

Jerzy Bartkowski  
Dr hab., Prof. Uniwersytetu Warszawskiego  
Wydział Socjologii  
Uniwersytetu Warszawskiego

Warszawa, dn. 7.02.2021 r.

Recenzja pracy doktorskiej mgr Marii Wróblewskiej „Praca czy służba? Żołnierze jako grupa dyspozycyjna w świetle dokumentów normatywnych oraz w badaniach opinii społecznej”

Temat pracy doktorskiej mgr Marii Wróblewskiej *Praca czy służba? Żołnierze jako grupa dyspozycyjna w świetle dokumentów normatywnych oraz w badaniach opinii społecznej*, napisanej pod kierunkiem dr hab., Jana Poleszczuka, prof. UwB, dotyczy definicji zawodu żołnierza profesjonalnego. Definicja zawodu żołnierza rozpatrywana w świetle dokumentów normatywnych, przedstawia pewien projekt normatywny, związany z określonym dylematem, jak należy określić zawód żołnierza we współczesnej Polsce, czy jest to praca zawodowa czy służba. Stało się to tematem tej pracy. Ma to szerszy wymiar. Wiąże się z koncepcją armii i jej społecznej roli w demokratycznym społeczeństwie polskim. Jest to ujęte z trzech stron: od dokumentów normatywnych, szeroko zdefiniowanych, od ustaw i rozporządzeń, po regulaminy i regulacje płacowe, następnie jej obraz w opinii publicznej i w oczach kandydatów na żołnierzy zawodowych.

Zaprezentowane w doktoracie badania dotyczą ważnego segmentu organizacji władzy publicznej. Nie ograniczają się do samego przeglądu dokumentów normatywnych, ale do jego recepcji u kandydatów do zawodowej służby wojskowej i w opinii publicznej. Przy dyskusji tego rodzaju pracy trzeba zwrócić na trudności, jakie musiała napotkać. Wojsko jako służba określonego typu jest grupą w pewien sposób zamkniętą. Są uzasadnione trudności w dostępie do niej. Stąd często już samo kryterium dostępności znacząco ogranicza możliwość zarówno szerszych jak i pogłębionych badań.

Natomiast problem wymaga podejścia socjologicznego. Za ujęciem właśnie socjologicznym, a nie formalno-prawnym przemawiają ważne argumenty. Same dokumenty normatywne nie tworzą jeszcze określonej rzeczywistości. Każda rzeczywistość ma także swoją stronę subiektywną. Są tu także zaangażowani trzej aktorzy – prawodawcy, tworzący wizję określonego segmentu państwa, pracownicy tego sektora i opinia publiczna. Temat

wymaga więc triangulacji – wykorzystania zbadania określonego typu dokumentów, zbadania różnych grup i zastosowania różnych metod, ilościowych i jakościowych.

Choć recenzent nie specjalizuje się tylko i wyłącznie w zakresie tej właśnie problematyki, wydaje się, że można zasadnie sądzić, że w tej sferze mało jest pogłębionych badań typu socjologicznego. Jest to o tyle ważne, gdyż zagadnienie jest typu socjologicznego, a nie prawnego czy politologicznego. Autorka pracy dąży także do zbadania takiej określonej grupy, i takich problemów, które są mało obecne w literaturze socjologicznej. Od tej strony niezależnie od bardziej szczegółowej recenzji trzeba zaznaczyć, że praca podejmuje tematykę mało obecną w dotychczasowej literaturze, a zarazem ważną i niebagatelną.

Przejdźmy teraz do konstrukcji pracy – jak przedstawia się jej budowa, jak jest podporządkowana głównemu celowi pracy – analizie postawionym w niej problemów. Ogląd pracy od tej strony należy rozpocząć od streszczenia i wstępu. Mają one wprowadzać czytelnika w problematykę pracy i służyć mu w roli przewodnika po problematyce doktoratu.

Analizę pracy powinna zacząć się od samego tematu pracy. Celem pracy jest rozstrzygnięcie problemu, jaki jest charakter pracy żołnierza zawodowego – czy żołnierze zawodowi służą czy pracują? Zbadaniu tego problemu służą dwa logiczne etapy pracy: 1) odtworzenie charakteru pracy w oparciu o dokumenty normatywne. 2) w drugim etapie skonfrontowane je z postawami przyszłych żołnierzy i z opinią publiczną, wyrażoną w różnej formie. Praca ma za zadanie nie rozstrzygać, czym służba zawodowych żołnierzy ma być, ale jak się to przejawia w dokumentach normatywnych, a następnie w świadomości grupowej samych żołnierzy, tutaj reprezentowanych przez kandydatów na nich i w opinii publicznej, reprezentującej szersze społeczeństwo.

Można teraz spojrzeć na ten problem od strony budowy pracy – zaproponowanych rozdziałów, proporcji pomiędzy poszczególnymi elementami pracy. Praca liczy 6 rozdziałów. Rozdział I to opis podstawowych pojęć dotyczących pracy, jako grupy dyspozycyjnej. Jest interesujące i warte podkreślenia, że autorka zwróciła także uwagę na składniki płacy, ich powiązania z koncepcją wzoru zawodu żołnierza. Rozdział II to omówienie oczekiwań wobec zawodowych żołnierzy w oparciu o dokumenty normatywne – odpowiednie ustawy i rozporządzenia, i kodeks pracy. Rozdział III jest przygotowaniem do części empirycznych. Przedstawia założenia badawcze, techniki badawcze i omawia dobór próby. Rozdział IV jest wstępem do badań, omawia, w rozwinięciu wynikających z dokumentów, prawa i obowiązki żołnierza zawodowego. Rozdział V odwołuje się do danych zastanych dotyczących służb mundurowych, przede wszystkim ich wizerunku społecznego. Są także wykorzystane opinie internautów na temat płac służb mundurowych. Ta część silnie uwypukla interesujący punkt w

ich wizerunku społecznym – stosunku opinii publicznej do ich pewnych „przywilejów”. Rozdział VI omawia wyniki badań własnych.

Podsumowując w pracy mamy część teoretyczną i empiryczną. Oba nurty analizy – normatywny i empiryczno-socjologiczny są obecne. Wkład własny doktorantki opiera się na badaniach własnych, przygotowanych i przeprowadzonych w grupie kandydatów do służby wojskowej. Należy podkreślić, że autorka sięga także po dane z ogólnopolskiej opinii publicznej. Bez tego wątku temat pracy brakowałoby istotnego ogniwa. Byłaby ona w pewien sposób nie domknięta.

Syntetyczne części pracy: wstęp i zakończenie mają duże znaczenie dla recepcji pracy, stąd powinny być omówione. Wstęp autorka zaczyna od przedstawienia własnego stanowiska. Jest ono podstawą pracy. Jest ona zbudowana na przeciwieństwie dwu postaw: służby i zawodu, rozumianego jako czynność zarobkowa. Akcent w jednym jest położony na zasadzie ofiarności, i wynikającej stąd stosunku do dyscypliny, rozkazu, pełnej dyspozycyjności i gotowości do najwyższych ofiar. Płaca w tym wzorze istnieje jakby na drugim planie. Można powiedzieć, że w tle. Przy drugim ujęciu poświęcenia się zawodowi żołnierza, nacisk jest położony na kompetencje, fachowość i kwalifikacje. Składniki zawodu żołnierza, wspomniane wyżej, są elementem kontraktu. Istotną częścią kontraktu jest płaca. Wysokość płacy, składniki, mają już inny status. Są drugą stroną wymagań. Ważną konsekwencją tych rozważań, jest to, że w inny sposób określają składniki elementu roli zawodowego żołnierza. Stąd jej nieekwiwalentność z drugiej strony zwalnia z dotrzymywania jej warunków. Odwracając więc problem można więc na ich podstawie budować hipotezy na ten społecznej treści tego zawodu w określonych warunkach.

Tutaj pewne wątpliwości może budzić podstawa przeciwstawienia, a przede wszystkim założenie, że wykonywanie służby za pieniądze, czyli jako pracy zawodowej, wyklucza te pojęcia, które zakłada koncepcja służby. Dane historyczne dają podstawy do różnych hipotez, nie wyróżniając żadnej z nich. Znana są z historii sytuacje, gdy płatni żołnierze obalali cesarzy rzymskich, wybierając tego, który im oferował najwięcej, czy z kolei kiedy najemni żołnierze odstąpili Krzyżaków, gdy ci nie byli w stanie zapłacić im żołdu. Wojnę 13-letnią, której wpływ na kształt Polski, widać do dzisiaj, rozstrzygnęły pieniądze. Są to konsekwencje służby za pieniądze, gdzie wizje nagród sterują zachowaniami. Z kolei znane są przypadki z historii Polski, że właśnie armia zgromadzona na zasadzie obowiązku obrony kraju, „pospolite ruszenie”, zawodziło na polu bitwy. Są też znane są z historii przypadki, gdy właśnie najemni żołnierze walczyli do końca w imię tych wartości, które w tej pracy są przypisywane służbie.

Uwidacznia się, że w przyjmowanej koncepcji pomija się rolę etosu zawodowego, który jest związany z pojęciem „uczciwego” realizowania kontraktu.

Wprowadzone przeciwstawienie, dychotomiczny podział zawód/służba zatarł problem płacy, w przypadku tej drugiej koncepcji. Wątek płacy jest przeciwstawiany zasadzie służby. Natomiast z kolei przy drugim ujęciu to płaca jest jedna z najistotniejszych części koncepcji zawodu. Nie znika jako problem, ale zyskuje inny sens – jako nagroda za szczególne cechy wymagane w służbie, jak i jako forma społecznego uznania. Nie tyle nie ma jej, ale nabiera ona innego sensu społecznego.

Wydaje się, że jest to też dość ważne zagadnienie, jak te dwa elementy czynnik zawodowy i czynnik służby, są od siebie uzależnione. Trudno sobie wyobrazić armię opartą na samej idei bezinteresownej służby. Z drugiej strony czy armia czysto zawodowa, bez elementu poczucia związku ze społeczeństwem, wyrażonym w pojęciu służby, powstaje automatycznie? Czy same zamiary ustawodawców, wyrażone w dokumentach normatywnych wystarczą?

Warto zwrócić uwagę, że w przypadku przyjęcia koncepcji służby, problem emerytur jak i rent wojskowych nabiera innego znaczenia. Jest to forma docenienia przez społeczeństwa służby militarnej. Przede wszystkim dużego ryzyka z nią związanego, obejmującego także i rodziny żołnierskie. Jest to ryzyko śmierci głównego żywiciela. Przyjęcie nakazu troski o nich jest związane raczej z koncepcją służby niż płacy. Tutaj obowiązek gotowości do najwyższego ryzyka, musi być symetrycznie odzwierciedlony w poczuciu zinstytucjonalizowanej wdzięczności, przekraczającego charakter wzajemnej wymiany usług i płacy, tak i zakresem, jak i okresem obowiązywania.

Niezależnie od dyskusji nad teoretycznym ujęciem zagadnienia, temat pracy jest ważny także z powodu, że w Polsce armia z poboru została zamieniona na zawodową. Stąd istotny stał się etos żołnierzy zawodowych, przedtem ograniczony do wyższej kadry. Jak zawodowi żołnierze rozumieją swoją powinność, a także na ile się wiążą z cywilnym, pozawojskowym społeczeństwem? Cywilne podporządkowanie armii należy do standardów demokratycznych. Można się spierać co do terminologii, czy trafności ujęcia, niemniej temat jest ważny i niebagatelny.

Podsumowanie pracy – „zakończenie”. Ta część pracy powinna się z jednej strony skończyć podsumowaniem wyników. Przede wszystkim powinna być odpowiedzią na pytanie postawione pracy. Jaki jest etos zawodowy żołnierza? Natomiast zakończenie powinno mieć charakter mniej sprawozdawczy, a raczej skupić się na pytaniach wybiegających poza pracę. Powinno być głębszą syntezą, wyrażającym się także w postawieniu dalszych pytań.

Zakończenie zostawia niedosyt, gdyż autorka powtarza w zasadzie interpretacje aktów normatywnych, linię orzeczniczą związaną z wojskowym „prawem pracy”. Natomiast każdy socjolog musi zwrócić uwagę na to, że odrębne jest zaadaptowanie przez postrzeganie przez respondentów, jeszcze inne postrzeganie tego przez opinię publiczną, z kolei uczuloną na przywileje. Tu jest ważne, jak są one postrzegane przez opinię publiczną. Jest to konsekwencja postrzegania żołnierzy zawodowych jako grupy. Ciekawą analogią mogłyby posłużyć inne służby związane z tego rodzaju ryzykiem jak strażacy. Brak jest jednak danych, czy tego rodzaju badania były prowadzone.

Przy analizie normatywnej wyobrażeń, często się napotyka sytuacje, że pierwotne motywacje nie muszą być wcale idealistyczne, a z kolei ulegają z czasem przekształceniu. Na ogół właśnie sprzeczność między ideałem a niską i nieadekwatną płacą, brak zabezpieczenia w sytuacji wypadków, czy trwałego kalectwa na służbie, osłabia etos.

Brakuje także rozważenia zagadnienia etosu wojskowego, pojęcia służby, w kontekście armii w ustroju demokratycznym. Niektórzy teoretycy nowoczesnego społeczeństwa masowego, jak choćby Antonio Gramsci, zwracają uwagę na związek demokracji i masowej służby wojskowej. Kluczowy problem pracy, praca czy służba, nabiera innego wymiaru, gdy następuje przejście od armii masowej do armii zawodowej. Na czym polega jej demokratyczny charakter? Jej więź ze społeczeństwem? I miejsce wyznaczane jej przez ustrój? Jak to się następnie wyraża w jej etosie zawodowym, w obowiązkowym na co dzień i w sytuacjach nadzwyczajnych? Jaką rolę zarazem wyznaczyć różnym aspektom zawodu, obowiązkom pracy, jak i płacy, w szerszym jej rozumieniu niż tylko czysto finansowym? Jak i mającym większe znaczenie zabezpieczeniom emerytalnym i związanym z niebezpieczeństwami tego zawodu?

W toku referowania materiału historycznego nieco umknął moment rozdzielenia wojska i policji. Bardzo długo to, co dziś nazywamy „wojskiem”, pełniło funkcje „policyjne” – użycia realnego lub potencjalnego przymusu bezpośredniego. Moment ich rozejścia silnie się wiąże nie tylko ze specjalizacją samej instytucji, ograniczenia się do ściśle militarnych zadań, ale i z demokratyzacją armii, w ramach której pewne typy zadań wyłączono z jej zadań. Uznano za sprzeczne i za niemożliwe do połączenia, statusy bycia w danym społeczeństwie i jego obrońcą, i policjantem.

Ważną częścią każdej pracy jest literatura przedmiotu. Bibliografia jest obszerna z wykorzystaniem aktów normatywnych, jak i istniejącej polskiej literatury przedmiotu. Szersze wykorzystanie literatury niepolskiej rozszerzyłyby ramę odniesienia dla problemu pracy.

Część teoretyczna pracy składa się z dwu rozdziałów. Omówienie można rozpocząć od rozdziału I „Podstawowe pojęcia i definicje: służba wojskowa, żołnierz, charakter pracy i jej „świadczenia, jakimi są wynagrodzenie, składniki płacy”.

Autorka słusznie sięgnęła po tę problematykę, gdyż w tych regulacjach i szczegółach uwidacznia się sens praktyczny, tego co nazywa „służbą”. Właśnie w tych definicjach się to najwyraźniej uwidacznia na czym dyspozycyjność polega, jak np. obowiązek każdorazowe informowania o niemożności pełnienia służby, co oznacza ciągłą gotowość pełnienia. Część z tych dodatkowych wymogów, związanych z pojęciem dyspozycyjności, jest wspólna niektórym kategoriom pracowników administracji publicznej jak zakaz przynależności do partii i stowarzyszeń politycznych. Inne są specyficzne dla służby wojskowej jak nakaz utrzymania sprawności fizycznej. Ciekawie na tym tle przedstawia się obowiązek „informowania dowódcy jednostki wojskowej o zamiarze wyjazdu za granicę w celach nie związanych ze służbą wojskową” (s. 31).

Częste jest w tej części pracy nieco prezentystyczne przedstawianie materiału z materiałów zastanych. Szersze opatrzenie ich w komentarzem, pozwoliłoby na pełniejsze wydobywanie z niego treści nawiązujących do tematu pracy np. warunek aby dodatkowa praca podejmowana tylko za zgodą dowódcy „nie nadszarpięła prestiżu i honoru żołnierza” (s. 32), czy specyficzne dla tej służby związane z ryzykiem śmierci, specjalne regulacje na jej wypadek (s. 34).

Także przy prezentacji problematyki wynagrodzenia pogłębiłoby ją szersze zwrócenie uwagi na nią jako systemu nagród. Np. pokazanie, co jest honorowane, jakie elementy są stałe, a jakie uznaniowe. A także spojrzenie na nią jako na system wiążący dłużej pracownika z wojskiem, od innej strony spojrzenie na niego jako wyraz dążenia pracodawcy do zatrzymania w niej osób ze względu na ich specyficzne kompetencje ważne dla niego (doświadczenie), czy elementy rekompensujące specyfikę służby np. przeniesienia służbowe.

Kwestia munduru jest określona jako „wskazanie na wykonywania zawód” jest zbyt zdawkowa. Warte to jest szerszego komentarza. Przywoływani jako punkt odniesienia lekarze nie noszą swych „strojów” poza miejscem pracy. Prawo do używania mundurów na co dzień, ze względu na ich walory estetyczne, może być także elementem atrakcyjnym dla potencjalnego żołnierza. Zwłaszcza że mundur wyjściowy nie ma pełnego związku z przystosowaniem do warunków wojny (kolory maskujące). Od wieków mundury wojskowe i ich historyczne ekwiwalenty stanowiły ważne elementy atrakcyjności „zawodu” czy „służby” żołnierza. Często właśnie dla podniesienia obrazu żołnierza były projektowane. Trzeba

zaznaczyć, że stosunek do używana munduru, traktowania tego jako przywileju lub przykrego obowiązku, jest w zasadzie pochodne ogólnej popularności armii w kraju.

Rozdział drugi jest poświęcony zagadnieniu grup dyspozycyjnych – ich współczesnej roli i znaczenia. Określenie i dyskusja pojęcia grupy dyspozycyjnej – ich rola i znaczenie w systemie bezpieczeństwa państwa zajmują słusznie sporo miejsca, i zostały wodrębione jako rozdział. Kwestia dyspozycyjności jest ważna dla problematyki pracy. Po pierwsze, ze względu na samą charakterystykę zawodu. Wojsko należy współcześnie to t. zw. grup dyspozycyjnych, i trudno w jakiegokolwiek refleksji nad tym zawodem to zagadnienie pominąć. Po drugie, treść, forma i zakres, powiązanie z samą konsekwencją i obranie postulowanego „żołnierza”, wiąże się z analizowanym w tej pracy dylematem. Inaczej ten problem wiąże się z koncepcją służby, inaczej przedstawia się w przypadku przyjęcia perspektywy zawodu.

Definicja dyspozycyjności jest analizowane w trzech znaczeniach, słuszne ze względu na wielowarstwowość pojęcia. Przy pierwszym wydaje się, że niektóre definicje są nieco ryzykowne jak w definicji dyspozycyjności jako „pokornego wykonywanie czyichś poleceń” (s. 56 i 57). Drugie określenie „dyspozycyjność” w kontekście sprawności” (s. 56). Tu warunek dobrego wykonywania zawodu jest mylony z sensem, albo trzecie znaczenie - definicja „dyspozycyjność np. w odniesienie do czyjejś dyspozycyjności” (s. 56). W tym ostatnim przypadku wydaje się ona na pierwszy rzut oka błędne logicznie. Należałoby wyraźniej podkreślić, co to oznacza np. normatywny nakaz wykonywania poleceń, bez zastanawiania się nad ich sensem, bez dodatków kwalifikujących, i na dodatek jakby dyskwalifikujących. Sama gotowość uznania własnej „dyspozycyjności” tym trzecim sensie, nie musi oznaczać czegoś upokarzającego. Gotowość bezwarunkowego wypełniania nakazów przełożonych nie jest tylko cechą podporządkowania wojskowego. Znane jest także i w dyscyplinie kościelnej. I jest tam uznawane jako coś dodatniego. Przydałaby się szersze rozwinięcie zaproponowanej typologii. Drugie znaczenie, sugerowałoby, choć nie ma pewności, dbanie o własną kondycję i przygotowanie, aby umożliwić wykorzystanie do działań. I trzecie relację dyspozycyjności z określonym dysponentem.

Szkoda, że dyspozycyjność nie została tutaj szerzej wykorzystana do dyskusji pojęcia „służby”. W skład jej wchodzi trwała gotowość do stawienia się do pracy, która jest specyficzna dla tych służb. Oznacza określone ofiary ze strony życia codziennego, rodzinnego. Ponieważ użycie takich sił często wiąże się z sytuacjami nadzwyczajnymi, może w praktyce oznaczać to wykonywanie zadań absolutnie nie związanych z typowymi działaniami jak ratowaniem zagrożonych powodzią, albo niewspółmiernych z kwalifikacjami, jak ochrona budynków

rządowych czy monitorowanie ulic. Często może oznaczać wielogodzinne oczekiwanie w pełnej gotowości, nawet bez ostatecznego użycia.

Następnie dyspozycyjność to gotowość do szerszej akceptacji swych zadań niż by to wynikało z rutynowego zakresu pracy. Może wynikać z potrzeb ogólnych, szczególnie w sytuacjach nadzwyczajnych. Przy czym decyzja o działaniu i charakter działania jest definiowana poza członkiem formacji wyznaczonej do takich zadań. Zgoda na takie warunki pracy jest elementem dyspozycyjności. Tak rozumiana dyspozycyjność jest czymś odrębnym od zgody na wysokie ryzyko zawodowe, także często stanowiącego część tej pracy, a nawet będącego podstawą definicyjną danej grupy jak w przypadku żołnierzy. Tutaj powstaje nie poruszany problem granic dyspozycyjności. To zagadnienie dyspozycyjności wiąże się ściśle, z odrzuconą w pierwszym zakresie (s. 57), kwestią posłuszeństwa rozkazom.

Dyspozycyjność nie jest samą zgodą na wysokie ryzyko, aż do ryzyka życia. Jest to cecha związana z samym zawodem, a właściwie z grupą zawodów. Istnieje ona także i w innych zawodach. Jest ona rekompensowana płacą, zabezpieczeniem, krótszym okresem wypracowywania prawa do emerytury.

Dobrze, że problem pracy „służba-praca” stawia kwestię niewystarczalności samych zachęt materialnych. Jest ona wzmocniana przez szereg innych czynników. Szczególnie, że nie chodzi tu o jednorazowe narażenie życia czy wyczerpanie wszystkich sił. Patetyczna mobilizacja jest dobra w przypadku jednorazowego działania, zawodzi, gdy chodzi o długotrwały wysiłek tego typu.

Stąd jest wzmocniana lojalnością wobec mikrogrup a szczególnie własnego oddziału, armii jako takiej, czy grupy globalnej – narodu, państwa czy najwyższego zwierzchnika armii lub kraju. Pewną jego odmianą jest poczucie przynależności dla grupy zawodowej. I wiąże się poczuciem z szacunkiem dla samego siebie. Wiadomo także, że znajomość ogólnego planu działania, i znaczenie dla niego zwiększa ofiarność żołnierza, gdy zdaje sobie ze znaczenia swojej roli w ogólnym planie.

W wojsku dodatkowo dochodzi specyfika działania wojskowego np. tajemnica wojskowa jako część metody działania. Stąd niekiedy posłuszeństwo oznacza wykonuje się działań, których się nie rozumie, albo o których wiedza szkodziłaby ogólnemu planowi np. działania pozorujące mające wprowadzić w błąd przeciwnika. Szczególnym przykładem może tu być oddział wysłany na stracenie, dla celów ogólnych kampanii czy określonego bardzo ważnego zadania.

Dyspozycyjność jest więc co wydaje się być połączeniem elementów wydzielonych w analizowanych definicjach, a nie tylko jednym z nich. Na ogół stosuje się je łącznie. Jednakże



trzeba pamiętać, że ważna także jest ich struktura. Znane są przykłady, gdy przewaga niektórych elementów, niosła za sobą wielkie niebezpieczeństwa. Np. sprzyjała zamachom wojskowym, użyciu wojska przeciwko demokratycznej krytyce systemu w formie manifestacji. Może nie jest to najlepszy przykład, ale można wskazać jakie skutki w Niemczech miała przysięga na osobistą wierność Hitlerowi, złożona przez armię niemiecką na początku wojny. Głęboki szacunek dla armii, przerodzony w powszechny militarizm, ślepe posłuszeństwo rozkazom, w tym społeczeństwie, przyniosły skutki powszechnie na tyle znane, że nie ma sensu tu ich przypominać. Spojrzenie od tej strony na problematykę wzorów osobowych, kwestii posłuszeństwa rozkazom, zakresu dyspozycyjności mogłoby pogłębić rozważania pracy.

Rozdział II i III czasem budzi pewne uwagi konstrukcyjno-techniczne. Wydaje się, że rozważania s. 50-53 są zbędne z punktu widzenia tematu. Pojęcie „społeczeństwa ryzyka”, Urlicha Becka, wydaje mi się, że jednak nie pasuje do problematyki grup dyspozycyjność.

Drobna uwaga cytowanie „S. Ossowski, Kodeks honorowy w Wojsku Polski III RP” – możnaby wyjątkowo rozwinąć, aby uniknąć nieporozumień i zarzutu błędu. Gdy przeciętny socjolog, raczej będzie „S. Ossowski” rozwiązywał jako „Stanisław O.” niż „Szymon O.”, s. 80.

Rozdział trzeci wprowadza założenia badawcze pracy. Jest to dobrze i treściwie napisany rozdział, choć z nieco mylącym tytułem. Doktorantka omawia zwięźle użyte techniki, wskazuje na ich konieczność, przytacza pytania badawcze, pozostające w ścisłym związku z wybranymi metodami. Uzasadnia potrzebę tym zastosowanie podejście triangulacji. Sięga po szereg źródeł od obserwacji, ankiety audytoryjnej wywiadu, aż po wywiad prasowy, potraktowany jako źródło eksperckie.

Warto podkreślić uwzględnienie problemu ograniczeń badawczych (s. 88). Rzadko napotyka się w pracach tego rodzaju uwagi, wskazujące na samoświadomość badacza. Autorzy raczej grzeszą nadmierną pewnością badawczą i nadmierną gotowością uogólnień. Stąd świadomość ograniczeń jest ważnym elementem procesu badawczego. Pozwala ona lepiej wskazać co jest wnioskiem z badań, co uogólnieniem, a co mniej lub bardziej uprawnioną hipotezą.

Rozdział czwarty podejmuje już bardziej szczegółowo „Analizę dokumentów normatywnych sankcjonujących służbę wojskową i pracę”. Jest to punkt wyjścia dla problematyki kwestionariusza użytego w badaniu. Czytelnik powinien znaleźć tutaj analizę dokumentów normatywnych nie tylko po kątem treściowym i definicyjnym, ale jak te ogólne określenia przekładają się na konkretne rozwiązania. Mogą one sporo powiedzieć dla lepszego rozumienia sensu analizowanych pojęć. Rozdział wyraźnie lepszy od poprzedniego.

Doktorantka pokazuje zwiększone wycucie i zrozumienie specyficznych konsekwencji zawodu żołnierza i ich wyraz w regulacjach.

Niemniej niekiedy ujęcie problemów może budzić wątpliwości u krytycznie nastawionego czytelnika. Autorka patrzy na ograniczenia dla żołnierzy wynikające z zasady politycznej neutralności jako „ograniczenia” praw do wolności słowa, czy prawa do własnych poglądów (s. 94). Natomiast w tej „apolityczności” jest określony głos – tj. za demokracją i uniemożliwienie wykorzystania armii do celów antydemokratycznych w różnej formie. Jest to jej demokratyczny wkład w ustrój. Właśnie apolityczność armii jest warunkiem możliwości służenia różnym politycznie kierownictwom, których orientacji się nie ogranicza, pod jednym warunkiem – wybrania przez aktualną demokratyczną większość. Właśnie dzięki temu ograniczeniu żołnierze mogą lepiej służyć demokracji. Stojąc na uboczu sporów politycznych służą ustrojowi demokratycznemu jako takiemu. Cele dla jakich została powołana armia nie ulegają uszczerbku w wyniku demokratycznych zmian władz. Także dzięki temu podziały partyjne, głęboko dzielące społeczeństwo słabiej przenikają do armii. Gdyby tego nie było, trudno wyobrazić sobie, jakie mogłyby być następstwa takich podziałów i konfliktów.

Referowane na podstawie dokumentów oczekiwania od żołnierza, dają interesujące wskazówki dla interesującego problemu, jak choćby dla elementów służebności w postulowanym wzorze osobowym żołnierza. Przykładowo formułowany wymóg nieposzlakowanej opinii i wymóg lojalności. Członkiem sił zbrojnych może być tylko osoba, której „wierność dla Rzeczypospolitej nie budzi wątpliwości” (s. 95). Ciekawa mogłaby być interpretacja w tego praktyce i to dla problematyki pracy. W swoim czasie służba w obcym wojsku np. w legii cudzoziemskiej traktowana była za zdradę kraju i karana więzieniem. Z kolei art.3. pkt.3 Ustawy o służbie wojskowej z 2003 r. pokazuje elementy kontraktu. Państwo zobowiązuje się do zapewnienia „godnych warunków życia”, oczekując w zamian „Oddania się służbie Narodowi i Ojczyźnie” (s. 96).

Następnie w ramach honorowanie tworzenie „przywileju” jest drugą stroną „obowiązku”. Tworząc „przywilej” sankcjonuje się „ofiara”. A istnienie „ofiary” uzasadnia nadawanie przywilejów, czy określanie „przywilejom” tego, co w innej perspektywie byłoby „płacą”.

Jak jest rozumiana dyspozycyjność w praktyce? Kwestia udziału w sytuacjach nadzwyczajnych jak w przypadku klęski żywiołowej jest w świetle dokumentów rozumiana jako świadczenie nadzwyczajne. Podobnie wskazują na to ograniczenia czasowe służb (np. prawo do 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dziennie). Są dozwolone przekroczenia, ale powinny być rekompensowane czasowo lub finansowo, prawem regulowane.

Od tej strony warta dyskusji jest rola munduru, też wartaby wywodu, jako widoczna i upubliczniona oznaka i zawodu, i służby. Kiedy i jaki wolno nosić? Kiedy to jest prawo, a kiedy obowiązek? Jak to odnieść to do określonego obrazu żołnierza? Doktorantka pisze „mundur jest oznaką spistości wojska” (s. 105). Jednak chyba jest i odwrotnie, celem munduru jest powodowanie spistości. Jest to często stosowany zabieg socjotechniczny, gdy wyraźne zaznaczenie odrębności grupy ma zwiększyć jej spójność.

Bardzo istotną częścią analizy takiej grupy jak wojsko, a w szczególności armia zawodowa, jest kwestia podporządkowania rozkazom, a w szczególności obowiązek bezwzględne wykonania rozkazu. Występuje to także i w niektórych innych grupach, ale chyba w żadnej nie odgrywa tak zasadniczej, niemal konstytutywnej roli. Dlatego szersze i nieco bardziej pogłębione potraktowanie tego zagadnienia wzbogaciłoby pracę.

Przy podporządkowaniu się rozkazom, warto zaznaczyć, że jest to warunek funkcjonowania związany z narażeniem życia w działaniach, przełamaniu strachu, działania wbrew instynktowi samozachowawczemu. Prawo do obrony własnego życia, odmowy działań zagrażających własnemu życiu lub zdrowiu, respektowane przez inne regulacje normatywne, tutaj nie ma zastosowania. Następnie po wojsko sięga się w sytuacjach nadzwyczajnych, czy to we właściwym jej przeznaczeniu, czy w sytuacjach klęsk żywiołowych, lub zagrożenia bezpieczeństwa wewnętrznego kraju. Z drugiej strony są one warunkiem możliwości działania i ich użycia. Bez ich funkcjonowania realnego: pewności wykonania rozkazów, możliwości zmobilizowania i użycia, jako instytucja nie mogłaby istnieć. Założenie, że zostanie zrealizowany każdy rozkaz jest związane tak ze zadaniami, które mu można postawić. Stąd te hasła „wykonywania rozkazów” czy „dyspozycyjności” mają pewne nadznaczenie, raz aby istniała pewności ich zaistnienia, a dwa jako część wzoru społecznego żołnierza zawodowego czy etosu żołnierza. Ich zanik to zarazem „zanik” danej grupy społecznej. Wojsko w którym rozkazy nie są wykonywane, nie istnieje jako „wojsko”.

Podobnie rola pensji jest szersza niż sama tylko zapłata za czas pracy oddany pracodawcy i potencjalny zakres usług, który może wykorzystać. Przy pensjach warto zwrócić uwagę, że większe pensje pozwalają na większą selekcyjność przy przyjęciach, jak i zwiększają siłę sankcji np. zwolnienie ze służby.

Także przy prawie karnym przydałoby się spojrzenie na nie od pewnej strony, związane z tematem pracy, a wydaje się, że nie w pełni uwzględnionej. Żołnierz jako część aparatu przymusu dysponuje legalnie pewnymi jego elementami jak bronią, i różnie może z jego korzystać. Dodatkowo w sytuacjach nadzwyczajnych, w jakich używa się wojska, zachętą może być trudność wykrycia. Należy także wskazać, że jego przestępstwa mają dodatkowy wymiar

– gdyż rzutują na obraz całej służby. Czy tutaj regulacje wkraczają? Jaki jest ich kierunek? Za co, ale też i dlaczego się to karze? Mogłoby to wzbogacić problematykę pracy, gdyż wydaje się że jest związane z oczekiwanym wzorem żołnierza zawodowego.

Rozdział piąty został zatytułowany „Wizerunek służb mundurowych w badaniach opinii publicznej”. Jest to ważna część pracy. Istotnym aspektem pracy jest zbadanie obrazu wojska w opinii publicznej. To zagadnienie zostało słusznie postawione i następnie zanalizowane. Trudno mówić o temacie pracy bez tego zagadnienia. Trudno mówić czym jest zawodowa służba wojskowa, jak ją należy definiować, pomijając, jaki jest jej obraz w oczach opinii publicznej, tj. jak to postrzega społeczeństwo. Dobrze, że doktorantka nie opiera się na jednej tylko podstawie. Autorka łączy kilka typów źródeł. Badane to jest dynamicznie i w oparciu o szereg źródeł. Wszystkie one potwierdzają to samo – wysokie zaufanie do wojska w oczach opinii publicznej. Jest to niezależnie od metody badawczej, sposobu sformułowania pytań i ośrodka badawczego. Dane sondażowe są dopełnione o zanalizowane pod kątem problemu wywiady udzielone przez ważne osoby związane z problematyką wojskową. Są one potraktowane jako „eksperti”, których bądź funkcje bądź zdobyte doświadczenie, upoważnia do formułowania opinii i sądów. Są one z tego powodu ważne dla problematyki pracy i wnoszą istotny dla niej materiał badawczy.

Dopełnia to analiza głosów internaukczkich. Jest to nie tylko samo sięgnięcie po „modne” dane. Ma ona także ważny walor dla pracy. Komunikacja internetowa zapewnia większą anonimowość, a więc skłania do większej szczerości. Ponadto dane tworzą się w sposób interaktywny: głos i krytyka lub pochwała, i kolejne wpisy będące na nie reakcją. Pokazują jeszcze inny wymiar. Szkoda, że tak słabo przetworzonej (ok. 5 s. samych cytatów). Pokazuje to przekonanie części opinii publicznej o uprzywilejowanej sytuacji płacowej wojska. A szczególnie zwraca uwagę traktowanie tego jako czegoś nieuzasadnionego. Wskazuje to na słabe zrozumienie opinii publicznej o charakterze pracy żołnierzy. Tutaj szczególnie mało się zwraca uwagę na trudności utrzymywania niezbędnej dla jego uprawniania kondycji fizycznej, co powoduje szybsze zużywanie się, wcześniejsze problemy zdrowia, jak i określone późniejsze problemy zdrowotne. Oczywiście zadaniem socjologii jest badanie faktów społecznych, a nie perswazja. Ale warto wskazać na to wśród wniosków. Tego rodzaju „uprzywilejowanie” jest znane i stosowane w odniesieniu do niektórych innych zawodów np. artystycznych czy sportowców, gdzie nie budzi to takich emocji.

Rozdział szósty poświęcony jest podsumowanie badań własnych Doktorantki. Przed pełniejszą oceną tej części pracy, zacznę od dwu uwag krytycznych. Autorka niesłusznie określiła badanie własne jako „badanie opinii publicznej” – badanie kandydatów do szkół

wojskowych. W tym przypadku zatarło to różnice między badaniem samych osób związanych z tym zawodowym a próba reprezentującą ogół opinii publicznej, tj. społeczeństwo cywilne. (tytuł, s.152).

Ankieta może budzić pewne zastrzeżenia metodologiczne ze względu na jej konstrukcję. Przede wszystkim jest oparta o pytania zamknięte. Respondentowi są przedstawiane pewne konstrukcje, raczej skomplikowane, zaczerpnięte z dokumentów normatywnych. Można sądzić, że respondenci, będą się kierowali na wyczytane z nich oczekiwania, nie w pełni rozumiejąc ich treść. Niemniej mniej tego typu wątpliwość budziłyby raczej pytania otwarte czy dopełnienie pracy o wywiady swobodne. Ale można także sądzić, że respondenci bardziej w reakcjach kierowali się rozstrzygnięciem przedstawianego dylematu, związanego z ich przyszłą służbą niż wnioskowali z części wprowadzającej w samym pytaniu. Trzeba zaznaczyć, że ostatecznym potwierdzeniem wyboru metody są wyniki. Z praktyki badawczej wynika, że czasem trudne pytania, dają interesujące i znaczące odpowiedzi.

Tę część pracy wypełniają wyniki badań własnych Doktorantki. Badania są przeprowadzone metodą audytoryjną. Dają ono sporo ciekawych materiałów, choć komentarz mógłby być bogatszy. Wnioski są interesujące, bo i materiał ciekawy. Analiza dostrzegania różnych aspektów przyszłej służby jest silnie zróżnicowana w zależności od uwarunkowań społeczno-demograficznych. To wskazuje, że demograficzne czynniki, zarazem oznaczających różne typy motywacji, silnie różnicują badanych.

Już sam skład respondentów daje ciekawy obraz. Pod względem struktury demograficznej zwraca uwagę duży odsetek kobiet wśród kandydatów, stanowiący prawie połowę próby. Warto by tu podjąć głębszą analizę. Wśród niezamężnych kobiet dominuje wiek 18-25 (62,2% z niezamężnych kobiet), a wśród mężczyzn żonaty wiek powyżej 36 lat (48,1%). Można by postawić hipotezę, że u kobiet pojawia się ciekawość czy perspektywa przygody, a mężczyźni raczej szukają możliwości stabilizacji zawodowej, lub działa możliwość awansu wewnętrznego w samek armii.

Przy zawodzie wykonywanym najczęściej respondenci podawali - student pracujący (49,1%) (tu szkoda, że brak danych o ich pracy). Swą sytuację ekonomiczną określali jako złą lub raczej dobrą (tylko ¼ odpowiedzi to wskazania na własną sytuację ekonomiczną jako bardzo dobrą i dobrą). Sugerowałyoby to raczej gorszą od średniej ocenę warunków życia i to sobie uświadamianą. Wniosek ten wzmocniłoby odniesienie do wyników w populacji, gdyż jest to pytanie, które ulega zwykle deformacji. Respondenci zwykle unikają określeń skrajnych.

Na motywy rekrutacji wskazuje także miejsce zamieszkania kandydatów do zawodowej służby wojskowej. Miejsce zamieszkania respondentów to głównie wieś i małe miasto, przy

czym wieś jest częściej podawana u kobiet. Brak danych, czy to wynika z autorekrutacji czy z lokalizacji szkół (z czterech zbadanych dwie to Bartoszyce i Giżycko). Ten nieco pobieżny przegląd wskazuje, że materiał zebrany zawiera sporo interesujących danych. Warto by rozszerzyć analizę składu, gdy mogłoby to więcej powiedzieć o źródłach społecznych rekrutacji do zawodu żołnierza i motywacji z tym związanych. Nie jest to bagatelne dla problematyki pracy,

W zakresie analiz zdarzają się niekiedy pewne uchybienia. Autorka z pośpiechu (bo w s. 160-184 są testy istotności), pominęła w analizach s. 153-159 ich brak. Niepotrzebnie są podawane tabele z nieistotnym zróżnicowaniem. Sugerują one czytelnikowi istnienie różnic, mogą skłaniać do ich poszukiwania, podczas gdy faktycznie ich nie ma.

Prace by pogłębiła szersza synteza. Podsumowanie z części poświęconej badaniom własnym, będąca podsumowaniem ponad 40 str. pracy jest jednak zbyt krótkie i niepotrzebnie zostawia poczucie niedosytu, choć wyniki są obszerne i interesujące.

Jednak podsumowując już całość, trzeba jeszcze raz podkreślić wartość jej tematyki. Przejście od armii opartej na poborze do armii zawodowej, a właściwie powrót do niej, zmniejszając ciężar utrzymywania wojska, likwidując pewne problemy zrodziło nowe. Współczesne państwo demokratyczne opiera się na armii zawodowej. Wynika to że struktury współczesnej wojny, gdzie czynnik uzbrojenia, wykształcenia i fachowości, dominują nad liczbą. Niemniej rodzi to nowe problemy.

Należy podkreślić, że w zagadnieniu postawionym w pracy zawiera się ważny problem relacji wojska i społeczeństwa w nowych warunkach społecznych. Warto zacząć od charakterystyki tej zmiany. Po pierwsze, oznaczała ona reorientację, związaną ze zmiany struktury jak wyższy odsetek wysoko kwalifikowanej kadry, większe nasyceniem oficerami i służbami wyspecjalizowanymi techniczne. Po drugie, postawiła także od innej strony problemy etyczne służby, zagadnienia etosu zawodowego. Pełnią one bardziej swoistą rolę niż w innych zawodach. Jest to uwikłane w szereg kontekstów, a szczególnie w relacje w formie symbolicznej, w wartościach, ze społeczeństwem. Dzieje się to także w ogólnym kontekście państwa demokratycznego. Patrząc od tej strony należy pozytywnie ocenić podjęcie tego trudnego problemu, mimo pewnych niedociągnięć pracy. Bardzo ważną zaletą pracy jest jego socjologiczne ujęcie i jego realizacja z wykorzystaniem badań empirycznych. Oznaczało to postawienie i określenie problemu, jego prześledzenie w normatywnych dokumentach, operacjonalizację badawczą, a także jego realizację w praktyce, i opracowanie wyników badań.

Podsumowując stwierdzam, że Pani mgr Maria Wróblewska w swojej rozprawie doktorskiej, w oparciu o własne badania empiryczne, materiały zastane i literaturę przedmiotu,

przedstawiła problematykę specyfiki zawodowej służby wojskowej, rozumianej jako zorganizowanej wokół dwu wyznaczników: służby i zawodu, wykazując się warsztatem koniecznym do samodzielnego prowadzenia badań socjologicznych z wykorzystaniem różnorodnych danych. Autorka rozprawy demonstruje również przygotowanie teoretyczne w zakresie socjologii zawodu żołnierza zawodowego. Dlatego uważam, że recenzowana rozprawa doktorska spełnia ustawowe wymogi określone art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 roku *O stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki* (Dz. U. z 2003 r. nr. 65, poz. 595 z późn. zm.). W związku z tym wnioskuję o dopuszczenie Doktorantki - mgr Marii Wróblewskiej do dalszych etapów w procedurze przewodu doktorskiego.

Jerzy Bartkowski

dr hab. Jerzy Bartkowski, prof. UW