

Nowoczesne Systemy Zarządzania
Zeszyt 13 (2018), nr 3 (lipiec-wrzesień)
ISSN 1896-9380, s. 137-148



Instytut Organizacji i Zarządzania
Wydział Cybernetyki
Wojskowa Akademia Techniczna
w Warszawie

Modern Management Systems
Volume 13 (2018), No. 3 (July-September)
ISSN 1896-9380, pp. 137-148

Institute of Organization and Management
Faculty of Cybernetics
Military University of Technology

Rekonwersja jako aspekt aktywizacji zawodowej żołnierzy na cywilnym rynku pracy

Reconversion as an aspect of the professional activation of soldiers on the civilian labor market

Iwona Z. Czaplicka-Kozłowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie
Wydział Nauk Ekonomicznych

Abstrakt. Na współczesnym rynku pracy miejsce znajdują pracownicy o różnych zawodach, a więc specyficznej wiedzy, odmiennych umiejętnościach, doświadczeniu, a także mentalności społecznej. Specyficzną grupę zawodową stanowią żołnierze zawodowi, których kwalifikacje, a także przyzwyczajenia ze służby wojskowej nie są specjalnie poszukiwane na rynku pracy. Swoiste cechy wymagają odpowiedniego podejścia do nich jako do pracowników i stosowania właściwie ukierunkowanych rozwiązań mających na celu zagospodarowanie tego potencjału. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom żołnierzy, ustawodawca przewidział rekonwersję, czyli pomoc udzielaną żołnierzom zawodowym, którzy odchodzą ze służby wojskowej. Podjęty w opracowaniu problem rekonwersji w korpusie zawodowej służby wojskowej i jej wpływ na pracę zawodową po ukończeniu służby jest zagadnieniem bardzo ważnym i mającym znaczenie nie tylko w obszarze służby wojskowej, ale też poza nią w cywilnych obszarach gospodarki.

Celem prezentowanych badań jest ocena działań rekonwersyjnych w środowisku żołnierzy zawodowych, które prowadzą do podejmowania zatrudnienia na cywilnym rynku pracy. Badania służące realizacji celu przeprowadzono metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki badań ankietowych i narzędzia, jakim jest kwestionariusz ankietowy. Objęto nimi pracowników, którzy przeszli z czynnej służby zawodowej w wojsku do cywila.

Słowa kluczowe: praca zawodowa, rekonwersja, żołnierze zawodowi.

Abstract. On the contemporary labour market, there are vacancies for employees representing various occupations, and, therefore, specific expertise, different abilities and experience, as well as social mentality. A specific professional group is constituted by professional soldiers, the qualifications, and also habits from the time of military service, of whom are not in a particular demand on the labour market. Peculiar qualities require an appropriate approach to these people as to employees, and the application of appropriately-directed solutions, the objective of which is to take advantage of that potential. Meeting

the expectations of soldiers halfway, the legislator stipulated the possibility of reconversion, and that means assistance provided to professional soldiers who are ending the period of their military service.

The question of the reconversion of the professional service soldiers and the influence exerted by it upon professional career after the end of military service is a very important issue, and the one of significance not only in the scope of military service, but also beyond it, in the civil areas of economy.

The objective of the presented research is to assess reconversion activities in the milieu of professional soldiers which result in taking up jobs on the civil labour market. Research the purpose of which was to attain that objective was conducted with the application of the diagnostic survey method, using the survey technique and a survey questionnaire as a tool. The study group was composed of employees who completed their military service as professional service.

Keywords: professional career, reconversion, professional soldiers.

Wstęp

Życie człowieka jest zazwyczaj hierarchicznie ułożonym procesem od urodzenia aż do śmierci i mieści w sobie najpierw naukę, a następnie pracę do emerytury, to znaczy do chwili, kiedy nasz wiek w zasadzie nie pozwala na prowadzenie intensywnego i czynnego życia zawodowego. Jednak są zawody, których wykonywanie wymaga szczególnych predyspozycji psychofizycznych i dlatego na emeryturę przechodzi się po kilkunastu czy dwudziestu kilku latach pracy. Właśnie w porównaniu do innych zawodów, służba w wojsku czy policji, z uwagi na swoją specyfikę, powoduje przechodzenie na emeryturę często w wieku umożliwiającym prowadzenie czynnego życia zawodowego w innym obszarze. Procesowi temu służy rekonwersja, zatem program przygotowywania żołnierzy zawodowych do wykonywania pracy poza wojskiem. Właśnie ten problem podjęto w opracowaniu, a celem jest zbadanie wpływu programu rekonwersji na plany życiowe żołnierzy zawodowych. Wydaje się właściwe przyjęcie w niniejszym opracowaniu założenia, że rekonwersja ma bardzo ważne znaczenie w systemie doskonalenia zawodowego nie tylko żołnierzy, ale w ogóle osób podejmujących pracę w innym obszarze niż miało to miejsce dotychczas. W artykule przeanalizowano zjawisko rekonwersji oraz, wykorzystując badania prowadzone w ramach seminarium magisterskiego, przywołano wyniki badań empirycznych przeprowadzone wśród żołnierzy zawodowych na Warmii i Mazurach.

1. Rekonwersja – znaczenie w kształceniu zawodowym

Wraz z przeobrażeniami ustrojowymi po 1989 roku zmianie uległa stabilność zatrudnienia będąca nie tylko wynikiem likwidacji i tworzenia nowych przedsiębiorstw oraz organizacji sektora publicznego, ale też liberalizacji obszaru ekonomicznego kraju, w tym przepisów związanych z zatrudnieniem i zmianą miejsca zatrudnienia. Funkcjonujący system zatrudnienia przed reformą ustrojową niósł ze sobą kilka rozwiązań niemających swojego odniesienia w gospodarce liberalnej.

Przede wszystkim w gospodarce przed 1989 rokiem obowiązywała zasada pełnego zatrudnienia z elementami przymusu pracy oraz centralnie regulowanymi zasadami wynagradzania. W obrębie sektora publicznego były obszary pracy i pracowników uprzywilejowanych. Nie było to związane z jakością wykonywanych obowiązków, ale miejscem w systemie gospodarki socjalistycznej, np. etatowi pracownicy organów partyjnych czy służb specjalnych mogli liczyć na specjalne przywileje. Wdrożenie do zasad zatrudnienia wymogów gospodarki rynkowej, także w odniesieniu do obszaru sektora publicznego, wymagało zmian w systemie zarządzania kwalifikacjami i kompetencjami (Kozłowski, 2012, s.10)¹ pracowników. Jednym z rozwiązań wspierających pracowników, którzy odchodzą z zakładu pracy po zakończeniu obowiązków służbowych i uzyskaniu przywilejów emerytalnych, czy też w związku z koniecznością zmiany zakładu pracy na skutek likwidacji stanowiska albo zakładu pracy jest system rekonwersji². Należy podkreślić, z uwagi na wieloaspektowe znaczenie pracy jako czynnika, który nie tylko niesie za sobą tworzenie określonych dóbr przez człowieka, ale przede wszystkim determinuje jakość jego życia (Furmanek, 2008, s. 57, 210), że praca ma podstawowe znaczenie w życiu każdego człowieka. Jej znaczenie ewoluowało przez lata wraz ze zmianami w postrzeganiu pracy przez człowieka. W obrębie tego pojęcia szczególne znaczenie ma praca zawodowa, która jest nie tylko działaniem zorganizowanym, ciągłym i zarobkowym, ale też niejednokrotnie jest bliska powołaniu czy aspiracjom człowieka. Praca kształtuje człowieka, jest jego nieodłącznym elementem, ponieważ przez niemal całe życie mu towarzyszy bezpośrednio lub pośrednio, na początku na etapie przygotowania się do pracy, potem jej wykonywania i w końcu odejścia. To właśnie praca decyduje o stylu życia, często wyznacza system wartości i niejednokrotnie wpływa na sprawność, fachowość i poziom rozwoju człowieka (Gruszczyńska-Malec, Hoffman, 2011, s.174-177). Dlatego jej utrzymanie do emerytury bądź wykonywanie nawet po osiągnięciu prawa do emerytury, w sytuacji gdy pozwalają nam na to nasze predyspozycje, jest kwestią nie tylko obszaru pracodawców czy instytucji kształtujących rynek pracy i aktywności zawodowej obywateli, ale też samych obywateli/pracowników. Praca jest formą aktywności, aby zdobyć środki do życia, ale też jest

¹ W opracowaniu przyjęto, że pojęcie kompetencji odnosi się do uprawnień i obowiązków organów, zatem właściwości prawnej lub obszaru uprawnień i przypisanych zadań oraz obowiązków organu publicznego lub organizacji publicznej. Z kolei wiedzę i umiejętność jej wykorzystania przez osoby i grupy osób określono mianem kwalifikacji.

² Pojęcie rekonwersja pochodzi od słowa konwersja (z łacińskiego *conversio*) oznaczającego zamianę, odwrócenie (Tytuła, Okaramus, 2011, s. 129). Twórcy tego określenia, które przyjęło się w nauce jako powrót (Kościelecki, 2010, s. 31) czy odwrócenie, przyjęli tak określać proces powrotu żołnierza zawodowego do życia cywilnego poza wojskiem (Markowski, Pawelec, 2007). W opracowaniu przyjęto to określenie dla opisanego zjawiska, w którym następuje zmiana pracy w siłach mundurowych i przywrócenie/przyuczenie do pracy w warunkach niemundurowych generalnie poza wojskiem czy inną formacją państwowej służby mundurowej.

działaniem sprzyjającym samorealizacji oraz wszechstronnemu rozwojowi człowieka w wymiarze społecznym, intelektualnym i kulturalnym – ma zatem wpływ na życie osobiste (Clutterbuck, 2005, s. 2). Z tego właśnie punktu widzenia znaczenia nabiera rekonwersja, nie tylko jako zjawisko odnoszące się do polityki państwa w obrębie pracy ale dążenie aktywnych zawodowo osób do poszukiwania i osiągnięcia nowych szczebli w karierze zawodowej czy przedłużenia aktywności zawodowej.

Podjęty w opracowaniu problem rekonwersji odnosi się do obszaru nauki zarządzania, w tym do kwestii zarządzania ludźmi, w obrębie którego kształtują się relacje między przełożonym i podwładnym. Rekonwersję, z uwagi na ingerencję w zachowanie osoby na rynku pracy, można odnieść do funkcji zarządzania, jaką jest kierowanie. Kierowanie jest bowiem rozumiane jako dobrowolny lub wymuszony proces ograniczania swobody działań ludzi, realizowany dla osiągnięcia określonych celów (Czermiński, Czerska, Nogalski, Rutka 2001, s. 21). To właśnie dlatego rekonwersja w zarządzaniu stanowi zestaw przemyślanych działań, które polegają na ustaleniu celów oraz sposobów ich realizacji, poprzez skoordynowanie wysiłków wszystkich jej uczestników oraz wykorzystaniu posiadanych zasobów i informacji w sposób skuteczny i zgodny z racjonalnością działań gospodarczych (Kościelecki, 2010, s. 13). Problem rekonwersji odniesiono do specyficznej z punktu widzenia społecznego i zawodowego grupy pracowniczej, jaką są osoby pełniące czynną służbę wojskową i legitymujące się specyficznymi kompetencjami i kwalifikacjami (Piotrowska-Trybull, Stochaj, 2014, s. 23). Przyjęto też, że rekonwersja to funkcjonalny, zatem wewnętrznie spójny program zawierający w sobie prawnie określone, ale też społecznie akceptowane działania/przedsięwzięcia mające zapewnić osobom czynnym zawodowo kontynuowanie pracy w innym zawodzie, gdy nie jest to możliwe w dotychczasowym lub w innym środowisku w związku z likwidacją zakładu pracy lub jego reorganizacją. W odniesieniu do przywołanego obszaru badawczego, rekonwersję odniesiono do przystosowania żołnierzy zawodowych przechodzących na emeryturę lub kończących służbę do pracy w warunkach poza wojskiem lub w innym wymiarze, np. jako cywilnych pracowników organizacji zmilitaryzowanych. Odnosząc to do regulacji prawnych w obszarze służby wojskowej, można na podstawie §2 rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 2014 roku stwierdzić, że rekonwersja to ogół przedsięwzięć podejmowanych na rzecz osób uprawnionych do jej skorzystania, w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania zawodowego, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych (rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 2014 roku *w sprawie pomocy w zakresie, doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych*, § 2). Możliwość skorzystania z rekonwersji, zgodnie z §1 przywołanego rozporządzenia przysługuje byłym i pełniącym służbę żołnierzom zawodowym i też współmałżonkowi oraz dzieciom będącym na utrzymaniu żołnierza zawodowego, który poniósł śmierć (rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 2014 roku *w sprawie*

pomocy w zakresie, doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych, § 1). Pomocy w zakresie rekonwersji udziela, zgodnie z przywołanym rozporządzeniem, dyrektor właściwej komórki organizacyjnej w Ministerstwie Obrony Narodowej i dyrektor Centralnego Ośrodka Aktywizacji Zawodowej w Warszawie oraz kierownicy rozmieszczonych w kraju ośrodków aktywizacji zawodowej, szefowie wojewódzkich sztabów wojskowych i dyrektorzy wojskowych biur emerytalnych (rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 2014 roku *w sprawie pomocy w zakresie, doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych, § 3).*

Działania podejmowane w obrębie rekonwersji w swojej istocie mają przeprowadzić żołnierza zawodowego ścieżką wiodącą od czynnej służby wojskowej do pracy poza wojskiem we wszystkich jego obszarach, którymi zainteresowany byłby odchodzący do cywila żołnierz. Dlatego też program rekonwersji obejmuje działania zmierzające do przygotowania żołnierza do pracy w sektorze prywatnym, publicznym i też do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Prowadząc program rekonwersji, istotne znaczenie ma wskazanie podmiotów realizujących zadania w tym obszarze, które rozumieją i potrafią odnieść się do specyfiki kształcenia i kształtowania postawy żołnierza odpowiadającej wymogom współczesności. Trzeba podkreślić, że zmiana zawodu i miejsca pracy jest kategorią niosącą ze sobą olbrzymi bagaż doznań żołnierza od wymiaru psychicznego wiążącego się ze specyfiką służby wojskowej, poprzez naukę rzeczywistości funkcjonującej za bramą jednostki wojskowej i pola bitewnego do nauczenia się nowego zawodu i też nabycia nowych umiejętności. Bez względu na okres służby w wojsku, trzeba wskazać na specyficzne kwalifikacje byłego żołnierza w cywilu, który nadal jest często osobą sprawnie poruszającą się w sytuacji zagrożenia. Te umiejętności w każdej chwili mogą być wykorzystane w sytuacji zagrożenia i dlatego rekonwersja jest dodaniem, a nie zmianą kwalifikacji. Rekonwersja żołnierzy ma też swój wymiar ekonomiczny, bowiem najczęściej rynek pracy zasilany jest wysoko wyspecjalizowanymi pracownikami, których specyficzne umiejętności mogą i powinny być wykorzystane poza wojskiem. Istotny jest też aspekt społeczny, ponieważ bardzo często żołnierz ma rodzinę i związane z tym potrzeby oraz ma też ukształtowaną osobowość i oczekuje na akceptację oraz pozytywne przyjęcie w nowym środowisku zamieszkania i zawodowym. Przede wszystkim kwestia kwalifikacji zawodowych żołnierza powinna mieć istotne znaczenie w budowaniu jego przyszłości, tak aby nie tylko zbudować nowy wymiar jego aktywności zawodowej, ale też utrzymać nabyte w wojsku umiejętności (Berg, Fiejdasz, 2001, s. 12 i nast.).

Problem rekonwersji w służbach mundurowych, szczególnie w wojsku, zazwyczaj odnosi się do osób mających wysokie kwalifikacje zawodowe związane z pełnieniem służby. Stosunkowo młody wiek osób opuszczających służbę w wojsku, sprawność fizyczna oraz nabyte umiejętności wobec narastania problemu zagrożeń współczesnego świata powinny sprzyjać zatrudnieniu byłych żołnierzy zawodowych przez

podmioty gospodarcze oraz administrację publiczną. Jednak pomimo tego oraz regulacji prawnych i licznych porozumień instytucji reprezentujących administrację wojska i rynku pracy³, obserwuje się problemy z zatrudnianiem żołnierzy odchodzących do rezerwy czy przechodzących na emeryturę. Dlatego wydaje się niezbędne przeorientowanie rekonwersji w kierunku aktualnych potrzeb lokalnych rynków pracy, w tym szczególnie na kształcenie żołnierzy odchodzących z wojska w zakresie rozwoju ich indywidualnej przedsiębiorczości i też kształtowania umiejętności w zakresie kierowania i aktywizowania lokalnego rynku pracy. Wiąże się to niejednokrotnie z indywidualizacją działań rekonwersyjnych, a także wzrostem kosztów realizacji programu rekonwersji żołnierzy odchodzących do cywila czy na emeryturę. Wielkość pomocy finansowej dla żołnierzy odchodzących z wojska generalnie zależy od przyczyn odejścia i można przyjąć, że w pełni pokrywa się koszty rekonwersji, gdy żołnierz odchodzi ze służby z przyczyn od niego niezależnych. Gdyby zaistniały inne przyczyny odejścia ze służby wojskowej, zainteresowani skorzystaniem z rekonwersji, pokrywają część związanych z tym kosztów⁴.

Na problem rekonwersji trzeba też spojrzeć z punktu widzenia przemian dokonujących się w polskiej gospodarce i polityce międzynarodowej po 1989 roku. Zmiany w dużym stopniu dotyczyły też wojska i odnosiły się niemal do wszystkich jego funkcji. Jednak skala przemian, w tym liczba zwolnień i odejść z czynnej służby, przekroczyły możliwości wsparcia przez struktury wojskowe odchodzących z wojska w poszukiwaniu swojego miejsca w pracy i życiu poza wojskiem. Analizując ten okres, można zauważyć wiele zmian w obrębie organów i instytucji decyzyjnych zmierzających do wdrożenia sprawnego systemu rekonwersji w wojsku (Rogoń, 2016).

Wdrożenie nowoczesnego systemu rekonwersji następowało wraz z przemianami w wojsku, szczególnie korzystaniem z doświadczeń państw współdziałających w ramach NATO. Obecnie kwestia rekonwersji regulowana jest przede wszystkim Ustawą z 11 września o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1414, 1822, z 2015 r. poz. 1066, 1217, 1268, 1830, z 2016 r. poz. 178, 308, 904, 960, 1053), Ustawą o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. 2016 poz. 1534) oraz Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz aktami wykonawczymi do tych ustaw. Zmiany w prawie w tym okresie wprowadziły do służby wojskowej podział wśród kadry zawodowej na korpus oficerów, podoficerów i szeregowych (Ustawa z dnia

³ Można tu wskazać między innymi na porozumienie zawarte w dniu 25 marca 1999 roku między Ministerstwem Obrony Narodowej a Krajowym Urzędem Pracy *o współpracy w zakresie łagodzenia skutków bezrobocia wśród byłych żołnierzy zawodowych* oraz analogiczne porozumienia zawarte w tym samym roku na szczeblu województw i powiatów z wojewódzkimi sztabami wojskowymi i wojskowymi komendantami uzupełnień.

⁴ Informacje na ten temat można uzyskać na stronie Wojskowego Biura Emerytalnego, które jest wewnętrzną komórką organizacyjną Departamentu Spraw Socjalnych Ministerstwa Obrony Narodowej, http://www.wbe.wp.mil.pl/plik/file/pl_html/dss_rek.html.

11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, art. 4, ust. 1, 2, 3). Odnosząc to do rekonwersji, podział ten ma bardzo istotne znaczenie, bowiem w ramach poszczególnych korpusów mamy różniące się wykształcenie i nabyte umiejętności po ukończeniu służby. Zakres pomocy regulowany prawem państwowym uzależniony jest też od okresu pełnienia służby zawodowej i najszerzej strumień zasobów finansowych oraz przywilejów odnosi się do żołnierzy legitymujących się najwyższym poziomem wykształcenia oraz długim okresem pełnienia służby w określonym korpusie żołnierzy zawodowych (Ustawa z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, art. 119, art. 120, ust. 3). Analizując rozstrzygnięcia prawne, należy też podkreślić wagę rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 czerwca 2007 roku w sprawie stanowisk pracy związanych z obronnością kraju w administracji publicznej (Dz.U. z 2007 r., Nr 106, poz. 724.), które wskazując stanowiska pracy w administracji publicznej, związane z obronnością, nawiązuje do rekonwersji, zatem możliwości zatrudniania na nich osób po zakończeniu zawodowej służby wojskowej.

Można w związku z tym przyjąć, że podbudowa prawna określająca zasady korzystania przez żołnierzy zawodowych odchodzących do cywila z rekonwersji, stąd programu przygotowującego do pracy w warunkach innych niż miało to dotychczas miejsce w siłach zbrojnych, stale ulega doskonaleniu i zmianom. Należy w związku z tym zadać pytanie: jak rekonwersja wpływa na losy żołnierzy rezerwy?

2. Rekonwersja – wyniki badań

W prezentowanym artykule odniesiono się do problemu, jakim jest zakres wykorzystania rekonwersji przez żołnierzy zawodowych odchodzących ze służby wojskowej. Zatem do skuteczności wykorzystania programu rekonwersji wspierającego żołnierzy zawodowych w odnalezieniu się i adaptacji na współczesnym rynku cywilnym. Z tak zarysowanego problemu wynika cel badań, jakim jest ocena działań rekonwersyjnych w środowisku żołnierzy zawodowych, które prowadzą do aktywizacji zawodowej na cywilnym rynku pracy. Aby osiągnąć założony cel przeprowadzono sondaż diagnostyczny, w technice badań ankietowych z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety anonimowej, przyjmując, że powiązania między zmiennymi ilościowymi i jakościowymi najlepiej ukażą postawy i zachowania (Nowak, 2008, s. 47) i tym samym będą podstawą do sformułowania oceny skuteczności rekonwersji w środowisku żołnierzy zawodowych.

Badania przeprowadzono w pierwszej połowie 2016 roku wśród osób, które przeszły z czynnej służby zawodowej w wojsku do cywila. Dokonano celowego wyboru 50 osób do badań na Warmii i Mazurach w obrębie garnizonów Giżycko i Orzysz obejmujących łącznie obszar 8 powiatów. Pomocne w przeprowadzeniu badań były stowarzyszenia Związku Byłych Żołnierzy Zawodowych i Oficerów

Rezerwy Wojska Polskiego, w ramach których odbyły się spotkania umożliwiające przeprowadzenie ankiety anonimowej⁵.

W badaniach dominowali mężczyźni, którzy stanowili 96% (48 osób) wszystkich respondentów. Biorąc za podstawę kryterium przynależności do korpusów osobowych w trakcie pełnienia służby wojskowej, wśród badanych osób można rozróżnić: 18 oficerów, 23 podoficerów i 9 żołnierzy szeregowych. Wśród badanych osób 35% legitymowało się wykształceniem wyższym, a 33% wykształceniem średnim. Aż 78% respondentów miało staż w służbie ponad 15 lat (wszyscy oficerowie i 91% podoficerów). Można przyjąć, że badana grupa żołnierzy mieściła się przede wszystkim w grupie wiekowej od 35 do 45 lat – zatem w wieku, w którym z powodzeniem można podjąć pracę i być użytecznym poza wojskiem.

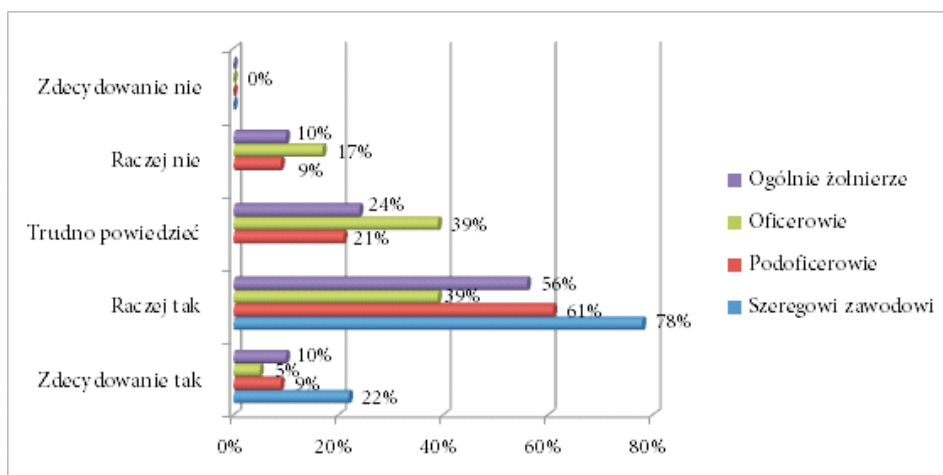
Z przeprowadzonych badań wynika, że informacja o możliwości skorzystania z programu objętego rekonwersją jest powszechnie dostępna, bowiem z wyjątkiem 5 osób (ocena dostateczna) pozostałe osoby dobrze (25) i bardzo dobrze (20) oceniły dostęp do informacji. Informacje o rekonwersji respondenci uzyskali przede wszystkim od osób w jednostce wojskowej zawodowo zajmujących się tymi zagadnieniami i tylko wyjątkowo badani wskazali inne instytucje, szczególnie poza miejscem służby respondenta. Dostęp do wiedzy o rekonwersji pozytywnie ocenili przede wszystkim oficerowie (78%) i podoficerowie (74%) kończący służbę po 15 i więcej latach oraz żołnierze zawodowi ze stażem 9-14 lat (56%). W przedziale stażu 9 i 14 lat wśród podoficerów (9%) i 3 do 8 lat wśród żołnierzy (9%) oceny były najniższe. Warto zauważyć, że zdecydowana większość respondentów – 92% (w tym: 56% zdecydowanie tak i 36% tak) zamierzała po ukończeniu służby wojskowej podjąć pracę. Badani żołnierze przede wszystkim zamierzali podjąć pracę na własny rachunek (29 osób) i na etacie (18 osób). Żołnierze oczekiwali, że w ramach rekonwersji zdobędą nowe kwalifikacje (21 badanych) lub pogłębią i udoskonalą już posiadane (28 osób).

Żołnierze zainteresowani programem rekonwersji mogli korzystać z następujących form pomocy: przekwalifikowania zawodowego, praktyk zawodowych, doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy i najczęściej korzystają z kilku dostępnych możliwości. W grupie badanych żołnierzy szeregowych ponad połowa (67%) skorzystała z przekwalifikowania zawodowego, a 22% z nich skorzystało zarówno z przekwalifikowania zawodowego, jak i praktyk zawodowych. W grupie podoficerów 48% badanych osób skorzystało z przekwalifikowania i praktyk zawodowych, a 26% z doradztwa wraz z przekwalifikowaniem (pozostali wybrali tylko przekwalifikowanie zawodowe). W grupie oficerów 38% wybrało przekwalifikowanie i praktyki zawodowe, a 22% doradztwo z przekwalifikowaniem.

Z przeprowadzonych badań wynika, że 58% badanych żołnierzy po przejściu na emeryturę znalazło zatrudnienie na etacie, 34% prowadzi własną działalność gospodarczą, a 6% pracuje dorywczo. Tylko 1 badany nie podjął żadnej pracy.

⁵ W opracowaniu wykorzystano badania przeprowadzone przez B. Anaszko (za zgodą autora).

W ocenie badanych pomoc rekonwersyjna była im bardzo przydatna i wszyscy wystawili pozytywne oceny poszczególnym formom. Najwyżej i najkorzystniej oceniono możliwość przekwalifikowania zawodowego w poszczególnych badanych grupach (łącznie oficerowie – 53%, podoficerowie – 53%, szeregowi – 75%). Na drugim miejscu pozytywne oceny uzyskały praktyki zawodowe (bardzo wysoko – 27% oficerowie, oraz po 17% podoficerowie i szeregowi). Interesująca jest opinia badanych o tym, jak oceniali swoje szanse na zatrudnienie przed przystąpieniem do programu rekonwersji. Z badań wynika, że 36% swoje szanse na zatrudnienie oceniło jako przeciętne, a 64% jako raczej wysokie. Najniżej szanse te ocenili szeregowi (44%), a najwyżej oficerowie (77%) i podoficerowie (65%). Jednak gdy spytano respondentów, czy uczestnictwo w programie rekonwersji miało wpływ na podjęcie przez nich pracy po zakończeniu służby, to tylko 10% wystawiło wysoką ocenę wpływu tego programu, pozostali wskazali, że raczej miało to znaczenie (56%) i aż 24% nie potrafiła wyrazić opinii, a 10%, że nie miało to żadnego znaczenia (rys. 1).



Rys. 1. Znaczenie programu pomocy rekonwersyjnej w podjęciu pracy zarobkowej po zakończeniu służby

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Z badań wynika, że pomoc rekonwersyjna spełniła oczekiwania przede wszystkim żołnierzy szeregowych (100%), ale również podoficerów (83%), którzy ocenili ją na poziomie dobrym. Oficerowie byli podzieleni w kwestii przydatności form pomocy do przygotowania do reorientacji zawodowej czy przebranżowienia, oceniając je z poziomie dobrym (50%) i dostatecznym (50%). Z tego wynika, że oczekiwania osób legitymujących się wyższym wykształceniem (a tak jest wśród oficerów) i wykonujących służbę na wyższych stanowiskach (oficerowie) mają większe oczekiwania rekonwersyjne niż szeregowi legitymujący się niższym wykształceniem.

Podsumowanie

Podjęty w opracowaniu problem rekonwersji w korpusie zawodowej służby wojskowej i jej wpływ na pracę zawodową po ukończeniu służby jest zagadnieniem bardzo ważnym i mającym znaczenie nie tylko w obszarze służby wojskowej, ale też poza nią w cywilnych obszarach gospodarki. Problem rekonwersji doczekał się regulacji prawnych, które wraz z gruntowaniem się gospodarki demokratycznej doskonalili system zapewniający jak największą efektywność związaną z przekwalifikowaniem żołnierzy zawodowych i ich wykorzystaniem w instytucjach sektora publicznego i gospodarce narodowej. Problem przechodzenia żołnierzy zawodowych z czynnej służby wojskowej do pracy poza wojskiem, w sytuacji ich wysokiej sprawności psychofizycznej jest zagadnieniem bardzo złożonym i wymagającym szerokich i dogłębnych badań. W opracowaniu zajęto się tylko kwestią rekonwersji nie analizując, czy właściwe jest przechodzenie żołnierzy na emeryturę, często w sytuacji wysokiej sprawności psychofizycznej i rezygnacja z zatrudnienia ich nadal w wojsku w innym charakterze. Podjęcie badań w tym obszarze pomogłoby uzyskać opinie, a w konsekwencji rozwiązania prawne zapewniające korzystne warunki finansowe i pracy żołnierzy pozostających w służbie.

Z przeprowadzonych badań wynika, że:

1. Informacja o możliwości skorzystania z programu objętego rekonwersją jest powszechnie dostępna dla żołnierzy.
2. Żołnierze najchętniej korzystali z przekwalifikowania zawodowego i praktyk zawodowych i jednocześnie formy te stanowiły najbardziej przydatną opcję aktywizacji zawodowej w adaptacji i funkcjonowaniu na cywilnym rynku pracy.
3. Rekonwersja, jako działalność wsparcia i pomocy, ma istotne znaczenie w przygotowaniu byłych żołnierzy zawodowych do przebranżowienia lub reorientacji zawodowej, ma zatem wpływ na aktywizację zawodową żołnierzy na cywilnym rynku pracy, co stanowi o jej ważności.

Ważność podjętych badań ma znaczenie nie tylko w obszarze przekwalifikowania żołnierzy zawodowych, ale też w naborze kandydatów do służby wojskowej, bowiem budowanie perspektywy pozytywnego przejścia na emeryturę lub do pracy w cywilu tworzy korzystną opinię o pracy zawodowej w wojsku.

Warto też rozważyć podjęcie wnikliwych badań nad wypracowaniem modelu pracy w wojsku do wieku emerytalnego obowiązującego powszechnie w gospodarce narodowej czy też wykorzystania żołnierzy w zawodowej służbie w obszarze bezpieczeństwa. Należy podkreślić, że instytucje państwowe, przedsiębiorstwa i organizacje sektora publicznego i prywatnego bardzo często funkcjonują w obszarze, w którym umiejętności żołnierzy zawodowych są niezbędne i mogłyby być wykorzystane do czasu, w którym nastąpiłoby przejście na emeryturę. Odejście żołnierzy zawodowych ze służby i podjęcie przez nich pracy w innym obszarze niż związane z nabytymi

przez nich umiejętnościami w zakresie bezpieczeństwa jest stratą w powszechnym systemie kwalifikacji oraz w wymiarze ekonomicznym – przygotowanie kadr do pracy w cywilu na stanowiskach łączących się z bezpieczeństwem obywateli kosztuje. Pozyskanie żołnierzy odchodzących na wcześniejszą emeryturę byłoby zatem korzystne. Podjęcie takich szerokich badań z jednej strony nad rekonwersją i z drugiej nad wykorzystaniem umiejętności nabytych przez żołnierzy w czasie służby wojskowej wydaje się bardzo ważnym postulatem.

BIBLIOGRAFIA

- [1] ANASZKO B., 2016, *Rola rekonwersji w wojsku jako ważny aspekt aktywizacji zawodowej żołnierzy w funkcjonowaniu na cywilnym rynku pracy*, praca magisterska napisana pod kierunkiem dr I. Z. Czaplickiej-Kozłowskiej, WSG w Bydgoszczy, Bydgoszcz.
- [2] BERG K., FIEJDASZ M., 2001, *Outplacement indywidualny i zbiorowy w Siłach Zbrojnych RP w latach 2001-2006*, WSHiFM, Warszawa.
- [3] CZERMIŃSKI A., CZERSKA M., NOGALSKI B., RUTKA R., 2001, *Organizacja i zarządzanie*, Wyd. Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- [4] CLUTTERBUCK D., 2005, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- [5] FURMANEK W., 2008, *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- [6] GRUSZCZYŃSKA-MALEC G., HOFFMAN K., 2011, *Praca zawodowa w systemie wartości jednostki w kontekście kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa*, [w]: M. GABLETA, A. PIETROŃ-PYSZCZEK (red.), *Człowiek i praca w zmieniającej się organizacji. W kierunku respektowania interesów pracobiorców*, Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu, Wrocław.
- [7] KOŚCIELECKI L., 2010, *Zarządzanie potencjałem społecznym w warunkach globalizacji. Rekonwersja kadr wojskowych w Polsce*, AON, Warszawa.
- [8] KOZŁOWSKI A.J., 2012, *Kwalifikacje radnych a zarządzanie zasobami gminy. Identyfikacja – Diagnoza – Kierunki zmian*, Wyd. Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn.
- [9] MARKOWSKI A., PAWELEC R., 2007, *Słownik wyrazów obcych i trudnych*, Wyd. Langenscheidt, Warszawa.
- [10] NOWAK S., 2008, *Metodologia badań społecznych*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- [11] Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 31 sierpnia 2016 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy z dnia 21 listopada 1967 roku o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. 2016 poz. 1534).
- [12] PIOTROWSKA-TRYBULL M., STOCHAJ J., 2014, *Działania rekonwersyjne w polskich Siłach Zbrojnych jako element ich restrukturyzacji*, Praca naukowo-badawcza, AON, Warszawa.
- [13] Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 listopada 2014 roku w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych (Dz.U. z dnia 20 listopada 2014 roku, poz. 1622).
- [14] Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 czerwca 2007 r., w sprawie stanowisk pracy związanych z obronnością kraju w administracji publicznej (Dz.U. z 2007 r., Nr 106, poz. 724.).
- [15] TYTUŁA M., OKARAMUS J., 2011, *Słownik wyrazów obcych*, Wydawnictwo Szkolne PWN, Warszawa – Bielsko-Biała.

- [16] Ustawa z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 1414, 1822; z 2015 r. poz. 1066, 1217, 1268, 1830; z 2016 r. poz. 178, 308, 904, 960, 1053).
- [17] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 r., Nr 99 poz. 1001).

NETOGRAFIA

- [1] Rogoń R., *Rekonwersja kadr w latach 1989-2015*, 2016, http://www.wojsko-polskie.pl/f/articles/atts/2016/5/rekonwersja_kadr_w_latach_1989_2015.pdf (21.10.2016).
- [2] Wojskowe Biura Emerytalne, 2016, http://www.wbe.wp.mil.pl/plik/file/pl_html/dss_rek.html (21.10.2016).