

Koncepcja restrukturyzacji wykonywania ochrony przyrody w Polsce

Koncepcja została przygotowana w oparciu o znajomość organizacji służb ochrony przyrody w różnych krajach świata oraz doświadczenia współpracy z International Ranger Federation i krajowymi Ranger Association z Anglii, Australii, Austrii, Niemiec, Norwegii, Republiki Południowej Afryki, Stanów Zjednoczonych, Szkocji, Węgier.

1. Struktura organizacyjna.

Wykonywanie ochrony przyrody i administracja obszarów chronionych powinna być co do zasady finansowana z budżetu centralnego. Powinno się jednak zapewnić możliwość fundowania etatów rangersów również przez lokalne samorzady, jeśli będą one zainteresowane skuteczniejszym wykonywaniem ochrony przyrody na ich terenie lub obiekt chroniony zostanie utworzony przez lokalny samorząd. Należy zapewnić możliwość włączenia pracowników ochrony przyrody utrzymywanych przez samorzady do systemu szkoleń i podnoszenia kwalifikacji Służb Obszarów Chronionych.

a) Dyrektor Generalny.

Za wykonywanie ochrony przyrody w całości jak i za funkcjonowanie całości Służb Obszarów Chronionych (SOCh) powinna odpowiadać jedna osoba: Dyrektor Generalny (DG) Służb Obszarów Chronionych. Przy biurze DG powinny powstać podstawowe komórki administracyjne obsługujące wszystkich zatrudnionych w Służbach: kadry, księgowość, kontrola, komórka odpowiedzialna za koordynację kontaktów międzynarodowych, pracownia naukowa, bhp, dział wydawnictw, itp. Jeszcze lepszym rozwiązaniem z ekonomicznego punktu widzenia byłoby zlecenie obsługi finansowo-kadrowej w skali całego kraju firmie zewnętrznej. Taki typ organizacji jest dość popularny na zachodzie i ekonomicznie wychodzi dużo korzystniej niż zatrudnianie księgowych i kadrowych na etatach. DG posiadałby kompetencje zbliżone do obecnie przyznanych Głównemu Konserwatorowi Przyrody w zakresie wykonywania ochrony przyrody, z przejęciem części zadań przypisanych obecnie Wojewódzkim Konserwatorom Przyrody, ale bez zadań obejmujących kształtowanie polityki ochrony przyrody, czy przygotowywanie aktów prawnych. Ranga i umocowanie tego stanowiska byłoby zupełnie inne: SOCh powinna być agencją Skarbu Państwa o wybitnie wykonawczej roli w stosunku do przepisów o ochronie przyrody (DG to nie podsekretarz stanu w ministerstwie właściwym ds. ochrony dziedzictwa przyrodniczego, ale dyrektor agencji podlegającej takiemu ministerstwu). Ciałem doradczym DG i Ministra właściwego ds. ochrony dziedzictwa przyrodniczego kraju, powoływanym przez tego Ministra jest PROP.

b) Dyrektorzy Regionalni

Dyrektorowi Generalnemu podporządkowani są bezpośrednio Dyrektorzy Regionalni (DR) SOCh, którzy przejmą kompetencje dzisiejszych Wojewódzkich Konserwatorów Przyrody, rozszerzone o zadania związane z nadzorem nad zarządzaniem parkami narodowymi oraz nadzorem nad zarządzaniem obiektami N2000. Rozwiązanie takie zlikwiduje istniejącą dzisiaj lukę, powodującą często konflikt kompetencji pomiędzy obecnymi wojewódzkimi konserwatorami przyrody a obecnymi dyrektorami parków narodowych oraz obecnie wyznaczonymi zarządcami obiektów N2000. DR będzie wyłaniany w drodze konkursu i mianowany przez DG, co zmniejszy (w stosunku do dzisiejszych Wojewódzkich Konserwatorów Przyrody) wpływ lokalnych układów na obsadzanie tych stanowisk. Stworzenie tego stanowiska powinno spowodować lepszą kontrolę nad działalnością SOCh na terenie danego województwa, włączając w to administrację parków narodowych i nie istniejącą w tej chwili administrację obiektów N2000. Z drugiej strony stworzenie jednolitych struktur ochrony przyrody podległych na terenie danego województwa DR

rozwiąże problem niepotrzebnego nadmiaru etatów w parkach narodowych przy niedoborze etatowym służb obecnych Wojewódzkich Konserwatorów Przyrody. Ciałem doradczym DR, powoływanym przez DG jest rada – odpowiednik aktualnie istniejących Wojewódzkich Komisji Ochrony Przyrody (w tej chwili powoływane przez Wojewodę). Powołanie takiego ciała doradczego, poszerzonego o przedstawicieli samorządów, zlikwiduje aktualnie istniejące dublowanie się wojewódzkich komisji ochrony przyrody i rad naukowych parków narodowych, przynosząc zarówno oszczędności ekonomiczne jak i lepsze wykorzystanie potencjału lokalnych ekspertów.

c) Inspektorzy ochrony przyrody

Inspektorzy będą odpowiadać za realizację ochrony przyrody na wydzielonym obszarze województwa, którego wielkość będzie zależeć od liczby przyrodniczych obiektów chronionych istniejących na danym terenie. Tak więc może to być w dużym stopniu osoba, która będzie miała podobne obowiązki jak dzisiejszy dyrektor parku narodowego (w przypadku dużych parków narodowych takich jak np. Biebrzański czy Bieszczadzki), pomniejszone o zadania, które nie powinny być realizowane przez SOCh (opis w kolejnych punktach), ale rozszerzone o zarząd rezerwatów przyrody, obiektów N2000 i innych obiektów chronionych położonych w pobliżu granic danego parku narodowego. Zlecenie Inspektorowi danego regionu opieki nad rezerwatami przyrody położonymi w niedalekim sąsiedztwie granic np. parku narodowego z pewnością spowodowałoby skuteczniejszą ochronę przyrody na ich terenie i lepszy nad nimi nadzór. Taka organizacja najniższych szczebli zarządzania ochroną przyrody pozwoli na wyłączenie wszystkich obszarów chronionych położonych na gruntach skarbu państwa spod zarządu agend powołanych do innych celów (Lasy Państwowe, Państwowe Gospodarstwa Rybackie, itd.), pozwalając jednocześnie lepiej, bardziej całościowo realizować zadania ochrony przyrody w skali regionu, nie izolując realizacji zadań do granic parku narodowego, czy pojedynczego rezerwatu przyrody, co ma miejsce w tej chwili. Jest to podejście nowatorskie, wychodzące naprzeciw postulatom wypływającym z zaleceń Światowego Kongresu Obszarów Chronionych w Durbanie (2003), a dotyczących tworzenia sieci obszarów chronionych umożliwiających przemieszczanie się chronionych gatunków w miarę zachodzących zmian klimatycznych. Dużo łatwiejsza będzie koordynacja skuteczności prowadzonych zabiegów w danym regionie jak monitoring skuteczności ochrony przyrody.

d) Rangersi/strażnicy

Nazwa strażnik ma w języku polskim głęboko negatywne konotacje (osoba pilnująca kogoś/czegoś, odpowiedzialna za ograniczanie praw obywateli). Dlatego lepszym rozwiązaniem jest zaimportowanie ogólnoświatowego pojęcia „rangers” (randżers), które ma pozytywny odbiór społeczny. Taka zmiana nazwy daje możliwość budowania wizerunku zawodu „od początku” wraz z powstawaniem tego zawodu i bez negatywnych obciążeń tego wizerunku jaki powstał w poprzednich latach. Rangersi będą szeregowymi pracownikami SOCh, odpowiadającymi za konkretny teren (obchód wielkości od kilkuset do kilku tysięcy ha obszarów chronionych/osobę) lub konkretne powierzone im przez Inspektora zadania (np. ochrona jakiegoś szczególnego gatunku zwierzęcia: żubra, żółwia, ptaka, itd. na określonym terenie). Oprócz etatowych rangersów dużą rolę w wykonywaniu ochrony przyrody, a zwłaszcza w udostępnianiu obszarów chronionych będą odgrywać rangersi-wolontariusze oraz rangersi zatrudniani w ramach realizacji konkretnych projektów finansowanych ze źródeł zewnętrznych. Taki system pracy pozwoli przetestować daną osobę w zakresie przydatności do pracy w SOCh, aby później zatrudnić go ewentualnie na stałe. Pomocą w pierwszych latach szkolenia rangersów do pracy może służyć International Ranger Federation oraz krajowe stowarzyszenia rangersów z różnych krajów.

e) Sposób zatrudniania/powoływania i ciała doradcze

DG, DR i Inspektorzy SOCh będą powoływani w drodze konkursu spośród osób mających doświadczenie w pracy w obszarach chronionych. Z założenia DG powinien być wyłaniany spośród DR i Inspektorów, natomiast DR spośród inspektorów i rangersów o określonym stażu pracy w SOCh. Kandydat na Inspektora musi też mieć minimum 5-letni staż pracy na etacie rangersa. Wszyscy pracownicy SOCh będą zatrudnieni w jednej instytucji, tak więc przejście rangersa np. z Wolińskiego PN do Bieszczadzkiego, czy Białowieskiego będzie jedynie kwestią zmiany miejsca pracy (i dostępności etatów), a nie zmiany umowy o pracę. Tego typu przesunięcia powinny być akceptowane przez DG. DG będzie wyłaniany w drodze konkursu i powoływany przez Ministra, DR przez DG a inspektorzy przez DR. W składzie komisji konkursowej do obsady danego stanowiska (min. 5 osób) powinni być przedstawiciele:

- 1 przedstawiciel lokalnych samorządów na terenie których ma działać dany Inspektor, 1 przedstawiciel DR, 1 przedstawiciel lokalnej organizacji pozarządowej działającej na polu ochrony przyrody, 1 przedstawiciel organizacji pozarządowej o szczeblu minimum krajowym, 1 przedstawiciel PROPu (na Inspektora);
- 1 przedstawiciel samorządów szczebla wojewódzkiego; 1 przedstawiciel DG, 1 przedstawiciel lokalnej organizacji pozarządowej działającej na terenie danego województwa, 1 przedstawiciel PROPu, 1 przedstawiciel NGO szczebla krajowego (na DR);
- 1 przedstawiciel Ministra właściwego ds. ochrony dziedzictwa przyrodniczego, 1 przedstawiciel PROPu; 1 przedstawiciel NGO krajowego; 1 przedstawiciel NGO międzynarodowego (IUCN, WWF, członek WCPA IUCN); 1 przedstawiciel sejmowej komisji ds. ochrony przyrody (na DG).

Osobami kluczowymi systemu są Dyrektorzy Regionalni, którzy opracowują i przedstawiają do zatwierdzenia DG podział województwa na inspektoraty i zgłaszają liczbę etatów niezbędnych do skutecznego wykonywania ochrony przyrody. Etatowa obsada ma wystarczać na sprawną administrację i nadzór nad obszarami chronionymi. Wszystkie czynności związane z wykonywaniem projektów z zakresu ochrony przyrody w terenie powinny być zlecane firmom zewnętrznym lub wykonywane przez wolontariuszy i osoby opłacane z budżetu tych projektów finansowanych z zewnątrz. Ze względu na szerokie kompetencje i dużą odpowiedzialność należy zadbać o taki system zatrudniania inspektorów i DR, aby nie były to w żadnym wypadku osoby przypadkowe lub zatrudniane z klucza partyjnego lub po znajomości. Podział terenu powinien być elastyczny i uzależniony od lokalnych uwarunkowań, musi jednak zapewniać sprawny nadzór nad obszarami chronionymi (promień do 50 km od siedziby Inspektora) z uwzględnieniem ich liczby i arealu na danym terenie. W przypadku kilku mocno rozproszonych rezerwatów, mogą one leżeć także poza wyżej wspomnianym limitem kilometrowym.

Duże kompleksy rezerwatów przyrody i duże parki narodowe powinny mieć siedzibę inspektora na swoim terenie (czyli Ojcowski czy Narwiański PN mogą nie mieć własnego inspektora, tylko mogą być dołączone do innego PN i jedynie nadzorowane przez odpowiednią liczbę rangersów).

Podział obszarowy powinien być dokonany w sposób zapewniający sprawne i ekonomiczne administrowanie ochroną przyrody (do wypracowania w ramach projektu pilotowego np. na obszarze jednego województwa).

2. Organizacja Biur

Biuro DR

powinno mieć sekretariat obsługujący również kontakty z Inspektorami oraz ewentualnie osobę odpowiedzialną za współpracę międzynarodową, w tym zwłaszcza kontaktów dotyczących rezerwatu biosfery, obiektu światowego dziedzictwa, dyplomu europy, ramsar itp. Przy biurze DR powinna być też komórka kontrolna sprawdzająca skuteczność ochrony przyrody w podległych inspektoratach oraz dokonująca weryfikacji inspektorów i realizacji założeń planów ochrony podlegających im obszarów chronionych.

Obsada inspektoratu

Przeciętna obsada inspektoratu powinna się składać z co najwyżej kilkunastu osób: inspektora (w przypadku dużych obiektów z siedzibą na miejscu, w przypadku innych z siedzibą w centrum zarządzanego terenu), z-cy inspektora, asystenta administracyjnego (podstawy księgowania, kadr, bhp, itp.) oraz określonej liczby rangersów przypisanych do konkretnych obiektów lub zadań. Opcjonalnie w obiektach, które niezbędnie tego wymagają lub uzyskają dodatkowe finansowanie mogą być zatrudnieni: koordynator edukacji i udostępnienia, koordynator nauki itp. Dodatkowe osoby mogą być zatrudniane tylko w ramach projektów, tak jak w tej chwili działają NGO'sy. Dzięki takiemu podejściu Obsadę w średnim obecnym parku narodowym można będzie zredukować do poziomu poniżej 20% aktualnego stanu zatrudnienia (łącznie z gospodarstwami pomocniczymi). Prace fizyczne typu sprzątnięcie, utrzymanie porządku wokół obiektów, kasowanie opłat za wstęp, sprzedaż pamiątek powinny być wykonywane albo wolontariuszami albo na zasadzie zlecenia tych prac na zewnątrz lub dzierżawienia obiektów. Infrastruktura mieszkaniowa parków narodowych powinna zostać sprzedana (tam gdzie się da to zrobić) lub częściowo utrzymywana ale tylko na potrzeby zatrudnionych pracowników oraz wolontariuszy. Z ekonomicznego punktu widzenia wypłacanie pracownikom SOCh ekwiwalentu mieszkaniowego jest o wiele bardziej uzasadnione ekonomicznie, niż utrzymywanie obiektów mieszkalnych.

3. Zadania SOCh

Poboczna działalność obecnych parków narodowych i krajobrazowych (pracownie naukowe, ośrodki edukacyjne, muzea przyrodnicze itp.) powinny zostać zlikwidowane, przekazane lokalnym samorządom, sprywatyzowane (sprzedane) lub wydierżawione. Dzięki temu stan zatrudnienia w parkach narodowych i ich gospodarstwach pomocniczych z naddatkiem wystarczy na obsadzenie etatów koniecznych do sprawnego administrowania obszarami chronionymi i wykonywania ochrony przyrody w kraju.

Dużej rewolucji musi ulec samo podejście do zadań obszarów chronionych. Zarządzanie powinno polegać na realizacji zadań z zakresu ochrony przyrody i rozliczaniu ich efektów, a nie na prowadzeniu „ciągłej działalności” jak to ma miejsce w tej chwili. Misją SOCh będzie „ochrona zasobów przyrodniczych w zależności od celu postawionego danemu obiektowi (misji obiektu) i zapisów jego planu ochrony w sposób zapewniający przetrwanie jak najpełniejszej różnorodności biologicznej polskich ekosystemów następnym pokoleniom”. Należy zlikwidować najczęściej mało wydajnie pracujące lub pozorujące działanie „kule u nogi” parków narodowych czy krajobrazowych typu dział transportu, pracownia naukowa, ośrodek edukacyjny, dział wydawnictw. W wielu miejscach działały te i tak nie działają jak należy, generując duże koszty oraz duże obciążenia etatowe. Stali pracownicy danego obszaru chronionego powinni mieć tylko jedno zadanie: jak najskuteczniejszą ochronę danego obiektu (oczywiście uwzględniając konieczność jego udostępnienia itd.).

4. Pracownia naukowa

Powinna powstać jedna centralna pracownia naukowa, przy DG, której pracownicy w zależności od opracowanych przez siebie programów badawczych i zgłaszanych przez inspektorów potrzeb badawczych i problemów do rozwiązania prowadziliby badania w danym Inspektoracie. W okresie przejściowym pracownia może zatrudniać wszystkich pracowników naukowych parków narodowych, pracujących w rozproszeniu. Pracownia powinna służyć głównie organizacji i weryfikacji monitoringu w parkach narodowych i obiektach N2000 (prowadzonego potem przez rangersów) oraz rozwiązywaniu problemów pojawiających się w związku z ochroną przyrody i opracowywaniu programów (planów) ochrony obiektów podlegających ochronie. Taka organizacja podległości zabezpieczyłoby pracowników naukowych przed nagminną obecnie praktyką wykorzystywania ich przez przełożonych do wykonywania najdziwniejszych prac (od przygotowania wystroju wnętrz hotelowych po tłumaczenie tekstów i przygotowywanie imprez towarzyskich). Pozwoliłoby to również na rozwój kariery naukowej tych pracowników, umożliwiając im gromadzenie dużej ilości cennych danych i doświadczeń w różnych regionach kraju. Pracownicy naukowcy SOCh powinni być rozliczani na zasadach zbliżonych do innych pracowników polskiej nauki. Z punktu widzenia wykonywania ochrony przyrody najważniejsze jest to, że lepiej można by było wykorzystać specjalistów (w tej chwili prawie każdy park zatrudnia botanika, niektóre entomologa, jest też kilku ornitologów ... ale chyba nie ma żadnego gleboznawcy, żadnego hydrologa, żadnego mykologa), którzy byliby „delegowani” do pracy w danym obszarze na określony czas. Kierownik pracowni naukowej SOCh (samodzielny pracownik naukowy) miałby kompetencje do przeprowadzania co 2-3 lata oceny pracowników, weryfikacji ich rozwoju i stawiania wniosków o dalsze zatrudnianie na stanowisku. Odpowiadałby on również za koordynację prac naukowych na obszarze całego kraju.

5. Edukacja

Jak najbardziej potrzebna, a wręcz konieczna, ale powinna być zorganizowana zupełnie inaczej. Jako etatowy pracownik powinien być zatrudniony co najwyżej jeden „koordynator edukacji” w danym Województwie lub Inspektoracie. Większa liczba zatrudnionych w edukacji byłaby możliwa tylko w przypadku realizacji finansowanych z zewnątrz projektów, w których przewidziane by zostały koszty etatowe. Realizacja edukacji powinna odbywać się na zasadzie konkretnych zadań realizowanych ze środków celowych funduszy, sponsorów, itp. W dużym stopniu edukację można oprzeć na wolontariacie, należy popracować nad włączeniem w te działania lokalnych samorządów. Należy wypracować miarodajny system oceny skuteczności edukacji.

6. Budżet SOCh, rozdział funduszy

Budżet SOCh powinien być zapisywany jako wydzielona pozycja w ustawie budżetowej na dany rok (tak jak budżety wszystkich innych agencji skarbu państwa). DG dokonuje rozdziału budżetu na poszczególne Regiony w zależności od liczby pracujących w nich ludzi, uwzględniając konieczność przygotowania planów ochrony poszczególnych obiektów, realizacji zadań ochronnych przewidzianych w planie ochrony i zgłoszonych przez DR do realizacji na dany rok. W ten sposób to DR by ostatecznie decydowali, które zadania na terenie podlegającego im województwa zostaną wykonane, na podstawie planów zgłaszanych wcześniej przez Inspektorów. DR podejmowałby również decyzję o ustaleniu priorytetów zadań do wykonania. DG powinien dysponować pulą środków na „wkłady własne” w projektach finansowanych z funduszy celowych oraz na ewentualne inwestycje i zakupy inwestycyjne. Inspektoraty będą zatrzymywać na swoje potrzeby przychody z biletów wstępu, usług oraz dzierżawy należącej do nich infrastruktury (w tej chwili dochód skarbu państwa), odprowadzające 10% na potrzeby funduszu Regionalnego (finansowanie zadań z zakresu ochrony przyrody w województwie) i 10% na potrzeby funduszu Generalnego. Natomiast

wszystkie dochody ze sprzedaży dóbr przyrodniczych: drewno, ryby, tusze zwierząt itp. powinny w całości być przekazywane do dyspozycji DG – powinno to zniechęcić najbardziej zapobiegliwych dyrektorów do dopuszczania się nadużyć na powierzanej im chronionej substancji przyrodniczej.

7. Ciała doradcze

Zaproponowana struktura pozwoliłaby na rezygnację z powoływania i utrzymywania rad naukowych przy każdym obszarze chronionym i dublowania ich ciałami typu wojewódzka komisja ochrony przyrody i PROP. Zwłaszcza, że większość z tych ciał jest wykorzystywana tylko i wyłącznie do uzasadniania najbardziej niebezpiecznych pomysłów administratorów obszarów chronionych. PROP powinna służyć zarówno Ministrowi właściwemu ds. ochrony dziedzictwa przyrodniczego, jak i DG. W ramach województw powinny zostać utrzymane WKOP, które powinny doradzać DR.

8. Kontrola skuteczności wykonywania ochrony przyrody

Kontrola działalności danego inspektoratu powinna być prowadzona przez pracowników DR w asyście przedstawiciela NGO działającego na danym terenie oraz przedstawiciela lokalnych samorządów (jeśli będą zainteresowane). Działalność DR powinna być kontrolowana przez pracowników DG. W zakresie ochrony przyrody kontrola powinna obejmować skuteczność jej wykonywania. Plan ochrony powinien wytyczać konkretne cele do osiągnięcia (np. utrzymanie ekosystemu nieleśnego) oraz konkretne mierniki pozwalające zweryfikować skuteczność realizacji tego celu (utrzymanie/wzrost populacji gatunku A, kontrola populacji gatunku B, eliminacja gatunku C). Sposób realizacji celu powinien zależeć do wiedzy i doświadczenia Inspektora. Nie jest istotne, czy do osiągnięcia celu użyje się kosiarki, krowy, czy znajdzie ochotników do ręcznego podskubywania trawy. Jeśli następuje realizacja celu mierzona podanymi w planie efektami, Inspektor otrzymuje pozytywną ocenę. Jeśli koszenie odbywa się „na wysokości połowy płożącego się mchu” i w związku z tym jest utrzymany ekosystem nieleśny, ale prowadzi to do degeneracji jego flory i fauny, to ocena powinna być negatywna. Ocena skuteczności ochrony przyrody powinna się odbywać raz na trzy lata (wystarczający okres, aby ujawniły się trendy zmian w chronionych ekosystemach, a jednocześnie na tyle krótki, że jest szansa, na spowolnienie lub odwrócenie pojawiających się negatywnych trendów). W wyniku takiej przeprowadzanej raz na trzy lata kontroli byłyby tworzone wnioski do zmiany zapisów planu ochrony obiektu.

Dwie pod rząd negatywne oceny Inspektora powinny powodować automatyczne przeniesienie go na inne stanowisko w SOCh, nie związane z zarządzaniem ochroną przyrody.

9. Wyjątki

Nasze parki mają trochę dziwnych specyficznych dodatków, które nie pasują do struktur obszarów chronionych. Przykłady:

Żubry, tarpany, ewentualne inne ośrodki hodowlane – DG musi zapewnić pełne finansowanie etatów potrzebnych do zapewnienia skutecznej ochrony żubra, jego żywienia i podstawowego utrzymania infrastruktury. Z zewnątrz powinny być pozyskiwane środki na realizację konkretnych zadań, np. jednorazową rekultywację łąk, budowę miejsc dokarmiania, przesiedlenia zwierząt itp.

Parki w Białowieży, Zwierzyńcu, Ojcowie Są dwa możliwe rozwiązania: przekazać te typowo kulturowe obiekty w zarząd lokalnej administracji samorządowej, zachowując jedynie siedzibę parku i dojazd lub utrzymać je jako obiekty zarządzane i pielęgnowane przez SOCh. Z pewnością takich wyjątków jest więcej, tu każdorazowo powinna być podejmowana indywidualna decyzja.

10. Rekrutacja pracowników

Rekrutacja pracowników obszarów chronionych powinna odbywać się na zasadzie konkursów z uwzględnieniem posiadanego doświadczenia nabytego w trakcie wolontariatu lub okresów zatrudnienia przy realizacji projektów związanych z ochroną przyrody. Postawienie takiego warunku powinno „napędzić” działanie wolontariatu, będąc równocześnie sitem odsiewającym tych, którzy chcą pracować w ochronie przyrody tylko dlatego, że nie mają innego pomysłu na życie. Wolontariat powinien się zaczynać już od gimnazjum („young rangers”) poprzez szkołę średnią, praktyki w trakcie studiów. W ochronie przyrody powinni pracować tylko pasjonaci i to najlepsi z nich. „Wolontariackie” podejście do rekrutacji pozwoliłoby odsiać ludzi przypadkowych, karierowiczów itd. Dużą rolę widzę tu także dla „profesjonalnych” organizacji zawodowych takiego typu, jak istniejące już Polskie Towarzystwo Służb Ochrony Przyrody. Tego typu organizacje zawodowe w porozumieniu z DG powinny zajmować się zdobywaniem środków i przygotowywaniem oraz prowadzeniem szkoleń zarówno dla kandydatów na rangersów jak i systemu ustawicznego szkolenia pracowników SOCh.

11. Wybrane korzyści i oszczędności z reorganizacji

Naszkićwana w niniejszym dokumencie koncepcja funkcjonowania polskich obszarów chronionych spowoduje:

- zaoszczędzenie środków finansowych wydatkowanych obecnie na zbędne etaty zarówno w budżecie jak i w gospodarstwach pomocniczych parków narodowych;
- likwidację gospodarstw pomocniczych przy obecnych parkach narodowych - kontrowersyjnych i powodujących wiele problemów natury prawno-administracyjnej;
- oszczędności środków finansowych związanych z utrzymaniem infrastruktury (biura, muzea, ośrodki edukacyjne);
- polepszenie standardów ochrony przyrody w obszarach chronionych, zwłaszcza w rezerwach przyrody, które dotychczas nie miały żadnej obsady osobowej;
- rozwiązanie problemu zarządzania obszarami N2000, na które w tej chwili brak koncepcji;
- zmniejszenie liczby nadużyć czynionych w tej chwili na substancji chronionej w imię poprawy sytuacji finansowej parków (i ich gospodarstw pomocniczych);
- zmusi Inspektorów (obecnych dyr.) do zajęcia się rzeczywiście ochroną przyrody, a nie próbami zjednania sobie lokalnych samorządów politykierstwem i organizacją (za budżetowe pieniądze) imprez mało związanych z ochroną przyrody;
- prawdopodobnie pozwoli na podniesienie wynagrodzeń pracowników;
- da konkretne kryteria oceny działalności służb terenowych;
- wspomogę tworzenie się zawodu „rangersa” w Polsce.

Ochrona przyrody powinna pójść śladem LP w zakresie prywatyzowania wszelkich usług, obsługi itd. oraz wyprzedaży wszelkiej zbędnej infrastruktury. Pozwoli to zredukować liczbę zatrudnionych w ochronie przyrody, przy jednoczesnym podniesieniu skuteczności jej wykonywania i podniesieniu profesjonalizmu osób pracujących.

12. Wolontariat

W atrakcyjniejszych parkach narodowych typu Tatry, Białowieża, Biebrza ale i wielu innych byłoby jak sądzę niemało chętnych do pracy przez miesiąc, czy nawet dwa w zamian za zakwaterowanie. Zwłaszcza, gdyby to była droga dająca większe szanse na ewentualne przyszłe zatrudnienie na etacie rangersa. W przypadku braku wolontariuszy krajowych, sądzę, że bez problemu można obecnie sięgnąć po zasoby wolontariuszy UE. Koszt miesięczny utrzymania wolontariusza byłby o wiele niższy niż etatu, a w większości parków tak naprawdę edukacja, turystyka i wiele innych działów pracuje pełną parą przez co najwyżej pół roku (sezon wegetacyjny). Wyjątkami są parki górskie, gdzie zimą jest drugi szczyt ruchu

turystycznego i tam prawdopodobnie zatrudnienie musiałyby być nieco wyższe niż w parkach niższych, jednak w tych parkach dużo wyższe są dochody z opłat za wstępy, co umożliwia zatrudnianie dodatkowych osób na stałych etatach.

13. Uwagi końcowe

Dalsze pozostawanie w kręgach struktur organizacyjnych Lasów Państwowych będzie prowadziło do dalszej degradacji odbioru społecznego pracownika obszaru chronionego (właściwie taki zawód nie istnieje, a pracownicy są zawsze kojarzeni z leśnikami!) Jednocześnie problemy finansowe obecnych parków narodowych i próby ich rozwiązywania przez eksploatację chronionej substancji powoduje stopniową degradację obszarów chronionych zamiast poprawy ich stanu.

Koncepcję należy sprawdzić od strony finansowej i finansowo-kadrowej (to trzeba zlecić jakiemuś specjalście od studiów ekonomicznych lub zarządzania). Centralne zarządzanie kadrami i finansami jest możliwe, skoro zdaje egzamin w dużych korporacjach ogólnokrajowych, zatrudniających nieraz tysiące pracowników, więc udałoby się i w systemie ochrony przyrody, jeśli tylko decydenci wykazali dobrą wolę i chęć zaangażowania się w zaproponowane przemiany.

Białowieża, 23 grudzień 2005

dr inż. Bogdan Jaroszewicz

Członek Światowej Komisji Obszarów Chronionych IUCN