

Wacław JARMOŁOWICZ*
Tomasz SIKORA**

STATUS I POZYCJA SPOŁECZNO-EKONOMICZNA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH NA POLSKIM RYNKU PRACY

(Streszczenie)

Przedmiotem artykułu jest próba bliższej prezentacji, analizy i oceny statusu społeczno-ekonomicznego żołnierzy zawodowych, a zwłaszcza w zakresie zasad i form oraz wielkości i struktury zatrudnienia, a także wynagrodzenia wraz ze wskazaniem na poziom, relację i strukturę wynagrodzeń. Ponadto – również działań na rzecz tzw. rekonwersji kadr oraz statusu weterana.

Słowa kluczowe: Siły Zbrojne RP; żołnierz zawodowy; zatrudnienie; wynagrodzenie; rekonwersja kadr; weterani

Klasyfikacja JEL: J24

1. Wprowadzenie

Podejmując się próby bliższego objaśnienia statusu i pozycji społeczno-ekonomicznej żołnierzy zawodowych na obecnym polskim rynku pracy, w pierwszej części opracowania zwrócono uwagę na rolę, misję i zadania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Następnie zidentyfikowano obowiązujące zasady i formy zatrudniania żołnierzy zawodowych w Polsce, z uwzględnieniem aktualnie obowiązujących w tym zakresie rozwiązań prawnych, oraz zaprezentowano liczebność i strukturę stanu osobowego żołnierzy zawodowych pełniących służbę w polskiej armii. Ponadto dokonano tu także analizy systemu wynagrodzenia żołnierzy zawodowych z uwzględnieniem podstawowych zasad oraz ich następstw dla kształtowania

* Prof. dr hab., Instytut Finansów, Wyższa Szkoła Bankowa w Poznaniu; e-mail: waclaw.jarmolowicz@wsb.poznan.pl*

** Dr, Europejska Wyższa Szkoła Biznesu w Poznaniu; e-mail: sikoratomasz59@gmail.com

się poziomu, relacji i struktury wynagrodzenia. W dalszej kolejności określono również istotę systemu aktywizacji zawodowej zwanego „rekonwersją kadr”, a także uprawnienia uczestników zagranicznych misji wojskowych przynależne im w ramach statusu weterana lub weterana poszkodowanego. Zakres czasowy analizy obejmuje przy tym lata 2003–2013.

2. Rola, misja i zadania Sił Zbrojnych w państwie

Rolę i zadania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej określa art. 26 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.: „Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic. Siły Zbrojne RP zachowują neutralność w sprawach politycznych oraz podlegają cywilnej i demokratycznej kontroli”¹.

Zgodnie zaś z obowiązującą Strategią Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej², Siły Zbrojne utrzymują gotowość do realizacji trzech rodzajów misji: zagwarantowania obrony państwa i przeciwstawienia się agresji zbrojnej, wspierania podsystemów ochronnych w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego i pomocy społeczeństwu, udziału w procesie stabilizacji międzynarodowej, w tym w międzynarodowych działaniach z dziedziny zarządzania kryzysowego. W misji obrony państwa mieści się również wypełnianie funkcji militarnego odstraszenia poprzez demonstrowanie gotowości do obrony siłami utrzymywanymi w czasie pokoju oraz gotowości do ich mobilizacyjnego rozwinięcia na wypadek wojny.

Zwierzchnictwo nad Siłami Zbrojnymi sprawuje prezydent RP, a ogólne kierownictwo – Minister Obrony Narodowej.

W skład Sił Zbrojnych RP wchodzi jako ich podstawowe rodzaje:

- Wojska Lądowe;
- Siły Powietrzne;
- Marynarka Wojenna;
- Wojska Specjalne.

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm.

² Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej – jest dokumentem dotyczącym bezpieczeństwa państwa, opracowanym i zatwierdzonym zgodnie z art. 6 ust. 1 i art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, w dniu 5 listopada 2014 r. przez prezydenta Bronisława Komorowskiego na wniosek Prezesa Rady Ministrów, <https://www.bbn.gov.pl/ftp/SBN%20RP.pdf>; stan na 20.04.2015 r.

Identyfikując rodzaje Sił Zbrojnych RP, warto tu zarazem wyróżnić: Dowództwo Garnizonu Warszawa oraz Inspektorat Wsparcia Sił Zbrojnych, ponadto również: Żandarmerię Wojskową, Dowództwo Operacyjne Sił Zbrojnych, Inspektorat Wojskowej Służby Zdrowia.

3. Zasady i formy zatrudnienia żołnierzy zawodowych

We współczesnych społeczeństwach praca zajmuje w życiu człowieka miejsce centralne, a jego pozycja zależy w dużej mierze od posiadanego zawodu i rodzaju wykonywanej pracy.

Jednak „praca” w Wojsku Polskim to zarazem „służba” w formacji militarnej. Pozostając zatem pod rozkazodawstwem, wiąże się też ona z możliwością narażenia życia i zdrowia. Służba w wojsku to przy tym nie tylko praca zarobkowa, ale także wybór bardzo specyficznej „ścieżki życiowej”, podążanie którą ma wpływ na jednostkę, jej najbliższych, jej otoczenie społeczne³.

Kandydatów do armii przyciągają zwłaszcza szczególnego typu zainteresowania, pewne przywileje socjalne, ale także pasja, a bardzo często i rodzinna tradycja.

W badaniach opinii publicznej zawód żołnierza zawodowego należy do wysoko ocenianych w społeczeństwie. Wojsko jako instytucja cieszy się zaufaniem i prestiżem. Tak, np. tylko w marcu 2014 r. – dwie trzecie Polaków (66%) dobrze oceniało pozycję polskiej armii, a tylko co trzynasty respondent (8%) miał zastrzeżenia do jej działalności⁴.

Uwarunkowania prawne związane z powołaniem, przebiegiem i zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej regulują przy tym – i obecnie – Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych⁵ oraz Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 09 marca 2010 r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej⁶.

³ K. Dojwa, *Socjologiczny portret przyszłych żołnierzy zawodowych wojska polskiego w świetle badań sondażowych*, w: J. Maciejewski, A. Krasowska-Marut, A. Rusak (red.), *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s. 54–55.

⁴ Komunikat z badań Centrum Badania Opinii Społecznej, *Oceny instytucji publicznych*, 2014, nr 36, s. 10.

⁵ Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Dz.U. z 2014 r., poz. 1414, z późn. zm.

⁶ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 09 marca 2010 r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej, Dz.U. z 2010 r., nr 45, poz. 265, z późn. zm.

Zgodnie więc z art. 2 tej ustawy „żołnierzem zawodowym może być osoba posiadająca obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii, której wierność Rzeczypospolitej Polskiej nie budzi wątpliwości, posiadająca odpowiednie kwalifikacje oraz zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia zawodowej służby wojskowej”.

Z kolei art. 3 podkreśla, iż żołnierz zawodowy pełni służbę dla dobra Rzeczypospolitej Polskiej w sposób zdyscyplinowany, lojalny i z poświęceniem. W zamian, zapewnia się żołnierzom zawodowym godne warunki życia, umożliwiające oddanie się służbie, Narodowi i Ojczyźnie, jak też rekompensuje się odpowiednio trud, ograniczenia i wyrzeczenia związane z pełnieniem zawodowej służby wojskowej.

Art. 4 tejże ustawy stanowi, z kolei, że kadre zawodową Sił Zbrojnych RP można podzielić na (por. rys. 1):

- korpus oficerów zawodowych;
- korpus podoficerów zawodowych;
- korpus szeregowych zawodowych.

W powyższych korpusach, żołnierze zawodowi dzielą się zarazem na dalsze grupy zgodnie z posiadanymi stopniami i specjalnościami wojskowymi⁷. Każdy żołnierz (zarówno mężczyzna, jak i kobieta) powołany do zawodowej służby wojskowej jest też wyznaczony na odpowiednie stanowisko służbowe, które lokuje go zarazem w hierarchii służbowej jednostki organizacyjnej i z określonymi dla tego stanowiska atrybutami⁸.

TABELA 1: *Struktura korpusów kadry zawodowej Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*

KORPUS OFICERÓW ZAWODOWYCH		
Oficerowie młodszy	Oficerowie starsi	Generałowie (Admirałowie)
KORPUS PODOFICERÓW ZAWODOWYCH		
Podoficerowie młodszy	Podoficerowie	Podoficerowie starsi
KORPUS SZEREGOWYCH ZAWODOWYCH		

Źródło: opracowanie własne na podstawie ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

⁷ Stopnie wojskowe mają swoje oznaki, składające się najczęściej z gwiazdek, tzw. „diamentów”, belek i krokiewek. W RP stopnie wojskowe są tytułami żołnierzy i obowiązują dożywotnio. Żołnierz może jednak stracić stopień w przypadku degradacji bądź utraty obywatelstwa polskiego.

⁸ Są to: nazwa, stopień etatowy, wymagania kwalifikacyjne, opis stanowiska, grupa uposażenia, korpus osobowy, grupa osobowa.

Powołanie do zawodowej służby wojskowej następować przy tym może w formie:

- do służby stałej – na czas nieokreślony;
- do służby kontraktowej – na czas określony w kontrakcie.

Dodajmy jednocześnie, że:

- żołnierz służby kontraktowej może ją pełnić przez łączny okres nieprzekraczający 12 lat;
- powołanie do służby kontraktowej może nastąpić jednorazowo na okres od 2 do 6 lat;
- pierwszy kontrakt na pełnienie służby kontraktowej zawiera się na okres 2 lat;
- najpóźniej na 3 miesiące przed dniem upływu okresu, na jaki został zawarty kontrakt, żołnierz służby kontraktowej może wystąpić z wnioskiem o zawarcie kolejnego kontraktu lub powołanie do służby stałej. Z inicjatywą zawarcia kolejnego kontraktu albo powołania do służby stałej może wystąpić również dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz służby kontraktowej pełni służbę wojskową⁹.

Stosunek służbowy żołnierza służby stałej powstaje w drodze powołania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby, zaś stosunek służbowy żołnierza służby kontraktowej – w drodze powołania na podstawie kontraktu zawartego między osobą, która dobrowolnie zgłosiła się do tej służby, a właściwym organem. Termin rozpoczęcia pełnienia zawodowej służby wojskowej oraz stanowisko służbowe, na jakim będzie pełniona stała lub kontraktowa zawodowa służba, określa rozkaz personalny.

Żołnierze zawodowi pełnią służbę i wykonują też tym samym swoją pracę na podstawie stosunku służbowego, który nie jest jednak zarazem stosunkiem pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, lecz niepracowniczym, administracyjnym stosunkiem zatrudnienia.

4. Wielkość i struktura zatrudnienia żołnierzy zawodowych

Zmieniająca się w Polsce od początku lat 90. XX w. rzeczywistość społeczno-polityczna i gospodarcza spowodowała zasadność określenia na nowo zadań dla polskiej armii, dostosowując je do standardów demokratycznego państwa i potrzeb wynikających z jego polityki obronnej. Procesy te wymagały m.in. głębokich zmian w poziomie i strukturze kadry wojskowej, a w tym działań na rzecz jej uzawodowienia.

⁹ Bliższe warunki powołania do służby stałej i kontraktowej reguluje ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych..., art. 11–12.

W maju 2000 r. Rada Ministrów przyjęła założenia do opracowania programu rozwoju Sił Zbrojnych na lata 2001–2006, którego zasadniczą kwestią było zwiększenie stopnia uzawodowienia oraz dokonanie istotnych zmian w strukturze stanu osobowego polskiej armii. Podjęto wówczas decyzję także o zmianie proporcji między poszczególnymi korpusami kadry, tak aby oficerowie (w tym 40% oficerów starszych i 60% oficerów młodszych) stanowili 1/3 kadry zawodowej, a w 2/3 byli to pozostali żołnierze zawodowi.

W roku następnym Sejm RP uchwalił ponadto ustawę z dnia 25 maja 2001 r. o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej¹⁰. Ustawa ta, oprócz określenia źródeł finansowania oraz przebudowy i modernizacji technicznej, zakładała także zmianę struktury etatowych stanowisk służbowych, w tym zmniejszenie liczby stanowisk przeznaczonych dla oficerów i dostosowanie systemu szkolnictwa wojskowego do potrzeb sił zbrojnych, jak również i to, że liczebność sił zbrojnych w dniu 31 grudnia 2003 r. nie przekroczy 150 tys. stanowisk etatowych żołnierzy.

Dokonujące się w latach 2001–2008 zmiany ustawowe i realizacyjne prowadziły do utworzenia trzech jakościowo nowych korpusów kadry zawodowej, przy jednoczesnym dokonaniu przebudowy ich wewnętrznej struktury, a tym samym i do wyraźnego podziału funkcji w poszczególnych korpusach kadry (tj. gradacji stanowisk i stopni wojskowych) oraz uzawodowienia Sił Zbrojnych RP. Działania podjęte na rzecz profesjonalizacji armii przyczyniły się w rezultacie do zmiany jej wcześniejszego charakteru, a więc z opartej (w większości) na przymusowym poborze – na zasadniczo odmienny – zawodowy¹¹.

Spowodowało to w szczególności stworzenie nowego wzoru instytucjonalnego stanowisk służbowych w postaci trzech korpusów: oficerów zawodowych – tworzących trzon armii, podoficerów i szeregowych zawodowych. Kadra oficerska zajmuje przy tym szczególną pozycję w strukturze armii, bowiem to oficerowie są tymi, którzy mają największy wpływ na funkcjonowanie pozostałych korpusów kadry zawodowej. Jak zauważył zaś D. Kozerawski, oficerowie zajmują się przede wszystkim planowaniem, realizacją, nadzorowaniem i oceną jakości zadań wykonywanych przez podwładnych. Stąd właśnie – w hierarchii służbowej i finansowej – oficerowie zajmują też najwyższą pozycję¹².

¹⁰ Ustawa z dnia 25 maja 2001 r. o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 2001 r., nr 76, poz. 804, z późn. zm., art. 2.1 i art. 3.1.

¹¹ **M. Paszkowski**, *Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP jako przykład zmian w wielkich grupach społecznych*, *Bezpieczeństwo Narodowe* 2011, nr 19, s. 231–232.

¹² **D. Kozerawski**, *Rola i zadania oficerów Wojska Polskiego w międzynarodowych operacjach pokojowych i stabilizacyjnych w latach 1953–2007*, w: **T. Kołodziejczyk, D. Kozerawski**,

Jedną z podstawowych funkcji korpusu podoficerów zawodowych jest szkolenie i dowodzenie w odniesieniu do szeregowych. W nowych warunkach podoficer zawodowy ma być, zatem, przywódcą i liderem zdolnym do budowania zespołu oraz kierowania nim.

Korpus szeregowych zawodowych to natomiast całkowicie nowa struktura w siłach zbrojnych, stworzona w celu uzawodowienia stanowisk, które uprzednio przeznaczone były dla poborowych, powoływanych do odbycia zasadniczej służby wojskowej, bądź też częściowo obejmowały stanowiska podoficerów zawodowych.

Bliżej, stan osobowy i strukturę instytucjonalną żołnierzy zawodowych Sił Zbrojnych RP w latach 2003–2013 prezentują dane tabeli 1.

TABELA 1: *Stan osobowy i struktura instytucjonalna żołnierzy zawodowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w latach 2003–2013*

Rok	Genera- lowie	Oficerowie starsi	Oficerowie młodszy	Chora- żowie	Podoficerowie zawodowi	Szeregowi zawodowi	Ogółem
2003	119	12 756	17 203	22 376	20 621		73 075
2004	126	12 162	16 013		41 122	1 387	70 810
2005	153	11 837	15 257		43 778	6 878	77 903
2006	152	11 335	14 500		43 859	9 169	79 015
2007	146	11 307	12 907		42 697	11 498	78 555
2008	137	11 052	12 145		42 470	14 864	80 668
2009	140	10 798	11 880		41 790	30 736	95 344
2010	120	10 294	11 172		39 288	34 565	95 439
2011	117	10 233	10 278		35 633	37 662	93 923
2012	104	9 961	9 866		34 467	40 920	95 318
2013	89	9 908	10 010		35 528	41 501	97 036

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rocznika Statystycznego Rzeczypospolitej Polskiej (GUS 2004–2014).

Jak też wynika z prezentowanych danych, w ciągu badanego okresu ogólna liczba żołnierzy zawodowych systematycznie rosła i w 2013 r. była wyższa od wielkości z roku 2003 o blisko 24 tys. (tj. o 32,8%), zbliżając się zarazem do zamierzonej 100 tysięcznej armii zawodowej.

5. System wynagradzania żołnierzy zawodowych

Podstawowym elementem wynagradzania, motywującym do podejmowania służby i zajmowania wyższych stanowisk służbowych jest uposażenie zasadnicze¹³. Wysokość uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego jest zróżnicowana i uzależniona od rodzaju i rangi zajmowanego stanowiska, zakresu wykonywanych zadań służbowych, ponoszonej odpowiedzialności i wymaganych kwalifikacji¹⁴.

Jak wynika przy tym z danych tabeli 2, w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej istnieją obecnie cztery stopnie generalskie przeznaczone dla „najwyższych” dowódców w Wojskach Lądowych, Wojskach Specjalnych i Siłach Powietrznych, przy czym – w Marynarce Wojennej – odpowiadają im stopnie admirałskie.

TABELA 2: Grupy i stawki uposażenia zasadniczego generalów (admiralów)

Stopień etatowy	Grupa uposażenia	Miesięczna kwota brutto (w PLN)
General (admiral)	20	14 900
General broni (admiral floty)	19B	12 600
	19A	12 000
	19	11 500
General dywizji (wiceadmiral)	18B	10 750
	18A	10 200
	18	9 800
General brygady (kontradmiral)	17B	9 150
	17A	8 750
	17	8 400

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie określenia grup uposażenia oraz Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy.

¹³ Wynagrodzenie, pełniąc funkcję motywacyjną, stanowi bodziec materialnego zainteresowania pracowników i jest także jednym z głównych uwarunkowań wyboru zawodu i miejsca pracy – **W. Jarmolowicz**, *Osobliwy rynek pracy*, w: **W. Jarmolowicz**, **M. Knapińska** (red.), *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 33.

¹⁴ Grupy uposażenia dla poszczególnych stopni etatowych, do których zaszeregowane są stanowiska służbowe żołnierzy zawodowych, określa Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie określenia grup uposażenia, Dz.U. z 2014 r., poz. 617, § 2. Natomiast stawki uposażenia zasadniczego dla poszczególnych grup uposażenia określa Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych, Dz.U. z 2006 r., nr 59, poz. 423, z późn. zm., § 2.

Z kolei grupy i stawki uposażenia zasadniczego w korpusie oficerów prezentuje tabela 3.

TABELA 3: Grupy i stawki uposażenia zasadniczego w korpusie oficerów

Stopień etatowy	Grupa uposażenia	Miesięczna kwota brutto (w PLN)
Oficer starszy		
Pułkownik (komandor)	16 C	7 850
	16 B	7 300
	16 A	6 800
	16	6 350
Podpułkownik (komandor porucznik)	15 C	5 800
	15 B	5 450
	15 A	5 250
	15	5 100
Major (komandor podporucznik)	14 C	4 850
	14 B	4 700
	14 A	4 600
	14	4 520
Oficer młodszy		
Kapitan (kapitan marynarki)	13 B	4 200
	13 A	4 100
	13	4 030
Porucznik (porucznik marynarki)	12 A	3 910
	12	3 850
Podporucznik (podporucznik marynarki)	11	3 800

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie określenia grup uposażenia oraz Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy.

Dane zawarte w tabeli 3 uwzględniają przy tym, iż w skład korpusu oficerskiego wchodzi wyróżnione grupy oficerów młodszych i starszych. Ich uposażenie zasadnicze, w zależności od przynależności do takiej grupy, kształtuje się od 3 800 PLN – podporucznik (podporucznik marynarki) do 4 200 PLN – kapitan (kapitan marynarki), oraz od 4 520 PLN – major (komandor podporucznik) do 7 850 PLN miesięcznie – pułkownik (komandor).

Natomiast obowiązujące grupy i stawki uposażenia zasadniczego w korpusie szeregowych i podoficerów zawodowych prezentuje tabela 4.

TABELA 4: Grupy i stawki uposażenia zasadniczego w grupie szeregowych i podoficerów zawodowych

Stopień etatowy	Grupa uposażenia	Miesięczna kwota brutto (w PLN)
Podoficerowie		
Starszy chorąży sztabowy (starszy chorąży sztabowy marynarki)	10	3 600
Starszy chorąży (starszy chorąży marynarki)	9	3 480
Chorąży (chorąży marynarki)	8	3 360
Młodszy chorąży (młodszy chorąży marynarki)	7	3 260
Starszy sierżant (starszy bosman)	6	3 170
Sierżant (bosman)	5	3 100
Plutonowy (bosmanmat)	4	3 040
Starszy kapral (starszy mat)	3	2 990
Kapral (mat)	2	2 940
Szeregowi		
Starszy szeregowy (starszy marynarz)	1	2 550
Szeregowy (szeregowy marynarz)	0	2 500

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie określenia grup uposażenia oraz Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy.

Warto przy tym zauważyć, że w grupie podoficerów najwyższe uposażenie zasadnicze przysługuje starszemu chorążemu sztabowemu – 3 600 PLN. Pozostali zaś podoficerowie otrzymać mogą uposażenie w przedziale od 2 940 PLN (kapral) do 3 480 PLN (starszy chorąży). Najniżej w zaszeregowaniu znajdują się żołnierze korpusu szeregowych zawodowych. I tak, szeregowy (marynarz) „zaczyna” z uposażeniem zasadniczym 2 500 PLN, zaś uposażenie zasadnicze starszego szeregowego (starszego marynarza) kształtuje się o 50 PLN więcej i wynosi 2 550 PLN.

Obok dominującego uposażenia zasadniczego, żołnierze zawodowi otrzymywać też mogą różnorodne i następujące dodatki:

- specjalny – za szczególne właściwości lub warunki pełnienia zawodowej służby wojskowej;

- służbowy – za pełnienie zawodowej służby wojskowej na określonych stanowiskach dowódczych i kierowniczych lub samodzielnych albo w określonych jednostkach wojskowych;
- za długoletnią służbę wojskową;
- motywacyjny;
- funkcyjny.

Wypłacane żołnierzom zawodowym, obok uposażenia zasadniczego, dodatki mają za swe zadanie powodować wzrost zainteresowania w określonych sferach wykonywania zawodowej służby wojskowej, a także zachęcić żołnierzy do pozostania w służbie i motywować ich do wzorowego wywiązywania się z powierzonych obowiązków służbowych oraz podnoszenia posiadanych kwalifikacji¹⁵.

Niezależnie od uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia, żołnierze zawodowi są również uprawnieni do otrzymywania szeregu należności pieniężnych o charakterze okazjonalnym i uznaniowym, takich jak:

- zasiłek na zagospodarowanie (jednomiesięczne uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym);
- dodatkowe uposażenie roczne – zwane potocznie „trzynastką” (jednomiesięczne uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym);
- nagrody uznaniowe i zapomogi;
- nagrody jubileuszowe:
 - po 20 latach czynnej służby wojskowej (75% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - po 25 latach czynnej służby wojskowej (100% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - po 30 latach czynnej służby wojskowej (150% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - po 35 latach czynnej służby wojskowej (200% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
 - po 40 latach czynnej służby wojskowej (300% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym);
- należności za podróże i przeniesienia służbowe;

¹⁵ Należy przy tym zauważyć, iż w przypadku, gdy żołnierz spełnia warunki uprawniające go do otrzymania kilku dodatków specjalnych, otrzymuje tylko jeden z nich, w najwyższej stawce miesięcznej. Z kolei pobieranie dodatku specjalnego nie pozbawia żołnierza prawa do otrzymywania świadczeń innego rodzaju, jak na przykład dodatek za długoletnią służbę. Szerzej problematykę dodatków do uposażenia zasadniczego reguluje Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 listopada 2014 r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych, Dz.U. z 2014 r., poz. 1618.

- gratyfikacje urlopowe (na każdego członka rodziny – nie mniej niż 35% najniższego uposażenia żołnierza zawodowego);
- dodatkowe wynagrodzenie za dodatkowo powierzone czasowe pełnienie obowiązków służbowych i za wykonywanie czynności powierzonych wykraczających poza zadania wynikające z zajmowanego stanowiska służbowego;
- należności z tytułu pełnienia służby poza granicami kraju;
- należności pieniężne przysługujące z tytułu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej;
- odprawa w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej:
 - po roku służby – 100%;
 - po pięciu latach służby – 200%;
 - po dziesięciu latach służby – 300%

kwoty uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego w ostatnim dniu pełnienia służby. Wysokość odprawy ulega zwiększeniu o 20% uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym za każdy rok zawodowej służby wojskowej pełnionej ponad dziesięć lat, nie więcej jednak niż do wysokości 600%;

- należności związane ze śmiercią żołnierza zawodowego lub członka jego rodziny (zasiłek pogrzebowy, odprawa pośmiertna, pokrycie kosztów pogrzebu).

6. Poziom i relacje wynagrodzeń w Wojsku Polskim (w latach 2003–2013)

Dane zawarte w tabeli 5 wskazują zaś bliżej na faktyczne poziomy i relacje wynagradzania polskich żołnierzy zawodowych.

TABELA 5: *Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Wojsku Polskim (w PLN)*

Rok	Generalowie	Oficerowie starsi	Oficerowie młodszy	Chorążowie i podoficerowie	Szeregowi	Pracownicy cywilni wojska
2003	9 915	4 426	3 181	2 570	x	1 858
2004	9 910	4 791	3 280	2 546	1 509	1 872
2005	10 082	5 295	3 607	2 691	1 764	1 972
2006	10 677	5 601	3 830	2 968	1 847	2 015
2007	11 174	5 950	4 131	3 058	2 070	2 127
2008	12 580	6 588	4 725	3 573	2 463	2 513
2009	13 554	7 186	5 131	3 921	2 754	2 767
2010	13 473	7 184	5 130	3 948	2 822	2 913

Rok	Generalowie	Oficerowie starsi	Oficerowie młodszy	Chorążowie i podoficerowie	Szeregowi	Pracownicy cywilni wojska
2011	13 639	7 256	5 165	3 999	2 825	3 007
2012	14 002	7 422	5 348	4 182	2 965	3 218
2013	14 294	7 640	5 470	4 326	3 154	3 299

Źródło: opracowanie własne na podstawie Małego Rocznika Statystycznego Polski (GUS 2010–2014).

Jak wskazują te dane, najwyższy poziom zarobków osiągają generalowie, których przeciętne wynagrodzenie np. w roku 2013 wyniosło 14 294 PLN i było wyższe o 87,1% w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia oficerów starszych i o 333,2% – w stosunku do przeciętnego wynagrodzenia, jakim „legitymowali się” cywilni pracownicy wojska. Przeciętne wynagrodzenie „generałów” w okresie od 2003 do 2013 r. wzrosło zarazem z 9 915 PLN do 14 294 PLN, czyli o 44,2%.

W tym samym roku najmniej zarabiali szeregowcy – bo „tylko” 3 154 PLN (tj. o 145 PLN mniej niż pracownicy cywilni wojska, posiadający bardzo często wieloletni staż pracy i wiek przedemerytalny). Wynagrodzenie przewidziane dla tej grupy żołnierzy zawodowych w latach 2004–2013 wykazało jednak równocześnie największą tendencję wzrostową, bo aż o ponad 109%. Znacznie „lepszą gażę” dostawali natomiast już podoficerowie i chorążowie zawodowi, bowiem ich przeciętne wynagrodzenie w 2013 r. opiewało na kwotę 4 326 PLN i było o niepełna 69% wyższe niż w 2003 r. Z kolei oficerowie młodszy w 2013 r. mogli się wykazać przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 5 470 PLN brutto (tj. o 72% więcej niż w roku 2003). Natomiast w 2013 r. przeciętne wynagrodzenie dla oficerów starszych wyniosło 7 640 PLN i w stosunku do 2003 r. uległo zwiększeniu o 3 214 PLN (tj. o prawie 73%).

Tak czy inaczej i w porównaniu do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (3 650,06 PLN w 2013 r.) Wojsko Polskie oferowało zatem stosunkowo konkurencyjne dochody.

Wypada przy tym dodać, iż przy porównywaniu wynagrodzenia brutto żołnierzy zawodowych z innymi grupami zawodowymi w Polsce należy również uwzględnić liczne inne ulgi i przywileje wojskowych (np. bezpłatne zakwaterowanie, umundurowanie i ekwipunek, możliwość doszkalania się poprzez rozmaite kursy i szkolenia, raz w roku darmowe przejazdy tam i z powrotem do wybranej miejscowości przez żołnierza i jego rodzinę czy też dodatkowy równoważnik pieniężny przysługujący w zamian za umundurowanie i wyekwipowanie – popularnie zwany „mundurówką”).

7. Rekonwersja kadr wojskowych

W Wojsku Polskim, podobnie jak w armiach państw NATO, funkcjonuje także system pozwalający na aktywizację byłych żołnierzy zawodowych zwany „rekonwersją kadr” i będący swoistym odpowiednikiem outplacementu.

Rekonwersja kadr to zatem zespół (system) prawnie unormowanych przedsięwzięć podejmowanych wobec żołnierzy zwalnianych i już zwolnionych z zawodowej służby wojskowej, ułatwiających im adaptację społeczno-zawodową w środowisku cywilnym¹⁶.

W ramach tego systemu stosowane są różnorodne formy i metody świadczenia usług z zakresu rynku pracy, takie jak:

- doradztwo zawodowe;
- przekwalifikowanie zawodowe;
- pośrednictwo pracy;
- odbywanie praktyk zawodowych;
- ponadto – i w ramach powyższej działalności – w armii stosowane są także jeszcze inne (uzupełniające) formy pomocy rekonwersyjnej typu: szkolenia, dyżury rekonwersyjne, targi i giełdy prac czy też programy specjalne.

Jak podkreśla przy tym P. Gliška – pomoc rekonwersyjna przysługuje wszystkim żołnierzom zawodowym z co najmniej czteroletnim stażem służby¹⁷. Wcześniej jednak skorzystać z niej mogą także ci, którzy zostali zwolnieni ze służby wojskowej na skutek orzeczenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do pełnienia tej służby w wyniku choroby lub wypadku pozostającego w związku ze służbą wojskową. Za zgodą dowódcy jednostki rekonwersją może też zostać objęty żołnierz, który nadal pozostaje w służbie wojskowej.

Z proponowanych form rekonwersji mogą również „bezterminowo” skorzystać szczególnie poszkodowane rodziny żołnierzy, tj. małżonek oraz dzieci pozostające na utrzymaniu żołnierza zawodowego, który zaginął lub poniósł śmierć w związku z wykonywaniem zadań służbowych lub zmarł w okresie 3 lat po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej w następstwie wypadku lub choroby pozostającej w związku z wykonywaniem zadań służbowych.

¹⁶ Przejście na emeryturę w praktyce nie musi oznaczać całkowitego zakończenia aktywności zawodowej. Uzyskane dochody z zatrudnienia przez emeryta to przecież dodatkowe źródło utrzymania oraz możliwość zwiększenia wysokości wypłacanego i ustalonego wcześniej przez wojskowy organ emerytalny świadczenia – **T. Sikora**, *Pozycja emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy (na przykładzie Wielkopolski)*, *Homines Hominibus*. Czasopismo Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu 2011, nr 7, s. 60.

¹⁷ **P. Gliška**, *Życie po życiu*, Polska Zbrojna 2015/2, s. 64.

Osobom uprawnionym w ramach udzielanej pomocy rekonwersyjnej, resort Obrony Narodowej może też pokryć poniesione koszty, związane z przekwalifikowaniem zawodowym, przejazdami z miejsca zamieszkania do ośrodka szkolenia, w którym następuje przekwalifikowanie zawodowe, lub do miejsca odbywania praktyki zawodowej, a także zakwaterowania w okresie odbywania przekwalifikowania zawodowego lub odbywania praktyki zawodowej¹⁸. Koszty przekwalifikowania zawodowego finansowane są przy tym według stosownych zasad i limitów określonych w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Podstawę naliczenia zwrotu kosztów za przekwalifikowanie zawodowe stanowi 75% najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego obowiązującego w dniu 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym zainteresowany wystąpił z wnioskiem o udzielenie pomocy w przekwalifikowaniu zawodowym.

Dane zawarte w tabeli 6 wyraźnie, zarazem, wskazują, iż osoby uprawnione chętnie korzystały z możliwości przekwalifikowania zawodowego jako formy aktywizacji przygotowującej ich do funkcjonowania na „cywilnym” rynku pracy i przyczyniającej się do znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia.

TABELA 6: Liczba wydanych decyzji oraz kwota wydatków na przekwalifikowanie zawodowe w latach 2003–2013

Rok	Liczba wydanych decyzji	Kwota wydatków (w PLN)
2003	1 891	4 053 210
2004	2 301	5 193 886
2005	1 712	3 498 448
2006	475	1 038 694
2007	172	322 627
2008	111	234 406
2009	117	296 203
2010	1 221	2 838 510
2011	2 999	6 383 365
2012	4 284	9 571 739
2013	3 642	8 682 706
Razem	18 925	42 113 794

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych statystycznych udostępnionych przez Wydział Informacji Publicznej Departamentu Prasowo-Informacyjnego MON w dniu 30.10.2014 r.

¹⁸ Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z 19 listopada 2014 r. w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych, Dz.U. z 2014 r., poz. 1622, §4 – §6.

Łączna przy tym kwota poniesionych przez resort obrony narodowej wydatków na przekwalifikowanie zawodowe w latach 2003–2013 wyniosła ponad 42 mln PLN.

8. Weterani i ich uprawnienia

Początki udziału polskich żołnierzy na misjach poza granicami kraju datują się na 1953 r., kiedy to Polska rozpoczęła nadzór nad zawieszeniem broni między Koreą Północną a Koreą Południową. Polscy żołnierze przez ponad sześćdziesiąt lat wchodzili w skład misji rozjemczych lub nadzorujących, stabilizacyjnych, humanitarnych i pokojowych ONZ, OBWE i UE, a także mających mandat NATO. Łącznie w tego typu misjach od 1953 r. wzięło udział ponad 100 tys. żołnierzy, pracowników i funkcjonariuszy.

„Pokojowe” jednak nie zawsze znaczyły spokojne i bezpieczne. Dane statystyczne resortu MON dowodzą, że podczas wykonywania zadań służbowych poza granicami kraju zginęło – jak dotychczas – 120 „uczestników misji”¹⁹.

Jak zauważa przy tym B. Politowski, mimo że żołnierze polskiej armii bronią światowego pokoju od bardzo dawna, to pierwszy akt regulujący całokształt ich „pobytu” poza granicami kraju uchwalono dopiero w 1998 r. Wówczas to bowiem w dniu 19 lutego przyjęto ustawę o zasadach użycia Sił Zbrojnych poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej²⁰.

Ponadto, rząd i parlament polski, doceniając wysiłek i kondycję uczestników różnorodnych misji, przygotował także odrębną ustawę, którą posłanka J. Zakrzewska²¹ określiła jako „zadośćuczynienie dla uczestników misji narażających życie dla naszego kraju”. Przyjęta więc z kolei w dniu 19 sierpnia 2011 r. ustawa o weteranach działań poza granicami państwa wypełniła także istniejącą od dziesięcioleci lukę prawną²² i określiła jej beneficjentów, czyniąc im zarazem określone zadośćuczynienie.

W szczególności, umożliwia się uczestnikom zagranicznych misji wojskowych (zarówno żołnierzom, jak i pracownikom wojska) uzyskanie statusu

¹⁹ <http://www.pamieciopoległych.mon.gov.pl/>; stan na 20.04.2015 r.

²⁰ B. Politowski, *Śłużba na obczyźnie*, Kurier Weterana 2012/1, s. 19–20.

²¹ J. Zakrzewska, *Wzór poświęcenia*, rozm. zepr. M. Schwarzgruber, Kurier Weterana 2012/2, s. 5.

²² Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r., o weteranach działań poza granicami państwa, Dz.U. z 2011 r., nr 205, poz. 1203.

weterana lub weterana poszkodowanego²³, a w związku z tym i przyznania im takich m.in. uprawnień, jak:

- prawo pobytu w domu weterana;
- prawo do korzystania z bezpłatnych świadczeń opieki zdrowotnej w przypadku urazów i chorób nabytych w trakcie działań poza granicami państwa;
- przyznanie przez szefa resortu zapomogi weteranowi – żołnierzowi (który ukończył 65 lat) i weteranowi poszkodowanemu – żołnierzowi (bez względu na wiek), a znajdującym się w trudnej sytuacji materialnej;
- uzyskanie pomocy finansowej na naukę w szkole ponadgimnazjalnej, studia I i II stopnia, studia magisterskie i podyplomowe;
- nabycie prawa do dodatku dla weterana;
- uprawnienia honorowe;
- pierwszeństwo w zatrudnianiu w jednostkach podległych lub nadzorowanych przez MON.

Dane ewidencyjne MON (udostępnione przez DPI MON²⁴) wskazują też, że do końca listopada 2014 r. wydano 10 636 decyzji o statusie weterana i 555 o statusie weterana-poszkodowanego. Przy tym z możliwości ubiegania się o pomoc finansową na naukę skorzystało do tej pory 97 osób. Ponadto:

- 42 weteranom i weteranom poszkodowanym powyżej 65. roku życia przyznano zapomogi;
- 123 osobom zwrócono koszty udziału (przejazd i zakwaterowanie) w uroczystościach organizowanych przez ministra obrony narodowej lub dowódców jednostek wojskowych;
- 113 innym (stan na czerwiec 2014 r.) wypłacono dodatek weterana poszkodowanego.

Na koniec czerwca 2014 r. w jednostkach MON zatrudnionych było także 36 osób, którym przyznano pierwszeństwo w zatrudnieniu w jednostkach podległych lub nadzorowanych przez MON. Dodajmy tu także, że przyznawany na

²³ Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa – weteranem działań poza granicami państwa może być osoba, która przez co najmniej 60 dni brała udział w działaniach poza granicami państwa w ramach misji pokojowej lub stabilizacyjnej, kontyngentu policyjnego lub Straży Granicznej, grupy ratowniczej Państwowej Straży Pożarnej, wypełniała zadania Biura Ochrony Rządu lub zapewniała bezpieczeństwo państwa. Z kolei art. 3 ustawy wskazuje, iż status weterana poszkodowanego uzyskuje osoba, która w działaniach poza granicami państwa doznała uszczerbku na zdrowiu (uległa wypadkowi lub zachorowała, ale zarówno wypadek, jak i choroba muszą mieć związek z tymi działaniami), i z tego powodu przyznano jej świadczenie odszkodowawcze.

²⁴ http://www.centrum-weterana.mon.gov.pl/pl/1_11.html; stan na 22.04.2015 r.

mocy ustawy status weterana lub weterana poszkodowanego to również możliwość uzyskania specjalistycznej opieki medycznej, w tym opieki psychologicznej. Ze statystyk resortu obrony narodowej wynika zarazem, że od stycznia do końca listopada 2014 r. z leczenia – poza kolejnością – urazów i chorób nabytych podczas wykonywania zadań poza granicami państwa skorzystały 223 osoby, a 14 weteranów jest poddawanych terapii długotrwałej. Z kolei na same tylko zapomogi dla weteranów – żołnierzy, resort MON w latach 2012–2014 przeznaczył 1 200 tys. PLN²⁵.

9. Wnioski końcowe

Siły Zbrojne RP utrzymują gotowość do realizacji trzech rodzajów misji: zagwarantowania obrony państwa i przeciwstawienia się agresji zbrojnej, wspierania podsystemów ochronnych w zakresie bezpieczeństwa wewnętrznego i pomocy społeczeństwu, udziału w procesie stabilizacji międzynarodowej, w tym w międzynarodowych działaniach z dziedziny zarządzania kryzysowego. Ich struktura, dyslokacja, skład oraz wyposażenie wynikają bezpośrednio ze specyfiki przypisanych im zadań oraz konieczności zapewnienia zdolności operacyjnych, umożliwiających wykonywanie zadań w stanie pokoju, kryzysu i wojny.

Procesy związane z przygotowaniem polskiej armii do nowej – po 1990 r. – rzeczywistości politycznej, społecznej i gospodarczej doprowadziły do głębokich zmian w strukturze kadry zawodowej. Rezygnacja z poboru do zasadniczej służby wojskowej stworzyła podwaliny pod utworzenie armii całkowicie zawodowej. Spowodowała też utworzenie nowego wzoru instytucjonalnego stanowisk służbowych w postaci trzech korpusów: oficerów zawodowych – tworzących trzon armii, podoficerów i szeregowych zawodowych. Żołnierze zawodowi pełnią przy tym służbę i wykonują swoją pracę na określonych stanowiskach, na podstawie stosunku służbowego, który nie jest stosunkiem pracy w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, lecz niepracowniczym, administracyjnym stosunkiem zatrudnienia. Każdy żołnierz (zarówno mężczyzna, jak i kobieta) powołany do zawodowej służby wojskowej jest wyznaczony na odpowiednie stanowisko służbowe, które lokuje go zarazem w hierarchii służbowej jednostki organizacyjnej i z określonymi dla tego stanowiska atrybutami, którymi są: nazwa, stopień etatowy, wymaga-

²⁵ Decyzja Budżetowa na rok 2012 Nr 85/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 29.03.2012 r., Dz. Urz. MON 2012, poz. 110; Decyzja Budżetowa na rok 2013 Nr 42/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 14.02.2013 r., Dz. Urz. MON 2013, poz. 49; Decyzja Budżetowa na rok 2014 Nr 29/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12.02.2014 r., Dz. Urz. MON 2014, poz. 45.

nia kwalifikacyjne, opis stanowiska, grupa uposażenia, korpus osobowy, grupa osobowa.

Analizując system wynagradzania żołnierzy zawodowych, stwierdzić należy, że podstawowym jego elementem jest uposażenie zasadnicze, którego wysokość jest zróżnicowana i uzależniona od rangi zajmowanego stanowiska, zakresu wykonywanych zadań służbowych, ponoszonej odpowiedzialności i wymaganych kwalifikacji. Żołnierze, oprócz uposażenia zasadniczego, otrzymują także szereg dodatków i innych świadczeń pieniężnych. Należy również tu zauważyć, że żołnierze zawodowi nie są objęci powszechnym ubezpieczeniem społecznym, lecz zaopatrzeniowym systemem emerytalnym służb mundurowych. Oznacza to m.in., że od wynagrodzeń żołnierzy zawodowych nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe, ponieważ składki takie są finansowane bezpośrednio ze środków budżetu państwa.

W Wojsku Polskim funkcjonuje też system pozwalający na aktywizację byłych żołnierzy zawodowych zwany „rekonwersją kadr” i będący swoistym odpowiednikiem outplacementu, ponadto, także system zapewniający możliwość uzyskania statusu weterana i związane z tym uprawnienia.

Bibliografia

Akty prawne:

- Decyzja Budżetowa na rok 2012 Nr 85/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 29.03.2012 r., Dz. Urz. MON 2012, poz. 110.
- Decyzja Budżetowa na rok 2013 Nr 42/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 14.02.2013 r., Dz. Urz. MON 2013, poz. 49.
- Decyzja Budżetowa na rok 2014 Nr 29/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 12.02.2014 r., Dz. Urz. MON 2014, poz. 45.
- GUS, *Mały Rocznik Statystyczny Polski z lat 2010–2014*, Warszawa 2014.
- GUS, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej z lat 2004–2014*, Warszawa.
- Komunikat z badań Centrum Badania Opinii Społecznej, *Oceny instytucji publicznych*, 2014, nr 36, s. 10.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483, z późn. zm., art. 26.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 maja 2004 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych, Dz.U. z 2006 r., nr 59, poz. 423, z późn. zm., § 2.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 09 marca 2010 r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej, Dz.U. z 2010 r., nr 45, poz. 265, z późn. zm.
- Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 kwietnia 2014 r. w sprawie określenia grup uposażenia, Dz.U. z 2014 r., poz. 617, § 2.

Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 10 listopada 2014 r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych, Dz.U. z 2014 r., poz. 1618.

Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z 19 listopada 2014 r. w sprawie pomocy w zakresie doradztwa zawodowego, przekwalifikowania, pośrednictwa pracy i odbywania praktyk zawodowych, Dz.U. z 2014 r., poz. 1622.

Ustawa z dnia 25 maja 2001 r. o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. z 2001 r., nr 76, poz. 804, z późn. zm., art. 2.1 – art. 3.1.

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Dz.U. z 2014 r., poz. 1414, z późn. zm.

Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o weteranach działań poza granicami państwa, Dz.U. z 2011 r., nr 205, poz. 1203.

Opracowania:

Dojwa Katarzyna, *Socjologiczny portret przyszłych żołnierzy zawodowych wojska polskiego w świetle badań sondażowych*, w: Jan Maciejewski, Agnieszka Krasowska-Marut, Andrzej Rusak (red.), *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009.

Glińska Paulina, *Życie po życiu*, Polska Zbrojna 2015, nr 2.

Jarmołowicz Wacław, *Osobliwy rynek pracy*, w: Wacław Jarmołowicz, Magdalena Knapińska (red.), *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.

Kozerawski Dariusz, *Rola i zadania oficerów Wojska Polskiego w międzynarodowych operacjach pokojowych i stabilizacyjnych w latach 1953–2007*, w: Tomasz Kołodziejczyk, Dariusz Kozerawski, Jan Maciejewski (red.), *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2008.

Paszkowski Marek, *Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP jako przykład zmian w wielkich grupach społecznych*, *Bezpieczeństwo Narodowe* 2011, nr 19.

Politowski Bogusław, *Służba na obczyźnie*, *Kurier Weterana* 2012, nr 1.

Sikora Tomasz, *Pozycja emerytów i rencistów wojskowych na rynku pracy (na przykładzie Wielkopolski)*, *Homines Hominibus. Czasopismo naukowe Wyższej Szkoły Pedagogiki i Administracji im. Mieszka I w Poznaniu* 2011, nr 7.

Zakrzewska Jadwiga, *Wzór poświęcenia*, rozm. przepr. Schwarzgruber M., „*Kurier Weterana*“ 2012, nr 2.

Strony internetowe:

<https://www.bbn.gov.pl/ftp/SBN%20RP.pdf>; stan na 20.04.2015 r.

<http://www.pamięcipoległych.mon.gov.pl/>; stan na 20.04.2015 r.

http://www.centrum-weterana.mon.gov.pl/pl/1_11.html; stan na 22.04.2015 r.

Wacław JARMOŁOWICZ
Tomasz SIKORA

**STATUS AND SOCIO-ECONOMIC POSITION OF PROFESSIONAL SOLDIERS
THE POLISH LABOR MARKET**

(Summary)

This paper is an attempt to make more closely the presentation, analysis and evaluation of socio-professional Statute of professional soldiers, and Especially in the rules and forms, and the size and structure of employment and the Remuneration together with an indication of the level and structure of Remuneration relationship. In Addition – also called actions. reconversion of staff and veteran status.

Keywords: Polish Armed Forces; a professional soldier; employment; wages; reconversion of personnel; veterans