

**Oświadczenie złożone  
przez senatora Piotra Zientarskiego  
na 73. posiedzeniu Senatu  
w dniu 16 kwietnia 2015 r.**

Oświadczenie skierowane do wiceprezesa Rady Ministrów, ministra obrony narodowej Tomasza Siemniaka

Szanowny Panie Ministrze!

W związku z unifikacją przepisów i reorganizacją wybranych struktur organizacyjnych MON związanych z rekrutacją personelu proszę o zapoznanie się z wybranymi aspektami związanymi z doбором personelu na potrzeby profesjonalnej armii.

W zakresie działalności profesjonalnych Sił Zbrojnych istotnego znaczenia nabiera jakość personelu wojskowego. Przepisy wskazują na wielostopniowość systemu doboru. Ocena zdrowia fizycznego i psychicznego zależy od komisji poborowych i RWKL, dyspozycje psychologiczne określają wojskowe pracownie psychologiczne. Dwie reorganizacje pracowni utrzymały ich archaiczną strukturę, niedostosowaną do aktualnych potrzeb wojska.

Podstawowym obszarem działania pracowni jest dobór psychologiczny do służby wojskowej. Wydanie przez Centralną Wojskową Pracownię Psychologiczną wytyczne do badań nie spełniają kryteriów naukowych, stanowiąc jedynie zbiór metod i technik badawczych. Brak zasad i kryteriów doboru oraz standardów procedur badawczych może powodować nierówne traktowanie kandydatów. Słaba znajomość problematyki wojska ogranicza także uczestnictwo psychologów we wsparciu procesów szkolenia personelu w jednostkach wojskowych. Wydawane orzeczenia z badań psychologicznych zawierają informację o braku lub istnieniu psychologicznych przeciwwskazań do pełnienia służby wojskowej. Na podstawie takiej oceny prowadzone są procesy rekrutacyjne do Sił Specjalnych. Gwarantuje to w przypadku kadr ilość, a nie jakość. Wprowadzony system odwołań od wyniku badań powoduje, że zdarzają się przypadki, iż psycholog z niewielkim stażem pracy prowadzący procedury odwoławcze zmienia decyzję pracownika o wyższych kompetencjach. Analogiczne sytuacje występują w działalności kontrolnej. Badania realizują kierownicy i psychologowie, referenci wspomagają procesy badawcze. Normatywem psychologii pracy jest wykonywanie przez psychologa 6–8 badań w dniu roboczym. Teoretycznie pracownie mają możliwość wykonywania ponad 170 tysięcy badań rocznie. Z orientacyjnej oceny wynika, iż na jednego pracownika pracowni wojskowej przypada 0,5 osoby badanej w dniu roboczym. Powstaje pytanie dotyczące szacowania potrzeb i efektywności pracy.

Świadczenia osobowe i wydatki rzeczowe pozwalają na prawdopodobne oszacowanie kosztów funkcjonowania struktury na kwotę powyżej 10 milionów zł. Środki tej wysokości pozwalają na wykonanie blisko 70 tysięcy badań kierowców rocznie na rynku usług psychologicznych. Zastanowienie mogą budzić zakupy aparatury do badań psychologicznych, nie zawsze zgodne z zasadami rozsądnego wydatkowania pieniędzy i obowiązującymi przepisami medycyny i psychologii pracy. W niewielkim stopniu realizowane są przez pracownie działania w zakresie funkcjonowania psychologicznych punktów konsultacyjnych.

Warto zastanowić się nad wprowadzeniem kompleksowych rozwiązań w zakresie doboru kandydatów do służby wojskowej; zdrowie fizyczne i psychiczne osób stających do poboru oceniać w ramach komisji poborowych, kandydatów do służby przygotowawczej, NSR i do zawodowej służby wojskowej – w terenowych wojskowych komisjach lekarskich, zaś w uczelniach wojskowych i centrach szkolenia dokonywać kompleksowej oceny kompetencji i możliwości szkolonych, tworząc na podstawie nowoczesnych metod ścieżki rozwoju zawodowego żołnierzy. W uczelniach i centrach szkolenia żołnierz przebywa przez dłuższy okres, stąd wiedza na jego temat dowódców i kadr uczestniczących w procesach dydaktycznych jest największa, oparta na bezpośrednich relacjach, obserwacji i ocenie kompetencji. Ocena dokonywana w pracowniach psychologicznych wynika jedynie z jednostkowego, krótkotrwałego badania przeprowadzanego w warunkach laboratoryjnych, stąd trafność diagnostyczna i prognostyczna może być wątpliwa.

Zgodnie z rozporządzeniem ministra obrony narodowej powołuje i znosi pracownie psychologiczne. Być może zasadne byłoby zasilenie RWKL etatami psychologów, które to struktury mogłyby przejąć obecne działania wojskowych pracowni psychologicznych; część etatów specjalistów można byłoby umiejscowić w strukturach szkoleniowych wojska, zaś uwolnione stanowiska zagospodarować zgodnie z potrzebami resortu. Podstawę do podjęcia działań stanowiąc winny starania o stworzenie efektywnego na potrzeby wojska systemu rekrutacji, rozmieszczenia i rozwoju kadr.

Nasuwa się zatem podstawowe pytanie: czy Ministerstwo Obrony Narodowej prowadzi działania w celu unifikacji zdrowia fizycznego i psychicznego kandydatów do służby wojskowej?

W świetle przedstawionych powyżej zagadnień interesuje mnie również efektywność funkcjonowania struktur psychologicznych w wojsku.

Piotr Zientarski