

# **P**odsumowanie wyników badania *Doświadczenia związane z funkcjonowaniem Narodowych Sił Rezerwowych*

Celem badania była ocena przebiegu rotacyjnych ćwiczeń wojskowych dokonana przez uczestników – żołnierzy Narodowych Sił Rezerwowych (NSR) oraz określenie ich dalszej motywacji do służby w tej formacji. W posumowaniu zostały również przedstawione opinie na temat poziomu wyszkolenia żołnierzy NSR, wyrażone przez środowisko żołnierzy zawodowych.

Najczęściej wskazywanym motywem zachęcającym do służby w NSR była perspektywa przejścia do służby zawodowej. Kolejnymi były: chęć sprawdzenia się, przeżycia czegoś interesującego oraz chęć kontaktu z wojskiem, sprzętem wojskowym i służbą wojskową, a także chęć służenia Ojczyźnie.

Udział w ćwiczeniach rotacyjnych dla większości respondentów nie utrudniał życia prywatnego i zawodowego. Wśród zgłaszających problemy najczęściej ankietowanych (30%) podawało kolidowanie szkolenia z pracą zawodową, a dokładnie z zobowiązaniami pracowniczymi. Rok wcześniej, na takie niedogodności zwracał uwagę co piąty (19%) badany.

Jedna czwarta (27%) badanych uczestniczyła w nich po raz pierwszy, a blisko połowa respondentów (42%) drugi lub trzeci raz. Co czwarty żołnierz (26%) uczestniczył w takim przedsięwzięciu od czterech do sześciu razy. „Weterani” wojskowych ćwiczeń rotacyjnych, którzy brali w nich udział więcej niż sześć razy, stanowili 5% ogółu badanych.

Cieszyć może fakt, że respondenci chętnie deklarowali gotowość do udziału w kolejnych ćwiczeniach jeszcze w tym samym roku kalendarzowym. Trzy czwarte z nich była skłonna rekomendować służbę w NSR swoim znajomym.

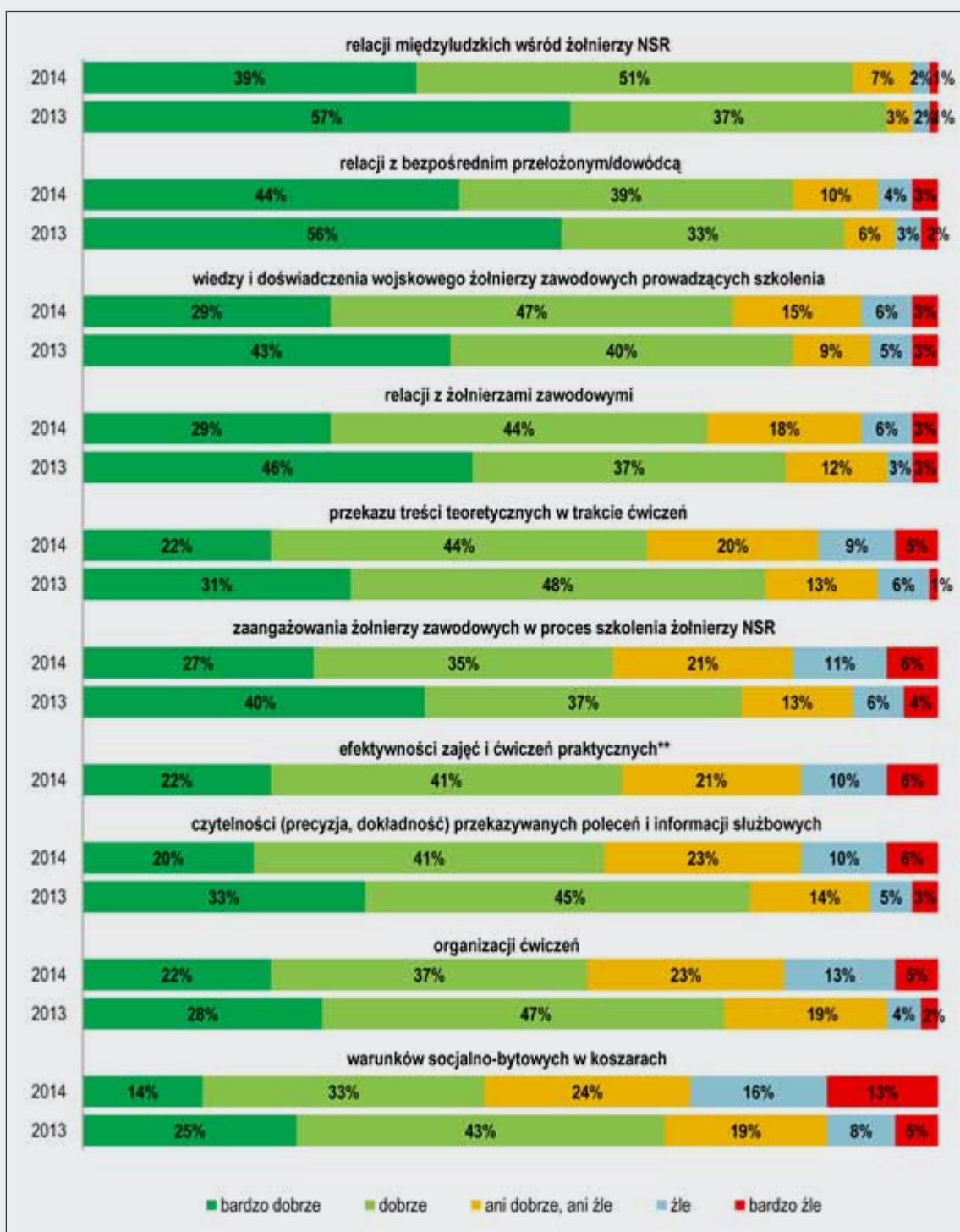
Bardzo ważnym rezultatem udziału w ćwiczeniach jest poszerzenie wiedzy i wzrost umiejętności praktycznych z zakresu pola walki, regulaminów

---

<sup>1</sup> NSR to wyselekcjonowany ochotniczy zasób żołnierzy rezerwy, posiadający przydziały kryzysowe na określone stanowiska służbowe w jednostkach wojskowych, nadane w wyniku ochotniczo zawartych kontraktów na pełnienie służby wojskowej w rezerwie i pozostające w dyspozycji do wykorzystania w przypadku realnych zagrożeń militarnych i niemilitarnych zarówno w kraju, jak i za granicą.

i procedur wojskowych. W mniejszym stopniu respondenci poszerzyli swoją wiedzę teoretyczną i praktyczne umiejętności związane z działaniami w sytuacjach kryzysowych. Co ważne, większość badanych pozytywnie oceniła poszczególne aspekty ćwiczeń, w których brali udział. Generalnie żołnierze NSR najlepiej oceniają relacje międzyludzkie, nieco gorzej kwestie związane z merytorycznymi aspektami służby, a najgorzej obszar organizacyjno-socjalny realizowanych ćwiczeń wojskowych (wykres 1).

**Wykres 1.** Jak Pan(i) ocenia zakończone wojskowe ćwiczenia rotacyjne pod względem\*:



\* Na wykresie pominięto kategorię odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

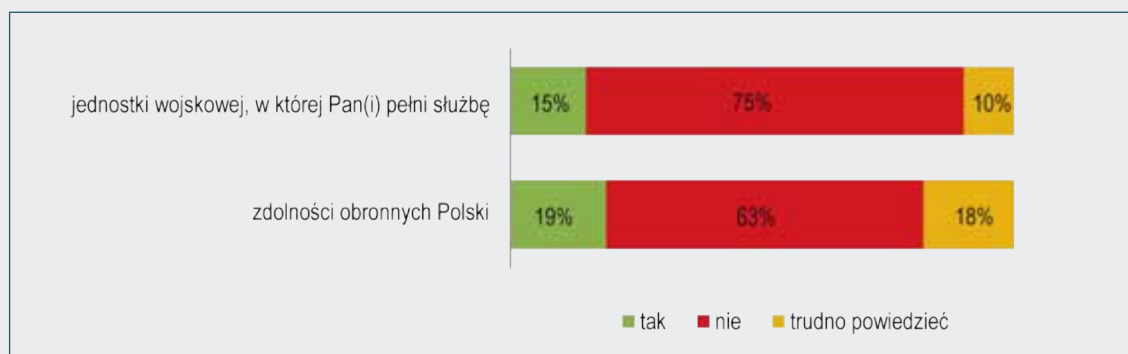
\*\* W ankiecie z 2013 r. nie zadano pytania dotyczącego oceny efektywności zajęć i ćwiczeń praktycznych.

Jeśli chodzi o kwestie finansowe to cztery piąte żołnierzy NSR preferuje comiesięczne wynagrodzenie jako formę rekompensaty za gotowość do odbywania ćwiczeń. Wśród nich blisko połowa oczekuje świadczenia finansowego w kwocie 501–600 zł.

Niepokoić może fakt, że żołnierze zawodowi nisko oceniają poziom wyszkolenia wojskowego żołnierzy NSR. Zdecydowana większość badanych oficerów nigdy nie uczestniczyła w szkoleniach organizowanych dla tej formacji.

Większość ankietowanych żołnierzy zawodowych negatywnie ocenia sposób, w jaki żołnierze NSR wywiązują się ze swoich obowiązków służbowych. Wśród badanych dominuje pogląd, że wnoszą niewielki wkład do systemu obronności państwa i nie stanowią istotnego wsparcia dla jednostki, w której pełnią służbę (wykres 2).

**Wykres 2.** Jak Pan(i) sądzi, czy żołnierze Narodowych Sił Rezerwowych stanowią istotne wsparcie dla:



Niestety, zdecydowana większość kadry zawodowej nie chce w przyszłości służyć w NSR. Zainteresowaniu służbą w NSR sprzyja młodszy wiek żołnierza. Jako powody braku takiego zainteresowania podawane są: wady i niedostatki systemu szkolenia, słabe wyposażenie tej formacji, niesatysfakcjonująca gratyfikacja za służbę, niedostatki organizacyjne oraz słaby stan zdrowia lub zaawansowany wiek.

# **P**odsumowanie wyników badania *Sytuacja społeczno-zawodowa szeregowych zawodowych*

Badanie, z użyciem metod ilościowych, zostało zrealizowane wśród żołnierzy pełniących służbę w korpusie szeregowych zawodowych Wojska Polskiego. Wykorzystano w nim technikę anonimowej ankiety audytoryjnej. Z początkiem 2015 r. kwestia 12 lat służby szeregowych zawodowych stała się tematem m.in.: wielu artykułów prasowych, dyskusji prowadzonych na forach internetowych oraz w mediach społecznościowych. W obliczu tych faktów istotnym było zapytanie samych szeregowych o ich ocenę sytuacji zawodowej korpusu, w którym pełnią służbę. Pytania te dotyczyły przede wszystkim:

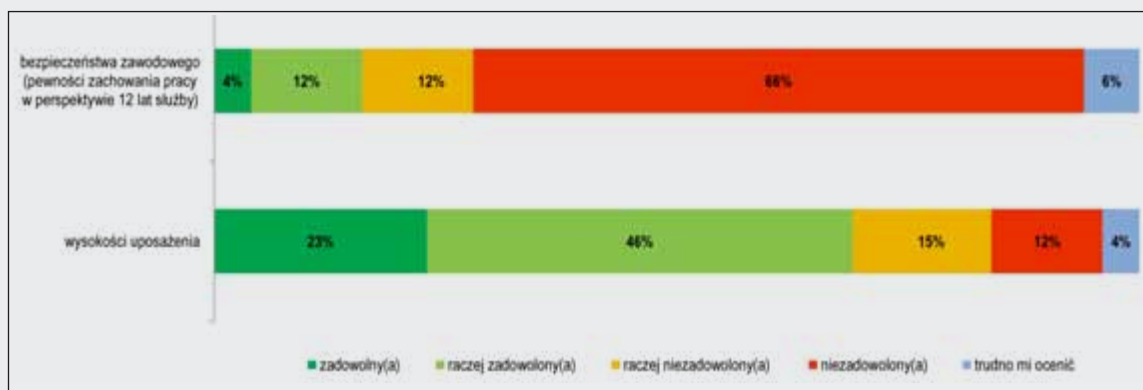
- przyczyn i warunków towarzyszących wstąpieniu do zawodowej służby wojskowej oraz oczekiwań, jakie temu towarzyszyły
- zamiarów pozostania w służbie oraz perspektyw zawodowych i możliwości rozwoju zawodowego
- oceny toku szkolenia, organizacji i warunków służby, stosunków międzyludzkich, relacji z przełożonymi i z żołnierzami z wyższych korpusów
- gotowości do wyjazdu na misję poza granice Polski oraz do zmiany miejsca służby
- zagadnień wiążących się ze służbą na misjach oraz z pomocą rekonwersyjną proponowaną przez resort obrony narodowej, a także z planami zawodowymi po zakończeniu zawodowej służby wojskowej.

Zawód żołnierza jest dla ponad połowy szeregowych zawodowych służbą, ale przyczynami leżącymi u podstaw decyzji respondentów o podjęciu służby zawodowej w szeregach WP okazują się być głównie nadzieje na stabilne zatrudnienie z gwarantowanym wynagrodzeniem oraz na uzyskanie wojskowych uprawnień emerytalnych, które są atrybutami pracy zawodowej. Świadczenie mieszkaniowe jest najbardziej cenionym przez respondentów świadczeniem, spośród przysługujących żołnierzom zawodowym.

Zaskakujące wydają się być deklaracje ponad połowy szeregowych zawodowych o tym, że w chwili podpisywania pierwszego kontraktu nie byli poinformowani, iż ich służba w tym korpusie będzie trwała nie dłużej niż 12 lat. W tym kontekście ważne jest, że zdecydowana większość ankietowanych podejmowała służbę z nastawieniem, że uda im się przejść do wyższego korpusu i pozostać w wojsku dłużej niż 12 lat. To nastawienie nie zmieniło się i obecnie również dominuje wśród wyrażanych opinii.

Prawie wszyscy szeregowi zawodowi deklarują dyspozycyjność, zdyscyplinowanie i zaangażowanie w wykonywanie zadań służbowych, a większość – wykonywanie zadań spoza zakresu obowiązków oraz pozostawanie „po godzinach” na polecenie przełożonego. Celem priorytetowym zdecydowanej większości respondentów jest przejście do wyższego korpusu kadry zawodowej WP i stabilizacja zawodowa, a ich niezadowolenie wzbudza brak bezpieczeństwa zawodowego (wykres 1).

**Wykres 1.** Proszę określić, na podstawie doświadczeń z obecnego miejsca służby, czy jest Pan(i) zadowolony(a), czy niezadowolony(a) z:



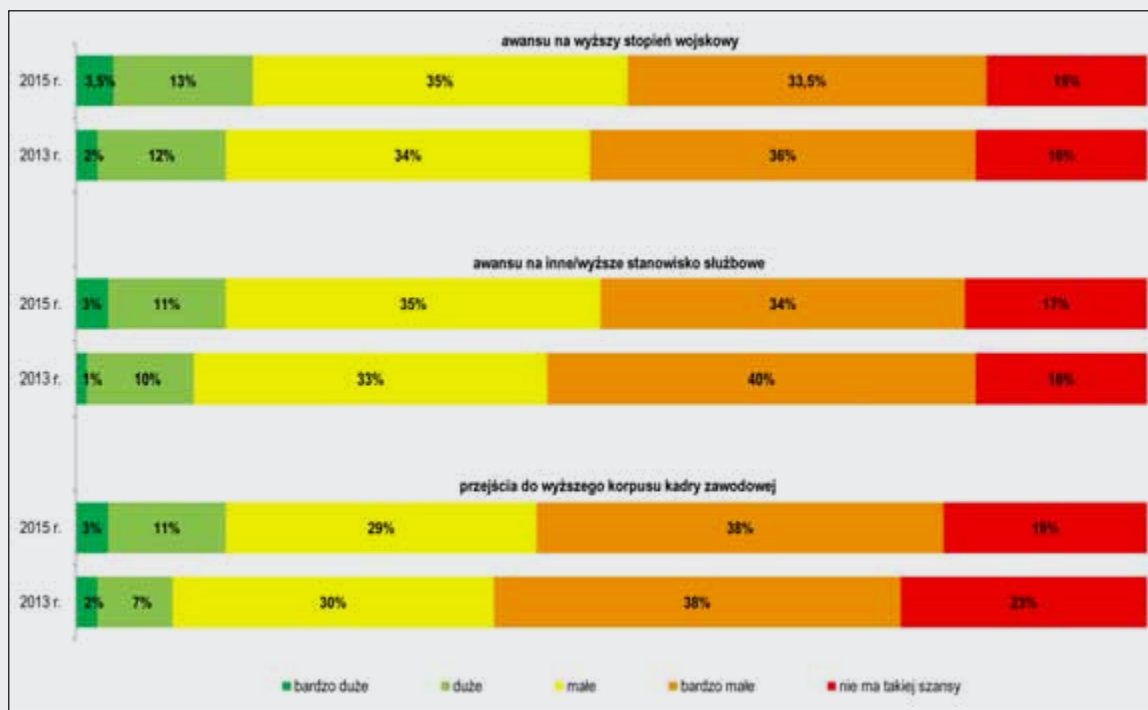
W porównaniu do wyników z 2013 r. samoocena przygotowania do wykonywania zadań służbowych oraz konkretnych aspektów tego przygotowania jest znacznie korzystniejsza. Szeregowi zawodowi oceniają siebie w tych aspektach dobrze lub bardzo dobrze. Większość szeregowych zawodowych nie brała udziału w misjach poza granicami Polski, ale ponad połowa przyjęłaby ze zrozumieniem informację o skierowaniu ich na taką misję. Tylko znikomy odsetek poczyniłby kroki, aby uniknąć wyjazdu.

Ocena stosunków międzyludzkich panujących w jednostkach wojskowych jest niejednoznaczna. Z jednej strony prawie co drugi ankietowany nie czuje się dyskryminowany jako żołnierz zawodowy, a większość badanych ma pozytywne zdanie na temat stosunków z bezpośrednim przełożonym oraz ze współpracownikami. Z drugiej jednak strony ponad jedna trzecia szeregowych zawodowych uważa się za dyskryminowanych przez żołnierzy z korpusu oficerskiego, a prawie połowa uważa, że podoficerowie traktują ich w sytuacjach służbowych jak żołnierzy służby zasadniczej. Także na tle innych relacji międzyludzkich zachodzących w jednostkach wojskowych, najwięcej zastrzeżeń ankietowani mają do sposobu odnoszenia się do nich przełożonych.

Większość szeregowych zawodowych jest zadowolona z organizacji pracy i służby, a prawie połowa ze stylu dowodzenia w ich jednostkach wojskowych. Natomiast większość jest niezadowolona z uwzględniania potrzeb ich korpusu. Niepokojąco wysoka jest liczba deklaracji na temat występowania w jednostkach wojskowych sytuacji niepożądanych. Szeregowi zawodowi najczęściej uskarżają się na wykorzystywanie ich do prac porządkowych, zwracanie się do nich po imieniu lub pseudonimie, bez zachowania stopnia wojskowego, w sytuacjach służbowych oraz wydawanie poleceń służbowych, bez zabezpieczenia możliwości ich realizacji. Ponad połowa respondentów pozytywnie ocenia tok szkolenia wojskowego, a zastrzeżenia najczęściej dotyczą niskiej efektywności i nieadekwatności szkolenia do wymagań współczesnego pola walki oraz braku nowych tematów i zbyt małej liczby szkoleń.

Zdecydowana większość badanych nie jest zadowolona z dostępnych im możliwości rozwoju zawodowego, a połowa uważa, że ich nie ma oraz, że doświadczyła trudności ze strony przełożonych w uzyskaniu zgody na taki rozwój. Pomimo tych opinii większość badanych korzystała przynajmniej raz z jakiejś formy doskonalenia zawodowego. Większość szeregowych zawodowych jest pesymistami, jeśli chodzi o możliwość awansu lub przejścia do wyższego korpusu kadry zawodowej WP (wykres 2). Najczęściej upatrywanym tego powodem jest, zdaniem badanych, brak potrzebnych znajomości.

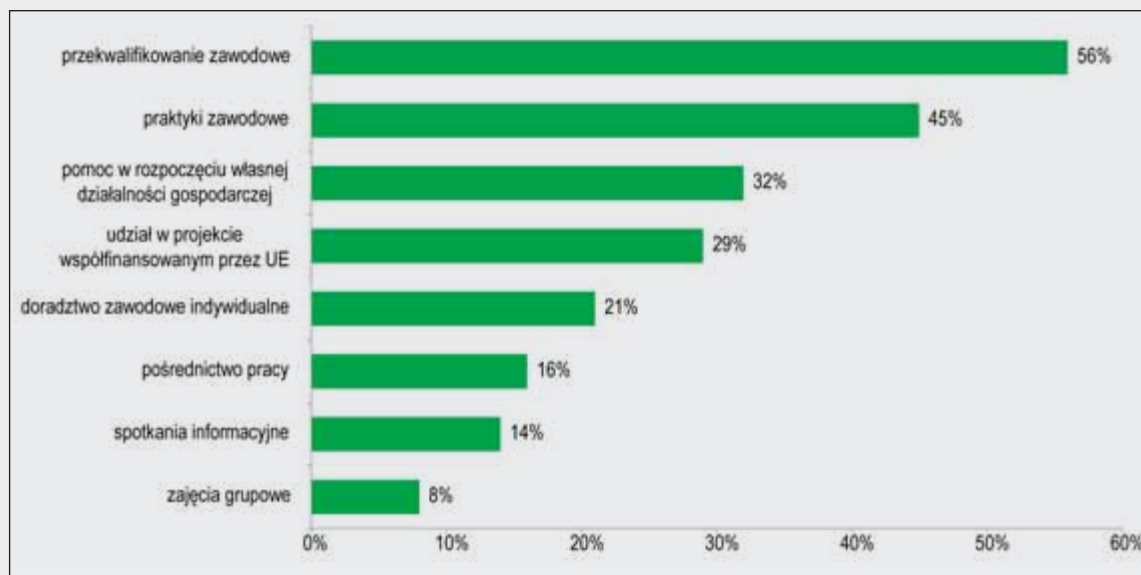
**Wykres 2.** Jak Pan(i) ocenia własne szanse rozwoju zawodowego w aspekcie (moje szanse oceniam jako):



Ponad połowa badanych ocenia własną wiedzę na temat zasad ubiegania się i możliwości skorzystania z rekonwersji kadr w wojsku jako małą, a co czwarty nic nie wie na ich temat. Większość respondentów nie uczestniczyła w szkoleniu na temat pomocy w przekwalifikowaniu zawodowym. Ci, którzy uczestniczyli, w znacznym procencie ocenili je dobrze, zwłaszcza jeśli chodzi

o zdobycie istotnych dla siebie informacji. Zdecydowana większość osób, które jeszcze nie uczestniczyły w szkoleniu, chciałyby wziąć w nim udział. Ponad połowa szeregowych zawodowych chciałyby skorzystać z pomocy rekonwersyjnej oferowanej przez MON, a preferowaną przez nich formą jest przekwalifikowanie lub praktyki zawodowe (wykres 3). Połowa badanych chciałyby to uczynić jeszcze podczas trwania służby wojskowej.

**Wykres 3.** Z jakiej formy pomocy rekonwersyjnej najchętniej skorzystałby(aby) Pan(i) osobiście?\*



\* Dane nie sumują się do 100%, badany miał możliwość wskazania trzech odpowiedzi.

W kontekście uzyskanych wyników zasadnym wydaje się postulat zapewnienia osobom nowo przyjmowanym do korpusu szeregowych zawodowych jasnego i jednoznacznego przekazu informacji na temat długości służby, praw i przywilejów oraz obowiązków. Zapobiegłoby to ich zdezorientowaniu i nadmiernym oczekiwaniom, które są udziałem obecnie służących w tym korpusie. Pożądanym byłoby uświadomienie żołnierzom z korpusów podoficerskiego i oficerskiego, że szeregowi zawodowi, to nie żołnierze z poboru, a ich służba odbywa się na zasadach zatrudnienia kontraktowego. Chodzi o pozytywną zmianę traktowania kolegów w służbie, którzy należą do niższego korpusu kadry zawodowej WP. Ośrodki Aktywizacji Zawodowej powinny zwrócić uwagę na dotarcie do szeregowych zawodowych ze szkoleniami i informacjami dotyczącymi pomocy rekonwersyjnej oferowanej przez MON oraz uwzględnienie ich potrzeb w przekwalifikowaniu zawodowym.