már több száz ott végzett tanuló, jelenlegi munkavállalójuk mondhatja el magáról, hogy a képzéseknek köszönhetően szakmai karrierét folyamatosan építi a cégnél.²⁵

12. Konklúzió

Az esettanulmányokból illetve az interjúkból levonható az a következtetés, hogy a vállalatok, cégek elsősorban a munkavégzéssel kapcsolatos továbbképzéseket várják el és ezek megszervezésében, támogatásában vállalnak szerepet. Egyre gyakoribb, hogy a munkavállalóktól elvárják a folyamatos fejlődést és az alkalmazkodást a változó körülményekhez.

A képzések arra szolgálnak, hogy a minőséget javítsák, növeljék a termékenységet, felkészítsék a munkavállalókat egy új technológia bevezetésére, növeljék a munkavállalók elégedettségét, csökkentsék a munkahelyi baleseteket, átalakítsák a szervezeti kultúrát, a költségeket minimalizálják, és a képzettségbeli hiányokat megszüntessék.

Az élethosszig tartó tanulás által a vállalatokban az elégedettség nő, a teljesítmény javul, a fluktuáció csökken, az áthelyezés költsége csökken, és a szakmai színvonal javul.

Leépítések során megjelenik az „outplacement”, a gondoskodó elbocsátás. Ennek keretében a feleslegessé váló munkaerő átképzésére is sor kerülhet.

Sajnos a hazai oktatási gyakorlatban a képzés hatékonyságának mérése és az ellenőrzés, elemzés meglehetősen elhanyagolt terület, tehát a ma-

25 http://www.spar.hu/hu_HU/karrier/amit_kinalunk/kepzesek_tovabbkepzesek.html (letöltés ideje: 2017.04.13.)

gyar vállalatoknál maga az utókövetés nem kidolgozott. Ebből az okból kifolyólag, azoknál a cégeknél, amelyeknek a székhelye Magyarországon van egyelőre az nem lekövethető, hogy milyen hatása van a képzéseknek a munkavállalókra, a teljesítményükre, a gazdaságra, és a magatartásukra.²⁶

26 old.ektf.hu/~juhasz.istvan/szem_tev/12_kepzes_fejleszt.es.ppt (letöltés ideje: 2017.04.13.)

IV. FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ASPEKTUSOK

IV.1. A SZAKKÉPZÉSI ÉS FELNŐTTKÉPZÉSI RENDSZER ÉS AZ EZEKHEZ KAPCSOLÓDÓ TÁMOGATÁSOK BEMUTATÁSA (HOMICSKÓ ÁRPÁD OLIVÉR)

1. Bevezető

A szakképzési rendszer hazai működtetésének célja a foglalkoztathatóság minél magasabb szintű elősegítése. A szakképzési rendszer által van lehetőség arra Magyarországon, hogy a munkaerőpiac és a gazdaság által keresett és elismert szakemberek álljanak rendelkezésre a nemzetgazdasági igényeknek megfelelően. Magyarországon az első és második, az állam által elismert szakképesítés megszerzését az állam az iskolai rendszerű szakképzés keretein belül - a szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvényben (a továbbiakban: Szaktv.) meghatározott feltételekkel - ingyenesen biztosítja a szakképző iskolai tanulók számára.¹ A szakképzési feladatellátás a hatékonyság, a szakszerűség és a magas szintű minőség, valamint az egyenlő esélyű hozzáférés elvének megfelelően van megszervezve hazánkban..² Az iskolai rendszerű szakképzés feladata a komplex szakmai vizsgára történő felkészítésen túl az életben való sikeres boldogulásra történő felkészítés és a tanuló életkori sajátosságához igazodó nevelés is.³ A végzettségnek komoly hatása van a további képzések elvégzésére. A lifelong learning jelentőségét elsősorban a felsőfokú végzettségűek és a szellemi munkakörökben dolgozók ismerték fel.⁴ Az állami források

1 A szakképzésről szóló 2011. évi CLXXXVII. törvény (a továbbiakban: Szaktv.) 1. § (1) bekezdés

2 Szaktv. 1. § (4) bekezdés

3 Szaktv. 1. § (7) bekezdés

4 Gósi Zsuzsanna (2009): *Mérlegen az ember – Az emberi erőforrás értéke a vállalatok képzési gyakorlatának tükrében*. Doktori (PhD) értekezés. Nyugat-magyarországi Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Széchenyi István Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Sopron, 120. http://www.nyme.hu/fileadmin/dokumentumok/ktk/Kepzes_doktori/2009/2009_GosiZsuzsanna_d.pdf (letöltés ideje: 2017.02.20.)

elsősorban a munkanélküliek, a hátrányos helyzetű csoportok képzését, másrészt bizonyos országosan fontosnak ítélt fejlesztési programokat finanszírozzák⁵ A szakképzési rendszer fontos célkitűzése, hogy minél magasabb szakmai ismeretekkel rendelkező egyének kerüljenek a munkaerőpiacra. Ennek biztosítása érdekében szükséges olyan finanszírozási eszközök bevonása, amelyek a kitűzött célok elérését szolgálják.

Magyarországon megállapítható, hogy az intézményesített képzési célú közteher (ld. szakképzési hozzájárulás) alapján valósul meg a képzések támogatása. Ennek – ahogy azt Kun Attila a kutatás tekintetében megfogalmazta – az alapfilozófiája az, hogy a munkáltatók között egyenlő versenyfeltételeket teremtsen, valamiképpen intézményesítse, ösztönözze és kiegyensúlyozza a munkáltatók hozzájárulását a képzésekhez (élethosszig tartó tanuláshoz), mint szakpolitikai célhoz, közügyhöz. Ezen megoldások veszélye, hogy a túl magas közteher valóban „teherként” manifesztálódhat (aláásva az egyébként „magasztos” cél tekintélyét, esetleg visszaélésekre, elkerülésre, „kreatív könyvelésre” ösztönözve). Másfelől: a túl alacsonyra kalibrált közteher viszont a látványos eredmények produkálást teszi nehezzé (ezzel esetleg aláásva a rendszer tekintélyét).

2. A szakképzés intézményeinek meghatározása

A szakképzési rendszer megértéséhez szükséges az egyes intézmények pontos definiálása. A Szaktv. értelmében az *állam által elismert szakképesítés alatt* az Országos Képzési Jegyzékben (a továbbiakban: OKJ) meghatározott szakképesítést kell érteni.⁶ Az *életpálya-tanácsadás során (pályaorientációra)* a tanácskérő támogatására kerül sor - az életpálya-tanácsadási szolgáltatás keretében - az érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakításával és megvalósításával, amelynek keretében a tanácskérő a pályaválasztáshoz,

5 Bancsók József-Kiss Ibolya (2006): A felnőttképzési támogatási rendszer elemzése, különös tekintettel a normatív támogatásokra, javaslat a rendszer korszerűsítésére. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 11. <http://mek.oszk.hu/06600/06649/06649.pdf> (letöltés ideje: 2017.02.20.)

6 Szaktv. 2. § 1. pont

vagy a pályamódosításhoz kap segítséget.⁷ Az életpálya-tanácsadás formái lehetnek az egyéni tanácsadás, a csoportos tanácsadás, a távtanácsadás és az elérő program az életpálya-tanácsadási szolgáltatás keretében.⁸ Az előírt gyakorlat a Szaktv. értelmében a szakképesítés megszerzéséhez szükséges, meghatározott munkaterületen, munkakörben korábban megszerzett gyakorlat, amelynek időtartamát a szakképesítés szakmai és vizsgakövetelménye (a továbbiakban: szakmai és vizsgakövetelmény) tartalmazza.⁹

A gyakorlati képzés tekintetében a szakképzés során a szakmai képzésnek az iskolai tanműhelyben, az állami felnőttképzési intézmény tanműhelyében vagy a gyakorlati képzés folytatására jogosult gazdálkodó szervezetnél, egyéb szervnél vagy szervezetnél folyó azon részéről van szó, amelynek célja a szakképesítéshez kapcsolódó munkatevékenységek gyakorlatban történő elsajátítása és a tanulónak a komplex szakmai vizsga gyakorlati részére való felkészítése, amelyet iskolai rendszerű szakképzés esetén a szakképzési kerettanterv határoz meg.¹⁰ Iskolai rendszerű szakképzésről van szó a köznevelés keretében a nemzeti köznevelésről szóló 2011. évi CXCV. törvényben (a továbbiakban: nemzeti köznevelésről szóló törvény) és a Szaktv.-ben meghatározott, szakképző iskolában folyó szakképzés esetében, ennek résztvevői pedig a szakképző iskolával tanulói jogviszonyban álló személyek.¹¹

Iskolai tanműhelynek minősül az olyan szakképző iskolai feladatellátási helyen lévő gyakorlati képzőhely, amely a szakképesítés jellegétől függően lehet műhely, tangazdaság, tanbolt, tankórterem, tankert, tanudvar, tankonyha, laboratórium, taniroda, demonstrációs terem, gyakorló- és szaktanterem stb.¹² Iskolarendszeren kívüli hatósági jellegű képzésnek minősül a jogszabályban szabályozott tartalmú és célú olyan, az OKJ-ban nem szereplő képesítés megszerzésére irányuló képzés, amelynek eredményeként dokumentum kiadására kerül sor, és e dokumentum hiányában jogszabályban meghatározott tevékenység, munkakör nem

7 Szaktv. 2. § 3. pont

8 Szaktv. 2. § 4. pont

9 Szaktv. 2. § 5. pont

10 Szaktv. 2. § 11. pont

11 Szaktv. 2. § 16. pont

12 Szaktv. 2. § 17. pont

folytatható, nem tölthető be, vagy tevékenység, munkakör a képzést megelőző szakmai szinthez képest magasabb követelményeknek megfelelően folytatható, tölthető be, vagy a dokumentum a képzésben résztvevő számára a képzést megelőző állapothoz képest többletjogosultságot biztosít jogszabályban meghatározott tevékenység, munkakör végzésével, betöltésével összefüggésben.¹³

A mesterképzés olyan képzési forma, amelynek során meghatározott szakképesítéssel és szakmai gyakorlattal rendelkező szakembereket mestervizsgára készítének fel a szakmai tevékenység mester szintű gyakorlásához szükséges szakmai elméleti és gyakorlati, a vállalkozás vezetéséhez szükséges gazdasági, jogi és munkaügyi, továbbá a tanulók képzéséhez szükséges alapvető pedagógiai ismeretek elsajátításával.¹⁴ Munkahelyi gyakorlat a szakképesítés megszerzése keretében folyó gyakorlati képzésnek a munkahelyen (a munkavégzéshez hasonló feltételek között, életszerű situációban) megvalósuló része, amelynek feltételeit a gyakorlati képzés szervezője biztosítja, és amelynek során a szakképzésben részt vevő elsajátítja a munkaerőpiac által is igényelt gyakorlati tudáselemeket, kompetenciákat.¹⁵

Rehabilitációs képzés a megváltozott munkaképességű, fogyatékossgal élő személy sajátos képességeire alapozó, és azt fejlesztő szakmai képzés, át- és továbbképzés, amely az érintett munkavállalási esélyének, további munkahelymegtartó képességének javítását szolgálja. A szakképzés az oktatási képzési rendszeren belül elméletileg viszonylag jól elhatárolható terület. Ez azért van így, mert a szakképzés kötődik legerősebben a munkaerő-piachoz, ami lehetővé teszi az egyes szakmák tartalmának egzakt leírását, valamint általa, a képesítéssel rendelkező létszámszükséglet nagy biztonsággal tervezhetővé válik, legalábbis ami a legnagyobb létszámokat érintő alapszakmákat illeti.¹⁶

A Szaktv. hatálya az iskolai rendszerű szakmai képzésre (szakképzésre), valamint az iskolarendszeren kívüli szakmai képzések esetén - a felnőttképzésről szóló törvény alapján folyó - az állam által elismert

13 Szaktv. 2. § 19. pont

14 Szaktv. 2. § 25. pont

15 Szaktv. 2. § 29. pont

16 Bancsók - Kiss (2006) 111.o.

szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzésre terjed ki.¹⁷ Az iskolarendszeren kívüli szakképzés vonatkozásában a további szabályokat a felnőttképzésről szóló 2013. évi LXXVII törvény (Felnőttv.) határozza meg. A Felnőttv. úgy rendelkezik, hogy annak érdekében, hogy a hazánkban élő személyek meg tudjanak felelni a gazdasági, kulturális és technológiai fejlődés kihívásainak, eredményesen kapcsolódhassanak be a munka világába, sikeresek lehessenek életük során, és a felnőttkori tanulás és képzés segítségével az életvitel minősége javulhasson, szükség van a szakmai, a nyelvi és a támogatott képzések szerveztségének növelésére, tartalmuk minőségének és megvalósításuk ellenőrzésének erősítésére.¹⁸ A szakmai képzés a Szakképzési Hídprogram keretében megszerezhető részszzakképesítés megszerzésére, az állam által elismert szakképesítés megszerzésére, továbbá munkakör betöltéséhez szükséges, foglalkozás, tevékenység gyakorlására képesítő végzettség megszerzésére irányul.¹⁹

3. A szakképzési rendszer intézményei

Iskolai rendszerű szakképzés a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti szakképző iskolában vagy szakképző iskolai feladatot ellátó többcélú intézményben folytatható. A szakképzés szakképző iskolán kívül megszervezhető az állami felnőttképzési intézményben, és a Felnőttv.-ben meghatározott, iskolarendszeren kívüli szakmai képzést folytató intézményben is. A szakképző iskola a szakképzési feladata hatékonyabb ellátása érdekében a Szaktv.-ben meghatározott esetekben térségi integrált szakképző központ keretében működtethető. A jogszabályban meghatározott feltételekkel rendelkező egyéni vállalkozó vagy gazdasági társaság szakképző iskola fenntartása nélkül, más szervezeti keretben is folytathat(nak) iskolai rendszerű szakképzésben gyakorlati képzést.²⁰ Az iskolai rendszerű szakképzés a szakképző iskolákban, így a szakgimnáziumban folyó szakképzésre valamint a szakközépfiskolában

17 Szaktv. 3. § (1) bekezdés

18 Felnőttv. Preambuluma

19 Szaktv. 3. § (2) bekezdés a) – c) pont

20 Szaktv. 4. § (1) – (4) bekezdés

folyó szakképzésre vonatkozik. Lehetőség van szakképzési hídprogramban részvételre is. A Szakképzési Hídprogram két évfolyamos képzési idejű és záróvizsgával, valamint részszakképesítés megszerzésére irányuló komplex szakmai vizsgával záruló képzés.²¹ A Szakképzési Hídprogramban résztvevő tanuló ösztöndíjat kap, az érintett tanulók egyéni képességeihez igazodó pedagógiai tevékenységrendszer megvalósításában részt vevő pedagógus pótléokra jogosult a Kormány rendeletében meghatározottak szerint.²²

A szakképző iskolában az iskolai rendszerű szakképzésben folyó szakmai elméleti és gyakorlati képzést a nemzeti köznevelésről szóló törvény alapján és a Szaktv.-nek a szakmai elméleti és gyakorlati képzésre vonatkozó rendelkezései szerint kell megszervezni. A nemzeti köznevelésről szóló törvénynek az osztály- és csoportlétszámokat meghatározó mellékletében a szakgimnáziumi, szakközépiskolai gyakorlati képzésre megállapított minimális csoportlétszám-feltételeket a tanulószerveződés alapján és az együttműködési megállapodás alapján, iskolai tanműhelyen kívül folyó gyakorlati képzésben részt vevő tanuló esetében nem kell alkalmazni, azzal, hogy a maximális csoportlétszám legfeljebb négy fővel lehet magasabb.²³ Az állami felnőttképzési intézmény a szakképző iskola fenntartójával kötött megállapodás alapján részt vehet az iskolai rendszerű gyakorlati képzésben is.²⁴

A szakgimnázium, a szakközépiskola és a szakiskola tanulóját a szakképzési évfolyamokon tanulószerveződés alapján folyó gyakorlati képzés keretében megilletik mindazon jogok, melyeket az érdekvédelem tekintetében a munka törvénykönyvéről szóló törvény, valamint az egészséget nem veszélyeztető biztonságos munkavégzés követelményei tekintetében a munkavédelemre vonatkozó törvény és végrehajtási rendeletei biztosítanak a munkavállaló részére. E rendelkezések alkalmazásában munkavállalón a tanulót, munkáltatón a gyakorlati képzés szervezőjét, munkaviszonyon a tanulószerveződéses jogviszonyt kell érteni.²⁵

Az állam által támogatott iskolai rendszerű szakképzésben - függetlenül

21 Szaktv. 24/A. § (1) bekezdés

22 Szaktv. 24/A. § (6) bekezdés

23 Szaktv. 25. § (1) bekezdés

24 Szaktv. 25. § (6) bekezdés

25 Szaktv. 26. § (7) bekezdés a) – b) pont

az oktatás munkarendjétől – ingyenes a tanuló részére az első és második szakképesítésre történő felkészítés keretében az elméleti és a gyakorlati képzés a szakgimnáziumi vagy szakiskolai képzésben az első szakképesítés esetén öt, a második szakképesítés esetén három tanéven keresztül, az érettségi végzettséggel rendelkező tanulók esetén a szakgimnáziumi képzésben szakképesítésenként három tanéven keresztül, valamint a szakképesítés-ráépülésre történő felkészítés az OKJ-ban előírt képzési időnél egy tanévvel hosszabb ideig. Ingyenes továbbá a tanuló részére a szakgimnáziumban a szakmai érettségire történő felkészítés hat tanéven keresztül, a szakiskolai végzettséggel rendelkező tanuló részére a kétéves, érettségire történő középiskolai felkészítésben három tanév. Ingyenes a tanuló részére szakgimnáziumban a szakmai érettségi vizsga és első alkalommal a javító- és pótló érettségi vizsga, a szakgimnáziumban az érettségi végzettséggel rendelkező tanuló részére egy szakmai érettségi vizsgatárgyból tett érettségi vizsga és első alkalommal a javító- és pótlóvizsga, valamint a tanuló részére az iskolai rendszerű szakképzésben a harmadik szakképesítés megszerzésére irányuló komplex szakmai vizsgát megelőző valamennyi komplex szakmai vizsga és első alkalommal az ezekhez kapcsolódó javító- és pótlóvizsga.²⁶

Az iskolai rendszerű szakképzés felnőttoktatás keretében is folytatható. A felnőttoktatás keretében folyó szakképzés a részt vevő tanuló sajátos elfoglaltságához, egyedi életkörülményeihez igazodó képzési forma, amely képzési-szervezési formától függően a nappali, az esti, a levelező oktatás munkarendjében és az oktatás egyéb sajátos munkarendjében folyhat.²⁷

A szakképző iskolában a szakmai elméleti és a szakképző iskolában szervezett gyakorlati képzés költségeit – a nemzeti köznevelésről szóló törvény és a mindenkori költségvetési törvény alapján - az állami költségvetés és a fenntartó hozzájárulása biztosítja. Az egyéb gyakorlati képzés költségeit a Szaktv-ben meghatározottak szerint a gyakorlati képzést szervező biztosítja. A gyakorlati képzést szervező gazdálkodó szervezetnek a gyakorlati képzéshez való hozzájárulási kötelezettségét a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról

26 Szaktv. 29. § (1) bekezdés a) – f) pont

27 Szaktv. 33. § (1) bekezdés

szóló 2011. évi CLV. törvény (a továbbiakban: Szakhotv.) szabályozza.²⁸ Amennyiben az együttműködési megállapodás alapján gyakorlati képzést folytató gazdálkodó szervezet szakképzési hozzájárulásra kötelezett²⁹, a szakképző iskola a költségvetési támogatás terhére további forrásokat nem adhat át részére.³⁰ Amennyiben a gyakorlati képzést együttműködési megállapodás alapján részben vagy egészben folytató szervezet nem szakképzési hozzájárulásra kötelezett, úgy az állami fenntartású szakképző iskola esetén az iskola, nem állami fenntartású szakképző iskola esetén az iskola fenntartója a gyakorlati képzés együttműködési megállapodás alapján folyó időarányos részére az iskolai tanműhelyben folyó gyakorlati képzés finanszírozási feltételei szerint jogosult a költségvetési támogatásra. Ebben az esetben a gyakorlati képzésben részt vevő tanuló költségeit - részben vagy egészben - megtérítheti a gyakorlati képzést részben vagy egészben folytató szervezet részére a költségvetési támogatása terhére. A költségek viselésének, megosztásának és átadásának módját a felek az együttműködési megállapodásban rögzítik.³¹

4. A felnőttképzés rendszere

A felnőttképzés iskolarendszeren kívüli képzést jelent. A törvény alkalmazásában felnőttképzési tevékenység a felnőttképzési tevékenységet folytató jogi személyeknek, egyéni cégeknek, egyéni vállalkozóknak, a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézménynek a természetes személyek iskolarendszeren kívüli képzésére irányuló tevékenysége. Ez a tevékenység az állam által elismert szakképesítés (a továbbiakban: OKJ szerinti szakképesítés) megszerzésére irányuló szakmai képzés, továbbá az ezekhez nem tartozó, támogatott egyéb szakmai képzés, valamint a támogatott általános nyelvi képzés, támogatott egyéb nyelvi képzés és támogatott kombinált nyelvi képzés,

28 Szaktv. 84. § (1) bekezdés

29 A szakképzési hozzájárulás intézménye a későbbiekben kerül részletes kifejtésre.

30 Szaktv. 84. § (3) bekezdés

31 Szaktv. 84. § (4) bekezdés

illetőleg az előzőekhez nem tartozó, támogatott egyéb képzés lehet.³² A Felnőttv. alkalmazásában felnőttképzési tevékenység lehet a nem támogatott képzési tevékenység is, amennyiben a jogalany a képzést a Felnőttv.-ben foglaltak alapján szervezi.³³ A felnőttképzési törvény hatálya kiterjed a felnőttképzésben részt vevő és a felnőttképzést kiegészítő tevékenységet igénybe vevő felnőttre, a tankötelezettsége teljesítése mellett felnőttképzésben is részt vevő személyre, a felnőttképzési tevékenységet folytató jogi személyekre, egyéni cégekre, egyéni vállalkozókra, a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézményre. A törvény hatálya kiterjed továbbá a felnőttképzési szakértőkre és felnőttképzési programszakértőkre, a gazdasági kamarákról szóló törvény alapján megalakított Magyar Kereskedelmi és Iparkamarára (a továbbiakban: kamara), valamint a Magyar Agrár-, Élelmiszergazdasági és Vidékfejlesztési Kamarára (a továbbiakban: agrárkamara), a támogatást nyújtóra, a gyakorlati képzést szervező és a gyakorlati képzést folytató szervezetre, a felnőttképzési hatósági feladatokat ellátó szervre (a továbbiakban: hatóság). Szintén a törvény hatálya alá tartozik az Oktatási Hivatal Nyelvvizsgáztatási Akkreditációs Központja (a továbbiakban: NYAK), az iskolarendszeren kívüli képzési tevékenységet folytató jogalanyok hirdetése és tájékoztatása, valamint adatszolgáltatásra irányuló tevékenysége és az állami szakképzési és felnőttképzési szerve.³⁴

A jogi személyek, egyéni cégek, egyéni vállalkozók, a nemzeti köznevelésről szóló törvény szerinti tankerületi központ által fenntartott köznevelési intézmény felnőttképzési tevékenységet akkor folytathatnak, ha megfelelnek a Felnőttv., valamint a felhatalmazása alapján kiadott jogszabályban foglalt feltételeknek. Felnőttképzési tevékenység határozatlan időre szóló engedély birtokában végezhető. Az engedély célja, hogy a felnőttképzést folytató intézmény a felnőttképzési tevékenységét a Felnőttv.-ben, valamint a felhatalmazása alapján kiadott jogszabályban meghatározott magasabb minőségi követelményeknek megfelelően végezze. Az engedéllyel rendelkező felnőttképzést folytató intézmény a

32 Felnőttv. 1. § (2) bekezdés a) – d) pont

33 Felnőttv. 1. § (3) bekezdés

34 Felnőttv. 1. § a) – k) pont

felnttktképzési tevékenységét kizárólag saját szervezeti rendszerének keretén belül végezheti, a felnttktképzési tevékenység végzésére - az oktatókkal kötött megbízási, valamint a képzés gyakorlati részének megvalósítására kötött szerződések kivételével - más jogalannyal nem állapodhat meg. Az engedély kiadására, módosítására, kiegészítésére irányuló kérelmet vagy az engedély kiegészítésére irányuló bejelentést a hatóságnál kell benyújtani. Az engedélyezési eljárásra egyebekben a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló törvény rendelkezéseit kell alkalmazni azzal, hogy a hatóság az engedély kiadására, módosítására vagy kiegészítésére irányuló kérelemről hatvan napon belül dönt, míg a bejelentés alapján az engedélyt a bejelentést követő tizenöt napon belül kiegészíti.³⁵ Fontos ugyanakkor annak rögzítése, hogy a Felnttvtv. hatálya bizonyos területekre nem terjed ki.

A felnttktképzési szakmai programkövetelmények elektronikus nyilvántartását a kamara vezeti. A nyilvántartásba vételről, a nyilvántartásba vétel módosításáról, valamint a nyilvántartásból történő törlésről öttagú bizottság dönt, amelybe a felnttktképzési programszakértők közül három tagot a kamara, egy tagot az agrárkamara, egy tagot a szakmai programkövetelményre irányuló javaslat OKJ-ban szereplő szakmacsoportjának megfelelő, a szakmacsoporton belüli szakképesítések többségéért felelős miniszter delegál.³⁶

5. A felnttktképzés támogatásának forrásai

A felnttktképzés támogatásának forrásai a központi költségvetés, és a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról szóló törvény szerinti szakképzési hozzájárulásnak a szakképzési hozzájárulásra kötelezett által a saját dolgozói képzésére elszámolható része.³⁷

Az előzőekben meghatározott forrásokból támogatott - amennyiben az nem a felnttktképzést folytató intézmény - a képzés megrendelésekor köteles a támogatás tényét, forrását és a támogatást nyújtó szervezet nevét

35 Felnttvtv. 3. § (1) – (2) bekezdés

36 Felnttvtv. 18. § (1) – (3) bekezdés

37 Felnttvtv. 23. § (1) bekezdés a) – c) pont

a felnőttképzést folytató intézménnyel közölni.³⁸ Támogatás nyújtható annak a nem magyar állampolgárnak is a fenti forrásokból, aki a szabad mozgás és tartózkodás jogával rendelkező személyek beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvényben meghatározottak szerint a szabad mozgáshoz és tartózkodáshoz való jogát Magyarországon gyakorolja, valamint a harmadik országbeli állampolgárok beutazásáról és tartózkodásáról szóló törvény hatálya alá tartozik és bevándorolt, letelepedett, befogadott, hontalan vagy a menedékjogról szóló törvény alapján menekült, oltalmazott vagy menedékes jogállású.³⁹

Az állam a fogyatékos felnőttek képzéséhez a költségvetési törvényben meghatározott mértékű normatív támogatást nyújthat. Ennek keretében a fogyatékos felnőttek számára - a költségvetésben meghatározott előirányzat mértékéig, a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól szóló kormányrendeletben meghatározott feltételek és a támogatási igények kielégítésére meghatározott sorrend szerint - díjmentesen biztosítja a képzésekben való részvételt. Amennyiben a támogatott képzésben részt vevő és ezt követően sikeres vizsgát tevő fogyatékos felnőttek száma nem éri el a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól szóló kormányrendeletben meghatározott mértéket, úgy a felnőttképzést folytató intézmény a támogatás visszafizetésére köteles. Fogyatékos felnőtt egyidejűleg egy támogatott képzésben vehet részt, és három naptári év alatt legfeljebb két képzéséhez nyújtható felnőttképzési normatív támogatás részére.⁴⁰ A Nemzeti Foglalkoztatási Alapból (a továbbiakban: NFA), valamint európai uniós forrásokból felnőtt képzéséhez nyújtható, foglalkoztatás elősegítését célzó képzési támogatás szabályait a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló törvény és a felhatalmazása alapján kiadott jogszabály tartalmazza.⁴¹ A normatív támogatási rendszer – más támogatásokhoz viszonyítottnan – kevésbé bürokratikus jellegű, a tényleges kifizetések gyorsabban kerülhetnek végrehajtásra.⁴²

38 Felnőttv. 23. § (2) bekezdés

39 Felnőttv. 23. § (3) bekezdés a) – c) pont

40 Felnőttv. 24. § (1) – (3) bekezdés

41 Felnőttv. 25. §

42 Bancsók, J. – Kiss, I. (2006) 105.

A felnőttképzés normatív támogatásának éves előirányzatát, valamint a naptári évre vonatkozóan egy főre és egy tanórára vetítetten nyújtható fajlagos mértékét a naptári évben hatályos költségvetési törvény határozza meg. A felnőttképzési intézmény részére a naptári évre vonatkozó támogatás a képzésben részt vevő fogyatékkal élő felnőttek tervezett összlétszáma és a képzés naptári évre jutó óraszám alapján kerül megállapításra.⁴³ A támogatás a fogyatékkal élő felnőtt általános, nyelvi, valamint szakmai képzésének támogatására, továbbá az OKJ-ben szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzés esetén a - külön jogszabályban meghatározott - vizsga- és vizsgáztatási díjra (a továbbiakban együtt: vizsgadíj) igényelhető. Az OKJ-ban nem szereplő szakképesítés megszerzésére irányuló szakmai képzés, valamint általános és nyelvi képzés esetén a képzés díja magában foglalja vizsgadíjat is. Ez a képzés a képzésben részt vevő számára díjmentes, így a képzésben részt vevő fogyatékkal élő felnőttől díj - a nyelvi képzéshez szükséges tankönyv és a pótvizsga(ák) díjának kivételével - nem kérhető.⁴⁴

6. A szakképzési hozzájárulás bemutatása és elemzése

A szakképzési hozzájárulás rendszere több évtizedes múltra tekint vissza.⁴⁵ A szakképzési hozzájárulás bevezetésének indoka a nemzetgazdaság és a munkaerőpiac követelményeihez, a társadalmi folyamatokhoz és az információs társadalom igényeihez igazodó rugalmas és differenciált, a gazdaság dinamikus fejlődését segítő szakképzési és felnőttképzési rendszer kialakításához szükséges fejlesztési forrásoknak a biztosítása, valamint az európai uniós társfinanszírozási kötelezettség teljesítéséhez szükséges forrásoknak a megteremtése volt.⁴⁶ A szakképzési hozzájárulás célja a Szaktv. hatálya alá tartozó azon iskolai rendszerű képzések támogatása, amelyek állami fenntartású szakképző intézményben vagy szakképzési

43 A felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól szóló 123/2007. (V.31.) Kormányrendelet 2. § (1) – (2) bekezdés

44 A felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól szóló 123/2007. (V.31.) Kormányrendelet 3. § (1) – (3) bekezdés

45 Bancsók, J. – Kiss, I. (2006) 118.

46 Szakhotv. preambuluma

megállapodás alapján kerülnek megszervezésre, a nemzeti felsőoktatásról szóló 2011. évi CCIV. törvényben (a továbbiakban: Nftv.) meghatározott, az államilag támogatott létszám tekintetében a gyakorlatigényes alapképzési szak keretében szervezett szakmai gyakorlat (a továbbiakban: gyakorlatigényes alapképzési szak), valamint a duális képzés keretében szervezett gyakorlati képzés (a továbbiakban: duális képzés) támogatása. Az előzőeken túl a szakképzési hozzájárulás célja ezen képzéseknek a fejlesztésének a támogatása is. Szintén célja a szakképzési hozzájárulásnak az iskolarendszeren kívüli felnőttképzésnek a felnőttképzésről szóló törvény alapján történő támogatása is.⁴⁷

Szakképzési hozzájárulásra kötelezett a belföldi székhelyű gazdasági társaság, a szövetkezet, kivéve a lakásszövetkezetet, a szociális szövetkezetet, valamint az iskolaszövetkezetet, az állami vállalat, tröszt, tröszti vállalat, közös vállalat, erdőbirtokossági társulat, vízgazdálkodási társulat - kivéve a víziközmű-társulatot -, egyes jogi személyek vállalata és a leányvállalat, az ügyvédi iroda, végrehajtó iroda és szabadalmi ügyvivő iroda, a közjegyzői iroda, a személyi jövedelemadóról szóló törvényben meghatározott egyéni vállalkozó, az egyéni cég, a tanulószerveződés alapján gyakorlati képzést folytató egyéb szervezet, ha az állami adóhatóságnak az erre a célra rendszeresített nyomtatványon bejelenti, hogy a szakképzési hozzájárulást teljesíti, a választás bejelentését követő hónap első napjától.⁴⁸ Szakképzési hozzájárulásra kötelezett a belföldön vállalkozási tevékenységet folytató, külföldi székhelyű jogi személy, jogi személyiséggel nem rendelkező társas cég, személyi egyesülés, egyéb szervezet is, ha belföldön telephellyel, fiókteleppel rendelkezik.⁴⁹

Annak a hozzájárulásra kötelezettnek, aki adófizetési kötelezettségének átalányadó megfizetésével tesz eleget, szakképzési hozzájárulás tekintetében a Szaktv. alapján nem keletkezik bevallási és elszámolási kötelezettsége, fizetési kötelezettségét az átalányadó megfizetésével teljesíti. Az egyszerűsített vállalkozói adó hatálya alá tartozó adóalany az

47 Szakhotv. 1. § a) – f) pont

48 Szakhotv. 2. § (1) bekezdés a) – h) pont

49 Szakhotv. 2. § (2) bekezdés

egyszerűsített vállalkozói adóról szóló törvényben meghatározott módon teljesíti a szakképzési hozzájárulás-fizetési kötelezettségét.⁵⁰

Vannak ugyanakkor olyan intézmények is, amelyek nem kötelesek szakképzési hozzájárulást fizetni.⁵¹

A szakképzési hozzájárulás alapja a hozzájárulásra kötelezettet terhelő szociális hozzájárulási adó alapja. A szakképzési hozzájárulás alapját csökkentik az azon foglalkoztatott természetes személyeknek (munkavállalóknak) a szociális hozzájárulási adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérének összege, de legfeljebb a kedvezményrel érintett munkavállalónként havonta 100 ezer forint, amely munkavállalók munkaviszonyára tekintettel a tárgyhónapban a szociális hozzájárulási adó alanya a pályakezdő munkavállalók után, a tartósan álláskereső személyek után, a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozást segítő ellátás vagy a gyermeknevelési támogatás folyósítása alatt vagy azt követően foglalkoztatott munkavállalók után a gyermekgondozási díj, a gyermekgondozást

50 Szakhotv. 2. § (3) – (4) bekezdés

51 Nem köteles a szakképzési hozzájárulás fizetésére [Szakhotv. 2. § (5) bekezdés]:

- a büntetés-végrehajtásnál a fogvatartottak kötelező foglalkoztatására létrehozott gazdálkodó szervezet,
- az egészségügyi szolgáltató - feltéve, hogy az egészségbiztosítási szervvel szerződést kötött és nem költségvetési szervként működik - az egészségügyi közszolgáltatás ellátásával összefüggésben őt terhelő szociális hozzájárulási adóalap után,
- az egyéni vállalkozó a szociális hozzájárulási adóalapja után, ide nem értve az általa foglalkoztatottra tekintettel őt terhelő szociális hozzájárulási adó alapját,
- az egyéni cég, végrehajtó iroda, szabadalmi ügyvivő iroda, ügyvédi iroda, közjegyzői iroda tevékenységében a személyesen közreműködő tag a szociális hozzájárulási adóalapja után, ide nem értve az általa foglalkoztatottra tekintettel őt terhelő szociális hozzájárulási adó alapját, valamint,
- a közhasznú nonprofit gazdasági társaság a társasági adóról és az osztalékadóról szóló 1996. évi LXXXI. törvény 6. számú melléklet E) fejezete alapján megállapított kedvezményezett tevékenység ellátásával összefüggésben a társaságot terhelő szociális hozzájárulási adó alapja után,
- az Sztv. szerinti egyéb szervezet a szociális hozzájárulási adóalapja után.

segítő ellátás vagy a gyermeknevelési támogatás folyósítása alatt vagy azt követően foglalkoztatott munkavállalók után, vagy a szabad vállalkozási zónában működő vállalkozás által foglalkoztatott új munkavállalók után a foglalkoztatás első két évében, a foglalkoztatás első három évében igénybe vehető szociális hozzájárulási adókedvezményt érvényesít. Részmunkaidős foglalkoztatott esetén legfeljebb 100 ezer forint arányosan csökkentett része vehető figyelembe. Részmunkaidős foglalkoztatásnak minősül az a foglalkoztatás, amelynek munkaszerződésben meghatározott időtartama nem éri el a betöltött munkakörre érvényes teljes munkaidőt. A szakképzési hozzájárulás alapját csökkenti az azon foglalkoztatott természetes személyeknek (munkavállalóknak) a szociális hozzájárulási adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérének összege, de legfeljebb a kedvezménnyel érintett munkavállalónként havonta 500 ezer forint, amely munkavállalók munkaviszonyára tekintettel a tárgyhónapban a szociális hozzájárulási adó alanya, kutatók foglalkoztatása után járó adómérték szerinti szociális hozzájárulási adókedvezményt érvényesít. Részmunkaidős foglalkoztatott esetén legfeljebb 500 ezer forint arányosan csökkentett része vehető figyelembe. Részmunkaidős foglalkoztatásnak ezen szabályozás keretében az a foglalkoztatás minősül, amelynek munkaszerződésben meghatározott időtartama nem éri el a betöltött munkakörre érvényes teljes munkaidőt.⁵²

A szakképzési hozzájárulás mértéke a szakképzési hozzájárulás alapjának 1,5 százaléka (a továbbiakban: bruttó kötelezettség). A hozzájárulásra kötelezett a szakképzési hozzájárulást a naptári évre állapítja meg.⁵³ A szakképzési hozzájárulás kiszámításához a számviteli törvény hatálya alá tartozó egészségügyi szolgáltatóknak az öt terhelő szociális hozzájárulási adó alapját a számvitelről szóló törvény szerint megállapított éves árbevétele és az egészségbiztosítási szervtől származó árbevétele arányában, az előzőekhez nem tartozó egyéb hozzájárulásra kötelezettnek az öt terhelő szociális hozzájárulási adó alapját az éves bevétele és az egészségbiztosítási szervtől származó bevétele arányában, illetőleg a közhasznú nonprofit gazdasági társaságnak az öt terhelő szociális hozzájárulási adó alapját a számvitelről szóló törvény szerint megállapított éves

52 Szakhotv. 4. § (1) – (1a) – (1b) bekezdés

53 Szakhotv. 4. § (2) – (3) bekezdés

árbevételéből a kedvezményezett tevékenysége és a vállalkozási tevékenysége árbevétele arányában kell megosztania.⁵⁴

Az a hozzájárulásra kötelezett, aki hozzájárulási kötelezettségének nem, részben vagy időszakosan tesz eleget a gyakorlati képzés szervezésével, valamint a saját munkavállalói részére szervezett képzéssel, a bruttó kötelezettségét vagy a nettó kötelezettségét az állami adóhatóságnál vezetett számlára történő befizetéssel teljesíti.⁵⁵ A szakképzési hozzájárulási kötelezettség teljesítésének módját a Szaktv. keretei között a hozzájárulásra kötelezett maga választja meg.⁵⁶

A szakképzési hozzájárulást a gyakorlati képzés szervezésével teljesítő hozzájárulásra kötelezett a bruttó kötelezettsége mértékét a 2012. évre vonatkozóan 440 000 Ft/fő/év összegben meghatározott alapnormatíva alapján, a 2012. évet követően a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott alapnormatíva alapján a gyakorlati képzési normatívák szerint számított összeggel csökkentheti.⁵⁷ A szakképzési hozzájárulást a gyakorlati képzés szervezésével teljesítő hozzájárulásra kötelezett a bruttó kötelezettsége mértékét az alapnormatíva alapján számított összeggel is csökkentheti az alábbiak szerint:

- beruházási kiegészítő csökkentő tétellel az aktiválás évében, ha kizárólag a gyakorlati képzés folytatásához szükséges beruházást hajt végre,
- a nem főtevékenységként gyakorlati képzést folytató hozzájárulásra kötelezett:
 - o oktatói kiegészítő csökkentő tétellel, ha kis- és középvállalkozásnak minősül,
 - o tanműhely-fenntartási kiegészítő csökkentő tétellel, ha a hozzájárulásra kötelezett a gyakorlati képzést - a szakképzésről szóló törvényben meghatározott - kizárólag gyakorlati képzési célt szolgáló tanműhelyben végzi, a 9. évfolyamon tanműhelyben oktatott tanulószereződéses tanulók tekintetében.⁵⁸

54 Szakhotv. 4. § (4) bekezdés a) – b) pont

55 Szakhotv. 6. §

56 Szakhotv. 7. §

57 Szakhotv. 8. § (1) bekezdés

58 Szakhotv. 8. § (1a) bekezdés a) – b) pont

Azok a Szaktv. szerinti egyéb szervezetek, amelyek az agrárpolitikáért felelős miniszter, az erdőgazdálkodásért felelős miniszter, az élelmiszeriparért felelős miniszter, a halgazdálkodásért felelős miniszter, a honvédelemért felelős miniszter hatáskörébe tartozó szakképesítésekre történő felkészítés keretében végzett gyakorlati képzés szervezésével teljesítik a hozzájárulási kötelezettségüket a központi költségvetésről szóló törvényben meghatározott alapszabvány 100 százalékaival csökkenthetik bruttó kötelezettségük mértékét.⁵⁹

Az a hozzájárulásra kötelezett, aki a tanulószződés alapján gyakorlati képzés szervezésével teljesíti hozzájárulási kötelezettségét és csak részben rendelkezik a szakképzésről szóló törvényben meghatározott és a tanulószződésben rögzített, a gyakorlati képzés teljesítéséhez szükséges feltételekkel, megállapodást köthet egy másik, gyakorlati képzés folytatására jogosult szervezettel vagy szakképző intézménnyel, akihez gyakorlati képzésre átirányíthatja a tanulószződéses tanulóját. Az átirányítás időtartama a tanulószződésben meghatározott gyakorlati képzési idő legfeljebb 50%-a lehet, azzal, hogy a teljesítési megbízott a gyakorlati képzéssel kapcsolatosan költségei fedezetére díjat jogosult felszámítani a hozzájárulásra kötelezettel szemben.⁶⁰ Amennyiben azonban a gyakorlati képzés egy része iskolai tanműhelyben valósul meg, a gyakorlati képzés szervezésével teljesítő hozzájárulásra kötelezettnek a gyakorlati képzés ezen részére a tanulószződéses tanulója átirányítása érdekében a szakképző intézménnyel teljesítési megbízottként megállapodást kell kötnie. Az e megállapodás alapján megvalósuló átirányítás időtartama nem számít bele az átirányítás időtartamára meghatározott időtartamba azzal, hogy a teljesítési megbízottat a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló, ezen törvény felhatalmazása alapján kiadott kormányrendeletben meghatározott normatíva alapján számított összeg - a hozzájárulásra kötelezett által a tanulónak ezen időszakokra is fizetett juttatással csökkentett - arányos része illeti meg.⁶¹

59 Szaktv. 8. § (1b) bekezdés

60 Szaktv. 8. § (5) bekezdés

61 Szaktv. 8. § (5a) bekezdés

Abban az esetben ha a hozzájárulásra kötelezett az általa megkötött tanulószerveződést az abban foglalt határidő lejárta előtt jogellenesen felmondja, a tanulószerveződés alapján a törvény szerint a szakképzési hozzájárulási kötelezettsége terhére a tanulószerveződés megkötésétől a tanulószerveződés felmondásáig elszámolt csökkentő tétel teljes összegét az adózás rendjéről szóló törvény önellenőrzésre vonatkozó szabályainak megfelelően köteles a szerződés felmondását követő 15 napon belül az állami adóhatóságnál vezetett számlára visszatéríteni.⁶²

A szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter döntése alapján - erre irányuló kérelem esetén - a szakképzési hozzájárulásra kötelezett részére képzési támogatás nyújtható, ha legalább 50 fő részére munkahelyet teremt, továbbá támogatás nyújtható saját tulajdonában álló olyan tanműhely létesítéséhez, amelyben az iskolai rendszerű szakképzés keretében gyakorlati képzés folytatását tervezi, illetőleg támogatás nyújtható tanműhelyben a gyakorlati képzés tárgyi feltételeinek fejlesztésére irányuló beruházáshoz, valamint a vagyoni értékű jogok közé sorolható szoftverfelhasználási jogának a megszerzéséhez, és a szellemi jogvédelem alatt álló szoftvertermék beszerzéséhez.⁶³

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészének (a továbbiakban: alaprész) a központi költségvetésről szóló törvényben a szakképzési és felnőttképzési támogatásokhoz kapcsolódóan meghatározott előirányzata áll rendelkezésre.

Az alaprész feletti rendelkezési jogot a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter gyakorolja. A keretösszegek mértékét a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter határozza meg.⁶⁴

A szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter dönt a decentralizált keret megyénkénti felosztásáról, a decentralizált keret terhére kiírandó pályázati célok prioritásairól, felelős az alaprész pénzeszközei nyilvántartásáért, felhasználásának jogszerűségéért és ellenőrzéséért, bevételai beszedésének elrendeléséért, valamint követeléseinek behajtásáért, a pénzügyi garanciák érvényesítéséért. A szakképzésért és felnőttképzésért

62 Szakhotv. 8. § (8) bekezdés

63 Szakhotv. 14. § a) – c) pont

64 Szakhotv. 13. § (1) – (2) bekezdés

felelős miniszter kezdeményezi az alaprész pénzeszközeinek felhasználásával kapcsolatos szakértői vizsgálatokat, és ellátja az alaprésszel kapcsolatos, külön törvényben meghatározott egyéb feladatokat.⁶⁵

Az állam az alaprész terhére támogatást nyújthat a szakképzésben az első szakképesítésre felkészítő, nappali rendszerű iskolai oktatásban részt vevő, tanulói jogviszonyban lévő, hiány-szakképesítést tanulók részére ösztöndíj (a továbbiakban: Szabóky Adolf Szakképzési Ösztöndíj) biztosításával a költségvetési évre megállapított, a rendelkezésre álló keretösszeg mértékéig. A Szabóky Adolf Szakképzési Ösztöndíj folyósításával összefüggő feladatokat a szakképző iskola látja el.⁶⁶ A decentralizált keretből beruházási célú támogatás nyújtható az iskolai rendszerű képzéssel összefüggésben a szakképzésről szóló törvényben meghatározott szakképzési megállapodással rendelkező szakképzést folytató intézményben, vagy a felsőoktatási intézményben a gyakorlatigényes alapképzési szak keretében folytatott, szakképesítést vagy szakképzettséget és végzettséget nyújtó képzés tárgyi feltételeinek a fejlesztésére, valamint az iskolai rendszerű képzéssel összefüggésben vagyoni értékű jogok közé sorolható szoftverfelhasználási jog megszerzésére, illetve szellemi termékek közé sorolható szellemi jogvédelemben részesülő szoftvertermék beszerzésére.⁶⁷ Az alaprész központi kerete a szakképzési és felnőttképzési célokra, valamint a felnőttképzésről szóló törvényben meghatározott iskolarendszeren kívüli felnőttképzési célokra használható fel.⁶⁸ Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható az állami szakképzési és felnőttképzési szervnek és a szakképesítésért felelős miniszter által működtetett fejlesztő-szolgáltató intézetnek a szakképzés korszerűsítéséhez szükséges tananyag- és taneszközfejlesztéshez és központi programok kidolgozásához, valamint az általa szervezett szakmai elméleti és gyakorlati tantárgyakat oktató tanárok, szakoktatók, gyakorlati oktatók továbbképzéséhez, az országos szakmai tanulmányi versenyek szervezéséhez. Az alaprész központi keretéből beruházási célú támogatás nyújtható az állami szakképzési és felnőttképzési szervnek. Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható a gazdasági

65 Szakhotv. 13. § (3) bekezdés a) – e) pont

66 Szakhotv. 16. § (1) – (2) bekezdés

67 Szakhotv. 17. § a) – b) pont

68 Szakhotv. 18. § a) – b) pont

kamaráknak - a gazdasági kamaráknak nyújtott támogatási kereten belül, a gazdasági kamarák szakképzési feladatellátásában megállapodás alapján együttműködő országos gazdasági érdek-képviselői szervezeteknek - a gazdasági kamarákról szóló törvényekben, valamint a szakképzésről szóló törvényben meghatározott feladataik, továbbá a szakképzésért felelős miniszterrel kötött megállapodásban foglalt szakképzési feladatok ellátására. Az alaprész központi keretéből - kérelemre - támogatás nyújtható az állami szakképzési és felnőttképzési szerv, az országos gazdasági érdekképviselők, a szakképzés és felnőttképzés fejlesztésében közreműködő közalapítványok és szakmai szervezetek részére a szakképzés és felnőttképzés fejlesztéssel összefüggő feladataik ellátásához, valamint - pályázat útján - országos szakmai tanulmányi versenyek szervezéséhez. Az alaprész központi keretéből támogatható a beruházási célú támogatásra jogosultnál a szakképzés korszerűsítéséhez szükséges tananyag- és taneszköz-fejlesztés, továbbá az elméleti, gyakorlati tantárgyakat oktató tanárok, szakoktatók, gyakorlati oktatók továbbképzése.⁶⁹

Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható az állami szakképzési és felnőttképzési szerv, a szakképzés fejlesztésében közreműködő közalapítványok és szakmai szervezetek részére a szakképző intézményben tanulók lemorzsolódásának csökkentését, illetve a lemorzsolódott tanulók képzésbe történő visszavezetését célzó programok megvalósításához. Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható szakképzési és felnőttképzési kutatási, fejlesztési célú tevékenységre az állami szakképzési és felnőttképzési szerv részére. Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható szakképzési, illetve felnőttképzési célú uniós finanszírozású program előfinanszírozására az állami szakképzési és felnőttképzési szerv részére. Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható a Kormány döntésén alapuló szakképzéssel, illetve felnőttképzéssel összefüggő központi program megvalósításához.⁷⁰

Az alaprész központi keretéből támogatható a pályaaorientáció, a szakképző iskolai általános műveltséget megalapozó oktatás kerettanterveinek kialakítása és fejlesztése, a szakképző iskolai beiskolázás központi írásbeli

69 Szachotv. 19. § (5) – (7) bekezdés

70 Szachotv. 19. § (9) – (14) bekezdés

felvételi vizsgájának előkészítéséhez, szervezéséhez kapcsolódó, valamint a szakképző iskolákat érintő hatósági ellenőrzéssel kapcsolatos fejlesztési feladatok ellátása, a szakképző iskolai tanulói létszamarány alapján az alapkészségek teljes körű mérése, valamint a szakképző iskolákra vonatkozó adatfeldolgozás tekintetében az információs rendszer fejlesztése.⁷¹

Az oktatásért felelős miniszternek a feladatai ellátásához szükséges forrás biztosítására az oktatásért felelős miniszter és a szakképzésért felelős miniszter évente külön megállapodást köthet. Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható a szomszédos államokban élő magyarokról szóló törvény szerinti szomszédos államban működő, magyar nyelvű szakképző iskolában folytatott képzésnek az állami szakképzési és felnőttképzési szerv koordinációjával megvalósuló fejlesztésére. Az alaprész központi keretéből támogatás nyújtható az állami szakképzési és felnőttképzési szerv részére a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Tanács működtetésével, valamint szakképzési és felnőttképzési szaklapok szerkesztésével, kiadásával összefüggő feladataira. A WorldSkills és EuroSkills versenyeken érmet szerző magyar versenyzőket - az eredmények elismeréseként, miniszteri rendeletben meghatározottak szerint - díjazás illeti meg, amelyhez a pénzügyi forrást az alaprész központi keretéből szükséges biztosítani.⁷²

A pályázati eljárás alapján nyújtható támogatások esetén a pályázattal lebonyolítását az állami szakképzési és felnőttképzési szerv végzi. A pályázattal lebonyolításával összefüggő feladatai ellátására a pályázati támogatási keretösszegeből legfeljebb a keretösszeg 1%–a biztosítható az állami szakképzési és felnőttképzési szerv részére.⁷³

Az alaprészből nyújtott támogatások részletes feltételeiről - ha jogszabály másként nem rendelkezik - szerződésben kell megállapodni. A szerződést – kivéve a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter felügyelete, irányítása alá tartozó költségvetési szerveknek nyújtott támogatásra vonatkozóan, amikor a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter döntése alapján, a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter által vezetett minisztérium vagy az állami szakképzési és felnőttképzési szerv

71 Szachotv. 19. § (15) bekezdés a) – d) pont

72 Szachotv. 19. § (16) – (19) bekezdés

73 Szachotv. 19/A. §

köti meg - az alaprész kezelésére vonatkozó eljárásrendben meghatározottak szerint - az állami szakképzési és felnőttképzési szerv köti meg.⁷⁴

Az alaprészből nyújtott támogatások felhasználásának ellenőrzését az állami szakképzési és felnőttképzési szerv, a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter által vezetett minisztérium, valamint a jogszabályokban meghatározott egyéb szervek végzik.⁷⁵

Az alaprész központi kerete terhére nyújtott támogatások kedvezményezettjeinek a támogatási program végrehajtásával összefüggésben felmerülő működtetési költségei finanszírozására a támogatási összeg legfeljebb 5 százaléka használható fel. Az alaprészből kifizetések az adott naptári évben csak a ténylegesen befolyt bevételek erejéig teljesíthetők. Tárgyéven túli fizetési kötelezettséget a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter az alaprész 40 százaléka mértékéig vállalhat.⁷⁶ Ha a támogatásban részesülő a támogatást nem a támogatási szerződésben meghatározott célra fordítja, vagy a kapott támogatásból beszerzett eszközt, illetve megvalósított létesítményt nem a támogatási szerződésben meghatározott rendeltetésének megfelelően használja, továbbá a beszerzett eszköz a támogatási szerződésben meghatározott idő előtt kikerül a kedvezményezett birtokából, illetve a létesítményt megszünteti, a kapott összeget visszafizetendő kölcsönként kell kezelni, és azt a támogatás folyósításától a mindenkori jegybanki alapkamat kétszeresével növelt összegben a Nemzeti Foglalkoztatási Alap Magyar Államkincstárnál vezetett számlájára az alaprész javára vissza kell fizetni. A visszafizetett támogatás összegével a tőketartalékot - a lekötött tartalék megszüntetése után - csökkenteni kell.⁷⁷

A szakképzési hozzájárulást gyakorlati képzés szervezésével teljesítő hozzájárulásra kötelezett képzésre fordított költségeihez az állam hozzájárulást fizet.⁷⁸ A gyakorlati képzési normatíva számításához figyelembe vehető alapnormatíva 2012. évre vonatkozó összege a 2012. évet köve-

74 Szakhotv. 20. § (1) bekezdés

75 Szakhotv. 20. § (4) bekezdés

76 Szakhotv. 21. § (1) – (3) bekezdés

77 Szakhotv. 22. § (3) bekezdés

78 A gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet 1. §.

tően a mindenkori éves költségvetési törvényben meghatározott összeg. A szakképzési hozzájárulást a gyakorlati képzés szervezésével teljesítő hozzájárulásra kötelezett a bruttó kötelezettsége mértékét a 280/2011. (XII.20.) kormányrendeletben meghatározott módon számított alap- és kiegészítő csökkentő tétel figyelembe vételével csökkentheti.⁷⁹

Az a hozzájárulásra kötelezett, aki szakképző iskolával kötött együttműködési megállapodás alapján folytatott gyakorlati képzés szervezésével tesz eleget hozzájárulási kötelezettségének, éves és havi bruttó kötelezettségét alapsökkentő tétel összegével csökkentheti. Az együttműködési megállapodással érintett tanuló esetében a gyakorlati képzési normatíva összegét egy napra meghatározva, az alpnormatíva összegének 130-cal történő elosztásával kell kiszámítani. A tárgyévve vonatkozó alapsökkentő tétel éves összegét tanulónként a gyakorlati képzési normatíva napi összege és a tárgyévben teljesített gyakorlati képzési napok számának szorzata képezi. A szakképzési hozzájárulási előleg fizetésénél az alapsökkentő tétel havi összegét a tárgyév 1-11. hónapjára vonatkozóan tanulónként a gyakorlati képzési normatíva napi összege és a tárgyhónapban teljesített gyakorlati képzési napok számának szorzata képezi.⁸⁰ Az a hozzájárulásra kötelezett, aki a szakképző iskola tanulóival kötött tanulószerveződés alapján folytatott gyakorlati képzés szervezésével tesz eleget hozzájárulási kötelezettségének, éves bruttó kötelezettségét az alapsökkentő tétel összegével csökkentheti.⁸¹ Az a hozzájárulásra kötelezett, aki a szakképző iskola tanulóival kötött tanulószerveződés alapján folytatott gyakorlati képzés szervezésével teljesíti a hozzájárulási kötelezettségét, kiegészítő csökkentő

79 A gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet 2. § - 3. §.

80 A gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet 4. § (1) – (4) bekezdés.

81 A gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet 5. § (1) bekezdés

tételeket vehet figyelembe a díj megfizetésekor.⁸² Az a hozzájárulásra kötelezett, aki az Nftv. szerinti gyakorlatigényes alapképzési szak, vagy duális képzés keretében folytatott gyakorlati képzés szervezésével tesz eleget hozzájárulási kötelezettségének, éves és havi bruttó kötelezettségét alapsökkentő tétel összegével csökkentheti. A gyakorlati képzésben részt vevő hallgatóra vonatkozóan a gyakorlati képzési normatíva napi összegét az alapnormatíva összegének gyakorlatigényes alapképzési szak esetén 100-zal, duális képzés esetén a szociális munka alapképzési szakon és a gazdaságtudományok képzési területen 75-tel, a műszaki, informatika, agrár és természettudomány képzési területen 56-tal történő elosztásával kell kiszámítani. A tárgyévre vonatkozó alapsökkentő tétel éves összegét hallgatónként a gyakorlati képzési normatíva napi összege és a tárgyévben teljesített gyakorlati képzési napok számának szorzata képezi. A szakképzési hozzájárulási előleg fizetésénél a tárgyév 1-11. hónapjára vonatkozóan az alapsökkentő tétel havi összegét hallgatónként a gyakorlati képzési normatíva napi összege és a tárgyhónapban teljesített gyakorlati képzési napok számának szorzata képezi.⁸³

Kiemelendő, hogy a Kormány részéről a szakképzés fontosságát támasztja alá a „*Szakképzés a gazdaság szolgálatában*” című koncepcióról szóló 1040/2015. (II. 10.) Korm. határozat is. Ebben a Kormány rögzíti, hogy a szakképzési feladat- és intézményrendszer, a szakképzés szerkezetének átalakítása, a gazdasági igényekkel összehangolt, versenyképes iskolai rendszerű szakképzés biztosítása, az intézményi finanszírozás hatékonyabb megvalósítása és az állami vagyonnal való felelős gazdálkodás érdekében szükséges ezeknek a területeknek a további fejlesztése.

Szintén a Kormány rendelkezett 1409/2013. (VII. 2.) Korm. határozatában a TÁMOP 2.2.1-12/1-2012-0001 azonosító számú („A szakképzés

82 A gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet 5/A. § (1) bekezdés

83 A gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról szóló 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet 6. § (1) – (4) bekezdés

és felnőttképzés minőségének és tartalmának fejlesztése” című) kiemelt projekt akciótérvi nevesítéséről és támogatásának jóváhagyásáról, amely programot kiemelt projektként nevesítette.

A szakképzés és a felnőttképzés tekintetében a keret felhasználásával összefüggő feladatokat a minisztérium - a Nemzetgazdasági Minisztérium Szervezeti és Működési Szabályzatában foglaltakat figyelembe véve - Szakképzési és Felnőttképzési Főosztály (a továbbiakban: SZFF), Munkaerő-piaci Alap Főosztály (a továbbiakban: MPAF), a Nemzeti Szakképzési és Felnőttképzési Intézet (a továbbiakban: NSZFI), a regionális fejlesztési és képzési bizottságok (a továbbiakban: RFKB), és a Nemzeti Foglalkoztatási Szolgálat (a továbbiakban: NFSZ) keretébe tartozó szervek útján látja el.⁸⁴

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól szóló 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet alapján egyedi döntésén alapuló *munkahely-teremtést ösztönző képzési támogatásra* (a továbbiakban: képzési támogatás), *tanműhely létesítését szolgáló támogatásra*, továbbá a *tanműhelyben folytatott gyakorlati képzés feltételeinek fejlesztését szolgáló támogatásra* (az utóbbi kettő együttesen: tanműhely-létesítési vagy -fejlesztési támogatás) van lehetőség.⁸⁵ A képzési támogatás, valamint a tanműhely-létesítési vagy -fejlesztési támogatás (a továbbiakban együtt: támogatás) forrása a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprésze. A támogatás formája: nem működési célból nyújtott, visszafizetési kötelezettség nélküli végleges támogatás.⁸⁶ A képzési támogatás intenzitása

84 A Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészének a nemzetgazdasági miniszter által felhasználható kerete terhére nyújtott támogatások felhasználásával összefüggő szakmai és pénzügyi feladatok ellátásának rendjéről szóló 27/2011. (VIII. 25.) NGM utasítás 1. § (2) bekezdés a) – d) pont

85 A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól szóló 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet 1. § a) – c) pont.

86 A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól szóló 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet 3. §.

főszabály szerint nem haladhatja meg az elszámolható költségek 50%-át. A támogatási intenzitás kiszámításakor a más forrásból a projekthez kapott állami támogatást is figyelembe kell venni.⁸⁷ Az előzőekben meghatározottakhoz képest maximális támogatási intenzitás az elszámolható költségek 70%-ának megfelelő maximális támogatási intenzitásig növelhető 10 százalékponttal a megváltozott munkaképességű vagy hátrányos helyzetű munkavállalóknak nyújtott képzés esetén, az ezen munkavállalókra jutó költségek viszonylatában, illetőleg 10 százalékponttal középvállalkozás és 20 százalékponttal kisvállalkozás esetén.⁸⁸ A támogatási intenzitás kiszámítása során valamennyi felhasznált számadatot az adók vagy egyéb illetékek levonása előtt kell figyelembe venni.⁸⁹

A képzési támogatás mértéke a támogatással érintett képzésben részt vevő személyenként legfeljebb 3 ezer eurónak megfelelő forintösszeg, azzal, hogy ötven és kettőszázötven fő közötti képzési létszám esetén legfeljebb 500 ezer euró, kettőszázötveneg és ötszáz fő közötti képzési létszám esetén legfeljebb 1 millió euró, ötszázegy és hétszázötven fő közötti képzési létszám esetén legfeljebb 1,5 millió euró, illetőleg hétszázötven fő-t meghaladó képzési létszám esetén legfeljebb 2 millió eurónak megfelelő forint összegben nyújtható képzési támogatás.⁹⁰

87 A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól szóló 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet 4. § (1) bekezdés.

88 A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól szóló 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet 4. § (2) bekezdés a) – b) pont.

89 A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól szóló 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet 4. § (3) bekezdés.

90 A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól szóló 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet 4. § (4) bekezdés a) – d) pont.

Pályázati eljárás alapján támogatás nyújtható a felnőttképzést folytató intézménynek az általa megvalósított képzéssel összefüggő költségeihez, a felnőttképzési tevékenység folytatásához szükséges engedély megszerzéséhez és technikai feltételei fejlesztéséhez, a felnőttképzés érdekében végzett, olyan fejlesztő tevékenységhez, amelynek eredménye mindenki számára hozzáférhető, vagy az Európai Unió felnőttképzési programjaiban történő részvételhez.⁹⁴

7. Összegzés

A fentiekben bemutatott szakképzési rendszer alapján megállapítható, hogy Magyarországon az intézményesített képzési célú szakképzési hozzájárulás által valósul meg a különböző szakmai képzések támogatása. Ennek – ahogy azt Kun Attila a kutatás tekintetében megfogalmazta – *az alapfilozófiája az, hogy a munkáltatók között egyenlő versenyfeltételeket teremtsen, valamiképpen intézményesítse, ösztönözze és kiegyensúlyozza a munkáltatók hozzájárulását a képzésekhez (élethosszig való tanuláshoz), mint szakpolitikai célhoz.* Szintén megállapítható a szakképzési rendszerünk bemutatásán keresztül, hogy hazánkban az érdekképviselőknek (szakszervezeteknek) kevés ráhatásuk van a szakképzés alakítására, a hazai szakképzés rendszerének kialakításában és alakításában a mindenkori kormányzat tölt be döntő szerepet. Álláspontom szerint ez kevésbé hatékony és kisebb teljesítményt eredményez, mint azon rendszerek, amelyben a képzésekről szóló alapvető döntések intézményesített szociális párbeszéd keretében születnek. Az intézményesített szociális párbeszéd ugyanis jelentősen több szempont figyelembe vételét tudja érvényre juttatni, mint a csak kormányzati érdekeket figyelembe vevő rendszer. A magyar szakképzési rendszert ezért célszerű lenne elmozdítani a jelenlegi modell felől az intézményesített szociális párbeszéd alapján működő rendszerek felé, és nagyobb szerepet kellene kapjanak a szakszervezetek, valamint a munkáltatók is abban, hogy a szakképzési rendszer alakításában közreműködően részt vegyenek.

94 A Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési aprészéből nyújtható egyes szakképzési és felnőttképzési célú támogatások részletes szabályairól szóló 16/2016. (V. 27.) NGM rendelet 5. § (1) bekezdés a) – d) pont.

IV.2. AZ AKTÍV FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ESZKÖZÖK SZEREPE AZ ÉLETHOSSZIG TARTÓ TANULÁSBAN (HOMICSKÓ ÁRPÁD OLIVÉR)

A foglalkoztatási támogatások általános rendszerének bemutatásán keresztül jól szemléltethető, hogy Magyarországon milyen lehetőségek vannak az élethosszig tartó tanulás megvalósítására. Ebben a részben először a foglalkoztatási támogatások általános rendszertanának áttekintése történik meg, majd ezt követően kerül sor az egyes igényelhető támogatások fontosabb részletszabályainak bemutatására. A foglalkoztatás bővítésére irányuló támogatások széles tárháza szolgálja azt, hogy mindenki megtalálja az utat a tisztességes megélhetéséhez és boldogulásához. A mindenkori kormányzat egyik legfontosabb feladata a munkanélküliség minél alacsonyabb szinten tartása, illetve a foglalkoztatási ráta növelése.

A munkanélküliséggel összefüggő problémák kezelésének - rendszer-tani szempontból - alapvetően két fő irányát szokták megkülönböztetni. Az egyik lehetőség a munkáltatás (munkába állás) elősegítése (aktív foglalkoztatáspolitikai), míg a másik lehetőség a munkanélküli személy egzisztenciájának a védelme (passzív eszköz). A munkáltatás elősegítése a munkanélküliség elleni küzdelem azon eszközeit és módszereit foglalja magában, amelyek új munkahelyek létrehozásában testesülnek meg, és végső célját elvi alapon a teljes foglalkoztatás megteremtésével éri el. Ez kiegészül a különféle képzési programok megteremtésével, amelyek a munkanélkülivé válás elkerülését, illetve a már munkanélküli személy munkaeő-piaci visszailleszkedését igyekeznek elősegíteni. Az aktív eszközök körébe azokat az intézkedéseket, programokat lehet sorolni, amelyek azt igyekeznek elérni, hogy a munkanélküliséggel fenyegetett személy ne essen ki a munkaeőpiacról, illetve a már kiesett munkanélküli személyt a lehető legrövidebb időn belül visszaintegrálják a munkaeőpiacra. A munkanélküliség kezelésének ún. passzív eszközrendszere magára az álláskereső személyre irányul. Őt segíti abban, hogy a munkanélkülivé válásával elveszített munkajövedelmét részben pótolja. Természetesen a

foglalkoztatáspolitikai fent említett két oldala egymással szervesen összefügg, és nem lehet őket kategorikusan elválasztani.

A foglalkoztatással összefüggő támogatások szempontjából irányadó szabályok egyrészt a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról szóló 1991. évi IV. törvény (a továbbiakban: Ft.) rendelkezései, másrészt a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet (a továbbiakban: Rendelet) alapján kerülnek jelen tanulmányban bemutatásra.

Az aktív foglalkoztatáspolitikai támogatások fő fajtái rendszertani szempontból olyan eszközök lehetnek, amelyeknek célja a munkahely-teremtések támogatása, a munkaerő-piaci kereslet és kínálat közvetítését végző irodák tevékenységének az irányítása, a meglévő munkahelyek védelme, a munkaerő-piaci tanácsadás kiépítése, a szakképzés és a felnőttképzés. Az előző részben kerültek bemutatásra a szakképzés és a felnőttképzés esetében irányadó főbb rendelkezések, míg a jelen részben az alábbiak kerülnek elemzésre:

- a munkaerő-piaci szolgáltatások, amik segítenek az adott képzettségnek, szakképzettségnek megfelelő munkahely megtalálásában, illetőleg megtartásában,
- a képzések elősegítése az elhelyezkedés, illetőleg a munkahely megtartás érdekében,
- a hátrányos helyzetű álláskeresők és inaktívak, munkaerő-piaci részvételének és foglalkoztathatóságának javítása célzó foglalkoztatáspolitikai eszközök, ezen belül:
 - o foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások
 - o munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása
- az álláskeresők vállalkozóvá válását elősegítő támogatások,
- a munkaerő-piaci programok támogatása,
- egyes általánostól eltérő foglalkoztatási formák támogatása,
- a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítésének kérdésköre.

A következőkben az egyes foglalkoztatási támogatási formák bemutatása történik meg.

1. A munkaerő-piaci szolgáltatások

Az állami foglalkoztatási szerv a munkahelykeresést, a munkához, valamint a megfelelő munkaerőhöz jutást, továbbá a munkahely megtartást munkaerő-piaci szolgáltatásokkal is elősegíti. A munkaerő-piaci szolgáltatást az állami foglalkoztatási szerv közvetlenül, illetve a nyilvántartásba vett munkaerőpiaci-szolgáltatást nyújtó szervezeteken keresztül nyújtja. A nyilvántartással összefüggő eljárásért igazgatási szolgáltatási díjat kell fizetni. Az állami foglalkoztatási szerv a célokat egyéni cselekvési tervvel is elősegíti.¹ A munkaerő-piaci programot és munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtók szakmai támogatása a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által alapított közhasznú szervezet kedvezményezett részére továbbadási kötelezettséggel átadott szakmai támogatás nyújtásával is megvalósulhat. A szakmai támogatás továbbadásáról a foglalkoztatáspolitikáért felelős miniszter által alapított közhasznú szervezet a munkaerő-piaci programot és a munkaerő-piaci szolgáltatást nyújtóval szerződést köt. A szerződésben meg kell határozni a kedvezményezett jogszabály, támogatói okirat, támogatási szerződés alapján terhelő kötelezettségek megtartását biztosító feltételeket.² A munkaerő-piaci szolgáltatások két célt kívánnak elérni, egyrészt elkerülni a munkanélküliséggel fenyegetett személy kikerülését a munkaerő-piacról, másrészt a már kikerült munkanélküli minél gyorsabb visszaintegrálását. A munkaerő-piaci szolgáltatások részletszabályait a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet szabályozza.

Az információnyújtás célja, hogy elősegítse az elhelyezkedést és az üres álláshelyek betöltését. A munkaerő-piaci és foglalkozási információ nyújtása szolgáltatás a foglalkozásokra, a térségben elérhető képzésekre, a régió, a megye, valamint a kistérség munkaerő-piaci helyzetére, a munkaerő-kereslet és kínálat helyi jellemzőire vonatkozó információk nyújtását, a foglalkoztatást

1 Ft. 13/A. § (1) – (3) bekezdése

2 Ft. 13/A. § (5) bekezdés

elősegítő támogatások és a munkanélküli ellátásokra vonatkozó lehetőségek ismertetését, továbbá a foglalkoztatással összefüggő jogszabályokkal kapcsolatos tájékoztatást és az azokról szóló ismertetők átadását tartalmazza (a továbbiakban: információnyújtás). Az információnyújtás történhet önállóan vagy tanácsadás, állásbörze, továbbá munkaközvetítés keretében.³

A munka-, pálya-, álláskeresési, rehabilitációs, helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadás szolgáltatás a munkatanácsadást, a pályatanácsadást, az álláskeresési tanácsadást, a rehabilitációs tanácsadást, továbbá az ezekhez kapcsolódó tanácsadó tevékenységhez, valamint a munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódó pszichológiai tanácsadást, továbbá helyi (térségi) foglalkoztatási tanácsadást foglalja magában.⁴ A munkatanácsadás célja az azt igénybe vevő személy elhelyezkedését akadályozó körülmények feltárása, valamint az azok megszüntetésére, a sikeres elhelyezkedés megvalósítására irányuló terv kidolgozása.⁵

A pályatanácsadás célja, az azt igénybe vevő személy pályaválasztásának, pályamódosításának elősegítése, és számára érdeklődésének, képességének, személyiségének és a munkaerő-piaci igényeknek megfelelő pályaterv kialakítása, melynek formái a pályaválasztási tanácsadás és a pályamódosítási tanácsadás.⁶ A pályaválasztási tanácsadás elősegíti a pályaválasztási döntés meghozatalát, az e döntésnek, valamint a munkaerő-piaci keresletnek megfelelő képzési lehetőség kiválasztását. Továbbá segítséget nyújt új képzési irány vagy foglalkozás megtalálásához olyan személy számára, akinek a szakmai képzettsége a személyiségének, képességének, valamint a munkaerő-piaci keresletnek nem felel meg.⁷

3 A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 3. § (1) – (3) bekezdés.

4 A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 4. § a) – f) pont.

5 A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 5. §.

6 A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 6. § (1) – (2) bekezdés.

7 A munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 6. § (3) – (4) bekezdés.

Az álláskereső tanácsadás célja azok elhelyezkedésének elősegítése, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskeresőzéshez szükséges ismeretekkel. Az álláskereső tanácsadás formái az egyéni álláskereső tanácsadás, az álláskereső technikák oktatása, és az álláskereső klub. Utóbbi célja azok elhelyezkedésének elősegítése, akik munkát akarnak vállalni, de nem rendelkeznek az álláskeresőzéshez szükséges ismeretekkel és ennek érdekében az álláskereső(k) részvételével rendszeresen tartott csoportos foglalkozás.⁸

A rehabilitációs tanácsadás célja, hogy a munkatanácsadással, a pályatanácsadással, a pályaválasztási tanácsadással és az ezekhez kapcsolódó tanácsadó tevékenységgel, valamint a munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódó pszichológiai tanácsadás nyújtásával elősegítse a foglalkozási rehabilitáció irányának meghatározását, olyan megváltozott munkaképességű személyek számára, akik képzettségi szintjüknek megfelelő munkakörbe nem közvetíthetők.⁹

A munka-, pálya-, álláskereső és rehabilitációs tanácsadáshoz, továbbá a munkaerő-piaci képzéshez kapcsolódóan - amennyiben arra a szolgáltatás céljának elérése érdekében szükség van - a szolgáltatást igénybe vevő személy részére pszichológiai tanácsadás is nyújtható. A pszichológiai tanácsadás segít feltárni az álláskereső(k) számára az életvezetésből, a személyiségproblémákból eredő, elhelyezkedést akadályozó körülményeket.¹⁰

A járási hivatal mentori szolgáltatás igénybevételét biztosíthatja az álláskereső vagy a munkaügyi központ más szolgáltatását igénybevevő, illetőleg a járási hivaltaltól támogatásban részesülő személy számára, ha a személyes konzultáció alapján megállapítható, hogy az együttműködési kötelezettség teljesítéséhez, a szolgáltatások, támogatások igénybevételéhez,

8 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 7. § (1) – (3) bekezdés.

9 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 8. §.

10 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 9. § (1) – (2) bekezdés.

az állami vagy más szervekkel való kapcsolattartáshoz, az önálló munkába álláshoz, vagy a munkahelyen történő beilleszkedéshez személyes segítségre van szüksége. A mentori szolgáltatást a mentor nyújtja. A rehabilitációs járadékban részesülő személy számára történő rehabilitációs mentor kijelölésének szabályairól külön jogszabály rendelkezik.¹¹

A helyi (térégi) foglalkoztatási tanácsadás célja szakmai, módszertani segítségnyújtással hozzájárulni a térségben a foglalkoztatási helyzet javításához, a gazdasági élet résztvevői közötti együttműködés kialakulásához, a foglalkoztatási feszültségek kezeléséhez, a vállalkozási tevékenység élénkítéséhez, továbbá új munkahelyek teremtéséhez. Az előzőekben meghatározott cél elérése érdekében a helyi (térégi) foglalkoztatási tanácsadás tartalmazza a térségben a munkaadók gazdasági foglalkoztatási helyzetének nyomon követését, a csoportos létszámcsökkentések, a foglalkoztatási feszültségek kialakulásának megelőzése érdekében a részükre történő információnyújtást, tanácsadást. Szintén tartalmazza programok kezdeményezését a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók újbóli elhelyezkedésének, a térségben tapasztalható foglalkoztatási feszültségek enyhítésének, a térség gazdasági foglalkoztatási szerkezet váltásának elősegítése érdekében, az ilyen programok kidolgozásában és megvalósításában történő közreműködést. A helyi (térégi) foglalkoztatási tanácsadás kapcsolattartást is végez a térség gazdasági életében részt vevő munkaadókkal, a térség helyi önkormányzataival, a térségben működő más szervezetekkel, közreműködésük elősegítését a gazdasági szerkezet átalakítását, a foglalkoztatási helyzet javítását célzó programokban, továbbá munkaerő-piaci információk nyújtásával történő közreműködést végez a térségben működő területfejlesztési tanácsok döntéseinek előkészítésében, az e testületek által indított programokhoz való csatlakozás érdekében.¹²

A munkaerő-piaci szolgáltatások keretében van lehetőség a munkaközvetítésre is. A járási hivatal a munkaközvetítő tevékenységét az álláske-

11 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 10. §.

12 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 11. § (1) – (2) bekezdés.

resőként nyilvántartott, a közvetítést kérő, valamint a közfoglalkoztatási jogviszonyban álló személyekkel (a továbbiakban együtt: munkát kereső) és az álláskínálókkal együttműködve folytatja.¹³ A járási hivatal a munkaközvetítés keretében személyes beszélgetést folytat a munkát keresővel, amelynek során feltárja a foglalkoztatással kapcsolatos, valamint az azt akadályozó körülményeit (iskolai végzettség, szakképzettség, korábban betöltött munkakörök, szakmai gyakorlat, lakóhely, tartózkodási hely, munkaképesség), továbbá tájékoztatja őt a számára megfelelő munkalehetőségek fő jellemzőiről, így különösen a foglalkoztatás helyéről, idejéről, a munkarendről, továbbá a kereseti lehetőségről. A járási hivatal a foglalkoztatást akadályozó körülmény megállapítása esetén az előzőekben meghatározott személynek a megfelelő szolgáltatás igénybevételét tanácsolja, továbbá kapcsolatot tart azokkal az álláskínálókkal, akik természetes személyt, foglalkoztatásra irányuló jogviszony keretében foglalkoztatnak, vagy foglalkoztatni kívánnak, illetőleg elősegíti a munkát kereső és az álláskínáló találkozását annak érdekében, hogy közöttük foglalkoztatásra irányuló jogviszony jöjjön létre.¹⁴ A munkaközvetítés egyéni közvetítés és csoportos közvetítés formájában valósulhat meg.¹⁵ Ennek során tilos olyan személy közvetítése, aki - az erre vonatkozó jogszabály szerint - munkaviszonyban, valamint munkaviszonyon kívüli munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyban nem foglalkoztatható. Tilos a közvetítés nem létező állásba, továbbá ha a munkaadónál a közvetítés tárgyát képező tevékenységet is érintő sztrájk van folyamatban. Tilos továbbá olyan munkaerőigényre közvetíteni, amely jogszabálysértő feltételeket tartalmaz, és az is tilos a közvetítés olyan foglalkoztatóhoz történjen, ahol a foglal-

13 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 12. § (1) bekezdés.

14 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 12. § (2) bekezdés a) – d) pontok.

15 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 12. § (3) bekezdés a) – b) pont.

koztatási feltételek nyilvánvalóan nem biztosítottak.¹⁶ A járási hivatalnak a munkaközvetítés során törekednie kell arra, hogy az munkát kereső számára feltárja a szakképzettségének, szakmai gyakorlatának, s egyéb körülményeinek megfelelő foglalkoztatási lehetőségeket, továbbá arra, hogy az állás kínálók részére a munkaerőigénynek megfelelő állás kereső személyek kerüljenek kiválasztásra és közvetítésre.¹⁷

2. A képzések elősegítése az elhelyezkedés, illetőleg a munkahely megtartás érdekében.

2.1. Képzések elősegítése az Ft. alapján

Támogatható az állami foglalkoztatási szerv által felajánlott, vagy elfogadott képzése annak a személynek:

- aki állás kereső,
- aki 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét - nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően állás keresési járadékra és állás keresési segélyre nem szerzett jogosultságot,
- aki gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi- gyermekágyi segélyben, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül,
- aki rehabilitációs ellátásban részesül,
- akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és az állami foglalkoztatási szervvel előzetesen írásban közölte, vagy
- aki közfoglalkoztatásban vesz részt, és a képzésben való részvételt vállalja, továbbá

16 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 13. § (1) bekezdés a) – d) pont.

17 A munkaerőpiaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról szóló 30/2000 (IX.15.) GM rendelet 13. § (2) bekezdés.

- aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható.¹⁸

A gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi- gyermekágyi segélyben, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesülő személyek képzése akkor támogatható, ha a képzés időtartama hetente nem haladja meg a harminc órát, és

- a gyermekgondozást segítő ellátásban, illetve gyermekgondozási díjban részesülő személy képzése a gyermek fél éves korának betöltését követően kezdődik meg, valamint
- a gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermekgondozási díjban, gyermeknevelési támogatásban részesülő személy kereső tevékenységet nem folytat.¹⁹

Képzési támogatásként:

Aki álláskereső, vagy aki 25. életévét - felsőfokú végzettségű személy esetén a 30. életévét - nem töltötte be, és a tanulói, hallgatói jogviszonya megszűnését követően álláskeresői járadékra és álláskeresői segélyre nem szerzett jogosultságot, valamint akinek munkaviszonya várhatóan egy éven belül megszűnik, és ezt a munkaadó a munkavállalóval és az állami foglalkoztatási szervvel előzetesen írásban közölte, vagy aki közfoglalkoztatásban vesz részt, és a képzésben való részvételt vállalja, továbbá aki munkaviszonyban áll és rendszeres foglalkoztatása képzés nélkül nem biztosítható, kivéve aki gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi- gyermekágyi segélyben, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül, vagy aki rehabilitációs ellátásban részesül:

- kereset kiegészítés vagy keresetpótló juttatás, valamint
- a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése;
- aki gyermekgondozási segélyben, gyermekgondozást segítő ellátásban,

18 Ft. 14. § (1) bekezdés a) – g) pont

19 Ft. 14. § (2) bekezdés a) b) pont

gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi- gyermekágyi segélyben, csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesül, vagy aki rehabilitációs ellátásban részesül, valamint a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult álláskereső részére az általános iskolai végzettség megszerzéséhez, vagy a szakképzés megkezdéséhez, a külön jogszabályban meghatározott bemeneti kompetenciák megszerzéséhez szükséges képzésben történő részvételhez a képzéssel kapcsolatos költségek megtérítése;

- a képzésben történő részvétel lehetőségének biztosítása érdekében, a képzés időtartama alatt az arra rászoruló, a közigazgatási hatósági eljárás és szolgáltatás általános szabályairól szóló törvény szerinti hozzátartozó ápolásával, gondozásával, valamint a gyermek felügyeletével kapcsolatban felmerült indokolt kiadás megtérítése adható.²⁰

A kereset kiegészítés a képzést megelőzően elért átlagkereset és a képzés alatt elért kereset különbözetéig terjedhet. A keresetpótló juttatás összege nem lehet alacsonyabb a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér 60 százalékánál, és nem haladhatja meg a megállapításakor hatályos közfoglalkoztatási bér összegét.²¹ Nem folyósítható keresetpótló juttatás azokra a napokra, amelyeken a képzésben résztvevő személy neki felróható okból óralátogatási kötelezettségének nem tett eleget. Ebben az esetben a keresetpótló juttatást - erről szóló külön határozat nélkül - a mulasztás napjára járó keresetpótló juttatás összegével csökkentett összegben kell folyósítani.²² A képzéssel kapcsolatos költségek részben vagy teljes mértékben megtéríthetők.²³

Az állami foglalkoztatási szerv a - külön jogszabály szerint érvényes munkaerőigénnyel rendelkező - munkaadóval, a munkaadó erre irányuló kérelme esetén megállapodást köt arra vonatkozóan, hogy az állami foglalkoztatási szerv a munkaerőigény kielégítése érdekében képzési támogatást nyújt álláskeresők számára a munkaerőigényben meghatározott munkakör

20 Flt. 14. § (4) bekezdés a) – c) pont

21 Flt. 14. § (5) – (6) bekezdés

22 Flt. 14. § (9) bekezdés

23 Flt. 14. § (11) bekezdés

betöltéséhez szükséges, állam által elismert szakképesítést nyújtó képzésben, vagy munkakör betöltéséhez, foglalkozás, tevékenység gyakorlásához szükséges képesítés megszerzésére irányuló képzésben (betanító képzésben), valamint a közúti közlekedés C, D és E járműkategóriájára érvényes vezetői engedély és gépjárművezetői képesítési igazolvány megszerzését biztosító képzésben történő részvételhez, és a munkaadó vállalja, hogy előzőekben meghatározott álláskeresővel vagy a képzés megkezdését megelőzően, vagy a képzés alatt, vagy a képzés által nyújtott szakképesítés megszerzését követően munkaviszonyt létesít.²⁴ A fentiek feltételeknek megfelelő álláskeresőket a munkaadó választja ki a munkaerőigényében foglaltaknak megfelelő, álláskeresőként nyilvántartott személyek közül.²⁵

A megállapodásnak tartalmaznia kell:

- a képzésben részt vevő álláskeresők kiválasztásának módját,
- a munkaerőigényben meghatározott, betöltésre váró munkakör megjelölését,
- azoknak a képzéseknek a megjelölését, amelyekhez az állami foglalkoztatási szerv támogatást nyújt,
- a munkaadó arra vonatkozó nyilatkozatát, hogy a képzésben részt vevő álláskeresővel mely időponttól kezdődően fog munkaviszonyt létesíteni,
- a munkaadó nyilatkozatát arra vonatkozóan, hogy hozzájárul-e a képzés költségeihez, illetőleg a képzés lebonyolításához szükséges szakmai és tárgyi feltételek biztosításához.²⁶

2.2. *Foglalkoztatást elősegítő képzésben történő részvétel támogatása a Rendelet alapján*

A Nemzeti Foglalkoztatási Alapból a következő képzésekhez nyújtható képzési támogatás:

- a Szaktv-ben meghatározott szakképzéshez,
- a szakképzés megkezdéséhez szükséges alapismereteket nyújtó oktatáshoz,

24 Ft. 14/A. § (1) bekezdés a) – b) pont

25 Ft. 14/A . § (2) bekezdés

26 Ft. 14/A. § (3) bekezdés a) – e) pont

IV. FOGLALKOZTATÁSPOLITIKAI ASPEKTUSOK

- pályaorientáló és álláskeresési ismeretek oktatásához,
- a szakképesítéssel rendelkező személyek számára nyújtandó államilag elismert nyelvvizsga megszerzésére irányuló képzéshez,
- közúti járművek vezetésére jogosító vezetői engedély [C, D, E kategóriára, valamint e kategóriáknak a közúti közlekedési igazgatási feladatokról, a közúti közlekedési okmányok kiadásáról és visszavonásáról szóló 35/2000. (XI. 30.) BM rendelet 1. számú mellékletében meghatározott alkategóriáira és kombinált kategóriáira], mezőgazdasági vontató vezetésére jogosító járművezetői igazolvány, továbbá járművezetői engedély (II. kategóriára és trolibuszra érvényesítve), tehergépkocsi és autóbuszvezetői alap-és továbbképzési képesítés, a veszélyes áruk szállításához szükséges engedély (ADR) kiadásához előírt képzés, továbbá az autóbusszal díj ellenében végzett személyszállításához szükséges képzés, és az építőgép-kezelő engedély kiadásához szükséges képzés.
- vállalkozás indításához és működtetéséhez szükséges kompetenciák megszerzésére indított oktatás, valamint vállalkozói kompetenciákat fejlesztő képzés. A képzésekben történő részvétel akkor támogatható, ha a képzés az abban részt vevő személy munkához jutását vagy munkájának megtartását segíti elő.²⁷

Az állami foglalkoztatási szervként eljáró fővárosi és megyei kormányhivatal (a továbbiakban: kormányhivatal) minden évben meghatározza és nyilvánosságra hozza azokat a képzési irányokat, amelyekhez tartozó képzésben történő részvételhez mérlegelési jogkörben támogatás nyújtható. Döntését megelőzően figyelembe veszi a bejelentett munkaerőigényeket, a foglalkoztatás szerkezetében bekövetkezett változásokat, és a munkaerő-piaci előrejelzéseket.²⁸

27 Rendelet 1. § (1) bekezdés a) – f) pont

28 Rendelet 2. § (1) bekezdés a) – c) pont

3. A hátrányos helyzetű álláskereső és inaktív, munkaerő-piaci részvételének és foglalkoztathatóságának javítása célzó foglalkoztatáspolitikai eszközök

3.1. A foglalkoztatás bővítését szolgáló támogatások

A munkaadó részére hátrányos helyzetű személy munkaviszony keretében történő foglalkoztatásához a munkabér és járuléka legfeljebb ötven százalékának, megváltozott munkaképességű személy esetében legfeljebb hatvan százalékának megfelelő összegű támogatás nyújtható, ha a munkaadó a foglalkoztatást legalább a támogatás folyósításának időtartama alatt vállalja, és a támogatás iránti kérelem benyújtását megelőző tizenkét hónapban a munkavállaló munkaviszonyát a működési körében felmerülő okból felmondással nem szüntette meg, és kötelezettséget vállal arra, hogy a munkaviszony megszüntetésére a támogatás folyósításának időtartama alatt sem kerül majd sor.²⁹ Ez a támogatás legfeljebb egyévi időtartamra, súlyosan hátrányos helyzetű személy foglalkoztatásához legfeljebb kétévi időtartamra nyújtható. Abban az esetben, ha a munkaadó szociális szövetkezet, a támogatás mértéke a munkabér és járuléka legfeljebb 70 százalékáig terjedhet, feltéve, hogy a munkaadó vállalja a hátrányos helyzetű személy továbbfoglalkoztatását legalább a támogatás folyósítási időtartama 50 százalékának megfelelő időtartamra. Ebben az esetben a támogatás és a továbbfoglalkoztatás együttes időtartama legfeljebb egy év, súlyosan hátrányos helyzetű személy foglalkoztatása esetén legfeljebb két év lehet.³⁰

A bértámogatás megállapításakor hátrányos helyzetű személynek kell tekinteni azt a személyt, aki álláskereső és legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik, vagy az ötvenedik életévét betöltötte, vagy 25. életévét nem töltötte be, vagy a járási hivatal legalább hat hónapja álláskeresőként tartja nyilván, vagy a saját háztartásában egy vagy több eltartott személlyel egyedül élő felnőtt. Hátrányos helyzetű személynek kell tekinteni továbbá azt is, aki 12 hónapon belül gyermekgondozási

29 Ft. 16. § (1) bekezdés a) – b) pont

30 Ft. 16. § (2) – (4) bekezdés

segélyben, gyermeknevelési támogatásban, illetőleg terhességi-gyermekágyi segélyben, gyermekgondozási díjban vagy ápolási díjban részesült, vagy 12 hónapon belül előzetes letartóztatásban volt, szabadságvesztés, vagy elzárás büntetését töltötte, illetőleg aki nappali tagozatos tanulmányait legalább két éve fejezte be, és még nem állt rendszeres fizetett alkalmazásban. Hátrányos helyzetű személy továbbá az olyan munkavállaló, akit munkahelyének elvesztése fenyeget, és az ötvenedik életévét betöltötte, vagy életkorra tekintet nélkül legfeljebb alapfokú iskolai végzettséggel rendelkezik.³¹ A bértámogatás iránti kérelmet a foglalkoztatás megkezdését megelőzően kell a járási hivatalhoz benyújtani.³²

Meg kell szüntetni a bértámogatás folyósítását, illetőleg a kifizetett támogatást - a kötelezettségszegés arányában részben vagy egészben - vissza kell fizetni, ha a munkaadó a vállalt foglalkoztatási kötelezettségének nem tesz eleget. Mentésül a munkaadó a visszafizetési kötelezettség alól, ha igazolja, hogy a munkaviszony azonnali hatállyal a próbaidő alatt, a munkaadó azonnali hatályú felmondása, jogutód nélküli megszűnése, vagy a munkavállaló felmondása következtében szűnt meg, illetőleg a munkaadó által elrendelt állásidő mértéke a foglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt nem éri el a 20 munkanapot. A hátrányos helyzetű, megváltozott munkaképességű, továbbá a súlyosan hátrányos helyzetű személy felvételéhez nyújtott bértámogatás esetében a munkavállaló felvételének az érintett vállalkozás munkavállalói létszámának nettó növekedését kell eredményeznie az előző 12 hónap átlagához viszonyítva. A foglalkoztatottak számának nettó növekedése szempontjából figyelmen kívül kell hagyni azon álláshelyek megüresedését, amely a munkaviszonynak a munkavállaló részéről történő megszüntetése, munkaképtelenné válás, öregségi nyugdíjazás, a munkáltató azonnali hatályú felmondása miatt történik.³³

31 Rendelet 11. § (2) bekezdés a) pont

32 Rendelet 11. § (5) bekezdés

33 Rendelet 11. § (10) – (11) bekezdés

3.2. A munkahelyteremtés és munkahelymegőrzés támogatása

Támogatás nyújtható új munkahelyek teremtéséhez, a meglévő munkahelyek megtartásához, a foglalkoztatási szerkezetátalakítás elősegítéséhez, valamint a munkaerő szakmasztruktúrájának korszerűsítéséhez fűződő foglalkoztatáspolitikai célok elérése érdekében.³⁴

Vissza nem térítendő munkahelyteremtő támogatás nyújtható a munkavállalók létszámának növelésével tartós foglalkoztatást biztosító munkaadó (a továbbiakban: kedvezményezett) részére az új munkahelyek teremtéséhez, meglévő munkahelyek bővítéséhez, új technológia bevezetéséhez szükséges építési költségekhez, tárgyi eszközök és immateriális javak beszerzéséhez, valamint az új munkahelyek teremtésével összefüggő személyi jellegű ráfordításokhoz (a továbbiakban: regionális beruházási és foglalkoztatási támogatás).³⁵ A támogatás annak a kedvezményezettnek nyújtható, amely a munkahelyteremtő támogatás iránti kérelmét, illetőleg pályázatát a beruházás megkezdése előtt benyújtja, a támogatás keretében elszámolható költségek legalább 25%-át saját forrásból biztosítja, rendelkezik a kötelezettségek teljesítését elősegítő anyagi biztosítékkal, és kötelezettséget vállal arra, hogy a támogatási igényben megjelölt összegnél kevesebb támogatás megállapítása esetén a megvalósításhoz szükséges pénzügyi fedezet különbözetét pótolja, vagy a beruházás megvalósítására vonatkozó tervét a rendelkezésre álló összegek figyelembevételével átdolgozza, a beruházást a támogatási igény benyújtását követően kezdi meg, a beruházást annak megkezdésétől számított két éven belül befejezi, és kötelezettséget vállal, hogy a munkavállalókat a támogatási igényben megjelölt létszámban a beruházás befejezésétől számított 90 napon belül munkaviszony keretében alkalmazza, majd azt követően a beruházásra tekintettel alkalmazott létszámot és a pályázat benyújtását megelőző 12 hónapban meglévő átlagos statisztikai állományi létszámot együttesen foglalkoztatja (foglalkoztatási kötelezettség).³⁶ A foglalkoztatási kötelezettség teljesítése során az átlagos statisztikai állományi létszám alatt a Központi Statisztikai Hivatal lét-

34 Ft. 18. §

35 Rendelet 18. § (1) bekezdés

36 Rendelet 18. § (2) bekezdés a) – d) pont

számszámítására vonatkozó előírásai szerint számított létszámot kell érteni azzal, hogy a rész munkaidőben foglalkoztatottak a teljes munkaidőben alkalmazottak arányos törtrészenek felelnek meg.³⁷

Regionális beruházási támogatás induló beruházáshoz nyújtható. A termelési folyamat alapvető megváltozását eredményező beruházás esetén a támogatás akkor vehető igénybe, ha az elszámolható költségek összege meghaladja az alapvetően megváltoztatandó eredeti termelési folyamat-hoz kapcsolódó eszközökre a kérelem benyújtásának adóévet megelőző három adóévben elszámolt terv szerinti értékcsökkenés összegét. Meglévő létesítmény tevékenységének új tevékenységgel vagy termékkel történő bővítését eredményező beruházáshoz a támogatás akkor vehető igénybe, ha az elszámolható költségek legalább 200 százalékkal meghaladják az eredeti tevékenység keretében használt és az új tevékenység keretében is használni tervezett eszközöknek a beruházás megkezdése előtti adóévben nyilvántartott könyv szerinti értékét.³⁸

Ha a támogatást kutatási infrastruktúra fejlesztéséhez nyújtják, az infrastruktúrához való hozzáférést több felhasználó számára átlátható és megkülönböztetés-mentes módon kell biztosítani. A támogatás szélessávú infrastruktúra kiépítéséhez abban az esetben nyújtható, ha a beruházást olyan területen valósítják meg, ahol nincs azonos kategóriájú infrastruktúra (pl. szélessávú alaphálózat, újgenerációs hozzáférési hálózat) és ahol a piaci szereplő - egy ebből a célból meghirdetett nyilvános konzultáció keretében - nyilatkozik, hogy a támogatási döntés meghozatalától számított három éven belül piaci feltételek mellett nem tervez azonos kategóriájú infrastruktúrát kiépíteni. A hálózat üzemeltetője tisztességes és megkülönböztetés-mentes feltételek mellett a lehető legszélesebb körű aktív és passzív nagykereskedelmi hozzáférést köteles biztosítani a támogatott infrastruktúrához. A hálózat üzemeltetője a nagykereskedelmi hozzáférést fizikai átengedés révén köteles biztosítani. A kedvezményezetttről és a támogatás összegéről a támogatást nyújtó nyílt, átlátható, megkülönböztetés-mentes és a technológia-semlegesség elvén alapuló pályáztatás alapján köteles dönteni.³⁹

37 Rendelet 18. § (3) bekezdés

38 Rendelet 18/A. § (1) – (1b) – (1c) bekezdés

39 Rendelet 18/B. § (1) – (5) bekezdés

Munkahelymegőrzés támogatása annak a munkaadónak nyújtható, aki működésével összefüggő okból a munkavállaló munkaviszonyát felmondással kívánja megszüntetni. A munkaviszonnyal egy tekintet alá esik a biztosított bedolgozói jogviszony, továbbá a szövetkezeti tag munkaviszony jellegű munkavégzésre irányuló jogviszonya.⁴⁰ A támogatás abban az esetben állapítható meg, ha a munkaadó a támogatási iránti kérelemmel együtt benyújtott likviditási tervében bemutatja az átmeneti nehézséget okozó gazdasági körülményeit, a gazdasági nehézségek áthidalására vonatkozó várható intézkedését, továbbá írásban nyilatkozik arról, hogy a foglalkoztatotti létszám megtartására irányuló intézkedései nem vezettek eredményre, és nem áll jogerős végzéssel elrendelt végelszámolás, felszámolás alatt, ellene jogerős végzéssel elrendelt csődeljárás vagy egyéb, a megszüntetésére irányuló, jogszabályban meghatározott eljárás nincs folyamatban. További feltétele a támogatás megállapításának, hogy a felmondással érintett munkavállalót a kérelem benyújtását megelőzően legalább hat hónapja foglalkoztatja, továbbá vállalja a munkavállalónak a támogatás folyósítása alatti foglalkoztatását, valamint azt követően legalább a támogatott foglalkoztatás időtartamával megegyező időtartamú továbbfoglalkoztatását, illetőleg vállalja, hogy a támogatás folyósítása és a továbbfoglalkoztatási kötelezettség időtartama alatt a telephelyén, a kérelem benyújtását megelőző hónapban meglévő átlagos statisztikai állományi létszámát megtartja, és a munkaviszony megszüntetésére a működésével összefüggő okból felmondással vagy közös megegyezéssel nem kerül sor.⁴¹

A vissza nem térítendő támogatás mértéke a felmondással érintett munkavállaló munkabére és az azt terhelő szociális hozzájárulási adó együttes összegének 25-90 százalékáig terjedhet.⁴² A támogatás havi mértéke munkavállalónként nem haladhatja meg a kötelező legkisebb munkabér 150 százalékát.⁴³ A támogatás a felmondással érintett munkavállaló foglalkoztatásához legfeljebb egy évig, havonta utólag folyósítható.⁴⁴

40 Rendelet 18/C. § (1) – (2) bekezdés

41 Rendelet 18/C. § (3) bekezdés a) – f) pont

42 Rendelet 18/C. § (8) bekezdés

43 Rendelet 18/C. § (11) bekezdés

44 Rendelet 18/C. § (12) bekezdés

4. Az álláskereső vállalkozóvá válását elősegítő támogatások

Támogatás nyújtható annak az álláskeresőnek, valamint rehabilitációs ellátásban részesülő személynek, aki munkaviszonyon kívüli tevékenységgel gondoskodik önmaga foglalkoztatásáról, ideértve azt is, aki vállalkozást indít, vagy vállalkozáshoz csatlakozik.⁴⁵ Az önmegvalósítás egyik törvényi lehetősége, hogy az álláskereső vállalkozóvá válásával maga gondoskodik a jövedelemszerző tevékenységéről. Annak a részére nyújtható ilyen jellegű támogatás, aki álláskereső, valamint a 3 millió Ft-ig terjedő tőkejuttatás egészben vagy részben visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában igénylő esetében ennek további feltétele, hogy a járási hivatal legalább egy hónapja már álláskeresőként tartja nyilván, vagy rehabilitációs járadékban vagy rehabilitációs ellátásban részesül, és önmaga foglalkoztatását egyéni vállalkozóként, egyéni cég tagjaként, gazdasági társaság – a társaság tevékenységében személyesen közreműködő – tagjaként mezőgazdasági őstermelőként oldja meg.⁴⁶ A mezőgazdasági őstermelői tevékenységhez nyújtandó támogatás további feltétele, hogy a támogatást kérő az őstermelői tevékenységet a támogatásról szóló döntést követően kezdi meg és a kérelem benyújtását megelőző két éven belül nem rendelkezett őstermelői igazolvánnyal.⁴⁷ Ezen személyek részére támogatásként 3 millió Ft-ig terjedő tőkejuttatás egészben vagy részben visszatérítendő vagy vissza nem térítendő formában adható, illetőleg legfeljebb hat hónap időtartamra, havonta a kötelező legkisebb munkabér összegéig terjedő támogatás nyújtható, továbbá a vállalkozói tevékenység megkezdéséhez szükséges szaktanácsadás költségei elszámolhatók.

5. A munkaerő-piaci programok támogatása

A Nemzeti Foglalkoztatási Alap előre meghatározott, összetett célok érdekében biztosíthatja olyan programok megvalósításának pénzügyi fedezetét, amelyek térségi foglalkoztatási célok megvalósítására, mun-

45 Ft. 17. §

46 Rendelet 10. § (1) bekezdés a) – c) pont

47 Rendelet 10. § (1a) bekezdés

kaerő-piaci folyamatok befolyásolására, valamint a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő rétegek foglalkoztatásának elősegítésére irányulnak. A programok keretében a munkaerő-piaci szolgáltatások és foglalkoztatást elősegítő támogatások egyidejűleg és egymásra épülve is nyújthatók. A programokon aktívan részt vevő álláskereső számára a különböző jogcímenek megállapítható támogatás, támogatások helyett egységes támogatás állapítható meg. Ha a program által elérni kívánt cél megvalósítása érdekében indokolt, a foglalkoztatást elősegítő támogatásokra vonatkozó szabályoktól a támogatást nyújtó szerv eltekinthet. Munkaerő-piaci program keretében a munkaadó részére a munkaviszonyban foglalkoztatott személy munkabére és járulékai legfeljebb száz százaléknak megfelelő összegű támogatás nyújtható.⁴⁸

A munkaerő-piaci program (a továbbiakban: program) magában foglalhatja a munkaerő-piaci szolgáltatásokat, valamint a Nemzeti Foglalkoztatási Alap foglalkoztatási alaprészéből nyújtható foglalkoztatást elősegítő támogatásokat.⁴⁹ A program indítása előtt programtervet kell készíteni, amelyben meg kell határozni azoknak a személyeknek a körét, akik munkaerő-piaci helyzetének javítására a program irányul (a továbbiakban: célcsoport), továbbá azokat a térségeket, amelyekben a program megvalósítására sor kerül, és a program tartalmát alkotó munkaerő-piaci szolgáltatásokat és foglalkoztatást elősegítő támogatásokat (programelemek), valamint azokat a szakmai elveket, amelyek szerint ezek a programban összekapcsolódnak. Meg kell adni továbbá a programban, valamint az egyes programelemekben való részvétel feltételeit, az ahhoz szükséges dokumentumok körét és tartalmát, a program megvalósításában közreműködő személyek és szervezetek körét, a program megvalósításának időtartamát, a programtól, valamint az egyes programelektől várt eredményt, valamint annak mérésének, értékelésének módját. Meg kell adni a programtervben meghatározott célok megvalósulása értékelésének gyakoriságát és a program teljes költségvetését, amely tartalmazza a programot alkotó munkaerő-piaci szolgáltatások, támogatások és a program működtetésének (a programirányítás, a programmal kapcsolatos

48 Ft. 19/B. § (1) – (3) bekezdés

49 Rendelet 26/A. § (1) bekezdés

kommunikáció és a monitoring) költségeit.⁵⁰ A program keretében olyan feltételek is előírhatók, amelyek alapján a célcsoporthoz tartozó személyek a program nem valamennyi, hanem csak egyes elemeiben vesznek részt. A program időtartama a három évet nem haladhatja meg.⁵¹ A program lehet központi munkaerő-piaci program, regionális munkaerő-piaci program és megyei munkaerő-piaci program.⁵² Pályázati eljárás alapján a kormányhivatal támogatást nyújthat jogi személynek, jogi személyiséggel nem rendelkező gazdasági társaságnak, valamint egyéni vállalkozónak munkaerő-piaci program kidolgozásához, illetőleg annak kidolgozásához és/vagy részben vagy egészben történő megvalósításához.⁵³

6. Egyes általánostól eltérő foglalkoztatási formák támogatása

Támogatás nyújtható a részmunkaidős, valamint olyan foglalkoztatáshoz, amelynek során a munkavégzés a foglalkoztató székhelyéhez, telephelyéhez nem tartozó helyen, számítástechnikai eszköz felhasználásával történik.⁵⁴ A részmunkaidős és távmunkavégzésre irányuló foglalkoztatást a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) tartalmazza. Részmunkaidős foglalkoztatás esetén a teljes, napi 8 órás munkavégzésnél rövidebb általános napi munkaidőben történik a foglalkoztatás. Sajnálatosan megállapítható, hogy a legújabb bírói gyakorlat a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók esetét munkaszervezési kérdésnek tekinti, és a munkáltató az ilyen munkaviszonyt - abban az esetben, ha a munkavállaló nem hajlandó napi 8 órás általános munkavégzést vállalni - munkáltatói működéssel összefüggő okkal indokolva felmondással minden további nélkül megszüntetheti. Álláspontom szerint ez a bírói gyakorlat súlyosan sérti a részmunkaidős foglalkoztatás alapvető elveit. A távmunkavégzés esetét szintén az Mt. szabályozza, és kimondja, hogy a távmunkavégzés a munkáltató telephelyétől elkülönült helyen rendszeresen folytatott olyan

50 Ft. 26/A. § (2) bekezdés a) – i) pont

51 Rendelet 26/A. § (3) – (4) bekezdés

52 Rendelet 26/C. § (1) bekezdés a) – c) pont

53 Rendelet

54 Ft. 19/C. §

tevékenység, amelyet információtechnológiai vagy számítástechnikai eszközzel (együtt: számítástechnikai eszköz) végeznek, és eredményét elektronikusan továbbítják. A munkaszerződésben meg kell állapodni a munkavállaló távmunkavégzés keretében történő foglalkoztatásában.⁵⁵

7. A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítésének kérdésköre

A jogalkotó kiemelten kívánja kezelni a munkaerő-piaci helyzet szempontjából kedvezőtlen helyzetű egyes társadalmi csoportokat és a munkaerőpiactól tartósan távollevőket a foglalkoztatás szempontjából. Többek között ezen célcsoportok esetében különböző kedvezmények biztosításával akarja az ő foglalkoztatásukat elérni. A pályakezdő fiatalok esetében, akiknek még nem lehet meg a szükséges munkatapasztalatuk, azt a célt fogalmazta meg, hogy a gyakorlati munkatapasztalat megszerzését megkönnyítse, hangsúlyozva hogy az oktatás és a munka világa közötti átmenetet elősegítse. A jogszabály meghatározza, hogy alkalmazása tekintetében kiket kell a munkaerőpiactól tartósan távollévő személynek tekinteni. A törvénynek megfelelően kedvezményekkel foglalkoztatható a pályakezdő fiatal, továbbá az a személy, aki a gyermekgondozást segítő ellátás (a továbbiakban: gyes), a gyermekgondozási díj (a továbbiakban: gyed), a gyermeknevelési támogatás (a továbbiakban: gyet), valamint az ápolási díj folyósításának megszűnését követő egy éven (365 napon) belül kíván foglalkoztatásra irányuló jogviszonyt létesíteni, vagy aki a gyermek fél éves korának betöltését követően, e gyermek után igénybe vett gyes folyósítása mellett kíván munkát vállalni, feltéve, hogy foglalkoztatásra irányuló jogviszonyban nem áll. Szintén kedvezményezett a törvény alapján a tartósan álláskereső, valamint a foglalkoztatást helyettesítő támogatásra jogosult álláskereső.⁵⁶

55 Mt. 196. § (1) – (2) bekezdés

56 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény. 1. § (2) bekezdés 1. pont a) – d) pont

Vizsgálva a törvény hatálya alá tartozók körét, megállapítható, hogy olyanok számára is próbál kedvező foglalkoztatási körülményeket teremteni a törvény, akiknél nem a munkatapasztalat hiánya okoz nehézséget az elhelyezkedésben, hanem a munka világából való tartós kiesés. Ide tartoznak azok a nők, akik gyermekgondozás céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság leteltét, illetve a hozzátartozó ápolása címén igénybe vett ápolási díj megszűnését követően a munkaerő-piacra visszatérnének, továbbá az ötven év feletti munkavállalók csoportja. A törvény nem az elhelyezkedők támogatására irányul közvetlenül, hanem a munkaadókat kívánja ösztönözni azért, hogy a munkaadói járulékfizetési kötelezettséghez képest kedvezményes mértékű járulékfizetési kötelezettséget állapít meg a munkaadók számára a munkaerő-piaci szempontból kedvezőtlen helyzetben lévő csoporthoz tartozó személyek foglalkoztatásának esetére. Szintén támogatásban részesíti a törvény a fiatal pályakezdőket. A jogalkotó ugyanakkor nem kívánja leszűkíteni a kedvezmény nyújtását a középfokú vagy a felsőfokú tanulmány elvégzésének egyszeri esetére. Kedvezmény nyújtására a törvényben meghatározott életkor betöltéséig több alkalommal nyílik lehetőség, feltéve, hogy állam által elismert tanulmány elvégzéséről és azt igazoló oklevél megszerzéséről van szó. A kedvezmény nyújtására ugyanakkor csak a tanulmány befejezését, illetőleg az ezt igazoló oklevél megszerzésének időpontját követő három éven belül egy alkalommal kerülhet sor. A munkaerő-piacra gyermekgondozási díjról (gyed), gyermekgondozási segélyről (gyes), gyermeknevelési támogatásról (gyet), valamint ápolási díjról visszatérők járulékkedvezménye annyiszor vehető igénybe, ahány alkalommal különböző személy gondozása, ápolása címén a munkavállaló az ellátást igénybe vette. Erre az esetre is alkalmazandó az a folyósítási szabály, hogy a kedvezmény igénybevételére háromévenként kerülhet sor. Lehetőség van arra is, hogy a gyakorlati ismeretekkel nem rendelkező, foglalkoztatási jogviszonyban még nem állt pályakezdő a szükséges gyakorlat megszerzése céljából, garanciális jelleggel törvényben meghatározott időtartamig (1 év) speciális jogviszonyban álljon. Az ún. ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony törvény által meghatározott speciális foglalkoztatás, amely gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzést is tartalmaz a felsőfokú végzettségű pályakezdők számára. Az ösztöndíjas

foglalkoztatási jogviszonyra érvényesek a munkaviszony, közalkalmazotti, közszolgálati jogviszony bizonyos kötöttségei (pl. munkahelyen való jelenlét kötelezettsége, utasítások teljesítése), kapcsolódó jogosultságai (szolgálati idő szerzése), más kötöttségek (pl. felmondási idő, kártérítési felelősségvállalás) azonban enyhébbek mindkét fél számára. A munkavégzés munkatapasztalat-szerzési céljánál és a feladatok speciális jellegénél fogva, az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony jogszabály (törvény) által meghatározott speciális, foglalkoztatással, gyakorlati tapasztalatszerzéssel összekötött képzési formát is jelent a felsőfokú végzettségűek számára.

A pályakezdőknek az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony egyéves gyakorlati képzést, jövedelemszerzési lehetőséget jelent, a társadalombiztosítási jogszabályok alapján biztosítottá válnak, és szolgálati időt szereznek, így könnyebbé válik a kezdés, az első munkahely megszerzése. A munkatapasztalat szerzés egyéni program alapján történik, az ösztöndíjas foglalkoztatás végén a munkáltató értékelést készít, amely a továbblépésnél - „ajánlólevélként” - is felhasználható. Az ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszony ugyanakkor sokszoros előnyt jelent a munkáltatók számára is, mert az érdekeltségük megteremtése érdekében - a munkaadói terheket illetően - kedvezményekben részesülnek és egyben „előválogatási lehetőséget” kapnak, mivel a legtehetségesebb fiatalok közül választhatják ki a legjobbakat.

Konkrét esetkörök, amelyekben támogatást lehet igényelni a hátrányosabb helyzetben lévő munkavállalói csoportoknak:

7.1. A részmunkaidős foglalkoztatáshoz kapcsolódó kedvezmény

A munkaadót a szociális hozzájárulási adóból igénybe vehető részkedvezmény illeti meg, ha a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkakörét - feltéve, hogy e munkavállaló annak időtartama alatt csecsemőgondozási díjban, gyermekgondozást segítő ellátásban, vagy gyermekgondozási díjban részesült - közvetlenül a visszatérését követően a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló és emellett a munkavállaló gyermekgondozási szabadságának időtartama alatt e munkavállaló munkakörének ellátására létesített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló, vagy lejártát követően vele azonos vagy hasonló munkakör

ellátására létesített munkaviszonyban foglalkoztatott munkavállaló heti 20-20 órás részmunkaidős munkaviszony keretében látják el.⁵⁷ A részkedvezmény egyenlő az előzőekben meghatározott két természetes személyt (munkavállalót) az adómegállapítási időszakra megillető, az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabérnek, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének hét százalékával. Ugyanabban a munkakörben foglalkoztatott munkavállalók után részkedvezmény csak abban az esetben jár, ha a fentiekben meghatározott feltételek a gyermekgondozási szabadságról visszatérő munkavállaló munkába állását követően legalább 1 évig fennállnak. A kedvezmény a feltételek fennállása alatt, legfeljebb azonban 3 évig jár.⁵⁸ Az adókedvezmény a munkaadót csak abban az esetben illeti meg, ha a létszámát a részmunkaidős foglalkoztatás kezdetét megelőző hónap átlagos statisztikai állományi létszámához képest növeli, és azt a részmunkaidős foglalkoztatás időtartama alatt nem csökkenti.⁵⁹

7.2. Az ösztöndíjas foglalkoztatás

Ösztöndíjas foglalkoztatási jogviszonyt az ösztöndíjas foglalkoztatott a felsőfokú végzettség megszerzését követően egy alkalommal legalább kilenc hónapig, legfeljebb egy évig terjedő határozott időre létesíthet.⁶⁰

57 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 8/B. § (1) bekezdés a) – b) pont.

58 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 8/B. § (2) bekezdés.

59 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 8/B. § (2) – (3) bekezdés.

60 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 9. § (2) bekezdés.

Az ösztöndíjas foglalkoztatott csak olyan feladatokat láthat el, amelyek a munkatapasztalat-szerzést szolgálják, s amelyek közvetlenül kapcsolódnak az egyéni programjában foglaltakhoz. Az ösztöndíjas foglalkoztatott önálló munkakör ellátásával nem bízható meg.⁶¹ A munkatapasztalat-szerzés egyéni programját a törvény melléklete alapján kell meghatározni.⁶² Az ösztöndíjas foglalkoztatott foglalkoztatóját megilleti a pályakezdő fiatal foglalkoztatásának esetére megállapított járulékkedvezmény.

7.3. A megváltozott munkaképességű személyek foglalkoztatása

A munkaadó az őt az érvényes Rehabilitációs kártyával rendelkező megváltozott munkaképességű személlyel fennálló adófizetési kötelezettséget eredményező munkaviszonyra tekintettel terhelő számított adóból adókedvezményt vehet igénybe. A kedvezmény az adó alapjának megállapításánál figyelembe vett, a munkavállalót terhelő közterhekkel és más levonásokkal nem csökkentett (bruttó) munkabér, de legfeljebb a minimálbér kétszeresének az adómérték szerinti része. Kedvezményre egy megváltozott munkaképességű személy után egyszerre csak egy munkaadó jogosult, és csak arra az időszakra, amelyben a Rehabilitációs kártyát letétben tartotta.⁶³

8. Összegzés

A magyar foglalkoztatáspolitikai eszközök elemző bemutatása alapján rögzíthető, hogy az nem támogatja erőteljesen az élethosszig tartó ta-

61 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 10. § (2) bekezdés.

62 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 10. § (3) bekezdés.

63 A pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról szóló 2004. évi CXXIII. törvény 16/B. § (1) – (2) bekezdés.

nulást. Álláspontom szerint a jelenlegi foglalkoztatáspolitikai eszközök kevésbé hatékonyak az élethosszig tartó tanulás tekintetében. A bemutatott eszközök alapján fontos lenne, hogy a jogalkotó gondolja át a szakmapolitikai szempontokat és erőteljesebben juttassa érvényre az aktív foglalkoztatáspolitikai eszközök tekintetében az élethosszig tartó tanulás nemzetközi jogi szakirodalomban kialakított szempontjait. Látható, hogy a foglalkoztatáspolitikai eszközök is (hasonlóan a magyar szakképzési rendszerhez) reformra szorulnak, fontos lenne, hogy erőteljesebb szerepet kapjanak benne az élethosszig tartó tanulás szempontjai is. A reformok során mindenképpen tekintettel kellene lennie a magyar jogalkotónak az Európai Unió szempontokra, illetve a nemzetközi tapasztalatokra. A foglalkoztatáspolitikai eszközök elemzése alapján megállapítható, hogy Kun Attila bevezetőjében közvetített azon álláspontja, amely szerint „egyre inkább nem egy pontszerű képzési beavatkozásra (pl. pusztán az álláskeresővé válás esetén), hanem egy életciklus alapú, dinamikus, komplex megközelítésre van szükség, melyhez a munkáltatóknak is át kell esniük egy bizonyos szemléletváltáson” igaz a mai magyar helyzetre, és ezt kellene megvalósítania a jogalkotónak a foglalkoztatáspolitikában.

FORRÁSJEGYZÉK

- A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK A Bizottság közleménye [2001. november 21.] az egész életen át tartó tanulás európai térségének megvalósításáról [COM(2001) 678 final].
- A Bizottság közleménye: Európa 2020 Az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés stratégiája COM/2010/2020
- „A munkaerő-piaci átmenetek kifizetődővé tétele”, A Foglalkoztatási Bizottság véleménye, Brüsszel, Az Európai Unió Tanácsa, 2010. október 7.
- „A munkajog korszerűsítése, szembenézve a XXI. század kihívásaival” című bizottsági zöld könyvről folytatott nyilvános konzultáció eredményeiről, Brüsszel, 24.10.2007, COM(2007) 627 végleges
- Agreement on the AXA Group European Works Council http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Axa_socialdialogue_EN.pdf
- Agreement on employees' right to training and education (07-07-2012) http://www.labourlawnetwork.eu/national%3Cbr%3Elabour_law/national_legislation/legislative_developments/prm/109/v__detail/id__2207/category__11/index.html (letöltés ideje: 2017. 02. 01.)
- Agreement on Guidelines concerning Lifelong Learning http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Allianz_lifelonglearning_EN.pdf
- Az egész életen át tartó tanulás szakpolitikájának keretstratégiája a 2014/2020 közötti időszakra, <http://www.kormany.hu/download/7/fe/20000/Eg%C3%A9sz%20%C3%A9leten%20%C3%A1t%20tart%C3%B3%20tanul%C3%A1s.pdf> (letöltés ideje: 2017. 01. 15.)
- Balogh, M.: Tanulmányi szerződések: ad hoc, vagy belső szabályzat alapú megállapodások? <https://jogaszvilag.hu/rovatok/cegvilag/tanulmanyi-szerzodesek-ad-hoc-vagy-belső-szabalyzat-alapu-megallapodasok> (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)

- Bakacsi, Gy. – Bokor, A. – Császár, Cs. – Gelei, A. – Kováts, K. – Takács, S. (2000): *Stratégiai emberi erőforrás menedzsment*. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó, Budapest.
- Bancsók, J. – Kiss, I. (2006): A felnőttképzési támogatási rendszer elemzése, különös tekintettel a normatív támogatásokra, javaslat a rendszer korszerűsítésére. Kutatási zárótanulmány. Nemzeti Felnőttképzési Intézet, Budapest, 11. <http://mek.oszk.hu/06600/06649/06649.pdf> (letöltés ideje: 2017.02.20.)
- Bankó, Z. – Berke, Gy.: A tanulmányi szerződés. *Cég és jog*, 2000/4.
- Bankó, Z. – Berke, Gy. – Dudás, K. – Kajtár, E. – Kiss, Gy. – Kovács, E.: *Magyarázat a magyar és az európai munkajogi szabályozásról* <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)
- Bányai, K.: Gondolatok a tanulmányi szerződésről az új Mt. rendelkezéseinek tükrében. *Ügyészek Lapja*, 2012/4.
- Beblavý, M. and Martellucci, E. (2015): Extending Working Lives – A comparative analysis of how governments influence lifelong learning, CEPS Special Report, No. 111 / July 2015
- Bencsik, A. – Juhász, T. – Rácz, I. (2015): *A mentori gyakorlat a különböző tulajdonosi szerkezettel rendelkező vállalkozások esetében* In: Buzás, N. – Prónay, Sz. (szerk.): Tudásteremtés és –alkalmazás a modern társadalomban. Szegedi Tudományegyetem Interdiszciplináris Tudásmenedzsment Kutatóközpont, Szeged.
- Berke, Gy. – Kiss, Gy. (2014): *Kommentár a munka törvénykönyvéhez*, Wolters Kluwer, Budapest.
- Bever, Aline Van (2011): Open Norms and the Psychological Dimension of Employment Relationships, 2 *Eur. Lab. L.J.* 225 (2011)
- Blanpain, R. (1998): The changing world of work, In: *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, R. Blanpain, C. Engels (eds.), The Hague / London / Boston, Kluwer Law International.
- Bokor, A. – Szóts-Kováts, K. – Csillag, S. – Bácsi, K. – Szilas, R. (2009): *Emberi erőforrás menedzsment*, Aula, Budapest.
- Borbély Szilvia (2013): *Az ágazati párbeszéd nemzetközi és hazai helyzete és lehetőségei*, TÁMOP-2.5.3.A-13/1-2013-0043.

- Breznay, T. (lektor) (2008): *A Munkajog Nagy Kézikönyve*. Complex, Wolters Kluwer. Budapest.
- Building trade union support for workplace learning throughout Europe, Unionlearn, Trades Union Congress (TUC), United Kingdom, 2013
- Burik, M.: *Munkajogi magyarázatok – Munkajogi „ínyencségek” – Tanulószerződés munkaviszony mellett*, HR & Munkajog laparchívuma – 2016/3.
- Cedefop (2015): *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe*, CEDEFOP, RESEARCH PAPER No 49, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015.
- Cedefop (2009): *Individual learning accounts*, Cedefop Panorama series; 163. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. http://www.cedefop.europa.eu/files/5192_en.pdf. (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)
- Cedefop (2015): *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe*, CEDEFOP, RESEARCH PAPER No 49, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015
- COM(2001)366 Green Paper Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility.
- COM(2010) 682 végleges, A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK, Új készségek és munkahelyek menetrendje: Európa hozzájárulása a teljes foglalkoztatottsághoz
- COM(2011) 681 final, A vállalati társadalmi felelősségvállalásra vonatkozó megújult uniós stratégia (2011–2014).
- COM(2013) 882 final: A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi keret.
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions of 23 November 2010 – An agenda for new skills and jobs: A European contribution towards full employment [COM(2010) 682 final].

- Conchon A., Clauwaert S., Jagodzinski R., Schömann I., et al. (2011): Social dialogue and worker representation in EU2020: underappreciated and underplayed; Brussels *Benchmarking working Europe 2011*.
- Cséffán, J. (2016): *A munka törvénykönyve és magyarázata*. Szegedi Rendezvényszervező Kft., Szeged.
- Council Decision 2005/600/EC of 12 July 2005 on guidelines for the employment policies of the Member States
- Doets, C.– Huisman, T. (2009): Effectiveness of Individual Learning Accounts. Expertisecentrum Beroepsoponderwijs (ecbo), 2009 January. http://www.cinopglobal.com/downloads/A00505_v1.pdf (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)
- Eberts, R. (2010): Individual Training Accounts Provided under the U.S. Workforce Investment Act. Conference Papers, W. E. Upjohn Institute for Employment Research <http://research.upjohn.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1064&context=confpapers> (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)
- Ember, A.: A tanulmányi szerződés. *Miskolci Jogi Szemle*. 2015/2.
- ETUC resolution: Supporting Workplace Learning to tackle unemployment in Europe, Adopted at the meeting of the Executive Committee on 22-23 October 2013.
- EU Bank Social Partners Joint Declarationon: *LIFELONG LEARNING IN THE BANKING SECTOR* <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&intPageId=1826&langId=en>
- European Commission: EU Social Dialogue Newsletter <http://web-cache.googleusercontent.com/search?q=cache:kde9WZplxdIJ:ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D11421%26langId%3Den+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu>
- European Commission, EUROCAT2 The transnational company agreements, experiences and prospects, final report.
- Európai Közösségek Bizottsága: MEMORANDUM az egész életen át tartó tanulásról, Brüsszel, 2000. október 30. SEC(2000) 1832 www.nefmi.gov.hu/europai-unio-oktatas/eges-eleten-at-tarto/memorandum-tanulas (letöltés ideje: 2016. 08. 30.)
- Fabók, A.: A tanulmányi szerződés. *Munkaügyi szemle*, 1999/12.

- Ferencz, J. – Fodor T., G. – Kun, A. – Mészáros, K. É. (2016): *A munkaviszony létesítése* – Munkajogi kiskönyvtár sorozat 10. kötet. Wolters Kluwer. Budapest.
- Fudge, Judy (2011): Labour as a 'Fictive Commodity': Radically Reconceptualizing Labour Law, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy & Langille, Brian (szerk.), Oxford University Press.
- Global Framework Agreement on fundamental labour rights within Danske Bank Group http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/DanskeBank_GlobalFrameworkAgreement_EN.pdf
- Global HR Lawyers Ius Laboris: Low Performance Management. 2016. https://www.globalhrlaw.com/content/filestore/Public%20Files/IUSLABORIS_LOW_PERFORMANCE_MANAGEMENT-web.pdf (letöltés ideje 2017. 01.30.)
- Goda, M.: A munkáltató köteles támogatni a munkavállaló szakmai továbbképzését? <http://munkajogportal.hu/a-munkaltato-koteles-tamogatni-a-munkavallalo-szakmai-tovabbkepzeset/> (letöltés ideje 2017. 01.30.)
- Gösi, Zs. (2009): *Mérlegen az ember – Az emberi erőforrás értéke a vállalatok képzési gyakorlatának tükrében*. Doktori (PhD) értekezés. Nyugat-magyarországi Egyetem, Közgazdaságtudományi Kar, Széchenyi István Gazdálkodás és Szervezéstudományok Doktori Iskola, Sopron, http://www.nyme.hu/fileadmin/dokumentumok/ktk/Kepzes_doktori/2009/2009_GosiZsuzsanna_d.pdf (letöltés ideje: 2017.02.20.)
- 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.
- Hajdú, J. – Kun A. (szerk.) (2011): *Munkajog I*. Patrocinium, Budapest.
- Hajdú, J. – Kun, A. (szerk.) (2014): *Munkajog*. Patrocinium, Budapest.
- Heyes, J. (2014): Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis, ETUI, Brussels, Report 131, <http://www.etui.org/Publications2/Reports/>

- Vocational-education-and-training-and-the-Great-Recession-supporting-young-people-in-a-time-of-crisis (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)
- Homicskó Á. : Az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony és az iskolaszövetkezetekre vonatkozó szabályok változásai. HR & Munkajog, 2014/6.
- Horváth, I. – Szabó, T. (2012): *Munkajogi navigátor*. Adónet.hu, Budapest.
- Horváth, I. (2012): *Az új munka törvénykönyve – Értelmezés és alkalmazás a gyakorlatban*. Vezinfó, Budapest.
- Horváth, I. – Szladovnyik, K. (2014): *Munka törvénykönyve 2014 – az Mt. és az új Ptk. munkaviszonyra vonatkozó szabályai*. Vezinfó Kiadó és Tanácsadó Kft, Budapest.
- ILO: Memorandum of Technical Comments on Hungary's draft Labour Code, 8 Nov. 2011.
- Jónás Tünde <http://ado.hu/rovatok/munkaugyek/tanulas-es-munkaido-kedvezmeny> (letöltés ideje: 2017. 01. 17.)
- Karoliny, M. (2008): *Az emberi erőforrás menedzsment alapjai*. Pécsi Tudományegyetem, KTK, Közgazdaságtudományi Kar, Pécs.
- Kádek, I.– Juhász, I. (2012): Emberi erőforrás – képzés és fejlesztés. In: Matiscsákné (szerk.): *Emberi erőforrás gazdálkodás*, Complex Kiadó, Budapest.
- Kártyás, G. : *Munkavállalók az iskolapadban – a képzések munkajogi kérdései*. HR & Munkajog, 2014/7-8.
- Kártyás, G. – Répáczky, R. – Takács, G. (2012): *A munkaerő-kölcsönzés és az iskolaszövetkezeti munka szerepe a fiatalok foglalkoztatásában*. Zárótanulmány. Budapest.
- Kenderes, Gy. : *Gondolatok és felvetések az új Munka Törvénykönyve általános rendelkezéseihez és felelősségi szabályaihoz*. Gazdaság és Jog, 2013/9.
- Kérdés és válaszok – Munkaidő, Oktatás és tréning tartása munkaidőn kívül? *HR & Munkajog* laparchívuma, 2015/5. <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)
- Kérdések és válaszok – Munkaszerződés teljesítése, Képzési költség visszakövetelésének jogszerűsége, *HR & Munkajog* laparchívuma 2015/3. <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)

- Kirkpatrick, Donald L. és Kirkpatrick, James D. (2009): *Evaluating Training Programs*, Berrett-Koehler Publishers.
- Kovács, Sz.: Kötér a munka világában http://www.menedzserpraxis.hu/hir.php?hir_ID=3038 (letöltés ideje: 2017. 03. 31.)
- Kovács, Sz. – Takács, G.: A polgári jog és a munkajog kapcsolata – kötbér kikötése versenytilalmi megállapodásban és tanulmányi szerződésben. *HR & Munkajog*, 2014/4.
- Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő R. (2014): *A Munka Törvénykönyvének magyarázata*. Második kiadás. HVG-ORAC Lap- és Könyvkiadó. Budapest.
- Kozma, A. – Lőrincz, Gy. – Pál, L. – Pethő, R. (2016): *A munka törvénykönyvének magyarázata*. HVG-Orac, Budapest.
- KSH Statisztikai tükör 2016.12.22. <http://www.ksh.hu/docs/hun/xftp/stattukor/mhelykepzések15.pdf> (letöltés ideje: 2017.02.15.)
- Kulicity, M. (2014): *A munkaviszony megszűnése és megszüntetése*. Wolters Kluwer, Budapest.
- Kulicity, M.: Minőségi csere. In: Kúria, a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:IRSIsMaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf+%&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab
- Kun, A.(2009): *A multinacionális vállalatok szociális felelőssége*, AdLibrum, Budapest.
- Kun, A. (2007): A munkahelyi képzés és a tanulmányi szerződés. In: *ÁllásStart 2007, Diplomás Álláskeresők Kézikönyve*, Budapest.
- Kun, A. (2014): *A munkajogi megfelelés ösztönzésének újszerű jogi eszközei*, L'Harmattan Kiadó-KRE, Budapest.
- Kun, A. (2016): *School cooperatives. A «Hungaricum» in labour law in the eld of youth employment* In: Empleo juvenil: un reto para Europa («Youth employment: a challenge for Europe»), Editorial Aranzadi, SA, Pamplona.
- Kúria, a joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése: *A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata*. <http://webcache>.

googleusercontent.com/search?q=cache:IRSIsMaKs7cJ:lb.hu/sites/default/files/joggyak/a_felmondasok_es_azonnali_hatalyu_felmondasok_gyakorlata_-_osszefoglalo_jelentes.pdf+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab

- Laczi, R. (2015): *A versenyképesség humán aspektusai az Európai Unióban*. In Pintér Melinda – Tamás, R. (szerk.): *Studia Ignatiana VII.*, A Szent Ignác Jezuita Szakkollégium hallgatóinak tanulmányai, Budapest.
- Langille, Brian (2011): *Labour Law's Theory of Justice*, In: *The Idea of Labour Law*, Davidov, Guy & Langille, Brian (eds.), Oxford University Press
- Leonardi, Salvo (2012) *Transnational company agreements: a stepping stone towards a real internationalization of industrial relations?* In: EURO-ACTA, *European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations? Final report*, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali – IRES, Roma.
- Lettmayr, Christian F. (Acting Director): *Payback clauses in Europe: supporting company investment in training.*, Cedefop, Research Paper No 23, Final report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2012. www.cedefop.europa.eu/files/5523_en.pdf (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)
- Leviton, S. – Gallo, F.: *Individual accounts for training: a new but not improved idea.* *Labour Law Journal*. Vol. 37, Issue 12, December 1986.
- “Lifelong learning: follow-up of the joint declaration and promotion of the EU sectoral social dialogue.” 2013. Bővebben: http://www.uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/web-booklet_uni_europa-lll-uk-corr_page_53_included.pdf (Letöltve: 2017. 02. 05.)
- Lifelong learning in the electricity sector, a report for EMCEF – EPSU – EURELECTRIC* <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UPIK08BsSm0J:www.eurelectric.org/Download/Download.aspx%3FDocumentID%3D13446+&cd=1&hl=hu&ct=clnk&gl=hu&client=firefox-b-ab>
- Lórincz, Gy. (2015): *Unortodox joggyakorlat*, In: *Tisztelgés: Ünnepi tanulmányok Dr. Hágelmayer Istvánné születésnapjára* (szerk.: Horváth István), Budapest, ELTE Eötvös Kiadó, 2015.

- Lynch, Lisa M. (2009): Investments in Adult Lifelong Learning, In: *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar.
- Magyar Köztársaság kormányának stratégiája az egész életen át tartó tanulásról, 2005. Szeptember
- ManpowerGroup 2016/2017 Hiányszakma Felmérés. <http://hianyszakmafelmeres.hu/letoltesek/hianyszakma-felmeres-infografika.pdf> (letöltés ideje: 2017. 01. 10.)
- Matiscsákné Lizák, M. (szerk.) (2012): *Emberi erőforrás gazdálkodás*, Comlex Kiadó, Budapest.
- Molnár, Gy. (2015): Lifelong learning stratégia szerepe az oktatási és képzési rendszerben Magyarországon, In: Torgyik Judit (szerk.) (2015): *Százarcú pedagógia*. Komárno: International Research Institute s.r.o.
- Müller, Torsten – Platzer, Hans-Wolfgang – Rüb, Stefan (2013) *Transnational company agreements and the role of European Works Councils in negotiations, A quantitative analysis in the metalworking sector*, ETUI, Report 127., Brussels.
- Munkajogi Magyarázatok: A tanulmányi szerződés megszegése. *Munkaügyi Értesítő*, 2009/7-8.
- Munkaügyi értesítő laparchívum: A tanulmányok folytatásával kapcsolatos jogok és kötelezettségek <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)
- Munkaügyi lexikon – Tanulmányi célú munkaidő kedvezmények <http://uj.jogtar.hu> (letöltés ideje: 2017.01.05.)
- Nemeskéri, Gy. – Pataki Cs. (2007): *A HR gyakorlata*. Ergofit, Budapest.
- OECD (2005): Promoting Adult Learning. Executive Summary. <https://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school/35268366.pdf> (letöltés ideje 2017. 02. 23.)
- OECD (2017) Financial Incentives for Steering Education and Training, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris. http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/employment/financial-incentives-for-steering-education-and-training-acquisition_9789264272415-en#page3 (letöltés ideje: 2017. 04. 09.)
- Oktatási és Képzési Figyelő, Magyarország, 2016, Európai Bizottság.

- Palacios, M. (2003): Options for financing lifelong learning. The World Bank, Human Development Network, Education Team, Policy Research Working Paper. March 2003. 24.
- Pándiné Bakos, E.: A tanulmányi szerződés munkaerő-piaci és jogi megközelítésből. *Economica: Szolnoki Főiskola tudományos közleményei*. 2015/1.
- PERNOD RICARD EUROPEAN AGREEMENT ON CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/EuropeanAgreement-PR-EN.pdf
- Polonyi, I.: Az élethossziglani tanulás finanszírozása. *Educatio*, 1999/1.
- Poór, J. – Karoliny, M. – Berde, Cs. – Takács, Cs. (2012): Átalakuló emberi erőforrás menedzsment, Complex Kiadó, Budapest.
- Poór, J. (szerk.): Tréningek és Képzések Hatékonysága – Magyarország 2016, Kutatási zárójelentés, Budapest, 2016. december 12, Szent István Egyetem Gazdaság és Társadalomtudomány Kar TTI Menedzsment és HR Kutató Központ.
- Póczek, A.: Bizonytalanná vált a tanulmányi szerződések jövője? - A tanulmányi szerződés szabályai egykor és ma http://hirposta.hu/cikk/4379502/Bizonytalanna_valt_a_tanulmanyi_szerzodesek_jovoje_A_tanulmanyszi_szerzodes_szabalyai_egykor_es_ma/ (letöltés ideje: 2016. 10. 15.)
- Póczek, A. – Tivadar, K.: Munkaviszonyt megelőző tanulmányi szerződés? - Szerződési lehetőségek az új Munka Törvénykönyve alapján. <http://www.jogiforum.hu/hirek/32340> (letöltés ideje: 2016.10.30)
- Principles of Social Management at the Dexia Group http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Dexia_socialmanagementprinciples_EN.pdf
- Rehfeldt U. és Leonardi, S. (2012): The Thales agreements on anticipation and professional development: How to transform managerial prerogatives into a subject of social dialogue, In: *EUROACTA, European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?* Final report, Istituto di Ricerche Economiche e Sociali – IRES, Roma.

- Rogowski, R. (2015): *Reflexive Labour Law in the World Society*, Edward Elgar Publishing.
- Rogowski, R. - Wilthagen, T. (eds.): *Reflexive Labour Law*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1994.
- Sándori Zsuzsanna: *Mi a tudásmenedzsment?* <http://mek.oszk.hu/03100/03145/html/tartalom.htm> (letöltés ideje: 2017.01.05.)
- Schömann, Isabelle (2012): Transnational company agreements: towards an internationalisation of industrial relations, In: *Transnational collective bargaining at company level – A new component of European industrial relations?*, ETUI, Brussels.
- SEC (2000) 1832 A Bizottság munkadokumentuma – Memorandum az egész életen át tartó tanulásról Brüsszel, 2000.10.30.
- Sen, A. (2003): *A fejlődés mint szabadság*, Európa Könyvkiadó, Budapest.
- Sen, A. (2000): Work and rights, ILO, *International Labour Review*, Vol. 139 (2000), No. 2.
- Sipka, P.: Gondolatok a tanulmányi szerződés jogi jellegéről. *Ügyvédek Lapja*, 2011/5.
- Siposné Bíró, N. – Nádasné Rab, H. – Sipka, P. – Nádas, Gy. – Zaccaria, M. L. (2013): *Kommentár a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvényhez*. Magyar Jogszabályok kommentárjai III. kötet, Munkajog. Opten Informatikai Kft. Budapest.
- Stringfellow, E. and Winterton, J. (2005): *Social Dialogue over Vocational Education and Training in Europe*, Groupe ESC Toulouse (Toulouse Business School), France, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492265.pdf>
- Szabó Imre (2015): Munkavállalás melletti tanulmányok? A tanulmányi szabadság és a tanulmányi szerződés legfontosabb kérdései. http://szabim.blog.hu/2015/12/09/munkavallalas_melletti_tanulmanyok_a_tanulmanyi_szabadsag_es_a_tanulmanyi_szerzodes_legfontosabb_ker (letöltés ideje: 2017. 01. 30.)
- Szalai, Á. (2005): Az egyéni képzési számlák rendszere Magyarországon. *Felnőttképzési Kutatási Füzetek*, Nemzeti Felsőoktatási Intézet, Budapest. <http://konyvtar.nive.hu/files/09szalai.pdf> (letöltés ideje: 2016. 10. 30)

- Szeghegyi, Á.: A tudásmenedzsment stratégiai szerepe a vállalatoknál http://kgk.uni-obuda.hu/sites/default/files/04_Szeghegyi%20Agnes.pdf (letöltés ideje: 2017.01.05.)
- Személyzetfejlesztés - A karriertervezés folyamata <https://www.hrportal.hu/jelentese/szemelyzetfejlesztes---a-karriertervezes-folyamata-.html> (letöltés ideje: 2017.05.17)
- Szénási, E. L.: A tanulmányi szerződéshez kapcsolódó gyakorlati kérdések. *Munkaügyi Szemle*, 2007/2.
- Tanács 2002/C 163/01. számú határozata [2002. június 27.] az egész életen át tartó tanulásról
- Tarczay, Á.: Lehet-e szerződésszegés a felek megegyezése? *Ügyvédek Lapja*, 2011/7-8.
- Tálné Molnár, E.: Kúriai döntések, a munkaviszony megszüntetése és a tanulmányi szerződés. *HR Értelmek*, 2015/7-8.
- Tálné Molnár, E. (2008): *Munkaviszony megszüntetése. Rendes és rendkívüli felmondás*. Wolters Kluwer Kft., Budapest.
- Teubner, G. (1983): Substantive and reflexive elements in modern law, *Law - Society Review*, Vol. 17. No. 2, 1983
- Teubner, G. : *Corporate Responsibility as a Problem of Company Constitution*, EUI Working Paper No. 51, Badia Fiesolana, San Domenico (FI), 1983
- The Europe 2020 Competitiveness Report: Building a More Competitive Europe, 2014 Edition, World Economic Forum, Geneva
- Trans-regional cooperation in Lifelong Learning among education stakeholders – teacher trade unions, school student unions and education employer representatives –Project Results, Joint Guidelines
- Veresné dr. Somosi, M. (szerk.) (2012): A tudásmenedzselés a vállalati versenyképesség javításának egy lehetséges megoldása In: *Tudásmenedzsment rendszer fejlesztése a vállalati versenyképesség javítására II. kötet*. Vezetéstudományi intézet, Miskolci Egyetem, Miskolc.
- Vocational training, a support for employment in agriculture: Implementation of the European agreement of 5 December 2002. Report of the GEOPA Seminar

- Wandnere S. A. (2010): Solving the Reemployment Puzzle, from Research to Policy. W.E. Upjohn Institute for Employment Research. http://research.upjohn.org/up_press/205/ (letöltés ideje: 2016. 08. 30.)
- Winterton, J. (2007): Building Social Dialogue over Training and Learning: European and National Developments. *European Journal of Industrial Relations*, SAGE Publications, 2007
- Wiß, Tobias (2016): Employee representatives' influence on continuing vocational training: The impact of institutional context, *European Journal of Industrial Relations* June 26.
- Zsoldos, M. (2004): Személyzetfejlesztés. In: Tóthné Sikora Gizella (szerk.): *Humán erőforrások gazdaságtana*. Bíbor Kiadó, Miskolc.
- 2014/C88/01/EU tanácsi ajánlás: A szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről

Internetes források, felhasznált weboldalak

- A MÁV Zrt. határozatlan időtartamra szóló, Kollektív Szerződése (egységes szerkezetben a 2016. július 01. napjától hatályos módosításokkal) www.vsz.hu/images/melleklet/ksz_2016/ksz_mav_2060701.pdf
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=214&langId=en>
- MvM Kollektív Szerződés a módosításokkal egységes szerkezetben 2013. <http://static.vd.hu/db/0F/BF/mvm-ksz-d00004FBF8881f92ad0c5.pdf>
- Otpbank társadalmi felelősségvállalási jelentés 2006. https://www.otpbank.hu/static/csr/download/OTP_Vallalati_felelossegvallalasi_jelentes_2006.pdf
<http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/278200-1099079877269/547664-1099079934475/547667-1135281552767/wps4569.pdf> (letöltés ideje: 2016. 10. 30.)
- Rába Nyrt.: Társadalmi Felelősségvállalási Kódex http://www.raba.hu/befektetoi_oldalak/befektetoi.raba.hu/doctar/Alapdokumentumok/Raba_Nyrt_Tarsadalmi_Felelossegvallalasi_Kodex.pdf (letöltés ideje: 2017. 02. 01.)
- <http://www.ilo.org>

<http://ec.europa.eu>
<http://www.kirkpatrickpartners.com>
<https://www.hrportal.hu>
<http://www.moncompteformation.gouv.fr>
<http://www.soulier-avocats.com>
<http://www.worker-participation.eu>
<http://www.epsu.org>
<http://www.jobevolution.hu>
<http://www.talentselection.hu>
old.ektf.hu
<https://www.posta.hu>
<http://www.developmen.hu>
<http://www.ma.hu>
<https://www.mcdonalds.com>
<https://www4.firecrestclinical.com>
<http://www.spar.hu>
<http://old.ektf.hu>

Jogszabályok

Magyarország Alaptörvénye (2011. április 25.)
1959. évi IV. törvény a polgári törvénykönyvről
1991. évi IV. törvény a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliek ellátásáról
1992. évi XXII. törvény a munka törvénykönyvéről
1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról
2003. évi CXXXV. törvény az egyenlő bánásmódról és az esélyegyenlőség előmozdításáról
2004. évi CXXXIII. törvény a pályakezdő fiatalok, az ötven év feletti munkanélküliek, valamint a gyermek gondozását, illetve a családtag ápolását követően munkát keresők foglalkoztatásának elősegítéséről, továbbá az ösztöndíjas foglalkoztatásról 2004. évi CXXXIII. törvény
2006. évi X. törvény a szövetkezetekről
2011. évi CXC. törvény a nemzeti köznevelésről

2011. évi CLXXXVII. törvény a szakképzésről
2011. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról
2011. évi CCIV. törvény a nemzeti felsőoktatásról
2012. évi I. törvény munka törvénykönyvéről
2012. évi LXXXVI. törvény a munka törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény hatálybalépésével összefüggő átmeneti rendelkezésekről és törvénymódosításokról
2013. évi LXXVII. törvény a felnőttképzésről
- 123/2007. (V.31.) Kormányrendelet a felnőttképzési normatív támogatás részletes szabályairól
- 280/2011. (XII. 20.) Kormányrendelet a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról
- 277/1997. (XII.22.) Kormányrendelet a pedagógus továbbképzéséről, a pedagógus-szakvizsgáról, valamint a továbbképzésben részt vevők juttatásairól és kedvezményeiről
- 150/2012. (VII. 6.) Kormányrendelet az Országos Képzési Jegyzékről és az Országos Képzési Jegyzék módosításának eljárásrendjéről
- 230/2012. (VIII. 28.) Kormányrendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről
- 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet a támogatások részletes szabályairól
- 16/2016. (V. 27.) NGM rendelet a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből nyújtható egyes szakképzési és felnőttképzési célú támogatások részletes szabályairól
- 3/2015. (II. 13.) NGM rendelet a Nemzeti Foglalkoztatási Alap képzési alaprészből a szakképzésért és felnőttképzésért felelős miniszter egyedi döntésével nyújtható képzési, továbbá tanműhely-létesítési és fejlesztési támogatások részletes szabályairól
- 30/2000 (IX.15.) GM rendelet a munkaerő-piaci szolgáltatásokról, valamint az azokhoz kapcsolódóan nyújtható támogatásokról
- 6/1996. (VII.16.) MüM rendelet a foglalkoztatást elősegítő támogatásokról, valamint a Munkaerőpiaci Alapból foglalkoztatási válsághelyzetek kezelésére nyújtható támogatásról szóló

- 64/2011. (XI.29.) NEFMI rendelet az orvosok, fogorvosok, gyógyszerészek és az egészségügyi felsőfokú szakirányú szakképesítéssel rendelkezők folyamatos továbbképzéséről
- 63/2011. (XI.29.) NEFMI rendelet az egészségügyi szakdolgozók továbbképzéseinek szabályiról
- 4/2002. (II. 26.) Oktatási Minisztérium rendelet az iskolai rendszerű szakképzésben részt vevő tanulók juttatásairól
- 27/2011. (VIII. 25.) NGM utasítás a Munkaerőpiaci Alap képzési alaprészének a nemzetgazdasági miniszter által felhasználható kerete terhére nyújtott támogatások felhasználásával összefüggő szakmai és pénzügyi feladatok ellátásának rendjéről

Bírósági ítéletek, határozatok, állásfoglalások

MK. 95. számú állásfoglalás

EBH2000. 250.

EBH2001. 586

EBH2010. 2168.

EH2013.07.M13

EBH1999.45.

BH1980.404.

EBH1999.45.

EBH2003.968.

EBH2003.978.

EBH1999.45.

BH1998.555.

BH1998.508.

BH2001.86.

BH 2011.7.317

BH1986. 294.

BH1990. 238.

BH1991. 295.

BH1991. 452.

BH1994. 346.

BH1994. 346.
BH1999. 559.
BH2000. 176.
BH2000. 176.
BH2000. 250.
BH2001. 195.
BH2008. 226.
BH2009. 191.
BH2013. 103.
LB M. törv. II. 10357/1988.
Mfv.I.10.023/2000/3.
Mfv.I.10.086/2008/1.
Mfv.I.10.654/1995/4.
Mfv.I.10.449/2000/5.
Mfv.I.10.719/2003/3.
Mfv.I.10.719/2003/3.
Mfv.I.10.304/2012/7.
Mfv.III.10.086/2012/6.
Mfv.I.10.968/2001/2.
Mfv.10.028./2008/2.
Mfv.II.10.156/2008/2.
Mfv.I.10.646/2009/3
Mfv.II.10.194/2015/7.
Mfv.I.10.885/1996/3.
Mfv.I.10.864/2009/3.
Mfv.E.10.280/2005/1.
Mfv.I.11.230/2001/3.
Mfv.II.10.394/1999.
Mfv.I.10.844/1999/3.
Mfv.I.10.267/1999.
Mfv.II.394/1999/3.
Mfv.II.10.355/1998.
Mfv.I.10.830/2009/3.
Mfv.I.10.452/2006/2.

Mfv.I.10.505/2007/3.

Mfv.I.10.221/2011/3.

Mfv.I.10.382/2012/4.

Mfv. II. 10.006/1999

Szegedi Munkaügyi Bíróság 2.M.306/1995.

Szegedi Munkaügyi Bíróság 2.M.793/1993

SZERZŐK

Fejér Annamária

V. éves joghallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

Demonstrátor, KRE-ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

Bocskai István Állam- és Jogtudományi Szakkollégium tagja.

XIV. Országos Munkajogi Perbeszédversenyen bíró kategóriában I. helyezett (2017).

Gyakornok, MOL Group.

Dr. habil. Homicskó Árpád Olivér

Nemzetközi és Tudományos Dékánhelyettes, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

Szemere Bertalan Kutatóközpont vezetője, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

Egyetemi docens, Tanszékvezető-helyettes, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

Ügyvéd, Homicskó Árpád Olivér egyéni ügyvéd.

dr. Kiss Bettina Boglárka

PhD hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

Jogi kutató, Ferencz, Fodor T., Kun & Partners Ügyvédi Társulás, Budapest – Győr.

Megbízott oktató, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar.

dr. Konta Éva Mercédesz

Egyetemi tanársegéd, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

PhD hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

Gyakornok, Kúria, Közigazgatási- és Munkaügyi Osztály, Munkaügyi szakág.

Szervezeti koordinátor, Munkaügyi Tanácsadó és Vitarendező Szolgálat, Nyugat-Dunántúl.

Dr. habil. Kun Attila

Egyetemi docens, Tanszékvezető, Károli Gáspár Református Egyetem ÁJK, Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

Egyetemi docens, Nemzeti Közszolgálati Egyetem, Államtudományi és Közigazgatási Kar, Emberi Erőforrás Intézet.

Az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport tagja.

Ügyvéd, Ferencz, Fodor T., Kun & Partners Ügyvédi Társulás, Budapest – Győr.

Németh András

IV. éves joghallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar.

Demonstrátor, KRE-ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék.

XXXIII. Országos Tudományos Diákköri Konferencián, Munkajogi és Szociális Jogi Tagozatban II. helyezést ért el, valamint Göncz városának különdíjában részerült.

dr. Rácz Ildikó

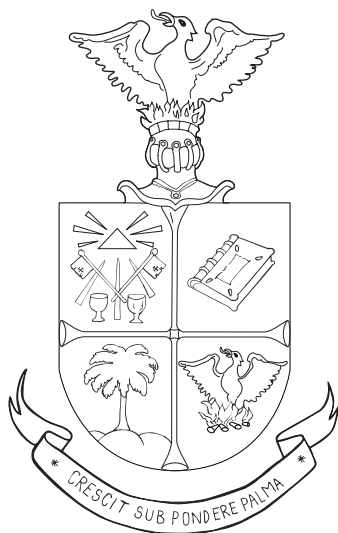
PhD hallgató, Károli Gáspár Református Egyetem Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola.

Jogi kutató, Orbán & Perlaki Ügyvédi Társulás.

Megbízott oktató, Károli Gáspár Református Egyetem, Állam- és Jogtudományi Kar.

ACTA CAROLIENSIA CONVENTORUM SCIENTIARUM IURIDICO-POLITICARUM

A Károli Gáspár Református Egyetem állam- és jogtudományi
konferenciáinak kiadványsorozata



Szerkesztőbizottság:

DR. TÖRŐ CSABA – DR. HOMICKÓ ÁRPÁD OLIVÉR –
DR. SZUCHY RÓBERT – PROF. DR. DOMOKOS ANDREA –
PROF. DR. KENGYEL MIKLÓS

Sorozatszerkesztő:

DR. HOMICKÓ ÁRPÁD OLIVÉR

A SZOROZATBAN MEGJELENT KÖTETEK:

I.

Recent Developments in European and Hungarian Competition Law

Edited by: András Osztovits

II.

A brüsszel I. rendelet reformja tanulmánykötet

Szerkesztette: Osztovits András

III.

Magyarország Új Büntető Törvénykönyve

Szerkesztették: Antalóczy Péter – Deres Petronella

IV.

Eötvös Károly a védőügyvéd

Szerkesztette: Antalóczy Péter

V.

*Az új munka törvénykönyve dilemmái című
tudományos konferencia utókiadványa*

Szerkesztette: Kun Attila

VI.

Egy új korszak hajnalán

– Konferencia-kötet az új Polgári Törvénykönyv tiszteletére

Szerkesztette: Grad-Gyenge Anikó

VII.

Szociális elemek az új Ptk-ban

Szerkesztette: Grad-Gyenge Anikó

VIII.

Szabadság és felelősség / Freiheit und Verantwortung

Szerkesztette / Herausgegeben von Szabó Zsolt

IX.

*„Megújulás a jogi személyek szabályozásában” – tanulmányok az új
Ptk. köréből*

Felelős szerkesztők: Miskolczi Bodnár Péter – Grad-Gyenge Anikó

X.

*Magyarország új büntetés-végrehajtási kódexe – Konferencia utókiad-
vány*

Szerkesztette: Domokos Andrea

XI.

Kálvinizmus ma / Calvinism Today

Szerkesztette / Edited by: Szabó Zsolt

XII.

A tulajdonátruházás összehasonlító kereskedelmi és üzleti jogi kérdései

Szerkesztették: Erik Štenpien – Miskolczi Bodnár Péter

XIII.

250 éves a Dei delitti e delle pene – Tanulmányok Cesare Beccariáról

Szerkesztette: Tóth J. Zoltán

XIV.

Az igazságszolgáltatás büntetőjogi oltalmazása

Szerkesztette: Domokos Andrea

XV.

Technológia jog – Új globális technológiák jogi kibívásai

Szerkesztette: Tóth András

XVI.

A családon belüli erőszak büntetőjogi és társadalmi megítélése

Szerkesztette: Domokos Andrea

XVII.

Brüsszeltől – Brüsszelig

Kengyel Miklós

XVIII.

Az üzleti jog egyes modern kibívásai

Szerkesztette: Szuchy Róbert