

Ramka ekspercka 22. Krzysztof Barg: *Rekonwersja kadr w Siłach Zbrojnych RP*



Dr pułk. Krzysztof Barg, b. Dyrektor Centralnego Ośrodka Aktywizacji Zawodowej Ministerstwa Obrony Narodowej w Warszawie

Dr Krzysztof Barg specjalizuje się w problematyce doradztwa zawodowego i doradztwa personalnego oraz pośrednictwa pracy, zwłaszcza w aspekcie aktywizacji zawodowej różnych grup społecznych. Od dwudziestu lat jest wykładowcą przedmiotów z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego w wielu wyższych uczelniach (m.in. w Akademii Humanistycznej w Pułtusku, Wyższej Szkole Pedagogicznej przy TWP w Warszawie, Wyższej Szkole Społeczno-Ekonomicznej, Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie, Uniwersytecie Warszawskim oraz we Wszechnicy Polskiej Szkole Wyższej w Warszawie). Współpracuje z wieloma instytucjami szkoleniowymi, fundacjami i agencjami doradztwa personalnego występując w roli trenera, doradcy zawodowego, doradcy personalnego oraz konsultanta i eksperta. Posiada ponad dwudziestoletnie doświadczenie w prowadzeniu i organizowaniu szkoleń oraz warsztatów z metodyki pracy dla doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego i pośredników pracy, a także w realizacji indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Wcześniej pracował w instytucjach Ministerstwa Obrony Narodowej (m.in. w Wojskowym Instytucie Badań Socjologicznych w Warszawie, w Sztapie Generalnym WP, Biurze ds. Rekonwersji Kadr w Departamencie Kadr i Szkolnictwa Wojskowego MON). W latach 2000-2005 był dyrektorem Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej w Warszawie. Jest autorem wielu innowacyjnych i nowatorskich rozwiązań w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i informacji zawodowej w Wojsku Polskim. Współtworzył oraz wdrożył program outplacementu indywidualnego i grupowego wobec zwalnianych żołnierzy zawodowych w Siłach Zbrojnych RP. Był organizatorem pierwszego, wojskowo-cywilnego Klubu Pracy na Ochocie, współorganizatorem targów i giełd pracy na terenie Warszawy, w tym Międzynarodowych Targów Pracy (Ochota 2005). Kierowana przez niego instytucja opracowała i współuczestniczyła w equalowskim projekcie: „Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów powojсковych”, skierowanym przede wszystkim na aktywizację zawodową zwalnianych żołnierzy zawodowych i ich rodzin z restrukturyzowanych jednostek wojskowych z południowo-zachodnich garnizonów kraju. Jest autorem kilkudziesięciu prac badawczych z zakresu socjologii wojska i kilkunastu publikacji naukowych oraz wielu programów i materiałów szkoleniowych z problematyki doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy (w tym rekonwersji kadr), a także doradztwa personalnego. Promotor ponad 700 prac licencjackich i prac dyplomowych studiów podyplomowych z zakresu orientacji i poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego.

Rekonwersja kadr w Siłach Zbrojnych RP

Transformacja ustrojowa spowodowała szereg istotnych przeobrażeń w życiu społecznym, politycznym i ekonomicznym naszego państwa. Zmiany te nie ominęły także i wojska. Wiązały się one z koniecznością przeprowadzenia w Siłach Zbrojnych RP głębokich, a jednocześnie szybkich reform strukturalnych, organizacyjnych i kadrowych oraz modernizacji technicznej armii. Mimo, iż restrukturyzacja Sił Zbrojnych RP ukierunkowana była generalnie na modernizację armii, zwiększenie jej mobilności i skuteczności, to jednak powodowała ona szereg różnorodnych reperkusji społecznych. Jedną z nich była redukcja zatrudnienia, szczególnie trudna do przeprowadzenia. Trudna, ponieważ w grę wchodziły nie tylko złożone uwarunkowania natury organizacyjnej, technicznej i ekonomicznej, ale także aspekty moralne, psychologiczne i społeczne tego przedsięwzięcia

Jeszcze do niedawna zawód wojskowego kojarzył się ze stabilnością, jasno określoną karierą zawodową oraz możliwością wykonywania go przez długie lata, obecnie w warunkach współczesnej armii nie istnieje już pojęcie „gwarancji, bezpieczeństwa i stabilności zatrud-

nienia”. W świadomości żołnierzy zawodowych powoli ale konsekwentnie zanikał zatem dotychczasowy model służby i pracy u „jednego i jedyne go pracodawcy” jakim była armia. Żołnierze zawodowi, tak jak zresztą większość pracowników funkcjonujących w warunkach gospodarki rynkowej, nie tylko coraz szerzej uzmysławiali sobie ten fakt, ale także zaczęli mieć świadomość tego, iż z wymaganiami cywilnego rynku pracy przyjdzie się im prędzej czy później zmierzyć.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że zawód wojskowy, rozpatrywany w szerszym kontekście środowiska zawodowego wyróżniają spośród innych grup zawodowych pewne charakterystyczne cechy, określające bardzo mocno specyfikę pełnionych ról zawodowych, nabytych cech osobowych i uzyskanych kwalifikacji. Ze względu na swoją specyfikę i odrębność, kwalifikacje żołnierza zawodowego nie należą najczęściej do tzw. kwalifikacji komparatywnych w stosunku do odpowiednich kategorii społeczno-zawodowych środowiska cywilnego. Owa swoistość kwalifikacji żołnierzy zawodowych powoduje, że nie mogą być one automatycznie wykorzystane w życiu cywilnym. Gros zwalnianych żołnierzy posiada bowiem kwalifikacje o bardzo wąskiej specjalności możliwe do wykorzystania jedynie w wojsku. Bazowanie tylko na nich w procesie planowania dalszej kariery zawodowej poza armią oraz poszukiwania zatrudnienia bardzo ogranicza szanse na podjęcie pracy na cywilnym rynku lub wręcz uniemożliwia je.

Ponadto, wraz z uzawodowieniem armii w szczególnie trudnej sytuacji, ze względu na wysoką stopę bezrobocia znaleźli się również żołnierze kontraktowi, zwalniani z armii po wygaśnięciu kolejnych kontraktów a nie mający jeszcze żadnych świadczeń emerytalnych.

Większości, spośród tych grup żołnierzy resort Obrony Narodowej proponuje szeroko rozumianą aktywizację zawodową. Od ponad dwudziestu lat działania te zwane rekonwersją kadr są systematycznie doskonalone i dostosowywane do zmieniających się warunków funkcjonowania armii. Ujęte w ramy programu stanowią zespół prawnie unormowanych przedsięwzięć¹, podejmowanych wobec żołnierzy zawodowych zwalnianych i zwolnionych z zawodowej służby wojskowej, mających na celu przygotowanie ich do podjęcia zatrudnienia po zwolnieniu ze służby lub do uruchomienia działalności gospodarczej na własny rachunek. Program ten wzorowany na analogicznych systemach rekonwersji czołowych państw NATO, stanowi swoistą odmianę outplacementu indywidualnego i grupowego fundowanego przez niektórych pracodawców swoim pracownikom zwalnianym w wyniku redukcji zatrudnienia.

W ostatnich latach zakres dotychczasowej pomocy rekonwersyjnej rozszerzono. Aktualnie można scharakteryzować ją jako: ogół przedsięwzięć podejmowanych wobec żołnierzy i byłych żołnierzy zawodowych, a także małżonków oraz dzieci pozostających na utrzymaniu żołnierzy zawodowych, którzy zaginęli lub ponieśli śmierć w związku z wykonywaniem zadań służbowych, w zakresie przekwalifikowania zawodowego, przyuczenia do zawodu, doradztwa zawodowego, odbywania praktyk zawodowych oraz pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie ich do podjęcia zatrudnienia.

Istotą rekonwersji kadr były zatem i nadal są wszystkie te działania podejmowane przez wyspecjalizowane organa wojskowe, które służą: optymalizacji decyzji żołnierzy zawodowych zwolnionych i zwalnianych z zawodowej służby wojskowej, podejmowanych w związku z przygotowywaniem ich do podjęcia zatrudnienia; uzupełnieniu lub nabyciu nowych kwalifikacji oraz znalezieniu pracy stosownej do wykształcenia, potencjału zawodowego i aspiracji.

Obecnie rekonwersja kadr prowadzona jest przez takie wyspecjalizowane organy jak: Departament Spraw Socjalnych MON (wcześniej Departament Kadr MON), Zespół ds. Polityki Rekonwersji; Centralny Ośrodek Aktywizacji Zawodowej w Warszawie, Ośrodki Aktywizacji Zawodowej (w Bydgoszczy, Gdyni, Krakowie, Lublinie, Olsztynie, Szczecinie i Wrocławiu), Wojewódzkie Sztaby Wojskowe i niektóre Wojskowe Biura Emerytalne (Bydgoszcz, Gdańsk, Kraków, Lublin, Olsztyn, Szczecin, Warszawa i Wrocław).

W ramach programu rekonwersji realizowane są następujące metody i formy działania: informacja zawodowa, doradztwo zawodowe, przekwalifikowanie zawodowe, praktyki zawodowe i pośrednictwo pracy, mające na celu przygotowanie zwalnianych żołnierzy do podjęcia zatrudnienia. Ponadto centralne i terenowe struktury rekonwersyjne organizują targi i giełdy pracy, realizują bądź współrealizują programy specjalne, pomagają także zakładać

własną działalność gospodarczą oraz rozwijać przedsiębiorczość (w przeszłości prowadziły również wojskowe kluby pracy).

Funkcjonowanie systemu rekonwersji kadr służy nie tylko aktywizacji zawodowej ale także właściwemu postrzeganiu wizerunku armii, wojska i żołnierza w społeczeństwie. Poparcie społeczne dla wojska zależy również m.in. od tego jak sprawna jest pomoc rekonwersyjna ułatwiająca godny start zawodowy zwalnianym ze służby wojskowej do dalszej kariery zawodowej na odcinku życia cywilnego. Społeczny odbiór szacunku dla żołnierza, także po jego zwolnieniu z wojska, kreuje pozytywny wizerunek armii, budzi uznanie, a jednocześnie wpływa pozytywnie na morale, wzmacnia stopień integracji wewnętrznej i solidarności wojska jako grupy zawodowej. Niewątpliwie też rekonwersja kadr przyczynia się w istotny sposób do łagodzenia i ograniczenia skutków bezrobocia na dzisiejszym rynku pracy.

Przypisy

- Art. 120 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 179, poz. 1750).
- rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania, doradztwa zawodowego, odbywania praktyk zawodowych oraz pośrednictwa pracy, realizowanych przez wyspecjalizowane organy wojskowe, a także szczegółowych zasad i warunków korzystania z pomocy w tym zakresie przez żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej (Dz. U. Nr 14, poz. 1549).
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 października 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kierowania żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej do pracy na stanowiska pracy związane z obronnością kraju (Dz. U. Nr 134, poz. 880).
- rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dn. 27 lutego 2004 r. w sprawie określenia stanowisk pracy związanych z obronnością kraju (Dz. U. Nr 35, poz. 310)