



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VI kadencja
Komisja
Polityki Społecznej i Rodziny
PSR-020-2(1)-2010

Druk nr 2772-A

Warszawa, 21 lipca 2010 r.

Pan
Grzegorz Schetyna
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 119 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 36 ust. 1a regulaminu Sejmu, Komisja Polityki Społecznej i Rodziny wnosi **autopoprawkę** do komisyjnego projektu ustawy:

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

Przewodniczący Komisji

(-) Sławomir Piechota

AUTOPOPRAWKA
do komisyjnego projektu ustawy
o zmianie ustawy o służbie cywilnej
oraz ustawy o pracownikach samorządowych (druk nr 2772)

1) Tytuł ustawy otrzymuje brzmienie:

USTAWA z dnia 2010r.
o zmianie ustawy o służbie cywilnej, ustawy o pracownikach samorządowych
oraz niektórych innych ustaw¹;

2) w art. 1 pkt. 2 – 4 otrzymują brzmienie:

2) w art. 28:

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

„4a) informację o najważniejszych dla danego stanowiska pracy czynnikach utrudniających wykonywanie pracy lub o braku takich czynników;

4b) informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi co najmniej 6%.”;

b) dodaje się ust. 2a – 2b w brzmieniu:

¹ Niniejszą ustawą zmienia się ustawę z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych oraz ustawę z dnia 27 sierpnia 2009r. o finansach publicznych.

„2a. Wymagania, o których mowa w ust. 2 pkt 3 określa się w sposób następujący:

- 1) wymagania niezbędne to wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku pracy;
- 2) wymagania dodatkowe to pozostałe wymagania, konieczne do poprawnego wykonywania wszystkich zadań na danym stanowisku pracy.

2b. Kandydat, który zamierza skorzystać z uprawnienia, o którym mowa w art. 29a ust. 2, jest zobowiązany do złożenia wraz z dokumentami kopii dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność.”;

3) dodaje się art. 29 a w brzmieniu:

„Art. 29a

1. W toku naboru zespół wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia dyrektorowi generalnemu urzędu celem zatrudnienia wybranego kandydata.
2. Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób o których mowa w ust. 1.”;

4) w art. 30 w ust. 2 pkt. 1 otrzymuje brzmienie:

„1) określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 29a ust. 2, przedstawianych dyrektorowi generalnemu;”;

3) w art. 1 dodaje się pkt. 5 – 6 w brzmieniu:

5) Art. 33 otrzymuje brzmienie:

„Art. 33. Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy, dyrektor generalny urzędu może zatrudnić na tym samym stanowisku inną osobę spośród kandydatów, o których mowa w art. 29a ust. 1. Przepis art. 29a ust. 2 stosuje się odpowiednio.”;

6) w art. 55 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Wymagania, o których mowa w ust. 2 pkt 4 określa się w sposób następujący:

- 1) wymagania niezbędne to wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku pracy;
- 2) wymagania pożądane to pozostałe wymagania, konieczne do poprawnego wykonywania wszystkich zadań na danym stanowisku pracy.”;

4) art. 2 otrzymuje brzmienie:

Art. 2

W ustawie z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.²) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 13:

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

„4a) informację o najważniejszych dla danego stanowiska pracy czynnikach utrudniających wykonywanie pracy lub o braku takich czynników;

4b) informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi co najmniej 6%.”

b) dodaje się ust. 2a – 2b w brzmieniu:

„2a. Wymagania, o których mowa w ust. 2 pkt 3 określa się w sposób następujący:

² Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2009r. Nr 157, poz. 1241.

- 1) wymagania niezbędne to wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku pracy;
- 2) wymagania dodatkowe to pozostałe wymagania, konieczne do poprawnego wykonywania wszystkich zadań na danym stanowisku pracy.

2b. Kandydat, który zamierza skorzystać z uprawnienia o którym mowa w art. 13a ust. 2 jest zobowiązany do złożenia wraz z dokumentami kopii dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność.”;

2) dodaje się art. 13a w brzmieniu:

„Art. 13a

1. W toku naboru komisja wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia kierownikowi jednostki celem zatrudnienia wybranego kandydata.
2. Jeżeli w jednostce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób o których mowa w ust. 1.”;

3) w art. 14 w ust. 2 pkt. 1 otrzymuje brzmienie:

„1) określenie stanowiska, na który był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 13a ust. 2, przedstawianych kierownikowi jednostki;”;

4) w art. 15 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy, możliwe jest zatrudnienie na tym samym

stanowisku innej osoby spośród kandydatów, o których mowa w art. 13a ust.

1. Przepis art. 13a ust. 2 stosuje się odpowiednio.”;

5) art. 3 otrzymuje brzmienie:

Art. 3

W ustawie z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001r. nr 86, poz. 953 z późn. zm.³) dodaje się art. 3a w brzmieniu:

„Art. 3a

1. Nabór kandydatów na stanowiska urzędników państwowych jest otwarty oraz konkurencyjny.
2. Szczegółowe zasady przeprowadzania naboru, o którym mowa w ust. 1 określa kierownik urzędu, z zastrzeżeniem że:
 - 1) ogłoszenia o naborze muszą być umieszczane przynajmniej w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu oraz w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu,
 - 2) termin wyznaczony do składania dokumentów przez kandydatów nie może być krótszy niż 10 dni, a dla ogłoszenia o naborze w celu zastępstwa urzędnika państwowego – 5 dni od dnia opublikowania tego ogłoszenia w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu,
 - 3) ogłoszenie o naborze musi zawierać co najmniej:
 - a) nazwę i adres urzędu;
 - b) określenie stanowiska pracy;
 - c) wymagania związane ze stanowiskiem pracy wraz z określeniem, które z nich są niezbędne a które dodatkowe;
 - d) informację o najważniejszych dla danego stanowiska pracy czynnikach utrudniających wykonywanie pracy lub o braku takich czynników;

³ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2001 r. Nr 98, poz. 1071, Nr 123, poz. 1353, Nr 128, poz. 1403, z 2002 r. Nr 1, poz. 18, Nr 153, poz. 1271, Nr 240, poz. 2052, z 2003 r. Nr 228, poz. 2256, z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 169, poz. 1417, z 2006 r. Nr 45, poz. 319, Nr 170, poz. 1218, Nr 218, poz. 1592, Nr 220, poz. 1600, z 2007 r. Nr 89, poz. 589, z 2008 r. Nr 157, poz. 976, Nr 227, poz. 1505.

- e) informację, czy w miesiącu poprzedzającym datę opublikowania tego ogłoszenia w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu, wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi co najmniej 6%;
 - f) zakres zadań wykonywanych na stanowisku pracy;
 - g) wskazanie wymaganych dokumentów;
 - h) termin i miejsce składania dokumentów;
- 4) wymagania, o których mowa w pkt 3 lit. c określa się w sposób następujący:
- a) wymagania niezbędne to wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku pracy;
 - b) wymagania dodatkowe to pozostałe wymagania, konieczne do poprawnego wykonywania wszystkich zadań na danym stanowisku pracy;
- 5) nabór przeprowadza komisja, składająca się z 3-7 osób, powoływana przez kierownika urzędu;
- 6) z przeprowadzonego naboru sporządza się protokół, który zawiera co najmniej:
- a) określenie stanowiska pracy, na który był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis ust. 4, przedstawianych kierownikowi urzędu;
 - b) liczbę nadesłanych ofert, w tym liczbę ofert niespełniających wymogów formalnych;
 - c) informację o zastosowanych metodach i technikach naboru;
 - d) uzasadnienie dokonanego wyboru;
 - e) skład komisji przeprowadzającej nabór.
3. W toku naboru komisja wyłania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia kierownikowi urzędu celem zatrudnienia wybranego kandydata.

4. Jeżeli w urzędzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę opublikowania ogłoszenia o naborze w Biuletynie Informacji Publicznej urzędu, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób o których mowa w ust. 3.
5. Kandydat, który zamierza skorzystać z uprawnienia o którym mowa w ust. 4 jest zobowiązany do złożenia wraz z dokumentami składanymi w odpowiedzi na ogłoszenie o naborze, kopii dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność.
6. Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy, kierownik urzędu może zatrudnić na tym samym stanowisku inną osobę spośród kandydatów, o których mowa w ust. 3. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio.”;

6) dodaje się art. 4 - 5 w brzmieniu:

Art. 4

W ustawie dnia 27 sierpnia grudnia 2009r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 z późn. zm.⁴) w art. 154 ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Podziału rezerwy celowej na zwiększenie wynagrodzeń wynikających ze zmian

organizacyjnych i nowych zadań w państwowych jednostkach budżetowych dokonuje Rada Ministrów, uwzględniając wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w tych jednostkach.”

Art. 5

Ustawa wchodzi w życie po upływie 60 dni od dnia ogłoszenia.

7) uzasadnienie do projektu ustawy otrzymuje brzmienie:

⁴ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2010r. Nr 28, poz. 146.

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. Ustawa ta jest 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 oczekiwania. 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 z marca 2010r. dotyczące wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, 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	568,99	5,00	0,88%
2	Kancelaria Sejmu	1 232,04	14,00	1,14%
3	Kancelaria Senatu	294,38	2,00	0,68%
4	Kancelaria Prezydenta RP	437,44	2,00	0,46%
5	Ministerstwo Obrony Narodowej	722,98	6,50	0,90%
6	Ministerstwo Środowiska	489,18	4,65	0,95%
7	Ministerstwo Finansów	2 410,95	17,00	0,71%
8	Ministerstwo Gospodarki	937,08	1,50	0,16%
9	Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi	786,28	11,90	1,51%
10	Ministerstwo Spraw Zagranicznych	1 404,94	3,83	0,27%
11	Ministerstwo Edukacji Narodowej	377,62	3,00	0,79%
12	Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego	318,85	4,00	1,25%
13	Ministerstwo Zdrowia	593,65	14,00	2,36%
14	Ministerstwo Sprawiedliwości	903,16	6,00	0,66%
15	Ministerstwo Skarbu Państwa	765,61	10,80	1,41%
16	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji	1 069,00	7,00	0,65%
17	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	708,41	24,50	3,46%
18	Ministerstwo Sportu i Turystyki	202,17	1,00	0,49%
19	Ministerstwo Rozwoju Regionalnego	1 009,96	4,00	0,40%
20	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego	531,03	11,30	2,13%
21	Ministerstwo Infrastruktury	988,31	9,00	0,91%
22	Zakład Ubezpieczeń Społecznych	46 836,86	911,76	1,95%
23	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego	6 165,59	167,65	2,72%
24	Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej	516,19	2,40	0,46%
25	Państwowa Inspekcja Pracy	2 647,16	133,20	5,03%

26	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	927,03	111,90	12,07%
----	--	--------	--------	--------

Nieco lepsza sytuacja w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych występowała w tym czasie w urzędach wojewódzkich – wskaźnik w Lubuskim Urzędzie Wojewódzkim zbliża się do 10% a w dwóch kolejnych przekracza 5%, chociaż są także dwa urzędy, w których wskaźnik ten nie osiąga nawet 2%.

Lp.	Nazwa	Zatrudnienie ogółem w etatach	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	
			w etatach	w %
1	Dolnośląski Urząd Wojewódzki	645,96	20,50	3,17%
2	Kujawsko-Pomorski Urząd Wojewódzki	595,28	21,88	3,68%
3	Lubelski Urząd Wojewódzki	527,45	25,00	4,74%
4	Lubuski Urząd Wojewódzki	368,62	35,88	9,73%
5	Łódzki Urząd Wojewódzki	669,00	32,00	4,78%
6	Małopolski Urząd Wojewódzki	962,84	27,60	2,87%
7	Mazowiecki Urząd Wojewódzki	1 445,14	25,14	1,74%
8	Opolski Urząd Wojewódzki	306,00	13,00	4,25%
9	Podkarpacki Urząd Wojewódzki	546,85	31,10	5,69%
10	Podlaski Urząd Wojewódzki	436,41	16,25	3,72%
11	Pomorski Urząd Wojewódzki	536,03	20,88	3,90%
12	Śląski Urząd Wojewódzki	940,82	16,25	1,73%
13	Świętokrzyski Urząd Wojewódzki	352,00	8,00	2,27%
14	Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki	379,86	20,62	5,43%
15	Wielkopolski Urząd Wojewódzki	731,85	32,55	4,45%
16	Zachodniopomorski Urząd Wojewódzki	480,29	16,50	3,44%

Niestety, wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędach marszałkowskich w marcu 2010r. były już niższe.

Lp.	Nazwa	Zatrudnienie ogółem w etatach	Zatrudnienie osób niepełnosprawnych	
			w etatach	w %
1	Urząd Marszałkowski Województwa Dolnośląskiego	933,88	9,00	0,96%
2	Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego	746,55	22,25	2,98%

3	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego	773,71	2,00	0,26%
4	Urząd Marszałkowski Województwa Lubuskiego	587,94	25,00	4,25%
5	Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego	823,00	8,63	1,05%
6	Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego	960,80	13,50	1,41%
7	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	1 021,00	12,00	1,18%
8	Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego	489,02	10,55	2,16%
9	Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego	706,75	14,00	1,98%
10	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego	562,63	5,00	0,89%
11	Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego	782,28	13,00	1,66%
12	Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego	946,39	8,00	0,85%
13	Urząd Marszałkowski Województwa Świętokrzyskiego	565,77	16,88	2,98%
14	Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko-Mazurskiego	777,44	19,38	2,49%
15	Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego	812,38	16,67	2,05%
16	Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego	646,15	9,00	1,39%

Bardzo różnie radzą sobie z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych polskie sądy. W przypadku małych sądów rejonowych, zatrudniających niewielką liczbę pracowników, uzyskiwane są nawet wskaźniki znacznie przekraczające 6% (n.p. Sąd Rejonowy w Wąbrzeźnie – 12,82%, Sąd Rejonowy w Działdowie – 10,26%, Sąd Rejonowy w Iławie – 8,16%, Sąd Rejonowy w Suchoj Beskidzkiej – 8,00%, Sąd Rejonowy w Golubiu-Dobrzyniu – 7,95%, Sąd Rejonowy w Myśliborzu – 7,94%, Sąd Rejonowy w Kluczborku – 7,92%, Sąd Rejonowy w Łańcucie – 7,75%,). W przypadku większych sądów rejonowych, zatrudniających kilkuset pracowników, sytuacja jest już zła a nawet katastrofalna. Przykładowo: wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Sądzie Rejonowym dla M. St. Warszawy w Warszawie to 0,00%, pomimo że liczba etatów wynosi aż 561,35. Identyczna sytuacja, a więc brak zatrudnienia nawet jednej osoby niepełnosprawnej, ma miejsce m.in. w Sądzie Rejonowym w Radomiu, Sądzie Rejonowym w Częstochowie, Sądzie Rejonowym Gdańsk-Południe w Gdańsku. Podobnie zła sytuacja występuje w wielu sądach okręgowych.

Są oczywiście w Polsce państwowe i samorządowe jednostki organizacyjne (niestety nieliczne), mające, według danych za marzec 2010r., wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych znacznie powyżej 6%:

Lp.	Nazwa	Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych
1	Komenda Powiatowa Policji w Hrubieszowie	38,15%
2	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Wejherowie	29,96%
3	Dom Pomocy Społecznej w Pagórach	29,81%
4	Miejsko-Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Witnicy	28,00%
5	Powiatowy Urząd Pracy w Człuchowie	26,92%
6	Powiatowy Urząd Pracy w Świebodzinie	25,92%
7	Urząd Gminy w Łapanowie	24,16%
8	Powiatowy Urząd Pracy w Oławie	23,73%
9	Zarząd Dróg Powiatowych w Elblągu z siedzibą w Pasłęku	23,68%
10	Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Ostródzie	23,62%
11	Starostwo Powiatowe w Radziejowie	23,55%
12	Komenda Miejska Policji w Częstochowie	23,33%
13	Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Gorzowie Wlkp.	23,22%
14	Powiatowy Urząd Pracy w Strzelinie	21,88%
15	Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Ostrowcu Św.	21,34%
16	Powiatowy Urząd Pracy w Kolnie	21,14%
17	Powiatowa Stacja Sanitarno-Epidemiologiczna w Szamotułach	20,30%
18	Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli	20,09%
19	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Żyrardowie	20,00%
20	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Człuchowie	19,88%
21	Starostwo Powiatowe w Opatowie	19,78%
22	Starostwo Powiatowe w Człuchowie	19,67%
23	Starostwo Powiatowe w Bielsku Podlaskim	19,48%
24	Ośrodek Sportu i Rekreacji w Żyrardowie	19,27%
25	Powiatowe Centrum Edukacji w Nowej Soli	18,64%
26	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Wałbrzychu	18,46%
27	Komenda Powiatowa Policji w Cieszynie	18,18%
28	Urząd Gminy w Rudce	18,10%

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. Tak niskie wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w większości instytucji administracji państwowej, rządowej i samorządowej pozwalają, zdaniem wnioskodawców, na postawienie tezy, iż obecne rozwiązania nie dają osobom niepełnosprawnym odpowiedniego dostępu do służby publicznej na zasadach określonych w art. 60 Konstytucji RP. Potwierdzeniem na to, iż wina leży po stronie instytucji prowadzących nabór i przepisów regulujących ten proces a nie stronie osób niepełnosprawnych są przedstawione wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w niektórych instytucjach, przekraczające 10% a nawet 20%.

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 osiągną 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 wielu konkursów ogłasza się dla kandydatów wymagania niezbędne i wymagania dodatkowe. Przepisy ustaw nie definiują tych pojęć, co prowadzi do dużych różnic w stosowanej praktyce pomiędzy poszczególnymi urzędami. Często w ramach wymagań dodatkowych oczekuje się umiejętności i kwalifikacji, których na danym stanowisku pracy nigdy nie będzie można wykorzystać. Są umieszczane, aby procedura konkursowa umożliwiała większe rozwarstwienie kandydatów, którzy w pełni spełniają wszystkie wymagania niezbędne. Dotyczy to szczególnie konkursów na najniższe stanowiska. System, w którym przyznaje się punkty dodatkowe za predyspozycje czy cechy, które na danym stanowisku wcale nie są potrzebne albo mogą być przydatne jedynie w wyjątkowych sytuacjach, prowadzi często do praktycznej dyskryminacji osób niepełnosprawnych. Osoby te są niżej oceniane za np. zdolności komunikacyjne, dyspozycyjność czy 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. Częściowo wynika to także z ustawowego wymogu, który nakazuje komisji konkursowej uszeregowanie kandydatów, co powoduje że komisje przyjmują system punktowy i wszystkie wymogi, czasami wręcz niemożliwe do porównania, starają się przeliczać na punkty. Takiego wymogu nie ma przy naborze na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, gdzie komisja może wyłonić więcej niż jednego kandydata.

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) na pozostałe stanowiska nie podlega tak ścisłym regulacjom.

Także tryb naboru pracowników w urzędach państwowych 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. Niewątpliwie zastrzeżenia musi budzić stan prawny dotyczący zatrudniania pracowników w administracji państwowej (np. Kancelaria Prezydenta RP, Sejmu, Senatu, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Biuro Krajowej Rady Radiofonii i Telewizji). Ustawa z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych reguluje jedynie sposób rozwiązania stosunku pracy z takimi pracownikami, nie określa natomiast w żaden sposób sposobu zatrudniania. Tak więc konstytucyjne prawo obywatela RP dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach (art. 60 Konstytucji RP) nie jest w żaden sposób uszczegółowione i chronione aktem rangi ustawy – tak jak w przypadku naboru do służby cywilnej czy zatrudniania pracowników samorządowych. Każdy z tych urzędów stosuje własne zasady, które w praktyce trudno jest zweryfikować pod kątem zgodności z normą konstytucyjną.

Z punktu widzenia prawnego nie ma 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 rozwiązań, mających na celu wyrównanie szans kandydatów niepełnosprawnych i nie zastanawiają się czy określone wymagania dodatkowe nie dyskryminują tych kandydatów właśnie ze względu na ich niepełnosprawność gdyż bardziej obawiają się, że któryś z niezadowolonych, odrzuconych kandydatów mógłby zaskarżyć do sądu pracy takie rozwiązania dostosowane do osób niepełnosprawnych, co mogłoby znacznie opóźnić obsadzenie stanowiska lub narazić urząd na negatywne konsekwencje finansowe.

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, ... W procedurach, w których wszystko przelicza się na punkty wystarczy że osoba niepełnosprawna dostanie o ¼ pkt. mniej i już nie ma szans aby zostać zatrudniona bo nie będzie na czele rankingu. 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 umieszczane w ogłoszeniach jedynie po to, aby ułatwić proces rozstrzygania konkursów, aby

znaleźć jak najwięcej kryteriów, w których można porównać kandydatów i wynikiem tego porównania przypisać konkretną punktację. 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 doprowadzenie do sytuacji, w której proces zatrudnienia w służbie cywilnej i w jednostkach samorządu a także zatrudnianie pracowników urzędów państwowych będą się odbywały zgodnie z art. 60 oraz z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP – z jednakowym prawem dostępu do służby publicznej przez niepełnosprawnych kandydatów.

Projektowane zmiany ustawy o służbie cywilnej ustawy o pracownikach samorządowych oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych, stwarzające mechanizm wyrównywania szans pracowników niepełnosprawnych w procedurach naboru, zapewnią osobom niepełnosprawnym realny dostęp do służby cywilnej, co jest ich prawem w świetle art. 32 ust. 2 i art. 60 Konstytucji RP oraz przyczynią się do skuteczniejszego wykonywania przez Państwo obowiązków określonych w art. 69 i art. 65 ust. 5 Konstytucji RP. W konsekwencji proponowane zmiany 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 także zatrudniania pracowników w innych urządach państwowych. 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,
- dotyczą procesu zatrudniania urzędników państwowych, których sposób zatrudniania obecnie nie regulują żadne ustawy.

Zasadniczym celem projektowanej ustawy jest stworzenie narzędzia umożliwiającego zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej, wśród urzędników państwowych oraz wśród pracowników samorządowych. Podobny efekt, poprzez stworzenie „dobrego wzorca”, powinien zostać osiągnięty 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 urządach osoby niepełnosprawne nie będą miały trudności z wykazaniem swojej przydatności.

Proponowane brzmienie art. 8 ust. 3 ustawy o służbie cywilnej (zmiana w art. 1 pkt 1 ustawy) 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.

Proponowane zmiany w art. 28 ustawy o służbie cywilnej (art. 1 pkt 2 ustawy) mają na celu:

- zapewnienie, aby w ogłoszeniu o naborze znalazła się informacja o najważniejszych dla danego stanowiska pracy czynnikach utrudniających wykonywanie pracy lub o braku takich czynników – takie czynniki, zgodnie z załącznikiem nr 1 do Zarządzenia nr 81 Prezesa Rady Ministrów z dnia 1 sierpnia 2007r. w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej, powinny być określone dla każdego stanowiska pracy; ich poznanie ma szczególne znaczenie z punktu widzenia osoby niepełnosprawnej – pozwala jej bowiem ocenić, czy z powodu stanu zdrowia jest w stanie wykonywać zadania na danym stanowisku pracy, jeszcze przed przystąpieniem do kompletowania dokumentów – a nie dopiero w momencie gdy procedura naboru dobiega końca (proponowany do dodania pkt 4a w art. 28 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej),
- zapewnienie, aby w ogłoszeniu o naborze znalazła się informacja, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie wynosi co najmniej 6% - taka informacja ma duże znaczenie dla wszystkich kandydatów, pozwala bowiem na ocenę, czy podczas naboru będzie stosowane uprawnienie osób niepełnosprawnych, określone w nowym, proponowanym do dodania art. 29a ust. 2 ustawy o służbie cywilnej,

- jasne określenie co należy uznawać za wymagania niezbędne a co za wymagania dodatkowe – takie opisanie tych wymagań jest już zawarte w załączniku nr 1 do Zarządzenia nr 81 Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej a wprowadzenie tych przepisów do ustawy pozwoli na znacznie większą ochronę kandydatów, w tym przede wszystkim osób niepełnosprawnych, przed dużą dowolnością jaka występuje w praktyce (proponowany do dodania ust. 2a w art. 28 ustawy o służbie cywilnej),
- wyraźne określenie, że dokument poświadczający niepełnosprawność składa się bez dodatkowego wezwania ze strony urzędu przeprowadzającego nabór – jest to więc z jednej strony obowiązek kandydata a z drugiej strony jego prawo – bowiem taki dokument składać powinien tylko ten kandydat, który zamierza skorzystać z uprawnienia, o którym mowa w proponowanym do dodania art. 29a ust. 2 ustawy o służbie cywilnej.

Proponowany do dodania art. 29a ustawy o służbie cywilnej (art. 1 pkt 3 ustawy) określa zasady wyłaniania kandydatów przez komisję konkursową. Zgodnie z projektem komisja będzie przedstawiała dyrektorowi generalnemu urzędu nie więcej niż 5 kandydatów – w porównaniu z obecnym przepisem, który także wskazuje liczbę nie więcej niż pięciu kandydatów, nie będzie jednak wymogu szeregowania ich na kolejnych miejscach. Ustawa jednoznacznie określa, że muszą to być kandydaci, którzy spełnią wymagania niezbędne oraz w największym stopniu wymagania dodatkowe. To komisja zdecyduje, ile osób przedstawi dyrektorowi generalnemu, biorąc pod uwagę umiejętności i predyspozycje kandydatów. W konkursie może więc zostać wyłoniony jeden kandydat – i tak zapewne się zdarzy, jeśli będzie wyraźnie lepszy od pozostałych konkurentów. Jeśli jednak w konkursie pojawia się kilku kandydatów o podobnych kwalifikacjach to ostatecznego wyboru dokonywać będzie dyrektor generalny. Identyczne rozwiązanie występuje już w ustawie o służbie cywilnej w odniesieniu do naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej, gdzie komisja wyłania do dwóch kandydatów, z których dokonuje się wyboru osoby, która obejmie stanowisko. Zgodnie z proponowanym ust. 2, w przypadku gdy w gronie wyłonionych kandydatów znajdzie się osoba niepełnosprawna, będzie ona miała

pierwszeństwo w zatrudnieniu, o ile wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%. Jeśli takich osób będzie więcej to wyboru pomiędzy nimi dokona dyrektor generalny urzędu. Jeśli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych przekraczać będzie 6%, to osoby niepełnosprawne nie będą już mogły korzystać z tego uprawnienia. W takim wypadku, jak również w sytuacji gdy w gronie osób wskazanych przez komisję nie znajdzie się osoba niepełnosprawna, wyboru osoby zatrudnianej dokona dyrektor generalny – będzie mógł brać pod uwagę także czynniki związane z funkcjonowaniem urzędu jako całości (np. możliwość powierzenia pracownikowi okresowego wykonywania innych zadań, dodatkowe kwalifikacje kandydatów, itp.).

Proponowana zmiana w art. 30 ust. 2 pkt 1 ustawy o służbie cywilnej (art. 1 pkt 4 ustawy) jest konsekwencją wcześniej opisanych zmian (dodawany art. 29a ustawy o służbie cywilnej).

Także proponowana zmiana w art. 33 ustawy o służbie cywilnej (art. 1 pkt 5 ustawy) jest dostosowaniem istniejącego obecnie rozwiązania do zmian wynikających z dodawanego art. 29a ustawy o służbie cywilnej.

Proponowana zmiana w art. 55 ustawy o służbie cywilnej (art. 1 pkt 6 ustawy), analogiczna jak zmiana określona w dodawanym ust. 2a w art. 28 ustawy o służbie cywilnej, wynika z konieczności zachowania spójności tej ustawy – ustawowe określenie, co należy rozumieć przez wymagania niezbędne a co przez wymagania dodatkowe będzie także stosowane do naboru na wyższe stanowiska w służbie cywilnej.

Zmiany zawarte w art. 2 projektowanej ustawy odnoszą się do ustawy o pracownikach samorządowych i są analogiczne do opisanych zmian w ustawie o służbie cywilnej.

Zmiany zawarte w art. 3 projektowanej ustawy mają na celu wprowadzenie pewnego pakietu minimalnych standardów, jakim powinien odpowiadać nabór urzędników państwowych w urzędach wymienionych w art. 1 ust. 1 ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Dotychczas ta kwestia nie jest bowiem w żaden sposób regulowana ustawowo. W związku z tym

projektowana ustawa, w dodawanym do ustawy o pracownikach urzędów państwowych art. 3a wprowadza następujące zasady:

- nabór kandydatów na stanowiska urzędników państwowych jest otwarty i konkurencyjny – co wprost wynika z art. 60 Konstytucji RP i co jest już ustawowo potwierdzone w ustawie o służbie cywilnej i ustawie o pracownikach samorządowych (ust. 1),
- szczegółowe zasady przeprowadzania naboru określa kierownik urzędu, ale ogłoszenie o naborze musi spełniać ustawowe wymogi, które są analogiczne do wymogów określonych w ustawie o służbie cywilnej i ustawie o pracownikach samorządowych (ust. 2),
- zasady rozstrzygnięcia konkursu będą identyczne jak w przypadku naboru do służby cywilnej i zatrudniania pracowników samorządowych – a więc z mechanizmem wyrównywania szans osób niepełnosprawnych (ust. 3 – 6).

Proponowana zmiana w art. 154 ust. 4 ustawy o finansach publicznych (art.4 ustawy) zobowiązuje Radę Ministrów, aby dokonując podziału rezerwy celowej na zwiększenie wynagrodzeń wynikających ze zmian organizacyjnych i nowych zadań w państwowych jednostkach budżetowych, uwzględniała wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Corocznie wiele urzędów ubiega się o te dodatkowe środki i tego typu dodatkowe kryterium będzie silnym bodźcem do troski o wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w poszczególnych urzędach. Wydaje się że Rada Ministrów może nie być zainteresowana przekazywaniem dodatkowych środków do tych urzędów, które z uwagi na niedostateczne zatrudnienie osób niepełnosprawnych będą musiały część tych środków przeznaczyć nie na wynagrodzenia lecz na składkę do PFRON.

Przewidywane skutki projektowanej ustawy

Projektowana ustawa powinna doprowadzić do zwiększenia wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej oraz wśród urzędników państwowych oraz pracowników samorządowych a ponadto, poprzez wzorcową rolę, jaką pełnią przepisy zawarte w zmienianych ustawach, sprzyjać wzrostowi

zatrudnienia w 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 przede wszystkim 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 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.

Projektowana ustawa, poprzez zmianę zawartą w art. 3, stwarza znacznie większe gwarancje przejrzystego i konkurencyjnego naboru w wielu urządach państwowych – a więc w praktyce jest ustawową gwarancją dostępu do służby publicznej w tych urządach na jednakowych zasadach.

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, 10 sierpnia 2010 r.

BAS-WAPEiM-1378/09

Pan
Grzegorz Schetyna
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia prawna

w sprawie zgodności z prawem Unii Europejskiej komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, w wersji uwzględniającej autopoprawkę z dnia 22 lipca 2010 r. (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, ze zmianami) sporządza się następującą opinię:

1. Przedmiot projektu ustawy

Projekt ustawy zakłada zmianę artykułów: 8, 28, 30, 33, 55 oraz dodanie art. 29a w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, ze zmianami), zmianę artykułów: 13 – 15 oraz dodanie art. 13a w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458), dodanie art. 3a w ustawie z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, ze zmianami)¹ oraz zmianę art. 154 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 57, poz. 1240, ze zmianami). Projekt przewiduje, że w ogłoszeniu o naborze kandydatów do służby cywilnej oraz kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, o których mowa w ustawie o pracownikach samorządowych, będzie zamieszczana m.in. informacja o czynnikach utrudniających wykonywanie pracy oraz informacja, czy w miesiącu poprzedzającym ogłoszenie o naborze wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie wynosi 6%. Jeżeli wskaźnik ten byłby niższy, wówczas pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługiwałoby osobie niepełnosprawnej, o ile znajdowałaby się ona wśród wyłonionych najlepszych kandydatów. Projekt określa także zasady przeprowadzania naboru na stanowiska urzędników państwowych, przewidując podobne jak w przypadku urzędników służby cywilnej i pracowników samorządowych, zasady rekrutacji

¹ Jednostka redakcyjna oznaczona: „art. 3a” jest już w obowiązującej ustawie o pracownikach urzędów państwowych. W niniejszej opinii przyjęto założenie, że – zgodnie ze zdaniem pierwszym art. 3 projektu – intencją projektodawcy było dodanie nowej jednostki redakcyjnej, a nie zmiana treści art. 3a ustawy.

osób niepełnosprawnych. Zmiana ustawy o finansach publicznych dotyczy uwzględniania – przy podziale rezerwy celowej na zwiększenie wynagrodzeń – wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach budżetowych.

Proponowana ustawa ma wejść w życie po upływie 60 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 (obecnie: art. 19 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej), dyrektywę Rady 2000/78/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 osobom niepełnosprawnym 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, w wersji uwzględniającej autopoprawkę z dnia 22 lipca 2010 r., nie narusza prawa Unii Europejskiej.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Michał Królikowski

Warszawa, 10 sierpnia 2010 r.

Pan
Grzegorz Schetyna
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, w wersji uwzględniającej autopoprawkę z dnia 22 lipca 2010 r., (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Sławomir Piechota) jest projektem ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej

Projekt ustawy zakłada zmianę ustaw: z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, ze zmianami), z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458), z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, ze zmianami) oraz z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 57, poz. 1240, ze zmianami). Projekt przewiduje, że w ogłoszeniu o naborze kandydatów do służby cywilnej, kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, o których mowa w ustawie o pracownikach samorządowych, oraz kandydatów na stanowiska urzędników państwowych będzie zamieszczana m.in. informacja o czynnikach utrudniających wykonywanie pracy oraz informacja, czy w miesiącu poprzedzającym ogłoszenie o naborze wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie wynosi 6%. Jeżeli wskaźnik ten byłby niższy, wówczas pierwszeństwo w zatrudnieniu przysługiwałoby osobie niepełnosprawnej, o ile znajdowałaby się ona wśród wyłonionych najlepszych kandydatów.

Przedmiot projektu ustawy nie narusza prawa Unii Europejskiej.

Projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, w wersji uwzględniającej autopoprawkę z dnia 22 lipca 2010 r., **nie jest projektem ustawy wykonującej** prawo Unii Europejskiej.

Dyrektor Biura Analiz Sejmowych

Michał Królikowski

PREZES
ZWIĄZKU RZEMIOSŁA POLSKIEGO
Jerzy Bartnik

Warszawa, 13 sierpnia 2010r.

SEKRETARIAT SZEFKA KS
WPŁYNEŁO
dnia 13.08.2010 200.....r.
.....
(podpis)

Pan Minister Lech Czapla
Szef Kancelarii Sejmu RP
Warszawa

W nawiązaniu do pisma z dnia 04.08.2010r. znak GMS-WP-183-130/10 w sprawie przedłożenia uwag do autopoprawki do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, uprzejmie informuję, iż Związek Rzemiosła Polskiego nie zgłasza uwag do ww. projektu.

Z poważaniem





ZWIĄZEK POWIATÓW POLSKICH

ASSOCIATION OF POLISH COUNTIES
(member of Council of European Municipalities and Regions)

Pałac Kultury i Nauki, XIX piętro, 00-901 Warszawa 134,
Plac Defilad 1, skr. pocztowa 7, tel. (0-22) 656 63 34, fax. (0-22) 656 63 33

Adres do korespondencji: 33-300 Nowy Sącz 1, skr. pocztowa 119, tel. (0-18) 477 86 00,
fax. (0-18) 477 86 11, e-mail: zpp@zpp.pl, biuro@powiatypolskie.pl, www.zpp.pl

PREZES ZARZĄDU

Kazimierz Kosiński
POWIAT OPATOWSKI

WICEPREZESI ZARZĄDU

Robert Godek
POWIAT STRYZÓWSKI

Marzena Kempańska
POWIAT ŚWIECKI

Andrzej Pińko
POWIAT BIELSKI /woj. ŚLĄSKIE/

Marek Trąbka
POWIAT POLKOWICKI

CZŁONKOWIE ZARZĄDU

Zygmunt Deptuła
POWIAT MAKÓWSKI

Jan Golonka
POWIAT NOWOSĄDECKI

Andrzej Jędr
POWIAT KOŚCIĄŃSKI

Ligia Krajewska
MIASTO NA PRAWACH POWIATU
m.st. WARSZAWA

Ryszard Kurp
POWIAT WOLSZTYŃSKI

Henryk Łakwa
POWIAT OPOLSKI

Krzysztof Lis
POWIAT SZCZECINECKI

Krzysztof Mańkiewicz
POWIAT WĄBRZESKI

Józef Matusiak
POWIAT RAWSKI

Włodzisław Piernoczek
POWIAT HAJNÓWSKI

Józef Roszka
POWIAT WEJHEROWSKI

Zdzisław Różicki
POWIAT OPOLECKI /woj. LUBELSKIE/

Sławomir Śniarski
POWIAT BIELSKI /woj. PODLASKIE/

Wacław Straszewicz
POWIAT GIZYCKI

Marek Szponar
POWIAT OLEŃSKI

Zygmunt Szumski
POWIAT ŚWIDRZYSKI

KOMISJA REWIZYJNA

PRZEWODNICZĄCY
Michał Karpiuc
POWIAT PLESZEWSKI

Z-CO PRZEWODNICZĄCEGO

Szczepan Oldakowski
POWIAT SUWAŃSKI

CZŁONKOWIE

Jamstawa Brzoza
POWIAT BEŁCHATOWSKI

Sławomir Iżmierski
POWIAT ELBLĄSKI

Józef Jodkowski
POWIAT RZESZOWSKI

Ryszard Ozóg
POWIAT BRZEŃSKI /woj. MAŁOPOLSKIE/

Józef Swaczyna
POWIAT STRZELCECKI

Zygmunt Worsza
POWIAT ŚWIDNICKI

Zygmunt Żukowski
POWIAT ALEKSANDROWSKI

SEKRETARZ GENERALNY

Rudolf Bonusiewicz

Or. A. 0715/264/10

Warszawa, 16 sierpnia 2010 roku

SEKRETARIAT SZEFA KS
WPLYNEŁO

dnia.....16.08.2010..... 200..... r

.....
(podpis)

Szanowny Pan

Lech CZAPLA

Szef Kancelarii Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 4 sierpnia 2010 roku w sprawie przedłożenia opinii o autopoprawce do komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, informując że Związek Powiatów Polskich przedmiotową autopoprawkę

opiniuje negatywnie.

Uzasadnienie

Przedłożony w druku sejmowym nr 2772 projekt ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych miał na celu miał za zadanie zwiększyć odsetek niepełnosprawnych zatrudnionych w administracji publicznej. Narzędziem do tego celu miało być fakultatywne uwzględnienie pierwszeństwa w naborze osób niepełnosprawnych w urzędach gdzie wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niższy niż 6% – na podstawie decyzji dyrektora generalnego urzędu (w służbie cywilnej) lub kierownika jednostki (w urzędach administracji samorządowej). W miejsce tego rozwiązania autopoprawka proponuje obligatoryjne pierwszeństwo osoby niepełnosprawnej, o ile tylko znajduje się w gronie kandydatów spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe.

Jako reprezentanci jednostek samorządu terytorialnego jednoznacznie sprzeciwiamy się wprowadzaniu jakichkolwiek reguł ingerujących w swobodę zarządzania zasobami ludzkimi, w szczególności w zakresie zatrudniania najlepszych kandydatów do pracy w administracji samorządowej.

Przypominamy jednocześnie, że wyrażona przez nas pozytywna opinia co do projektu ustawy zawierała zastrzeżenie, że opinia ta jest konsekwencją dobrowolności skorzystania z zasad pierwszeństwa osób niepełnosprawnych. W opinii wskazane zostało również, że Związek Powiatów Polskich negatywnie odnosi się do jakichkolwiek prób wprowadzenia analogicznych rozwiązań jako rozwiązań obligatoryjnych.

W konsekwencji konieczne było wyrażenie opinii jak na wstępie.

Z poważaniem

Sekretarz Generalny
Związku Powiatów Polskich

Rudolf Bonusiewicz
Rudolf Bonusiewicz



**MINISTERSTWO
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
SEKRETARZ STANU
PEŁNOMOCNIK RZĄDU
DO SPRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
Jarosław Duda**

Warszawa, 18. 09. 2010

SEKRETARIAT SZEFA
WPLYNEŁO
dnia.....19.09.2010.....
.....
(podpis)

BON-VIII-070-3-2-KP/10

**Pan
Lech Czapla
Szef Kancelarii Sejmu**

W odpowiedzi na Pana pismo z dnia 4 sierpnia 2010 r. (znak: GMS-WP-183-130/10) w sprawie zaopiniowania, w trybie art. 34 ust. 6 pkt 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.) autopoprawki do komisyjnego projektu *ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych (druk nr 2772)* uprzejmie informuję, iż:

Inicjatywę poselską zmierzającą do wdrożenia rozwiązań, których celem byłoby przyczynienie się do wzrostu wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji rządowej oraz samorządowej oceniam jak najbardziej pozytywnie. Istotnie obecny poziom wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy uznać za niewystarczający i każda inicjatywa w zakresie ich podwyższenia jest jak najbardziej pożądana.

W związku z powyższym, zaproponowaną autopoprawkę do ww. komisyjnego projektu oceniam pozytywnie.

W celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych, w mojej ocenie, wskazane byłoby rozważenie możliwości doprecyzowania niektórych przepisów zaproponowanych w autopoprawce do ww. komisyjnego projektu.

W pkt 2 autopoprawki dotyczącym zmian w art. 30 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) wskazano, że protokół z przeprowadzonego naboru powinien zawierać: „określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 29a ust. 2, przedstawianych dyrektorowi generalnemu”. Przepis ten należałoby uzupełnić o obecnie funkcjonujące na gruncie przepisów ustawy o służbie cywilnej wskazanie, że jest to pięciu najlepszych kandydatów uszeregowanych według poziomu spełnienia przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze.

Biorąc pod uwagę powyższe, proponowany przepis art. 30 ust. 2 pkt 1 powinien brzmieć:

„1) określenie stanowiska pracy, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i adresy nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów **uszeregowanych**

według poziomu spełnienia przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych, o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 29a ust. 2;”.

Analogiczna uwaga odnosi się do pkt 4 autopoprawki dotyczącego art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.) oraz pkt 5 autopoprawki dotyczącego nowo dodawanego art. 3a ust. 2 pkt 6 lit. a do przepisów ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.). Wszystkie wyżej wymienione przepisy powinny zostać uzupełnione o stosowną zmianę.

Jednocześnie w nawiązaniu do wyżej wymienionej propozycji przepisu, uzupełnienia wymaga zaproponowany w pkt 2 autopoprawki art. 33 ustawy o służbie cywilnej: „Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy, dyrektor generalny urzędu może zatrudnić na tym samym stanowisku inną osobę spośród kandydatów, o którym mowa w art. 29a ust. 1. Przepis art. 29a ust. 2 stosuje się odpowiednio”. Z brzmienia zaproponowanego przepisu wynika, że w przypadku wystąpienia okoliczności określonych w tym przepisie wybrana będzie inna osoba spośród najlepszych kandydatów, co nie jest równoznaczne z wyborem kolejnego najlepszego kandydata.

Proponowany przepis art. 33 ustawy o służbie cywilnej powinien brzmieć:

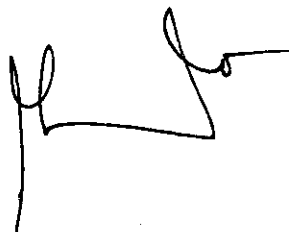
„Art. 33. Jeżeli w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonioną w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska pracy, dyrektor generalny urzędu może zatrudnić na tym samym stanowisku **kolejną** osobę spośród **najlepszych** kandydatów, o którym mowa w art. 29a ust. 1, **wymienionych w protokole tego naboru**. Przepis art. 29a ust. 2 stosuje się odpowiednio.”.

Analogiczna uwaga odnosi się do pkt 4 autopoprawki dotyczącego art. 15 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych i pkt 5 autopoprawki dotyczącego nowo dodawanego art. 3a ust. 6 do przepisów ustawy o pracownikach urzędów państwowych. Wszystkie wyżej wymienione przepisy powinny zostać uzupełnione o stosowną zmianę.

Propozycja ta ma na celu usunięcie możliwych sytuacji trudnych do rozwiązania, gdy wśród kandydatów będzie więcej niż jedna osoba niepełnosprawna lub zaistnieje konieczność zatrudnienia pracownika w przypadku wakatu na tym stanowisku powstałego w terminie 3 miesięcy. Obecna propozycja przepisu może budzić wątpliwości co do możliwości zastosowania metody wyboru najlepszego kandydata na stanowisko.

Jeszcze raz pragnę mocno podkreślić, że inicjatywa poselska zmierzająca do stworzenia warunków, które mogą przyczynić się do zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej zasługuje na pełne uznanie i rzetelną debatę nad kwestiami będącymi przedmiotem proponowanej regulacji.

Z szacunkiem





Związek Województw Rzeczypospolitej Polskiej

Warszawa, 20 sierpnia 2010 r.

ZW/0714/130/10

SEKRETARIAT SZEFKA KS
WPLYNĘŁO

dnia.....20.....08.....2010..... r.

(podpis)

Szanowny Pan
Lech Czapla
Szef Kancelarii Sejmu

Pracownicy Państwa Niewolnicy

W odpowiedzi na pismo z dnia 4 sierpnia br. dotyczące przedłożenia opinii nt. autopoprawki do komisyjnego projektu ustawy: **o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych**, w załączeniu, przekazujemy uwagi otrzymane z województw: łódzkiego, opolskiego, śląskiego, pomorskiego, warmińsko-mazurskiego, zachodniopomorskiego i mazowieckiego.

Bogdan Ciepielewski

/-/ Bogdan Ciepielewski
Dyrektor Biura ZWRP

Łódź, 13 lipca 2010 roku

OR.X. JW 0724/17/10

Pan
Bogdan Ciepielewski
Dyrektor Biura Związku Województw RP

Dotyczy: Autopoprawki do komisyjnego 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.

Jednakże, odnosząc się bezpośrednio do zapisów autopoprawki do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych, należy przedmiotową autopoprawkę ocenić w sposób jednoznacznie negatywny. Na tle poszczególnych zmian rysują się poważne zastrzeżenia i uwagi – w części dotyczącej pracowników samorządowych – o których mowa poniżej:

1. Zamieszczanie w ogłoszeniu o naborze informacji o najważniejszych dla danego stanowiska pracy czynnikach utrudniających wykonywanie pracy lub o braku takich czynników (art. 13 ust 2 pkt 4a), może budzić liczne wątpliwości i rozbieżności w procesie stosowania prawa, z uwagi na:

- nieostrość i niejednoznaczność określenia „czynniki utrudniające wykonywanie pracy” pozwalające na znaczny luz interpretacyjny,
- ocenny charakter tej informacji (w przepisie mowa jest o czynnikach najważniejszych).

W związku z powyższym, postuluje się:

- wykreślenie z projektu art. 13 ust. 2 pkt 4a albo,

- doprecyzowanie zapisów ustawowych poprzez stworzenie definicji legalnej „czynników utrudniających wykonywanie pracy”.

2. Wątpliwości budzi ponadto zamieszczanie w ogłoszeniu o naborze informacji, czy w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostce, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, wynosi co najmniej 6% (art. 13 ust 2 pkt 4b). Powyższy zapis prezentuje niski walor informacyjny z punktu widzenia osób niepełnosprawnych – z takiego sformułowania zamieszczonego w ogłoszeniu o naborze nie wynika wprost, że pierwszeństwo w zatrudnieniu na danym stanowisku mają osoby niepełnosprawne. Jeśli rzeczywiście proponowany zapis służyć ma poinformowaniu osób niepełnosprawnych o uprawnieniach wynikających z proponowanego do dodania art. 13a ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych, to wydaje się, że powinien on przyjąć inne brzmienie, pozwalające w sposób jednoznaczny i „na pierwszy rzut oka” ocenić przystępującym do naboru, czy odbywa się on na zasadach preferencyjnych dla osób niepełnosprawnych.

W związku z tym, proponuje się następujące brzmienie art. 13 ust 2 pkt 4b ustawy o pracownikach samorządowych:

„4b) informację, że nabór prowadzony jest z uwzględnieniem preferencyjnych dla osób niepełnosprawnych zasad o których mowa w art. 13a ust 2.”.

3. Niejasny i mylący, żeby nie powiedzieć – błędny, wydaje się również sposób zdefiniowania wymagań niezbędnych i wymagań dodatkowych związanych z danym stanowiskiem (art. 13 ust 2a). Jeżeli uznamy, zgodnie z omawianym projektem ustawy, że wymagania niezbędne to wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku, a wymagania dodatkowe to pozostałe wymagania, konieczne do poprawnego wykonywania wszystkich zadań na danym stanowisku pracy, to, dokonując wykładni gramatycznej wymagań niezbędnych i dodatkowych, dojdziemy do wniosku, że posiadanie i jednych, i drugich jest w swojej istocie niezbędne do pracy na danym stanowisku – zgodnie bowiem z definicją zamieszczoną w „Małym słowniku języka polskiego” (red. E. Sobol, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000 r.) słowo „konieczny” oznacza „bezwzględnie potrzebny, nieodzowny, niezbędny”. Idąc o krok dalej, możemy przyjąć, że komisja, wylaniając nie więcej niż 5 kandydatów, spełniających wymagania niezbędne oraz w największym stopniu wymagania dodatkowe, może teoretycznie przedstawić kierownikowi jednostki, celem zatrudnienia, osoby, które spełniając wymagania konieczne, nie spełniają części, a nawet większości wymagań dodatkowych (ale i tak są osobami, które te dodatkowe wymagania spełniają w największym stopniu spośród wszystkich kandydatów).

Przyjmując przedstawione w projekcie definicje wymagań, dojdziemy do konstatacji, że osoba zatrudniona na stanowisku urzędniczym spełniająca wymagania niezbędne, nie spełnia części wymagań dodatkowych – koniecznych do poprawnego wykonywania wszystkich zadań na danym stanowisku pracy – a więc *de facto* nie jest przygotowana do realizacji zadań i obowiązków służbowych i, jako taka, nie powinna zostać zatrudniona na danym stanowisku. Jak widać, powyższe definicje, a przede wszystkim konsekwencje ich wprowadzenia, w sposób wyraźny roz mijają się z postulatami profesjonalizacji administracji publicznej.

W związku z powyższym proponuje się następujące brzmienie art. 13 ust 2a ustawy o pracownikach samorządowych:

„2a. Wymagania, o których mowa w ust. 2 pkt 3 określa się w sposób następujący:

- 1) wymagania niezbędne to wymagania konieczne do podjęcia pracy na danym stanowisku pracy i pozwalające na wykonywanie wszystkich zadań i obowiązków służbowych na danym stanowisku na minimalnym akceptowalnym poziomie;
- 2) wymagania dodatkowe to wymagania pożąpane na danym stanowisku pracy, pozwalające na wykonywanie zadań i obowiązków służbowych na danym stanowisku w sposób wykraczający ponad minimalny akceptowalny poziom.”.

4. Nieuzasadnione wydaje się również 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) 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. 13a ust. 2:

„2. Jeżeli w jednostce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo

w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, w tym kierowniczych stanowiskach urzędniczych, przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób, o których mowa w ust. 1.⁵

5. Kolejną kwestią, która budzi zastanowienie jest fakt zmiany art. 14 ust. 2 pkt 1, a dokładniej zlikwidowanie wymogu szeregowania kandydatów według poziomu spełniania przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze. Brak takiego zapisu, odczytany może zostać jako odejście od zatrudniania kandydatów o najwyższym poziomie wiedzy i umiejętności a w konsekwencji zerwanie z zasadą konkurencyjności naboru. Dlatego też proponuje się następujące brzmienie art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy o pracownikach samorządowych:

„1) określenie stanowiska, na które był przeprowadzany nabór, liczbę kandydatów oraz imiona, nazwiska i miejsca zamieszkania w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów uszeregowanych według poziomu spełniania przez nich wymagań określonych w ogłoszeniu o naborze, wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych o ile do przeprowadzanego naboru stosuje się przepis art. 13a ust. 2, przedstawianych kierownikowi jednostki;”.

Podsumowując, omawiana autopoprawka do komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych stanowi poważny krok wstecz w stosunku do pierwotnego projektu, który mimo zgłaszanych uwag został przez nas oceniony pozytywnie. Abstrahując od konieczności zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w administracji publicznej i zagwarantowania takim osobom dostępu do służby publicznej – które to kwestie nie podlegają dyskusji, należy zauważyć, że niespójność i niejednoznaczność projektowanych przepisów spowodować może napływ do administracji osób nieprzygotowanych do wykonywania pracy na stanowiskach, na które prowadzony jest nabór, co doprowadzić może do obniżenia jakości usług świadczonych przez administrację publiczną. W konsekwencji, zamiast udoskonalenia istniejących rozwiązań, otrzymamy „niepełnosprawną” (w rozumieniu zdolności do realizowania nałożonych przepisami prawa zadań) aparat administracji, tak samorządowej, jak i rządowej.

2 up. Marszałek Województwa
Rafał Andrzej CZAR
Dyrektor
Departament Organizacyjny

Opole, dnia 11 sierpnia 2010 r.

DOA.II.0724-10/2010

**Pan
Bogdan Ciepielewski
Dyrektor Biura
Związku Województw RP**

Urząd Marszałkowski Województwa Opolskiego przedstawia poniżej uwagi do autopoprawki do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych :

- 1) Podejmowanie działań mających na celu ułatwienie drogi zawodowej osobom niepełnosprawnym to szczytne cele. Jednakże jedynym kryterium w wyborze kandydatów powinny być kwalifikacje zawodowe, a nie posiadanie stopnia niepełnosprawności. Znalezienie się jedynie w gronie 5 najlepszych kandydatów przez osobę niepełnosprawną nie oznacza jeszcze okazania się kandydatem o najwyższych kompetencjach. Propozycja zmian narusza więc zasadę konkurencyjności naboru. Wydaje się, iż posiadanie pierwszeństwa w zatrudnieniu może ewentualnie wystąpić dopiero w sytuacji, gdy osoba niepełnosprawna jest jednym z dwóch kandydatów, którzy uzyskali jednakową najwyższą ocenę w porównaniu do pozostałych. Jednakże decyzja w zakresie zatrudnienia powinna całkowicie spoczywać wyłącznie w gestii pracodawcy, a nie być narzucana, bowiem sam fakt znalezienia się w gronie najlepszych kandydatów lub nawet okazania się najlepszym kandydatem nie oznacza jeszcze, iż zaprezentowany poziom kompetencji jest wystarczający i spełnia oczekiwania. Zastanowienia wymaga kwestia czy istnieje w ogóle potrzeba wprowadzenia regulacji w poruszonym przedmiocie. W chwili obecnej Urzędy pozostają otwarte na zatrudnianie osób niepełnosprawnych i w przypadku Urzędu Marszałkowego Województwa Opolskiego w ogłoszeniach o naborze zamieszczane są informacje, iż Urząd przyjazny jest osobom niepełnosprawnym.
- 2) Sformułowanie w projekcie zmian do w/w ustawy w art. 13 ust. 2 pkt 4a dotyczące informowania o najważniejszych dla danego stanowiska pracy

czynnikach utrudniających wykonywanie pracy lub o braku takich czynników, jest niejasne, gdyż pojęcie dotyczące tych czynników nie zostało zdefiniowane, trudno zatem je określić.

- 3) W proponowanym zapisie art. 13 ust. 2a użyto nieadekwatnych określeń : wymagania dodatkowe to nie konieczne, a konieczne to synonim niezbędnych.
- 4) W zakresie zapisu art. 13a :
 - a) ust. 1 :
 - zawężenie do wyłonienia jedynie pięciu najlepszych kandydatów, nie znajduje uzasadnienia w przypadku prowadzenia naboru na więcej niż jedno stanowisko pracy,
 - wyłonienie najlepszych kandydatów oznacza również spełniających w największym stopniu wymagania dodatkowe, zatem użycie tego określenia odrębnie wydaje się zbędne,
 - b) ust. 2 : wydaje się, iż wyłączną przesłanką i celem zatrudniania osób niepełnosprawnych jest uzyskanie jedynie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie 6 %, gdyż w sytuacji osiągnięcia go w takiej wysokości, proponowanych zapisów ustawy o pierwszeństwie w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych nie stosuje się,
- 5) W zmienionym brzmieniu art. 14 ust. 2 pkt 1 : zapis o upublicznieniu niepełnosprawności stanowi naruszenie dóbr osobistych - pojawi się on zarówno w protokole, jak i w ogłoszeniu wyniku naboru. W uzasadnieniu bowiem dokonanego wyboru osoby niepełnosprawnej, która niekoniecznie musi być najlepszym kandydatem niezbędnym stanie się bowiem zawarcie zapisu, iż przesłanką zatrudnienia danej osoby była niepełnosprawność. Informacja taka zamieszczana jest na stronach BIP jednostki i tablicy ogłoszeń, a więc jest informacją ogólnie dostępną.

W świetle powyżej przedstawionego stanowiska, przedłożony projekt zmian ustawy o pracownikach samorządowych nie znajduje aprobaty.

Józef Sebesta

Marszałek

Województwa Opolskiego



MARSZAŁEK
WOJEWÓDZTWA
ŚLĄSKIEGO

Bogusław Śmigieński

Katowice, dnia 12.08.2010r.
OP. 072M - 167/10

Pan
Bogdan Ciepielewski
Dyrektor
Biura Związku Województw RP
ul. Świętojerska 5/7
00 - 236 Warszawa

Szanowny Panie Dyredkator,

W odpowiedzi na pismo z dnia 10 sierpnia 2010r. (przesłane drogą elektroniczną) w sprawie zaopiniowania projektu zmian do ustawy o pracownikach samorządowych, ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach urzędów państwowych (druk Nr 2772-A) wyrażam następujące stanowisko w sprawie:

Przedmiotowy projekt zakłada nowelizację w/w ustaw w zakresie trybu przeprowadzania naborów na wolne stanowiska urzędnicze. 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 osób niepełnosprawnych, jeżeli wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w danej jednostce jest niższy aniżeli 6%.

Regulę tę wyraża projektowany art. 13a do ustawy z 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1458, z późn. zm.) oraz odpowiednio art. 29a ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2008 r. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.) oraz art. 3a ustawy z dnia 16 września 1982r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 86, poz. 953, z późn. zm.).

„13a Jeżeli w jednostce wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w rozumieniu przepisów o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, w miesiącu poprzedzającym datę upublicznienia ogłoszenia o naborze, jest niższy niż 6%, pierwszeństwo w zatrudnieniu na stanowiskach urzędniczych, z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych, przysługuje osobie niepełnosprawnej, o ile znajduje się w gronie osób o których mowa w ust. 1.”

Urząd Marszałkowski
Województwa Śląskiego
ul. Ligonia 46
40-037 Katowice
tel. +48 (32) 207 82 89
fax +48 (32) 207 82 91
marszal@slaskia-region.pl
www.slaskia-region.pl



WPLYNĘŁO 2010-08-16
20/582/2010.

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 istocie bowiem projektowane przepisy nakazują pracodawcy samorządowemu. w sytuacjach określonych w projektowanym art. 13a ustawy o pracownikach samorządowych, korzystniej traktować w zakresie możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawne. 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 powyższego zajmuję stanowisko pozytywne wobec projektowanych uregulowań prawnych. Jednak pragnę równocześnie zwrócić uwagę, że ze względu na potencjalne różnice interpretacyjne nie można wykluczyć, że przedmiotowy projekt ustawy nowelizującej w jej ostatecznym kształcie może stać się przedmiotem krytyki, jeżeli uznać za prawidłowe wątpliwości odnośnie charakteru dyskryminacyjnego niektórych jego przepisów.

z poważaniem

z up. MARSZAŁKA WOJEWÓDZTWA

Mariusz Kłobaczki
Członek Zarządu Województwa



URZĄD MARSZAŁKOWSKI
WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

Gdańsk, 17 sierpnia 2010 r.

Opinia w sprawie Autopoprawki do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych (druk nr 2772)

W naszej ocenie proponowane zmiany ustawy o pracownikach samorządowych w poważny sposób utrudniają osiągnięcie zamierzonego przez projektodawcę efektu, poprzez:

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

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ww. ustawy ogłoszenie o naborze na wolne stanowisko urzędnicze powinno zawierać określenie wymagań związanych ze stanowiskiem urzędniczym zgodnie z opisem danego stanowiska, ze wskazaniem, które z nich są niezbędne, a które są dodatkowe. Choć ustawodawca nie wskazał wprost definicji obu wymagań, dla prawidłowego ich określenia można posilkować się treścią załącznika nr 1 do Zarządzenia nr 81 Prezesa Rady Ministrów w sprawie zasad dokonywania opisów i wartościowania stanowisk pracy w służbie cywilnej. Zgodnie z jego wytycznymi, wymogi niezbędne określają minimalny poziom każdego z czynników, które łącznie pozwalają na podjęcie pracy na danym stanowisku. Wymagania dodatkowe zaś, w połączeniu z wymogami niezbędnymi, gwarantują poprawne wykonanie wszystkich zadań przypisanych do danego stanowiska pracy; stanowią uzupełnienie wymagań niezbędnych lub określają wyższy poziom czynników.

Mając na uwadze powyższe, należy wskazać, iż przedmiotowy projekt nowelizacji ustawy zawiera błędną definicję wymagań dodatkowych stanowiąc, iż „są to pozostałe wymagania, konieczne do poprawnego wykonywania wszystkich zadań na danym stanowisku”. Tak określone wymagania dodatkowe wyczerpują definicję wymagań niezbędnych, gdyż to te ostatnie są konieczne i niezbędne do prawidłowego realizowania powierzonych zadań.

Prawidłowe i jednoznaczne określenie wymagań niezbędnych i dodatkowych następuje już na etapie sporządzania opisu danego stanowiska, a zatem już w momencie pojawienia się nowego stanowiska pracy w jednostce. Warto podkreślić, iż prawidłowo sporządzony opis stanowiska dotyczy bezpośrednio stanowiska pracy, wymienia kompetencje i formalne kwalifikacje wymagane dla jak najlepszej realizacji zadań, nie określając przy tym grupy docelowej osób, które mają być zatrudnione. Na etapie tym nie dochodzi zatem do żadnej dyskryminacji osób niepełnosprawnych – opis stanowiska jest bowiem najbardziej neutralnym i rzetelnym dokumentem, który odzwierciedla jedynie kwalifikacje niezbędne do właściwej realizacji zakresu zadań, bez preferowania osób w pełni sprawnych czy niepełnosprawnych.

Nie można zgodzić się także z zapisem, iż wymagania dodatkowe zawarte w opisie stanowiska, a na jego podstawie w ogłoszeniu o naborze, są zbędne, z założenia źle sformułowane i mają na celu jedynie większe rozwarstwienie kandydatów, przez co dyskryminują osoby niepełnosprawne. Ze względu na to, że wymagania niezbędne określają jedynie minimalne wymogi związane z danym stanowiskiem, to właśnie wymagania dodatkowe dopełniają całości, i jak wskazano powyżej, ich spełnienie w największym stopniu w połączeniu z oczekiwaniami koniecznymi zapewnia właściwą realizację zadań przez kandydatów. Warto podkreślić, że przy obsadzaniu wolnych stanowisk pracy bardzo dużą

rolę odgrywają predyspozycje kandydatów, w tym zdolności komunikacyjne, umiejętność pracy w zespole, umiejętność konstruktywnego myślenia, umiejętność przeprowadzania spotkań czy znajomość języków obcych, które często – obok wymagań niezbędnych – są warunkiem koniecznym właściwego wypełniania obowiązków.

Rolą i obowiązkiem pracodawcy jest natomiast rzetelne i odpowiedzialne sformułowanie kryteriów tak, by na ich podstawie możliwe było wyłonienie pracownika w oparciu o zasady otwartego i konkurencyjnego naboru.

Na mocy ustawy o *pracownikach samorządowych* nabór kandydatów na wolne stanowiska urzędnicze, w tym kierownicze stanowiska urzędnicze jest otwarty i konkurencyjny.

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.

Na mocy obowiązujących regulacji kandydaci, bez względu na rodzaj stanowiska, o które się ubiegają oraz jego stopień w hierarchii urzędniczej, traktowani są jednakowo i w oparciu o te same przejrzyste kryteria naboru – zatrudniona zostaje osoba spełniająca w największym stopniu wymagania określone w ogłoszeniu. Konstrukcja zaproponowana przez komisję sejmową polegająca na wprowadzeniu pierwszeństwa zatrudniania osób niepełnosprawnych do stanowisk urzędniczych z wyłączeniem kierowniczych stanowisk urzędniczych powoduje natomiast dyskryminację tych osób w stosunku do pozostałych kandydatów w zakresie naboru na stanowiska urzędnicze kierownicze.

Należy w tym miejscu jednak podkreślić, iż Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego – wychodząc naprzeciw zwiększeniu szans na zatrudnienie osobom niepełnosprawnym podejmuje działania mające na celu zachęcenie tej grupy pracowników do podjęcia pracy w administracji poprzez publikację w każdym ogłoszeniu o naborze informacji, iż osoby niepełnosprawne są mile widziane na danym stanowisku pracy w Urzędzie. Informacja ta jest przekazywana do Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku.

2. Uwagi na gruncie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

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. Szusznym byłoby zatem wprowadzenie narzędzi podnoszących konkurencyjność osób niepełnosprawnych podejmujących edukację na kierunkach prawo czy administracja, a następnie starających o zatrudnienie w sektorze publicznym zamiast 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 komisje sejmową uregulowań uzależniających możliwość zatrudnienia odpowiedniego kandydata od 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w urzędzie. Po pierwsze, narusza to prawo pracodawcy do wyboru i zatrudnienia najlepszego kandydata, który według niego odpowiada najlepiej oczekiwaniom określonym na stanowisku pracy – bez uwzględniania a niepełnosprawności i mając na względzie jedynie zapewnienie doboru najlepszych kadr do urzędu. Pracodawcę wprowadzającego pierwszeństwo w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej naraża się w ten sposób na negatywne oceny ze strony kandydatów do pracy, powodując utratę zaufania do urzędu niezbędną do skutecznej realizacji zadań.

Po drugie, przyznanie pierwszeństwa zatrudnienia osobie niepełnosprawnej w jednostkach, które nie osiągają 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, może zostać postrzegane przez te osoby jako pewnego rodzaju obowiązek ich zatrudnienia, który ciąży na pracodawcy. W sytuacji spełnienia przez kilku kandydatów w największym stopniu wymagań niezbędnych i dodatkowych, osoba niepełnosprawna będzie mogła wystąpić z roszczeniem o zatrudnienie do pracodawcy, uniemożliwiając mu tym samym dokonanie obiektywnego wyboru.

Ponadto, przyjmując projektowane zmiany godzimy się na traktowanie potrzeb pracodawcy i jego samego instrumentalnie, nie tylko ograniczając mu prawo zatrudniania osób odpowiednich na dane stanowiska, ale również przerzucając na niego koszty związane z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej i jej edukacją (w szczególności koszty związane z wyposażeniem miejsca pracy, koszty wyszkolenia pracownika, koszty urlopu i absencji).

Reasumując należy z całą mocą podkreślić, iż w pełni popieramy ideę zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w służbie cywilnej oraz w jednostkach samorządu terytorialnego poprzez stwarzanie mechanizmów wyrównywania szans pracownikom niepełnosprawnym w dostępie do wolnych stanowisk urzędniczych. Jednakże obawiamy się, że konsekwencją proponowanych przez komisję sejmową zmian będzie - nie faktyczny wzrost liczby zatrudnionych osób niepełnosprawnych w administracji publicznej, lecz próba „obejścia” prawa przez pracodawców, których jednostki nie osiągają 6 % wskaźnika zatrudnienia tych osób. W rezultacie, pracodawca nie będzie wylaniał w drodze naboru „nie więcej niż pięciu kandydatów wraz ze wskazaniem kandydatów niepełnosprawnych” tylko ograniczy się np. do jednej bądź dwóch osób najlepszych – w pełni sprawnych, wśród których nigdy nie będzie kandydatów niepełnosprawnych.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, iż skuteczność zaproponowanych rozwiązań wydaje się być nikła, a proponowane zmiany spowodują jedynie utratę przejrzystości polityki zatrudnienia prowadzonej przez samorządy.

SEKRETARZ GENERALNY URZĘDU
DYREKTOR GENERALNY URZĘDU
Kosakowski
Sławomir Kosakowski



Olsztyn, 16.08.2010r.

P.0531 - 169 / 2010

Uwagi do ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych

Wnoszę poniższe uwagi do autopoprawki do projektu ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych:

1. Sporządzenie listy 5 najlepszych osób spełniających warunki i wybór jednego (z uprzywilejowaniem osoby niepełnosprawnej) –

a) punkt 2 podpunkt 3 - dodanie art. 29 a pkt 1 (ustawa o służbie cywilnej) – nowa regulacja dotyczy wyłonienia w toku naboru nie więcej niż 5 kandydatów najlepszych, którą to listę przedstawia się dyrektorowi generalnemu celem zatrudnienia wybranego kandydata – brak powołania się w przepisie na konieczność umieszczenia tych pięciu kandydatów na liście „rankingowej”, wskazującej dyrektorowi generalnemu np. liczbę punktów poszczególnych kandydatów jaką uzyskali podczas procedury kwalifikacyjnej może być źródłem nieporozumień, a nawet ewentualnych odwołań odrzuconych kandydatów (analogiczne uwagi odnoszące do projektu zmian w ustawie o pracownikach samorządowych pkt 4 , dodanie art. 13a pkt 1);

b) co stanie się, gdy na liście 5 (3, 2) znajdzie się więcej niż jeden niepełnosprawny?;

c) skoro lista nie jest już rankingiem (od najlepszego w dół), jak uniknąć ewentualnych zarzutów o stronniczość czy np. dyskryminację ze względu na wiek, płeć, stopień niepełnosprawności itp.

2. Źródłem zarzutu dyskryminacji może być rezygnacja z wprowadzenia regulacji analogicznych do naboru na stanowiska urzędnicze dot. zatrudniania osób niepełnosprawnych

Departament Prawny

10-562 Olsztyn, ul. Emilii Plater 1; tel. (0 89) 521 91 58, fax (0 89) 521 91 59;

e-mail: dp@warmia.mazury.pl, www.wrota.warmia.mazury.pl

Certyfikat Systemu Zarządzania Jakością ISO 9001:2008 Nr 386/2006

(samorząd, służba cywilna) w przypadku konkursów na stanowiska kierownicze, jeśli już z założenia wskazuje się niejako, iż osoby niepełnosprawne nie są predestynowane do sprawowania funkcji kierowniczych (art. 55 ustawy o służbie cywilnej, dodany art. 13a ustawy o pracownikach samorządowych, art. 3a ustawy o pracownikach urzędów państwowych itp.).

3. Dobrym rozwiązaniem jest wprowadzenie rozróżnienia i swoistej definicji wymagań niezbędnych oraz dodatkowych umieszczanych w ogłoszeniu o naborze (budzących do tej pory wątpliwości interpretacyjne). Niemniej pojęcia te pozostają nadal dość ogólne.

4. Proponowany art. 29a ust. 1 zdaje się powtarzać postanowienia zawarte w art. 30 ust. 2 pkt I ustawy o służbie cywilnej – artykuły te można zamknąć w jedną spójną jednostkę (analogicznie dzieje się w przypadku odnośnych regulacji dot. pracowników samorządowych).

5. W art. 29 a pkt 1 ustawy o służbie cywilnej sugeruję zmianę słowa „zespół” na „komisja” w celu ujednoczenia pojęć (vide: art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy).

DYREKTOR
Departamentu Prawnego
RADA PRAWNY

mgr Ełżbieta Ciesielska

Departament Prawny

10-562 Olsztyn, ul. Emilii Plater 1; tel. (0 89) 521 91 58, fax (0 89) 521 91 59;

e-mail: dp@warmia.mazury.pl, www.warmia.mazury.pl

Certyfikat Systemu Zarządzania Jakością ISO 9001:2000 Nr 388/2006



Szczecin, 16 sierpnia 2010 r.

dot. GM.II.0714/II-54/10

Pan Bogdan Ciepalewski
Dyrektor Biura Związku Województw RP

UWAGI WOJEWÓDZTWA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

**do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy
o pracownikach samorządowych**

Rozwiązania zawarte w analizowanym projekcie naruszają konstytucyjną zasadę równości. W istocie rzeczy burzą też sens konkurencyjnego naboru, zakładają bowiem sytuacje, w których z pierwszeństwa w zatrudnieniu nie będą mogli skorzystać najlepsi kandydaci do pracy, wyłonieni w drodze postępowania konkursowego.

MARSZAŁEK WOJEWÓDZTWA

Włodzisław Hulejko

Uwagi z woj. mazowieckiego:

Projekt zmian w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 223, poz. 1458 z późn. zm.)

Sama idea promowania zatrudnienia niepełnosprawnych jest słuszna i godna pochwały natomiast ta ustawa ma tak wiele nieprecyzyjnych zapisów nad którymi warto byłoby aby ustawodawca się pochylił w pierwszej kolejności np. czas pracy, awanse ze stanowisk pomocniczych i obsługi na stanowiska urzędnicze, ile razy należy ślubować, doprecyzowanie kto jest osobą podejmująca po raz pierwszy pracę itp.

Uwagi do ww . projektu ustawy:

- ust. 2 pkt 4a.- brak definicji słowa „najważniejszych” utrudni w praktyce stosowanie zapisów tego punktu;
- art. 13a ust. 2 – niezrozumiałym jest dlaczego pierwszeństwo w zatrudnieniu jest tylko na stanowiska urzędnicze a nie także na stanowiska kierownicze. Jest to jawna dyskryminacja nie znajdująca żadnego uzasadnienia.



ZASTĘPCA
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY

Anna Tomczyk

SEKRETARIAT SZEFA KS
WPLYNEŁO
dnia... 02... 09... 2010... 200... r.
(podpis)

Warszawa 10 sierpnia 2010r.

GPP-426-4000-10-1/10

Pan

Lech Czapla

Szef Kancelarii Sejmu

Odpowiadając na pismo z dnia 4 sierpnia 2010 r. znak: GMS-WP -183-130/10, dotyczące autopoprawki do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o służbie cywilnej oraz ustawy o pracownikach samorządowych przedstawiam następujące uwagi do ww. autopoprawki:

1. Proponowana w art. 28 ust. 2a pkt 2 oraz art. 55 ust. 2a pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (art. 1 pkt 2 i 6 projektu ustawy) definicja wymagań dodatkowych prowadzi do wniosku, że kandydat do pracy niespełniający tych wymagań nie będzie mógł poprawnie wykonywać wszystkich zadań na stanowisku, na które przeprowadzany jest nabór. Wymagania dodatkowe to takie, które są pożądane, jednakże ich brak nie oznacza, że kandydat nie będzie mógł poprawnie wykonywać wszystkich zadań na danym stanowisku pracy (te powinny znaleźć się w katalogu wymagań niezbędnych). Zasadne jest więc zastąpienie użytego w definicji wyrazu „konieczne” określeniem mniej kategoriycznym. Ta sama uwaga odnosi się do art. 13 ust. 2a pkt 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (art. 2 pkt 1b projektu ustawy) oraz art. 3a ust. 2 pkt 4b ustawy z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (art. 3 projektu ustawy).
2. Odnosząc się do pkt 5 autopoprawki należy zauważyć, że ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych posiada już w swojej treści art. 3a. Zatem proponowana zmiana tej ustawy powinna mieć inne oznaczenie (np. art. 3b).