

Zatrudnienie w Lasach Państwowych – historia, obecnie i co można zrobić:

Mam trochę doświadczeń (osobistych, zawodowych i związkowych) w tym zakresie, więc przypomnę młodszym kolegom lub tym, którzy zapomnieli, historię.

Doświadczenia osobiste:

1. Mojego Tatę odwołano ze stanowiska leśniczego w 1977 r. (miał wtedy 57 lat), bo ówczesny I Sekretarz KW PZPR zapragnął mieć OHZ - pech dla naszej rodziny, że zażyczył sobie również przepięknego obchodu leśnictwa Taty z przepiękną drewnianą leśniczówką Budy – obecnie Hrendówka. Na Taty miejsce powołano słusznego leśniczego. W przypadku Taty najpierw próbowano zrobić z niego przestępcę, a gdy się nie udało – odwołano go „bo był nieodpowiedzialny”- co to miało znaczyć nie doczytałam się w aktach, 15 lat po śmierci Taty dostałam zaświadczenie z IPN, że Tata jest pokrzywdzonym przez służby PRL.
2. W 2001 r. zostałam odwołana ze stanowiska Dyrektora RDLP – bo Poseł SLD zażyczył sobie, aby jego człowiek został Dyrektorem. Kandydat Dyrektorem nie został, ale ja „poleciałam”. W moim przypadku było odwrotnie: najpierw zostałam odwołana, a po roku starano się zrobić ze mnie przestępcę. Ciekawostką jest, że mnie i Tatę pomimo upływu prawie 30 lat oskarżał ten sam Prokurator – można powiedzieć: rodzinny.
3. Trzeciego przypadku nie opiszę – zbyt świeży.

A teraz **historia i doświadczenia zawodowe i związkowe** (26 lat pracy zawodowej oraz 20 lat związkowej).

Do czasu „sztandar wyprowadzić”- dla młodzieży – XI Zjazd PZPR 29-30 stycznia 1990 r.-nadleśniczowie i dyrektorzy OZLP oraz NZLP byli powoływani z klucza. Głównie stanowiska te można było powierzyć kandydatom, członkom PZPR, a w ramach demokracji kilka jednostek było przeznaczonych dla członków ZSL i SD. Każda kandydatura musiała być zaakceptowana przez PZPR. Niepartyjny mógł marzyć o awansie jedynie teoretycznie.

Z leśniczymi było trochę lepiej, chociaż w Nadleśnictwie, w którym spędziłam dzieciństwo i młodość na 20 leśniczych ogółem, aż dwóch było „niepartyjnych”.

Od 1991 r. uczestniczyłam w opiniowaniu i tworzeniu „prawa leśnego”, dlatego przypomnę, że ustawa o lasach powstawała jako jedna z pierwszych w nowej rzeczywistości, nie było jeszcze rozwiązań prawnych dotyczących funkcjonariuszy publicznych, formy zatrudnienia opisane w kodeksie pracy były ograniczone, itp. Niemniej uchwalona w 1991 r. ustawa o lasach ograniczyła liczę **stanowisk powołanych do dyrektorów i nadleśniczych**, przy czym nadleśniczego powoływał Dyrektor Generalny **na wniosek** dyrektora Regionalnego. Pracowników nadleśnictwa **zatrudniał i zwalniał** nadleśniczy. Dowolność działania pracodawców ograniczało (słabo, ale ograniczało) pierwsze Zarządzenie Ministra OŚZNiL z maja 1992r. w sprawie Służby Leśnej, które wprowadzało obowiązek corocznej oceny pracowników Służby Leśnej – ocena było podstawą do np. nadania wyższego stopnia zawodowego lub awansowania. Uzyskanie 2-krotnie oceny negatywnej mogło być podstawą do zwolnienia pracownika z zajmowanego stanowiska. Ponadto Zarządzenie DGLP w sprawie kontroli kompleksowych precyzowało główne podstawy do odwołania nadleśniczych i dyrektorów regionalnych. Uzyskanie oceny negatywnej z kontroli – wymagało odwołania nadleśniczego lub pisemnego uzasadnienia dyrektora rdLP przyczyn pozostawienia nadleśniczego na stanowisku. Były również rozstrzygnięcia, co robić przy kolejnych ocenach. Dla łobuzów była

„dyscyplinarka”, zaś w „pragmatyce” była instytucja zawieszenia pracowników w pełnieniu czynności służbowych.

Potem zapisy te zniknęły. W marcu 1995r w nowym Zarządzeniu Ministra OŚZNiL zniesiono obowiązek corocznej oceny pracownika SL, ale wprowadzono obowiązek sporządzenia oceny przydatności na stanowisku w przypadku awansowania lub podniesienia stopnia zawodowego lub obniżenia stopnia zawodowego, ocena nie była jednak wymagana, jeżeli bezpośrednim przełożonym był decydujący – zapis taki zezwolił na pełną dowolność.

Nowelizacja ustawy o lasach z kwietnia 1997 r. dodała w art. 35 - **pkt. 2b**, w którym rozszerzono katalog osób powołanych w PGL LP o: Zastępców Nadleśniczych, Głównych Księgowych, Inżynierów Nadzoru i Leśniczych, zaś w **art. 34** (kompetencje dyrektora rdLP) – powoływanie i odwoływanie nadleśniczych . Kto rządził wówczas w MOŚZNiL oraz w PGL LP łatwo sprawdzić na stronach internetowych.

Pisząc projekt PUZP, przygotowaliśmy również Protokół uzgodnień spraw, których strony układu nie mogły rozwiązać w PUZP - wśród nich była forma zatrudnienia 60 % pracowników LP. Niestety moja propozycja nie znalazła uznania u większości stron układu - z przykrością stwierdzam, że przeciwna była również część leśniczych uczestniczących w negocjacjach zapisów PUZP. Mówiono wtedy, że obniży to prestiż leśniczego.

Od 1992r wielokrotnie występowałam o zmianę tej formy zatrudnienia na różnych forach (nie tylko internetowych) w sposób otwarty z imienia i nazwiska lub na piśmie. Ostatni raz wystąpiłam z tym problemem w dniu 29 maja 2008 r na Kolegium Lasów Państwowych – przedstawiając do dyskusji projekt uchwały, który załączam.

**Uchwała nr
(Projekt)
Kolegium Lasów Państwowych
z dnia 29.05.2008r**

Kolegium Lasów Państwowych zwraca się do Pana Dyrektora Generalnego o pilne przystąpienie do opracowania uregulowań wewnętrznych dotyczących kryteriów: oceniania, awansowania, powoływania i odwoływania pracowników PGL LP.

Jednocześnie Kolegium Lasów Państwowych zwraca się do Pana dyrektora o zbadanie spraw, które poruszano na Kolegium Lasów Państwowych w dniu 22.04.2008r.

UZASADNIENIE:

Kolegium Lasów Państwowych stwierdza, że od wielu lat w Państwowym Gospodarstwie Leśnym Lasy Państwowe kryteria oceniania, awansowania, powoływania a przede wszystkim odwoływania stają się coraz mniej czytelne. Odnosi się wręcz wrażenie, że idea powołania - u podstaw słuszna w naszym zawodzie - stała się niebezpiecznym narzędziem często w rękach polityków, bądź pracowników PGL LP, którzy w sprawach gospodarki leśnej nie powinni się w ogóle wypowiadać.

Coraz szybsza rotacja kadr na stanowiskach kierowniczych w Lasach Państwowych, często pozamerytoryczna, wykonywana rękami leśników często na polecenie polityków, nie służy dobrze poczuciu stabilizacji pracy leśników i powoduje jej dezorganizację. Aby prowadzić racjonalną, perspektywiczną gospodarkę leśną – leśnik musi być pewny, że będzie wyłącznie za nią oceniany i rozliczany.

Kryteria te wbrew pozorom nie są skomplikowane np. za zdrowe bioróżnorodność: uprawy, młodniki, drzewostany, za dbanie o stan władania i infrastrukturę, racjonalne gospodarowanie, nowe rozwiązania, pomysły, zaangażowanie oraz za właściwe kształtowanie stosunków pracy i przestrzeganie prawa pracy - pracownik PGL LP jest awansowany, jest odwrotnie niestety jest degradowany.

Po tym posiedzeniu, jeszcze jeden raz uczestniczyłam w obradach Kolegium - atmosfera nie pozwalała wtedy na dyskusję nad projektem, potem podziękowano mi za pracę w Kolegium.

Tyle historii, co dalej.

Można wzorami innych służb mundurowych, upoważnić w ustawie właściwego Ministra do określenia w Zarządzeniu szczegółowych zasad zatrudniania i zwalniania, powołanych pracowników Służby Leśnej wraz ze szczegółowymi kryteriami. Ale znając przypadki dnia codziennego w tych służbach (policja, straż pożarna itp.) i w tym przypadku można dowolnie „falandyzować” prawo.

Uważam, że jedynie pełne odpolitycznienie stanowisk w PGL LP daje gwarancję stabilizacji kadr.

Odpolitycznienie musi dotyczyć wszystkich stanowisk, którym powierza się zarząd lasami Skarbu Państwa od Dyrektora Generalnego do Leśniczego. Wszyscy kierownicy jednostek organizacyjnych PGL LP winni podpisywać „kontrakt menadżerski” (umowa o zarządzanie), pracowników na pozostałych stanowiskach powinno zatrudniać się na umowę o pracę z przywróceniem instytucji zawieszenia w pełnieniu obowiązków służbowych. To da pewne oznaki stabilizacji w naszej firmie.

Spisanie pierwszego kontraktu menadżerskiego winno być poprzedzone egzaminem lub konkursem przed niezależną od decydentów- komisją złożoną z praktyków i naukowców z zakresu leśnictwa, organizacji i zarządzania, ekonomistów, socjologów. W pracach komisji winni uczestniczyć przedstawiciele związków zawodowych i innych organizacji działających na rzecz leśnictwa.

Na zaproszenie Ministra lub Dyrektora przedstawiciele tych gremiów winni w sposób demokratyczny wybrać swoich przedstawicieli do komisji. To uwolniłoby zarządzającego egzamin od podejrzeń „ustawiania pracy komisji”, jeżeli zarządzający chce mieć wpływ na pracę komisji – to po co rozpisywać konkurs, ponosić koszty prac komisji, angażować wysiłek i czas kandydatów? Kontrakt podpisywany byłby na określony czas np. okres obowiązywania PUL lub inny np. 5 lat, z kryteriami oceny efektywności zarządzania oraz sposoby rozwiązania kontraktu wraz z gwarancją zatrudnienia (z upływem wieku, nawet dobry zarządzający może być zmieniony na lepszego, zaś poprzedniego można z powodzeniem wykorzystać – jego wiedzę, doświadczenie, zdolności itp.).

Umowa o pracę na pozostałych stanowiskach winna być poprzedzona oceną przydatności na stanowisku. Pracownik taki winien być również okresowo oceniany wg kryteriów, które są wymagane na danym stanowisku.

Jestem koordynatorem d/s monitorowania łamania praw związkowych Krajowego Sekretariatu Zasobów Naturalnych i Ochrony Środowiska i Leśnictwa NSZZ „Solidarność”. Znam dziesiątki przykładów: falandyzacji prawa, naciągania faktów, dywanowych nalotów kontrolnych (np. 22 kontrole w 11 miesięcy), przeinaczania faktów kontrolnych i udowadniania na siłę niekompetencji osobom nie wygodnym, sławne 808 % przekroczenia umowy sprzedaży przez nadleśniczego jest już znane całej Leśnej Polsce. Tych przypadków jest dużo w całej Polsce od morza po góry. Zapytacie Państwo dlaczego im nie pomogłam? - ano próbowałam, czasem się udało- niestety na przeszkodzie zawsze stała forma zatrudnienia. Dlatego zgadzam

się z redakcją Prawego Lasu, że jedynie pełna osobista odpowiedzialność decydującego: materialna, karna i służbowa za podejmowane decyzje kadrowe oraz przygotowywanie nieprawdziwych materiałów, może uwolnić PGL LP od decyzji kadrowych innych niż merytoryczne. Dopóki koszty te ponoszą Lasy Państwowe, żadna forma zatrudnienia nie uchroni pracowników Lasów Państwowych przed niemerytorycznymi decyzjami kadrowymi.

Z zapewnieniem i wiarą, że większość pracowników PGL LP poważnie traktuje Solidarność Leśną,

Darz Bór
Grażyna Zagrobelna