



**Stowarzyszenie Absolwentów
Krajowej Szkoły Administracji Publicznej**

Warszawa, 26 stycznia 2021 r.

**Pan Tomasz Grodzki
Marszałek Senatu RP**

**Pan Bogdan Klich
Przewodniczący
Komisji Spraw Zagranicznych i Unii Europejskiej
Senatu RP**

**Członkowie Komisji Spraw Zagranicznych i Unii
Europejskiej Senatu RP**

**dot. uwagi Stowarzyszenia Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji
Publicznej do ustawy o służbie zagranicznej (druk nr 316)**

Stowarzyszenie Absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej (dalej jako „Stowarzyszenie”) przedstawia poniżej uwagi do ustawy z dnia 21 stycznia 2021 r. o służbie zagranicznej zawartej w druku senackim nr 316 (dalej jako „ustawa”).

Na wstępie należy zwrócić uwagę na sposób procedowania projektu ustawy na etapie prac legislacyjnych Rady Ministrów. W ocenie Stowarzyszenia zaproponowane w ustawie zmiany są na tyle istotne dla przyszłości i wizerunku Rzeczypospolitej Polskiej, że wymagały przeprowadzenia konsultacji publicznych, a informacja o zakresie i przebiegu opiniowania oraz uzgodnień międzyresortowych powinna być powszechnie dostępna. Niestety, publikacja projektu ustawy nastąpiła dopiero w momencie skierowania go do prac sejmowych.

Uwagi ogólne

Ustawa wprowadza szereg nowych rozwiązań o charakterze fundamentalnym dla służby zagranicznej. Z zadowoleniem należy powitać wprowadzenie regulacji w obszarach do tej pory niedookreślonych – jak w szczególności dostrzeżenie problemu niepracujących małżonków dyplomatów oraz dostrzeżenie problemów rodzin dyplomatów z dziećmi i związanych z tym wyższych kosztów utrzymania. Bardzo pozytywnie należy ocenić wprowadzenie przepisów skutkujących poszerzeniem publicznego dostępu do archiwów MSZ – pozwoli to na popularyzację wiedzy o polskiej dyplomacji oraz jej roli w budowaniu pozycji naszego kraju.

Niestety wiele innych przepisów wzbudza wątpliwości natury merytorycznej oraz prawnej. Główny cel projektu, jakim jest usprawnienie służby zagranicznej, nie może zostać osiągnięty poprzez wdrażanie rozwiązań budzących kontrowersje i nie odpowiadających na podstawowe problemy służby zagranicznej. Podział między służbą zagraniczną a służbą cywilną jest niejasny, podczas gdy prawo z zasady powinno być przewidywalne i budzić zaufanie, zaś podmiot prawa powinien mieć pewność, że w danej sytuacji postępuje zgodnie lub niezgodnie z obowiązującym prawem. Wnioskodawca w uzasadnieniu do projektu ustawy wskazywał na potrzebę zwiększenia transparentności działania służby zagranicznej i odpowiedzi na aktualne wyzwania, proponując przy tym rozwiązania nieprzejrzyste i często niekonsekwentne. Obniżenie – w stosunku do obecnych wymagań – kryteriów przy naborze dyplomatów (w tym ambasadorów) może prowadzić do uszczerbku dla wizerunku Polski na forum międzynarodowym. Z kolei zmniejszenie dodatków do wynagrodzenia i odbieranie praw nabytych zwiększają w istotny sposób ryzyko pauperyzacji dyplomacji i degradacji polskiej służby zagranicznej. Ponadto, niektóre z rozwiązań szczegółowych (o czym niżej) zdają się systemowo dyskryminować kobiety. Zjawisko to wpłynie negatywnie na jakość realizacji zadań i będzie stanowić istotny regres w procesie profesjonalizacji polskiej administracji publicznej, który trwa nieprzerwanie od prawie trzydziestu lat.

W opinii Stowarzyszenia niezrozumiałe i nieuzasadnione jest systemowe zamykanie się służby zagranicznej na pozostałą część służby cywilnej, w tym absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej. Od prawie trzydziestu lat w najważniejszych urzędach administracji rządowej funkcjonuje służba cywilna, powołana na mocy Konstytucji w celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa, której zwierzchnikiem jest Prezes Rady Ministrów. Krajowa Szkoła Administracji Publicznej kształci najlepszych kandydatów do służby cywilnej i współpracuje z bliźniaczymi instytucjami kształcenia kadr urzędniczych, jednostkami administracji publicznej spoza Polski oraz bierze czynny udział w pracach organizacji międzynarodowych wspierających rozwój nauk administracyjnych. Dyplom ukończenia KSAP jak dotąd dawał niekwestionowaną rękojmię właściwego przygotowania do zawodu dyplomaty. Liczba absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej zajmujących najwyższe

stanowiska w służbie zagranicznej, w tym ambasadorskie, jest tego najlepszym dowodem.

Należy mieć na uwadze, że ustawa będzie miała wpływ na kondycję polskiej dyplomacji w przyszłości. W obecnych warunkach, jak najmocniejsze związanie poszczególnych segmentów służby publicznej pozytywnie wpłynie na mobilność, otwartość i profesjonalizm służby zagranicznej zapewniając jej jeszcze łatwiejszy dopływ wysokiej klasy specjalistów z innych resortów, co *de facto* postuluje się w uzasadnieniu do projektu ustawy. Niewykorzystywanie aktualnych zasobów służby cywilnej w służbie zagranicznej generuje dodatkowe koszty i rodzi pytanie o efektywne zarządzanie środkami budżetu państwa.

Szczegółowe rozwiązania wywołują obawy, że jedynymi konkretnymi skutkami wdrożenia nowych przepisów będą:

- upolitycznienie istotnego segmentu administracji,
- zmniejszenie nakładów na dyplomację,
- obniżenie – w stosunku do obowiązujących – kryteriów naboru do służby zagranicznej,
- pogorszenie stabilności zatrudnienia urzędników służby cywilnej oraz służby zagranicznej,
- rozszerzenie kompetencji dyrektora generalnego resortu (poprzez stworzenie stanowiska Szefa Służby Zagranicznej).

Uwagi szczegółowe

Rozdział 1

Przepisy Ogólne

1. Wątpliwości budzi wprowadzenie regulacji dotyczącej górnej granicy wieku osób pozostających w stosunku pracy w służbie zagranicznej oraz przepisu dotyczącego zbiorowego wygaszenia stosunku pracy osób, które ukończyły 65 lat (art. 4 ust. 1 oraz art. 80 ust. 1). Przechodzenie pracowników na emeryturę jest dostatecznie uregulowane w przepisach prawa pracy i nie jest zasadne ustanowienie przepisów szczególnych dla służby zagranicznej. Rozwiązanie stosunku pracy z osobą, która osiągnęła wiek emerytalny powinno być indywidualną decyzją podejmowaną w oparciu o ocenę przydatności pracownika dla służby zagranicznej i jego zdolności do realizacji zadań. Wprowadzenie górnej granicy wieku dla osób pracujących w służbie zagranicznej jest niezrozumiałe w kontekście takich osiągnięć cywilizacyjnych jak wydłużenie średniej długości życia i poprawa stanu zdrowia osób w zaawansowanym wieku. Należy także zauważyć, że przejście na emeryturę – po osiągnięciu określonego wieku i stażu pracy – jest prawem, a nie obowiązkiem pracownika, zaś szczególne regulacje

dotyczące niektórych grup zawodowych są rekompensowane odrębnymi zasadami określającymi wysokość świadczenia (np. stan spoczynku w odniesieniu do prokuratorów lub sędziów). Co więcej, aktualna polityka społeczna promuje raczej przedłużanie aktywności zawodowej, a nie obligatoryjne jej kończenie. Powyższy przepis budzi wątpliwości co do jego zgodności z Konstytucją RP, ponieważ może dyskryminować pracowników służby zagranicznej ze względu na wiek.

2. Niejasny jest status jaki po wejściu w życie ustawy będą mieć pracownicy oddelegowani do MSZ z innych resortów na czas wykonywania zadań. Konieczne zatem wydaje się uzupełnienie ustawy o regulacje specjalne i przejściowe dotyczące dyplomatów delegowanych. Ustawa stanowi jedynie, że w zakresie nieuregulowanym do członków służby zagranicznej stosuje się ustawę o służbie cywilnej (art. 6), co nie rozstrzyga potencjalnych wątpliwości i rodzi pytania o uprawnienia i obowiązki pracowników w ww. przypadku.
3. Ustawa wprowadza zbyt szeroką i nieostrą definicję pojęcia „tajemnicy dyplomatycznej”. Ministerstwo Spraw Zagranicznych jest częścią administracji państwowej, informacje wrażliwe jakie wytwarza bądź procesuje mogą być ujęte w kategorii informacji niejawnych. Tworzenie nowej kategorii nie znajduje uzasadnienia. Przepis budzi wątpliwości natury konstytucyjnej, ponieważ może ograniczać prawo obywateli do informacji o działaniach organów władzy publicznej (art. 61 Konstytucji RP).

Rozdział 2

Organizacja i funkcjonowanie służby zagranicznej

4. Ustanowienie stanowiska Szefa Służby Zagranicznej (art. 9) i odebranie Szefowi Służby Cywilnej części kompetencji w odniesieniu do pracowników korpusu służby cywilnej będących członkami służby zagranicznej (art. 68) oznaczać będzie fragmentaryzację systemu służby cywilnej, osłabienie mechanizmu nadzoru nad służbą cywilną jako całością oraz pogorszenie efektywności wykonywania konstytucyjnej funkcji zwierzchnika służby cywilnej przez Prezesa Rady Ministrów (art. 153 Konstytucji RP).
5. Kryteria powiązane ze stanowiskiem Szefa Służby Zagranicznej (art. 11) wydają się stosunkowo niskie w świetle roli i zadań jakie miałyby wykonywać osoba na powyższym stanowisku. Szef Służby Zagranicznej powinien bez wątpliwości cechować się wybitnym przygotowaniem merytorycznym, nietuzinkowym doświadczeniem w dyplomacji i zasługami dla państwa. Jakość bowiem koordynacji procesu zarządzania zasobami ludzkimi służby zagranicznej przekłada się na jakość polskiej dyplomacji i realizację interesów RP na całym świecie.

6. Przepis art. 13 zakłada wyłączenie dyplomatów zawodowych z kręgu kandydatów do objęcia funkcji ambasadora. Skutkiem wprowadzenia tego przepisu byłyby deprofesjonalizacja funkcji ambasadora i jej całkowite upolitycznienie. Proponowana zasada zawęzi również pole manewru dla decydentów polskiej polityki zagranicznej, gdyż bez trudu można sobie wyobrazić sytuacje (poszczególne kraje), w których to właśnie powierzenie funkcji ambasadora zawodowemu dyplomacie będzie najkorzystniejszym dla interesów Polski rozwiązaniem. W rezultacie przyjęcia powyższego rozwiązania mogą także wystąpić trudności w zakresie utrzymania zdolności do realizacji celów polityki zagranicznej państwa oraz zapewnienia wysokiej jakości kadr w związku ze spadkiem atrakcyjności służby zagranicznej jako ścieżki kariery zawodowej w oczach obecnych i potencjalnie przyszłych dyplomatów.
7. Przepis art. 16 ust. 3 określający przyczyny wygaśnięcia stosunku pracy dyplomaty zawodowego powinien zawierać wyłączenie urzędników mianowanych służby cywilnej, ponieważ służba cywilna podlega instytucjonalnej ochronie konstytucyjnej (uzasadnienie wyroku TK z dnia 14 czerwca 2011 r. sygn. akt Kp 1/11).
8. Poważne wątpliwości budzi przepis, zgodnie z którym Szef Służby Zagranicznej wyznacza i odwołuje ze stanowiska członka personelu dyplomatyczno-konsularnego bez konieczności uzasadnienia decyzji (art. 22 ust. 1). Przepis jest w sposób oczywisty niespójny z jednym z głównych celów ustawy, a mianowicie zwiększeniem transparentności. Brak kryteriów oraz zbyt swoboda i uznaniowość w zakresie obsady stanowisk może skutkować destabilizacją korpusu dyplomatycznego i rozwojem takich negatywnych zjawisk jak klientyzm.
9. Przepis art. 22 ust. 6 proponuje obniżenie wynagrodzenia dyplomaty zawodowego w związku z odmową przyjęcia stanowiska wyznaczonego przez Szefa Służby Zagranicznej. Powstaje pytanie, czy karne obniżenie wynagrodzenia na określony okres jest zgodne z powszechnymi zasadami prawa. Przepis stwarza niepewność co do sytuacji zawodowej i rodzinnej dyplomatów.
10. Przepis art. 31 ust. 3 stanowi, że ambasadorowi oraz stałemu przedstawicielowi przy organizacji międzynarodowej nadaje się stopień dyplomatyczny na czas pełnienia funkcji, bez względu na to czy spełnia ogólne warunki dla członka korpusu, tj. obywatelstwo wyłącznie polskie; ukończona aplikacja dyplomatyczno-konsularna lub seminarium dyplomatyczno-konsularne; zdany egzamin dyplomatyczno-konsularny; znajomość co najmniej dwóch języków obcych; posiadanie tytułu magistra lub równorzędnego. W rezultacie wprowadzenia tego przepisu funkcję ambasadora będą mogły pełnić osoby bez elementarnego przygotowania merytorycznego, wymaganego od najniższego stopniem dyplomaty zawodowego (przy wyżej sygnalizowanym jednoczesnym

wyłączeniu z grona kandydatów do tej funkcji dyplomatów zawodowych, a zatem osób z natury rzeczy posiadających niezbędne kwalifikacje).

Rozdział 3

11. Zauważa się brak rozdziału 3 pomiędzy rozdziałem 2 i 4 uchwalonej ustawy. Niedopilnowanie kwestii technicznych i redakcyjnych jest niepokojące i nie powinno mieć miejsca.

Rozdział 4

Kierownicy Placówek Zagranicznych

12. Przepis art. 36 ust. 2 ogranicza obowiązki i odpowiedzialność ambasadora jako kierującego placówką zagraniczną poprzez ustanowienie funkcji zastępcy kierującego placówką, odpowiedzialnego przed dyrektorem generalnym za prawidłowe gospodarowanie mieniem, przestrzeganie dyscypliny finansów publicznych, przestrzeganie przepisów, w szczególności przepisów prawa pracy oraz przepisów dotyczących tajemnic ustawowo chronionych. Powołanie zastępcy kierującego placówką rodzi ryzyko rozproszenia odpowiedzialności za funkcjonowanie i efekty pracy placówki. Zasadnym wydaje się postawienie pytania, czy przy tak okrojonym zakresie obowiązków i odpowiedzialności ambasador jest faktycznym kierującym placówką zagraniczną i przełożonym osób w niej pracujących (choć z drugiej strony proponowane rozwiązanie jest komplementarne do propozycji analizowanych w pkt. 10 pisma, tj. obniżających wymagania merytoryczne wobec kandydatów na ambasadorów).
13. Posiedzenia Konwentu Służby Zagranicznej, tworzonego w celu oceny kandydatów do objęcia funkcji ambasadora w państwie przyjmującym albo ambasadora przy organizacji międzynarodowej (art. 39 ust. 4) powinny być jawne, a protokół mieć status dokumentu stanowiącego informację publiczną. W interesie publicznym jest dochowanie podstawowych standardów jawności i transparentności procesu obsadzania funkcji publicznych. Standard ten powinien zostać dochowany w szczególności gdy chodzi o wybór kandydata na pełnomocnego przedstawiciela RP za granicą. Nie ma uzasadnienia dla utajniania protokołów Konwentu i jego opinii o kandydatach. Wnioskodawca projektu podkreśla brak transparentności w wyłanianiu kandydatów na stanowiska ambasadorów, a jednocześnie proponuje przepisy, które dodatkowo utajniają ten proces, co jest niekonsekwentne i niespójne z uzasadnieniem do projektu ustawy.
14. Zgodnie z przepisem art. 41 ust. 3 stosunek pracy ambasadora wygasa z dniem odwołania. Przepis powinien zawierać wyłączenie ambasadorów będących

urzędnikami mianowanymi służby cywilnej, ponieważ służba cywilna podlega instytucjonalnej ochronie konstytucyjnej (uzasadnienie wyroku TK z dnia 14 czerwca 2011 r. sygn. akt Kp 1/11).

15. Przepis art. 42 stanowi, że Prezydent RP może ustanowić ambasadora – specjalnego przedstawiciela Prezydenta RP do zadań z zakresu polityki zagranicznej, nie wchodzącego w skład służby zagranicznej. Powyższy przepis budzi wątpliwości co do jego zgodności z przepisem art. 146 ust. 1 Konstytucji RP, który wskazuje, że to Rada Ministrów prowadzi politykę wewnętrzną i zagraniczną Polski. Skutkiem wprowadzenia do systemu prawnego instytucji ambasadora – specjalnego przedstawiciela Prezydenta RP może być niemający podstawy ustrojowej dualizm ośrodków realizujących politykę zagraniczną państwa.

Rozdział 5

Nabór do Służby Zagranicznej

16. Niejasny jest status urzędników służby cywilnej opisany w art. 43-44 w stosunku do praw nabytych oraz kompetencji Szefa Służby Zagranicznej względem urzędników mianowanych. Szef Służby Zagranicznej nie powinien ingerować w warunki mianowania w służbie cywilnej.
17. Przepisy w art. 44 ust. 1 obniżają wymagania językowe wobec kandydatów na aplikację dyplomatyczno-konsularną, a ponadto nie precyzują wymaganego poziomu znajomości języka obcego, co może skutkować obniżeniem jakości kadr służby zagranicznej.
18. Niezrozumiały jest brak w Rozdziale 5 odniesienia do absolwentów Krajowej Szkoły Administracji Publicznej im. Prezydenta RP Lecha Kaczyńskiego (KSAP) oraz brak możliwości ich zatrudnienia bez obowiązku odbycia aplikacji dyplomatyczno-konsularnej. KSAP posiada prawie trzydziestoletnie doświadczenie w kształceniu kandydatów do służby publicznej w oparciu o najlepsze praktyki europejskie i wykorzystanie nowoczesnych metod szkolenia. Szkoła ta powstała na wzór francuskiej Ecole Nationale d'Administration, a w 2009 została laureatem nagrody w konkursie dla instytucji sektora publicznego United Nations Public Service Awards, organizowanym przez Organizację Narodów Zjednoczonych w kategorii: „Rozwijanie potencjału do zarządzania wiedzą w instytucjach państwowych”. Absolwenci KSAP posiadają interdyscyplinarne przygotowanie merytoryczne, doświadczenie krajowe i zagraniczne, są absolwentami najlepszych uczelni w Polsce oraz za granicą, a ponadto posługują się certyfikowaną znajomością języków obcych. Uwzględnienie absolwentów KSAP powoduje oszczędności dla budżetu poprzez unikanie dodatkowych wydatków na szkolenia w Akademii Dyplomatycznej

i zapewnia efektywne wydatkowanie środków publicznych. Absolwenci KSAP powinni zatem stanowić istotny zasób kandydatów do wykonywania zadań w służbie zagranicznej.

Rozdział 7

Prawa i obowiązki członków służby zagranicznej

19. Wyjaśnienia pod względem prawnym, w tym konstytucyjnym wymaga możliwość redukcji dodatku do wynagrodzenia (art. 50 ust. 1) i wymiaru urlopu (art. 58 ust. 1) przysługującego jednocześnie z tytułu przynależności do służby zagranicznej i do służby cywilnej. W szczególności chodzi o rozwiązanie kwestii praw nabytych przez osoby obecnie posiadające uprawnienia z obu ww. tytułów.
20. Przepis art. 51 ust. 3 stanowi, że dodatek zagraniczny przysługuje za czas świadczenia pracy w placówce zagranicznej i ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do dni nieobecności w pracy w przypadku czasowej niemożności wykonywania obowiązków służbowych w tejże placówce. Takie sformułowanie przepisu oznacza, że dodatek ulegałby zmniejszeniu również w przypadku nieobecności usprawiedliwionej (np. zwolnienie lekarskie, urlop macierzyński, itd.), a to budzi wątpliwości konstytucyjne w kontekście ogólnych zasad prawa pracy.
21. Przepis art. 52 ust. 1 dotyczący odwołania ze stanowiska w placówce zagranicznej dyplomaty zawodowego w przypadku jego nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 3 miesiące, nie powinien mieć zastosowania w sytuacji nieobecności usprawiedliwionej, np. wynikającej z przyczyn określonych w art. 52 ust. 3 (zwolnienie lekarskie, urlop macierzyński, urlop na zasadach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski, urlop ojcowski). Trzeba podkreślić, że tak sformułowany przepis może w istocie dyskryminować kobiety, ponieważ prawdopodobnie to głównie one byłyby odwoływane z placówek zagranicznych w związku z długotrwałą nieobecnością w pracy (urlop macierzyński, zwolnienie lekarskie z powodu nieprawidłowego przebiegu ciąży). Ponadto przepis ten może zniechęcać kobiety do podjęcia decyzji o wyjeździe na placówkę zagraniczną. Biorąc pod uwagę, że awans na kolejny stopień dyplomatyczny, a co za tym idzie wzrost wynagrodzenia, zależy m.in. od stażu na placówce zagranicznej, uzasadnione wydaje się twierdzenie, że występuje tu systemowa dyskryminacja ze względu na płeć. Powyższy przepis budzi wątpliwości konstytucyjne również w kontekście ogólnych zasad prawa pracy.
22. Przepis art. 55 ust. 1 stanowi, że małżonek członka służby zagranicznej może podejmować zatrudnienie poza granicami kraju w czasie pełnienia funkcji przez współmałżonka po uzyskaniu zgody Szefa Służby Zagranicznej. Wydaje się, że jest to niemające uzasadnienia rozszerzenie kompetencji Szefa Służby Zagranicznej w odniesieniu do osób, które nie są członkami służby zagranicznej.

Rozdział 9

Zmiany w przepisach obowiązujących

23. Przepis art. 62 nakłada podatek dochodowy na przychody z tytułu dodatku służby zagranicznej, które są aktualnie wolne od tego podatku. Zauważyć należy, iż wynagrodzenia pracowników polskiej służby zagranicznej są aktualnie najniższe w Unii Europejskiej i nie wzrastają proporcjonalnie do wynagrodzeń w sektorze prywatnym. Dalsze zmniejszanie wynagrodzenia netto może doprowadzić do pauperyzacji środowiska dyplomatycznego (zwłaszcza na niższych szczeblach) odejścia profesjonalistów do sektora prywatnego, generalnego braku zainteresowania pracą w służbie zagranicznej przez wartościowych kandydatów ze świata biznesu, nauki i organizacji międzynarodowych.

Rozdział 10

Przepisy przejściowe i końcowe

24. Wymaganie ustania obywatelstwa innego państwa wobec członków personelu dyplomatyczno-konsularnego (art. 82 ust. 1) nie jest rozwiązaniem praktykowanym w krajach Unii Europejskiej. Ponadto należy zauważyć, że przepis nie wymaga ustania obywatelstwa innego państwa od osób pełniących funkcję ambasadora (czyli przełożonego służbowego pozostałych członków personelu), co należy uznać za niekonsekwencję. Z kolei przepis (art. 82 ust. 2) stanowiący, że w przypadku nieprzedłożenia w terminie dowodu ustania obywatelstwa innego państwa stosunek pracy członka personelu dyplomatyczno-konsularnego w służbie zagranicznej wygasa z dniem następującym po dniu, w którym upłynął termin na przedłożenie dowodu ustania obywatelstwa obcego, nie uwzględnia szczególnego statusu urzędnika mianowanego służby cywilnej.

Tak szeroka i fundamentalna nowelizacja ustawy o służbie zagranicznej wpłynie na kondycję polskiej dyplomacji i polityki zagranicznej w perspektywie nawet dekad, zatem nie może zawierać rozwiązań kontrowersyjnych. Zmiany powinny budzić zaufanie i zawierać mechanizmy zapewniające przejrzystość ich wprowadzania. Naturalne wydaje się wypracowanie ustawy o służbie zagranicznej w drodze pogłębionych konsultacji publicznych m.in. ze związkami zawodowymi oraz organizacjami społecznymi skupiającymi członków korpusu służby cywilnej i służby zagranicznej, oraz innymi interesariuszami, którzy znają potrzeby i luki aktualnie obowiązującego ustawodawstwa.

Przedstawiając powyższe uwagi Stowarzyszenie realizuje swój cel statutowy, którym jest krzewienie wśród społeczeństwa idei fachowej służby publicznej oraz dążenie do zapewnienia właściwych warunków wykonywania tej służby.

Z wyrazami szacunku,
w imieniu Zarządu,
Jerzy Siekiera
Prezes Stowarzyszenia