

Katarzyna Obuchowska

Instytut Socjologii Uniwersytetu Wrocławskiego

Prawne, ekonomiczne i społeczno-kulturowe uwarunkowania jakości życia środowisk mundurowych na przykładzie wojska

Zawód jest fenomenem społecznym, który można traktować jako wyznacznik 1) obiektywnej jakości życia jednostek i grup społecznych w aspekcie m.in. sytuacji materialnej, budżetu czasu czy zespołu praw i obowiązków, jak i 2) subiektywnej jakości życia będącej wynikiem wewnętrznego poczucia zadowolenia i satysfakcji z sytuacji życiowej.

Definicja ekonomiczna zawodu wskazuje, iż jest on wydzielonym układem czynności, zapewniającym środki utrzymania oraz otwierającym przed pracownikami drogę do ich awansów. Socjologiczna, podkreśla, iż jest jednym z głównych determinantów stratyfikacji społecznej. Źródłem kultury wprowadzającym w zwyczaje i normy właściwe dla grup zawodowych, przynoszącym im określone styczości społeczne, godność zawodową, status społeczny czy zawodowy styl życia. Służącym zaspokojeniu różnorodnych potrzeb, będącym podstawą zadowolenia i satysfakcji życiowej. Tym samym elementy zawodu mogą stanowić podstawę wnioskowania na temat obiektywnej, jak i subiektywnej jakości życia określonego środowiska pracowniczego. Gdzie istota obiektywizacji jakości życia polega na statystycznym pomiarze wartości cech (np. dochód, wykształcenie) lub na budowanych na ich podstawie wskaźników opisujących jakość życia, identyfikacji indywidualnych preferencji jednostek/grup/zbiorowości społecznych. Natomiast „subiektywna jakość życia człowieka to poziom szczęścia (szacowany zadowoleniem, satysfakcją itp.) ze stopnia zaspokojenia jego różnorodnych potrzeb lub inaczej poziom szczęścia (zadowolenia, satysfakcji itp.) z posiadanej jakości opisowej (deskryptywnej)” (Borys, 2003, s. 15).

W aspekcie powyższych rozważań szczególnym zawodem wydaje się zawód żołnierza. Będąc częścią systemu społecznego, jakim jest armia, postrzegany jest jako specyficzny segment struktury społecznej – warstwa dyspozycyjna (Zagórski, 1998), która w odróżnieniu do warstw cywilnych, środki swojej egzystencji zdobywa poddając się m.in.: rozkazodawstwu, hierarchii, dyscyplinie, umundurowaniu czy znacznemu ograniczeniu

życia rodzinno-osobistego. Aspekty służby wydają się stanowić podstawę wyznaczania jakości życia żołnierzy. Stopień zaspokojenia ich potrzeb materialnych i niematerialnych może być zróżnicowany wewnątrz środowiska wojskowego oraz szczególnie na tle spełniania standardów i realizacji wartości innych kategorii zawodowych. W związku z powyższym celem artykułu jest, na podstawie dotychczas przeprowadzonych badań w środowisku wojskowym, rekonstrukcja jakości życia żołnierzy. Odpowiedzenie na pytanie o możliwe zależności między jakością życia a warunkami prawnymi, ekonomicznymi czy społeczno-kulturowymi służby wojskowej, w tym zróżnicowaniem jakości życia żołnierzy z uwagi na płeć (mężczyźni–żołnierze/kobiety–żołnierze) oraz charakter aktywności w rzeczywistości wojskowej (aktywni/bierni zawodowo żołnierze). W rezultacie przeprowadzonych analiz – refleksja nad stanem badań jakości życia środowiska wojskowego: wystarczalnością ich zakresu i dobranych wskaźników dla wnioskowania o całokształcie życia żołnierzy w Polsce.

Prawne uwarunkowania jakości życia żołnierzy zawodowych

Ogromną rolę w kształtowaniu jakości życia środowisk wojskowych odgrywają formalno-prawne zasady pełnienia służby wojskowej, jak: ustawy, decyzje MON oraz prezydenta RP, a także regulaminy czy instrukcje. Przepisy te umożliwiają kształtowanie i wzbogacanie indywidualnych zasobów żołnierzy, wpływając na doskonalenie mechanizmów zaspokajania przez nich potrzeb czy wyznaczania i realizowania aspiracji życiowych.

W związku z powyższym w myśl *Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z 11 września 2003 r.*, żołnierz zawodowy w ograniczony sposób, (kiedy nie koliduje to z wykonywaniem zadań służbowych oraz nie naruszając dobrego imienia służby) może podejmować zajęcie zarobkowe poza służbą czy prowadzić działalność gospodarczą (art. 56). Wskutek tego o jakości życia żołnierzy zawodowych w wymiarze ekonomicznym w większości decydują wyłącznie warunki socjalno-bytowe służby wyznaczone w regulacjach prawnych.

Dalej, w myśl ustawy żołnierze w ograniczony sposób mogą zaspokajać swoje potrzeby aktywności w sferze publicznej, w związku z zakazem: a) bycia członkiem partii politycznej, stowarzyszenia, organizacji lub ruchu obywatelskiego, stawiających sobie cele polityczne, b) brania udziału w zgromadzeniach o charakterze politycznym oraz c) prowadzenia działalności politycznej (art. 106) czy d) zrzeszania się w związkach zawodowych (art. 108). Jedynie w przypadku kandydowania żołnierzy do Sejmu i Senatu – na czas trwania kampanii wyborczej udziela się im bezpłatnego urlopu (art. 109).

Odrębną grupę przepisów kształtujących zasoby wojskowych są przepisy określające zasady ich wyposażenia w niezbędne dla nich środki pracy oraz świadczenia. Stąd żołnierze otrzymują umundurowanie, wyekwipowanie i uzbrojenie oraz w określonych przypadkach wyżywienie (art. 66). Istnieje też część uprawnień, która prócz tego, że wpływa na właściwe pełnienie roli żołnierza, stanowi pewną rekompensatę za poniesione wysiłki na danym stanowisku, będąc czynnikiem zróżnicowania jakości życia w środowisku wojskowym. Podstawowym świadczeniem o tym charakterze jest uposażenie żołnierza, którego wysokość jest uzależniona od grupy uposażenia, do której zostało za-

szeregowane zajmowane przez niego stanowisko służbowe (art. 78). Składa się ono z uposażenia zasadniczego oraz dodatków do uposażenia (art. 72), takich jak: a) dodatek specjalny – za szczególne właściwości lub warunki pełnienia zawodowej służby wojskowej, b) dodatek służbowy – za pełnienie zawodowej służby wojskowej na określonych stanowiskach dowódczych i kierowniczych lub samodzielnych albo w określonych jednostkach wojskowych oraz c) dodatek za długoletnią służbę wojskową (art. 80). Ponadto żołnierzowi przysługują inne należności pieniężne w postaci: 1) zasiłku na zagospodarowanie, 2) dodatkowego uposażenia rocznego, 3) nagród i zapomóg, 4) nagród jubileuszowych, 5) należności za podróże i przeniesienia służbowe, 6) gratyfikacji urlopowych, 7) wynagrodzenia za dodatkowo powierzone czasowe pełnienie obowiązków służbowych i za wykonywanie czynności powierzonych wykraczających poza zadania wynikające z zajmowanego stanowiska służbowego, 8) należności związanych z pełnieniem zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa oraz 9) należności związanych ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej. Dodatkowo w razie śmierci żołnierza zawodowego lub członka jego rodziny przysługują: 1) zasiłek pogrzebowy, 2) odprawa pośmiertna oraz 3) możliwość pokrycia kosztów pogrzebu z części budżetu państwa (art. 73). Wydaje się, że uposażenie i dodatki do uposażenia wpływają na zasoby żołnierzy, możliwości zaspokajania przez nich potrzeb, różnicując jakość ich życia między sobą, jak i w stosunku do jakości życia reprezentantów innych zawodów – cywilnych.

W związku z powyższym na uwagę zasługują te normy, które kształtują jakość życia żołnierzy wewnątrz instytucji, jaką jest wojsko oraz w otoczeniu społecznym. I tak szczególnym dobrem – dobrem samym w sobie – jest stanowisko służbowe. Wskazuje ono na usytuowanie żołnierza w hierarchii służbowej wraz z określonymi dla niego: nazwą, kwalifikacjami, grupą uposażenia, korpusem osobowym, a przede wszystkim stopniem etatowym, czyli określonym dla danego stanowiska stopniem wojskowym (art. 6). Ten – żołnierz zachowuje dożywotnio. W ten sposób stopień kształtuje subiektywne odczucie jakości życia odnośnie do prestiżu zarówno wewnątrz struktur wojskowych, jak i poza nimi, które rosną proporcjonalnie do znaczenia pozycji w strukturze społecznej wojska, jak i prestiżu zawodu w społeczeństwie. Jednocześnie obniżenie jakości życia może nastąpić wskutek utraty czy obniżenia stopnia wojskowego (w związku z utratą obywatelstwa czy popełnienia przestępstwa przez żołnierza), związanych z tym kar dyscyplinarnych i finansowych.

W ustawie uwzględniono też przepisy, które stanowią szczególnego rodzaju zachętę do pełnienia służby wojskowej, czyniąc ją bardziej atrakcyjną od pracy w cywilu, z drugiej strony będące rekompensatą za negatywny wpływ zawodu na sferę prywatną żołnierzy. Należą do nich m.in.: 1) prawo żołnierza, jego małżonka/ki i dzieci do bezpłatnego przejazdu raz w roku do wybranej miejscowości (art. 68), 2) uprawnienia emerytalne, 3) prawo do dodatkowego urlopu płatnego dla żołnierzy pełniących służbę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, 4) prawo do lokalu mieszkalnego (art. 69), 5) zasiłek na zagospodarowanie (art. 73) czy 6) przywileje związane z pełnieniem służby poza granicami kraju (prawo do nieodpłatnego zakwaterowania wraz z niezbędnym umeblowaniem, zwrot opłat związanych z nauką dzieci czy zwrot kosztów leczenia (art. 24)). Dalej 7) częściowy zwrot kosztów przejazdu do miejsca zamieszkania, w sytuacji pełnienia służby poza nim czy 8) świadczenia przysługujące zwolnionym ze służby, jak:

odprawa (art. 94), ekwiwalent za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe (art. 87) i niewykorzystane przejazdy (art. 68). Ponadto 9) świadczenia związane ze śmiercią żołnierza lub śmiercią członka jego rodziny (art. 98).

Powyższe podejście do zawodu żołnierza wskazuje na specyfikę wykonywanej przez niego pracy. Tym samym określa możliwe bariery w osiąganiu satysfakcjonującej jakości życia. Armia zdając sobie sprawę z kosztów osobistych i rodzinnych, a często także ekonomicznych, jakie musi ponieść żołnierz zawodowy, stara się w pewnym stopniu zrekompenzować mu niedogodności zawodu, uruchamiając określone mechanizmy prawne do zwalczania barier lub gwarantujące zaspokojenie innych potrzeb – szczególnie egzystencjalnych.

Ekonomiczne i społeczno-kulturowe uwarunkowania jakości życia żołnierzy

Jednym z istotnych obszarów służących analizie jakości życia środowiska wojskowego jest sfera materialna, gdzie na podstawie sytuacji finansowej, warunków mieszkalnych czy wyposażenia gospodarstw domowych można wnioskować na temat standardu życia żołnierzy.

Z badań przeprowadzonych metodą ankiety przez Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych (obecnie Społecznych) wynika, że 83,3% kadry zawodowej Wojska Polskiego pozostaje w związku małżeńskim, prowadząc z reguły gospodarstwa 4-osobowe (34,8%), przy czym od kilku lat obserwuje się wzrost liczby gospodarstw 3-osobowych (31%). W niewiele ponad połowie z nich, głównym źródłem utrzymania jest wyłącznie uposażenie żołnierza. 41,6% stanowią gospodarstwa utrzymywane z dochodów obojga małżonków (Nowosielski, 2005)¹.

Zdecydowana większość żołnierzy zawodowych (62,6%) deklaruje swoje uposażenie miesięczne netto na poziomie 2800 zł i mniej, przy czym na jednego członka rodziny przypada miesięcznie z reguły kwota 800 zł (i więcej) w 56,1% gospodarstw kadry zawodowej. Dla 77,2% wystarczającym miesięcznym dochodem byłby powyżej 2500 zł. Natomiast wysokość minimalnego dochodu zabezpieczającego ich egzystencję powinna wynosić powyżej 1500 zł (74,1%) (Ibidem).

Kolejnym wskaźnikiem jakości życia w wymiarze materialnym okazuje się obciążenie gospodarstw domowych kadry WP spłatą rat. Tu zadłużonych jest 62%. Kredyty są zaciągane głównie w celu podnoszeniu jakości życia w aspekcie poprawy warunków mieszkalnych (remont – 21,5% lub kupno lokalu/domu – 16,5%), zaspokojenia potrzeb prestiżu społecznego, jak kupno samochodu (15,8%) czy zapewnienia bieżących potrzeb egzystencjalnych (15,8%). Długi najrzadziej są zaciągane w celu poprawy jakości życia w aspekcie zdrowotnym (5,1%). W związku z powyższym w gospodarstwach domo-

¹ Badania zrealizowano na przełomie kwietnia i maja 2005 r., metodą ankiety audytoryjnej w jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych RP, reprezentujących główne okręgi wojskowe, rodzaje sił zbrojnych oraz podstawowe poziomy hierarchiczne organizacji wojskowej. W doborze próby uwzględniono różne typy garnizonów od małych, tzw. zielonych po garnizon stołecznego miasta Warszawa. Ogółem w badaniach uczestniczyło 1127 respondentów, w tym 526 żołnierzy oraz 601 pracowników wojska.

wych żołnierzy zawodowych najczęściej żyje się oszczędnie, by odłożyć na poważniejsze zakupy, ale kosztem poważnych wyrzeczeń (71,5%). Sporadycznie – pieniędzy wystarczy tylko na najtańsze jedzenie i ubranie, albo nie starcza na nic (15,6%). W przypadku 8,2% gospodarstw domowych żołnierzy zawodowych dowolnie gospodaruje się dochodem tak, że wystarczy na wszystko bez specjalnego oszczędzania (Ibidem).

Ogólnie żołnierze oceniają swoją sytuację materialną jako średnią (59,9%), na złą wskazuje prawie, co piąty. Ocena ta jest z jednej strony funkcją przynależności do korpusu osobowego (oficerowie starsi (59,5%) i młodszy (61,7%) oceniają swoją sytuację materialną na średnim poziomie zadowolenia. Jako złą postrzegają ją podoficerowie (25,4%) i szeregowi zawodowi (29,6%). Z drugiej strony, dość niski poziom satysfakcji z sytuacji materialnej można wiązać z przekonaniem kadry WP na temat niskich płac w armii (52,9%), wysokich kosztów utrzymania mieszkania (47,5%) oraz braku dodatkowych możliwości zarobku (30,4%) (Ibidem). Wydaje się, że wskazywane przyczyny są zarówno wynikiem formalno-prawnych uwarunkowań służby, jak i sytuacji społeczno-gospodarczej Polski.

W związku z powyższym zaskakujące nie wydają się subiektywne opinie kadry WP na temat ich standardu życia na przestrzeni lat – przekonanie o tym, że raczej się nie zmieniło (56,8%), częściej – obniżyło (23,6%), niż poprawiło (17,9%). Przy czym na pogorszenie warunków życiowych najczęściej miał wpływ: wzrost kosztów utrzymania (42%), zaciągnięte kredyty i pożyczki (24,9%) oraz bierność zawodowa współmałżonka (17,5%). Standard życia podwyższał się wraz z zatrudnieniem współmałżonka (14,5%) lub awansem żołnierza (8,4%). Ogólnie kadra WP częściej jest przekonana o stabilności w przyszłości swego poziomu życia (46,6%). Co szósty twierdzi, że się poprawi (Ibidem).

O jakości życia środowisk wojskowych można także wnioskować na podstawie ich sytuacji mieszkaniowej. Z danych uzyskanych przez WBBS wynika, że większość kadry zawodowej (31,7%) posiada mieszkanie służbowe/kwaterunkowe, a 14,6% własnościowe. Z reguły są to mieszkania 2- lub 3-pokojowe (61,4%), gdzie na jeden pokój przypada więcej niż jedna osoba (35,6%), mając do dyspozycji 7–10 metrów kwadratowych (41,8%). Bardzo dobrymi warunkami – powyżej 10 metrów kwadratowych na jedną osobę dysponuje 32,7% żołnierzy zawodowych, w sytuacji kiedy co czwarty żołnierz nie posiada mieszkania. Z powyższej sytuacji mieszkaniowej blisko 60% kadry WP jest zadowolona. Co trzeci żołnierz ubiega się o jej poprawę, poprzez: przyznanie mieszkania służbowego (22,7%), kupno mieszkania/domu poza wojskiem (18,2%) lub uzyskanie zwrotu pieniędzy za rezygnację z kwatery (17,2%). W zajmowanych lokalach kadra WP oraz ich rodziny posiada w większości przedmioty trwałego użytkowania, typu: odkurzacz, telewizor, chłodziarka, radio, pralka. Rzadziej artykuły luksusowe typu: kamera, aparat cyfrowy, żaglówka czy jacht (Ibidem).

Analizując jakość życia kadry WP w układzie wielowymiarowym, należy zwrócić uwagę, że w aspekcie ochrony zdrowia większość żołnierzy jest niezadowolona z warunków, jakie stwarza NFZ (68,4%), będąc przekonana o potrzebie autonomicznego – wojskowego systemu opieki zdrowotnej (79,6%). Obecne niedogodności, a przede wszystkim wysokie koszty leczenia, sprawiają, że 44% kadry WP i ich rodzin jest zmuszona zrezygnować z leczenia stomatologicznego, obniżając tym samym standard swego życia w tej sferze (Ibidem).

W innej sferze – stosunków rodzinnych wpływ zawodu najczęściej oceniany jest jako pozytywny (38,3%), choć niewiele mniej kadry WP dostrzega jego negatywne konsekwencje na życie rodzinne (25,9%), szczególnie w aspekcie ograniczania czasu, który można poświęcić rodzinie – zwłaszcza dzieciom (63,2% wskazań negatywnych). Powoduje on także trudności w godzeniu obowiązków służbowych z domowymi, co sygnalizuje blisko połowa żołnierzy zawodowych. Odczuwany jest też brak czasu na życie towarzyskie (52,4%) (Ibidem).

Biorąc pod uwagę wszystkie aspekty jakości życia kadry WP, największą satysfakcję zapewnia sfera relacji osobisto-rodzinnych (zadowolenie z dzieci (1,68), małżeństwa (1,55), ogólnych stosunków w rodzinie (1,36)) oraz wykonywany zawód (1,16). Niezadowolone budzi sytuacja zewnętrzna determinująca osobiste poczucie jakości, jak: sytuacja polityczna kraju (-1,52), sytuacja ekonomiczna kraju (-1,45), ale także elementy zawodu, jak: złe perspektywy w aspekcie kariery (-0,64), uposażenie (-0,63)² (Ibidem).

Źródeł, poczucia niskiego standardu życia w sferze zawodowej można szukać w percepcji zawodu żołnierza w środowisku wojskowym. Z badań WBBS wynika, że szczególnie negatywnie odczuwane są związane z nim: stresogenność, dyspozycyjność, wyrzeczenia osobiste, niedowartościowanie płacowe w stosunku do wydatkowanego wysiłku, negatywne konsekwencje zdrowotne czy większe wymagania moralne niż w wielu zawodach cywilnych. Z drugiej strony, zawód żołnierza postrzegany jest jako profesja dająca większe bezpieczeństwo pracy, możliwość awansu czy doskonalenia zawodowego. Źródłem satysfakcji są tu elementy stosunków społecznych w środowisku pracy (zwłaszcza w układzie poziomym) oraz czynniki pracy o charakterze ogólnym (jak: poczucie służby krajowi, kwalifikacje formalne czy zadowolenie z codziennych obowiązków). Najmniej zadowolone przynoszą świadczenia ze strony wojska (zabezpieczenie realizacji zadań, polityka rodzinna władz wojskowych, zarobki, stosunek polityków do fachowości wojskowych). Drogą do poprawy jakości życia w sferze zawodowej, a tym samym w innych mogłoby być doinwestowanie profesji oraz usprawnienie funkcjonowania struktur wojskowych (Jarmoszek, 1997).

Z sondaży wynika, że najlepiej pracę w wojsku oceniają podoficerowie, najgorzej – oficerowie młodszy, co można wiązać zarówno z ich statusem jak i charakterem aktywności w rzeczywistości wojskowej. Dla podoficerów zawód żołnierza z reguły jest ucieczką przed gehenną życia codziennego, ratunkiem przed konsekwencjami złej sytuacji społeczno-bytowej. Zawód podnosi ich prestiż, dając realną szansę na ustabilizowanie sytuacji życiowej, szczególnie w aspekcie bezpieczeństwa pracy i warunków społecznych. Z kolei oficerowie młodszy – absolwenci uczelni wojskowych, wstępnie zaprawieni w kunsztach

² Średnie ocen zadowolenia z wybranych dziedzin życia obliczono przypisując poszczególnym kategoriom odpowiedzi wartości: 2 – zadowolony, 1 – raczej zadowolony, 0 – trudno powiedzieć, (-1) – raczej niezadowolony, (-2) – niezadowolony. Badania zrealizowane zostały w okresie 10.02–20.03 1997, metodą ankiety audytoryjnej w 21 jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych RP, reprezentujących główne okręgi wojskowe (WOW, POW, SOW i KOW), rodzaje sił zbrojnych (Marynarkę Wojenną i WLOP) oraz podstawowe poziomy hierarchiczne organizacje wojskowej (pododdział, oddział, ZT, OW/RSZ, IC MON). Badaniem objęto reprezentację 532 żołnierzy zawodowych o przekrojowej charakterystyce socjodemograficznej (tzw. próba kwotowa).

wojskowym mogą mieć wyższą świadomość co do kosztów związanych z pięciem się po drabinie kariery zawodowej.

Ogólnie zawód żołnierza w opinii środowisk wojskowych jest raczej wysoko poważany w środowisku cywilnym (Ibidem). Potwierdzają to analizy percepcji prestiżu zawodów, gdzie cieszy się on najwyższym zaufaniem i poważaniem w kategorii zawodów związanych z utrzymaniem bezpieczeństwa publicznego, niżej jednak od profesji typowo inteligentnych (jak: profesor uniwersytetu, lekarz) czy powiązanych z użytecznością pracy (jak: górnik, pielęgniarka) (CBOS, 1999). Natomiast prestiż społeczny zawodu żołnierza w środowisku wojskowym oceniany jest na średnim poziomie. Najlepiej oceniają go podoficerowie, żołnierze zajmujący stanowiska administracyjne, pracujący w najmniejszych garnizonach oraz w instytucjach centralnych MON. Najgorzej chorążowie i oficerowie – pracownicy naukowo-dydaktyczni. Panuje przekonanie o społecznym niedowartościowaniu profesji wojskowych, co skutecznie obniża poczucie zadowolenia z wykonywanego zawodu (Jarmoszko, 1997).

Reasumując należy stwierdzić, że uwarunkowania ekonomiczne funkcjonowania środowisk wojskowych – w aspekcie sytuacji socjalno-bytowej oraz społeczno-kulturowe – w aspekcie stosunków służbowych, kultury pracy i pozycji społecznej zawodu żołnierza – determinują ich poczucie jakości życia raczej na średnim poziomie – z tendencją do jego zaniżania. Obiektywne – prawne elementy zawodu żołnierza, gwarantujące mu szereg przywilejów w przestrzeni polityki socjalnej nie znajdują potwierdzenia w subiektywnym poczuciu zadowolenia z poziomu życia. Także postrzeganie zawodu w oczach zawodowej kadry WP jest bardziej negatywne niż w środowisku cywilnym. Z jednej strony można to wiązać z iluzorycznym obrazem rzeczywistości wojskowej cywilów, operowaniem stereotypami i uprzedzeniami. Z drugiej, z zaobserwowanymi wcześniej, w przypadku innych zbiorowości tendencjami do obniżania swojego standardu życia w porównaniu z innymi podmiotami.

Pomimo ogólnych tendencji w kształtowaniu się poczucia jakości życia środowiska wojskowego, interesująca wydaje się próba jej analizy w grupie: kobiet–żołnierzy oraz emerytów wojskowych, których obiektywna jak i subiektywna jakość życia może być związana z konsekwencjami dwóch kryteriów ich wyróżnienia: płci i charakteru aktywności w rzeczywistości wojskowej. Wydaje się, że jej wyniki mogą dopełnić obrazu jakości życia środowiska wojskowego w ogóle.

Uwarunkowania jakości życia kobiet–żołnierzy

Od 1988 r. mamy do czynienia z wstępowaniem kobiet do Sił Zbrojnych RP. Początkowo rekrutację prowadzono wśród absolwentek kierunków studiów cywilnych, czego uzasadnieniem była potrzeba przyciągnięcia do wojska specjalistów z kierunków medycznych: lekarzy, farmaceutów czy społecznych jak: psychologów. Warunki poboru zmieniły się w 2000 r., kiedy prócz dotychczasowych rozwiązań uwzględniono obecność kobiet w wojskowym systemie edukacji, otwierając przed nimi drzwi uczelni wojskowych, jednocześnie ujmując ich służbę w aspekcie jej dostosowania zarówno do konstytucyjnej zasady równości kobiet i mężczyzn, jak i standardów NATO oraz wymogów

prawa europejskiego. W tym sensie można mówić o poprawie jakości życia kobiet w Polsce (umożliwiając im możliwość wykonywania zawodu w swej genecie męskiego) oraz w samej armii – regulując kwestie równości statusu żołnierzy i żołnerek.

Stąd na podwyższenie jakości życia kobiet w armii wpływ miały szczególnie rozwiązania formalno-prawne zawarte w *Ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z 11 września 2003 r.*, jak i konstytucji RP, które m.in. zagwarantowały im: a) możliwość obejmowania wszystkich stanowisk w SZ RP; b) możliwość pełnienia służby w korpusie szeregowych zawodowych; c) zrównanie wieku obligatoryjnego zwolnienia kobiet i mężczyzn z zawodowej służby wojskowej (60 lat) czy d) możliwość uczestniczenia w misjach pokojowych polskich kontyngentów wojskowych.

Pozostało natomiast wiele kwestii do tej pory nieuregulowanych. I tak, choć przepisy nowej ustawy pragmatycznej zachowały prawo kobiet–żołnierzy będących w ciąży lub po porodzie do urlopu macierzyńskiego na zasadach i w wymiarze określonych w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu Pracy, to jednocześnie mężczyźni pełniący zawodową służbę wojskową pozostali bez możliwości korzystania z prawa do urlopu wychowawczego, ani prawa do części urlopu macierzyńskiego (art. 65). Tym samym ciężar opieki nad dziećmi w małżeństwach żołnierzy został tradycyjnie przeniesiony na kobiety. Sprawa ta jest tym bardziej dyskusyjna, że w większości armii sojusznicznych, jak Czechy, Dania, Holandia, Francja, Kanada, Niemcy czy USA urlop na opiekę nad dzieckiem mogą otrzymać mężczyźni.

Ogólnie nie ma przepisów określających funkcjonowanie małżeństw żołnierzy. Chodzi przede wszystkim o regulacje odnoszące się do przeniesień służbowych, możliwości służenia w jednej jednostce/garnizonie, wyjazdów na poligony czy misje wojskowe poza granicami kraju w aspekcie zobowiązań rodzinnych, np. opieki nad dzieckiem. Obecnie decyzje w tych sprawach zależą od dobrej woli dowódcy.

Dodatkowo w związku z polaryzacją rzeczywistości wojskowej ze względu na płeć, ważnymi kwestiami stały się zasady relacji między kobietami i mężczyznami w armii w odniesieniu do: stosunków seksualnych, dyskryminacji i molestowania seksualnego. Szczególnie ważnym problemem warunkującym satysfakcjonujące funkcjonowanie w rzeczywistości wojskowej kobiet–żołnierzy pozostała kwestia ich adaptacji do kultury wojskowej – męskiej kultury. Chodzi tu z jednej strony o dylematy żołnierzy, czy, kiedy i w jakich okolicznościach należy całować kobietę–żołnierza w rękę (Dębska, 2004), ale również o sferę językową armii, w której dochodzi do: a) ignorowania kobiet w języku – męskość traktuje się jako kategorię nieoznaczoną, b) męskiego definiowania kobiety: np. kobiety–żołnierze, c) deprecjonowania jej poprzez brak żeńskich nazw stanowisk (Obuchowska, 2006) oraz d) zasady komunikowania (żołnierki częściej uczestniczą w formalnym obiegu informacji, nieśrodowiskowym) (Dębska, 2004).

Trudności w dopasowaniu kobiet do rzeczywistości wojskowej uwidaczniają się w sposobach ich odczuwania i realizowania się w poszczególnych aspektach życia w wojsku. Z badań WBBS wynika, że słuchaczki uczelni wojskowych wybierały zawód żołnierza chcąc wpłynąć na poprawę jakości życia w sferze ekonomicznej dopiero na trzecim miejscu (54,9%), kierując się częściej aspiracjami osobistymi, jak chęcią sprawdzenia

w nietypowym dla kobiet zawodzie (72%) oraz celami wyższymi – służąc narodowi (55,8%) (Kloczkowski, 2002³). Na jakość życia przyszłych żołnerek największy wpływ miało: a) w zakresie spraw związanych z możliwością rekreacji i wypoczynku – przeciążenie obowiązkami, niewystarczająca ilość czasu na odpoczynek (27,3%); b) w zakresie spraw osobistych – rozstanie z rodziną (15,7%); c) w zakresie spraw związanych z warunkami socjalno-bytowymi – przeludnienie pokoi (10,9%) oraz brak infrastruktury damskiej – przymus dzielenia jej z mężczyznami (9,4%) (Ibidem).

W przypadku kobiet w czynnej służbie wojskowej znaczący na poczucie jakości życia jest wpływ zawodu na poszczególne elementy życia rodzinnego. Z sondaży wynika, że w opinii żołnerek ich zawód negatywnie wpływa na ich życie rodzinne (32,8%), uniemożliwiając m.in. poświęcenie wystarczającej ilości czasu najbliższym – w szczególności dzieciom (66,2%). Ogólnie brak satysfakcji budzą kłopoty z godzeniem obowiązków rodzinnych i domowych (53,1%). Wiąże się z tym odczuwanie braku czasu na życie towarzyskie (50,8%), ograniczające w poważny sposób aktywność żołnerek w życiu społecznym. Mimo powyższych trudności największą satysfakcję budzą u nich: dzieci (1,57), małżeństwo (1,35), stosunki w rodzinie (1,25) i zawód (0,97). Niesatysfakcjonujące wydają się: wojskowy system uposażeń (-0,81) i wiążąca się z tym sytuacja finansowa rodzin żołnerek (-0,47)⁴ (Nowosielski, 2004).

Zarówno stan obecnych regulacji formalnoprawnych dotyczących służby zawodowej kobiet-żołnierzy oraz doświadczenia wstępujących, jak i aktywnych zawodowo w rzeczywistości wojskowej kobiet wskazują na liczne przeszkody i trudności w osiągnięciu satysfakcjonującej jakości życia w sferze zawodowej, która w znaczący sposób determinuje poczucie jakości życia w sferze prywatno-rodzinnej. Wydaje się, że głównymi barierami stojącymi na przeszkodzie do osiągnięcia zadowolenia są bariery o charakterze: historycznym, wskazujące na męskie korzenie zawodu żołnierza, co za tym idzie nadal niska świadomość i potrzeba armii na dopasowanie zawodu wojskowego w sferze społeczno-kulturowej do obecności kobiet w strukturach wojskowych.

Uwarunkowania jakości życia emerytów wojskowych

Emeryci wojskowi choć przynależą do kategorii społecznej emerytów w ogóle, to są grupą własną warstwy socjalnej. Ich liczba wynosi ok. 140 tys., a różnice między nimi a całą zbiorowością emerytów wynikają m.in. z ich szczególnej sytuacji prawnej – uregulowanej *Ustawą o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin z 10 grudnia 1993 r.* Wynika z niej, że w ramach zaopatrzenia emerytalnego przysługują im: 1) świadczenia pieniężne w postaci: emerytury wojskowej, wojskowej renty inwalidzkiej, woj-

³ Dane empiryczne, na bazie których prowadzono analizy, zebrane były za pomocą kwestionariusza ankiety realizowanego metodą audytoryjną. Badaniami objęto 165 słuchaczek szkół wojskowych (77% populacji), w większości na II roku (72%).

⁴ Średnie ocen zadowolenia z wybranych dziedzin życia obliczono przypisując poszczególnym kategoriom odpowiedzi wartości: 2 – zadowolony, 1 – raczej zadowolony, 0 – trudno powiedzieć, (-1) – raczej niezadowolony, (-2) – niezadowolony. Badania zrealizowane zostały w maju 2004 r. metodą kwestionariusza ankiety w środowisku reprezentującym typowe jednostki organizacyjne Sił Zbrojnych RP. Ogółem w badaniach uczestniczyło 601 żołnierzy zawodowych, w tym 14 kobiet służących w wojsku.

skowej renty rodzinnej, dodatków do emerytury/renty, zasiłku pogrzebowego oraz 2) inne świadczenia: lecznicze, socjalne, prawo do umieszczania w domu emeryta wojskowego (art. 2). Przywilejami wydają się też m.in.: prawo do bezpłatnych świadczeń leczniczych, położniczych i rehabilitacyjnych czy zaopatrzenia w protezy ortopedyczne i środki pomocnicze oraz w leki i artykuły sanitarne (art. 28).

Emeryci wojskowi nie stanowią jednak homogenicznej grupy pod względem uprawnień. W korzystniejszej sytuacji jest starsza stażem kadra zawodowa, (która wstąpiła do wojska przed 2 stycznia 1999 r.) zachowująca prawo do emerytury lub renty na zasadach określonych we wspomnianej ustawie – z prawem do emerytury po 15 latach służby wojskowej w wysokości 40% podstawy jej wymiaru, zasad naliczania wysługi do 75% owej podstawy czy w wyniku orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z grudnia 1999 r. – prawa do dodatkowego zarobkowania bez żadnych ograniczeń czy groźby zawieszenia świadczeń. Natomiast żołnierze, którzy podjęli służbę zawodową po 1 stycznia 1999 r., zostali wyłączeni z wojskowego systemu emerytalnego i objęci powszechnym systemem ubezpieczeń społecznych, podlegając ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z grudnia 1998 r. W konsekwencji młodzi stażem/wiekami żołnierze zawodowi zostali zmuszeni do dosługiwania do emerytury tak jak wszystkie inne grupy zawodowe (Mitek, 2002)⁵.

Ogólnie w większości gospodarstw domowych emerytów dochód wynosi 1500 zł. Skrajności dotyczą gospodarstw, w których na jednego członka rodziny przypada mniej niż 400 zł (8%). Do 600 zł przypada w ok. 14%, a następnie w przedziałach do 800 zł, 1000 zł i 1500 zł w ok. 23%. Gospodarstw domowych, gdzie dochód na jednego członka rodziny przekracza 1 500 zł jest 8,3%. Najmniej pieniędzy mają ci, którzy odeszli z wojska przed 50 rokiem życia. W co trzeciej takiej rodzinie na osobę przypada mniej niż 400 złotych (Mitek, 2001). Wysokość dochodu uzależniona jest od źródeł utrzymania. Z badań WBBS wynika, że podstawowym źródłem utrzymania w przypadku 47,7% jest emerytura żołnierza, rzadko zwiększana o emeryturę/rentę żony czy dodatkowy zarobek żołnierza (23%) (Mikiciuk, 1995)⁶.

Emeryci w większości oceniają swoją sytuację materialną na średnim poziomie. Skromnie – na co dzień bardzo oszczędnie żyje 38% gospodarstw. W co 25 rodzinie żyje się bardzo biednie. Tej samej liczbie powodzi się dobrze. Prawie połowa emeryckich gospodarstw domowych jest zadłużona. Pewne oszczędności ma niewiele więcej, niż co piąte. Stąd trudności finansowe są główną przyczyną ograniczonych, a przede wszystkim mało luksusowych form spędzania wolnego czasu, gdzie rzadkim zjawiskiem jest wypoczynek na wczasach (8,3%) (Ibidem). Mało satysfakcjonujące dochody wpływają na wyposażenie domów. Wprawdzie nie brakuje w nich telewizorów, odbiorników radiowych, odkurzaczy czy chłodziarek, ale np. pralkę automatyczną posiada niecałe 60%. Brakuje urządzeń bardziej nowoczesnych, takich jak sprzęt audio-wideo czy komputery.

⁵ Badania, którymi objęto obszar całego kraju zostały przeprowadzone przy współudziale Związku Byłych Żołnierzy Zawodowych i Oficerów Rezerwy WP, metodą kwestionariusza ankiety.

⁶ Badania przeprowadzono w listopadzie i grudniu 1994 r. metodą kwestionariusza ankiety na grupie 348 byłych żołnierzy zawodowych WP (2 – generałów, 209 – oficerów starszych, 32 – oficerów młodszych, 52 – chorążych i 53 podoficerów zawodowych, mieszkających na terenie 15 województw w miastach liczących 21–100 tys. (45,1%) oraz powyżej 100 tys.

Można to wiązać z odczuwanym brakiem pieniędzy oraz kwestią przyzwyczajenia – niższym aniżeli w przypadku ludzi młodych zainteresowaniem nowinkami technicznymi. Stąd emerytom z reguły wystarcza posiadanie własnego lokum, z którego w większości są zadowoleni, mając kwatery służbowe lub własnościowe. W blisko $\frac{3}{4}$ przypadkach na jedną osobę przypada jeden pokój. Zaledwie 0,6% nie ma samodzielnego lokum. Zadowolenie z warunków mieszkaniowych jest odwrotnie proporcjonalne do oceny działalności Wojskowej Agencji Mieszkaniowej, co jest związane z wysokimi kosztami mieszkalnymi (czynsz, media) (Mitek, 2001).

Mało satysfakcjonujący dochód i wysokie ceny kształtują też odczucia byłych żołnierzy związane z ich jakością życia w sferze żywnościowej, którą oceniają najczęściej na średnim i dobrym poziomie. Żywność jest główną pozycją w ich wydatkach domowych. 56% emerytów wojskowych kupując ją musi ograniczać wydatki na inne potrzeby m.in. związane ze swym zdrowiem. Stąd mniej niż połowa z nich wykupuje wszystkie leki wypisane na receptę. Skargi dotyczą również dostępu do podstawowych usług medycznych, jak: dostęp do lekarza pierwszego kontaktu, specjalisty, usług dentystrycznych i leczenia w sanatorium (Ibidem). Wprawdzie nie można mówić o powszechnym niezadowoleniu z opieki medycznej, ale zdaniem emerytów system ochrony zdrowia gorzej funkcjonuje niż przed wprowadzeniem reformy, kiedy jako zadowalającą oceniało ją 84,2% w zakresie sprawności obsługi pacjenta czy 85,5% w zakresie dostępności do pożądanego lekarza (Mikiciuk, 1995).

Ogólnie – porównując wskaźniki z 1994 r. i 2001 wynika, że w opinii emerytów ich kondycja pogorszyła się. Dotyczy to zwłaszcza sfery materialnej. Wyraźnie zmniejszył się odsetek opinii pozytywnych – z ok. 22 do 13%. Jednocześnie pojawiło się wiele opinii negatywnych – z 19% do ok. 31% (Mitek, 2001). Może być to związane z faktem, iż coraz częściej na utrzymaniu wojskowego emeryta pozostają jego dorosłe – bezrobotne dzieci. A nawet, jeżeli są aktywne zawodowo, to z reguły trzeba im pomagać (Mitek, 2004).

Z badań jakościowych, jak i wywiadów prowadzonych na łamach prasy wojskowej wynika, że starsi wiekiem żołnierze często czują się odrzuceni przez wojsko. Silnie zinternalizowana kultura wojskowa spowodowała ich ogromne trudności w dostosowaniu do rzeczywistości cywilnej. Namiastką wojska jest działalność organizacyjna, stowarzyszeniowa w związkach, klubach byłych żołnierzy zawodowych czy instytucjach paramilitarnych. Natomiast „młodzi emeryci” starają się jak najszybciej zdjąć z siebie odium wojskowych nawyków i szukać nowych szans w cywilu – przede wszystkim pracy. Z danych zebranych przez Zarząd Główny Związku Byłych Żołnierzy Zawodowych i Oficerów Rezerwy WP wynika, że pracuje ok. 14% wojskowych emerytów. Najgorzej z pracą jest w likwidowanych garnizonach znajdujących się na terenach objętych strukturalnym bezrobociem. Ich mieszkańcy w większości muszą zadowolić się emeryturami, przy czym coraz częściej są to świadczenia w niepełnym wymiarze, gdyż w czasach redukcji armii nie każdemu udaje się dosłużyć do pełnej emerytury (Ibidem).

Większe prawdopodobieństwo znalezienia pracy po zwolnieniu ze służby ma zapewnić program osłonowy tzw. rekonwersja, związana z przekwalifikowaniem i aktywizacją zawodową żołnierzy odchodzących do cywila, w którą zaangażowane jest wojsko oraz wiele państwowych i publicznych instytucji. Tym samym zwolnienie do cywila ma się odbywać bez stresów, nie oznaczać degradacji społecznej i zawodowej rezerwi-

stów/młodych emerytów oraz spadku poziomu życia ich rodzin. Jednak w Polsce w 2002 r. na ponad 2500 zwolnionych żołnierzy zawodowych w przekwalifikowaniu w ramach rekonwersji uczestniczyło 835 osób. Z doradztwa zawodowego, w tym z seminariów skorzystały 2193 osoby, a z pośrednictwa zawodowego 1683. Pracę w cywilu dostało 600 (Grochowski, 2002).

W opinii społecznej panuje przekonanie o dużym uprzywilejowaniu żołnierzy, co wiąże się m.in. z ich możliwością przejścia na wcześniejszą emeryturę. Choć obiektywne czynniki w postaci różnego rodzaju świadczeń rzeczywiście mogą gratyfikować tę grupę społeczną w stosunku do wielu cywilnych, subiektywne odczucia związane z porzuceniem swojej jakości życia w sferze materialnej są raczej niezadowolające. Wydaje się, że można to przede wszystkim wiązać z poczuciem niedowartościowania służby wojskowej, szczególnie w stosunku do poniesionych nakładów i kosztów – zwłaszcza w sferze rodzinnej w okresie ich aktywności zawodowej. I choć wojsku coraz bardziej zależy na tym, aby odejście ze służby nie było kryzysowym momentem w życiu byłych żołnierzy, z jego pomocy jak na razie niewielu chce korzystać, a program osłony w aspekcie trudnej sytuacji gospodarczej Polski wydaje się mało skuteczny.

Zakończenie

Prawne, ekonomiczne i społeczno-kulturowe uwarunkowania zawodu żołnierza można traktować jako możliwości, a jednocześnie okoliczności przejawiania się, jak i odczuwania jakości życia środowisk wojskowych. W zależności od osobistej sytuacji zawodowej czy rodzinnej – stadium ich rozwoju – mogą one być odbierane jako pozytywne, negatywne bądź ambiwalentne, jak również gwarantować różne sposoby i zakres zaspokajania aktualnych potrzeby życiowych żołnierzy oraz ich rodzin.

Przedmiotem zainteresowania niniejszego artykułu były obiektywne elementy jakości życia środowisk wojskowych: jak uposażenie, warunki mieszkaniowe, wyposażenie gospodarstw domowych oraz subiektywne – mierzone poziomem szczęścia i zadowolenia z poszczególnych sfer życia. Zakładając heterogeniczność środowiska wojskowego, w wyniku analiz okazało się, że przekonanie o prowadzeniu określonego standardu życia można wiązać nie tylko ze zmiennymi charakteryzującymi zawód wojskowego, jak: stopień wojskowy, staż, miejsce zamieszkania, charakter stanowiska, co również z kategorią płci oraz charakterem aktywności w rzeczywistości wojskowej. Stąd przedmiotem analiz uczyniono nie tylko mężczyzn–żołnierzy zawodowych, co nowe aktorki w przestrzeni wojskowej – kobiety–żołnierzy oraz emerytów wojskowych.

Okazało się, że służba wojskowa jest zasadniczym elementem organizującym życie środowisk wojskowych – zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej. Poprzez opisany w regulacjach prawnych system socjalno-bytowy zapewnia często gratyfikujące w stosunku do wielu zawodów cywilnych – warunki życiowe, ale jednocześnie w poważny sposób zagraża jakości życia w sferze osobistej i rodzinnej żołnierzy poprzez m.in. czasochłonność, dyspozycyjność czy niebezpieczeństwo ich służby. Wydaje się, że na poszczególnych szczeblach struktur wojskowych panuje świadomość, co do czynników ograniczających wzrost poziomu życia w prywatnych sferach życia żołnierzy, stąd w sys-

temie obronnym coraz większego znaczenia nabiera polityka osłonowa mająca na celu rekompensatę kosztów ponoszonych przez żołnierzy. Kluczowym problemem jest, czy świadczenia o charakterze materialnym są w stanie kształtować poziom jakości życia w sferze stosunków rodzinnych. Jeśli mierzyć ją możliwościami zaspokojenia potrzeb materialnych członków rodziny – gwarantujących bezpieczeństwo egzystencjalne, ale też spełnienie wielu aspiracji życiowych, to prawdopodobnie tak. Pytanie, czy kolejny dodatek do uposażenia może zastąpić ograniczone możliwości spędzenia wspólnego czasu w rodzinie, życie w rozłące – na dwa domy, przymusowe odseparowanie od rodzin pochodzenia. Przyjęte wskaźniki w sondażach prowadzonych przez WBBS w ograniczony sposób są w stanie zdiagnozować te zjawiska. W związku z powyższym istnieje potrzeba zbadania jakości życia w obrębie stosunków rodzinnych żołnierzy. Fakt, iż na tle sytuacji ekonomicznej/politycznej kraju, sytuacji zawodowej – dzieci, małżeństwo w trzech analizowanych grupach środowiska wojskowego wydają się najbardziej satysfakcjonujące, nic o standardzie życia w tej sferze nie mówi. Jednocześnie zainteresowanie budzi fakt, że na przestrzeni lat poczucie satysfakcji z tych elementów życia spada. Ilościowe miary sygnalizujące te trendy w istocie mało mówią o samej jakości życia w sferze prywatno-rodzinnej. Ponadto ważny jest sam kontekst znaczeniowy, jaki niesie za sobą pojęcie „jakości życia” w ogóle. Jakość życia, bowiem to nie tylko możliwość i stopień zadowolenia z realizacji potrzeby, co sam proces realizacji – działania, zawierający się w ujawnianych wzorach zachowań, sposobach życia. To również sposób użytkowania i postrzegania przestrzeni stosunków osobistych. Reasumując, istnieje potrzeba zwrócenia uwagi na „grupową” – żołnierską ważność określonych przeświadczeń związanych z definicją potrzeb – warunkami i sposobami ich zaspokojenia, gdzie punktem wyjścia jest autodefinicja jakości życia w poszczególnych sferach życia żołnierzy, ze szczególnym zwróceniem uwagi na sferę osobisto-rodzinną.

Bibliografia

- (2002), Emerytury bez złudzeń, *Polska Zbrojna*, 9, 3–4.
- (2004), Portret z rezerwą, [online],
http://www.obrona-cywilna.pl/arttykul.html?id_arttykul=1498, [07.06.2007]
- (2005), *Warunki materialne rodzin wojskowych żołnierzy zawodowych i pracowników wojska*, Komunikat z badań. Warszawa: Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych.
- Borys, T. (2003). Jakość życia jako integrujący rodzaj jakości, [w:] Tomczyk-Tołczak, J. (Red.). *Jakość życia w perspektywie nauk humanistycznych, ekonomicznych i ekologicznych*, Jelenia Góra: AE im. O. Langego.
- Chojnacki, W. (2005). *Kadra zawodowa Wojska Polskiego w procesie zmian instytucjonalno-organizacyjnych i społecznych*. Warszawa: Akademia Obrony Narodowej.
- Dębska, A. (2004). *Kobieta w mundurze, czyli nowa jakość w systemie bezpieczeństwa*. Toruń: Adam Marszałek.
- Grochowski, J. (2002). Wojsko między służbą a pracą. *Polska Zbrojna*, 20, 5–6.

- Kloczkowski, M. (2002). *Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych*, Komunikat z Badań. Warszawa: Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych.
- Komunikat CBOS (1999). *Prestiż zawodów*, nr 2086. Warszawa.
- Mikiciuk, M. (1995). *Warunki socjalno-bytowe byłych żołnierzy zawodowych WP*, Komunikat z badań. Warszawa: Wojskowy Instytut Badań Socjologicznych.
- Mitek, T. (2001). Między biedą a dostatkiem, [online], http://www.obrona-cywilna.pl/arttykul.html?id_arttykul=207, [07.06.2007]
- Nowacki, T.W. (2003). *Zawodoznawstwo*. Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
- Nowosielski, W. (2004). Wpływ służby wojskowej na życie rodzinne kobiet. [w:] Wiczorek, E. (Red.). *Wojskowa służba kobiet a restrukturyzacja Sił Zbrojnych RP* (s. 72–81). Biuletyn Rady ds. Kobiet w SZ RP, Warszawa: Ministerstwo Obrony Narodowej Departament Wychowania i Promocji Obronności.
- Obuchowska, K. (2006). Armia – organizacja męskiej dominacji. [w:] Dojwa, K., Maciejewski, J. (Red.). *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych* (s. 309–318). Wrocław: Wydawnictwo Naukowe UWr.
- Ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z 11 września 2003 r.
- Ustawa o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin z 10 grudnia 1993 r.
- Zagórski, Z. (1998). Wojsko w strukturze i świadomości społecznej. [w:] Leczykiewicz, T., Zagórski, Z. (Red.). *Wojsko w badaniach socjologicznych* (s. 17–23). Wrocław: WSO im. T. Kościuszki.

Streszczenie

Głównym przedmiotem rozważań artykułu jest jakość życia środowiska wojskowego. Ujmując zawód jako fenomen społeczny – włączający człowieka w porządek społeczny i gospodarczy, wpływający na sposób i zakres zaspokajanych potrzeb, autorka traktuje zawód żołnierza jako podstawową zmienną determinującą jakość życia wojskowych.

Analizując prawne, ekonomiczne i społeczno-kulturowe wymiary zawodu żołnierza, na podstawie regulacji prawnych oraz wyników sondaży, odnosząc się do kategorii życiowych aspiracji żołnierzy, stylu ich życia, hierarchii potrzeb oraz warunków ich realizacji, autorka rekonstruuje szczegółowość jakości życia i jej różnicowanie w grupie: 1) czynnych żołnierzy zawodowych, 2) kobiet-żołnierzy oraz 3) byłych żołnierzy zawodowych.

Tym samym wskazuje na specyfikę socjokulturowej analizy jakości życia, wynikającą z charakterystycznej koncepcji potrzeb oraz warunków ich zaspokajania – zawartych w normach i wzorach zachowań grupowych.