



Druk nr 2772

Warszawa, 24 września 2009 r.

SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VI kadencja
Komisja Polityki Społecznej i Rodziny
PSR -020-2-2009

Pan
Bronisław Komorowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu, Komisja Polityki Społecznej i Rodziny wnosi projekt ustawy:

**- o zmianie ustawy o służbie cywilnej
oraz ustawy o pracownikach
samorządowych.**

Do reprezentowania stanowiska Komisji w pracach nad projektem ustawy został upoważniony poseł Sławomir Piechota.

Przewodniczący Komisji

(-) Sławomir Piechota

USTAWA
z dnia 2009r.
o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach
samorządowych

Art. 1

W ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 8 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego przedstawia Radzie Ministrów stanowisko odnośnie do projektu ustawy budżetowej, w części dotyczącej środków finansowych na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej – biorąc pod uwagę wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych urzędach.”

2) w art. 26 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. W urzędach, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jest niższy niż 6%, nabór o którym mowa w ust. 1 może odbywać się z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych. Decyzję w tej sprawie podejmuje dyrektor generalny urzędu”;

3) w art. 28 w ust. 2 dodaje się pkt. 4a w brzmieniu:

„4a) informację, że pierwszeństwo w naborze mają kandydaci niepełnosprawni, pod warunkiem spełnienia wymagań niezbędnych – o ile nabór odbywa się w trybie określonym w art. 26 ust. 4.”;

4) w art. 30 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Jeżeli nabór odbywa się w trybie określonym w art. 26 ust. 4, najlepsi kandydaci są umieszczani w protokole z zachowaniem pierwszeństwa osób niepełnosprawnych. W pierwszej kolejności szereguje się wszystkich kandydatów niepełnosprawnych, spełniających wymagania niezbędne, według poziomu spełnienia przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze, a następnie pozostałych kandydatów.”.

Art. 2

W ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 11 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. W jednostkach, o których mowa w art. 2, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jest niższy niż 6%, nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, może odbywać się z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych. Decyzję w tej sprawie podejmuje kierownik jednostki”;

2) w art. 13 ust. 2 dodaje się pkt. 4a w brzmieniu:

„4a) informację, że pierwszeństwo w naborze mają kandydaci niepełnosprawni, pod warunkiem spełnienia wymagań niezbędnych – o ile nabór odbywa się w trybie określonym w art. 11 ust. 1a;”;

3) w art. 14 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Jeżeli nabór odbywa się w trybie określonym w art. 11 ust. 1a, najlepsi kandydaci są umieszczani w protokole z zachowaniem pierwszeństwa osób niepełnosprawnych. W pierwszej kolejności szereguje się wszystkich kandydatów niepełnosprawnych, spełniających wymagania niezbędne, według poziomu spełnienia przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze, a następnie pozostałych kandydatów.”.

Art. 3

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

Aktualny stan zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej oraz państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych

Uchwalona 9 maja 1991r. ustawa o zatrudnianiu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych stworzyła obowiązujący do dziś system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce. Uchwalona kilka lat później ustawa z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych utrzymała kluczowe elementy tego rozwiązania. Jest ona jednym z najważniejszych narzędzi realizacji przez Państwo dyspozycji zawartej w art. 69 Konstytucji RP a także podstawowym instrumentem realizacji obowiązku prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia (art. 65 ust. 5 Konstytucji RP) wobec osób niepełnosprawnych.

Istotą obecnych rozwiązań, wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych, jest nałożony na pracodawców, zatrudniających co najmniej 25 pracowników, obowiązek dokonywania comiesięcznych wpłat do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pracodawcy mający wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wysokości co najmniej 6% są zwolnieni z tego obowiązku. Ponadto pracodawcy ci mogą ubiegać się o dofinansowanie do zatrudnienia każdego pracownika niepełnosprawnego – uprawnienia takiego nie mają jednak ci pracodawcy, którzy są finansowani ze środków budżetowych. Jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych u danego pracodawcy jest niższy niż 6% ale większy od 0%, kwota składek wpłacanych przez niego do PFRON ulega odpowiedniemu zmniejszeniu.

Pomimo faktu, że powyższe rozwiązanie obowiązuje od kilkunastu lat, wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce są dalekie od oczekiwań. Także szeroko rozumiana administracja publiczna ma duże problemy z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Jest oczywiste, że wszelkie działania podejmowane przez władze, adresowane do pracodawców i mające na celu zwiększenie ich skłonności do zatrudniania osób niepełnosprawnych nie brzmią wiarygodnie, gdy działaniom tym nie towarzyszy przykład ze strony tych władz.

Tymczasem w praktyce wszystkich urzędów centralnych sytuacja jest bardzo zła a niekiedy wręcz kompromitująca, co potwierdzają dane Państwowego Funduszu

Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, dotyczące wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w marcu 2009r, zawarte w poniższej tabeli. W tabeli tej zamieszczono także dla porównania wskaźniki zatrudnienia w wybranych instytucjach obsługujących fundusze publiczne, będących dużymi pracodawcami (ZUS, KRUS, NFOŚiGW, PIP, PFRON).

Lp.	Nazwa	Zatrudnienie ogółem w etatach	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	
			w etatach	w %
1	Kancelaria Prezesa Rady Ministrów	588,61	5,00	0,85
2	Kancelaria Sejmu	1 213,19	12,00	0,99
3	Kancelaria Senatu	294,05	2,00	0,68
4	Kancelaria Prezydenta RP	420,70	2,00	0,48
5	Ministerstwo Obrony Narodowej	707,40	3,00	0,42
6	Ministerstwo Środowiska	430,55	4,90	1,14
7	Ministerstwo Finansów	2 353,46	15,00	0,64
8	Ministerstwo Gospodarki	891,93	2,25	0,25
9	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	738,05	4,10	0,55
10	Ministerstwo Spraw Zagranicznych	1 014,93	4,30	0,42
11	Ministerstwo Edukacji Narodowej	366,10	4,00	1,09
12	Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	315,56	2,00	0,64
13	Ministerstwo Zdrowia	532,88	10,00	1,88
14	Ministerstwo Sprawiedliwości	875,15	4,00	0,46
15	Ministerstwo Skarbu Państwa	779,46	8,00	1,03
16	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	1 024,00	0,00	0,00
17	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	708,66	19,40	2,74
18	Ministerstwo Sportu i Turystyki	193,69	1,00	0,52
19	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego	960,61	2,00	0,21
20	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	511,00	13,00	2,54
21	Ministerstwo Infrastruktury	1 000,91	8,00	0,80
22	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	47 462,58	812,76	1,71
23	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	6 135,30	171,69	2,80
24	Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej	512,07	3,00	0,59
25	Państwowa Inspekcja Pracy	2 613,44	125,00	4,78
26	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	952,75	108,75	11,41

Nieco lepsza sytuacja w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tym okresie występuje w urzędach wojewódzkich – Lubuski Urząd Wojewódzki przekracza nawet wskaźnik 6%.

Lp.	Nazwa	Zatrudnienie ogółem w etatach	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	
			w etatach	w %
1	Dolnośląski Urząd Wojewódzki	646,33	16,15	2,50
2	Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki	521,90	17,00	3,26
3	Lubelski Urząd Wojewódzki	517,75	19,50	3,76
4	Lubuski Urząd Wojewódzki	352,05	28,25	8,02
5	Łódzki Urząd Wojewódzki	665,00	28,00	4,21
6	Małopolski Urząd Wojewódzki	796,69	20,25	2,54
7	Mazowiecki Urząd Wojewódzki	1 240,62	21,50	1,73
8	Opolski Urząd Wojewódzki	291,00	14,00	4,81
9	Podkarpacki Urząd Wojewódzki	511,75	22,50	4,40
10	Podlaski Urząd Wojewódzki	401,88	14,00	3,48
11	Pomorski Urząd Wojewódzki	466,13	12,88	2,76
12	Śląski Urząd Wojewódzki	889,90	14,25	1,60
13	Świętokrzyski Urząd Wojewódzki	319,00	4,00	1,25
14	Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki	373,24	18,75	5,02
15	Wielkopolski Urząd Wojewódzki	700,15	23,90	3,41
16	Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki	445,92	12,50	2,80

Niestety, jak wynika z danych PFRON, wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach marszałkowskich są już niższe.

Lp.	Nazwa	Zatrudnienie ogółem w etatach	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	
			w etatach	w %
1	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego	803,30	8,50	1,06
2	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	589,15	15,75	2,67
3	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego	699,86	3,00	0,43
4	Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego	486,49	18,00	3,70
5	Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego	731,28	11,13	1,52
6	Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego	820,93	8,76	1,07
7	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	952,00	8,00	0,95

8	Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	427,40	8,55	2,00
9	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego	610,38	12,00	1,96
10	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego	469,63	2,00	0,43
11	Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego	675,75	12,00	1,78
12	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	812,85	9,00	1,11
13	Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego	491,12	14,88	3,03
14	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego	689,97	17,50	2,54
15	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego	734,11	15,90	2,17
16	Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego	543,78	5,00	0,92

Bardzo różnie radzą sobie z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych polskie sądy. W przypadku małych sądów rejonowych, zatrudniających kilkadziesiąt pracowników, uzyskiwane są nawet wskaźniki znacznie przekraczające 6% (n.p. Sąd Rejonowy w Wąbrzeźnie – 13,89%, Sąd Rejonowy w Myśliborzu – 9,84%, Sąd Rejonowy w Golubiu-Dobrzyniu – 8,51%, Sąd Rejonowy w Łańcucie – 7,83%, Sąd Rejonowy w Działdowie – 7,32%, Sąd Rejonowy w Choszcznie – 7,29%). W przypadku sądów większych (dużych rejonowych i okręgowych), zatrudniających kilkaset lub więcej pracowników, sytuacja jest już zła a nawet katastrofalna. Przykładowo: wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Sądzie Okręgowym w Warszawie w marcu 2009r. to 0,98%. Pomimo, że w tym sądzie jest zatrudnionych ponad 28 razy więcej osób niż we wspomnianym Sądzie Rejonowym w Wąbrzeźnie, to zatrudnienie osób niepełnosprawnych liczone w etatach było w tym okresie zaledwie dwa razy większe (w Warszawie 10 etatów a w Wąbrzeźnie – 5). Wskaźniki dla Sądów Okręgowych w Lublinie, Krakowie czy Katowicach są zbliżone do 1,5%. A przykładowo Sądy: Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy, Rejonowy w Łodzi (oba ponad 500 etatów), Rejonowy dla Warszawy Mokotowa, Rejonowy we Wrocławiu, Rejonowy w Szczecinie (wszystkie ponad 400 etatów) nie zatrudniały w marcu 2009r. ani jednej osoby niepełnosprawnej.

Jak wynika z danych PFRON są oczywiście w Polsce państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne (niestety nieliczne), mające wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych powyżej 6%:

Lp.	Nazwa	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w %
1	Łużycki Oddział Straży Granicznej w Lubaniu	8,59
2	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Bydgoszczy	8,62
3	Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Lublinie	6,71
4	Nadbużański Oddział Straży Granicznej w Chełmie	7,40
5	Komenda Wojewódzka Policji w Gorzowie Wielkopolskim	7,61
6	Zakład Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej w Zielonej Górze	6,69
7	Komenda Wojewódzka Policji w Łodzi	6,69
8	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łodzi	6,46
9	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie	6,43
10	Komenda Stołeczna Policji w Warszawie	6,80
11	Komenda Wojewódzka Policji z siedzibą w Radomiu	7,50
12	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Rzeszowie	6,92
13	Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Białymstoku	7,43
14	Komenda Wojewódzka Policji w Gdańsku	6,56
15	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Częstochowie	7,18
16	Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Kielcach	6,15
17	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Olsztynie	8,37
18	Komenda Wojewódzka Policji w Poznaniu	6,95
19	Komenda Miejska Policji w Poznaniu	12,55
20	Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie w Szczecinie	6,15

Potrzeba i cel wydania ustawy

Biorąc pod uwagę powyższe dane jest oczywiste, że aktualne przepisy nie wystarczają, aby w administracji publicznej, samorządowej czy podmiotach wymienionych w art. 21 ust. 2a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne będące jednostkami budżetowymi, zakładami budżetowymi albo gospodarstwami pomocniczymi, instytucje kultury oraz jednostki organizacyjne zajmujące się statutowo ochroną dóbr kultury uznanych za pomnik historii) zapewnione zostało zatrudnienie co najmniej 6% osób niepełnosprawnych. Tak więc Państwo w sposób niedostateczny realizuje swoje obowiązki wobec osób niepełnosprawnych, zawarte w art. 69 oraz 65 ust. 5 Konstytucji RP. Zdaniem

wnioskodawców obecne rozwiązania nie dają też osobom niepełnosprawnym odpowiedniego dostępu do służby publicznej na zasadach określonych w art. 60 Konstytucji RP. Zwiększenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach budżetowych ma też istotne znaczenie w wymiarze symbolicznym, pokazuje bowiem że „władza” stawia wobec siebie takie same wymagania jak wobec innych pracodawców i te wymagania realizuje.

W stosunku do administracji oraz państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest oparty przede wszystkim na groźbie kary finansowej, a więc wspomnianym już wcześniej obowiązku dokonywania wpłat do PFRON przez pracodawców, którzy nie osiągają 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Bardzo ważnym uzupełnieniem tego rozwiązania, w odniesieniu do jednostek, dla których środki na wynagrodzenia planuje się w ramach budżetu państwa, było wprowadzenie od 2009r. zasady, zgodnie z którą nie można już planować wpłat do PFRON jako odrębnej pozycji w budżecie, lecz ewentualne składki trzeba finansować ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia. W praktyce kwoty planowane na składki zostały „dołączone” do środków przewidzianych na wynagrodzenia. Takie rozwiązanie kreuje silny bodziec, bowiem brak odpowiedniego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych zmniejsza fundusz wynagrodzeń (także środki na nagrody i premie), co jest odczuwalne przez wszystkich pracowników urzędu czy jednostki, a przybliżenie się do wskaźnika zwiększa środki na wynagrodzenia w faktycznej dyspozycji urzędu.

Należy jednak brać pod uwagę, że system bodźców pozytywnych adresowanych do jednostek budżetowych jest dużo słabszy niż ten adresowany do pozostałych pracodawców. Nie mają one bowiem prawa do dofinansowania zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych w sytuacji, gdy osiągną 6% wskaźnik zatrudnienia. Brak takiego uprawnienia jest szczególnie krytykowany przez samorządy – nakłada się na nie obowiązek, mający konsekwencje finansowe, przez brak dotacji z PFRON stawia w gorszej sytuacji niż wielu innych pracodawców (np. przedsiębiorców) a ponadto ustawowo określony sposób naboru pracowników bardzo utrudnia albo wręcz uniemożliwia wykonanie tego obowiązku.

Oparcie systemu jedynie na negatywnych konsekwencjach finansowych oraz na wspomnianym elemencie związanym z planowaniem środków na wynagrodzenia w budżecie Państwa nie może przynieść oczekiwanych rezultatów. W praktyce, podczas wielu konkursów na stanowiska, przyznaje się punkty dodatkowe za

predyspozycje czy cechy, które na danym stanowisku wcale nie są potrzebne a jedynie mogą być przydatne w wyjątkowych sytuacjach. Często prowadzi to do praktycznej dyskryminacji osób niepełnosprawnych, które są niżej oceniane za np. zdolności komunikacyjne, dyspozycyjność czy także specyficzne umiejętności, których nie mogły nabyć z uwagi na swoją niepełnosprawność. A w przypadku konkursów z udziałem kilkudziesięciu kandydatów to właśnie punktacja za te dodatkowe elementy, często całkowicie nieprzydatne na obsadzonym stanowisku, decyduje o ostatecznym rozstrzygnięciu.

Procedura naboru pracowników administracji jest obecnie szczegółowo regulowana w:

- 1) ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej,
- 2) ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych.

W przypadku ustawy o służbie cywilnej regulacje te dotyczą jedynie zatrudnienia w służbie cywilnej. Pozostałe stanowiska nieurzędnicze (pomocnicze, obsługi oraz stanowiska w gabinetach politycznych) w administracji rządowej nie podlegają procedurze regulowanej ustawowo. W praktyce szczególna sytuacja dotyczy stanowisk sekretarskich oraz informatyków. Czasami są one traktowane jako stanowiska w służbie cywilnej a czasami, zwłaszcza gdy dyrektorowi generalnemu brakuje w budżecie urzędu odpowiedniej liczby etatów w służbie cywilnej, jako stanowiska pomocnicze, których ilość nie jest określana (w budżecie określa się tylko kwotę na wynagrodzenia tej grupy pracowników). Podobna sytuacja wynika z ustawy o pracownikach samorządowych. Nabór na stanowiska urzędnicze jest regulowany ustawowo. Nabór pozostałych pracowników samorządowych (doradcy, asystenci, pracownicy pomocniczy i obsługi) nie podlega tak ścisłym regulacjom.

Także tryb naboru pracowników w administracji państwowej (np. Kancelaria Prezydenta RP, Sejmu, Senatu) oraz w innych podmiotach finansowanych z budżetu (np. ZUS, PFRON, agencje państwowe itp.) nie jest regulowany ustawowo i może odbywać się według reguł ustalonych przez te podmioty.

Z punktu widzenia prawnego nie ma więc przeszkód, aby stosując nabór „z wolnej ręki” osoby odpowiedzialne za politykę kadrową zatrudniały na wielu stanowiskach w podmiotach klasyfikowanych w Sekcji L wg. Polskiej Klasyfikacji Działalności osoby niepełnosprawne bez procedur konkursowych. W praktyce jednak regulacje dotyczące naboru do służby cywilnej oraz naboru pracowników samorządowych na stanowiska urzędnicze mają charakter silnego wzorca,

stosowanego (ewentualnie z drobnymi modyfikacjami) do procedury naboru zdecydowanej większości innych pracowników administracji jak i innych jednostek finansowanych ze środków publicznych (w tym u tak wielkiego pracodawcy jak ZUS). Wynika to z chęci uniknięcia zarzutów np. o tworzenie mechanizmów ułatwiających zatrudnianie „swoich kandydatów”, z chęci stworzenia przejrzystych reguł, mających zapewnić wybór najlepszego kandydata czy z chęci uniknięcia skarg ze strony odrzuconych kandydatów. Osoby odpowiedzialne w tych podmiotach za nabór pracowników nie stosują jakichkolwiek preferencji dla określonych grup kandydatów (np. dla osób niepełnosprawnych), gdyż obawiają się, że któryś z niezadowolonych, odrzuconych kandydatów mógłby zaskarżyć ich rozstrzygnięcie do sądu pracy.

Tymczasem w procedurze konkursowej, w której przeprowadza się otwarty konkurs, osoby niepełnosprawne stoją prawie zawsze na z góry straconej pozycji – nawet gdy spełniają wymagania niezbędne (wspomniane ustawy przewidują, że w ogłoszeniu o naborze podaje się informacje o wymaganiach niezbędnych i wymaganiach dodatkowych). Zawsze bowiem, gdy pojawia się kilku kandydatów spełniających wymagania niezbędne, faktycznym obszarem konkursu, decydującym o ostatecznym rozstrzygnięciu, stają się wymagania dodatkowe oraz kwalifikacje i predyspozycje nie podane w zakresie wymagań. A w tym wypadku osoby niepełnosprawne stają prawie zawsze na straconej pozycji – i to zarówno w przypadku naboru do korpusu służby cywilnej lub na stanowiska urzędnicze w samorządzie, jak i w przypadku konkursów wzorowanych na tych przepisach a ogłaszanych np. przez państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne. Przykładowo – osoba niepełnosprawna ruchowo najczęściej przegra rywalizację, bo jest mniej mobilna, a więc z punktu widzenia pracodawcy nie może wykonywać zadań poza siedzibą (np. w miejscach gdzie są bariery architektoniczne), osoba z niedosłuchem zapewne ma niższy poziom znajomości języka obcego niż osoba, która takich problemów nie ma, osoba niedowidząca może być postrzegana jako mniej wydajna niż osoba, która bez problemów czyta drobny druk, osoba niepełnosprawna intelektualnie nie dostanie posady gońca, bo w ramach dodatkowych kryteriów przegra rywalizację z osobą mającą maturę Dodatkowo trzeba też brać pod uwagę fakt, że porównywanie przez Państwo kwalifikacji osób niepełnosprawnych i osób nie mających problemów zdrowotnych, pod pretekstem zapewnienia pełnej konkurencji, równości i konieczności wyboru najlepszego mogłoby zostać uznane za zasadne tylko pod warunkiem, gdyby wcześniej to

Państwo stworzyło tym osobom równe warunki w procesie nabywania tych kwalifikacji. A tak niestety nie jest i mimo że sytuacja w ostatnich kilkunastu latach uległa pewnej poprawie, to nadal jest daleka od tego „modelu wzorcowego”. System edukacji „wypycha” wielu niepełnosprawnych w nauczanie indywidualne, ograniczając ich późniejsze zdolności do funkcjonowania w grupie, bardzo często mają oni ograniczony dostęp do zajęć pozalekcyjnych czy kół zainteresowań, wielokrotnie zamyka się przed nimi drzwi najlepszych szkół (n.p. pod pretekstem barier architektonicznych czy braku możliwości zapewnienia opieki paramedycznej). Dzieci i młodzież niepełnosprawna często nie mogą liczyć nawet na wsparcie techniczne, ograniczające negatywne skutki ich niepełnosprawności na edukację (np. aparaty słuchowe, odpowiednie programy komputerowe poprawiające możliwości komunikacji, nieograniczony bezpłatny transport na zajęcia szkolne i pozaszkolne) niezwłocznie po zdiagnozowaniu czy zgłoszeniu takiej potrzeby. Wielokrotnie mija nawet kilka lat zanim uczeń otrzyma takie wsparcie – a z punktu widzenia procesu edukacji przynosi to straty, których najczęściej nie da się już nadrobić. Wiele z obecnych praktyk zatrudniania w służbie cywilnej i w samorządach należałoby uznać, w świetle art. 32 ust. 2 Konstytucji RP („Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny.”) za dyskryminujące osoby niepełnosprawne. Często warunki dodatkowe zawarte w ogłoszeniach o naborze są całkowicie nieprzydatne na danym stanowisku a ponadto osoby niepełnosprawne wielokrotnie nie mają możliwości ich wypełnić. Są one umieszczane w ogłoszeniach jedynie po to, aby ułatwić proces rozstrzygnięcia konkursów, aby znaleźć jak najwięcej kryteriów, w których można porównać kandydatów. Ale jeśli są to kryteria (kwalifikacje lub predyspozycje) nieprzydatne na danym stanowisku, to mamy do czynienia ze swoistą dyskryminacją bezpośrednią (np. oczekiwanie od kandydatów mobilności) lub też pośrednią (wymóg posiadania określonych umiejętności w sytuacji gdy ich zdobycie przez osobę niepełnosprawną było wręcz niemożliwe z uwagi na fakt, że cały system edukacji to często jeden wielki system rzucania osobom niepełnosprawnym kłód pod nogi). Ta dyskryminacja nie jest oczywiście realizowana celowo – ale w praktyce ma miejsce.

Obecny system, w którym podjęcie pracy w służbie cywilnej lub w samorządzie przez osoby niepełnosprawne wymaga „pokonania” innych kandydatów, którzy wcześniej, przez ponad 20 lat, mogli korzystać z lepszych rozwiązań edukacyjnych niż te oferowane przez Państwo osobom

niepełnosprawnym, należy uznać za faktyczną, chociaż ukrytą dyskryminację a nie za równe traktowanie wszystkich obywateli RP. Celem projektowanej ustawy jest więc także doprowadzenie do sytuacji, w której proces zatrudnienia w służbie cywilnej i w jednostkach samorządu będzie odbywał się zgodnie z art. 32 ust. Konstytucji RP – bez dyskryminacji niepełnosprawnych kandydatów.

Projektowane zmiany ustawy o służbie cywilnej i ustawy o pracownikach samorządowych, stwarzające mechanizm ułatwiający nabór pracowników niepełnosprawnych, przyczynią się do skuteczniejszego wykonywania przez Państwo obowiązków określonych w art. 69 i art. 65 ust. 5 Konstytucji RP oraz zapewnią osobom niepełnosprawnym realny dostęp do służby cywilnej, co jest ich prawem w świetle art. 32 ust. 2 i art. 60 Konstytucji RP a w konsekwencji doprowadzą do wzrostu liczby zatrudnionych pracowników niepełnosprawnych w jednostkach budżetowych.

Istota proponowanych zmian

Proponowane zmiany dotyczą procedury naboru do służby cywilnej oraz pracowników samorządowych – a więc tych obszarów, które są obecnie regulowane ustawowo. Nie proponuje się ustawowych rozwiązań związanych z procesem zatrudniania w innych jednostkach państwowych i samorządowych, uznając, że proponowane zmiany w już istniejących przepisach (które są w praktyce swoistym wzorcem dla wielu pozostałych instytucji) będą wystarczającą zachętą do zmiany zasad stosowanych w innych podmiotach, w których proces zatrudnienia nie jest regulowany ustawowo.

Proponowane zmiany:

- dotyczą procesu naboru do służby cywilnej, nie dotyczą zaś procesu obsadzania wyższych stanowisk w służbie cywilnej,
- dotyczą naboru kandydatów na stanowiska urzędnicze w samorządach, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych w samorządach.

Ponieważ zasadniczym celem projektowanej ustawy jest stworzenie narzędzia umożliwiającego zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej i wśród pracowników samorządowych oraz, poprzez stworzenie „dobrego wzorca”, także wśród innych grup pracowników administracji oraz państwowych i samorządowych jednostek organizacyjnych będących jednostkami budżetowymi,

projektowane rozwiązania nie obejmują stanowisk kierowniczych w służbie cywilnej (wyższe stanowiska w służbie cywilnej) oraz w administracji samorządowej (kierownicze stanowiska urzędnicze). W służbie cywilnej takich stanowisk jest ok. 1,5 tys. Jest to więc niewielki odsetek ogólnej liczby stanowisk, a ponadto przy ich obsadzaniu bardzo dużą rolę muszą odgrywać predyspozycje kandydatów, w tym zdolności organizacyjne i umiejętność kierowania pracą zespołu. Dlatego przy ich obsadzaniu powinny obowiązywać dotychczasowe zasady. W praktyce nabór na wiele z tych stanowisk (wicedyrektorów departamentów i podobnych jednostek) odbywa się w drodze awansu wewnętrznego – a w takiej sytuacji zatrudnione wcześniej w urzędach osoby niepełnosprawne nie będą miały trudności z wykazaniem swojej przydatności.

Proponowane przepisy (art. 1 pkt 2) stwarzają dyrektorowi generalnemu urzędu, w którym wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jest niższy niż 6%, ogłoszenie naboru do służby cywilnej z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych. Analogiczne uprawnienie (art. 2 pkt 1) miałby kierownik jednostki samorządowej, ogłaszający nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych – o ile wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tej jednostce jest niższy niż 6%. Proponowane rozwiązanie daje dyrektorowi generalnemu i kierownikowi jednostki jedynie prawo do podjęcia decyzji o przeprowadzeniu naboru w takim trybie – z którego może skorzystać lub nie. Jeśli jednak nabór ma być przeprowadzany z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych, to odpowiednia informacja musi znaleźć się w ogłoszeniu o naborze. Obowiązek takiego ogłoszenia wynika z projektowanego art. 1 pkt 3 i art. 2 pkt 2 ustawy. Jest to więc rozwiązanie pozostawiające ostateczną decyzję w rękach dyrektora generalnego – w przeciwieństwie do już istniejącego podobnego rozwiązania, określonego w art. 26 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej, zgodnie z którym kandydaci zwolnieni z zawodowej służby wojskowej, ubiegający się o zatrudnienie na stanowiskach związanych z obronnością kraju mają ustawowo określone pierwszeństwo w naborze.

Rozstrzygając taki nabór w pierwszej kolejności będzie się brało pod uwagę wszystkich kandydatów niepełnosprawnych, którzy spełnili wymaganie niezbędne, zawarte w ogłoszeniu o naborze, i szeregowoło ich w protokole z przeprowadzonego

naboru według poziomu spełnienia przez nich wszystkich wymagań zawartych w ogłoszeniu o naborze. W dalszej kolejności będą szeregowani pozostali kandydaci (art. 1 pkt 4 i art. 2 pkt 3).

Ponadto proponowane brzmienie art. 8 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej (zmiana w art. 1 pkt 1) zapewni, że Rada Ministrów podejmując corocznie decyzję w sprawie projektu ustawy budżetowej będzie musiała zapoznać się z uwagami ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego i dokonać analizy wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych urzędach, w tym także dynamiki ich zmian. Rada Ministrów będzie więc mogła, podejmując decyzję o kwotach na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej w poszczególnych resortach, wywierać presję na resorty, które nie zatrudniają odpowiedniej liczby pracowników niepełnosprawnych i nie podejmują skutecznych działań aby ten stan zmienić.

Przewidywane skutki projektowanej ustawy

Projektowana ustawa powinna doprowadzić do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej oraz wśród pracowników samorządowych a ponadto, poprzez wzorcową rolę, jaką pełnią przepisy zawarte w obu zmienianych ustawach, sprzyjać wzrostowi zatrudnienia w innych instytucjach administracji państwowej (n.p. Kancelaria Prezydenta RP, Sejmu, Senatu) oraz wielu państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych – w tym u tak wielkich pracodawców jak ZUS czy KRUS.

Skala i tempo tego zjawiska są trudne do oszacowania – zależą zarówno od skłonności decydentów do ogłaszania naborów (konkursów) z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych jak i od zainteresowania samych niepełnosprawnych podjęciem pracy w administracji lub innych jednostkach sfery budżetowej.

Większa liczba osób niepełnosprawnych zatrudniona w administracji publicznej, co często zostanie zauważone przez interesantów, prowadzić będzie także do zwiększenia skłonności zatrudniania osób niepełnosprawnych w innych działach gospodarki – poza sferą budżetową.

Praca w administracji i innych jednostkach sfery budżetowej jest zazwyczaj bardziej stabilna niż zatrudnienie w produkcji czy usługach. Z punktu widzenia osób

niepełnosprawnych stanowi to ważny czynnik stabilizacji życiowej, pozytywnie wpływający na ich dalekosiężne plany życiowe, w tym na zwiększenie poczucia samodzielności i niezależności.

Z punktu widzenia finansowego zatrudnienie każdej osoby niepełnosprawnej z jednej strony zmniejsza wpływy do PFRON (składka danego pracodawcy ulega obniżeniu) a z drugiej strony ogranicza szereg wydatków publicznych (osoba taka zaczyna samodzielnie opłacać składkę zdrowotną, często przestaje korzystać z wielu świadczeń społecznych jak dodatki mieszkaniowe, pomoc społeczna, świadczenia rodzinne). Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w jednostkach budżetowych nie powoduje wydatków z PFRON – dotacja dla pracodawcy nie przysługuje, nawet gdy wskaźnik zatrudnienia przekracza 6% - w przeciwieństwie do pracodawców spoza sfery budżetowej.

Osoby niepełnosprawne zatrudnione w jednostkach budżetowych korzystają z takich samych uprawnień, jak osoby niepełnosprawne zatrudnione w produkcji i usługach. Z punktu widzenia pracodawcy istotne znaczenie ma przede wszystkim fakt, że czas pracy pracownika niepełnosprawnego jest często krótszy (z uwagi na szczególne uprawnienia przysługujące zgodnie z przepisami prawa pracy) niż pozostałych pracowników. Wynagrodzenie zaś musi być podobne. Oczywiście ta różnica jest pracodawcy rekompensowana zmniejszeniem lub zwolnieniem z opłacania składki do PFRON.. Czynnik ten może stać się jednak mało istotny w sytuacji gdy pracodawca przekracza wskaźnik 6% zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wówczas nie ma już korzyści finansowej a ten skrócony czas pracy pracownika niepełnosprawnego staje się dodatkowym kosztem.

Z punktu widzenia finansów publicznych zatrudnienie osób niepełnosprawnych jest znacznie korzystniejsze w sytuacji, gdy są one zatrudniane w jednostkach budżetowych a nie u pozostałych pracodawców. Jak już bowiem wspomniano w takiej sytuacji pracodawcom budżetowym nie przysługuje dofinansowanie ze środków PFRON.

Realizacja projektowanej ustawy nie wymaga dodatkowych środków budżetowych.

Akty wykonawcze

Uchwalenie projektowanej ustawy nie wiąże się z koniecznością wydania aktów wykonawczych ani zmiany już wydanych.

Zgodność projektu z prawem Unii Europejskiej

Przedmiot projektowanej ustawy nie jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Warszawa, 29 września 2009 r.

BAS-WAL-1958/09

Pan
Bronisław Komorowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Sławomir Piechota)

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 roku – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (Monitor Polski z 2009 r. Nr 5, poz. 47) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt zakłada zmianę artykułów: 8, 26, 28 i 30 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505) oraz artykułów: 11, 13 i 14 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458). Projekt przewiduje, że w urzędach, których dotyczy ustawa o służbie cywilnej oraz w jednostkach wskazanych w ustawie o pracownikach samorządowych, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%, nabór do korpusu służby cywilnej oraz nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze może odbywać się z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych.

Proponowana ustawa ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

2. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem

Odnosząc się do przedmiotu regulacji projektu należy wskazać, uchwaloną na podstawie art. 13 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską, dyrektywę Rady 2008/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającą ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 306 z 2.12.2000 r., str. 16, Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne rozdz. 5, t. 4, str. 79). Dyrektywa ta konkretyzuje traktatową zasadę niedyskryminacji ze względu na niepełnosprawność w odniesieniu do zatrudnienia i pracy. Artykuł 5 dyrektywy przewiduje, że w celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem

potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej m.in. dostęp do pracy, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych. Ponadto, zgodnie z art. 7 dyrektywy, państwa członkowskie mogą przyjmować szczególne środki, które mają zapobiegać lub wyrównywać niedogodności, u podstaw których leży m.in. dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność.

3. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej

Postanowienia projektu nawiązują do regulacji zawartej w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92, ze zmianami). Ustawa ta zobowiązuje pracodawców do wpłat na Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Jednocześnie zwalnia pracodawców z tego obowiązku w przypadku, gdy wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danej jednostce wynosi co najmniej 6%. Należy zauważyć, że ustawa – zgodnie z przypisem do jej tytułu – dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2000/78/WE.

Przepisy projektu mają ułatwić dostęp do pracy osób niepełnosprawnych i tym samym osiągnięcie w urzędach i jednostkach, o których mowa w projekcie, sześcioprocentowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Proponowana regulacja nie jest sprzeczna z dyrektywą 2000/78/WE.

4. Konkluzja

Projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych nie narusza prawa Unii Europejskiej.

Sporządził: Zespół Prawa Europejskiego i Międzynarodowego

Akceptował: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Lech Czapla

Deskryptory bazy REX: Unia Europejska, projekt ustawy, dyskryminacja, niepełnosprawni, zatrudnienie, rehabilitacja zawodowa

Warszawa, 29 września 2009 r.

BAS-WAL-1959/09

Pan
Bronisław Komorowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna
w sprawie stwierdzenia – w trybie art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu – czy
komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy
o pracownikach samorządowych (przedstawiciel wnioskodawców: poseł
Sławomir Piechota) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii
Europejskiej

Projekt zakłada zmianę artykułów: 8, 26, 28 i 30 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505) oraz artykułów: 11, 13 i 14 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458). Projekt przewiduje, że w urzędach, których dotyczy ustawa o służbie cywilnej oraz w jednostkach wskazanych w ustawie o pracownikach samorządowych, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%, nabór do korpusu służby cywilnej oraz nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze może odbywać się z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych.

Projekt ustawy nie narusza prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych **nie jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.**

Sporządził: Zespół Prawa Europejskiego i Międzynarodowego

Akceptował: Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu

Lech Czapla

Deskrytory bazy REX: Unia Europejska, projekt ustawy, dyskryminacja, niepełnosprawni, zatrudnienie, rehabilitacja zawodowa



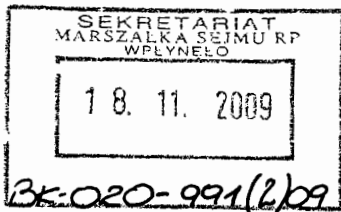
SZEF SŁUŻBY CYWILNEJ

Sławomir Marek Brodziński

DSC.WZ/4820-13/09

155995/09

Warszawa, dnia 17 listopada 2009 r.



Pan

Bronisław Komorowski

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej RP

Szanowny Panie Marszałku,

Dotyczy: komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych

W nawiązaniu do pisma nr PS-85-u/09 z dnia 4 listopada 2009 r. przekazuję poniżej opinię w sprawie komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych.

Przedmiotowy projekt ustawy dotyczy zmian w procedurze naboru do służby cywilnej oraz pracowników samorządowych, i polega na stworzeniu narzędzi umożliwiających zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej i wśród pracowników samorządowych. Zmiany, jak podkreśla się w uzasadnieniu do przedmiotowego projektu, dotyczą wyłącznie obszarów regulowanych ustawowo, w nadziei na stworzenie „dobrego wzorca” także wśród innych grup pracowników szeroko rozumianej administracji. Proponowane przepisy stwarzają dyrektorowi generalnemu urzędu oraz kierownikowi jednostki samorządowej (w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6%) możliwość ogłoszenia naboru z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych. Wnioskodawcy projektu stoją na stanowisku, iż Państwo w sposób niedostateczny realizuje swoje obowiązki wobec osób niepełnosprawnych zawarte w art. 69 oraz art. 65 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. A zatem uzasadnione jest wprowadzenie, w tym obszarze tzw. pozytywnej dyskryminacji celem zwiększenia wskaźnika zatrudnienia przez administrację rządową i samorządową osób niepełnosprawnych, który jest obecnie zbyt niski i powoduje po stronie

też administracji ponoszenie kosztów na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Rozumiejąc problem z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w administracji oraz niewystarczających regulacji jakie funkcjonują w tym zakresie w obowiązującym porządku prawnym (ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) nie można nie wskazać na wątpliwości, które mogą budzić proponowane w komisyjnym projekcie rozwiązania.

Należy zauważyć, iż zgodnie z przepisem art. 60 Konstytucji obywatele polscy korzystający z pełni praw publicznych mają prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach. W wyroku z dnia 10 maja 2000 r., K. 21/99, odnosząc się do przepisu art. 60 Konstytucji RP, Trybunał Konstytucyjny zauważył, że celem i istotą tej regulacji jest zagwarantowanie każdemu kto podejmuje starania o objęcie określonej funkcji czy stanowiska w służbie publicznej, że będzie traktowany na jednakowych zasadach, a więc np. z uwzględnieniem tej samej procedury. Zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, podstawowym założeniem prawa określonego w przepisie art. 60 Konstytucji RP jest więc stworzenie równości szans każdemu kto podejmuje starania o objęcie określonej funkcji czy stanowiska w służbie publicznej, a dobrem chronionym jest przejrzystość i jawność reguł określających wymagania związane z objęciem tego rodzaju funkcji czy stanowiska. Istotne znaczenie w omawianym zakresie ma również zawarte w tym samym wyroku stwierdzenie Trybunału Konstytucyjnego, że przepis art. 60 Konstytucji RP nie pozbawia podmiotów decydujących o objęciu określonej funkcji czy stanowiska w służbie publicznej swobody wyboru np. jednego z kandydatów spełniających w tym samym stopniu określone prawem wymagania. Jednakże, ten sam podmiot mając swobodę w kształtowaniu zasad obowiązujących w dostępie do służby publicznej musi uwzględnić wartości określone w innych przepisach Konstytucji RP, w tym zasadę sprawiedliwości społecznej (art. 2), równego traktowania (art. 32 ust. 1) oraz zakazu dyskryminacji z jakiegokolwiek przyczyny w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym (art. 32 ust. 2), co powoduje, że swoboda ta nie ma charakteru absolutnego. Zawarte w komisyjnym projekcie rozwiązanie nie gwarantują tej samej procedury oraz równości szans każdemu kto podejmuje starania o objęcie stanowiska w służbie cywilnej oraz samorządzie terytorialnym, powodując tym samym, jak się wydaje, sprzeczność z przepisem art. 60 Konstytucji RP.

Należy również mieć na uwadze, iż zarówno przepisy Unii Europejskiej, jak i powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy zakazują dyskryminacji o jakimkolwiek charakterze – art. 11³ Kodeksu pracy, w tym również dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na niepełnosprawność: „Odmowa zatrudnienia osoby niepełnosprawnej lub jakiegokolwiek nierówne traktowanie jej w stosunku pracy w porównaniu z innymi pracownikami stanowi naruszenie zakazu dyskryminacji, jeżeli pracodawca traktuje w ten sposób niepełnosprawnego wyłącznie z powodu jego upośledzenia biologicznego ("ze względu na niepełnosprawność")" – (komentarz do art. 11³ Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 Nr 21 poz. 94 z późn. zm.), [w:] R. Celeda, E. Chmielek-Łubińska, L. Florek, G. Goździewicz, A. Hintz, A. Kijowski, Ł. Pisarczyk, J. Skoczyński, B. Wagner, T. Zieliński, Kodeks pracy. Komentarz, LEX, 2009, wyd. V.).

Innym aspektem, na który również należy zwrócić uwagę przy omawianiu przedmiotowego projektu, jest brzmienie odpowiednio art. 6 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505) oraz art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458) – w których wprowadzono naczelną zasadę przeprowadzania naboru, stwierdzając, iż nabór jest otwarty i konkurencyjny.

Z drugiej strony przywoływany przez wnioskodawców komisyjnego projektu art. 69 Konstytucji który stanowi, iż władze publiczne zapewniają osobom niepełnosprawnym pomoc m. in. w zabezpieczeniu egzystencji i przysposobieniu do pracy, oznacza w praktyce możliwość wprowadzenia rozwiązań skutkujących zwiększeniem stopnia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej, a zatem można rozważyć wprowadzenie na jego podstawie tzw. pozytywnej dyskryminacji. W szczególności jeżeli niedostateczne zatrudnianie osób niepełnosprawnych w administracji publicznej wiąże się z ponoszeniem obciążeń finansowych o charakterze kar czyli jest, de facto, penalizowane.

Jednocześnie pragnę zwrócić uwagę, że proponowane szczegółowe rozwiązania mogą stwarzać pewne wątpliwości co do ich praktycznego stosowania, szczególnie przy ustalaniu listy kandydatów spełniających wymagania niezbędne, o których mowa w projekcie. Należy bowiem pamiętać, że w obecnych przepisach jest mowa zarówno o wymaganiach związanych ze stanowiskiem pracy, w tym niezbędnych, jak i wymaganiach formalnych rozumianych znacznie szerzej niż wymagania związane ze stanowiskiem pracy. Ponadto nie wszystkie wymagania niezbędne – dotyczące stanowiska pracy – są wymaganiami czysto formalnymi, które można oceniać na zasadzie spełniania ich przez kandydata lub nie (np. umiejętność negocjacji). Wątpliwości nasuwają się również co do propozycji, zgodnie z którą w protokole szereguje się w pierwszej kolejności wszystkich kandydatów niepełnosprawnych spełniających wymagania niezbędne, a następnie pozostałych kandydatów.

Trzeba również zauważyć, że przedstawiony projekt ustawy obejmuje wąski zakres podmiotowy ogólnej grupy pracowników administracji publicznej. Powyższą propozycją nie zostały objęte np. osoby zatrudnione na podstawie ustawy o pracownikach urzędów państwowych co może spowodować, że nie w pełni zostaną osiągnięte cele projektodawców.

Mając więc na względzie powyższe, a w szczególności konflikt wartości konstytucyjnych w powyższym zakresie, należy wskazać, na ewentualność zagrożenia przez przedmiotowy projekt naruszenia zasad Konstytucji RP (dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach) ale jednocześnie nie można odmówić podjętej przez posłów inicjatywie zrozumienia i zasadności.

Z poważaniem
Fiedli

Do wiadomości:

Pan Tomasz Arabski, Szef Kancelarii Prezesa Rady Ministrów
www.infotrex.pl



Związek Województw Rzeczypospolitej Polskiej

Warszawa, 23 listopada 2009 r.

ZW/0714/102/09

SEKRETARIAT SZEFKA KS
WPŁYNEŁO

dnia 23.11.2009 r. 200..... r.

(podpis)

Szanowny Pan
Lech Czapla
p.o. Szefa
Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na pismo z dnia 04 listopada br. dotyczące przedłożenia opinii nt. komisijnego projektu ustawy: **o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych** w załączeniu, uprzejmie przesyłamy uwagi otrzymane z województw: zachodniopomorskiego, pomorskiego, śląskiego, mazowieckiego, łódzkiego, kujawsko-pomorskiego, małopolskiego i dolnośląskiego.

Z wyrazami szacunku

/-/ Bogdan Ciepielewski
Dyrektor Biura ZWRP

Szczecin, 20 listopada 2009 r

dot. GM.II.0710 - 94 /09

Pan Bogdan Ciepielewski
Dyrektor Biura
Związku Województw RP

OPINIA
WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO
dot. : projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej
oraz ustawy o pracownikach samorządowych

W odpowiedzi na przesłany do zaopiniowania projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, stwierdzić trzeba, że proponowane rozwiązania mogą budzić wątpliwości, czy nie naruszają fundamentalnej zasady sformułowanej w art. 32 Konstytucji RP.

Przedewszystkim można zauważyć, że kwestia dotycząca projektowanych zmian w obu ustawach oceniana jest jedynie na gruncie formalnych uregulowań obowiązującej ustawy zasadniczej. Abstrahując od faktycznych potrzeb dyktowanych sytuacją osób niepełnosprawnych i ich oczekiwań oraz intencji autora (-ów) projektu, stanowione prawo nie może naruszać fundamentalnych zasad określonych w Konstytucji RP. Zgodnie zaś z jej przepisami w art. 32 ust.1 „Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.”, co w konsekwencji oznacza, że jakiegokolwiek uprzywilejowanie kogokolwiek, bez względu na przyczynę jego uprzywilejowania, będzie naruszało konstytucyjną zasadę równości. Bez wątpienia, projektowana możliwość wskazania przez pracodawcę w ogłoszeniu, że osoby niepełnosprawne mogą w otwartym postępowaniu naboru korzystać z pierwszeństwa w zatrudnieniu, nie da się pogodzić z przywołaną zasadą.



Opinia w sprawie projektu nowelizacji ustawy o pracownikach samorządowych zgłoszonego przez sejmowa Komisję Polityki Społecznej i Rodziny.

W naszej ocenie proponowana zmiana ustawy o pracownikach samorządowych posiada kilka wad, które w poważny sposób utrudniają osiągnięcie zamierzonego przez projektodawcę efektu.

1. *Brak spójności z rozwiązaniami prawnymi dotyczącymi naboru obowiązującymi na gruncie ustawy o pracownikach samorządowych.*

Art. 11. 1. ww. ustawy wprowadził zasadę otwartości i konkurencyjności postępowań rekrutacyjnych do urzędów jednostek samorządu terytorialnego. Proponowana nowelizacja dopuszczając zasadę pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych prowadzi do zachwiania tych zasad.

Otwartość naboru to powszechność, jawność i równość ubiegania się o zatrudnienie, zaś **konkurencyjność** oznacza procedurę, w wyniku której zostanie zatrudniona osoba, która spośród wszystkich kandydatów daje najlepsze gwarancje wykonywania zadań w sposób umożliwiający realizację celów wyznaczonych zarówno dla tego stanowiska, jak i Urzędu.

Jak wynika z powyżej zacytowanego przepisu, ogłoszenia o naborze na wolne stanowiska pracy w Urzędzie Marszałkowskim są na jednakowych zasadach i w jednakowym stopniu kierowane do wszystkich zainteresowanych podjęciem zatrudnienia, bez rozróżniania czy chodzi o osoby w pełni sprawne czy niepełnosprawne.

Dodatkowo, pomijając zasadność przyjęcia zmiany ustawy, konstrukcja polegająca na wprowadzeniu ograniczenia pierwszeństwa zatrudniania osób niepełnosprawnych do stanowisk urzędniczych z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych powoduje dyskryminację tych osób w stosunku do pozostałych kandydatów zakresie naboru na kierownicze stanowiska urzędnicze.

2. *Konflikt z przepisami „antydyskryminacyjnymi” zawartymi w Kodeksie Pracy.*

Obowiązujące przepisy dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu stanowią wdrożenie do naszego systemu prawnego postanowień zawartych m.in. w dyrektywach Rady: nr 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.

Ponownego przeanalizowania wymaga zatem wpływ prawa Unii Europejskiej na przedmiot regulacji projektu ustawy.

Pracodawca, który w ogłoszeniu o wolnym stanowisku pracy zachęca do zatrudnienia w sposób szczególny którąkolwiek grupę osób, chcąc np. z powodów fiskalnych zatrudnić osoby niepełnosprawne, w rzeczywistości dyskryminuje osoby zdrowe. W tym zakresie przygotowana zmiana przepisów wymaga dostosowania do obowiązujących przepisów. W innym przypadku pracodawca zatrudniający w przyszłości pracowników w oparciu o znowelizowane przepisy naraża się na zarzut dyskryminacji części kandydatów.

3. *Konflikt z przepisami dotyczącymi katalogu dokumentów żądanych od kandydata do pracy – art. 221 KP.*

Katalog dokumentów jakich pracodawca może żądać od kandydata oraz pracownika w związku z procesem rekrutacji określają przepisy Kodeksu Pracy. Zgodnie z obowiązującym prawem pracodawca w procesie rekrutacji nie ma możliwości żądania od osoby przystępującej do naboru przedstawienia orzeczenia o niepełnosprawności, gdyż żaden przepis szczególny go do tego nie upoważnia. Nie ma więc możliwości stwierdzenia czy kandydat posiada kwalifikacje uprawniające go do pierwszeństwa w zatrudnieniu.

Reasumując:

Jak podkreślają projektodawcy podstawowym narzędziem realizacji zadań społecznych Państwa wobec osób niepełnosprawnych jest ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Stosownym byłoby zatem wprowadzenie narzędzi podnoszących konkurencyjność osób niepełnosprawnych podejmujących edukację na kierunkach prawo, czy administracja, a następnie starających o zatrudnienie w sektorze publicznym miast ograniczać się do wspierania pracodawców chcących zatrudnić osoby niepełnosprawne poprzez zachęty finansowe, jak to ma miejsce do tej pory. Zachęty te nie dotyczą podmiotów ze sfery budżetowej, nie stanowią zatem odpowiedniego bodźca dla pracodawców publicznych do zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Wśród narzędzi, których zastosowanie można zasugerować, znalazłyby się specjalne programy stypendialne dla osób niepełnosprawnych organizowane we współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, które dawałyby możliwość podjęcia stażu w urzędach osobom niepełnosprawnym objętym działaniem tych programów.

Jednocześnie niezrozumiałe wydaje się przyjęcie przez komisję sejmową perspektywy w której wnoszenie opłaty z tytułu niewypełnienia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez urząd jako swego rodzaju kary finansowej, w domyśle działania ocenianego negatywnie z punktu widzenia dyscypliny finansów publicznych.

Pracodawca, który z różnorodnych powodów nie osiąga wspomnianego wskaźnika 6% wnosi opłatę do PFRON, a ten podmiot redystrybuuje pieniądze na zadania bezpośrednio związane z pomocą osobom niepełnosprawnym. W konsekwencji tak czy inaczej środki publiczne służą zaspokajaniu potrzeb tych osób, zmienia się jedynie podmiot je wydatkujący.

Jeżeli ocena istniejących rozwiązań i ich funkcjonowania okazuje się negatywna, droga do poprawy sytuacji leży raczej w modyfikacji obowiązujących przepisów i narzędzi pomocy, niż w przyjmowaniu administracyjnych nakazów skierowanych do pracodawców sfery publicznej.

Naszym zdaniem skuteczność proponowanych rozwiązań wydaje się być nikła, a dodatkowe wprowadzanie elementów podlegających uznaniu kierownika urzędu jednostki samorządu terytorialnego powoduje utratę przejrzystości polityki zatrudnienia prowadzonej przez samorządy. Pracodawcę wprowadzającego pierwszeństwo w zatrudnieniu lub nie stosującego tego pierwszeństwa naraża się w ten sposób na negatywne oceny ze strony kandydatów do pracy, powodując utratę zaufania do urzędu niezbędną do skutecznej realizacji zadań na szczeblu lokalnym.



**MARSZAŁEK
WOJEWÓDZTWA
ŚLĄSKIEGO**

Bogusław Śmigielski

Katowice, dnia 19.11.2009r.

Op. 0724-133/09

Pan

Bogdan Ciepielewski

Dyrektor

Biura Związku Województw RP

ul. Świętojerska 5/7

00-236 Warszawa

OPINIA

Marszałka Województwa Śląskiego

dla Dyrektora Biura Związku Województw RP

w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych

Dokonując oceny założeń projektu zmian do ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy o służbie cywilnej, przesłanego przy Pana piśmie z dnia 9 listopada 2009r. (w formie dokumentu elektronicznego) wyrażam następujące stanowisko w sprawie:

Przedmiotowy projekt zakłada nowelizację w/w ustaw w zakresie trybu przeprowadzania naborów na wolne stanowiska urzędnicze; projektowane rozwiązania nie dotyczą jednak stanowisk kierowniczych.

Z uzasadnienia wynika, że zasadniczym celem unormowania jest wypracowanie narzędzia pozwalającego zwiększyć zatrudnienie osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej oraz wśród pracowników samorządowych. Temu celowi służyć ma zwłaszcza zmieniona procedura naboru na stanowiska urzędnicze. Mianowicie, postuluje się, aby nabór ten mógł być przeprowadzany „z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze

Urząd Marszałkowski
Województwa Śląskiego
ul. Ligonia 46
40-037 Katowice
tel. +48 (32) 255 35 34
fax +48 (32) 251 99 99
marszal@silcsia-region.pl
www.silcsia-region.pl



inforflex.pl

osób niepełnosprawnych”, jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danej jednostce jest niższy aniżeli 6%.

Abstrahując od celu omawianej regulacji, który jest poniekąd uzasadniony i spełnia oczekiwania społeczne, a także postulaty środowisk osób niepełnosprawnych, należy zwrócić uwagę, że projektowana zmiana, jeżeli zacznie obowiązywać, może istotnie wpłynąć na rozumienie zasady niedyskryminowania w zatrudnieniu, która jest bardzo silnie akcentowana w Kodeksie pracy (Rozdział IIa – Równe traktowanie w zatrudnieniu) i która znajduje zastosowanie także do pracowników samorządowych, po myśli art. 43 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 ze zm.).

W szczególności mogą pojawić się komentarze negatywne w zakresie oceny projektowanej reguły w kontekście art. 18^{3a}§4 Kodeksu pracy, który definiuje formy dyskryminacji pośredniej. Za przejaw takiej dyskryminacji należy uznać sytuacje, kiedy „na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”.

W istocie bowiem projektowane przepisy nakazują pracodawcy samorządowemu, w sytuacjach określonych w projektowanym art. 11 ust. 1a ustawy o pracownikach samorządowych, korzystniej traktować w zakresie możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawne. Taka reguła ma stać się właśnie treścią projektowanego ustępu 3 w art. 14 ustawy o pracownikach samorządowych, który przewiduje, że:

„3. Jeżeli nabór odbywa się w trybie określonym w art. 11 ust. 1a, najlepsi kandydaci są umieszczani w protokole z zachowaniem pierwszeństwa osób niepełnosprawnych. W pierwszej kolejności szereguje się wszystkich kandydatów niepełnosprawnych, spełniających wymagania niezbędne, według poziomu spełnienia przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze, a następnie pozostałych kandydatów.”.

W związku z powyższym, ocena projektowanych rozwiązań prawnych winna być szczególnie ostrożna i uwzględniać zwłaszcza, czy rzeczywiście postulowane środki prawne w swoim założeniu posłużą „osiągnięciu zgodnego z prawem celu i są ku temu właściwe i konieczne”, jak wymaga tego norma art. 18^{3a} §4 Kodeksu pracy.

Wobec tak sformułowanych wniosków oceny zajmuję stanowisko pozytywne wobec projektowanych uregulowań prawnych. Jednak pragnę równocześnie zwrócić uwagę, że ze względu na wskazane możliwości interpretacyjne nie można wykluczyć, że przedmiotowy projekt ustawy nowelizującej w jej ostatecznym kształcie może nawet stać się przedmiotem oceny Trybunału Konstytucyjnego, jeżeli uznać za prawdziwe wątpliwości odnośnie charakteru dyskryminacyjnego niektórych jego przepisów.

Z powierzeniem
MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA
Bogusław Śmigiel
Bogusław Śmigielski

URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO
W WARSZAWIE
Sekretarz Województwa
Dyrektor Urzędu
ul. Jagiellońska 26
03-719 Warszawa

OR.D.I./MW/ 0724- 21 /09

Warszawa, 18 listopada 2009 r.

Pan

Bogdan Ciępielewski
Dyrektor Biura
Związku Województw RP

W odpowiedzi na przesłany projekt ustawy: o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych uprzejmie informuję, że z punktu widzenia stosowania w praktyce ustawy o pracownikach samorządowych, zmiana o której mowa w art. 2 ww. projektu jest zmianą bez znaczenia. Natomiast biorąc pod uwagę ideę, która przyświeca wprowadzeniu powyższej zmiany jest ona niewątpliwie słuszna i szlachetna.

Więszym problemem są braki lub nieprecyzyjne zapisy ustawy, i nad nimi powinien się pochylić ustawodawca, na przykład.:

1. ustawa nie daje delegacji do rozporządzenia, aby tam była określona wysokość dodatków specjalnych dla członków zarządu i skarbnika i w ten oto sposób, takich dodatków te stanowiska zostały pozbawione;
2. nieprecyzyjny zapis art. 16 ust. 3, gdzie mowa jest o osobie podejmującej pierwszy raz pracę. Pojawia się wątpliwość, czy muszą być jednocześnie spełnione obydwie przesłanki wpisane w ustawie, czy tylko jedna z nich, aby mówić, że mamy doczynienie z osobą podejmującą pierwszy raz pracę;
3. jak należy traktować umowę, o której mowa w art. 16 ust. 1. Czy jest to umowa na czas określony, o której mówi kodeks pracy w art. 25 § 1, czy umowa na okres próbny, o której mowa w art. 25 § 2 kodeksu pracy;
4. czy ślubowanie pracownik składa 2 razy tj. przed przystąpieniem do wykonywania obowiązków służbowych i po zaliczonej służbie przygotowawczej, czy tylko po zaliczonej służbie przygotowawczej;
5. absurdalny zapis art. 42 ust. 2 i 4, który powoduje, że:
 - każdy pracownik samorządowy tzn. Marszałek, Sekretarz a także kierownik wojewódzkiej samorządowej jednostki organizacyjnej wykonujący pracę powyżej 8 godzin, pracuje w godzinach nadliczbowych, a w związku z tym przysługuje takiej osobie rekompensata w postaci albo czasu wolnego, albo wynagrodzenia. Taka interpretacja wynika z faktu, że ww. ustawa jest przepisem szczególnym w stosunku do kodeksu pracy, tak więc nie ma zastosowania do Marszałka oraz kierowników wsjo art. 151⁴ K.p.
 - zapisy obecnego art. 42 ust. 4 z niewiadomych powodów dają pracownikowi, a nie pracodawcy wybór rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych, co może powodować np. trudności finansowe w jednostkach.

SEKRETARZ WOJEWÓDZTWA
DYREKTOR
URZĘDU MARSZAŁKOWEGO

Waldemar Kubiński

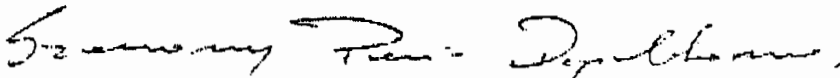
Mazowsze.

serce Polski

Łódź, 18 listopada 2009 roku

OR.X.JW 0724/17/09

Pan
Bogdan Ciepielewski
Dyrektor Biura Związku Województw RP



Dotyczy: Komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych.

Na wstępie należy docenić i uznać za jak najbardziej słuszne podjęcie działań mających na celu z jednej strony wyrównanie szans osób niepełnosprawnych na rynku pracy, z drugiej zaś, ułatwienie zatrudniania w jednostkach samorządu terytorialnego oraz w służbie cywilnej tych osób oraz umożliwienie osiągnięcia wskaźników o których mowa w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Na tle projektowanych zmian rysują się jednak uwagi – odnośnie zmian w ustawie o pracownikach samorządowych – o których mowa poniżej:

1. Nieuzasadnione wydaje się odnoszenie projektowanych zmian jedynie do naborów na stanowiska urzędnicze, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych. Mając na uwadze cel wprowadzanej regulacji, jakim jest przeciwdziałanie dyskryminacji oraz wyrównanie szans osób niepełnosprawnych w dostępie do pracy w jednostkach samorządu terytorialnego, a nie jedynie zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych wśród pracowników samorządowych, należałoby rozszerzyć możliwość preferowania kandydatów niepełnosprawnych również w naborach na kierownicze stanowiska urzędnicze. Natomiast stwierdzenie, że „... przy ich obsadzaniu bardzo dużą rolę muszą odgrywać predyspozycje kandydatów, w tym zdolności organizacyjne i umiejętność kierowania pracą zespołu” (cyt. z uzasadnienia do projektu ustawy; s. 14) zakłada z góry, iż osoby niepełnosprawne takich predyspozycji nie posiadają, co samo w sobie odczytywane może być jako forma dyskryminacji. W związku z powyższym proponuje się następującą treść art. 2 pkt 1 projektowanej ustawy:

1) w art. 11 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. W jednostkach, o których mowa w art. 2, w których wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, jest niższy niż 6%, nabór kandydatów na stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze, może odbywać się z uwzględnieniem pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych. Decyzję w tej sprawie podejmuje kierownik jednostki”;

2. Kolejną kwestią, która wymaga doprecyzowania i być może uszczegółowienia regulacji ustawowej, jest kwestia dokumentowania niepełnosprawności przez kandydatów przystępujących do naboru ogłoszonego w trybie art. 11 ust. 1a. W obecnym stanie prawnym brak jest podstaw do żądania takich informacji od kandydatów, natomiast z praktycznego punktu widzenia pojawi się potrzeba zbierania tych danych, chociażby w celu odpowiedniego uszeregowania kandydatów w protokole z przeprowadzonego naboru (z pierwszeństwem dla osób niepełnosprawnych). Otwarta pozostaje również forma dostarczania takich informacji przez kandydatów – czy powinno być to orzeczenie wydane przez właściwy organ, czy też może za wystarczające należy uznać oświadczenie kandydata – tego rodzaju kwestie techniczne, choć wydawać się mogą mało istotne, nierzadko następująca wielu trudności w procesie stosowania prawa. Oczywiście można je pozostawić kierownikom poszczególnych jednostek w celu doprecyzowania w drodze regulacji wewnętrznych, jednak mając na uwadze zapewnienie jednolitości postępowania w kwestii zatrudniania osób niepełnosprawnych w skali całego kraju, wskazane jest by obszar ten regulowany był ustawą. Dlatego też warte rozważenia wydaje się wprowadzenie następujących zmian do art. 2 pkt 2 projektu:

2) w art. 13:

a) w ust. 2 dodaje się pkt 4a w brzmieniu:

„4a) informację, że pierwszeństwo w naborze mają kandydaci niepełnosprawni pod warunkiem spełnienia wymagań niezbędnych – o ile nabór odbywa się w trybie określonym w art. 11 ust. 1a.”;

b) dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. W przypadku naboru odbywającego się w trybie określonym w art. 11 ust. 1a stosuje się odpowiednio art. 22¹ §2 pkt 1 oraz § 3 Kodeksu pracy w zakresie danych dotyczących niepełnosprawności kandydatów, którzy zgłosili się do naboru.”;

Podsumowując, pomimo zgłaszanych uwag i wątpliwości należy pozytywnie ocenić kierunek projektowanych zmian oraz wyrazić nadzieję, że wejdą one w życie i pozwolą na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych zarówno w służbie cywilnej jak i jednostkach samorządu terytorialnego. Jednakże, skuteczność omawianych rozwiązań, nie jest zależna, co należy podkreślić, tylko i wyłącznie od ich stosowania w praktyce przez jednostki samorządu terytorialnego – będzie ona

w dużej mierze pochodną zainteresowania osób niepełnosprawnych pracą na stanowiskach urzędniczych. Przy niskim zainteresowaniu z ich strony osiągnięcie celów, jakie postawili przed sobą projektodawcy może okazać się trudne lub wręcz niemożliwe.

2

~~z up. Marszałka Województwa~~
Tomasz Bączynski
Województwo Świętokrzyskie

Opinia
do projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej
oraz ustawy o pracownikach samorządowych

Analiza przedstawionego projektu oraz uzasadnienia zmiany ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych zmierza do realizacji słusznej idei zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach, jednakże użyte w projekcie sformułowania budzą wątpliwości. Nowelizacja obowiązujących przepisów powinna mieć na celu doprecyzowanie i jednoznaczne określenie nowych instytucji, tym samym wprowadzanie sformułowań nieostrych może w konsekwencji doprowadzić do zaistnienia nadużyć oraz szeregu wątpliwości, jak również spowodować negatywny odbiór społeczny proponowanych rozwiązań, co z kolei może wywołać nasilenie niechęci do osób niepełnosprawnych, czego z pewnością chciałby uniknąć ustawodawca.

Propozycje zmian zapisów w art. 11 i 13 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458 ze zm.) nie dają podstaw do wniesienia uwag krytycznych, zwłaszcza w kontekście okoliczności faktycznych i danych statystycznych powołanych w uzasadnieniu. Poważne wątpliwości budzi natomiast proponowany zapis art. 14 ust. 3 w treści, którego projektodawca wprowadził konstrukcję bezwzględnego pierwszeństwa w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, jednocześnie niedoprecyzowując na jakim etapie wprowadzana instytucja powinna być stosowana. Należy pamiętać, że wiele urzędów posiada w chwili obecnej kilkuetapowy proces naboru nowych pracowników. Pierwszym etapem jest zwykle weryfikacja spełnienia przez kandydata warunków formalnych określonych w ogłoszeniu o naborze. Następnie możliwe jest przeprowadzenie egzaminu wstępnego weryfikującego wiadomości merytoryczne i teoretyczne kandydata poprzez test lub rozwiązanie przypadku – na tym etapie dokonuje się wstępnej selekcji kandydatów na stanowisko urzędnicze, w oparciu o kryterium obiektywne uzyskanej ilości punktów – do kolejnego etapu przechodzi bądź określony procent kandydatów, którzy uzyskali najlepsze wyniki, bądź osoby, które osiągnęły określony próg punktowy. Kolejnym etapem jest rozmowa kwalifikacyjna, w ramach której komisja dokonuje ostatecznego wyboru kandydata na stanowisko z zastosowaniem zarówno kryteriów zobiektywizowanych, jak i subiektywnych, związanych ze spostrzeżeniami poczynionymi

w ramach kontaktu bezpośredniego. Odnosząc powyższe do proponowanej treści zapisu art. 14 ust 3 stwierdzić należy, iż stosowanie przepisu w formie proponowanej obecnie przez projektodawcę może w praktyce doprowadzić do sytuacji, w której przy ogłoszeniu „konkursu z pierwszeństwem” bezzasadne będzie stosowanie etapu konkursu opartego na zobiektywizowanych czynnikach, czyli testu – albowiem, jeżeli przyjęte zostanie, iż listy po tym etapie mają być układane w taki sposób, że na ich początku zawsze w pierwszej kolejności będą szeregowane osoby niepełnosprawne zgodnie z kluczem osiągniętych przez nie wyników, a dopiero za nimi klasyfikowane będą pozostałe osoby, to będzie się zdarzało, że jedynie osoby niepełnosprawne zostaną zakwalifikowane do kolejnego etapu konkursu, mimo iż obiektywnie lepiej merytorycznie będą przygotowani inni kandydaci. Okoliczność ta może w praktyce doprowadzić do powstania niechęci społecznej skierowanej przeciwko osobom niepełnosprawnym, a takiego stanu rzeczy należy unikać. Jeszcze jaskrawiej negatywne skutki proponowanej regulacji będą widoczne w przypadku zastosowania jej do etapu rozmowy kwalifikacyjnej, w przypadku, której ustawodawca w zasadzie obliguje pracodawcę do stwierdzenia, iż zwycięzcą konkursu jest osoba niepełnosprawna, gdyż ma on obowiązek szeregowania w pierwszym rzędzie kandydatów niepełnosprawnych.

O wiele lepszym i słuszniejszym rozwiązaniem zdaje się być wprowadzenie nie bezwzględego pierwszeństwa w szeregowaniu, a dodatkowej kategorii punktacyjnej w ramach prowadzonych konkursów na etapie weryfikacji wymogów formalnych stawianych kandydatom. W ogłoszeniach nie powinny wówczas być zamieszczane takie zapisy jak: pełna dyspozycyjność, prawo jazdy, mobilność, bądź w przypadku gdyby wymogi te były stawiane ich niedopełnienie nie powinno być postrzegane, jako fakt działający na niekorzyść kandydata. Jednocześnie przy ocenie formalnej kandydata powinien on otrzymywać dodatkowe punkty, które w dalszym etapie kwalifikacyjnym pozwalałyby mu utrzymać przewagę nad innymi kandydatami, którzy reprezentowaliby taki sam poziom merytoryczny, jednakże w sytuacji gdyby merytorycznie lepsi okazali się inni kandydaci przewagę w punktacji w oparciu o obiektywne czynniki by utracił.

Osoby niepełnosprawne ruchowo z pewnością nie chcą być traktowane, jak osoby niepełnosprawne intelektualnie. Urzędy mają za zadanie zapewnić wysoką jakość usług świadczonych obywatelom. Osoby niepełnosprawne dają gwarancję tej jakości na takim samym poziomie, jak osoby całkowicie zdrowe, tym samym nie ma podstaw do tego, by były preferencyjnie traktowane podczas weryfikacji ich kwalifikacji merytorycznych do wykonywania określonych zawodów.

Proponowana nowelizacja obowiązujących przepisów, choć z założenia słuszna powinna jeszcze zostać przemyślana i dostosowana do rzeczywistych potrzeb oraz procedur.

Kraków, dn. 18 listopada 2009 roku

**Uwagi Województwa Małopolskiego w przedmiocie
projektu ustawy „o zmianie ustawy o służbie cywilnej
oraz ustawy o pracownikach samorządowych ” z dnia 24 września 2009 roku.**

W zakresie proponowanej zmiany ustawy o pracownikach samorządowych - art. 2 należy stwierdzić, iż sprawy realizacji zadań, które legły u podstaw projektu nie mogą być wprowadzone jako zapisy, które w sposób normatywny ingerują w kompetencje organów samorządu terytorialnego.

Samorządy terytorialne na poziomie gminy, powiatu, województwa mają za zadanie realizować cele zawarte w przepisach ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Wskazane samorządy to zarówno dysponujące ogromnym budżetem Województwo Mazowieckie, jak i ubogie województwa z tzw. „ściany wschodniej”, kilku-gminne powiaty (5) oraz małe gminy. Politykę w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych musi samodzielnie prowadzić samorząd terytorialny. Rady i Sejmik odpowiednio rozliczają organ wykonawczy z realizacji polityki – to kierownik jednostki urzędu obsługującego samorząd terytorialny prowadzi i odpowiada za politykę kadrową w urzędzie, ponosząc odpowiedzialność zarówno za zatrudnienie osób niepełnosprawnych jak również za inne zadania, które realizuje. Proponowane w projekcie rozwiązanie może być uznane za niezgodne z Konstytucją oraz Kartą Samorządu Terytorialnego.

Biuro ZWRP

Od: Marszałek [marszalek@dolnyślask.pl]
Wysłano: 18 listopada 2009 16:53
Do: 'Biuro ZWRP'
Temat: RE: prosba o opinię

Szanowny Panie Dyrektorze,

w odpowiedzi na e-maila z dnia 09 listopada br. w sprawie opinii do projektu ustawy: **o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych** poniżej przedkładam opinię Dyrektora Wydziału Kadr, Szkoleń i Spraw Socjalnych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego:

„Zaproponowany przez Komisję Polityki Społecznej i Rodziny projekt zamiany ustawy o pracownikach samorządowych jest z założenia dobrym projektem. W pewnym stopniu wychodzi naprzeciw osobom niepełnosprawnym i możliwości ich aktywizacji zawodowej.

W naszym urzędzie również mamy problem z osiągnięciem wymaganego ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wynika to m.in. z faktu, że niewiele osób niepełnosprawnych zgłasza swój udział w prowadzonych przez urząd naborach, a poza tym iż osoba posiadająca orzeczoną stopień niepełnosprawności musi wykazać się najlepszą wiedzą i umiejętnościami wymaganymi od osób ubiegających się o dane stanowisko, a to niestety jest już niezwykle rzadkie. Nie mniej jednak budzi szereg wątpliwości. Bowiem w ustawie o pracownikach samorządowych w art. 11 ust. 1 jest zapis, że nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze jest otwarty i konkurencyjny. Jeśli w nowej ustawie znajdzie się zapis, iż nabory mogą uwzględniać pierwszeństwo osób niepełnosprawnych to czy takim naborze zostanie zachowana zasada konkurencyjności? Czy to nie będzie dyskryminacją osób zdrowych?

Ponadto jeśli decyzję w tej sprawie będzie podejmował kierownik jednostki, to wg jakich kryteriów będzie wybierał takie stanowiska, czy uda się ustalić przejrzyste reguły czy będzie to każdorazowo indywidualna decyzja marszałka?

Przeprowadzania procedury naboru będzie dla nas utrudnione. Czy będziemy mogli wymagać od osób ubiegających się o stanowisko z pierwszeństwem osób niepełnosprawnych, udokumentowania posiadania orzeczenia o niepełnosprawności? Czy będziemy przyznawać dodatkowe punkty za przedstawienie takiego dokumentu?

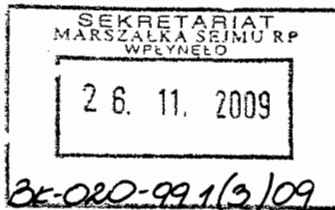
W przypadku, gdy w takim naborze osoby niepełnosprawne tylko w niewielkim stopniu wykażą się wymaganą wiedzą i umiejętnościami, a osoby pełnosprawne będą lepiej przygotowane czy mimo to będziemy musieli taką osobę zatrudnić?”.

Z poważaniem

Bożena Zalińska
Kierownik
Dział Kancelaryjno – Organizacyjny
Departament Marszałka
Wybrzeże J. Słowackiego 12-14
50-411 Wrocław
tel. 071 776 94 24
e-mail: bozena.zalinska@dolnyślask.pl

_____ Informacja programu ESET NOD32 Antivirus, wersja bazy sygnatur wirusów 4618
(20091118) _____

Wiadomość została sprawdzona przez program ESET NOD32 Antivirus.
<http://www.eset.pl> lub <http://www.eset.com>



Warszawa, 23 listopada 2009 r.

PKPP/636/205/MZ/2009

Pan
Bronisław KOMOROWSKI
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

W nawiązaniu do pisma z dnia 4.11.2009 r. nr PS-185/09 dotyczącego komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, uprzejmie informujemy, że Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan nie wnosi uwag do proponowanych regulacji.

Henryka Bochniarz

Henryka Bochniarz
Prezydent
Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan



ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Anna Tomczyk

Warszawa, 24 listopada 2009 r.

GPP-87-4000-10 109

SEKRETARIAT SZEFA KS
WPLYNĘŁO

dnia... 24. 11. 2009 200..... r.

.....
(podpis)

Pan
Lech Czapla
p.o. Szefa
Kancelarii Sejmu

dotyczy: pisma znak PS-18509

Seny PnL Minister,

Odpowiadając na Pana pismo uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych.

2 powstaniem

PRZEWODNICZĄCY
RADY SŁUŻBY CYWILNEJ
PRZY PREZESIE RADY MINISTRÓW

Adam Leszkiewicz

SEKRETARIAT SZEFA
WPŁYNEŁO
dnia 14.01.2010 200
.....
(podpis)

Warszawa, dnia 22 stycznia 2010 r.

RSC-3615-1(5)/2010
3615/10

**Pan
Lech Czapla**

p. o. Szefa Kancelarii Sejmu

Lech Czapla

W odpowiedzi na pismo z dnia 4 listopada 2009 r., dotyczące prośby o wyrażenie przez Radę Służby Cywilnej opinii w sprawie komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych (znak: PS-185/09), w załączeniu przekazuję zestawienie uwag do przedmiotowego projektu.

Jednocześnie uprzejmie informuję, iż Rada postrzega kwestię niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce jako znaczący problem społeczno-obywatelski.

Ponadto Rada Służby Cywilnej stoi na stanowisku, iż ww. projekt ustawy warto byłoby poprzeć jako pewną ideę, jakkolwiek procedowany dokument wymaga licznych poprawek, możliwych do skorygowania w trakcie dalszych prac w Sejmie.

Adam Leszkiewicz
Przewodniczący
Rady Służby Cywilnej
Adam Leszkiewicz

Załączniki:

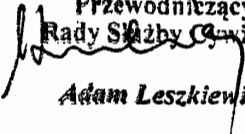
- 1) Uwagi Rady Służby Cywilnej do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych.

**UWAGI DO PROJEKTU USTAWY
O ZMIANIE USTAWY O SŁUŻBIE CYWILNEJ
ORAZ USTAWY O PRACOWNIKACH SAMORZĄDOWYCH**
Komisji Polityki Społecznej i Rodziny z dnia 24 września 2009 roku

Na posiedzeniu Rady Służby Cywilnej, które odbyło się w dniu 15 grudnia 2009 r., w trakcie dyskusji nad komisyjnym projektem *ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych*, zgłoszono następujące uwagi:

- I. Projekt ustawy wywołuje zastrzeżenia natury konstytucyjnej, zwłaszcza w świetle art. 32, art. 60 oraz art. 65 w związku z art. 69 Konstytucji.
- II. Obecnie obowiązująca *ustawa o służbie cywilnej* nie dyskryminuje osób niepełnosprawnych – oznacza to, że w każdym naborze, który z założenia ma być otwarty i konkurencyjny, wszyscy kandydaci, w tym również osoby niepełnosprawne, startują na równych zasadach. Przedmiotowy projekt wydaje się stanowić dla wspomnianej idei, tj. stworzonego systemu neutralnego, równego dostępu do służby cywilnej wszystkich zainteresowanych pracą w korpusie służby cywilnej, rzeczywiste zagrożenie.
- III. Brak merytorycznego uzasadnienia, które pozwalałoby sądzić, że proponowana nowelizacja umożliwi zwiększenie dostępności, w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, stanowisk pracy w strukturach administracji. Rada Służby Cywilnej stoi na stanowisku, że cel zaproponowanej regulacji może być osiągnięty w ramach dyrektywnych, ale i perswazyjnych środków oddziaływania i powinien raczej zostać wyrażony (czy to przez Parlament, czy to przez Pana Premiera lub Radę Służby Cywilnej) w swego rodzaju dezyderacie lub apelu, dającym wyraz pewnej ogólnej intencji oraz zawierającym głęboką zachętę do większej otwartości na problemy osób niepełnosprawnych (dotyczy promowania zatrudniania osób niepełnosprawnych, odpowiedniego dostosowywania urzędów, budynków w celu likwidacji barier architektonicznych, *etc.*).
- IV. Stworzenie instrumentów prawnych, mających na celu zapewnienie osobom niepełnosprawnym preferencyjnych warunków zatrudnienia, nie może gwarantować realizacji celów polegających na zwiększeniu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na rynku pracy m. in. dlatego, że proponowane przepisy wprowadzają rozwiązania fakultatywne.

- V. W opiniowanym projekcie nie wymienia się elementów motywujących pracodawców (dotyczy zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego), do zainteresowania się zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, spośród których znajdują się także osoby posiadające wysokie kwalifikacje zawodowe (potrzeba opracowania zróżnicowanych metod aktywizacji zawodowej ww. grupy osób).
- VI. Zgodnie z intencją projektodawcy oraz w związku z faktem, iż Państwo nakłada na podmioty gospodarcze obowiązek zatrudniania osób niepełnosprawnych - podobny obowiązek powinien zostać nałożony także na podmioty publiczne (dotyczy fakultatywnego charakteru proponowanych rozwiązań).
- VII. Brak w opiniowanym projekcie informacji nt. skali problemu, tj. liczby osób niepełnosprawnych zdolnych do pracy w administracji.
- VIII. Wątpliwość budzi podejmowanie prac legislacyjnych bez wykorzystania różnego rodzaju opinii eksperckich – wskazane byłoby również przyjrzenie się rozwiązaniom zastosowanym w innych krajach europejskich.
- LX. Postulowane przepisy, polegające na zastosowaniu preferencyjnych względem osób niepełnosprawnych przepisów prawa, mogą sprowokować w przyszłości (na podstawie precedensu) do podejmowania przez różne inne grupy, które uważają się za wykluczone z jakiegoś powodu, działań mających na celu przyznanie im określonych preferencji.
- X. Projekt zawiera liczne niedoskonałości oraz błędy legislacyjne.
- XI. W związku z wątpliwościami dotyczącymi nieuregulowanych przepisami sytuacji związanych z naborem - należałoby opiniowany projekt uzupełnić o zapis, który obligowałby do zawierania w ogłoszeniu o naborze informacji o wykluczeniu uczestnictwa osób, u których występuje dany rodzaj niepełnosprawności (w zależności od konkretnych uwarunkowań na danym stanowisku pracy).
- XII. Należy rozważyć wycofanie się z proponowanej zmiany art. 8, polegającej na rozszerzeniu go o ust. 3 w brzmieniu: „Minister właściwy ds. zabezpieczenia społecznego przedstawia Radzie Ministrów stanowisko odnośnie do projektu ustawy budżetowej, w części dotyczącej środków finansowych na wynagrodzenia członków korpusu służby cywilnej – biorąc pod uwagę wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych urzędach.

Przewodniczący
Rady Służby Cywilnej

Adam Leszkiewicz