

## TÁJÉKOZTATÓ

### a közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény módosítását célzó törvénytervezetek vitájában a Pedagógusok Szakszervezete által kifejtett tevékenységről.

A közalkalmazottak jogállásáról szóló törvény (Kjt) tervezett módosításai csaknem egy éve – a Kormány reformelképzeléseinek nyilvánosságra hozatala óta – tartják bizonytalanságban a pedagógus társadalmat. Nyilvánvaló, hogy az oktatásügy tervezett és immár végrehajtás alatt álló reformja nem hagyhatja érintetlenül a közoktatásban dolgozók közalkalmazotti jogviszonyát sem. A kormányzati elképzelések nem titkolt célja mindvégig az volt, hogy a várható létszámleépítések költségeit minimalizálják, a közalkalmazotti jogviszony némileg privilegizált jellegét csökkentsék és e jogviszony jellemzőit közelítsék a piaci viszonyok között érvényesülő szabályozáshoz. A szakszervezetek feladata ebben a helyzetben csak az lehetett, hogy a közalkalmazottakat és e rétegen belül a közoktatásban dolgozókat érintő jogszabályi változások a lehetőségekhez képest megőrizték azokat az évtizedek során megszerzett és jogilag körülbástyázott előnyöket, amelyek e jogviszony lényegét jelentették. Miután a Kjt tervezett módosításai nem csak az oktatási ágazatot, hanem a közalkalmazottak teljes körét érintik, az eredményes fellépés érdekében feltétlenül szükséges volt a munkavállalói oldal egységes fellépése, amelyet a Szakszervezetek Együttműködési Fórumán (SZEF) sikerült kialakítani hosszas tárgyalások után. Természetesen a SZEF-en belül érvényre kellett juttatni az ágazati szempontokat is, ami érzésünk szerint maradéktalanul sikerült.

A Kjt módosítása kapcsán a kormányzati oldal 2006. júniusától számos törvénytervezetet készített és adott át megvitatásra. E tervezetek jó része az érdekegyeztetés fórumaiig el sem jutott, mert a szakértői egyeztetések, szakértői vélemények azok tarthatatlanságát, esetleges alkotmányossági problémáit kellő időben feltárták és a kormányzati oldalt is újragondolásra készítették. A törvény tervezett módosításainak kezdetektől fogva súlyponti kérdése volt a közalkalmazott jogviszonynak a munkáltató részéről **felmentéssel történő megszüntetése** kapcsán kialakítandó szabályozás, a munkáltató munkakör felajánlási kötelezettségének terjedelme és határai. A kezdeti kormányzati elképzelések szerint (ezt tükrözte a 2006. augusztusi törvényjavaslat) kifejezetten **mellőzni kívánták** azt a garanciális jellegű felmentési korlátozást, hogy a közalkalmazott csak akkor menthető fel, ha a munkáltatónál, vagy az irányítása, felügyelete alatt álló szervezetben nincs a képzettségének megfelelő más munkakör, illetve, ha az ilyen munkakörbe történő áthelyezéséhez a közalkalmazott nem járul hozzá. [Kjt. 30.§ (3) bekezdése] Erőteljes fellépésünk nyomán a kormányzati elképzelésekben határozott szemléletváltás következett be, ami végül is **2006. novemberére** a kormányzatot az alábbi felismerésre készítette:

„A hatékony közszolgálatnak minőségi munkaerőre van szüksége, meg kell szereznie és meg kell tartania a jó képességű alkalmazottakat. Ehhez a versenyszférával szemben – figyelemmel az alacsonyabb díjazásra – komparatív előnyöket kell biztosítani, amelyek nem szükségszerűen eredményeznek többletkiadásokat. Pazarlás, ha megfelelő kiválasztás, külön vizsgálat, a felajánlható üres állások felderítése nélkül kerülnek szervezeti okok miatt utcára a közalkalmazottak. Időlegesen kárba vész az oktatás során rájuk fordított költség, jelentős a jogviszony megszüntetés pénzügyi vonzata is, gyors elhelyezkedés hiányában „fogyasztják” a munkanélküliek ellátására, segélyezésére és átképzésére szolgáló büdzsét is.” (A Szociális és Munkaügyi Minisztérium a Kjt módosításának kritériumai és céljai című munkaanyaga és az annak figyelembe vételével készített törvénytervezet általános indokolása.)

Ez a gondolat azután a további törvénytervezetek vezérfonalává vált és végül kiteljesedett a munkáltatói, sőt a fenntartói szintű álláshely-nyilvántartás bevezetésének követelményében, a munkáltatói- és fenntartói állás-felajánlási kötelezettség megfogalmazásában.

Már e szemléletváltás jegyében született meg az Államreform Bizottság, az Igazságügyi és Rendészeti Minisztérium **2006. decemberi** törvénytervezete. E tervezet azonban számos, a közalkalmazottakat hátrányosan érintő rendelkezés megfogalmazása mellett jogszabály-szerkesztési, jogtechnikai szempontból olyan (amelyekre itt részleteiben szükségtelen kitérni) kellően ki nem érlett, követhetetlen és zavaros elképzeléseket, megfogalmazásokat tartalmazott, hogy azt a SZEf-ben kialakult szakmai álláspont alapján **érdemi megvitatásra alkalmatlannak** minősítettük. Ezen álláspontunkat a kormányzati oldal is kénytelen volt elfogadni. Az átdolgozás időigényessége miatt jeleztük, hogy 2008 előtt elképzelhetetlennek tartjuk a törvény hatályba lépését.

Ilyen előzmények után született meg 2007. májusában az a törvénytervezet, amelyet a SZEf-ben megvitattunk és álláspontjaink egyeztetése után a Közalkalmazottak Országos Munkaügyi Tanácsán (KOMT) két alkalommal is képviseltük egységes álláspontunkat. A második, 2007. május 15-én tartott KOMT ülésen a kormányzati oldal képviselői a korábbi ülésen kifejtett álláspontunk jelentős részét elfogadták és remélhetőleg ez tükröződni fog a Kormány, majd az Országgyűlés elé terjesztendő törvényjavaslatban is.

A 2007. májusi törvénytervezet a decemberi tervezet jogszabály-szerkesztési hibáit levetkőzve, tárgyalásra alkalmas, összefüggő és átlátható szabályrendszert alkot, amelyből egyértelműen kitűnnek a kormányzati elképzelések és azok a tervezett intézkedések is, amelyek a szakszervezetek számára elfogadhatatlanok. Az egységes SZEf álláspont mellett ágazati érdekeinknek hangot tudtunk adni

(például: a magasabb vezető, vezető állású közalkalmazottak felmentése kapcsán követendő eljárás szabályai) és a kormányzati oldal e felvetéseinket el is fogadta.

A terjedelem adta korlátok miatt itt csak példálózva utalok azokra a rendelkezésekre, amelyekkel szemben a szakszervezeti álláspontot sikerült elfogadtatni:

- A közalkalmazotti jogviszony **pályázat** alapján történő létesítésével kapcsolatban a kormányzati oldal elvetette az általános pályáztatási kötelezettséget és a pályázati rendszer kidolgozására haladékot kért.
- A **próbaidő** tervezett megemelésétől (általános 3 hónap, amely adott esetben 10 hónapra is emelkedhet) tiltakozásunk hatására a kormányzati oldal eltekintett és az egy hónapos általános próbaidő mellett azt 4 hónapban maximálta.
- A **munkaidő keretet** azt Mt szerinti három hónapban fogadta el.
- A **felmentési idő** drasztikus csökkentésétől a kormányzati oldal visszalépett és tervezetében visszaállította a jelenleg hatályos mértéket.
- A **kirendelés** együttes időtartamát a tervezett 150 napról 110 napban maximálta.
- A **felmentési korlátokat** érintetlenül hagyva, a munkakör felajánlási rendszert kiszélesítette.
- A módosító törvény hatályba lépésének időpontját a tervezett 2007. július 1 napjáról 2007. szeptember 1. napjára, egyes rendelkezések tekintetében 2008. január 1. napjára módosította.

A tárgyalások és a viták során mindvégig azt az álláspontot képviseltük, hogy a tervezett módosítások java része a közalkalmazottakra nézve hátrányos, megszorító jellegű rendelkezéseket tartalmaz, a korábbi rendelkezésekhez képest visszalépést jelent, a szakszervezetek tehát a tervezett módosításokkal kapcsolatban nem érthetnek egyet. Ezen álláspontunk fenntartása mellett a tárgyalások során igyekeztünk a hátrányokat a lehetőségekhez képest minimalizálni, véleményünk szerint nem is sikertelenül. Természetesen az eredmény az Országgyűléshez beterjesztendő törvényjavaslatban, végső soron az elfogadott törvényben fog megmutatkozni.