Działając w imieniu
wnosimy o natychmiastowe wstrzymanie działań skierowanych wobec urzędów korpusu służby cywilnej, w tym planowanych redukcji etatów w poszczególnych urzędach, a także realizowanym obecnie zawieszeniu prawa do dodatkowych składników wynagrodzeń, nagród, premii i innych świadczeń o takim charakterze, lub zawieszeniu uprawnień wynikających z innych przepisów, w tym prawa do dodatkowego urlopu,
w oparciu o zapisy ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2

W dniu 9 kwietnia 2020 r. Rada Ministrów przyjęła *projekt ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2.* Projekt ten, jak wynika z jego uzasadnienia, jest jednym z kroków prawnych i systemowych, mającym na celu zminimalizować zagrożenie dla zdrowia publicznego w obliczu pandemii wywołanej koronawirusem. Nie ulega wątpliwości, że zaistniała szczególna potrzeba wprowadzenia przez ustawodawcę rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom gospodarczym i społecznym tej sytuacji. W omawianym akcie prawnym zawarto szereg "ratunkowych" regulacji skierowanych do przedsiębiorców i innych przedstawicieli społeczeństwa, przy jednoczesnym przesunięciu ciężaru nadchodzącego kryzysu gospodarczego na barki administracji rządowej poprzez przyjęcie rozwiązań dopuszczających możliwość masowych zwolnień kadry urzędniczej, bez wcześniejszej precyzyjnej analizy takiego rozwiązania prawnego.

Uchwalone ograniczenia kosztów osobowych poprzez zmniejszenie ilości etatów w podmiotach wskazanych przez Radę Ministrów oraz wprowadzenie na czas określony, mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z nawiązania stosunku pracy, uzasadniono przeciwdziałaniem negatywnym skutkom gospodarczym pandemii. Jednocześnie w przedmiotowej ustawie wskazano kryteria typowania pracowników do zwolnienia, które jak określono w uzasadnieniu projektu ustawy, mają mieć charakter cyt. "obiektywny, sprawiedliwy i niedyskryminujący, związany ze stosunkiem pracy (w szczególności, kwalifikacje zawodowe, umiejętności i doświadczenie zawodowe), a także pomocniczy, służący ocenie zgodności z zasadami współżycia społecznego, w tym uwzględniające sytuację osobistą i rodzinną pracownika," Mechanizm określenia kryteriów ma uwzględniać potrzeby urzędu, specyfikę realizowanych zadań, a także

chronić osoby szczególnie wrażliwe ze względów społecznych. Kryteria podane w ustawie mają charakter na tyle otwarty, że ich zastosowanie może skutkować arbitralnym rozwiązywaniem umów o pracę w oparciu o niedoprecyzowane regulacje w odniesieniu do pracowników posiadających wąską specjalizację, gruntowne przygotowanie merytoryczne i wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu spraw.

W omawianej ustawie nie zawarto przepisów odnoszących się do osób chronionych przed zwolnieniem w oparciu o ustawę o związkach zawodowych. Tak skonstruowany stan prawny rodzi obawy, iż ww. osoby zostały pozbawione tej ochrony. Ustawa określa sposób przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia i informację o liczbie pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy. Ma on być poddany opiniowaniu przez działające w danym podmiocie administracji rządowej związki zawodowe lub w przypadku ich braku - przez przedstawicieli pracowników. Związki te dostaną zgodnie z ustawą, wyłącznie informację o wybranych kryteriach oraz ilości osób przewidzianych do zwolnienia, a nie ich imienną listę. Uniemożliwi to właściwą interwencję z ich strony.

Rada Ministrów ma określić terminy przeprowadzenia redukcji etatów i określić czas, w którym będą obowiązywać ograniczenia - nie dłuższy jednak niż do końca danego roku budżetowego. Wszystkie powyższe działania mają być zrealizowane przy jednoczesnym cyt. "zapewnieniu należytego poziomu realizacji zadań administracji rządowej".

W uzasadnieniu ustawy wskazuje się również na to, że zasada sprawiedliwości społecznej wymaga, aby całe społeczeństwo uczestniczyło w kosztach społecznych obecnie występującej kryzysowej sytuacji. Zupełnie niezrozumiałym jest zatem, dlaczego w ramach owej sprawiedliwości, cięcia etatów mają dotyczyć jedynie pracowników służby cywilnej co rodzi domniemanie dyskryminacji tej grupy urzędników spośród ogółu zatrudnionych urzędników na terenie RP. Dodatkowo działania te mają dotyczyć jednostek administracji, które pomimo zaistniałej sytuacji nadal w 100 % realizują swoje zadania. Warto byłoby również rozważyć czy tak duże koszty społeczne powinny ponosić osoby wykonujące de facto pracę dla społeczeństwa, czy nie lepiej byłoby szukać oszczędności tam, gdzie budżet państwa ponosi koszty bez świadczenia pracy. Należy mieć na uwadze, że rozwiązując obecny problem - walkę z gospodarczymi skutkami pandemii - w zaproponowany w ustawie sposób, istnieje duże prawdopodobieństwo wytworzenia nowego, którego skutki będą długoterminowe - zwiększenie i tak już dużej liczby osób bezrobotnych oraz zmniejszenie zaufania do pracy w korpusie służby cywilnej, której największym atutem była właśnie stabilność zatrudnienia.

W analizowanej ustawie przyjmuje się, że zakładana redukcja etatów w wybranych urzędach administracji rządowej ma zapewnić stabilność finansów publicznych państwa. W tym miejscu należy przytoczyć kilka istotnych faktów związanych z funkcjonowaniem korpusu służby cywilnej w Polsce. Korpus służby cywilnej w Polsce w 2019 r. liczył 1833 urzędy, zatrudniał 119 750 osób, w tym 7890 urzędników służby cywilnej. Służba cywilna miała być gwarantem sprawnie funkcjonującego nowoczesnego państwa, a obowiązkiem jej członków jest wykonywanie powierzonych zadań w sposób rzetelny, zawodowy i bezstronny. Działania organów administracji w korpusie s.c. mają charakter służby społeczeństwu przy jednoczesnym zachowaniu zasad legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej, ochrony praw człowieka i obywatela, bezinteresowności, jawności i przejrzystości, dochowania tajemnicy ustawowo chronionej, profesjonalizmu, odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie działania, racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, otwartości i konkurencyjności naboru oraz zasady etyki.

Rok 2019 dla członków korpusu służby cywilnej był rokiem najwyższego od 11 lat (od 2008 roku) wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w służbie cywilnej. Był to też pierwszy od 10 lat wzrost kwoty bazowej. W związku z licznymi i odpowiedzialnymi zadaniami, które zostały nałożone na służbę cywilną, oczywistym wydaje się, że powinna być ona odpowiednio finansowana. W planach Szefa Korpusu Służby Cywilnej przewidziany był dalszy wzrost wynagrodzeń w służbie cywilnej, w celu poprawienia konkurencyjności wynagrodzeń; poprawy sytuacji członków korpusu, którzy zarabiają najmniej, a także zapobieżeniu „ucieczce" pracowników z korpusu s.c. Mimo, że ubiegły rok przyniósł wzrost przeciętnego wynagrodzenia w s.c. i przyjęta przez parlament ustawa budżetowa zakładająca najwyższy od 19 lat wzrost kwoty bazowej, ale również inne formy wsparcia finansowego dla konkretnych grup urzędów administracji rządowej, w służbie cywilnej wciąż istotnym problemem pozostaje znacząca liczba urzędów z niskimi wynagrodzeniami: przeciętne wynagrodzenie całkowite w 1 122 urzędach nie przekracza 5 tys. zł brutto co stanowi 61% urzędów korpusu.

Regionalne Dyrekcje Ochrony Środowiska są organami państwa wchodzącym w skład korpusu służby cywilnej, wyspecjalizowanymi w realizacji polityki ochrony środowiska w zakresie: zarządzania ochroną przyrody, w tym m.in. obszarami Natura 2000; kontroli procesu inwestycyjnego (postępowania związane oceną oddziaływania na środowisko planowanych przedsięwzięć) w tym m.in. dla projektów finansowanych z funduszy europejskich; planowania zagospodarowania przestrzennego kraju, a także realizują zadania dotyczące zapobiegania i naprawy szkód w środowisku oraz odpowiadają za zarządzanie informacją o środowisku.

W tym miejscu należy bardzo wyraźnie zaakcentować zależność ekonomiczną pomiędzy utrzymywaniem etatów wyspecjalizowanych pracowników RDOŚ i liczbą etatów urzędników samorządowych mających w zakresie kompetencji prowadzenie spraw z zakresu ochrony środowiska. Utrzymanie stosunkowo niewielkiej w skali całego korpusu służby cywilnej kadry pracowników RDOŚ, zajmujących się merytoryczną analizą dokumentacji związanych z postępowaniami wymagającymi rozstrzygnięcia administracyjnego (np. opinie i uzgodnienia w ramach wydania decyzji środowiskowych dla planowanych inwestycji, ocena wpływu projektów miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego na środowisko, w tym ich wpływ na życie i zdrowie ludzkie, udział w transgranicznej ocenie oddziaływania na środowisko dużych inwestycji takich jak planowane elektrownie jądrowe, w całościowym ujęciu osób zatrudnionych urzędach na terenie RP (urzędnicy samorządowi i rządowi) chroni Państwo Polskie przed nadmiernym zatrudnieniem na poziomie samorządowym.

Epidemia koronawirusa nie sprawi, że przepisy związane z szeroko rozumianą ochroną środowiska przestaną istnieć. W dalszym ciągu będzie wymagane należyte rozpatrywanie spraw. Na przestrzeni ostatnich lat odnotować znaczący wzrost świadomości ekologicznej, a także prawnej społeczeństwa, co przekłada się na większą liczbę konfliktów społecznych związanych z różnego typu inwestycjami i znaczne większą kontrolą społeczną, zarówno w toku prowadzonych postępowań jak i wydawanych rozstrzygnięć. Taki stan nakłada na pracowników RDOŚ obowiązek stałego podnoszenia kwalifikacji, bieżącej analizy zmian przepisów krajowych i unijnych, umiejętność obsługi tzw. trudnego klienta, częstych kontaktów z inwestorami lub ich przedstawicielami, wymagających kontaktów z przedstawicielami firm przygotowujących na zlecenie inwestorów dokumentację na potrzeby postępowań środowiskowych. Zwiększona świadomość ekologiczna społeczeństwa prowadzi także do zwiększonej liczby wystąpień z wnioskami o udostępnienie informacji publicznej i informacji o środowisku. Z uwagi na to, że tego typu dane nie zawsze są udostępniane poprzez gminy, wnioski takie kierowane są właśnie do regionalnych dyrekcji ochrony środowiska. Przygotowywanie skomplikowanych zestawień, skanów dokumentacji będących w posiadaniu organu z jednoczesną koniecznością ochrony danych wrażliwych i anonimizacją dokumentacji, jest wysoce pracochłonne i wymaga zaangażowania kilku pracowników.

Tym samym pracownicy RDOŚ z upływem lat stali się wszechstronnie przygotowani do pełnienia zadań z zakresu rozstrzygania w postępowaniach środowiskowych. Eliminacja tej kadry, bądź jej uszczuplenie, nie będzie stanowić korzystnego rozwiązania z punktu widzenia ekonomii państwa, gdyż doprowadzi do

przeniesienia znacznej części z zakresu ww. urzędu na samorządy, które indywidualnie będą musiały w znacznie większym stopniu analizować wpływającą dokumentację środowiskową. Doprowadzi to do potrzeby zatrudniania za jakiś czas kolejnych osób w strukturach samorządowych w celu wsparcia w rozstrzyganiu tego typu spraw, tworząc kadry bez należytej wiedzy i doświadczenia, co może skutkować znacznym wydłużeniem procesów inwestycyjnych.

Przy okazji powyższego chcemy zasygnalizować następujący problem. Ze względu na brak restrykcyjnych regulacji prawnych w odniesieniu wymaganych kompetencji osób zatrudnionych w firmach przygotowujących dokumentację środowiskową i braku odpowiedzialności karno-skarbowej za rażąco nierzetelne przygotowanie dokumentacji przedkładanej urzędowi, w praktyce, urzędnicy RDOŚ zmuszeni są nie tylko analizy formalno-merytorycznej takich dokumentacji, ale także do tłumaczenia pracownikom ww. firm sposobów i metod rozwiązywania błędów, które w dokumentacji wytworzyli. Tworzy to stan, w którym pracownicy RDOŚ muszą wykonywać dodatkowe obowiązki nieprzewidziane w zakresie umowy o pracę, co wydłuża czas trwania prowadzonych postępowań administracyjnych. W dobie kryzysu gospodarczego ustawodawca powinien pochylić się nad tym problemem i przewidzieć przepisy nakładające kary finansowe na firmy, które opracowują nierzetelne opracowania (np. karty informacyjne przedsięwzięć, raporty oddziaływania na środowisko, prognozy oddziaływania na środowisko dokumentów strategicznych), określając przy tym ustawową definicję rażąco nierzetelnych opracowań i sprawny mechanizm nakładania kar. Takie rozwiązania przyniosłyby podwójne korzyści dla Państwa: po pierwsze zapewniałoby dodatkowe wpływy do budżetu państwa, a po drugie działałyby w sposób prewencyjny, chroniąc przed wnoszeniem do urzędów źle opracowanych dokumentacji i tym samym usprawniając proces wydawania rozstrzygnięć administracyjnych. **Podniesiona kwestia nigdy nie była przedmiotem dyskusji w Parlamencie RP, dlatego zwracamy się o poszukiwania wsparcia budżetu i funkcjonowania państwa nie tylko po stronie administracji rządowej, ale także podmiotów działających na zlecenie inwestorów.**

Planowane redukcje etatów na stanowiskach merytorycznych w urzędach jakimi są regionalne dyrekcje ochrony środowiska, z wielkim prawdopodobieństwem doprowadzi do braku zapewnienia należytej ochrony środowiska i przyrody w naszym kraju oraz do problemów z wypełnieniem przez Polskę międzynarodowych zobowiązań w zakresie ochrony przyrody. Co więcej, może doprowadzić do paraliżu inwestycyjnego w Polsce, a także wygeneruje nieprzewidziane koszty dla inwestorów publicznych i prywatnych, w związku z możliwością zablokowania finansowania projektów ze środków pomocowych. Warto podkreślić, że RDOŚ bierze istotny udział w etapach planistycznych

i przed inwestycyjnych dla projektowanych dróg, linii kolejowych, spalarni odpadów, gazoportów, oczyszczalni ścieków, elektrociepłowni, składowisk odpadów, inwestycji OZE itp. Jakakolwiek redukcja lub wymiana kadry pracowników tej jednostki posiadających doskonałe przygotowanie zawodowe, często będących specjalistami z poszczególnych dziedzin nauk przyrodniczych i będących członkami ministerialnych grup roboczych, którzy latami nabywali niezbędne umiejętności i doświadczenie, a w czasie pracy odbywali liczne szkolenia i podnosili kwalifikacje zawodowe i w których państwo polskie latami inwestowało, aby stali się ekspertami w swoich dziedzinach, byłaby działaniem absolutnie niedopuszczalnym.

Tym samym Rząd ustalając priorytety w działaniach na rzecz troski o bezpieczeństwo i rozwój naszego kraju, kierując się obecnie w główniej mierze względami ekonomicznymi przy omawianych problemach związanych z możliwością redukcji etatów, powinien wziąć pod uwagę koszt jak Państwo poniosło na wyedukowanie specjalistów z wąskich dziedzin przepisów ochrony środowiska i nie marnować zainwestowanych w tą kadrę pieniędzy podatników. Priorytetowym działaniem rządu jest w końcu troska o szeroko rozumiane bezpieczeństwo i rozwój naszego kraju, co jednoznacznie przekłada się na szczególną dbałość o środowisko, przyrodę oraz zrównoważony rozwój naszego kraju.

Z wielką radością jako pracownicy korpusu służby cywilnej przejęliśmy zaplanowany w budżecie na 2020 r. wzrost kwoty bazowej o 6%. Jako jeden z nielicznych urzędów korpusu nie otrzymaliśmy bowiem podwyżek wynagrodzeń, które wprowadził obecny rząd w stosunku do innych urzędów służby cywilnej (np. urzędów wojewódzkich czy inspekcji ochrony środowiska). Wynagrodzenie brutto w regionalnych dyrekcjach kształtuje się bowiem (dane za rok 2019 r.) na poziomie 3622 zł brutto (zasadnicze) i 5590 zł brutto (całkowite), przy przeciętnym wynagrodzeniu w służbie cywilnej ogółem: 4110 zł brutto (zasadnicze) i 6403 zł brutto (całkowite[1]). W oparciu o dane za ten sam rok wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) według typów urzędów w całym korpusie służby cywilnej w regionalnych dyrekcjach ochrony środowiska wyniósł 13% stawiając ten urząd na niechlubnej 4 pozycji w rankingu. Jest to bardzo wysoki poziom wynikający nie tylko z konkurencyjności rynku pracy, ale również z nieustannego cedowania na RDOŚ dodatkowych kompetencji, wymagania wysokich kompetencjach oraz wiedzy specjalistycznej, przy jednoczesnych niskich i bardzo niskich płacach bez

Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki funkcyjne, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

perspektywy ich istotnego zwiększenia. Odnalezienie się osób o tak fachowej, ale wąskiej wiedzy, na rynku pracy jest niezwykle trudne i często powoduje konieczność „przebranżowienia", albo generuje kolejne osoby pozostające bez pracy.

W wydanym sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej za 2019 r. Pan Dobrosław Dowiat-Urbański, jeszcze kilka dni temu pisał, że dziękuje członkom korpusu za naszą pracę i osiągnięte wyniki i służbę w trudnym czasie wspólnej walki z koronawirusem i przeciwdziałanie jego skutkom, za zadania wykonywane w trybie pracy zdalnej i służbę na stanowiskach, także w terenie, które są zobowiązaniem państwa wobec obywateli. Zaskakujące jest więc, że przedstawiciele tego samego państwa w „obronie" tychże obywateli, chce uderzyć w grupę naszych pracowników. Ludzi, którzy mimo trudnych okoliczności, realizują postawione im zadania w sposób nieprzerwany i płynny - w większości w trybie pracy zdalnej, godząc z wymagającą pracą również codzienne obowiązki domowe i obawy przed tym, co przyniesie jutro.

Na koniec niech słowa Szefa Służby Cywilnej będą źródłem refleksji czy w obecnych, niewątpliwie trudnych czasach zmagania się z pandemią, warto sięgać po krótkowzroczne rozwiązania, nastawione wyłącznie na zaoszczędzenie pieniędzy w budżecie, a bijące w ochronę środowiska i przyrody oraz w grupę społeczną, która pomimo obecnego kryzysu nadal sumienie wykonuje pracę dla społeczeństwa. Wprowadzanie takich zmian jak proponowane w analizowanej ustawie, których skutków nie będzie można cofnąć, niewątpliwie niekorzystnie wpłynie na długofalowe funkcjonowanie państwa. Wszyscy przecież żyjemy nadzieją, że wkrótce koronawirus zostanie pokonany (lub przynajmniej zminimalizowane zostanie jego oddziaływanie) i przywrócone zostanie normalne funkcjonowanie państwa - społeczeństwa, służby zdrowia i gospodarki. Warto więc zadbać by nie zabrakło w organach państwa ludzi, którzy profesjonalnie i rzetelnie troszczyć się będą o środowisko i przyrodę oraz zrównoważony rozwój naszego kraju:

> *"Nie stać nas na utratę specjalistów, którzy profesjonalnie, z oddaniem, a często i poczuciem misji wykonują zadania państwa. To, czy będziemy umieli zatrzymać w korpusie służby cywilnej ekspertów, jest w naszym wspólnym interesie. Tak jak i to, czy przyciągniemy nowych pracowników, którzy wzmocnią administrację rządową. (...) Finansowanie służby cywilnej na odpowiednim poziomie to sprawa podstawowa. Ale pamiętajmy też, jak wiele zależy od nas samych. (...) Bo to, co nas wyróżnia to etos służby cywilnej i właśnie wysokie standardy, jakie w niej obowiązują. Pielęgnujmy te wartości!"*

Należy przypomnieć, że pod koniec 2017 r. planowano w ramach nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie zmniejszenie liczny regionalnych dyrekcji ochrony środowiska z 16 do 8 i powołanie nowej jednostki budżetowej - Dyrekcji Ochrony Środowiska. Zakładana zmiana miała zapewnić usprawnienie pracy w RDOŚ i GDOŚ w tym poprzez redukcję ilości etatów. Ostatecznie zmiana ustawy nie została zrealizowana, ale dokładnie pamiętamy stres jaki wiązał się naszymi obawami o utratę miejsc pracy... Po kilku latach powracająca możliwość zwolnień w naszym urzędzie powoduje w nas kolejne zaniepokojenie i demotywuje w wykonywaniu misji służby społeczeństwu i Państwu Polskiemu.

Z upoważnienia:

Działając w imieniu
wnosimy o natychmiastowe wstrzymanie działań skierowanych wobec urzędów korpusu służby cywilnej, w tym planowanych redukcji etatów w poszczególnych urzędach, a także realizowanym obecnie zawieszeniu prawa do dodatkowych składników wynagrodzeń, nagród, premii i innych świadczeń o takim charakterze, lub zawieszeniu uprawnień wynikających z innych przepisów, w tym prawa do dodatkowego urlopu,
w oparciu o zapisy ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2

W dniu 9 kwietnia 2020 r. Rada Ministrów przyjęła *projekt ustawy o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2.* Projekt ten, jak wynika z jego uzasadnienia, jest jednym z kroków prawnych i systemowych, mającym na celu zminimalizować zagrożenie dla zdrowia publicznego w obliczu pandemii wywołanej koronawirusem. Nie ulega wątpliwości, że zaistniała szczególna potrzeba wprowadzenia przez ustawodawcę rozwiązań mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom gospodarczym i społecznym tej sytuacji. W omawianym akcie prawnym zawarto szereg "ratunkowych" regulacji skierowanych do przedsiębiorców i innych przedstawicieli społeczeństwa, przy jednoczesnym przesunięciu ciężaru nadchodzącego kryzysu gospodarczego na barki administracji rządowej poprzez przyjęcie rozwiązań dopuszczających możliwość masowych zwolnień kadry urzędniczej, bez wcześniejszej precyzyjnej analizy takiego rozwiązania prawnego.

Uchwalone ograniczenia kosztów osobowych poprzez zmniejszenie ilości etatów w podmiotach wskazanych przez Radę Ministrów oraz wprowadzenie na czas określony, mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z nawiązania stosunku pracy, uzasadniono przeciwdziałaniem negatywnym skutkom gospodarczym pandemii. Jednocześnie w przedmiotowej ustawie wskazano kryteria typowania pracowników do zwolnienia, które jak określono w uzasadnieniu projektu ustawy, mają mieć charakter cyt. "obiektywny, sprawiedliwy i niedyskryminujący, związany ze stosunkiem pracy (w szczególności, kwalifikacje zawodowe, umiejętności i doświadczenie zawodowe), a także pomocniczy, służący ocenie zgodności z zasadami współżycia społecznego, w tym uwzględniające sytuację osobistą i rodzinną pracownika," Mechanizm określenia kryteriów ma uwzględniać potrzeby urzędu, specyfikę realizowanych zadań, a także

chronić osoby szczególnie wrażliwe ze względów społecznych. Kryteria podane w ustawie mają charakter na tyle otwarty, że ich zastosowanie może skutkować arbitralnym rozwiązywaniem umów o pracę w oparciu o niedoprecyzowane regulacje w odniesieniu do pracowników posiadających wąską specjalizację, gruntowne przygotowanie merytoryczne i wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu spraw.

W omawianej ustawie nie zawarto przepisów odnoszących się do osób chronionych przed zwolnieniem w oparciu o ustawę o związkach zawodowych. Tak skonstruowany stan prawny rodzi obawy, iż ww. osoby zostały pozbawione tej ochrony. Ustawa określa sposób przeprowadzenia zmniejszenia zatrudnienia i informację o liczbie pracowników, z którymi ma zostać rozwiązany stosunek pracy. Ma on być poddany opiniowaniu przez działające w danym podmiocie administracji rządowej związki zawodowe lub w przypadku ich braku - przez przedstawicieli pracowników. Związki te dostaną zgodnie z ustawą, wyłącznie informację o wybranych kryteriach oraz ilości osób przewidzianych do zwolnienia, a nie ich imienną listę. Uniemożliwi to właściwą interwencję z ich strony.

Rada Ministrów ma określić terminy przeprowadzenia redukcji etatów i określić czas, w którym będą obowiązywać ograniczenia - nie dłuższy jednak niż do końca danego roku budżetowego. Wszystkie powyższe działania mają być zrealizowane przy jednoczesnym cyt. "zapewnieniu należytego poziomu realizacji zadań administracji rządowej".

W uzasadnieniu ustawy wskazuje się również na to, że zasada sprawiedliwości społecznej wymaga, aby całe społeczeństwo uczestniczyło w kosztach społecznych obecnie występującej kryzysowej sytuacji. Zupełnie niezrozumiałym jest zatem, dlaczego w ramach owej sprawiedliwości, cięcia etatów mają dotyczyć jedynie pracowników służby cywilnej co rodzi domniemanie dyskryminacji tej grupy urzędników spośród ogółu zatrudnionych urzędników na terenie RP. Dodatkowo działania te mają dotyczyć jednostek administracji, które pomimo zaistniałej sytuacji nadal w 100 % realizują swoje zadania. Warto byłoby również rozważyć czy tak duże koszty społeczne powinny ponosić osoby wykonujące de facto pracę dla społeczeństwa, czy nie lepiej byłoby szukać oszczędności tam, gdzie budżet państwa ponosi koszty bez świadczenia pracy. Należy mieć na uwadze, że rozwiązując obecny problem - walkę z gospodarczymi skutkami pandemii - w zaproponowany w ustawie sposób, istnieje duże prawdopodobieństwo wytworzenia nowego, którego skutki będą długoterminowe - zwiększenie i tak już dużej liczby osób bezrobotnych oraz zmniejszenie zaufania do pracy w korpusie służby cywilnej, której największym atutem była właśnie stabilność zatrudnienia.

W analizowanej ustawie przyjmuje się, że zakładana redukcja etatów w wybranych urzędach administracji rządowej ma zapewnić stabilność finansów publicznych państwa. W tym miejscu należy przytoczyć kilka istotnych faktów związanych z funkcjonowaniem korpusu służby cywilnej w Polsce. Korpus służby cywilnej w Polsce w 2019 r. liczył 1833 urzędy, zatrudniał 119 750 osób, w tym 7890 urzędników służby cywilnej. Służba cywilna miała być gwarantem sprawnie funkcjonującego nowoczesnego państwa, a obowiązkiem jej członków jest wykonywanie powierzonych zadań w sposób rzetelny, zawodowy i bezstronny. Działania organów administracji w korpusie s.c. mają charakter służby społeczeństwu przy jednoczesnym zachowaniu zasad legalizmu, praworządności i pogłębiania zaufania obywateli do organów administracji publicznej, ochrony praw człowieka i obywatela, bezinteresowności, jawności i przejrzystości, dochowania tajemnicy ustawowo chronionej, profesjonalizmu, odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie działania, racjonalnego gospodarowania środkami publicznymi, otwartości i konkurencyjności naboru oraz zasady etyki.

Rok 2019 dla członków korpusu służby cywilnej był rokiem najwyższego od 11 lat (od 2008 roku) wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w służbie cywilnej. Był to też pierwszy od 10 lat wzrost kwoty bazowej. W związku z licznymi i odpowiedzialnymi zadaniami, które zostały nałożone na służbę cywilną, oczywistym wydaje się, że powinna być ona odpowiednio finansowana. W planach Szefa Korpusu Służby Cywilnej przewidziany był dalszy wzrost wynagrodzeń w służbie cywilnej, w celu poprawienia konkurencyjności wynagrodzeń; poprawy sytuacji członków korpusu, którzy zarabiają najmniej, a także zapobieżeniu „ucieczce" pracowników z korpusu s.c. Mimo, że ubiegły rok przyniósł wzrost przeciętnego wynagrodzenia w s.c. i przyjęta przez parlament ustawa budżetowa zakładająca najwyższy od 19 lat wzrost kwoty bazowej, ale również inne formy wsparcia finansowego dla konkretnych grup urzędów administracji rządowej, w służbie cywilnej wciąż istotnym problemem pozostaje znacząca liczba urzędów z niskimi wynagrodzeniami: przeciętne wynagrodzenie całkowite w 1 122 urzędach nie przekracza 5 tys. zł brutto co stanowi 61% urzędów korpusu.

Regionalne Dyrekcje Ochrony Środowiska są organami państwa wchodzącym w skład korpusu służby cywilnej, wyspecjalizowanymi w realizacji polityki ochrony środowiska w zakresie: zarządzania ochroną przyrody, w tym m.in. obszarami Natura 2000; kontroli procesu inwestycyjnego (postępowania związane oceną oddziaływania na środowisko planowanych przedsięwzięć) w tym m.in. dla projektów finansowanych z funduszy europejskich; planowania zagospodarowania przestrzennego kraju, a także realizują zadania dotyczące zapobiegania i naprawy szkód w środowisku oraz odpowiadają za zarządzanie informacją o środowisku.

W tym miejscu należy bardzo wyraźnie zaakcentować zależność ekonomiczną pomiędzy utrzymywaniem etatów wyspecjalizowanych pracowników RDOŚ i liczbą etatów urzędników samorządowych mających w zakresie kompetencji prowadzenie spraw z zakresu ochrony środowiska. Utrzymanie stosunkowo niewielkiej w skali całego korpusu służby cywilnej kadry pracowników RDOŚ, zajmujących się merytoryczną analizą dokumentacji związanych z postępowaniami wymagającymi rozstrzygnięcia administracyjnego (np. opinie i uzgodnienia w ramach wydania decyzji środowiskowych dla planowanych inwestycji, ocena wpływu projektów miejscowych planów zagospodarowania przestrzennego na środowisko, w tym ich wpływ na życie i zdrowie ludzkie, udział w transgranicznej ocenie oddziaływania na środowisko dużych inwestycji takich jak planowane elektrownie jądrowe, w całościowym ujęciu osób zatrudnionych urzędach na terenie RP (urzędnicy samorządowi i rządowi) chroni Państwo Polskie przed nadmiernym zatrudnieniem na poziomie samorządowym.

Epidemia koronawirusa nie sprawi, że przepisy związane z szeroko rozumianą ochroną środowiska przestaną istnieć. W dalszym ciągu będzie wymagane należyte rozpatrywanie spraw. Na przestrzeni ostatnich lat odnotować znaczący wzrost świadomości ekologicznej, a także prawnej społeczeństwa, co przekłada się na większą liczbę konfliktów społecznych związanych z różnego typu inwestycjami i znaczne większą kontrolą społeczną, zarówno w toku prowadzonych postępowań jak i wydawanych rozstrzygnięć. Taki stan nakłada na pracowników RDOŚ obowiązek stałego podnoszenia kwalifikacji, bieżącej analizy zmian przepisów krajowych i unijnych, umiejętność obsługi tzw. trudnego klienta, częstych kontaktów z inwestorami lub ich przedstawicielami, wymagających kontaktów z przedstawicielami firm przygotowujących na zlecenie inwestorów dokumentację na potrzeby postępowań środowiskowych. Zwiększona świadomość ekologiczna społeczeństwa prowadzi także do zwiększonej liczby wystąpień z wnioskami o udostępnienie informacji publicznej i informacji o środowisku. Z uwagi na to, że tego typu dane nie zawsze są udostępniane poprzez gminy, wnioski takie kierowane są właśnie do regionalnych dyrekcji ochrony środowiska. Przygotowywanie skomplikowanych zestawień, skanów dokumentacji będących w posiadaniu organu z jednoczesną koniecznością ochrony danych wrażliwych i anonimizacją dokumentacji, jest wysoce pracochłonne i wymaga zaangażowania kilku pracowników.

Tym samym pracownicy RDOŚ z upływem lat stali się wszechstronnie przygotowani do pełnienia zadań z zakresu rozstrzygania w postępowaniach środowiskowych. Eliminacja tej kadry, bądź jej uszczuplenie, nie będzie stanowić korzystnego rozwiązania z punktu widzenia ekonomii państwa, gdyż doprowadzi do

przeniesienia znacznej części z zakresu ww. urzędu na samorządy, które indywidualnie będą musiały w znacznie większym stopniu analizować wpływającą dokumentację środowiskową. Doprowadzi to do potrzeby zatrudniania za jakiś czas kolejnych osób w strukturach samorządowych w celu wsparcia w rozstrzyganiu tego typu spraw, tworząc kadry bez należytej wiedzy i doświadczenia, co może skutkować znacznym wydłużeniem procesów inwestycyjnych.

Przy okazji powyższego chcemy zasygnalizować następujący problem. Ze względu na brak restrykcyjnych regulacji prawnych w odniesieniu wymaganych kompetencji osób zatrudnionych w firmach przygotowujących dokumentację środowiskową i braku odpowiedzialności karno-skarbowej za rażąco nierzetelne przygotowanie dokumentacji przedkładanej urzędowi, w praktyce, urzędnicy RDOŚ zmuszeni są nie tylko analizy formalno-merytorycznej takich dokumentacji, ale także do tłumaczenia pracownikom ww. firm sposobów i metod rozwiązywania błędów, które w dokumentacji wytworzyli. Tworzy to stan, w którym pracownicy RDOŚ muszą wykonywać dodatkowe obowiązki nieprzewidziane w zakresie umowy o pracę, co wydłuża czas trwania prowadzonych postępowań administracyjnych. W dobie kryzysu gospodarczego ustawodawca powinien pochylić się nad tym problemem i przewidzieć przepisy nakładające kary finansowe na firmy, które opracowują nierzetelne opracowania (np. karty informacyjne przedsięwzięć, raporty oddziaływania na środowisko, prognozy oddziaływania na środowisko dokumentów strategicznych), określając przy tym ustawową definicję rażąco nierzetelnych opracowań i sprawny mechanizm nakładania kar. Takie rozwiązania przyniosłyby podwójne korzyści dla Państwa: po pierwsze zapewniałoby dodatkowe wpływy do budżetu państwa, a po drugie działałyby w sposób prewencyjny, chroniąc przed wnoszeniem do urzędów źle opracowanych dokumentacji i tym samym usprawniając proces wydawania rozstrzygnięć administracyjnych. **Podniesiona kwestia nigdy nie była przedmiotem dyskusji w Parlamencie RP, dlatego zwracamy się o poszukiwania wsparcia budżetu i funkcjonowania państwa nie tylko po stronie administracji rządowej, ale także podmiotów działających na zlecenie inwestorów.**

Planowane redukcje etatów na stanowiskach merytorycznych w urzędach jakimi są regionalne dyrekcje ochrony środowiska, z wielkim prawdopodobieństwem doprowadzi do braku zapewnienia należytej ochrony środowiska i przyrody w naszym kraju oraz do problemów z wypełnieniem przez Polskę międzynarodowych zobowiązań w zakresie ochrony przyrody. Co więcej, może doprowadzić do paraliżu inwestycyjnego w Polsce, a także wygeneruje nieprzewidziane koszty dla inwestorów publicznych i prywatnych, w związku z możliwością zablokowania finansowania projektów ze środków pomocowych. Warto podkreślić, że RDOŚ bierze istotny udział w etapach planistycznych

i przed inwestycyjnych dla projektowanych dróg, linii kolejowych, spalarni odpadów, gazoportów, oczyszczalni ścieków, elektrociepłowni, składowisk odpadów, inwestycji OZE itp. Jakakolwiek redukcja lub wymiana kadry pracowników tej jednostki posiadających doskonałe przygotowanie zawodowe, często będących specjalistami z poszczególnych dziedzin nauk przyrodniczych i będących członkami ministerialnych grup roboczych, którzy latami nabywali niezbędne umiejętności i doświadczenie, a w czasie pracy odbywali liczne szkolenia i podnosili kwalifikacje zawodowe i w których państwo polskie latami inwestowało, aby stali się ekspertami w swoich dziedzinach, byłaby działaniem absolutnie niedopuszczalnym.

Tym samym Rząd ustalając priorytety w działaniach na rzecz troski o bezpieczeństwo i rozwój naszego kraju, kierując się obecnie w główniej mierze względami ekonomicznymi przy omawianych problemach związanych z możliwością redukcji etatów, powinien wziąć pod uwagę koszt jak Państwo poniosło na wyedukowanie specjalistów z wąskich dziedzin przepisów ochrony środowiska i nie marnować zainwestowanych w tą kadrę pieniędzy podatników. Priorytetowym działaniem rządu jest w końcu troska o szeroko rozumiane bezpieczeństwo i rozwój naszego kraju, co jednoznacznie przekłada się na szczególną dbałość o środowisko, przyrodę oraz zrównoważony rozwój naszego kraju.

Z wielką radością jako pracownicy korpusu służby cywilnej przejęliśmy zaplanowany w budżecie na 2020 r. wzrost kwoty bazowej o 6%. Jako jeden z nielicznych urzędów korpusu nie otrzymaliśmy bowiem podwyżek wynagrodzeń, które wprowadził obecny rząd w stosunku do innych urzędów służby cywilnej (np. urzędów wojewódzkich czy inspekcji ochrony środowiska). Wynagrodzenie brutto w regionalnych dyrekcjach kształtuje się bowiem (dane za rok 2019 r.) na poziomie 3622 zł brutto (zasadnicze) i 5590 zł brutto (całkowite), przy przeciętnym wynagrodzeniu w służbie cywilnej ogółem: 4110 zł brutto (zasadnicze) i 6403 zł brutto (całkowite[1]). W oparciu o dane za ten sam rok wskaźnik fluktuacji zatrudnienia (odejść) według typów urzędów w całym korpusie służby cywilnej w regionalnych dyrekcjach ochrony środowiska wyniósł 13% stawiając ten urząd na niechlubnej 4 pozycji w rankingu. Jest to bardzo wysoki poziom wynikający nie tylko z konkurencyjności rynku pracy, ale również z nieustannego cedowania na RDOŚ dodatkowych kompetencji, wymagania wysokich kompetencjach oraz wiedzy specjalistycznej, przy jednoczesnych niskich i bardzo niskich płacach bez

Dane dotyczące wynagrodzeń całkowitych obejmują wszystkie składniki wynagrodzeń, takie jak: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki funkcyjne, dodatki stażowe, nagrody z funduszu nagród, nagrody jubileuszowe, dodatki służby cywilnej, dodatki zadaniowe, dodatki wynikające ze szczególnych uprawnień, odprawy emerytalne i rentowe oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. trzynastka)

perspektywy ich istotnego zwiększenia. Odnalezienie się osób o tak fachowej, ale wąskiej wiedzy, na rynku pracy jest niezwykle trudne i często powoduje konieczność „przebranżowienia", albo generuje kolejne osoby pozostające bez pracy.

W wydanym sprawozdaniu Szefa Służby Cywilnej za 2019 r. Pan Dobrosław Dowiat-Urbański, jeszcze kilka dni temu pisał, że dziękuje członkom korpusu za naszą pracę i osiągnięte wyniki i służbę w trudnym czasie wspólnej walki z koronawirusem i przeciwdziałanie jego skutkom, za zadania wykonywane w trybie pracy zdalnej i służbę na stanowiskach, także w terenie, które są zobowiązaniem państwa wobec obywateli. Zaskakujące jest więc, że przedstawiciele tego samego państwa w „obronie" tychże obywateli, chce uderzyć w grupę naszych pracowników. Ludzi, którzy mimo trudnych okoliczności, realizują postawione im zadania w sposób nieprzerwany i płynny - w większości w trybie pracy zdalnej, godząc z wymagającą pracą również codzienne obowiązki domowe i obawy przed tym, co przyniesie jutro.

Na koniec niech słowa Szefa Służby Cywilnej będą źródłem refleksji czy w obecnych, niewątpliwie trudnych czasach zmagania się z pandemią, warto sięgać po krótkowzroczne rozwiązania, nastawione wyłącznie na zaoszczędzenie pieniędzy w budżecie, a bijące w ochronę środowiska i przyrody oraz w grupę społeczną, która pomimo obecnego kryzysu nadal sumienie wykonuje pracę dla społeczeństwa. Wprowadzanie takich zmian jak proponowane w analizowanej ustawie, których skutków nie będzie można cofnąć, niewątpliwie niekorzystnie wpłynie na długofalowe funkcjonowanie państwa. Wszyscy przecież żyjemy nadzieją, że wkrótce koronawirus zostanie pokonany (lub przynajmniej zminimalizowane zostanie jego oddziaływanie) i przywrócone zostanie normalne funkcjonowanie państwa - społeczeństwa, służby zdrowia i gospodarki. Warto więc zadbać by nie zabrakło w organach państwa ludzi, którzy profesjonalnie i rzetelnie troszczyć się będą o środowisko i przyrodę oraz zrównoważony rozwój naszego kraju:

> *"Nie stać nas na utratę specjalistów, którzy profesjonalnie, z oddaniem, a często i poczuciem misji wykonują zadania państwa. To, czy będziemy umieli zatrzymać w korpusie służby cywilnej ekspertów, jest w naszym wspólnym interesie. Tak jak i to, czy przyciągniemy nowych pracowników, którzy wzmocnią administrację rządową. (...) Finansowanie służby cywilnej na odpowiednim poziomie to sprawa podstawowa. Ale pamiętajmy też, jak wiele zależy od nas samych. (...) Bo to, co nas wyróżnia to etos służby cywilnej i właśnie wysokie standardy, jakie w niej obowiązują. Pielęgnujmy te wartości!"*

Należy przypomnieć, że pod koniec 2017 r. planowano w ramach nowelizacji ustawy o zmianie ustawy o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie zmniejszenie liczny regionalnych dyrekcji ochrony środowiska z 16 do 8 i powołanie nowej jednostki budżetowej - Dyrekcji Ochrony Środowiska. Zakładana zmiana miała zapewnić usprawnienie pracy w RDOŚ i GDOŚ w tym poprzez redukcję ilości etatów. Ostatecznie zmiana ustawy nie została zrealizowana, ale dokładnie pamiętamy stres jaki wiązał się naszymi obawami o utratę miejsc pracy... Po kilku latach powracająca możliwość zwolnień w naszym urzędzie powoduje w nas kolejne zaniepokojenie i demotywuje w wykonywaniu misji służby społeczeństwu i Państwu Polskiemu.

Z upoważnienia: