

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

**STRATEGIA UZAWODWIENIA
SIŁ ZBROJNYCH
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Projekt badawczy

kod pracy: 8.47.1.0

Kryptonim „UZAWODWIENIE”



57870

WARSZAWA

2004

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ



Projekt badawczy

**STRATEGIA UZAWODWIENIA
SIŁ ZBROJNYCH
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Kod pracy: 8.47.1.0 Kryptonim: **Uzawodowienie**

Warszawa

2004

Zespół badawczy:

gen. broni dr Józef FLIS – rozdział 2,

prof. dr inż. Tadeusz JEMIOŁO (kierownik naukowy) – wstęp,
zakończenie,

ppłk dr hab. Janusz PŁACZEK – rozdział 3,

ppłk mgr Stanisław ZAROBNY – rozdział 1,

mjr mgr inż. Maciej PREUS – bibliografia, korekta techniczna,

pani Barbara KORCZYŃSKA – maszynopisanie.

Pracę recenzował prof. dr hab. Witold POKRUSZYŃSKI

SPIS TREŚCI

WSTĘP	s. 5
--------------	------

Rozdział 1.

PRZEBIEG PROFESJONALIZACJI ARMII W WYBRANYCH PAŃSTWACH SOJUSZU PÓLNOCNOATLANTYCKIEGO – WNIOSKI DLA POLSKI	s. 8
--	------

1.1. Francuski model uzawodowienia sił zbrojnych.	s. 13
1.2. Profesjonalizacja Sił Zbrojnych Królestwa Hiszpanii.	s. 27
1.3. Niemieckie Siły Zbrojne jako armia mieszana.	s. 33
1.4. Profesjonalizacja armii w Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.	s. 45
1.5. Siły Zbrojne Królestwa Belgii mniejsze, lepiej wyposażone i bardziej projekcyjne.	s. 59

Rozdział 2.

POLITYCZNO-WOJSKOWE UWARUNKOWANIA BUDOWY ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE	s. 69
--	-------

2.1. Ogólne uwarunkowania uzawodowienia armii w Polsce.	s. 69
2.2. Koncepcje strategiczne NATO a interes RP.	s. 73
2.3. Strategia narodowa.	s. 78
2.4. Siły Zbrojne w Konstytucji RP.	s. 85
2.5. Współczesne misje sił zbrojnych.	s. 87
2.6. Kierunki uzawodowienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej wynikające z doświadczeń Sojuszu NATO.	s. 95

Rozdział 3.

EKONOMICZNE UWARUNKOWANIA ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE	s. 108
3.1. Uwarunkowania efektywnościowe.	s. 108

3.2.	Przesłanki poziomu finansowania Sił Zbrojnych RP.	s. 109
3.3.	Charakterystyka kosztów funkcjonowania SZ RP – stan obecny.	s. 124
3.4.	Ewolucja kosztów transformacji SZ RP w kierunku armii zawodowej.	s. 130
3.5.	Metodologia obliczania kosztów armii zawodowej.	s. 133
3.6.	Konkluzje.	s. 138

ZAKOŃCZENIE	s. 142
--------------------	--------

BIBLIOGRAFIA	s. 144
---------------------	--------

WSTĘP

Opinia publiczna w Polsce oraz osoby zajmujące się problematyką wojskową coraz częściej podnoszą sprawę uzawodowienia wojska polskiego. Głosy te wychodzą naprzeciw próbie odpowiedzi na podstawowe pytanie nurtujące także większość państw NATO – czy posiadane przez nie siły zbrojne, utrzymywane zazwyczaj znacznym kosztem, są w stanie skutecznie wykorzystywać najnowsze osiągnięcia w zakresie techniki i informatyki oraz czy są zdolne przeciwstawić się nowym zagrożeniom, takim jak międzynarodowy terroryzm, niekontrolowane przenoszenia broni masowego rażenia czy niestabilność regionalna w różnych rejonach świata¹.

Aby sprostać powyższym wymaganiom siły zbrojne powinny odpowiadać kryteriom określającym „rewolucję w sprawach wojskowych”, do których zalicza się: precyzję, mobilność, walkę radioelektroniczną oraz przestrzeń (kosmos). Siły zbrojne muszą być zatem nowoczesnie uzbrojone, doskonale wyszkolone oraz zdolne do samodzielnego działania i przetrwania, także poza terytorium własnego kraju. Pociąga to za sobą konieczność transformacji sił zbrojnych, która, co trzeba podkreślić, przebiega z różnym natężeniem na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat. Przyniosła ona zmniejszenie liczebności armii, budowę jednostek kompatybilnych z jednostkami państw Sojuszu oraz zmianę jakości uzbrojenia. Zaznaczyła również proces uzawodowienia armii uznając go za ważny element profesjonalizacji sił zbrojnych. Na nic bowiem zda się cały wysiłek związany z wyposażeniem sił zbrojnych w nowoczesne systemy uzbrojenia, jeżeli obsługiwał je będzie żołnierz z poboru.

Decyzje dotyczące uzawodowienia armii powinny być poprzedzone gruntownymi badaniami uwzględniającymi potrzeby sił zbrojnych, ale także przyszłe możliwości gospodarcze oraz budżetowe państwa.

Biorąc pod uwagę cel badań oraz złożoność i kosztowność przedsięwzięć związanych z uzawodowieniem armii, zespół badawczy Akademii Obrony

¹ J. Szmajdziński, *Zawodowcy*, „Rzeczpospolita”, 4.10.2004 r.

Narodowej podjął trud udzielenia odpowiedzi na podstawowe w tym względzie pytania:

1. Jakie wnioski wynikają z procesu uzawodowienia armii wybranych państw NATO?
2. Jakie główne uwarunkowania mają wpływ na całość procesu uzawodowienia sił zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej?
3. Jaki przyjąć model uzawodowienia sił zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej?

Poszukując odpowiedzi na wyżej sformułowane problemy badawcze oraz mając na uwadze skuteczność przeprowadzanych badań przyjęto następującą hipotezę roboczą: **uzawodowienie armii jest uzależnione od misji i zadań przed nią stojących, w tym realizowanych w ramach NATO i Unii Europejskiej. Przyjęcie odpowiedniego modelu uzawodowienia wymaga uwzględnienia wielu kryteriów, aby uczynić je optymalnym.**

W celu rozwiązania wyróżnionych problemów badawczych oraz zweryfikowania przyjętej hipotezy roboczej zastosowano następujące metody badawcze:

- Analizę i syntezę literatury przedmiotu, ekspertyz, dokumentów normatywnych i organizacyjnych;
- Analizę systemową;
- Prognozowanie i modelowanie.

Praca składa się ze Wstępu, trzech rozdziałów, Zakończenia i bibliografii.

Rozdział pierwszy poświęcony został analizie procesu profesjonalizacji armii w wybranych państwach Sojuszu Północnoatlantyckiego. W oparciu o nią sformułowano wnioski mogące być pomocnymi w pracach nad koncepcją uzawodowienia armii polskiej.

Rozdział drugi przedstawia polityczno-wojskowe uwarunkowania budowy armii zawodowej w Polsce, zwłaszcza w świetle naszych zobowiązań wynikających z członkostwa w Sojuszu Północnoatlantyckim.

Rozdział trzeci dedykowany został ekonomicznym uwarunkowaniom armii zawodowej w Polsce. Przedstawiono w nim finansowe aspekty transformacji SZ RP w armię zawodową.

W Zakończeniu dokonano podsumowania przeprowadzonych badań i przedstawiono wnioski.

Rozdział 1.

PRZEBIEG PROFESJONALIZACJI ARMII W WYBRANYCH PAŃSTWACH SOJUSZU PÓŁNOCNOATLANTYCKIEGO – WNIOSKI DLA POLSKI

Pozycja sił zbrojnych zależy głównie od stosunków między siłami zbrojnymi, a władzami cywilnymi, społecznej akceptacji rządowej polityki bezpieczeństwa i sposobów jej kształtowania, roli parlamentu i środków masowego przekazu. Unormowanie tych spraw stwarza prawidłowe przesłanki do wypracowania polityki obronnej i bezpieczeństwa państwa oraz ukształtowania mechanizmów kierowania tą polityką. Społeczeństwo może jedynie kontrolować siły zbrojne i to tylko w sposób przez nie akceptowany.

W sprawach bezpieczeństwa, a tym samym i profesjonalizacji konieczny jest często kompromis między siłami zbrojnymi i twórcami polityki, gdyż obronność państwa i sprawy społeczne powinny wspólnie wytyczać cele polityczne.

Efektywne kierowanie sprawami obronnymi i bezpieczeństwa we współczesnych demokracjach napotyka dylematy, do których rozstrzygnięcia nie ma stałych, ani uniwersalnych środków. Wymaga to ustanowienia odpowiednich przepisów oraz realistycznej, a zarazem elastycznej praktyki opartej na tolerancji.

W krajach, w których instytucje parlamentarne i demokratyczne są ustanawiane ponownie lub dopiero tworzone, ryzyko ingerencji sił zbrojnych w politykę państwa jest ciągle duże, a wspomniane dylematy występują z dużą ostrością. Potwierdzają to młode demokracje w Europie.

Większość wojskowych i cywilów odpowiedzialnych za sprawy bezpieczeństwa uznaje potrzebę pokonywania tych problemów oraz podejmuje próby uczenia się i wyciągania wniosków z doświadczeń innych narodów. Dobrym przykładem jest Wielka Brytania, gdzie minęło ponad 300 lat od czasu liczącej się ingerencji sił zbrojnych w życie polityczne kraju, co dowodzi, że brytyjscy politycy już dawno nauczyli się efektywnego politycznego kierowania sprawami obronnymi i stali się prekursorami profesjonalizacji Sił zbrojnych w Europie.

Pomimo zaniku bipolarnego podziału świata, na przełomie XX i XXI wieku zaobserwować można powstanie licznych sytuacji kryzysowych co zaowocowało szeregiem długotrwałych konfliktów militarnych. Główną przyczyną powstawania sytuacji kryzysowych jest nierównomierny rozwój społeczno – gospodarczy, spory religijne i konflikty narodowościowe (etniczne). Towarzyszą im także inne uwarunkowania, np. roszczenia terytorialne, problemy energetyczne, żywnościowe, złożone kwestie czerpania zysków z produkcji i przemytu narkotyków itp.

Pojawiły się również nowe wyzwania dla bezpieczeństwa i zagrożenia o charakterze ponadregionalnym: proliferacja BMR, terroryzm międzynarodowy czy przestępczość zorganizowana. Również wydarzenia z 11 września 2002 r. ujawniły z całą mocą charakter i skalę zagrożeń dla bezpieczeństwa międzynarodowego i bezpieczeństwa państw, które do tej pory były w stopniu dalece niewystarczającym brane pod uwagę przez rządy na całym świecie.

Tego rodzaju zagrożenia są wyzwaniem zarówno dla państw demokratycznych jak i organizacji międzynarodowych odpowiedzialnych mniej lub bardziej bezpośrednio za bezpieczeństwo międzynarodowe odpowiedzialnych mniej lub bardziej bezpośrednio za bezpieczeństwo, w tym ONZ, NATO czy UE.

Konieczne jest zatem podjęcie działań adaptacyjnych do nowych zagrożeń w płaszczyźnie narodowej (m.in. rozwój sił szybkiego reagowania, rozbudowania nowoczesnej obrony terytorialnej, wzmocnienie zdolności wywiadowczych – wczesne wykrywanie). Niezbędne jest także lepsze ukierunkowanie istniejących, uniwersalnych i regionalnych, organizacji międzynarodowych na rozwiązywanie globalnych problemów rozwoju (gospodarczych, społecznych, itd.). Powyższe okoliczności dyktują potrzebę nowego podejścia państw NATO (w tym Polski) w zakresie doskonalenia struktury i zdolności sił zbrojnych.

W momencie zakończenia zimnej wojny spośród szesnastu państw członkowskich Sojuszu Północnoatlantyckiego tylko cztery – Stany

Zjednoczone, Kanada, Luksemburg i Wielka Brytania – posiadały siły zbrojne złożone wyłącznie z żołnierzy zawodowych. W pozostałych krajach, poza nieposiadającą armii Islandią, podobnie jak w Układzie Warszawskim, podstawą uzupełniania szeregów wojska był pobór. Co znamienne – bardzo duży! Bowiem już od kilkudziesięciu lat w szeregach obu stron kreślono obraz hipotetycznego, globalnego konfliktu, którego głównym teatrem działań miała być Europa. W tym celu szkolono miliony żołnierzy, zaś siłę wojsk wzmacniano tysiącami coraz to nowych generacji czołgów, bojowych wozów pancernych i samolotów.

Czas zweryfikował powyższe działania. Po zmianach politycznych jakie zaszły w Europie cała ta machina stała się jedynie zbędnym i kosztownym balastem niezdolnym sprostać nowym wyzwaniom oraz zagrożeniom pojawiającym się w świecie pozbawionym dwubiegunowości. Jak się okazało konflikty lokalne, głównie na tle etnicznym w latach dziewięćdziesiątych pokazały, że ważniejsza od liczby wojska stała się szybkość reakcji. Przykładowo – misje na terenie byłej Jugosławii obnażyły nieprzystosowanie, a nawet słabość armii europejskich członków NATO w przypadku działań poza miejscem stałego stacjonowania. Coraz częściej i głośniej podejmowano więc temat konieczności uzawodowienia wojsk. Tym bardziej, że na wyposażenie sił zbrojnych trafiał obraz coraz bardziej skomplikowany sprzęt, którego obsługa wymagała czasochłonnego przeszkolenia. Tymczasem w armiach NATO zaakceptowano już koncepcję skracania zasadniczej służby wojskowej do niezbędnego minimum.

Nie przypadkiem jako pierwsze na armie zawodowe zdecydowały się państwa anglosaskie należące do NATO. Duży wpływ na ich decyzje miała ukształtowane w krajach tego kulturowego kręgu – tradycje historyczne. Niezbyt liczne siły zbrojne o charakterze zawodowym nastawione były na udział w niewielkich wojnach czy konfliktach, rozgrywających się daleko od własnego terytorium. Pobór stanowił w zasadzie ewenement, który pojawił się w czasie I wojny światowej i w Zjednoczonym Królestwie rozpoczął się dopiero w 1916 r., a w Kanadzie w 1917 r. Ponownie do tego sposobu zasilania armii sięgnięto na początku II wojny światowej. W Kanadzie pobór wywoływał

zawsze napięcie społeczne pomiędzy ludnością anglojęzyczną i francuskojęzyczną, której przedstawiciele nie mieli ochoty walczyć – jak uważali – w obronie interesów imperium brytyjskiego. Stąd kraj ten zrezygnował z poboru już w 1914 r.

W przypadku Stanów Zjednoczonych przełomowe znaczenie dla rezygnacji z poboru miał konflikt wietnamski w latach 1965 – 1973. Przeprowadzone wówczas analizy wojskowe zaowocowały decyzją o powrocie armii sensu stricte zawodowej. Politycy i wojskowi chcieli również uniknąć krytyki społecznej i protestów, jakie wywoływało wysłanie na wojnę żołnierzy z poboru.

Ogromne znaczenie dla wyboru przyszłego modelu sił zbrojnych przez część europejskich członków NATO miały niewątpliwie doświadczenia płynące z konfliktu w Zatoce Perskiej w latach 1990 – 1991, szczególnie bolesne dla Francji. Pomijając nawet fakt, że ich uzbrojenie było gorsze od brytyjskiego, trzeba zauważyć, że dysponując liczniejszymi od Brytyjczyków Wojskami Lądowymi, Francuzi mieli kłopoty z wysłaniem w rejon konfliktu jednej dywizji. W efekcie stanęli przed koniecznością utworzenia kombinowanego związku taktycznego, złożonego głównie z zawodowych jednostek piechoty morskiej i Legii Cudzoziemskiej. Jednak trzeba było czekać do 1996 r., aby Francja poszła w ślady Anglosasów i zrezygnowała z poboru.

Kilka lat wcześniej z zasadniczej służby wojskowej postanowiły zrezygnować dwa inne państwa członkowskie NATO. W lipcu 1992 r. pełne uzawodowienie armii, połączone z jej 50 procentową redukcją, zapowiedziała Belgia. Oficjalnie pobór zakończył się tam 1 stycznia 1994 r. Podobne reformy przeprowadziła również Holandia.

Należy podkreślić, że redukcja sił zbrojnych w państwach Beneluxu przyniosła zarówno pewne oszczędności w budżetach, jak i kłopoty ze znalezieniem jakościowo dobrych kandydatów do zawodowej służby wojskowej. Przyczyną oczywiście były pieniądze, a zwłaszcza ich brak. Okazało się bowiem, że oferta pracy przedłożona cywilom przez resort obrony nie wytrzymuje konkurencji rynkowej. Belgijscy wojskowi nadal zresztą uważają iż mają gorsze

warunki płacowe niż inne służby mundurowe. Powyższe kłopoty państw NATO, które zdecydowały się jako pierwsze na profesjonalizację sił zbrojnych, nie zniechęciły innych do podążania tą samą drogą.

W roku 2003 całkowicie zawodowy charakter armii wprowadziła Hiszpania, a w rok później Portugalia. Kilku innych członków Sojuszu Północnoatlantyckiego zadeklarowało natomiast likwidację zasadniczej służby wojskowej w latach 2005 – 2010. Należą do nich: Czechy, Węgry i Włochy. Także część państw, które w 2004 roku nie zostały przyjęte do NATO (np. Bułgaria) ogłosiło, że pójdzie w tym samym kierunku. Do planów stworzenia profesjonalnej armii powraca także Turcja. Już na początku lat 90. XX w., zamierzano uzawodowić tam siły zbrojne i zredukować ich liczebność. Na przeszkodzie stanęła jednak rewolta kurdyjska na południowym wschodzie kraju, a także sytuacja w kraju.

Zmiany, jakie zaszły w ciągu ostatniej dekady w środowisku bezpieczeństwa międzynarodowego, postawiły na porządku dziennym pytanie o przyszły kształt i charakter sił zbrojnych stanowiąc znaczący bodziec przyspieszający wdrażanie radykalnej transformacji struktur organizacyjnych sił zbrojnych Sojuszu Północnoatlantyckiego.

Reasumując, należy podkreślić, że *dzisiaj wszystkie kraje europejskie, w tym państwa członkowskie Sojuszu, które przechodzą okres głębokiej transformacji, stoją przed tym samym problemem – posiadane przez nie siły zbrojne, utrzymywane znaczącym kosztem, nie są w stanie przeciwstawić się wielu zagrożeniom, stojącym obecnie przed Europą i mogącym pojawić się w przyszłości i z coraz większą dynamiką i skutecznością zmierną do pełnego uzawodowienia swoich armii.*

1.1. Francuski model uzawodowienia sił zbrojnych

Koniec drugiej wojny światowej zamyka okres, kiedy Francja jako wielkie mocarstwo znacząco wpływała na losy Europy, a także za pośrednictwem imperium – na losy świata. Pojawił się wówczas pod nazwą dwubiegunowości nowy system podziału mocarstwowości, w którym musi ona stopniowo określić swoje miejsce.

Wielkim strategicznym problemem Francji w nowych dla niej warunkach była potrzeba określenia bezpieczeństwa zbiorowego i niezależnej obrony. Również przynależność do Sojuszu Północnoatlantyckiego, w ramach, którego rola Francji sprowadzała się do dostarczania kontyngentu wojskowego oraz udostępniania siłom sojuszniczym obszaru operacyjnego, nie była poddawana w wątpliwość, nawet w chwilach najgorszych nastrojów u de Gaulla². Podjęta przez niego z końcem wojny w Algierii redukcja sił konwencjonalnych, pozwoliła jednak zachować armię lądową liczącą wiele oddziałów, mogącą odgrywać znaczącą rolę dużego zaplecza osobowego dla Sojuszu Północnoatlantyckiego. Mimo bardzo burzliwych stosunków z NATO, Francja stawiała do dyspozycji sojuszu obszar i ludzi, których mu ówczas brakowało w Niemczech.

Duże zmiany w polityce bezpieczeństwa i obrony Francji dokonane przez François Mitteranda zaszły na przełomie lat 80. i 90. XX w. Właśnie w tym okresie nastąpiło zmodyfikowanie struktur bezpieczeństwa europejskiego, z uwagi na rosnącą europeizację tego problemu i wyposażenie w środki pozwalające na kierowanie kryzysami międzynarodowymi.

Czas zimnej wojny, czas dwubiegunowości, na trwałe zapisał się w historii polityki bezpieczeństwa i obrony Francji. Głównym jej celem było wówczas udaremnienie agresji zbrojnej przeciwko Francji i jej interesom na całym globie.

Po kilkudziesięciu latach stałej roli Francji na rynku europejskim, zachodzi potrzeba ponownego określenia i zdefiniowania misji państwa wobec

² D. David, *Francuska polityka bezpieczeństwa po zimnej wojnie*.

narodu, jego sprzymierzeńców i tych, których działanie nie zawsze pozostaje w zgodzie z normami prawa międzynarodowego³.

Od 1948 do 1992 roku francuska doktryna wojenna była zdominowana przez konieczność obrony przed zagrożeniem ze Wschodu. Od lat 60. XX w. jej podstawowym elementem była polityka tzw. „odstraszania” (*dissuasion*), polegająca na posiadaniu broni atomowej jako głównego elementu obronności kraju. Wojska francuskie miały za zadanie walczyć w Niemczech i na innych frontach przeciw ewentualnej napaści ze strony Układu Warszawskiego dopóty, dopóki to będzie możliwe. Przewidywano, że strony ZSRR i jego sprzymierzeńców może nastąpić przełamanie obrony NATO i zbliżenie się do granicy Francji. Wtedy do akcji miała wejść taktyczna broń atomowa, nazywana także bronią „ostatniego ostrzeżenia” (*ultime avertissement*), czyli pociski taktyczne Pluton, pociski ASMP (pociski nuklearne powietrze – ziemia o średnim zasięgu) i bomby atomowe przenoszone przez lotnictwo. Atak ten miał być wymierzony w obiekty wojskowe i mieć ograniczone rozmiary, a jego głównym celem byłoby powstrzymanie wojsk przeciwnika przed wejściem na terytorium Francji⁴. Gdyby granice państwa zostały zaatakowane i nie istniałaby możliwość obrony przed przeważającą siłą nieprzyjaciela, doktryna ta przewidywała masowe użycie skierowanej na terytorium wrogiego państwa strategicznej broni atomowej (pocisków balistycznych z bazy na płaskowyżu Albion oraz pocisków odpalanych z atomowych okrętów podwodnych (SNLE)⁵ i przenoszonych przez bombowce Mirage IV). Siły konwencjonalne, oprócz powstrzymania przeciwnika przed dotarciem do granic Francji, miały za zadanie chronić siły strategiczne, aby umożliwić im wykonanie uderzenia na terytorium przeciwnika.

Oprócz generalnego konfliktu w Europie, doktryna przewidywała możliwość wybuchu wojen lokalnych, mogących zagrozić interesom Francji (np. ataków na sprzymierzeńców, głównie w Afryce), a zwłaszcza wojen zagrażających dostawom surowców strategicznych), zarówno poprzez przecięcie

³ W. Kitler, *Obrona narodowa Francji*, Wyd. A. Marszałek, Warszawa – Toruń 1997.

⁴ M. Kuczyński, *Polityka bezpieczeństwa i siły zbrojne Francji*, MON 1995 r. s. 34.

⁵ SNLE – nuklearne okręty podwodne o ładunkach jądrowych.

linii komunikacyjnych (np. w Zatoce Perskiej), jak i przez opanowanie ważnego terytorium (np. RPA, jedyne go dostawcy tytanu i innych cennych surowców) przez państwo wrogie lub z nim sprzymierzone.

Wojna w Zatoce Perskiej w 1991 roku była wielkim szokiem dla Francji, ponieważ w sposób dobitny pokazała, iż Francja nie posiada wystarczającego potencjału broni konwencjonalnej, aby wziąć udział na głównym froncie wojny. Wojna ta obnażyła słabość armii francuskiej w następujących obszarach:

- brak nowoczesnych czołgów zdolnych stawić czoła broni pancernej państw Trzeciego Świata oraz brak nowoczesnych śmigłowców szturmowych;
- niewystarczalność własnych środków wywiadowczych (jeden tylko okręt wywiadu elektronicznego), brak własnego satelity obserwacyjnego, brak nowoczesnych samolotów szpiegowskich;
- mały potencjał transportowy i logistyczny, który pozwalałby przetrzącać duże siły na dalekie dystanse.

Ten stan rzeczy był konsekwencją polityki obronnej opierającej się głównie na broni atomowej, co spowodowało zaniedbanie programów uzbrojenia ciężkiego Wojsk Lądowych⁶. Również opieranie się podczas „zimnej wojny” na środkach wywiadowczych i transportowych wojsk amerykańskich spowodowało słabość Francji w tych dziedzinach, wymuszając w tym przedmiocie głębokie zmiany.

Gdy wybuch wojny powszechnej w Europie stał się znacznie mniej prawdopodobny, wówczas pojawiły się nowe rodzaje zagrożeń, takie jak:

- a) niekontrolowana imigracja z regionów ogarniętych wojną oraz ubogich krajów Trzeciego Świata,
- b) napięcia i wojny lokalne na Wschodzie Europy,
- c) groźba rozprzestrzeniania się broni masowego rażenia,
- d) terroryzm o podłożu politycznym, etnicznym i rasowym,
- e) rozwój przestępczości międzynarodowej,
- f) ekstremizm religijny, głównie islamski.

⁶ Materiały wewnętrzne MO Francji, Paryż 2003 r.

Zmiany w sytuacji geopolitycznej po atakach 11 września i wojnie w Iraku, spowodowały podjęcie przez Francję działań zmierzających do aktualizacji założeń swojej doktryny obronnej. Jednym z jej celów jest poszukiwanie sposobu na zmniejszenie dominacji amerykańskiej w stosunkach międzynarodowych.

W ocenie Francji, nowa sytuacja strategiczna wynikała z braku równowagi w zakresie stosunków politycznych, struktury demograficznej oraz gospodarczej. To postępująca globalizacja coraz częściej staje się przyczyną konfliktów. Najważniejsze zagrożenia to terroryzm i międzynarodowa przestępczość zorganizowana oraz produkcja i rozprzestrzenianie broni masowego rażenia.

Głównym celem strategii wojskowej Francji jest zachowanie samodzielności w dziedzinie obronności państwa, czemu ma sprzyjać budowanie silnej Europy, zdolnej do przeciwstawienia się rosnącej dominacji amerykańskiej oraz poprawa skuteczności działania organizacji międzynarodowych w rozwiązywaniu kryzysów i zwalczaniu terroryzmu.

Francja dąży do zwiększenia swojego znaczenia na arenie międzynarodowej poprzez działania zmierzające do stworzenia przeciwwagi dla polityki USA w postaci silnej ONZ i skonsolidowanej Europy, w której zamierza zająć dominującą pozycję. Jednocześnie pragnie zachować odpowiedni potencjał i pełną autonomiczność w przypadku konieczności użycia własnych sił zbrojnych⁷.

Zarys historyczny kształtowania się nowego modelu francuskich sił zbrojnych

Aby przedstawić historię kształtowania się dzisiejszego modelu Sił Zbrojnych Francji należałoby odpowiedzieć sobie na następujące pytanie: **Z jakich powodów instytucja służby poborowej we Francji stała się przestarzałą i co przyczyniło się do jej likwidacji?**

⁷ *Strategie militaire de la France*, Paris 2003 r., s. 4.

Otóż do chwili utworzenia III Republiki Francja była na etapie poszukiwań nowego modelu obronności. Dyskusje prowadzone na temat ustawy o rekrutacji z 1872 r. wskazywały na przeciwstawność poglądów na temat rekrutacji pomiędzy monarchistami, bonapartyistami i republikanami. W tamtych latach, republikanie próbowali wyciągnąć lekcje z klęski z 1870 r. i ogłosili model armii zawodowej. Napoleon III długo zastanawiał się, czy nie należałoby wziąć wzór z armii pruskiej i zmobilizować rezerwistów wyszkolonych w ramach służby wojskowej. Natomiast monarchiści i bonapartyści pomimo przeciwieństw poglądów pozostali przychylni służbie zawodowej.

Generał Boulanger przygotował w 1872 r. projekt nowej ustawy, która zachowała zasady losowania czasokresu pełnienia służby wojskowej, ale usunęła zapis dopuszczający zwolnienie z obowiązku służby wojskowej studentów i słuchaczy seminarium duchownego (od tej pory musieli oni pełnić przez 12 miesięcy służbę wojskową). Ale zwolnieni z przyczyn lekarskich musieli płacić podatek wojskowy (wprowadziła to tzw. ustawa FREYCINETA z 1889 r.)⁸. W kwietniu 1904 r. równoległe do prowadzonej dyskusji nad przygotowywanym projektem ustawy przez generała André, toczyły się prace nad tworzeniem trzech modeli armii: model republikański, socjalistyczny i model prawicowy.

Projekt przedstawiony przez republikanów proponował służbę profesjonalną i równą poprzez zlikwidowanie wszystkich form zwolnienia z jej odbywania. Socjaliści ogłosili swój model jako imitację modelu pruskiego, ponieważ jak to wyjaśnił Michel Juraé podczas debaty parlamentarnej, „...*na tyle na ile Niemcy są bardziej zaludnione niż Francja, to ona będzie zawsze zwyciężała w wyścigu o największą ilość rekrutów*⁹).... Należało więc wg Juraé przeciwstawić Niemcom inny model, ponieważ socjaliści bronili armii poborowej składającej się z żołnierzy – obywateli, a więc w minimalnym stopniu armii skadrowanej. Prawica zaś zaproponowała model armii zawodowej obejmującą krótkotrwałą służbę wojskową (1rok) uzupełnioną przez ochotników wyrażających swój akces do służby zawodowej na okres 5 lat.

⁸ P. Buffot, *Les lois de recrutement: textes rassemblés et commentés 1872 – 1997*, Paris 1984.

⁹ Tamże.

To właśnie podczas I Wojny Światowej sprawdził się model armii proponowanej przez republikanów. Od tej chwili model republikański stał się modelem dominującym, do którego dołączyła się prawica, wyrzekając się swojego modelu armii zawodowej, a socjaliści, zaproponowali prowadzenie dalszych prac nad jego doskonaleniem.

W 1935 r. Paul REYNARD zainspirowany ideami de Gaulle zaproponował profesjonalne siły interwencyjne oparte na armii z poboru. Państwo de Vichy tworząc małą armię zawodową i zamieniając ją na „młodzieżowe place budowy” spowodowało obniżenie wartości modelu zawodowego w oczach opinii publicznej¹⁰.

W 1945 r. model republikański nie był już kwestionowany przez żadną francuską siłę polityczną. Wojna w Algierii i użycie poborowych w operacjach wojennych potwierdziło słusność tego modelu. To właśnie koniec wojny w Algierii i budowanie armii francuskiej wokół broni nuklearnej zapoczątkował kryzys służby wojskowej we Francji.

Na mocy ustawy z 9 lipca 1965 r. wynikającej z projektu Messmera utworzono służbę narodową, która stała się pretekstem do powstawania różnorodnych form służby wojskowej. Istniała wielorakość form tej służby wojsk, jak np. *służba obronna, służba pomocy technicznej i służba współdziałająca*.

Wydarzenia z maja 1965 r. skłaniały Michela Debré do zaproponowania projektu ustawy mówiące o obowiązku wcielania poborowych pomiędzy 18, a 21 rokiem życia, chcąc w ten sposób uniknąć wcielenia poborowych w starszym wieku. Jednak ustawa z lipca 1970 roku wprowadziła jednakową dla wszystkich 12 miesięczną służbę wojskowa, likwidując odroczenia od służby wojskowej. Michel Debré otrzymał poparcie Związku Zawodowego Studentów (UNEF), którzy uważali, że odroczenie było przywilejem burżuazyjnym.

Podczas dwóch kadencji prezydenckich François Mitteranda w dalszym ciągu dominowała różnorodność form służby wojskowej. W 1983 r. utworzono we Francji długoterminową służbę ochotniczą (VSL), stwarzając równocześnie

¹⁰ Y. Boyer, *Une révolution dans les affaires militaires?*, Lescahiers de la fondation 13/98, Paris.

możliwość pełnienia służby w policji (1985) oraz w innych resortach (np. Edukacja Narodowa, Rada Miejska). Tzw. ustawa Joxa z 1992 r. ustaliła czasokres służby narodowej na 10 miesięcy, akcentując równocześnie potrzebę utworzenia służby bezpieczeństwa obywatelskiego i służby w przedsiębiorstwie za granicą¹¹.

W 1994 r., zostaje wydana *Biała księga o obronności*, w której Francja ogłasza wolę zachowania zasad uniwersalności i równości wobec służby narodowej. Klasy polityczne, jak i cała francuska opinia publiczna widziały jej konieczność jej rychłej reformy. To m.in. spowodowało, że 28 maja 1996 r. nowy Prezydent V Republiki Jacques Chirac ogłasza koniec służby poborowej, wskazując na kilka powodów rezygnacji z tej formy służby wojskowej.

Pierwszy to powód techniczny. Armia francuska nie potrzebowała już armii o ogromnej liczbie stanu osobowego. Drugi to strategiczny. Od zaniku zagrożenia sowieckiego, nowa polityka francuska skoncentrowana została na interwencjach zewnętrznych. W związku z tym armia potrzebowała jednostek profesjonalnych. Do tego doszły powody finansowe, bowiem po przeprowadzonych symulacjach finansowych oceniono, że armia zawodowa byłaby mniej kosztowna, niż armia z poboru¹².

We Francji do 1997 roku obowiązywały trzy zasadnicze formy odbywania służby wojskowej;

- służba w jednostkach wojskowych,
- służba wojskowa w instytucjach cywilnych,
- służba zastępcza¹³.

Funkcjonujący system służby wojskowej krytykowany był we Francji od dawna. Intensywność negatywnych opinii rosła szczególnie w okresie kampanii przedwyborczych oraz w momentach konieczności interwencji armii francuskiej poza granicami kraju wtedy gdy pojawiała się potrzeba szybkiego tworzenia jednostek interwencyjnych (Zatoka Perska, Bośnia, Somalia).

¹¹ A. Corvisier, *Quelques reflexions sur devoir militaire et service militaire*, Paris 1999

¹² *Apport des réserves et de leurs associations à la Défense et à la future armée professionnelle*, Les cahiers de Mars, nr 156/1998, Paris 1998.

¹³ M. Szlachta, *Reforma sił zbrojnych Francji 1997 – 2002, Stan obecny, istota, koszty*, „Zeszyty Naukowe AON” nr 2/1999.

Krytyce podlegałyby głównie racje o charakterze społecznym i moralnym, ale nie brakowało również argumentów ekonomicznych. Kwestionowano przede wszystkim rzetelność w respektowaniu ustawowych zapisów dotyczących zasady równości, powszechności i obligatoryjności. Istniejący system odroczeń i zwolnień z odbywania służby wojskowej oraz zasad rekrutacji do poszczególnych rodzajów wojsk stwarzał możliwość podejmowania starań zmierzających do całkowitego uniknięcia obowiązku wobec ojczyzny¹⁴”.

Podstawę przydziału do służby w określonym rodzaju wojsk, oprócz stanu zdrowia, stanowiły wyniki testów psychologicznych oraz posiadane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe. W miarę możliwości uwzględniane były preferencje młodego poborowego. Taki system kwalifikacji sprawiał, że trudno było znaleźć absolwenta wyższej uczelni pełniącego służbę w wojskach lądowych. Służba ta cieszyła się dodatkowo najbardziej negatywną opinią wśród młodych Francuzów. Decydowały o tym warunki jej odbywania, konieczność bezpośredniej obsługi uzbrojenia i sprzętu wojskowego, charakter zadań, większe wymagania dyscyplinarne. Ponadto ten rodzaj sił charakteryzował się najniższym w całej armii wskaźnikiem uzawodowienia (liczba żołnierzy zawodowych przypadająca na jednego żołnierza służby zasadniczej) wynoszącym 0,6, podczas gdy w Siłach Powietrznych wynosił 1,7, w Marynarce Narodowej 2,5, a w Żandarmerii Narodowej około 10¹⁵.

Wraz z zanikiem bezpośredniego zagrożenia wybuchem konfliktu zbrojnego wśród najistotniejszych zadań stojących przed francuskimi siłami zbrojnymi wymieniało się:

- ochronę żywotnych interesów Francji wobec wszelkich form agresji, a szczególnie gwarancje integralności terytorium narodowego;
- uczestnictwo w obronie przestrzeni europejskiej i śródziemnomorskiej w długiej perspektywie w ramach wspólnej polityki obronnej;

¹⁴ Zwolnieni z odbywania służby wojskowej byli m.in. sieroty (pozostające na utrzymaniu państwa), jedyni żywiciele rodziny, niezdolni do odbywania służby ze względu na stan zdrowia, ale również prowadzący domową działalność gospodarczą o charakterze rolniczym, rzemieślniczym lub handlowym jeśli odbycie służby wojskowej pociągnęłoby za sobą konieczność zawieszenia tej działalności.

¹⁵ F. Cailletau, *La conscription: les éléments du problème*, La Défense Nationale, Paris 1990.

- zapewnienie ciągłości funkcjonowania służb publicznych, poprzez wzmocnienie sił, środków i organizacji podporządkowanych dotychczas obronie cywilnej i terytorialnej¹⁶.

Przedstawione w tabeli 1 wybrane wskaźniki wysiłku obronnego wysoko rozwiniętych krajów zachodnich, wskazują, że Francja w niewielkim zakresie wykorzystwała 5 letni okres odprężenia w stosunkach międzynarodowych na realizację procesu demilitaryzacji w dziedzinie finansów publicznych czy funkcjonowania armii w porównaniu do krajów o podobnym stopniu rozwoju gospodarczego.

Tabela 1. Wskaźniki wysiłku obronnego wybranych państw NATO w 1995 r.

Wyszczególnienie	USA	Francja	Niemcy	Wielka Brytania	Włochy
Stan osobowy armii (tys.) ^a	1554	408	340	234	307
Udział armii w populacji kraju (%)	0,59	0,70	0,41	0,40	0,53
Wydatki wojskowe w 1994 r. (mld USD) ^b	286	40,8 ^c	36,6	34,3	21,1
Wydatki wojskowe (w % PKB 1995)	3,95	3,13	1,7	3,08	2,08
Wydatki na funkcjonowanie sił zbrojnych (w %PKB 1995)	3,14	2,17	1,43	1,99	1,67 ^d
Wydatki na funkcjonowanie sił zbrojnych (w %PKB 1989)	4,27	2,38	2,13	2,98	1,77

Źródło: P. Buffotot, *La réforme du service national*, La Documentation Française 1999

Wskaźniki realne mogą być jeszcze wyższe. Decyduje o tym różnica w definicjach wydatków wojskowych i sił zbrojnych. Często w publikowanych danych francuskich dotyczących wydatków wojskowych pominięte są wydatki na emerytury wojskowe oraz liczebność żandarmerii w całkowitym stanie osobowym armii chociaż wielkości te stanowią jeden ze składników budżetu obronnego.

Jak przedstawia Tabela 2 w ostatnich latach zmalały również wydatki ponoszone przez jednego Francuza na obronność (Francja została wyprzedzona przez Norwegię).

¹⁶ Le Menestrel, *L'évolution des armées française au cours des dix dernières années*, La Défense Nationale, nr 3/2001, Paris 2001.

Model „Armia 2015”

W 1996 roku we Francji zapoczątkowano ważną reformę polityki obronnej. Podstawą wprowadzanych zmian była potrzeba uwzględnienia uwarunkowań strategicznych, spowodowanych nową sytuacją geopolityczną powstałą po rozpadzie Układu Warszawskiego. Po raz pierwszy w historii bezpośrednio zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa znalazło się poza jego granicami w oddaleniu od terytorium narodowego. Natomiast obszar kraju znalazł się w zasięgu oddziaływania zagrożeń nowego typu, takich jak: przemysł i handel narkotykami czy zagrożenie ze strony terroryzmu międzynarodowego.

Istotne dla przyszłego modelu sił zbrojnych okazały się założenia dotyczące ich możliwego przyszłego zaangażowania. Poza zachowaniem gotowości do podjęcia samodzielnych działań były to wymogi dotyczące przystosowania do działań antykrizysowych w ramach NATO i UE, czy też podejmowanych bezpośrednio na podstawie mandatu ONZ lub porozumień międzynarodowych. Wymogom takim mogły sprostać tylko w pełni profesjonalne siły zbrojne, których kształt, zdolności zadania określone zostały w modelu „Armia 2015” (Tabela 2).

Tabela 2. Model sił zbrojnych w 2015 roku

Wojska Lądowe	Stan w 1995 roku: 293100 żołnierzy + 32 400 prac. cyw. <u>Łącznie: 271 500</u>	Stan w 2015 roku: 136 000 żołnierzy + 34 000 prac. cyw. <u>Łącznie: 170 000</u>
	9 dywizji, 129 pułków, 927 czołgów ciężkich, 350 czołgów lekkich, 340 śmigłowców	Około 85 pułków, 420 czołgów ciężkich, 350 czołgów lekkich, około 180 śmigłowców
Marynarka Narodowa	63 8000 żołnierzy + 6 600 prac cyw. <u>Łącznie: 70 400</u>	45 500 żołnierzy + 11 000 prac. cyw. <u>Łącznie: 56 500</u>
	101 okrętów (poza SNLE) ¹⁷ , w tym: 2 lotniskowce i grupa lotnicza, 6 atomowych ofensywnych okrętów podwodnych (SNA), 7 okrętów podwodnych o napędzie dieslowskim oraz 15 dużych fregat. Łącznie tonaż: 314 000, 33 samoloty morskiego patrolowania	81 okrętów (poza SNLE), w tym: 1 lub 2 lotniskowce o napędzie nuklearnym, grupa lotnicza (w tym 3 „Hawkeye” ^ SNA i 12 dużych fregat. Łącznie tonaż: 234 000. 22 samoloty morskiego patrolowania

¹⁷ Atomowe okręty nowej generacji.

Lotnictwo	89 200 żołnierzy + 499 prac. cyw.	63 000 żołnierzy + 7000 prac. cyw.
	<u>Łącznie: 94 100</u>	<u>Łącznie: 70 000</u>
	405 samolotów bojowych, 86 transportowych, 11 tankowców powietrznych C135, 101 śmigłowców	300 samolotów bojowych typu „Rafale”, transportowych, 16 tankowców, 84 śmigłowce
Żandarmeria Narodowa	92 230 żołnierzy + 1220 prac. cyw. <u>Łącznie: 93 450</u>	95 600 żołnierzy + 2300 prac. cyw. <u>Łącznie: 97 900</u>
Służby wspólne	18 130 żołnierzy + 1220 prac. cyw. <u>Łącznie: 47 910</u>	12 600 żołnierzy + 27 000 prac. cyw. <u>Łącznie : 39 6000</u>
Stan liczebny	502 406 żołnierzy + 74 900 prac. cyw. <u>Łącznie: 577 036</u>	352 700 żołnierzy + 81 300 prac. cyw. Ogółem: 434 000

Źródło: *La loi de programmation militaire 1997 – 2002*, Paris 1996

Podjęcie decyzji o gruntownej reform francuskich sił zbrojnych zostało poprzedzone wielowariantową analizą kosztowo – efektywnościową. Najbardziej znany raport dotyczący porównania kosztów funkcjonowania armii poborowej i profesjonalną został opracowany początku 1996 roku przez zespół kierowany przez Balkany'ego i przedstawiony w parlamencie 22.02.1996 roku¹⁸.

W trakcie opracowywania raportu komisja miała możliwość zapoznania się i wykorzystania wcześniejszych prac Ministerstwa Obrony, bezpośredniego konsultowania się z komisją opracowującą szczegóły reformy armii oraz posiadała dostęp do wszelkich niezbędnych danych. Zasadnicze wyniki zostały przedstawione w tabeli 3.

Największe oszczędności przewidywano w okresie 5-20 lat po zakończeniu reformy. Uważano, że korzyści w okresie wcześniejszym i późniejszym mogą być mniejsze, co wynikało z jednej strony z konieczności poniesienia szeregu nakładów finansowych w okresie przejściowym, z drugiej zaś z tytułu wzrostu wielkości świadczeń emerytalnych¹⁹.

¹⁸ P. Balkany, *Le coût de conscription de l'armée de métier*, Assemblée Nationale, Rapport d'information, nr 2587, Paris 1996.

¹⁹ Tamże.

Tabela 3. Konsekwencje finansowe zniesienia obowiązkowej służby wojskowej (poborowej) we Francji (w mld FRF, ceny stałe)

Wyszczególnienie	0-4 lat	5-20 lat	po 20 latach
Założenia hipotetyczne	Zniesienie poboru do służby wojskowej – przejście na armię zawodową w ciągu 6 lat: <ul style="list-style-type: none"> • Wojska Lądowe – 135 000 ludzi • Marynarka Wojenna – 50 000 ludzi • Wojska Lotnicze – 61 000 ludzi 		
Oszczędności netto wynikające z ograniczenia wielkości armii	0-14	14	14
Koszty wynikające ze wzrostu liczby żołnierzy zawodowych (kontraktowych)	0-8	8	8
Inwestycje na budownictwo mieszkaniowe i koszarowe	2	0	0
Koszt rekonwersji kadr	2	1 - 0	0
Koszt z tytułu rent i emerytur	0	0	4
Razem oszczędności netto	0-2	5-6	2

Źródło: P. Balkany, *Le coût de conscription de l'armée de métier, Assemblée nationale, rapport d'information nr 2587, 22 février 1996, Paris.*

Prezydent J. Chirac ogłaszając decyzję polityczną w sprawie wdrażania nowego modelu francuskich sił zbrojnych stwierdził, że ze względu na nadmierny stan osobowy armii (573 081 tys.), w której nie widać „ducha nowoczesności”, nie jest ona w stanie sprostać aktualnie nowym zagrożeniom i wyzwaniom. Zaliczył do nich: nierównomierny rozwój ekonomiczny państw i kontynentów, ryzyko zwiększonej migracji po upadku muru berlińskiego, narastanie nienawiści etnicznych i religijnych, rozszerzający się terroryzm międzynarodowy oraz proliferację broni masowej zagłady. Uważał także, że armia francuska powinna być nie tylko mniejsza, ale przede wszystkim bardziej mobilna.

Prezydent podkreślił, że przymus służby wojskowej związany z poborem nie odpowiada już warunkom współczesnego sposobu wykorzystania sił zbrojnych, tym bardziej, że zmalało ryzyko powszechnej wojny w Europie, które wymagałoby zaangażowania potężnych liczebnie sił. W tej sytuacji mniejsza liczebnie armia z powodzeniem może efektywnie przeciwstawić się ryzyku niestabilności w Europie, podczas gdy potencjalna możliwość wystąpienia

większego zagrożenia żywotnych interesów Francji jest zniwelowana przez odstraszanie nuklearne²⁰.

Według prezydenta Francji, od momentu zaniku zagrożenia ze strony agresywnych planów Układu Warszawskiego, nowa polityka francuska powinna koncentrować się na interwencjach poza granicami kraju, a te wymagają posiadania właśnie wojsk w pełni profesjonalnych. Ponadto nowe środowisko międzynarodowe stawia przed armią francuską określone wymogi, tzn. musi ją cechować duża dyspozycyjność i mobilność; zdolność szybkiej integracji w ramach działań międzynarodowych oraz zwiększony stopień umiejętności posługiwania się bronią o coraz wyższej technologii.

W listopadzie 1996 roku Parlament uchwalił „*Ustawę o programowaniu wojskowym na lata 1997 – 2002*”. Został w niej zdefiniowany nowy kształt armii zawodowej, stosowny do przesłań przekazanych przez prezydenta republiki, jak również odpowiednio do nowych ram prawnych (patrz tabela 3). Przed jej wdrożeniem rząd francuski zaproponował narodowi obywatelską dyskusję. Społeczeństwo francuskie w zdecydowanej większości zaakceptowało konieczność zreformowania francuskich sił zbrojnych.

Aby przyspieszyć prace nad nowym modelem francuskiej armii na mocy rozkazu Ministra Obrony Francji powołano *Zespół Koncepcyjny ds. Opracowania modelu „Armia 2015”*. Przewodniczącym *Zespołu* wyznaczony został Szef Sztabu Armii, członkami – przedstawiciele Sztabu Generalnego, Departamentu ds. Strategicznych MO, sztabów sił zbrojnych, Żandarmerii, Dyrekcji Generalnej ds. Uzbrojenia, Dowództwa Obrony Terytorialnej oraz Departamentu Kadr i Spraw Socjalnych. W ramach *Zespołu* utworzono cztery podzespoły zadaniowe, odpowiedzialne za przeprowadzenie oceny środowiska bezpieczeństwa międzynarodowego i Francji, zdefiniowanie misji sił zbrojnych, określenie organizacji, zdolności bojowych i wyposażenia francuskich sił zbrojnych oraz opracowanie sposobu budżetowania, szkolenia, zabezpieczenia socjalnego i rekonwersji kadry.

²⁰ J. Pivot *La professionnalisation une „revolution culturel” pour les cadres*, La Tribune du CID1/12/, Paris 1998.

Tabela 4. Ewolucja stanu osobowego w latach 1997 - 2002

	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Oficerowie	38523	38527	38475	38403	38306	38189
Podoficerowie	213369	211532	208842	205234	202353	199296
Szeregowi zawodowi	52216	60054	68643	76606	84239	92527
Ogólna liczba żołnierzy zawodowych i kontraktowych	304108	310113	315960	320243	324898	330012
Prawnicy cywilni	74875	76241	77929	79964	81796	83023
Poborowi i ochotnicy	169525	137672	103496	74577	41107	27171
Ogólnie	548508	524026	497385	474784	453801	44026

Źródło: *La loi de programmation militaire 1996 – 2002*, Paris 1996

Z dniem 29 listopada 2001 roku armia francuska stała się w pełni profesjonalna i od tego dnia zaprzestano powoływania żołnierzy poborowych do armii.

W „Modelu Armia 2015” zakłada się, że nowe formy walki, różnorodne zadania stawiane przed wojskami lądowymi oraz nowoczesna technika przyczynią się w najbliższej przyszłości do rozwoju lżejszych wozów pancernych, co oznacza, że francuskie siły lądowe idą w kierunku rozwoju sił średnich. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że ich działanie w zakresie ochrony, mobilności taktycznej i siły ognia nie będzie miało nic wspólnego z obecnymi lekkimi siłami pancernymi.

Będą to jednocześnie siły wielozadaniowe i zdolne do szybkiego przerzutu, głównie drogą powietrzną. Jednocześnie przewidziano utrzymanie ciężkich komponentów wojsk lądowych, ponieważ Francja chce osiągnąć jak najlepszy kompromis pomiędzy ochroną, siłą ognia oraz taktyczną mobilnością. Siły ciężkie będą niezbędne do prowadzenia działań wojennych we wrogim otoczeniu w celu uzyskania określonych efektów wobec manewrów przeciwnika. Ale można je zredukować do dwóch brygad pancernych.

Ministerstwo Obrony Francji widzi obecnie potrzebę rozwijania także lekkich, zwinnych sił do prowadzenia sporadycznych, elastycznych działań w trudnym otoczeniu, a więc bliskich nowoczesnej wizji działania sił specjalnych. Te siły w zdecydowanej większości, przetrucane będą drogą

powietrzną, a rezultaty ich działań będą odpowiadały rezultatom osiąganym przez siły ciężkie²¹.

Istotnym problemem towarzyszącym przebiegowi profesjonalizacji armii francuskiej było zmniejszanie aktywności poziomu ich wyszkolenia. Odwróceniu tej tendencji ma służyć zwiększenie norm w zakresie przygotowania operacyjnego. Wynoszą one obecnie: w Wojskach Lądowych - 100 dni szkolenia polowego w skali roku, w Marynarce Narodowej - 100 dni w morzu oraz 180 godzin nalotu dla pilotów Sił Powietrznych i Lotnictwa Marynarki Wojennej Narodowej. Taki model francuskich wojsk lądowych powinien zagwarantować nie tylko bezpieczeństwo swojego kraju, ale przede wszystkim ma zapewnić Francji ważne miejsce w szeregu militarnych mocarstw światowych.

1.2. Profesjonalizacja Sił Zbrojnych Królestwa Hiszpanii

Kierunki współczesnej profesjonalizacji sił zbrojnych

Obowiązkowa służba wojskowa zakończyła się w listopadzie 2000 roku, w miesiącu, w którym upłynęło 230 lat od chwili ustanowienia tego obowiązku w jego oryginalnej formule. Wydarzenie to miało miejsce 13 listopada 1770 roku, podczas panowania Karola III, wraz z ogłoszeniem Królewskiego Rozkazu o Zastąpieniu Jednorocznej Armii Służbą Obowiązkową.

Jedną z ważniejszych konsekwencji zmian strategicznych, jakich Hiszpania doświadczyła w ostatnich latach (wraz z zanikiem niebezpieczeństwa na granicach UE), była znacząca redukcja personelu wojskowego (Tabela 8).

Tabela 8. Ewolucja personelu wojskowego w latach 1984-2002

	1984	1998	2002
<i>Poborowi</i>	306 495	90 000	-
Kadra dowódcza	66 505	49 000	110 500
<i>Personel zawodowy</i>	-	44 000	48 000
<i>Ogółem</i>	373 000	183 000	158 500

Źródło: materiały wewnętrzne Ataszatu Obrony Hiszpanii w Warszawie

²¹ J.C. Roqueplo, *Vers l'armée professionnelle; permanence et changement du système d'hommes*, Paris 2000.

Aby sprostać nowym zagrożeniom w środowisku bezpieczeństwa, Hiszpania postawiła na armię zdolną wydzielić siły do działań poza własnym terytorium i przygotować personel do realizacji tego zadania. W konsekwencji nowa sytuacja spowodowała pojawienie się projektów zmierzających do likwidacji obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej, a które udało się zrealizować w 2002 r., kiedy to ta forma służby przestała faktycznie istnieć.

Równocześnie za sprawą postępu technologicznego dokonały się istotne zmiany w uzbrojeniu i wyposażeniu wojskowym, którego użycie i utrzymanie wymagały wyspecjalizowanego personelu. Nie ulega wątpliwości, że okoliczności zwiększające zapotrzebowanie na wysoce wykwalifikowanych ludzi, zmusiły Hiszpanię do poszukiwania rozwiązań, które pozwoliłyby zagwarantować wysoką jakość i przygotowanie jej sił zbrojnych, adekwatną do wysokości przeznaczonych na ten cel nakładów finansowych.

Rząd hiszpański musiał przede wszystkim stworzyć mechanizmy zapewniające siłom zbrojnym odpowiednio zmotywowaną kadre, posiadającą wysoki stopień przygotowania i odpowiednią jej ilość. Aby podołać temu wyzwaniu, "model mieszany" armii z 1991 r. został zastąpiony w 2002 r. nowym "modelem w pełni profesjonalnym", w którym cały personel sił zbrojnych jest w pełni zawodowy, a obowiązkowa zasadnicza służba wojskowa uległa likwidacji. Zmiana modelu w dużym stopniu zależała nie tylko od powodzenia w specyficznym zarządzaniu zasobami ludzkimi, ale także od stworzenia w siłach zbrojnych bardziej efektywnej (choć jednocześnie zredukowanej) struktury, która pozwoliłaby zaspokoić potrzeby zaadoptowanego modelu bez ponoszenia dodatkowych kosztów²².

Powyższy dylemat został rozwiązany poprzez przygotowania oficerów i podoficerów hiszpańskich do pełnienia funkcji *liderów* w poszczególnych jednostkach organizacyjnych, charakteryzujących się odpowiednią motywacją, przygotowaniem i cechami przywódczymi. Wiązało się to z potrzebą racjonalnego określenia wielkości zatrudnienia w służbie wojskowej, umożliwiającego utrzymanie armii w niezbędnej kondycji, bez ponoszenia

dodatkowych kosztów przez resort obrony Hiszpanii. Należy podkreślić, iż **znaczący wpływ na sukces wprowadzenia nowego modelu armii hiszpańskiej miała akceptacja społeczeństwa hiszpańskiego, które poparło ideę zniesienia obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej.**

Główne zasady nowego modelu armii zostały sformułowane w wytycznych mieszanej Komisji Kongresowo - Senackiej, pośród których znalazły się zwiększone wymagania dotyczące rekrutacji oraz kształcenia profesjonalnej kadry dla sił zbrojnych. Wytyczne te uwzględniały także okres przejściowy dla implementacji nowego modelu.

Kryteria ustanowione przez Komisję Mieszaną znalazły się w pakiecie norm, które regulują pracę kadry i personelu Sił Zbrojnych Hiszpanii od początku XXI wieku. Kamieniem węgielnym procesu legislacyjnego jest *ustawa nr 17/1999 z 18 maja dot. regulaminu zatrudnionych w hiszpańskich siłach zbrojnych.*

Akcentuje ona konieczność uzyskania zwiększonej efektywności armii w wypełnianiu misji, szczególnie poza terytorium kraju, zwiększonej mobilności pododdziałów oraz zredukowania liczebności armii. Na polu organizacyjnym, decydującym czynnikiem dla wdrożenia nowego modelu było podjęcie odpowiednich kroków w celu racjonalizacji i redukcji aktualnych struktur i wewnętrznego funkcjonowania Ministerstwa Obrony. Pozwoliły one na efektywniejsze wykorzystania zasobów ludzkich przy ograniczonych środkach budżetowych.

Podjęte reformy wiązały się ze znaczącą redukcją stanu osobowego. Jeżeli porównamy sytuację z roku 1984, kiedy to liczbę żołnierzy hiszpańskich sił zbrojnych szacowano na 373 000 (z których 66 505 stanowiła kadra dowódcza), to według modelu „Sił Zbrojnych 2000” zaaprobowanego przez Kongres w 1991, liczebność armii miała wynosić 180 000 (z tego 49 720 kadry dowódczej i 130 280 żołnierzy, w tym 50 000 zawodowych). Zgodnie z nowym modelem „Armia 2010”, stan osobowy ma wynosić 110 500 zawodowych żołnierzy.

²² Materiały wewnętrzne Sekretariatu Generalnego Polityki Obronnej Ministerstwa Obrony Hiszpanii,

W ramach reformy rząd hiszpański autoryzował schematy organizacyjne dot. liczby oficerów i podoficerów na okres najbliższych 5 lat i poinformował o tym fakcie Kortezy (Izba Niższa Parlamentu Hiszpanii). Schematy organizacyjne na następne pięć lat zostały zatwierdzone dekretem królewskim nr 1460 z 17 września 1999 roku i zatwierdzone przez Kongres Izby Deputowanych, któremu wsparcia udzieliły wszystkie siły polityczne.

Podstawowym mechanizmem stopniowej adaptacji liczby kadry zarządzającej do nowego modelu było ograniczenie wcielania do armii zawodowych żołnierzy w ciągu 10 kolejnych lat obowiązywania planu (50-70 na 100 średnio przechodzących na emeryturę). Rytm wcielania do wojska uwzględniał warunki budżetowe (organizacja, rekrutacja i kształcenie) i umożliwił zamknięcie okresu przejściowego określonego w kalendarzu, przy zagwarantowaniu utrzymania niezbędnej zdolności operacyjnej Sił Zbrojnych Hiszpanii w kontekście redukcji kadry spowodowanej zmianą modelu²³.

Jednym z ważnych zagadnień związanych z realizacją modelu „Armia 2010” było opracowanie regulaminu zawodowej służby kobiet w instytucjach wojskowych. Poprzednie przepisy prawne, mimo iż wykluczały udział kobiet w pewnych formacjach wojskowych, to jednak otwierały im drogę do służby wojskowej. Mimo podjęcia decyzji o likwidacji obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej (która dotyczyła wyłącznie mężczyzn), nowe rozwiązania prawne utrzymały kryterium dostępu kobiet do służby zawodowej.

Eliminacja obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej w Hiszpanii nie zmieniła prawa ani obowiązku obronności ustanowionych w Konstytucji. W sposób szczególny natomiast oddziałuje ona na społeczeństwo hiszpańskie, które w razie poważnego kryzysu dotyczącego bezpieczeństwa państwa, jest zobowiązane do powszechnego udziału w obronie Królestwa.

Aby zapewnić siłom zbrojnym dodatkowe zasoby ludzkie zdolne do użycia w sytuacji kryzysowej, została stworzona instytucja rezerwistów o różnym stopniu i formie służby: czasowym, ochotniczym i obowiązkowym.

Madryt 2003 r.

²³ Materiały wewnętrzne Sekretariatu Generalnego Polityki Obronnej Ministerstwa Obrony Hiszpanii, Madryt 2003 r.

Jako rezerwiści czasowi są brani pod uwagę zawodowi żołnierze kończący służbę w Siłach Zbrojnych Hiszpanii. W wypadku mobilizacji są oni wcielani ponownie do służby na okres od roku do 5 lat w zależności od potrzeb. Rezerwiści ochotnicy są rekrutowani w oparciu o selekcję i w sytuacji, kiedy zajdzie taka potrzeba. Tak rezerwiści czasowi jak i ochotnicy są przeznaczani do służby w określonych jednostkach i w celu odtworzenia określonych rezerw.

Prawo ustanawia również możliwość uczestnictwa tych rezerwistów w misjach poza granicami kraju. Rezerwistami obowiązkowymi z kolei mogą zostać obywatele powołani przez rząd i zatwierdzeni przez Kongres Deputowanych w razie zaistnienia konieczności obrony kraju. Według prawa wcielanie rezerwistów obowiązkowych odbywa się z poszanowaniem stanu świadomości zainteresowanych poprzez ich osobistą deklarację, która jest brana pod uwagę w razie poboru obowiązkowego. Ma to na celu wykorzystanie ich ze względu na interes armii w tych formacjach, gdzie nie jest wymagane użycie broni.

W całkowicie uzawodowionych hiszpańskich siłach zbrojnych zarządzanie personelem odbywa się z uwzględnieniem ilości, jakości i misji sił głównych oraz dodatkowych, ze szczególnym uwzględnieniem procesów rekrutacji i kształcenia w ciągu całej kariery zawodowej. Na tym polu zarządzanie personelem jest jednolite, elastyczne, indywidualne i zdecentralizowane. Jednolitość odnosi się do możliwości wspólnego działania w nowych okolicznościach (sytuacja kryzysowa, misje poza granicami kraju). Elastyczność jest rozumiana jako zdolność do szybkiej adaptacji do nowych okoliczności i nowych wyzwań (dotyczy w pełni uzawodowionej armii). Indywidualność zmierza do osiągnięcia jak najlepszego stopnia rozwoju zawodowego całego personelu. Decentralizacja dotyczy zarządzania przyjaznego ludziom i otwartego na natychmiastowe potrzeby.

Powyższe elementy stanowią o polityce zarządzania zasobami ludzkimi w Hiszpanii, z zachowaniem poszanowania odrębności instytucji wojskowych. Są one kompatybilne z działaniami stosowanymi w nowoczesnych organizacjach zorientowanych na maksymalne osiągnięcie celów i na rozwój kariery

zawodowej personelu. W celu zachowania jego mobilności została uchwalona 9 lipca 1999 r. specjalna ustawa, gwarantująca zaspokojenie potrzeb lokalowych i bytowych kadry w oparciu o system rekompensat finansowych w przypadkach zmiany miejsca służby.

Niezbędnym czynnikiem dla utrzymania zawodowego modelu hiszpańskich sił zbrojnych jest zapewnienie dopływu młodzieży hiszpańskiej, który pozwoli pokryć potrzeby armii. Aby skłonić młodzież do kariery wojskowej, armia przedstawia atrakcyjne oferty pracy w sektorze wojskowym i stosuje odpowiedni system zachęt. Aby osiągać zamierzone w tym względzie cele, kładzie się nacisk na wiele aspektów. Po pierwsze, prowadzi się działalność uświadamiającą młodzież hiszpańską w kwestii możliwości, jakie oferuje armia. Po drugie, ustanowiono system selekcji, który umożliwia wcielanie do armii w ciągu całego roku młodzieży w systemie rotacyjnym.

Obecny trzon zawodowej armii hiszpańskiej tworzy kadra zatrudniona w dobie "modelu mieszanego", jak i pochodząca z nowego naboru do armii. Nie jest to więc struktura zamknięta, a system rotacyjny pozwala na utrzymanie równowagi potrzebnych kadr. System polityki kadrowej w Siłach Zbrojnych w Hiszpanii oferuje szeroki wachlarz możliwości. Żołnierz wstępujący do armii - tak oficer jak i podoficer ma przed sobą otwartą drogę do rozwoju w swojej specjalności zawodowej, kształcenia zawodowego i zdobywania innych doświadczeń, przydatnych przy ewentualnym przejściu do pracy w sektorze publicznym bądź prywatnym. W związku z tym, rząd hiszpański opracował plan działania na rzecz wspierania zatrudnienia w sektorze cywilnym zwalnianych żołnierzy zawodowych.

Należy podkreślić, że Hiszpania traktuje kwestię kształcenia wojskowego jako dziedzinę zintegrowaną z całym systemem edukacyjnym tego kraju. W tym zakresie dąży się do zwiększenia jakości wykształcenia jako czynnika warunkującego pozyskanie profesjonalnych kadr (także tych zatrudnionych czasowo w armii hiszpańskiej), a model kształcenia jest tak opracowany, że ułatwia ludziom kończącym współpracę z siłami zbrojnymi zatrudnienie poza wojskiem.

Proces uzawodowienia i modernizacji armii hiszpańskiej spowodował, że system kształcenia wojskowego zaadoptował się do nowych wyzwań w sposób sprawny i elastyczny. Kształcenie wojskowe w średniej perspektywie będzie nakierowane na rewizję dotychczasowych planów tak, aby dostosować je do nowych koncepcji strategicznych, uczestnictwa w strukturach międzynarodowych i operacjach, które wymagają lepszego przygotowania technicznego, wyższego poziomu znajomości języków obcych i większego znaczenia inicjatywy w pracy zawodowej. Jednocześnie finalizowane są prace (w porozumieniu z Ministerstwem Edukacji i Kultury) dotyczące ujednoczenia systemu uznawania kwalifikacji i nadawania tytułów tak, aby zapewnić żołnierzom zawodowym równe szanse w poszukiwaniu miejsca pracy na konkurencyjnym rynku.

1.3. Niemieckie Siły Zbrojne jako armia mieszana

Tendencje uzawodowienia niemieckich sił zbrojnych

Po raz pierwszy w historii, Niemcy po zjednoczeniu (1990 r.) i wycofaniu radzieckiej Zachodniej Grupy Wojsk (1995 r.) znalazły się w środku kontynentu europejskiego, a od 1999 r. otoczone są pierścieniem państw będących zarazem ich sojusznikami jak i partnerami w procesie integracji europejskiej, natomiast terytorium Niemiec nie jest narażone na niebezpieczeństwo ze strony sąsiadów. To nowe środowisko bezpieczeństwa nie ma natury przejściowej i będzie mieć istotne znaczenie dla Niemiec także w dającej się przewidzieć przyszłości²⁴.

Sytuacja geostrategiczna Niemiec znacznie się poprawiła, chociaż nadzieje na trwałą pokój w Europie i jej okolicach okazały się dość złudne. W miejsce konfrontacji wschód – zachód, pojawiły się nowe zagrożenia o podłożu nacjonalistycznym, etnicznym, religijnym czy ekonomicznym. Regionami zapalnymi są Bałkany, Kurdystan, Kaukaz, Azja Środkowa i tzw. *islamski łuk kryzysowy*. Zagrożają one państwom ościennym, ale – jak się ocenia, nie będą miały wpływu na pokój ogólnoświatowy. Chociaż pewności mieć nie

²⁴ J. Groß, *Obowiązek służby wojskowej – o integracji społecznej ochotniczych sił zbrojnych*, materiały Akademii Dowodzenia Bundeswhry, Hamburg 2000 r.

można, ze względu na szybki wzrost liczby dysponentów broni jądrowej, której proliferację coraz trudniej kontrolować²⁵.

Armia niemiecka podzielona została na dwie zasadnicze kategorie: siły reagowania kryzysowego (szybkiego reagowania) i główne siły obrony. Nowa sytuacja w Europie sprawiła, że Bundeswehra zredukowała swoje stany, z 494 tys. w 1989 r. do 370 tys. w 1995 r., aby następnie w 1998 r. zejść do poziomu 340 tys. ludzi. Ostatnia redukcja w Bundeswehrze miała raczej podłoże finansowe, aniżeli strategiczne. Względy oszczędnościowe prowadzą zresztą do rozważań o dalszym ograniczeniu liczby żołnierzy do poziomu 270 tys., przy zachowaniu zdolności mobilizacyjnych armii 650 – 700 tys. ludzi.

Kolejne zmiany jakościowe i ilościowe sprawiły, że w Niemczech ponownie wrócono do rozważań o powołaniu armii profesjonalnej. W Bundeswehrze jest bowiem aktualnie około 196 tys. żołnierzy zawodowych i nadterminowych, co stanowi aż 68% jej stanu osobowego. Rząd federalny jest jednak zdecydowany utrzymać powszechny obowiązek wojskowy. Motywuje to sprawami bezpieczeństwa, społeczno – politycznymi, potrzebami gromadzenia rezerw osobowych na wypadek potrzeby dwukrotnego powiększenia armii w związku z możliwymi wymaganiami ochrony kraju i Sojuszu Północnoatlantyckiego.

Na tej podstawie powołana w 2000 r. przez rząd niemiecki niezależna Komisja ds. „Wspólnego bezpieczeństwa i przyszłości Bundeswehry” (pod kierownictwem Richarda von Veizsackera) wyznaczyła sobie zadanie prześledzenia polityki bezpieczeństwa Niemiec pod kątem zagrożeń oraz interesów Niemiec, jak również sformułowanie zaleceń dotyczących przyszłej roli i zadań niemieckich sił zbrojnych w ramach polityki bezpieczeństwa i obrony.

Głównym jednak zadaniem Komisji było znalezienie odpowiedzi, czy Niemcy w nowych warunkach mogą zachować armię z powszechnego poboru, czy też mogą sobie pozwolić na jej uzawodowienie²⁶.

²⁵ Z. Czarnotta, Z. Moszumański, *Armia Zawodowa – teoria i praktyka*, „Raport” 11/2000, Warszawa 2000 r.

²⁶ O. Osica, *Bundeswehra na rozdrożu, Niemiecka dyskusja nad planem reformy sił zbrojnych*, Centrum Stosunków Międzynarodowych, Warszawa 2000 r.

W tym zakresie Komisja przedstawiła wiele analiz na temat formy poboru, zagadnień kadrowych, dowodzenia, organizacji, uzbrojenia, kształcenia oraz finansów. Musiała ona pogodzić ze sobą trzy żądania:

- tworzenie odpowiedniej do potrzeb i posiadającej zdolność sojuszniczą Bundeswehry, której podstawą będzie akceptowana przez społeczeństwo forma poboru;
- posiadanie i utrzymywanie nowoczesnego uzbrojenia;
- dostosowanie się do średnio- i długoterminowych ram budżetowych.

W aspekcie wspomnianych żądań Bundeswehra charakteryzuje się obecnie dużą nierównowagą. Jest zbyt duża, źle skompletowana oraz co raz bardziej nienowoczesna. W swym dzisiejszym kształcie Bundeswehra pozbawiona jest przyszłości. Obecna forma poboru jest z jednej strony przyczyną przerostu personalnego, a z drugiej nie zapewnia odpowiedniej liczebności sił operacyjnych. Przestarzały sprzęt ogranicza zdolność operacyjną i nakręca spiralę kosztów eksploatacji.

Przy dzisiejszej strukturze armii i kształcie poboru dotychczasowe nakłady budżetowe nie pozwalają na wystarczającą modernizację. Niemieckie siły zbrojne nie są w stanie, a na pewno nie w dłuższym czasie, sprostać zadaniom wynikającym z politycznych zobowiązań uzgodnionych na szczeblu międzynarodowym. Już obecnie siły operacyjne przeciążone są pod względem materiałowym i personalnym. Obecna struktura Bundeswehry ukształtowała się na przestrzeni czterech dziesięcioleci politycznej i militarnej konfrontacji dwóch bloków w Europie Środkowej.

W ciągu ostatnich dziesięciu lat przeprowadzono pewne dostosowania, zaniechano natomiast reform. Tymczasem polityczne zobowiązania, interesy narodowe Niemiec, decyzje partnerów w Europie i procesy w sojuszniczych siłach zbrojnych zmieniły całkowicie uwarunkowania niemieckiej polityki obronnej oraz bezpieczeństwa. Dla obecnej skali zmian same dostosowania już nie wystarczają, konieczna staje się gruntowna przebudowa Bundeswehry. Dlatego też Komisja zaleca ponowne zdefiniowanie wkładu Niemiec w bezpieczeństwo państwa oraz sojuszników, gruntowną reformę przejętych

struktur oraz uczynienie służby wojskowej w społeczeństwie bardziej atrakcyjną i konkurencyjną, opowiadając się ostatecznie za niemiecką armią mieszaną.

Aktualne zadania Bundeswehry zdefiniowała uchwalona w maju 2003 r. nowa „Strategia obronna Niemiec”. W świetle tego dokumentu głównym zadaniem niemieckiego wojska w świetle terroryzmu przestaje być obrona kraju przed atakiem konwencjonalnym, a staje się jego udział w międzynarodowych operacjach antykryzysowych²⁷.

Natomiast najważniejsze cele reformy sprowadzają się do następujących zagadnień:

- a) przygotowanie Bundeswehry pod względem wielkości, struktury, uzbrojenia do najbardziej prawdopodobnych, leżących w jej misji zadań: udziału w operacjach zapobiegania przewyższania kryzysów - dla celów obrony terytorialnej i sojuszniczej oraz wypełniania zobowiązań międzynarodowych.
- b) przygotowanie sił zbrojnych do efektywnej współpracy z partnerami w NATO, UE, ONZ i OBWE oraz, tak daleko jak to możliwe, europeizacja polityki bezpieczeństwa, obronnej oraz polityki zakupów uzbrojenia;
- c) takie przeznaczenie środków budżetowych, aby pozwoliły one na wystarczające sfinansowanie użytkowania, uzbrojenia i infrastruktury armii.

Niemcy włączyły się aktywnie w realizację uzgodnień przyjętych w Pradze (grudzień 2002 r.), zobowiązując się do przyjęcia „specjalizacji” - zapewnienia mobilności strategicznej nowo tworzonemu w NATO tzw. „Siłom Odpowiedzi” (Respons Force), znacząco zmieniając spektrum zadań i strukturę wojsk lądowych.

Nowa Heeresstruktur jest wynikiem postawienia siłom zbrojnym nowych zadań, w ramach których całkowitemu odwróceniu uległy dotychczasowe priorytety oraz, co za tym idzie, zmieniona została struktura całej Bundeswehry. O ile dotychczas głównym zadaniem, stawianym przez SZ RFN była obrona

²⁷ Z. Trejnis, *Bundeswehra w Pakcie Północnoatlantyckim*, DW Elipsa 1999 r.

terytorium narodowego, udział w kolektywnej obronie obszaru traktatowego NATO i dopiero w trzeciej kolejności (nadal w ograniczonym zakresie), udział w operacjach pokojowych, o tyle obecnie priorytetem stało się uczestnictwo w misjach, związanych z zapobieganiem konfliktom i powstrzymywaniem ich rozszerzania się. W praktyce oznacza to, że *Bundeswehra musi dostosować swoją organizację, szkolenie i wyposażenie do udziału w działaniach ekspedycyjnych.*

Tak więc Niemcy muszą przygotować większy niż dotąd komponent sił zbrojnych do przerzutu i dyslokacji poza Europą. Muszą utrzymać go i zaopatrywać przez wiele miesięcy, a jednocześnie zapewnić mu możliwość skutecznego oddziaływania na ewentualnego przeciwnika. Wymaga to zredefiniowania wymaganych zdolności bojowych SZ Niemiec w sześciu obszarach:

- a) mobilności strategicznej i taktycznej,
- b) dowodzenia i zarządzania polem walki,
- c) rozpoznania i pozyskiwania informacji wywiadowczych,
- d) wsparcia i utrzymania zdolności bojowych; zdolności przetrwania i ochrony wojsk
- e) zdolności do skutecznego nawiązania walki z przeciwnikiem.

Dodatkowym założeniem jest realizacja tych postulatów w warunkach zwiększenia zdolności do działań połączonych (trzech rodzajów sił zbrojnych) oraz kombinowanych (wielonarodowych). Pierwszą znaczącą zmianą organizacyjną, która bez wątpienia wpłynie na pewno na mentalność personelu jest stworzenie dwóch zintegrowanych struktur, zapewniających wsparcie logistyczne i medyczne w skali całych Sił Zbrojnych Niemiec²⁸:

1. Połączonej Służby Logistycznej (PSL).
2. Centralnej Służby Medycznej (CSM).

Redukcji ulega zarówno liczebność całej Bundeswehry (z obecnych 285 000 do 250 000 żołnierzy), jak i wojsk lądowych. Spośród nich 134 000 tworzyć będzie właściwe wojska lądowe, podczas gdy 36 000 przekazanych

²⁸ H. Willmann, *Jaka będzie Bundeswehra XXI w.*, „Raport” nr 11/2000.

zostanie do jednostek PSL, 19 000 do CSM, a 1 000 do jednostek centralnego podporządkowania. Nowa struktura wojsk lądowych obejmuje dwa pion, podporządkowane szefowi sztabu: pion polowy oraz pion szkolenia i zabezpieczenia.

Na czele pierwszego stać ma Szef Dowództwa Polowego Wojsk Lądowych (DPWL), którego podstawowym zadaniem jest wydzielenie komponentu lądowego na potrzeby działań prowadzonych przez siły zbrojne. Niemcy zamierzają utrzymać jedno narodowe dowództwo szczebla korpusu oraz swój dotychczasowy udział w dowództwach korpusów wielonarodowych (niemiecko-holenderskiego, niemiecko-amerykańskiego, niemiecko-polsko-duńskiego i Eurokorpusu).

Dowództwu Polowemu WL podlegać będzie 5 dywizji zmechanizowanych, stanowiących główny rezerwuar jednostek bojowych, dywizja aeromobilna (lotnictwa wojsk lądowych, dowództwo dywizji sił specjalnych (2 brygady powietrzno-desantowe i 1 brygada sił specjalnych) oraz Dowództwo Sił Wsparcia Wojsk Lądowych. Jednostką nadrzędną pionu szkolenia i zabezpieczenia ma być Szefostwo szkolenia i zabezpieczenia, któremu podlegać będą szkoły wojskowe, inne ośrodki szkoleniowe i poligony, a także jednostki zabezpieczenia technicznego

Podstawowym założeniem przekształceń strukturalnych w wojskach lądowych jest zwiększenie ich możliwości „generowania” na danym teatrze działań, mierzonych liczbą brygadowych grup bojowych i zgrupowań batalionowych, które będą mogły jednocześnie prowadzić działania poza terytorium Niemiec.²⁹

Zakłada się, że w danym momencie każda z dywizji zmechanizowanych będzie w stanie przeznaczyć do działań poza terytorium kraju jedną ze swych brygad. Każda z brygad funkcjonować ma w ramach 30 miesięcznego cyklu rotacyjnego obejmującego cztery fazy:

- a) przygotowanie do dyslokacji poza terytorium kraju (6 miesięcy);
- b) udział w operacji poza terytorium kraju (6 miesięcy);

- c) odzyskiwanie zdolności bojowej (6 miesięcy);
- d) szkolenie i zdolność do udziału w klasycznych działaniach broni połączonych (12 miesięcy).

W wypadku udziału niemieckich wojsk lądowych w działaniach ekspedycyjnych, przewiduje się wykorzystanie trzech kategorii jednostek, których użycie następuje stopniowo, w miarę ewentualnej eskalacji konfliktu. W wypadku działań o bardzo niskiej intensywności i małym stopniu ryzyka (misje ewakuacyjne), przewiduje się wykorzystanie przede wszystkim jednostek specjalnych oraz innych wyspecjalizowanych oddziałów o niewielkim potencjale bojowym. W sytuacji znacznej eskalacji konfliktu Niemcy liczą się z możliwością przetrzucenia w jego rejon także ciężkich jednostek zmechanizowanych z czołgami włącznie.

Jednocześnie zdając sobie sprawę z faktu, że gros potencjalnych działań ekspedycyjnych może odbywać się w sytuacji, kiedy ich intensywność nie wymaga użycia jednostek ciężkich, a jednocześnie niewielkie wyspecjalizowane jednostki lekkie mogą napotkać trudności w przełamywaniu oporu przeciwnika, zdecydowano się na stworzenie nowej, pośredniej kategorii sił. Nazwano je „siłami średnimi”, których organizacja i potencjał są wypadkową dwóch założeń wyjściowych:

- zdolności do transportu i zaopatrywania wojsk drogą powietrzną;
- zdolności bojowej wystarczającej do samodzielnego prowadzenia skutecznej walki w ramach operacji o niskiej intensywności.

Zwiększenie mobilności wojsk stawia nowe wyzwania także przed uzbrojeniem wojsk lądowych. Niemcy nie pozostały obojętne na światowe trendy, które wiążą się z zapewnieniem możliwości transportu podstawowego sprzętu wojsk lądowych drogą powietrzną oraz standaryzacji i modularyzacji³⁰.

Niemcy uznając, że najmniejszym samodzielnym modułem bojowym będzie nadal drużyna działająca w oparciu o swój pojazd opancerzony, wobec tego ten podstawowy moduł charakteryzować się musi, zarówno wystarczającą

²⁹ W. Brockman, *Kształt i rola Bundeswehry po roku 2008, Dowództwo Wojsk Lądowych Bundeswehry*, Berlin 2003.

³⁰ G. Schröder, *Politique étrangère et de sécurité et réforme de Bundeswehre, Defense national 9/2003*.

odpornością na ogień przeciwnika, jak też posiadać odpowiednią siłę ognia i przebojowość. Stąd też takie wymogi towarzyszyć będą produkcji m.in. nowego pojazdu podstawowego, jakim będzie Puma.

W tym miejscu należy podkreślić, że Niemcy tworząc nową strukturę wojsk lądowych, podjęły poważne kroki w kierunku dostosowania profilu swych sił zbrojnych do coraz większych wyzwań, związanych m.in. z prowadzeniem działań ekspedycyjnych, zazwyczaj o małej lub średniej intensywności. Dla realizacji powyższych zadań i przy uwzględnieniu rotacji zaangażowanych żołnierzy, siły reagowania kryzysowego Bundeswehry z dotychczasowych około 60 tys. żołnierzy muszą wzrosnąć do około 140 tys.

Dysponując takim siłami - przy wsparciu podstawowej organizacji militarnej w liczbie ok. 100 tys. żołnierzy - Niemcy będą w stanie wywiązać się ze swojego wkładu w obronę sojuszniczą. W ten sposób bowiem wkład militarny Niemiec będzie porównywalny z wkładem najważniejszych sojuszników Niemiec.

Zorientowanie sił zbrojnych na zapobieganie i zwalczanie sytuacji kryzysowych zmieni relacje liczby żołnierzy w rodzajach sił zbrojnych: lotnictwo i marynarka zwiększą swój stan osobowy, natomiast wojska lądowe zostaną w wielkościach absolutnych, jak i względnych, zmniejszone. Biorąc pod uwagę dzisiejsze rozmiary i struktury, w tym rodzaju sił zbrojnych, zapotrzebowanie na zmiany jest bowiem największe. W związku z tym należy sobie postawić następujące pytanie: Jaki będzie kształt Bundeswehry w przyszłości?

Otóż, przyszła Bundeswehra nie może opierać się wyłącznie na powszechnym poborze. W obliczu utrzymujących się niepokoju zewnętrznym struktura sił zbrojnych powinna być zaprojektowana elastycznie i posiadać potencjał wzrostu liczebności oraz zdolność do odnawiania zasobów ludzkich. Żołnierze poborowi będą ciągle potrzebni - w nieco jednak mniejszej liczbie niż obecnie. Siły Bundeswehry w czasie pokoju powinny być zorientowane na osiągnięcie liczby ok. 240 tys. żołnierzy.

Główną troską Ministerstwa Obrony Niemiec powinno być umożliwienie szczególnie siłom lądowym wykonywania pełnego spektrum działań, bez względu na ograniczenia geograficzne oraz intensywność tych działań, np. zbiorowa obrona, operacje reagowania kryzysowego, operacje wsparcia pokoju, humanitarne i operacje specjalne. Wszystko to powinno być zintegrowane i dostosowane do odpowiedniego asortymentu sił, które będą w stanie zrealizować scenariusz prowadzenia operacji na małą oraz na dużą skalę.

Aby wykonać te zadania, siły lądowe będą musiały posiadać zrównoważone continuum sił, od lekkich przez średnie do ciężkich. Słowo continuum (ciągłość) oznacza, że musi to być system płynny. Potencjały muszą być dopasowane w taki sposób, by zapewnić swobodę operacyjną działań oraz uaktywnienie określonych instrumentów w zależności od zadania. To continuum musi być dostosowane do potrzeb najbardziej prawdopodobnych misji, w tym zapobiegania konfliktom międzynarodowym i reagowania kryzysowego. Siły te muszą być zdolne do integracji w grupy sił narodowych i wielonarodowych. Muszą dysponować nowoczesnym wyposażeniem, które uczyni je skutecznymi w skali całego spektrum, a więc muszą posiadać potencjał rozpoznawczy, dowódczo - kontrolny oraz szybko uzyskiwać efekt przewagi.

Siły lekkie obejmują środki specjalne i wyspecjalizowane. Są najszybciej dostępne, najszybciej dyslokowane, wykonują zadania w skali całego spektrum działań wojsk lądowych, począwszy od wysoce wyspecjalizowanych misji, takich jak uwalnianie zakładników, do zwalczania sił nieregularnych i wsparcia konfliktów wysokiej intensywności oraz angażowania się w operacje wsparcia pokoju (np. ISAF w Afganistanie).

Siły ciężkie, znajdujące się na drugim biegunie continuum, są podstawą armii, generują najsilniejsze uderzenia, powodują największą śmiertelność. Jak pokazała operacja Iraku Freedom tylko te siły mogą prowadzić szybkie, szeroko zakrojone ataki i zdobywać teren, a więc posiadać ten potencjał, który jest wymagany do szybkiego podejmowania decyzji i szybkiego zakończenia działań wojennych.

Łukę między siłami lekkimi i ciężkimi wypełniać powinny siły średnie, jako siły do szybkiego zastosowania stanowiące najlepszy kompromis pomiędzy szybką dyslokacją, a ochroną i siłą uderzenia. Konieczność ich istnienia podkreśla choćby fakt utworzenia północnego frontu w Iraku. Siły średnie są bardziej odporne, mają większą zdolność utrzymania stałej gotowości bojowej, większą zdolność przetrwania i większą siłę bojową niż wyspecjalizowane siły lekkie. Mogą być też szybko przetrzucane drogą powietrzną.

Zapewniają zrównoważoną ochronę i siłę ognia, są połączone z wysoką mobilnością operacyjno-taktyczną. Takie cechy, jak przerzut drogą powietrzną, ochrona, zdolność utrzymania stałej gotowości bojowej, zdolność przetrwania, długodystansowa zdolność dowodzenia i kontroli powodują, że są one odpowiednie dla operacji reagowania kryzysowego niskiej bądź średniej intensywności i operacji wsparcia pokoju. Sprawdzają się również podczas konfliktów wysokiej intensywności.

Jednostki sił średnich muszą posiadać możliwość w zakresie dużych zdolności projekcyjnych sił i środków bojowych, a to zapewnią przyszłe samoloty transportowe Bundeswehry - A 400M. Samolot ten jest obecnie wielonarodowym projektem europejskim. Będzie dostępny w latach 2008-2010. Będzie mógł przewozić ładunki do 32 ton. Dzięki temu będzie kluczowym czynnikiem dyslokacji sił.

Wojska lądowe po 2008 r. wymagać będą sił wyszkolonych i wyposażonych do wypełniania operacji w ramach całego spektrum zadań. Muszą być dostosowane do potrzeb najbardziej prawdopodobnych misji. Ważne jest tutaj zrównoważenie lekkich, średnich i ciężkich sił, które muszą być wyposażone w najnowocześniejsze środki. Interoperacyjność, działania wspólne i połączone rodzajów wojsk, zdolność do prowadzenia wojny sieciocentrycznej to kolejne istotne warunki skuteczności sił zbrojnych. Mimo to niektóre elementy tradycyjnej praktyki, tj. umiejętne dowodzenie, nadal będą istotne dla niemieckiej armii przyszłości.

Podstawowym celem procesu reformy Bundeswehry jest poprawa potencjałów obronnych, przy jednoczesnym utrzymaniu zdolności prowadzenia

działań przez jednostki pancerne i operacji połączonych rodzajów wojsk. Należy także położyć nacisk na zwiększenie liczby żołnierzy pozostających w wysokiej gotowości bojowej. Ostatnie wydarzenia w Iraku pokazały, że nastawienie się jedynie na siły lekkie nie byłoby najlepszym rozwiązaniem wobec zmian związanych z bezpieczeństwem. Istnieje potrzeba utrzymywania ciężkich komponentów pancernych. Optymalnym rozwiązaniem struktury wojsk lądowych w przyszłości są siły zrównoważone, zawierające każdy z rodzajów wojsk.

Wojska lądowe muszą spełnić określone warunki w kwestii liczby i wielkości operacji. W operacjach na dużą skalę powinna uczestniczyć dywizja w sile do trzech brygad z elementami wsparcia i prowadzić działania nie dłużej niż rok. Operacje te będą typowymi dla wojsk lądowych w przyszłości. Wyzwanie stanowi posiadanie sił wielkości dywizji o składzie odpowiadającym określonemu typowi działań. Trzeba utrzymywać w stałej gotowości siły (maksymalnie do 10 tysięcy żołnierzy) zdolne do przeprowadzenia do 5 operacji, od średniej po małą skalę. Koordynatorem jednej z takich misji mogą być Niemcy. Ponadto trzeba będzie wykonywać zadania w ramach operacji ratunkowych i ewakuacyjnych.

Aby sprostać tym wyzwaniom, stworzono strukturę złożoną z 5 dywizji zmechanizowanych z 9 ciężkimi i 2 średnimi brygadami. Będzie to podstawa wojsk lądowych w przyszłości, także w dziedzinie tradycyjnie rozumianej obronności. Tych samych sił będzie można użyć jako wzmocnionej dywizji zmechanizowanej, która będzie uczestniczyła w operacji na dużą skalę.

Komisja Richarda von Veizackera w swoim końcowym raporcie zaleca utrzymanie dziesięciomiesięcznej powszechnej służby wojskowej i orientację poboru w przyszłości na zmniejszone zapotrzebowanie sił zbrojnych. W praktyce oznacza to konieczność dokonywania wyboru wśród chętnych i zdolnych do odbycia służby wojskowej. Ci którzy będą świadczyć tę służbę powinni otrzymywać za to większe świadczenia³¹.

³¹ O. Osica, *Raport Vaizeckera*, Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa 2002 r.

W celu ułatwienia rządowi realizacji wspomnianych celów z zakresu polityki obronnej i bezpieczeństwa, Komisja proponuje proponuje następujący katalog działań:

- zorientowanie struktury sił zbrojnych na najbardziej prawdopodobne zadania przeciwdziałania i zwalczania sytuacji kryzysowych - w celu zapewnienia obrony terytorialnej oraz sojuszniczej, a także w celu wypełnienia międzynarodowych zobowiązań, przekształcenie sił zbrojnych w celu budowy zgodnych z potrzebami oraz oczekiwaniami sojuszników sił reagowania kryzysowego w sile 140 tys. żołnierzy.
- redukcja stanu osobowego sił zbrojnych w czasie pokoju do 240 tys. żołnierzy, przy czym 30 tys. z nich stanowiliby poborowi, powoływani raz do roku na 10 miesięcy;
- zachowanie potencjału wzrostu osobowego sił zbrojnych do liczby żołnierzy niezbędnych w wypadku obrony(300 tys.) oraz na potrzeby rezerwy kadrowej (100 tys.). Zmniejszenie ilości stanowisk personelu cywilnego do około 80 tys.;
- reorganizacja i konsolidacja struktur dowódczych pod kątem umożliwienia im efektywnego kierowania operacjami; zwiększenie odpowiedzialności Inspektora Generalnego w zakresie planowania, kierowania operacjami i zaopatrywania, centralizacja i wykonywanie wszystkich zadań ministerialnych w Berlinie;
- zastosowanie *controllingu* jako instrumentu kierowania pracami ministerstwa;
- skoncentrowanie wszystkich zadań wykraczających poza zakres działalności jednego rodzaju sił zbrojnych, zadań terytorialnych oraz wspomagających w strukturze organizacyjnej Centralnej Służby Wojskowej;
- centralizacja służby sanitarnej Bundeswehry i ukierunkowanie jej na zadania prowadzone w ramach operacji kryzysowych w ścisłej koordynacji z cywilną służbą zdrowia;

- wspieranie wielonarodowego charakteru sił operacyjnych poprzez zastosowanie rozwiązań wykorzystywanych w NATO (AWACS) jak też poprzez powiązanie zasobów europejskich w zakresie transportu lotniczego i morskiego, zwiadu i obrony przeciwlotniczej. Wspólna z partnerami z NATO i DE modernizacja obecnie użytkowanego i zakup nowego uzbrojenia w celu sprostania przyszłym zadaniom wojskowym;
- koncentracja na najważniejszych zadaniach militarnych przy jednoczesnej prywatyzacji wojskowego sektora usług w obszarze użytkowania, rozwoju, zaopatrzenia, logistyki i kształcenia,
- równoprawne dopuszczenie kobiet do ochotniczej służby w Bundeswehrze;
- zwiększenie atrakcyjności zawodu żołnierza i wspieranie służby ochotniczej wszystkich grup bez względu na status z rezerwistami o specjalistycznym wykształceniu włącznie. Dalszy rozwój i wzmocnienie wewnętrznego dowodzenia (niem. *innere Fuehrung*) w aspekcie nowych zadań i struktur.

1.4. Profesjonalizacja armii w Zjednoczonym Królestwie Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej

Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii są jednym z najbardziej specyficznych i – pod wieloma względami – nietypowych organizmów wojskowych we współczesnym świecie. Niewiele jest państw, w przypadku których historia i położenie geograficzne tak bardzo wpłynęły na postrzeganie kwestii obronności kraju oraz roli i zadań sił zbrojnych, a tym samym ich organizację i koncepcje użycia. Czynniki te sprawiły, że brytyjskie siły zbrojne znacznie różnią się od swych europejskich odpowiedników.

System kierowania i struktura brytyjskich sił zbrojnych

W Wielkiej Brytanii minister obrony (sekretarz stanu ds. obrony) kieruje działalnością resortu obrony, spełniając czołową rolę w planowaniu i koordynacji działalności sił zbrojnych; jako członek rządu i komitetu obrony podlega bezpośrednio premierowi, odpowiadając przed nim za realizację celów polityki wojskowej. Nie jest on dowódcą brytyjskich sił zbrojnych.

Zgodnie z ustawodawstwem brytyjskim, najwyższym zwierzchnikiem sił zbrojnych jest królowa — faktycznie jednak całokształtem polityki wojskowej i przygotowaniem kraju do wojny kieruje premier oraz komitet obrony. Natomiast rzeczywistym głównodowodzącym brytyjskich sił zbrojnych jest szef sztabu obrony (osoba wojskowa).

Praktycznie, brytyjskie ministerstwo obrony składa się z dwóch pionów: cywilnego i wojskowego. W skład pionu cywilnego (odpowiednik gabinetu ministra) wchodzi dwóch zastępców ministra obrony w randze ministra stanu (jeden ds. sił zbrojnych, a drugi ds. zaopatrzenia), którzy mają po jednym zastępcy w randze parlamentarnego podsekretarza stanu. Reprezentują oni interesy ministerstwa obrony podczas debat parlamentarnych. Na czele pionu wojskowego stoi szef sztabu obrony, który jest jednocześnie przewodniczącym komitetu szefów sztabów. Szef sztabu obrony jako najwyższy wojskowy reprezentant i głównodowodzący brytyjskich sił zbrojnych jest jednocześnie głównym doradcą ministra obrony i rządu w sprawach wojskowych.

Uprawnienia parlamentu do decydowania o istnieniu sił zbrojnych oraz cywilna kontrola nad nimi, sprawowana przez ministra obrony i rząd, nie pozwalają, aby siły zbrojne stanowiły samodzielną władzę. Społeczeństwo postrzega je jako siłę służącą narodowi, a nie samodzielną władzę w państwie.

Brytyjskie ministerstwo obrony jest departamentem stanu i pomaga innym ministerstwom formułować i wcielać w życie politykę obronną. Jego podstawowym zadaniem jest utrzymywanie sił zbrojnych na najwyższym poziomie zdolności bojowej i ciągle dostosowywanie do wymagań najbliższej przyszłości. Sprawuje więc ono ogólny nadzór nad operacyjną działalnością sił zbrojnych, nie ingerując w szczegóły dowodzenia. Decyduje o wyborze

wyposażenia w sprzęt bojowy i zaopatrzenia wojsk oraz kieruje sprawami finansowymi, zgodnie z celami i zadaniami nakreślonymi w planach rządowych.

Wpływ na politykę obronną mają inne czynniki, takie jak zmiany polityczne, technologiczne i ograniczenia surowcowe. Bierze się to pod uwagę planując środki zabezpieczające funkcjonowanie sił zbrojnych i ich struktury organizacyjne, które powinny odpowiadać potrzebom prognozowanym przynajmniej z dziesięcioletnim wyprzedzeniem. Prognozując potrzeby obronne Wielkiej Brytanii uwzględnia się trzy podstawowe zadania:

- zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego w Zjednoczonym Królestwie, co obejmuje również zwalczanie terroryzmu oraz obronę zależnych terytoriów zamorskich;
- zapewnienie bezpieczeństwa przed głównymi zagrożeniami zewnętrznymi Zjednoczonego Królestwa i sojuszników;
- wkład militarny w szeroko rozumiane interesy bezpieczeństwa Wielkiej Brytanii przez umacnianie międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa.

Brytyjskie siły zbrojne dzielą się organizacyjnie na siły lądowe, powietrzne i morskie, a operacyjnie na strategiczne siły jądrowe i siły ogólnego przeznaczenia.

W skład sił lądowych wchodzi: dywizja pancerna (stacjonująca w RFN), 3 dywizje piechoty, dywizja zmechanizowana oraz 4 brygady piechoty (w Irlandii Północnej). W siłach lądowych zatrudnionych jest 109 500 żołnierzy (wyłącznie zawodowych), w tym 7% kobiet.

W skład sił powietrznych wchodzi: 5 eskadr lotnictwa myśliwsko-bombowego, 5 eskadr lotnictwa bezpośredniego wsparcia pola walki, 6 eskadr lotnictwa myśliwskiego, 5 eskadr lotnictwa rozpoznawczego, 2 eskadry lotnictwa wczesnego wykrywania, 3 eskadry tankowania powietrznego i 4 eskadry lotnictwa transportowego oraz 3 eskadry śmigłowców. Siły powietrzne liczą 53 700 żołnierzy, w tym 10% kobiet.

W skład sił morskich wchodzi: dwie eskadry okrętów podwodnych, grupa lotniskowców (3 LGU), grupa okrętów desantowych, 4 eskadry fregat

rakietowych, 2 eskadry niszczycieli rakietowych, 3 eskadry trałowców, eskadra ochrony rybołówstwa, eskadra okrętów szkolnych, eskadra okrętów hydrograficznych, 3 eskadry lotnictwa szturmowego, 8 eskadr śmigłowców i 3 bataliony piechoty morskiej. W siłach morskich zatrudnionych jest 42 400 żołnierzy, w tym 8% kobiet.

Łączny stan liczebny sił zbrojnych Wielkiej Brytanii na 01.01.2003 r. wynosił 205 600 żołnierzy, w tym około 14 500 kobiet.

Budżet resortu obrony wynosi 23,3 mld funtów angielskich (GBP). Stanowi to 6,3% budżetu państwa oraz około 2,4% PKB.

Kierunki uzawodowienia brytyjskich sił zbrojnych

Odmienna pozycja wojska w społeczeństwie oraz historyczna specyfika rozwoju tegoż społeczeństwa zdecydowały o ukształtowaniu **brytyjskiego etosu wojskowego**. Anglosaski model *świadomego obywatela* wpłynął na większe niż w siłach zbrojnych innych państw europejskich preferowanie indywidualnej inicjatywy i cenie swoistej niezależności intelektualnej wojskowych. Jednocześnie miejsce wojska w strukturze społecznej wyznaczała bardziej pozycja kasty oficerskiej (najczęściej ludzi pochodzących z wyższych warstw społeczeństwa), niż usytuowanie wojska jako instytucji.

W niewielu siłach zbrojnych na świecie wytworzono tyle nieformalnych zwyczajów i do tego stopnia rozbudowano ceremoniał, co było bezpośrednim efektem dominacji ziemiańsko – arystokratycznego etosu kulturowego. Do dnia dzisiejszego społeczny kształt sił zbrojnych w dużym stopniu odzwierciedla strukturę społeczeństwa Wielkiej Brytanii. Korpus oficerski (szczególnie wojsk lądowych) rekrutuje się przede wszystkim spośród tradycyjnych „klas wyższych” – rodzin właścicieli i majątków ziemskich, polityków, finansistów itp. Podoficerowie i żołnierze pochodzą z rodzin robotniczych lub farmerskich.

Wielka Brytania na początku lat 90. XX w. stanowiła dla innych państw NATO model do naśladowania w zakresie tworzenia przyszłej armii zawodowej. Natomiast debata na temat wprowadzenia armii zawodowej w Królestwie Wielkiej Brytanii rozpoczęła się już pod koniec lat 50. XX w. Dyskusję

zdominowały dwa obozy: zwolenników i przeciwników armii zawodowej. Zwolennicy mówili o wielkiej misji armii zawodowej, która miałaby polegać na obronie integralności terytorialnej i najwyższych interesów narodowych. W ich mniemaniu propagowanie takich idei wśród młodzieży pozwoliłoby również na łatwiejsze pozyskanie przyszłych ochotników do armii zawodowej. Drugi obóz opowiadał się za utrzymaniem armii poborowej w jej dotychczasowej formule.

Na początku lat 50. XX w. Dowództwo Wojsk Lądowych Wielkiej Brytanii zwróciło się do Szefa Sztabu Sił Zbrojnych Wielkiej Brytanii z prośbą o przeprowadzenie studium budżetowego, mającego udzielić odpowiedzi odnośnie potrzeby redukcji brytyjskich wojsk lądowych. Na podstawie jego wyników konserwatywny rząd brytyjski w 1955 r. podjął decyzję o bardzo poważnej redukcji Wojsk Lądowych (z 400 000 do 340 000) argumentując, że poza kwestią finansową, redukcja ta pozwoli na skompletowanie zawodowców w celu utworzenia mobilnych sił operacyjnych³².

Wprowadzenie na uzbrojenie Wielkiej Brytanii broni jądrowej, jak również prestiżowa porażka ekspedycji francusko – brytyjskiej w Kanale Sueskim, ożywiły dyskusje na temat zmian w polityce obronnej. W środowisku wojskowych i polityków zaczęto głośno mówić o oparciu obrony brytyjskiej na odstraszaniu nuklearnym przy równoczesnym zredukowaniu sił konwencjonalnych, zniesieniu służby poborowej (podkreślając jednak kosztowność jej utrzymania i niezdolność do wypełniania nowych misji) oraz utworzeniu sił nowocześniejszych i mobilniejszych od istniejących.

Konstruktywna debata na temat wprowadzenia armii zawodowej w Królestwie Wielkiej Brytanii rozpoczęła się w latach 60. XX w.³³, ale jak zauważa G. Whiteley, w trakcie tej dyskusji powstały dwa obozy: zwolenników i przeciwników armii zawodowej. Zwolennicy armii zawodowej (konserwatyści i członkowie Partii Pracy) mówili o wielkiej misji armii zawodowej, która miała polegać na obronie integralności terytorialnej i najwyższych interesów

³² W. Genieys i J. Joana, *Professionnalisation et condition militaire: une comparaison France/Grande Bretagne* Paris 2000.

³³ G. Bonnardot, *De la conscription à l' Armée de métier*, Ministère de la Défense, Contrôle Générale des Armées, Paris 1991.

narodowych. W ich mniemaniu propagowanie takich idei wśród młodzieży, pozwoliłoby na zdobycie przyszłych ochotników do armii zawodowej. Drugi obóz (elity wojskowe) opowiadały się za utrzymaniem armii poborowej w jej dotychczasowej formule. Na początku lat 50. XX w. Dowództwo Wojsk Lądowych Wielkiej Brytanii wrogie armii zawodowej i pragnące utrzymać aktualny stan osobowy – 400 000, zmusiło Szefa Sztabu Wielkiej Brytanii do podjęcia studium budżetowego, mającego udzielić odpowiedzi odnośnie redukcji brytyjskich wojsk lądowych³⁴. Na podstawie wyników przeprowadzonego studium, konserwatywny rząd brytyjski w 1955 r. podjął decyzję o bardzo poważnej redukcji Wojsk Lądowych (z 400 000 – 340 000) argumentując, że poza kwestią finansową, ta redukcja pozwoli na skompletowanie zawodowców w celu utworzenia mobilnych sił operacyjnych. Jak zauważa generał Bonnardot (Kontroler Generalny brytyjskich sił zbrojnych) po klęsce ekspedycji francusko – brytyjskiej w Kanale Sueskim (1958 r.) Rada Wojsk Lądowych zaproponowała zredukowanie Wojsk Lądowych do 200 000 żołnierzy oraz wskazała na konieczność utworzenia sił szybkiego reagowania z równoczesnym ich wyposażeniem w najnowocześniejszy sprzęt³⁵.

Na bazie tych studiów i propozycji Ministerstwo broni Wielkiej Brytanii wydaje w 1957 r. Białą Księgę, w której bardzo mocno akcentuje się potrzebę rozpoczęcia procesu tworzenia armii zawodowej, który powinien trwać nie więcej niż pięć do sześciu lat. Wprowadzenie na uzbrojenie Wielkiej Brytanii broni jądrowej, klęska w Kanale Sueskim spowodowały potrzebę niezbędnych zmian w polityce obronnej Wielkiej Brytanii. W środowisku wojskowych i polityków zaczęto głośno mówić o oparciu obrony brytyjskiej na odstraszaniu nuklearnym, na zredukowaniu sił konwencjonalnych, zniesieniu służby poborowej (podkreślając jej kosztowność utrzymania i niezdolność wypełniania nowych misji) oraz utworzeniu sił nowocześniejszych i mobilniejszych od istniejących. Od 1960 r. rozpoczęto wielką kampanię propagandową

³⁴ G. Whitley, *Conscription and Future British Defence Policy*, London 1987.

³⁵ G. Bonnardot, *Etude. De la conscription à l' Armée de métier*, Ministère de la Défense, Contrôle Générale des Armées, Paris 1999.

w społeczeństwie brytyjskim na rzecz utworzenia armii zawodowej, która szczególnie mocno akcentowana była w środowisku brytyjskiej młodzieży.

Rozpoczęto wielką dyskusję narodową o niezbedności armii zawodowej, w która zaangażowali się nie tylko politycy i wojskowi, ale również środowisko ekonomistów i publicystów. Po raz pierwszy armia musi wziąć pod uwagę konfigurację brytyjskiego rynku pracy jak również pokazać społeczeństwu koszty i korzyści wynikające z istnienia armii zawodowej.

Na tym tle można by wyróżnić dwie wyróżniające się sekwencje wprowadzania armii zawodowej pierwsza to proces przemian w którym dominują środki dostosowania wielkości sił zbrojnych do stojących przed nimi nowych wyzwań i drugi to konsolidacja, w którym powstają nowe środowiska polityczne angażujące się na rzecz pozytywnego rozwoju procesu uzawodowienia brytyjskich sił zbrojnych. To właśnie wobec tych dwóch sekwencji realizowany jest proces wprowadzania reformy uzawodowienia armii brytyjskiej³⁶.

Zmiany, jakie zaszły w polityce międzynarodowej pod koniec lat 80. XX w. oraz rosące problemy dotyczące finansów publicznych zmusiły brytyjski rząd do rozpoczęcia procesu zmian w polityce obronnej. Latach 1990 –1991 proces ten znany był pod nazwą „*Option for Change*” (opcja dla zmian) i był kontynuowany jako tzw. dostosowanie „postopcyjne”.

Najbardziej radykalne zmiany dotyczyły Wojsk Lądowych. Przedstawiono zamiar redukcji stanów osobowych ze 156 tys. do 116 tys. żołnierzy do 1995 r. Oznaczało to zmniejszenie liczby batalionów piechoty z 55 do 38, pułków pancernych z 19 do 11, pułków artylerii z 22 do 16, pułków inżynieryjnych i łączności razem z 30 do 21. Zapowiedziano też dalsze redukcje i łączenie pułków. Stany osobowe sił stacjonujących w Niemczech miały być zmniejszone z 55 tys. do 23 tys. żołnierzy . Brytyjski Korpus Renu miał być zredukowany z 4 do 2 Dywizji zmechanizowanych³⁷.

Marynarka wojenna i piechota morska (Royal Navy i Royal Marines) miały być zmniejszone z 63 tys. do 55 tys. marynarzy. Stan bojowy łodzi

³⁶ W. Genieys i J. Joana, *Professionnalisation et condition militaire...* wyd cyt.

podwodnych miał zostać zredukowany z 27 do 16, liczba niszczycieli i fregat miała zostać zmniejszona z 50 do 40 sztuk, samoloty rozpoznania morskiego miały być zredukowane o 15%.

Przewidywano, że siły powietrzne (Royal Air Force) będą zredukowane z 89 tys. do około 75 tys. osób. Zmniejszona miała zostać z 13 do 8 liczba dywizjonów samolotów przenoszących broń jądrową, wyposażonych wyłącznie w samoloty Tornado. Z 11 dywizjonów obrony powietrznej pozostało 7. Zamknięte miały być bazy lotnicze na terenie Niemiec.

Zadania dla zmienionych sił zbrojnych zostały zachowane w kształcie niewiele zmienionym od lat siedemdziesiątych, kiedy to określano je mianem „czterech i pół roli”. Te role to:

- nuklearne odstraszenie;
- bezpośrednia obrona Wielkiej Brytanii;
- udział w natowskiej obronie lądowej Europy;
- udział w natowskiej obronie morskiej Atlantyku i Kanału la Manche.

Chociaż wśród zadań nie zostało wymienione nuklearne odstraszenie, to strategiczne siły jądrowe pozostały, a z chwilą wejścia do uzbrojenia po 1994 r. nowoczesnych amerykańskich łodzi podwodnych o napędzie nuklearnym z rakietami balistycznymi Trident staną się jeszcze bardziej nowoczesne i silne. Wielka Brytania przykładła bardzo dużą wagę do tych sił z kilku powodów. Pierwszym była rosnąca ranga narodowych sił strategicznych, w związku z tym, że USA zamierzały zmniejszyć liczbę swoich głowic nuklearnych do poziomu 700, tzn. 10% maksymalnego stanu. Drugim było zagrożenie dostrzegane z proliferacją broni jądrowej w Trzecim Świecie, trzecim wciąż realne zagrożenie ze strony Rosji.

Nowe role dla sił zbrojnych nie stanowią rewizji poprzednich, lecz są tylko przeformulowaniem dotychczas istniejących zadań obronnych. Ani jedno zadanie nie zostało unieważnione. Niemniej uległa trochę zmianie ranga zadań na rzecz większego priorytetu dla obrony Wielkiej Brytanii niż dla Europy. To było przyczyną tak znaczących redukcji w Wojskach Lądowych. Nowa sytuacja

³⁷ S. Kurinia, *Współczesna brytyjska myśl obronno – ekonomiczna*, Warszawa 2000.

geopolityczna w Europie, przede wszystkim upadek muru berlińskiego oraz wojna w Zatoce Perskiej przyczyniają się do zmiany rodzaju zadań dla brytyjskich sił zbrojnych, potwierdzając jednocześnie konieczność reorganizacji wewnętrznej armii brytyjskiej, a więc dążenie do pełnego jej uzawodowienia. W tym okresie Ministerstwo Obrony Królestwa Wielkiej Brytanii w ramach uzawodowienia armii podejmuje decyzję o rozszerzenie procesu reorganizacji korpusu żołnierzy rezerwy, w ramach którego obok zmian liczbowych i struktury szkolenia, przydziela się im nowe misje związane z udziałem w operacjach na rzecz utrzymania pokoju³⁸.

Wykształca się w tym okresie w Wielkiej Brytanii dwoistość obrazu żołnierza profesjonalisty armii brytyjskiej. Z jednej strony *soldier – scholar* (żołnierz opanowujący nowe misje), z drugiej *soldier – states-man* (specjalista w zakresie ścisłej współpracy ze środowiskiem politycznym i medialnym podczas udziału w operacjach specjalnych)³⁹.

Ta niezbędność adaptacji armii do nowych warunków staje się jednym, z warunków skuteczności armii zawodowej. O pewny triumf brytyjskiej armii zawodowej może świadczyć jej zwycięstwo w wojnie o Falklandy. Ten konflikt pokazał, że w konfrontacji z argentyńską armią poborową, brytyjska armia zawodowa była nie tylko skuteczniejsza, ale przede wszystkim mobilniejsza. To zwycięstwo z punktu widzenia politycznego przekonało polityków brytyjskich o konieczności zwiększenia nakładów budżetowych na unowocześnianie armii brytyjskiej, z drugiej strony armia zawodowa stała się modelem armii zwycięskiej.

Obecnie zaciąg do wszystkich rodzajów sił zbrojnych jest całkowicie ochotniczy. Po przejściu dość ostrych testów zdrowotnych zakwalifikowani przez komisje rekrutacyjne ochotnicy podpisują kontrakty na okres nie krótszy niż 3 lata. Kontrakty mogą być przedłużane. Drogę tę wybiera wielu żołnierzy, szczególnie tych, którzy awansowali na stopnie podoficerskie.

W brytyjskich siłach zbrojnych istnieją trzy korpusy osobowe:

³⁸ Ch. Moskos, J. Burk, *The Military in New Times*, [w:] „Adapting Armed Forces to a Turbulent World”, Westview Press, London 1994.

³⁹ Ch. Dandeker, *La réponse aux défis*, Paris 1999.

- szeregowi (Enlisted),
- podoficerowie (Non – Commissioned Officers),
- oficerowie (Commissioned Officers).

W Wielkiej Brytanii nie ma szkół podoficerskich. Wszyscy podoficerowie rozpoczynają karierę jako szeregowcy i awansują stopniowo, osiągając jednocześnie kolejne specjalizacje w jednostkach macierzystych i ośrodkach szkoleniowych rodzajów wojsk i sił zbrojnych. Przy awansach podoficerskich istotne są zarówno osiągnięcia profesjonalne (zdobyte specjalności), jak i ogólna ocena motywacji kandydata. System ten zapewnia posiadanie kadry podoficerskiej bardzo dobrze wyszkolonej i związanej emocjonalnie z macierzystym pułkiem. Rola podoficerów w brytyjskich siłach zbrojnych jest nieporównanie większa niż w wielu armiach NATO (Polska, Czechy, Węgry, Hiszpania czy Włochy)⁴⁰.

Obsługują oni większość skomplikowanych systemów uzbrojenia, stanowią trzon personelu technicznego oraz odgrywają zasadniczą rolę w zapewnieniu codziennej egzystencji jednostek wojskowych. Podoficer zawodowy pozostaje również najważniejszym wychowawcą młodych żołnierzy, przekazując im nie tylko wiedzę, ale też zaszczepiając etos wojskowy, w tym przywiązanie do własnego rodzaju wojsk, pułku, eskadry czy okrętu.

System rekrutacji oficerów różni się od sposobów pozyskiwania szeregowych i podoficerów. Każdy z rodzajów sił zbrojnych posiada własną akademię, która daje podstawy edukacji wojskowej kandydatom na oficerów. W przeciwieństwie do modelu polskiego, akademie rodzajów sił zbrojnych nie przygotowują specjalistów w konkretnych dziedzinach, dając w zamian podstawy wiedzy wystarczającej do rozpoczęcia służby w danym rodzaju sił zbrojnych. Promowany na pierwszy stopień oficerski absolwent akademii wojskowej nabywa podstawy wiedzy specjalistycznej w rodzaju wojsk, do którego uzyskuje przydział. Wyniki nauki w akademii decydują o atrakcyjności ofert dla młodych podporuczników, ponieważ przyjęto system, w myśl którego

⁴⁰ W. Genieys i J. Joana, *Professionnalisation et condition militaire... wyd.cyt.*

prymusi mogą dokonywać wyboru spośród wszystkich dostępnych miejsc w jednostkach.

Tak więc im gorsze noty ma absolwent, tym mniej atrakcyjne przydziały pozostają mu do wyboru. Po osiągnięciu stopnia kapitana – majora część oficerów może kontynuować naukę w tzw. akademiach sztabowych rodzajów sił zbrojnych (Staff Colleges). Absolwenci tych uczelni przygotowani są do zajmowania stanowisk dowódczych na szczeblu batalionu (okrętu). Najwyższy stopień edukacji wojskowej w Wielkiej Brytanii zapewniają uczelnie podlegające bezpośrednio Ministerstwu Obrony, takie jak **Królewska Akademia Studiów Obronnych (Royal College of Defence Studies)** w Londynie. Oficerowie kończący studia w tej akademii pełnią potem obowiązki dowódców związków taktycznych (brygad, dywizji) oraz zajmują wysokie stanowiska w Ministerstwie Obrony Narodowej.

Od 1960 r. rozpoczęto w Wielkiej Brytanii kampanię propagandową na rzecz utworzenia armii zawodowej, która szczególnie mocno reklamowana była wśród młodzieży brytyjskiej. Rozpoczęto publiczną debatę o niezbedności armii zawodowej, w którą zaangażowali się nie tylko politycy i wojskowi, ale również środowisko ekonomistów i publicystów. W toku dyskusji pojawiły się dwie różne sekwencje wprowadzania armii zawodowej. Pierwsza propagująca proces przemian, w którym dominują środki dostosowania wielkości sił zbrojnych do nowych wyzwań, i druga polegająca na konsolidacji środowisk politycznych angażujących się na rzecz uzawodowienia armii brytyjskiej.

Przełom lat 60. XX w. to okres stopniowej redukcji liczby poborowych. Każdego roku ich ogólna liczba ulegała znaczącemu zmniejszeniu. Jakkolwiek armii brytyjskiej udało się stosunkowo szybko osiągnąć model armii zawodowej, to i tu wystąpiły pewne negatywne skutki tego procesu, związane z odejściem z armii wykwalifikowanego personelu wojskowego. Aby wypełnić tę lukę, armia brytyjska zmuszona była uzupełnić swój stan osobowy poprzez powołanie do służby zawodowej żołnierzy kontraktowych.

Nowa sytuacja geopolityczna w Europie, przede wszystkim upadek muru berlińskiego oraz wojna w Zatoce Perskiej przyczyniły się do zmiany rodzaju

zadań dla brytyjskich sił zbrojnych, potwierdzając jednocześnie potrzebę reorganizacji wewnętrznej armii z równoczesnym dążeniem do pełnego jej uzawodowienia.

Konieczność adaptacji armii do nowej sytuacji stała się jednym z warunków powołania armii zawodowej i zwiększenia nakładów budżetowych na jej unowocześnianie. Proces profesjonalizacji w Wielkiej Brytanii nie przebiegał jednakowo we wszystkich rodzajach sił zbrojnych.

Gdy w Siłach Powietrznych i Marynarce Wojennej zbliżał się on do końca realizacji, to Wojska Lądowe były dopiero w połowie drogi. Krytykowano również elity polityczno – wojskowe za olbrzymie koszty utrzymywania pułków kolonialnych, domagając się ich przeniesienia na wyspy brytyjskie. Równoległe zaś z procesem redukcji liczebności brytyjskich sił zbrojnych następował transfer wielu stanowisk o charakterze logistycznym na rzecz pracowników cywilnych wojska lub też zawierano z nimi kontrakty długoterminowe.

Godnym zauważenia jest fakt, że wraz z przebiegiem procesu profesjonalizacji armii brytyjskiej, w masowych środkach przekazu oraz w środowisku naukowym zaczęto kształtować nowy model żołnierza. W opinii tych środowisk żołnierz był postrzegany jako profesjonalista wypełniający na najwyższym poziomie powierzone mu misje.

W związku z tym, że profesjonalizacja sił zbrojnych pociągnęła za sobą redukcję stanu osobowego, Ministerstwo Obrony Wielkiej Brytanii podjęło szereg przedsięwzięć mających na celu zapewnienie kadry opuszczającej armię zatrudnienie w środowisku cywilnym poprzez utworzenie instytucji zajmujących się rekonwersją. Zawarto m.in. trójstronne porozumienie z przedsiębiorcami i związkami zawodowymi zmierzające do uznania kwalifikacji wojskowych przez instytucje cywilne. Pozytywnym rezultatem tego porozumieniem była rezerwacja dla kadry opuszczającej armię miejsc pracy w instytucjach cywilnych.

Wraz z adaptacją modelu armii zawodowej, Ministerstwo Obrony poczyniło wiele działań w dziedzinie doskonalenia polityki wynagrodzeń i polityki mieszkaniowej. Do wynagrodzenia bazowego zaczęto wprowadzać

wiele dodatków funkcyjnych – corocznie je waloryzując. Zwiększono również wydatki na wojskową infrastrukturę mieszkaniową, przy okazji stwarzając wiele udogodnień w tym przedmiocie dla młodej kadry zaciągającej się ochotniczo do armii zawodowej.

Należy w tym miejscu zauważyć, że polityka profesjonalizacji armii brytyjskiej od samego początku wpisuje się w logikę racjonalizacji kosztów socjalnych i ekonomicznych. Jednak mimo to, jak pisał generał Bonnardt, wprowadzenie armii zawodowej nie wpłynęło na jakieś astronomiczne zwiększenie wydatków. Rezygnacja w 1963 r. ze służby poborowej spowodowała bowiem, że przyrosty kosztów na armię zawodową zostały zbilansowane dzięki programom oszczędnościowym w zakresie sprzętu i wyposażenia wojskowego.

W latach 80. XX w. równoległe z umacniającym się modelem armii profesjonalnej w poszczególnych rodzajach sił zbrojnych realizowano reorganizację struktur Ministerstwa Obrony. Spowodowało to likwidację wielu departamentów w poszczególnych rodzajach sił zbrojnych. Wielkim wydarzeniem w procesie zmian strukturalnych prowadzonych w armii brytyjskiej było utworzenie w 1981 r. systemu międzyarmijnego z jednym dowództwem i jednolitym systemem dowodzenia.

Od momentu rezygnacji z armii poborowej (1963 r.) poważny problem dla elit kierujących armią stanowiła rekrutacja do armii profesjonalnej (dotyczyło to szczególnie naboru do korpusu podoficerskiego i szeregowych zawodowych). Jak pokazały studia przeprowadzone przez Ministerstwo Obrony w latach 1965 – 1985, liczba ochotników do służby zawodowej ściśle powiązana była z koniunkturą ekonomiczną. Nie zawsze jednak trudności rekrutacyjne do armii profesjonalnej rozwiązywało istniejące bezrobocie.

W związku z taką sytuacją Ministerstwo obrony Wielkiej Brytanii podjęło decyzję o przeprowadzeniu akcji agitacyjnej w szkołach i w środowiskach wiejskich. Również organizacje kadeckie organizowały dla młodzieży w wieku od 13 – 18 lat przeszkolenia wojskowe mające na celu przygotować i zachęcić tę młodzież do wstąpienia do armii zawodowej. Znaczna część kadry zawodowej

(Szczególnie szeregowi zawodowi i podoficerowie zawodowi wyjeżdżali do rodzinnych miejscowości w celu prowadzenia działalności agitacyjnej. Ponadto bardzo aktywną działalność w tym względzie prowadziły media, zapraszając m.in. znaczną liczbę przedstawicieli środowisk wojskowych do stacji radiowych czy telewizyjnych. Akcje te przyniosły pozytywne efekty, albowiem w latach 2000 – 2002 nastąpił wzrost chętnych do służby zawodowej o prawie 26% (Tabela 9).

Tabela 9. Ewolucja poszczególnych kategorii stanu osobowego armii brytyjskiej w ramach procesu rekrutacji w latach 1986 – 1999

	1986	1991	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Marynarka Królewska	5369	6911	1535	1301	2337	3959	4600	4767
Oficerowie	665	548	295	166	221	364	373	383
Inni	4704	6363	1240	1135	2216	3595	4427	4384
Wojska Lądowe	20268	17502	9576	10684	12911	15552	15379	16963
Oficerowie	1525	1454	752	823	891	804	903	696
Inni	18743	16048	8884	9861	12020	14718	14476	16237
Sily Powietrzne	7014	6997	841	1022	2422	2684	3526	4246
Oficerowie	936	783	138	216	278	323	397	427
Inni	6078	6014	703	806	2146	2361	3129	3819
Sily Zbrojne	32651	31210	11952	13007	17672	22165	23305	25976
Oficerowie	3126	2785	1185	1205	1390	1491	1673	1506
Inni	29525	28425	10767	11802	16282	20674	21832	24470

Źródło: *Professionnalisation et condition militaire*, Centre d'études en sciences sociales de la Défense, Paris 2000

Nie ulega wątpliwości, że wcześniej rozpoczęta i konsekwentnie prowadzona profesjonalizacji brytyjskich sił zbrojnych uczyniła z nich sprawny instrument realizacji polityki państwa, zdolny podjąć wyzwaniom i zagrożeniom XXI wieku. Armia brytyjska jest w stanie dzisiaj działać elastycznie - może prowadzić wojny ekspedycyjne (operacje na dużą skalę) oraz brać udział w kilku mniejszych zsynchronizowanych operacjach reagowania kryzysowego. Obecnie o jej sile stanowi profesjonalna kadra.

1.5. Siły Zbrojne Królestwa Belgii mniejsze, lepiej wyposażone i bardziej projekcyjne.

Kierunki reform

W kwietniu 1992 roku Rada Ministrów jednogłośnie zdecydowała o przeprowadzeniu największej restrukturyzacji armii belgijskiej⁴¹, jakiej jeszcze nigdy w tym kraju dotychczas nie przeprowadzono. Nazwano ją „Planem Bear 97”, a jej głównym celem była głęboka redukcja stanu osobowego (za realizację odpowiedzialny był przede wszystkim Sztab Generalny). Ponadto w lipcu tego samego roku, rząd belgijski podjął decyzję o zawieszeniu służby poborowej. Ta decyzja rządu belgijskiego nie została jednak przez społeczeństwo dobrze przyjęta. Zarzucano rządowi, że w ten sposób została zatracona historyczna więź jaka łączyła armię i społeczeństwo.

Zgodnie z planem „Bear 97” w ciągu pięciu lat stan osobowy Wojsk Lądowych został zredukowany o 49%, Sił Powietrznych o 42%, a Marynarki Wojennej o 41%. Generalnie, w latach 1993 – 1997 armia belgijska licząca 79 950 osób w 1992 roku, zmniejszyła się w 1997 roku do 45 000 żołnierzy i 5000 cywili.

W ramach operacji Bear 97⁴² wycofano również siły belgijskie stacjonujące w Niemczech oraz rozpoczęto realizację programu modernizacji armii belgijskiej na lata 1993 – 1997. Ponadto już na wstępie tej operacji zmniejszono ilość dywizji (w Wojskach Lądowych), eskadr (w Siłach Powietrznych) oraz wycofano ze służby Marynarki Wojennej pięć okrętów operacyjnych (na 22 okręty pełniące wówczas służbę na morzu). Wreszcie, Dowództwo Wewnętrzne Sił Lądowych zastąpione zostało przez Dowództwo Terytorialne Sił Międzyarmijnych. Ponadto belgijskie Wojska Lądowe zintegrowane zostały w ramach Eurokorpusu, a niektóre jednostki (morskie, lotnicze i lądowe) wydzielone zostały do sił szybkiego reagowania NATO.

⁴¹ A. Dumoulin, *La restructuration des forces armées*, Courrier hebdomadaire nr 1383 – 1384, CRISP, Bruxelles du GRIP, nr 189 – 190, Bruxelles, mai – juin, Livre blanc 1994.

⁴² A. Dumoulin, *Opération Bear 97*, „L'armée belge en mutation”, Les Dossiers du GRIP, nr 189 – 190, Bruxelles 1994.

Należy podkreślić, że restrukturyzacja armii belgijskiej realizowana w ramach operacji „Bear 97” oraz zaangażowanie sił belgijskich w zewnętrznych operacjach utrzymania pokoju, wzmocniły wyraźnie pozycję Belgii na arenie międzynarodowej. Ponadto twórcom restrukturyzacji zarzucono, że „Plan Bear 97” nie został przed jego wdrożeniem poddany społecznej dyskusji, a jego autorom nie chodziło o jakość armii, ale o jak najszybszą i największą redukcję armii. Nie można nie zauważyć faktu, że operację tę rozpoczęto w okresie trudnej sytuacji budżetowej państwa, co zobowiązywało autorów planu do przeprowadzenia wstępnej symulacji kosztów redukcji armii belgijskiej. Aby poprawić ówczesną sytuację budżetową Ministerstwa Obrony Belgii rozpoczęło wyprzedaż zużytego sprzętu i infrastruktury wojskowej dla środowiska cywilnego.

Pomysł o całkowitym zniesieniu poboru i całkowitej profesjonalizacji armii belgijskiej został ogłoszony w lutym 1993 roku przez ministrów Gilsona i Vanden Boeynants, ale nie uzyskał większego poparcia. Dopiero pełne poparcie rządu i Parlamentu belgijskiego uzyskał plan ministra obrony Leo Decroix (1993 r.). Zapowiedział on naturalne odejścia kadry z armii⁴³, całkowitą rezygnację z poboru oraz totalną zmianę polityki kadrowej. Wg nowych zasad kadrowych zamiast poborowych, do armii zaczęto przyjmować ochotników na zasadach kontraktów pięcioletnich⁴⁴.

Jednak i tu pojawiły się pewne problemy. Po pierwsze należało szybko zwolnić dużą liczbę stanowisk, które były zajmowane m.in. przez poborowych. Co więcej wg założeń nowej polityki kadrowej żołnierze musieli się teraz poświęcić wykonywaniu jedynie zadań specyficznych dla armii⁴⁵. Ponadto zwiększono liczbę stanowisk w służbach logistycznych i w żandarmerii.

Bardzo istotnym problemem dla Ministerstwa Obrony Belgii była sprawa rezerwy, w następstwie masowego opuszczania armii przez poborowych. Ustalono, że będzie się ona składała z :

⁴³ A. Dumoulin, *Opération Bear 97*, „*L'armée belge en mutation*”, wyd. cyt.

⁴⁴ A. Dumoulin, *La restructuration des forces armées*, wyd. cyt.

⁴⁵ Materiały wewnętrzne Wyższego Królewskiego Instytutu Obrony, Bruksela 2004 r.

- oficerów i podoficerów rezerwy, którzy odbyli służbę w oparciu o obowiązkowy pobór;
- ochotników, którzy odbyli służbę na zasadach krótkiego kontraktu;
- z byłych poborowych;
- niektórych cywili wstępujących do formacji rezerwy jako wolontariusze.

Zadaniem tej rezerwy było wspieranie jednostek aktywnych, obrona terytorium na bazie prowincji oraz asystowanie jednostkom zagranicznych, które przejeżdżają przez Belgię, realizując zadania w ramach HNS-u.

Równolegle do przebiegu procesu profesjonalizacji, w 1994 roku została wydana „Biała księga o obronności”. W niej zostały zawarte nowe misje dla Sił Zbrojnych Belgii. Obok klasycznych misji obrony kolektywnej w ramach NATO i UE, doszły tzw. „misje petersberskie” dotyczące misji pokojowych pod egidą ONZ czy zewnętrzna pomoc humanitarna.

Byłoby nieprawdziwe twierdzenie, że Belgia profesjonalizując swoją armię nie napotykała na przeszkody. Już na starcie napotkano na poważne kłopoty finansowe, ale po natychmiastowej reakcji grupy eksperckiej, wyznaczonej przez Ministra Obrony, Parlament belgijski przyznał dodatkowe pieniądze⁴⁶.

Już na początku profesjonalizacji nasuwały się wątpliwości, czy władze polityczne i wojskowe Belgii potrafią rozwiązać problemy związane z rekrutacją ochotników, lub czy poradzą sobie z problemem wcześniejszych emerytur i rekonwersji. Również istotnym problemem, który stanął przed władzami polityczno – wojskowymi była sprawa wcześniejszego zużycia się sprzętu wojskowego, często używanego podczas misji realizowanych pod egidą ONZ⁴⁷. Należy również zauważyć że zawieszenie służby poborowej spowodowało dużą nierównowagę pomiędzy idealną strukturą wiekową kadry, a strukturą realną. Podówczas grupa wiekowa obejmująca kadre pomiędzy trzydziestym,

⁴⁶ A. Dumoulin, *La restructuration des forces armées belges: de la fin de la guerre froide au plan stratégique 2015*, Ministère de la Défense, Bruxelles 1994.

⁴⁷ Tamże.

a czterdziestym rokiem życia stanowiła nadwyżkę – dotyczyło to również innych grup osobowych armii belgijskiej.

Na przestrzeni ostatnich piętnastu lat sytuację geopolityczną na świecie zdominowały dwa znaczące wydarzenia. Z jednej strony upadek komunizmu (9 listopada 1988 r.), z drugiej zaś zamachy terrorystyczne Al. Quaidy na Nowy Jork i Waszyngton (11 września 2001 r.). Wyznaczyły one nowy azymut belgijskim siłom zbrojnym, dla których nową powinnością stało się sprostanie nowym zagrożeniom i wyzwaniom. Fakty te zdynamizowały i przyspieszyły działania rządu belgijskiego w kierunku transformacji Sił Zbrojnych Królestwa Belgii.

Ta wzmożona aktywność rządu belgijskiego w kierunku unowocześniania armii belgijskiej znalazła zrozumienie i poparcie w Parlamencie Królestwa Belgii. W dniu 29 marca 1993 r. zatwierdza on prawie jednogłośnie przedłożony przez rząd dokument mówiący o zawieszeniu służby poborowej i wprowadzający służbę zawodową.

Na mocy decyzji Parlamentu armia belgijska, jako jedna z pierwszych armii państw europejskich – wraz z Holandią, staje się armią profesjonalną, a sama decyzja parlamentu stanowi jeden z nielicznych wyjątków zawartych w ustawie o służbie wojskowej, gdzie służba poborowa nie ulega prawnej likwidacji, a zostaje tylko zawieszona.

Po 1993 roku sytuacja międzynarodowa staje się bardziej napięta (konflikt bałkański, Afganistan, Czeczenia). Pojawiają się nowe konflikty zbrojne, a tym samym nowe wyzwania i zagrożenia spowodowane niestabilnością środowiska międzynarodowego wywołaną przez rozwijający się terroryzm międzynarodowy oraz rozpowszechniającą się proliferacją broni masowego rażenia. Belgia jako członek wspólnoty euroatlantyckiej jest również wystawiona bezpośrednio na wynikające z tego zagrożenia⁴⁸.

Od tego momentu bezpieczeństwo Belgii w coraz większym stopniu zależy od skutków procesów globalizacji i fragmentacji postępujących we współczesnym świecie. Wyzwania dla bezpieczeństwa wiążą się przede

⁴⁸ Materiały wewnętrzne Ataszatu Obrony Królestwa Belgii w Warszawie, Warszawa 2004 r.

wszystkim z osłabianiem możliwości regulacyjnych państw i organizacji międzynarodowych, pogłębiającą się polaryzacją poziomu rozwoju i życia między krajami bogatymi i biednymi oraz rosnącą na tym tle frustracją i niezadowoleniem społecznym. Zapóźnienia rozwojowe, ubóstwo, degradacja środowiska naturalnego, epidemie groźnych chorób, niekontrolowane migracje i napięcia etniczne coraz widoczniej zakłócają stabilność układu międzynarodowego.

Istota postępujących zmian w środowisku bezpieczeństwa polega na przesuwaniu się punktu ciężkości z zagrożeń klasycznych (inwazja zbrojna), których znaczenie się zmniejsza, na zagrożenia nietypowe, (asymetryczne), których źródłem stają się także trudne do zidentyfikowania podmioty pozapaństwowe. Zagrożenia te mogą dotyczyć bezpieczeństwa obywateli Królestwa Belgii, obiektów oraz służb istotnych dla sprawnego funkcjonowania tego państwa.

Jednak najpoważniejsze niebezpieczeństwo wśród nowych zagrożeń dla systemu międzynarodowego i bezpieczeństwa poszczególnych państw, w tym Belgii, stwarza zorganizowany terroryzm międzynarodowy, aczkolwiek stopień zagrożenia terroryzmem dla poszczególnych państw jest różny. Jego działania wymierzone są m.in. w wartości, instytucje i interesy państw strefy euroatlantyckiej.

Zagrożenie dla bezpieczeństwa Królestwa Belgii stanowi również zorganizowana przestępczość międzynarodowa, z uwagi na zarówno charakter jej działalności (przemyt broni, niebezpiecznych materiałów oraz ludzi, narkobiznes), jak i sposób działania (korupcja, pranie brudnych pieniędzy, destabilizacja systemu finansowego). Obszar Belgii staje się także przedmiotem rosnącego zainteresowania zorganizowanych międzynarodowych grup przestępczych.

Ta zwiększająca się niestabilność środowiska bezpieczeństwa, która stwarza konieczność realizacji przez Siły Zbrojne Królestwa Belgii nowych jakościowo misji i zadań, a tym samym zmusza do bardziej zdynamizowanego i skuteczniejszego procesu transformacji armii belgijskiej. W tych

okolicznościach Ministerstwo Obrony Królestwa Belgii ogłasza w maju 2000 roku nowy dokument strategiczny (zatwierdzony przez rząd) pod nazwą *Strategiczny plan modernizacji armii belgijskiej w latach 2000 - 2015*. Jego zasadniczym celem było wskazanie głównych kierunków prowadzących do dalszej transformacji armii belgijskiej zarówno w dziedzinie polityki kadrowej, jak również w zakresie zwiększania zdolności obronnych⁴⁹.

W „Strategicznym planie...” określone zostały następujące główne pryncypia polityczne i wojskowe, którymi armia belgijska kieruje się na początku XXI wieku:

- organizacja i wyposażenie Sił Zbrojnych powinny korespondować z ewentualnymi zagrożeniami i ich skutkami w celu zapewnienia bezpieczeństwa państwa w krótkim i dłuższym terminie;
- mając na uwadze różnorodność zagrożeń, Belgia musi być przygotowana do wnoszenia swojego wkładu w różne operacje zmierzające do ochrony terytorium sojuszników, zwalczania kryzysów, czy ewakuacji obywateli belgijskich przebywających w niestabilnych regionach świata;
- zdolność operacyjna armii belgijskiej powinna być kompatybilna z operacyjnymi zdolnościami sojuszniczymi;
- wszystkie jednostki belgijskie zasadniczo muszą być w pełni gotowe do działań w ramach operacji pokojowych, operacji zarządzania kryzysami lub we wszystkich innych operacjach międzynarodowych. Dąży się więc do stworzenia struktury modułowej dla różnych rodzajów sił zbrojnych, zdolnych organizować sprawne szkolenie, które może być zintegrowane i prowadzone w ramach jednej jednostki;
- utworzenie struktur operacyjnych, które w 100% będą modułowe i zdolne do szybkiej integracji z siłami międzynarodowymi;
- zamiast 3 istniejących brygad zmechanizowanych utworzyć dwie brygady zmechanizowane lepiej wyposażone i posiadające większe zdolności operacyjne;

⁴⁹ A. Flahaut, *Le plan stratégique pour la modernisation de l'armée belge 2000 -2015*, Bruxelles 2000.

- zamiast istniejących batalionów szkolnych utworzyć dodatkowe jednostki operacyjne;
- przeprowadzić znaczącą reformę służb logistycznych;
- zwiększyć mobilność jednostek militarnych oraz projekcję sił i środków armii belgijskiej;
- zwiększyć wymagania technologiczne wobec przemysłu zbrojeniowego;
- zorganizować trzy jednostki o wysokiej mobilności i zdolnościach projekcyjnych wydzielonych specjalnych do udziału w operacjach pokojowych;
- zintensyfikować współpracę z sojusznikami Belgii w dziedzinie transportu morskiego i powietrznego;
- dokonać ewolucji Systemu C4I (dowodzenie, łączność, kontrola, informatyka i wywiad).

W zakresie poszczególnych rodzajów sił zbrojnych *Strategiczny plan modernizacji armii belgijskiej w latach 2000 – 2015* zakładał wiele zmian strukturalnych i operacyjnych.

W styczniu 2003 roku po doświadczeniach jakie Belgia zdobyła uczestnicząc w wielu operacjach pokojowych pod egidą ONZ, w ramach NATO, czy UE, rząd belgijski decyduje się na modyfikację planu i zatwierdza nowy dokument strategiczny, który otrzymuje nazwę „Główny plan obronny” (*Le Plan directeur de la défense*)⁵⁰.

W dokumencie tym przyjmuje się stopniowe zmniejszanie stanu osobowego Sił Zbrojnych Belgii, tak aby w roku 2015 armia belgijska liczyła 35 000 ludzi, głównie w administracji i w jednostkach wsparcia oraz zaoszczędzenie środków finansowych na inwestycje poprzez redukcję kosztów funkcjonowania, racjonalizację wydatków na szkolenie i wycofanie z eksploatacji zbędnego sprzętu i uzbrojenia. Ponadto jest przewidziana transformacja możliwości operacyjnych komponentu lądowego do wykonywania zadań o małej intensywności, takich jak operacje odpowiedzi na sytuacje kryzysowe, udział

⁵⁰ *La Défense: Périorité à la Paix*, Bruxelles 2003.

w siłach stabilizacyjnych i ewakuacja ludności z rejonów objętych działaniami bojowymi.

W Komponentcie Lądowym nie przewiduje się redukcji stanu osobowego. Nastąpią jednak zmiany strukturalne i organizacyjne, głównie w jednostkach operacyjnych i wsparcia. W najbliższym czasie zmiany nie obejmą jedynie batalionów logistycznych i grup obsługujących systemy łączności i informowania.

Nowa otwarta dla Ministerstwa Obrony linia budżetowa na rok 2004 ma przyczynić się do zwiększenia udziału Belgii w rozwoju europejskiej zdolności obronnej i uczestnictwa w tzw. „operacjach europejskich”.

W ścisłym związku z dokonanymi przez Belgię wyborami strategicznymi, w myśl powyższego dokumentu Wojska Lądowe optują za mobilnością jednostek, projekcją sił i środków oraz pełnym ukończeniem jednostek wsparcia. Jednostki te mają się charakteryzować dużą efektywnością bojową oraz trwałością działania, a ponadto powinny być strategicznie mobilne i posiadać zdolność bardzo szybkiego rozwijania się.

Polityka kadrowa

Stan osobowy armii belgijskiej określają trzy zasadnicze determinanty, a mianowicie:

- potrzeby, które wynikają z misji, a środki które są przeznaczane na ich realizację, które powinny być spójne z liczbą stanu osobowego i strukturą organizacyjną zasobów osobowych;
- potencjał rekrutacyjny, który zdeterminowany jest przez rynek pracy (ankieta przeprowadzona w 2000 roku na belgijskim rynku pracy, ukazała, że nadal istnieją słabe możliwości rekrutacyjne – rocznie około 2400 do 2500 żołnierzy);
- środki budżetowe – mają na celu utrzymanie równowagi pomiędzy personelem, a inwestycjami⁵¹.

⁵¹ *L'armée, un défi*, Bruxelles, Le Ministère de la Défense, Bruxelles 1999.

Od 1993 roku zasadniczym celem polityki kadrowej w armii belgijskiej są poszukiwania kadrowe w kierunku poprawy jakości stanu osobowego w jednostkach operacyjnych, a zmniejszenie zasobów osobowych w sztabach i służbie logistycznej (administracja, logistyka, szkolnictwo wojskowe).

Pomimo podjętych działań kadrowych, w dalszym ciągu istnieje nierównowaga pomiędzy zasobami osobowymi w jednostkach operacyjnych (46%), a jednostkami zabezpieczenia (54%).

Jednak w okresie ostatnich dziesięciu latach (1993 – 2003) dokonano w armii belgijskiej znaczącej redukcji stanu osobowego co pokazuje Tabela 13.

Tabela 13. Ewolucja stanu osobowego

01.01. 1993	01.01.2000	01.01.2003	01.10. 2015
47 350	44 604	43.985	39 500

Źródło: Ministerstwo Obrony Belgii

W opinii ekspertów wojskowych, aby nie zatracić operacyjnego armii charakteru, redukcja nie może być przeprowadzana w sposób niekontrolowany. Zmniejszeniu stanu osobowego winna towarzyszyć szczególnie redukcja stanu osobowego w sztabach i jednostkach logistycznych. Eksperci zwracają uwagę, że nie można zapominać, że w armii belgijskiej znajduje się znacząca jeszcze liczba przestarzałego sprzętu, który wymaga konserwacji, a to pociąga za sobą zatrudnienia większej liczby ludzi. Dotyczy to również sprzętu przyszłościowego.

Przewiduje się, że od 2010 roku na wskutek czynników demograficznych (niż demograficzny), nastąpi znaczące zmniejszenie rekrutacji żołnierzy – poniżej 2000 rocznie), zakończona zostanie ostateczna redukcja stanu osobowego, co może przyczynić się do tego, że armia belgijska w 2015 roku osiągnie liczbę 39 500 ludzi.

Ta nowa polityka kadrowa przewiduje również obniżenie stanu wiekowego żołnierzy, koncentrując się szczególnie na przyjmowaniu do armii ludzi młodych. Będą oni zasadniczo kierowani do jednostek operacyjnych, aby

umacnia charakter operacyjny armii belgijskiej. Nie można zapominać o fakcie, że tylko poprawa atrakcyjności służby wojskowej może stanowić gwarancję realizacji powyższego celu.

Rozdział 2.

POLITYCZNO-WOJSKOWE UWARUNKOWANIA BUDOWY ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE

2.1. Ogólne uwarunkowania uzawodowienia armii w Polsce

Rola sił zbrojnych we współczesnym świecie oraz konieczność zmiany charakteru Sił Zbrojnych RP są coraz częściej przedmiotem publikacji oraz dyskusji w środowiskach zainteresowanych obronnością państwa. Dzieje się tak za sprawą co najmniej trzech czynników: zmian w środowisku bezpieczeństwa Polski i wynikających z tego nowych zadań stojących przed siłami zbrojnymi, wzrastającego utechniczenia sił zbrojnych oraz skracania czasu odbywania zasadniczej służby wojskowej.

Już na wstępie godzi się podkreślić, że nie są to problemy specyficzne odnoszące się tylko do polskich warunków. Aktualna sytuacja geopolityczna, której charakterystyczną cechą jest znaczna dynamika zmian o charakterze globalnym, stanowi bodziec do przyspieszenia transformacji sił zbrojnych wielu państw.

Pomimo wielu historycznych doświadczeń, rozlicznych poszukiwań, analiz i badań niezwykle trudno jest zdefiniować zarówno cel jak i warunki oraz kryteria transformacji współczesnych armii.

Siły Zbrojne RP poddawane są głębokiej reorganizacji i modernizacji. Radykalnie zmniejszono liczebność armii, dokonano istotnych zmian w uzbrojeniu usiłując nadażyć za wymogami współczesnego pola walki i wykorzystać najnowsze osiągnięcia techniki.

Równocześnie wciąż jednak rosną wymagania w stosunku do kadry kierowniczej, dowódczej oraz poszczególnych żołnierzy, którzy winni umieć posługiwać się ciągle doskonalszą i skomplikowaną techniką bojową. Coraz bardziej aktualnym i znaczącym wymogiem staje się przygotowanie jednostek, pododdziałów i pojedynczych żołnierzy do realizacji zróżnicowanych misji

i prowadzenia działań w dowolnym miejscu i czasie, zarówno w kraju jak i poza jego granicami.

Jest to swoisty „znak czasu”, który wynika z rozkładu sił we współczesnym świecie oraz dynamiki zmian na arenie międzynarodowej. Nakładają się na ten stan doświadczenia państw i zarysowujące się tendencje rozstrzygnięcia sporów i konfliktów pomiędzy państwami, czy też grupami państw. Tendencje te mają mniej lub bardziej sformalizowany wyraz, co wyraża się w dokumentach, działaniach politycznych i wojskowych kierownictw państw i rządów, zmierzających do zapewnienia bezpieczeństwa swoim narodom.

Działania te, zgodnie z metodologią racjonalnego postępowania, winny być wynikiem dogłębnych rozważań strategicznego myślenia i określenia strategicznego celu w imię interesu narodowego.

Relacje zachodzące między celem a działaniem w literaturze przedmiotu przedstawiane są różnie. Na przykład wg Korey-Krzczkowskiego określenie celów należy z jednej strony traktować jako punkt wyjściowy, a z drugiej – końcowy w procesie kreowania zarówno strategii ogólnej, jak też szczegółowych koncepcji i planów strategicznych⁵². Cele⁵³, w takim ujęciu są jakby strategii narzucone, wyznaczane z zewnątrz.

Uznawszy zasadę pierwszeństwa polityki nad strategią, należy wskazać, że generowanie celów przynależeć winno właśnie polityce. Dla trafnego generowania celów pożądane jest zastosowanie zobiektywizowanej metody ich wytyczania. Wypracowanie takowej jest determinowane wyborem jednego z dwóch odmiennych podejść.

Pierwsze – realistyczne, najczęściej preferowane przez ekonomistów, specjalizujących się w planowaniu strategicznym⁵⁴, a także przez wyznających zasadę realizmu polityków, polega na „dopasowywaniu” celów do będących w posiadaniu państwa środków, czyli do jego możliwości. Podejście to

⁵² J. Korey-Krzczkowski, *Zasady strategicznego myślenia i planowania*, [w:] „Obrona Polski dziś i jutro”, Bellona, Warszawa 1993, s. 219-224.

⁵³ „...to, do czego się dąży, co chce się osiągnąć; punkt, miejsce, do którego się zmierza”. *Słownik języka polskiego*, t. 1, PWN, Warszawa 1991, s. 235.

⁵⁴ M.in. Klasik, Penc (przedmiotem zainteresowania tych strategów jest przede wszystkim przedsiębiorstwo).

należałoby określić jako procedurę generowania celów możliwych, bowiem środki decydują w nim o treści celów.

Drugie podejście najlepiej wyraził w swoim czasie Beaufre, stwierdzając⁵⁵, że „w strategii nie należy obierać za punkt wyjścia tego, co jest możliwe, ale szukać tego, co jest konieczne”. Dziwnie to brzmi w ustach stratega bowiem pobrzmiewają tu nuty romantyzmu, „mickiewiczowskie - „mierz siłę na zamiary, nie zamiar podług sił”. To podejście można określić jako procedurę generowania celów pożądaných⁵⁶

Nie ulega kwestii, że między celami a środkami zachodzą bardzo ścisłe, dialektyczne relacje. Istotą racjonalnej strategii, i tu należy zgodzić się z J. Korey-Krzczkowskim⁵⁷, jest doprowadzenie do swego rodzaju równowagi między strategicznymi celami a posiadanymi środkami.

W procedurze formułowania celów konieczne jest również uświadomienie sobie potrzeb. Potrzeby, po ich wyartykułowaniu i przyjęciu do realizacji, stają się interesami. Interes narodowy jest więc funkcją potrzeb. To on – jak twierdzi Z. Pietraś skłania do podjęcia działań w imię zaspokajania tychże potrzeb⁵⁸.

Wg Kukułki – interesy są formą wyrażania i ukierunkowania realizowanych potrzeb, a zarazem stanowią ogniwo łączące potrzeby z celami państwa, narodów bądź grup kierowniczych⁵⁹. Spośród głównych celów strategii państwa na pierwszym miejscu stawia się: „zapewnienie bezpieczeństwa państwa” jako, że wynika to z najżywotniejszych z jego potrzeb – potrzeby istnienia, przetrwania.

Bezpieczeństwo państwa – stan uzyskany w wyniku zorganizowanego przeciwdziałania wszelkim zagrożeniom – jest przedmiotem polityki i strategii narodowej. Najogólniejszym celem polityki (strategii) bezpieczeństwa narodowego jest: ochrona i obrona państwa przed wszelkimi zagrożeniami. Na nieco niższym poziomie, w systemie (hierarchii) pojęć z zakresu bezpieczeństwa

⁵⁵ A. Beaufre, *Wstęp do strategii. Odstraszenie i strategia*, MON, Warszawa 1968, s. 161.

⁵⁶ Zasada pierwszeństwa celów wynika też z definicji „strategii” Liddell Harta („... to sztuka rozdziału i użycia środków /.../ dla urzeczywistnienia celów polityki”), w: *Strategia ...*, s. 388.

⁵⁷ J. Korey-Krzczkowski, *Zasady strategicznego myślenia i planowania*, wyd. cyt. s. 220.

⁵⁸ Z. Pietraś, *Podstawy teorii stosunków międzynarodowych*, UMCS, Lublin 1986, s. 85.

⁵⁹ J. Kukułka, *Zaspokajanie potrzeb i rozwiązywanie konfliktów w stosunkach międzynarodowych*, [w:] „Stosunki międzynarodowe”, pod redakcją E. Haliżaka i R. Kuźniara, Warszawa 1994, s. 124.

państwa sytuuje się strategia obrony militarnej. Podmiotem strategii obrony militarnej jest państwo, natomiast jej przedmiotem jest przygotowanie i użycie siły oraz środków militarnych odpowiednich do obrony państwa i jego interesów. W tym celu każde państwo, w tym i Polska winna tworzyć i utrzymywać adekwatny do potrzeb system obronny.

„Leksykon Wiedzy Wojskowej” definiuje **system obronny państwa** jako *układ wewnętrznie skoordynowany i jednolicie działający, spełniający różne funkcje na rzecz obronności państwa, stosownie do przyjętej przez nie doktryny wojennej, mający na celu zachowanie bezpieczeństwa narodowego i nienaruszalności terytorialnej oraz skuteczne zapobieganie lub przeciwstawianie się każdej agresji.*

System obronny Polski to struktura organizacyjna, której celem jest przeciwstawianie się zagrożeniom polityczno-militarnym.

Na system ten składają się trzy podsystemy:

- militarny,
- pozamilitarny,
- kierowania.

W ramach systemu obronnego realizowane są:

- przewidywanie i wykrywanie zagrożeń;
- planowanie, organizowanie i kierowanie przygotowaniem obronnym w czasie pokoju;
- reagowanie na zagrożenia kryzysowe;
- obrona państwa;
- udział we wspólnej obronie zgodnie z Art. 5. Traktatu Waszyngtońskiego.

Wbrew wrażeniu, jakie sprawia przywołanie Traktatu Waszyngtońskiego tylko w jednym z powyższych wyliczeń, wszystkie wymienione wyżej przedsięwzięcia realizowane są z uwzględnieniem naszego uczestnictwa w Sojuszu Północnoatlantyckim. Z tego względu, przedmiot obecnej pracy - uwarunkowania budowy armii zawodowej w Polsce, bez odniesienia się do sojuszniczego otoczenia byłyby wysoce niepełne, jeśli nie błędne.

2.2. Koncepcje strategiczne NATO a interes RP

Istotą członkostwa w Sojuszu są wzajemne gwarancje i współpraca między suwerennymi państwami, mające wspierać zasadę niepodzielności bezpieczeństwa wszystkich państw członkowskich. Artykuł trzeci podstawowego dokumentu Sojuszu – Traktatu Północnoatlantyckiego, podpisanego w Waszyngtonie 4 kwietnia 1949 roku. Jest on podstawą planowania zbiorowej obrony, zobowiązując państwa członkowskie do samodzielnego i wspólnego utrzymywania i rozwijania swych zasobów obronnych. Czytamy w nim: „Dla skuteczniejszego osiągnięcia celów niniejszego Traktatu Strony, każda z osobna i wszystkie razem, przez stałą i skuteczną samopomoc i pomoc wzajemną będą utrzymywały i rozwijały swoją **indywidualną** i zbiorową **zdolność do odparcia zbrojnej napaści**”⁶⁰.

Artykuł piąty stanowi, że państwa – sygnatariusze Traktatu Północnoatlantyckiego zgadzają się co do tego, iż atak zbrojny zwrócony przeciwko jednemu lub kilku z nich zostanie uznany za atak przeciwko wszystkim. Oznacza to, że żaden członek NATO nie jest zdany wyłącznie na własne siły zbrojne i zasoby gospodarcze w obliczu zagrożeń.

Ustalenia zawarte w Traktacie Waszyngtońskim stanowią asumpt do kreowania wspólnej strategii NATO.

Pierwsza strategia NATO znana była pod nazwą „Strategiczna Koncepcja Obrony Obszaru Północnego Atlantyku”. Opracowana pomiędzy październikiem 1949 a kwietniem 1950 roku, ustaliła ona strategię „wielkich operacji” dla obrony terytorium północnoatlantyckiego. W połowie lat pięćdziesiątych opracowano strategię „zmasowanego odwetu”. Podkreślała ona rolę odstraszenia opartego na groźbie odparcia każdego ataku na członka Sojuszu za pomocą wszelkich dostępnych środków, w szczególności broni nuklearnej.

W roku 1967, po intensywnej debacie w ramach Sojuszu, strategię „zmasowanego odwetu” zastąpiła strategia „elastycznego reagowania”. Położono w niej nacisk na zalety uzyskania przez Sojusz większej elastyczności reagowania oraz stworzenie sytuacji, która uniemożliwiałaby agresorowi

skalkulowanie potencjalnej reakcji NATO w przypadku zagrożenia suwerenności lub niepodległości członka Sojuszu. Miało to prowadzić do takiej sytuacji, w której każda agresja byłaby postrzegana jako zbyt ryzykowna.

Wraz z końcem zimnej wojny polityczna sytuacja w Europie oraz sytuacja militarna uległy zmianie. W ciągu dwóch lat po upadku muru berlińskiego powstała nowa koncepcja strategiczna Sojuszu. Została ona przyjęta w listopadzie 1991 roku. W niewielkim stopniu nawiązując do poprzednich dokumentów, koncepcja ta kładła nacisk na współpracę z byłymi przeciwnikami i w tym rozumieniu była przeciwieństwem konfrontacji. Utrzymywała zachowanie bezpieczeństwa członków Sojuszu jako fundamentalne zadanie NATO, ale połączyła je ze specjalnymi zobowiązaniami do działania na rzecz poprawy i poszerzenia bezpieczeństwa w całej Europie. Jeśli chodzi o inne kwestie, Koncepcja Strategiczna z 1991 roku różniła się znacznie od swoich poprzedniczek. Została opublikowana w całości jako jawny dokument, dostępny dla parlamentów, specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa, dziennikarzy i szerokiej publiczności, co było absolutnym novum.

W roku 1997 przywódcy Sojuszu uzgodnili, że koncepcja zostanie ponownie oceniona i dostosowana do zmian sytuacji w dziedzinie bezpieczeństwa, jakie zaszły w Europie od czasu jej przyjęcia. Ostatecznie nowa, tzn. obecnie obowiązująca Koncepcja Strategiczna została przyjęta przez Szefów Państw i Rządów Sojuszu podczas „szczytu” w Waszyngtonie 24.04.1999 r.

Rozwijające się strategiczne otoczenie

Jednym z głównych zadań Koncepcji jest opisanie strategicznego otoczenia i oszacowanie przewidywalnych wyzwań i zagrożeń w zakresie bezpieczeństwa. W Koncepcji uznano, że w ostatnich latach następowały ciągle, generalnie pozytywne zmiany oraz że Sojusz, od czasu zakończenia zimnej wojny, odegrał główną rolę w umacnianiu bezpieczeństwa na obszarze euroatlantyckim. Ponownie potwierdzone zostały konkluzje z Koncepcji Strategicznej z 1991 roku wskazujące, że chociaż zagrożenie dużym konfliktem zbrojnym w Europie faktycznie zniknęło, to jednak istnieją inne zagrożenia dla

⁶⁰ *Traktat Północnoatlantycki*, Waszyngton, 4 kwietnia 1949, art. 3.

państw członkowskich Sojuszu lub innych krajów na obszarze euroatlantyckim. Obejmuje to konflikty etniczne, gwałcenie praw człowieka, polityczną niestabilność i słabość ekonomiczną. Bezpieczeństwo Sojuszu może także być zagrożone przez wyzwania szerszej natury. Za poważny problem uważa się rozprzestrzenianie broni nuklearnej, biologicznej i chemicznej oraz środków ich przenoszenia, a zwłaszcza to, że dysponować tym mogą grupy przestępcze i terrorystyczne.

Podstawowe zadania

Koncepcja Strategiczna potwierdza, iż podstawowym i niezmiennym celem Sojuszu jest obrona wolności i bezpieczeństwa członków Sojuszu środkami politycznymi i wojskowymi. Potwierdza także ich wolę nie tylko wzajemnej obrony, ale także podejmowania działań na rzecz pokoju i stabilności na całym obszarze euroatlantyckim.

Koncepcja stwierdza, że w związku z redukcją sił NATO i kurczącymi się zasobami, coraz większe znaczenie dla efektywnej realizacji misji Sojuszu odgrywa zdolność do współpracy między sojusznikami. W tym kontekście dużą rolę odgrywają rozwiązania zwiększające skuteczność kolektywnej obrony, jak np. zintegrowana struktura wojskowa. Istnieje potrzeba efektywnej koordynacji, na wszystkich poziomach poszczególnych elementów natowskiego planowania obronnego, w celu przygotowania sił i struktur NATO do realizacji pełnego spektrum misji Sojuszu. Zwiększeniu dostępności sił i środków, które mogą być przeznaczone do realizacji tychże misji sprzyja wymiana informacji między sojusznikami na temat ich zasobów i narodowego planowania sił.

Wytyczne wojskowe

Ostatnia część omawianej koncepcji wyznacza założenia budowy i zadania dla sił zbrojnych Sojuszu. Jest zatem przełożeniem jego celów i zadań politycznych na wytyczne dla wojskowych władz Sojuszu w celu ich rozwinięcia w szczegółowe koncepcje i plany. Strategia wymaga ciągłego rozwoju zdolności wojskowych, koniecznych do zrealizowania każdego rodzaju misji Sojuszu, od wspólnej obrony do operacji reagowania kryzysowego. Obejmuje to zdolność do skutecznego związania wojsk przeciwnika, zdolność do rozwinięcia się na

odległych teatrach działań, mobilność, zdolność do minimalizowania strat własnych i infrastruktury oraz do przetrwania, a także interoperacyjność. Podkreślono znaczenie elastyczności oraz zdolności do zgromadzenia sił niezbędnych do wykonania każdego rodzaju operacji, jak również do działania w ramach połączonych formacji wielonarodowych. Koncepcja Strategiczna potwierdza, że chociaż okoliczności, w których może być rozważane użycie broni nuklearnej, wydają się obecnie bardzo odległe, bo jednak broń ta pozostaje kluczowym elementem w zachowaniu pokoju i zapobieganiu przemocy i wojnie.

W Koncepcji podkreśla się, iż zdolność Sojuszu do wykonania każdego rodzaju operacji w coraz większym stopniu opierać się będzie na oddziałach wielonarodowych, uzupełniających narodowe kontyngenty Sojuszu ze strony zainteresowanych państw. Siły takie, zdolne do wykonywania każdego rodzaju misji, demonstrują zdecydowanie Sojuszu w utrzymywaniu wiarygodnej wspólnej obrony i wzmacniają spójność Sojuszu. Zwraca się ponadto uwagę na potrzebę poprawy interoperacyjności, między innymi poprzez odpowiedni trening i ćwiczenia, dla pełnego wykorzystania potencjału oferowanego przez formacje wielonarodowe.

Analiza wyżej przytoczonych punktów wyraźnie wskazuje na fakt współzależności siły Sojuszu oraz sił, roli i zadań poszczególnych jego członków. Nie trudno dostrzec iż Sojusz oczekuje od swoich członków sił zbrojnych o najwyższej jakości, zdolności i gotowości. Najpełniej wyraża się w dążeniu do wykreowania wielonarodowych połączonych sił.

Dyrektywa Operacyjna Wielonarodowych Połączonych Sił Sojuszu dokładnie określa **koncepcję użycia i rolę tych sił,** wyrażając je następująco:

- Środki, za pomocą których Sojusz dąży do utrzymania polityki bezpieczeństwa obejmują utrzymywanie potencjału wojskowego zarówno konwencjonalnego, jak i nuklearnego, niezbędnego do utrzymywania pokoju, wnoszenia wkładu w zarządzanie w sytuacjach kryzysowych stanowiących zagrożenie dla bezpieczeństwa jego członków i partnerów, zapewnianie stosownej do zagrożenia obrony i, jeżeli to konieczne, efektywne prowadzenie działań wojennych.

- W obecnym, chwiejnym pod względem bezpieczeństwa otoczeniu, członkowie Sojuszu stawiają czoła szerokiemu zakresowi potencjalnych zagrożeń bezpieczeństwa. Niepewność tego gdzie, kiedy i jak mogą one rozwinąć się w sytuacji kryzysowej lub militarne zagrożenie będzie nabierała coraz większego znaczenia. Jest o wiele bardziej prawdopodobne, że takie ryzyko zamieni się w rzeczywiste zagrożenie w konsekwencji niestabilnej sytuacji niż w wyniku skalkulowanej agresji.
- W ostatnich latach wzrosło zagrożenie konfliktów regionalnych. Ich możliwe źródła obejmują brak stabilizacji politycznej, ekonomicznej i społecznej, sfery graniczne, napięcia etniczne i narodowe, fanatyzm religijny, walkę o surowce naturalne, napięcia ekologiczne i demograficzne, zmagania potęg międzynarodowych i terroryzm. Choć wiele konfliktów regionalnych nie dotyka bezpośrednio interesów Sojuszu, niektóre będą wymagały stosownej reakcji z włączeniem nawet, w razie konieczności, środków militarnych Sojuszu. Co więcej, Sojusz może być poproszony o wniesienie wkładu do operacji militarnej innej niż wojna, obejmującej ekspertyzy wojskowe, infrastrukturę, ocenę zdolności do działania, wydzielenie sił oraz udział w akcji.
- W okresie pokoju rola sił wojskowych Sojuszu sprowadza się do odstraszenia (powstrzymywania) jakichkolwiek zagrożeń skierowanych przeciwko bezpieczeństwu państw członkowskich Sojuszu oraz wnoszenia wkładu w zapewnienie stabilności i równowagi Sojuszu przez utrzymywanie wystarczającej zdolności obrony kolektywnej. Siły Sojuszu mogą być wezwane do wniesienia wkładu do procesu bezpieczeństwa globalnego i wspierania pokoju wspólnie z Narodami Zjednoczonymi czy OBWE.
- We wszystkich operacjach, łącznie z kryzysowymi mającymi wpływ na bezpieczeństwo członków Sojuszu, siły Sojuszu będą działały jako dopełnienie i wzmocnienie działań politycznych i są one całkowicie

pod polityczną kontrolą. Siły te mogą być użyte w celu zademonstrowania gotowości i solidarności Sojuszu do kolektywnej akcji militarnej, do utrzymywania nieskrępowanych linii komunikacji wzajemnej, do zapobiegania rozprzestrzenianiu się konfliktów zbrojnych na terytoria państw członków Sojuszu lub odstraszenia potencjalnych agresorów od użycia siły przeciwko członkom Sojuszu.

- Kooperacyjne wysiłki polityczne w celu utrzymania pokoju lub rozwiązania międzynarodowych problemów mogą spełzać na niczym. W takich okolicznościach siły militarne Sojuszu mogą zostać wezwane w celu podjęcia akcji po to, aby osiągnąć cele Sojuszu, od celów nie noszących znamion bojowych, takich jak pomoc humanitarna czy utrzymywanie pokoju, do odbudowy integralności terytorialnej przy użyciu siły.

Strategia Sojuszu, choć niezwykle istotna w koalicji, po części tylko determinuje kształt narodowych sił zbrojnych poszczególnych państw – członków. Charakter sił zbrojnych jest bowiem adekwatny do narodowej polityki i strategii państwa.

2.3. Strategia narodowa

Każda strategia w zasadzie sprowadza się do pytania: jak coś zrobić? Kluczowe pytanie: jak różnorodne interesy polityczne są w stanie umożliwić osiągnięcie założonych celów i jak powinny być zastosowane posiadane środki?

Pierwszym zadaniem strategii narodowej jest określenie możliwości zapewnienia ochrony i realizacji interesów narodowych w otoczeniu międzynarodowym.

W określaniu interesu narodowego i ustalaniu celów, które jemu służą, musi także brać pod uwagę sytuację wewnętrzną państwa – jego możliwości ekonomiczne i militarne oraz nastawienie ideowe i psychologiczne społeczeństwa.

Nowy okres w historii obronności Polski rozpoczął się wraz z rozpadem Układu Warszawskiego i upadkiem Związku Radzieckiego. Początkowe lata to

okres samodzielności (wystarczalności) obronnej lub samodzielności strategicznej.

Było to wyrazem trwającej już wówczas od kilku lat ewolucji strategii i polityki ZSRR wobec Stanów Zjednoczonych i świata zachodniego: od wyścigu zbrojeń, przez „równowagę strachu” do owej „niezbędnej wystarczalności obronnej”. Albo wg sformułowania ówczesnego ministra obrony ZSRR D. Jazowa: „od nadzbrojeń (czy też super zbrojeń) ku zasadzie racjonalnej wystarczalności...”⁶¹.

W warunkach polskich znalazło to wyraz w dwu dokumentach: w pierwszym, sygnowanym przez Prezydenta RP, pod nazwą „Założenia polskiej polityki bezpieczeństwa” oraz drugim pod nazwą „Polityka bezpieczeństwa i strategia obronności Rzeczypospolitej Polskiej” przyjętym na posiedzeniu Komitetu Obrony Kraju 2 listopada 1992 roku.

Ważnym elementem strategii z 1992 roku był określony w niej zamiar w miarę równomiernego rozmieszczenia wojsk na obszarze kraju, co miało odpowiadać ówczesnej sytuacji geostrategicznej. W omawianej strategii mocno eksponowano pozamilitarne ogniwa ochronne. Dotyczyło to wyspecjalizowanych służb podległych ministrowi spraw wewnętrznych oraz ówczesnej Obrony Cywilnej Kraju.

Strategia obronna przyjęta przez KOK w dniu 2 listopada 1992 r. obowiązywała przez 8 lat, a główny cel strategiczny, jakim było uzyskanie przez Polskę członkostwa w NATO, został osiągnięty 12 marca 1999 r.

Fakt ten został poprzedzony projektami nowych zasad i dokumentów, w których wyrażono polską rację stanu i politykę bezpieczeństwa adekwatnie do zmienionej sytuacji w Europie i świecie. Zwieńczeniem tej pracy było przyjęcie na posiedzeniu Rady Ministrów w dniu 4 stycznia 2000 r. „Strategii bezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej” oraz przyjęcie przez ten sam organ w dniu 23 maja 2000 r. „Strategii obronności Rzeczypospolitej Polskiej”.

Strategia obronności Rzeczypospolitej Polskiej uwzględniała treści Koncepcji Strategicznej NATO, a przede wszystkim ustanawiała wykładnię

⁶¹ D. Jazow, *Materiały na konwersatorium*, Wyd. ASG WP/IBSO, Warszawa 1989 r., s. 16.

podstawowych założeń strategicznych w dziedzinie obronności Polski w warunkach członkostwa w NATO.

Przede wszystkim przyjęto podejście stosowane w państwach NATO, gdzie najwyższe koncepcje państwowe nazywa się strategiami, natomiast termin „doktryna” odnosi się bezpośrednio do sfery wykonawczej. Obronność traktowana była w tym dokumencie jako jedna z dziedzin bezpieczeństwa państwa, dotycząca przeciwstawienia się zewnętrznym zagrożeniom polityczno-militarnym przy wykorzystaniu wszystkich pozostających w dyspozycji państwa sił i środków militarnych i niemilitarnych.

Obecna „Strategia obronności Rzeczypospolitej Polskiej”⁶² uznając za nadrzędne polskie interesy narodowe i uwzględniając narodowe uwarunkowania ich realizacji, jest odpowiednio skorelowana ze strategią NATO. W działalności praktycznej kieruje się następującymi podstawowymi zasadami: odpowiedzialność narodowa i powszechność obrony, solidarność i integracja sojusznicza, współpraca i partnerstwo, umacnianie zaufania i regionalnej stabilności militarnej, odstraszenie i wiarygodność, elastyczność reagowania obronnego, współpraca cywilno-wojskowa, bilansowanie potrzeb obronnych i możliwości kraju.

Wielkimi zaletami członkostwa w Sojuszu Północnoatlantyckim są więc zwiększone bezpieczeństwo i stabilność bytu państw sygnatariuszy. Członkostwo zapewnia gwarancje będące istotą Traktatu Północnoatlantyckiego, iż członkowie, indywidualnie i zbiorowo, udzielą sobie wzajemnej pomocy na wypadek zbrojnej agresji zwróconej przeciwko któremukolwiek z nich. Żadne państwo jednakże nie rezygnuje z prawa do wypełniania swych własnych zobowiązań wobec obywateli. Każde z nich pozostaje też odpowiedzialne za własną obronę.

Wydaje się, że dla Polaków, nie powinno to być nowością, a historycznym przypomnieniem. Wszak już znamienny artykuł XI Ustawy Rządowej z dnia 3 maja 1791 roku stwierdza, że: „Naród winien jest sobie samemu obronę od

⁶² *Strategia obronności Rzeczypospolitej Polskiej*, dokument przyjęty na posiedzeniu Rady Ministrów w dniu 23 maja 2000 r.

napaści i dla przestrzegania całości swojej (...) wojsko nic innego nie jest jak tylko wyciągnięta siła obronna i porządna z ogólnej siły narodu”.

Ta mądra i dalekowzroczna myśl naszych poprzedników winna nam ponadczasowo towarzyszyć podczas kreowania strategii bezpieczeństwa (obronności). Godzi się jednocześnie zauważyć, że w cytowanej myśli nie są zawarte żadne ograniczenia dotyczące np. zawierania koalicji, jeśli to sprzyjać będzie obronności narodu. Na miejscu jest tu więc sentencjonalne stwierdzenie, **że to naród wybiera strategię, gwarantującą bezpieczeństwo.**

Fundamentem polskiej obronności jest jej powszechność. Obowiązek obrony i świadczeń na jej rzecz spoczywa na wszystkich obywatelach i strukturach państwa⁶³. Obrona powszechna zakłada w razie wojny zespolenie w jeden system działań wysiłków całego narodu i wszystkich jego struktur państwowych, militarnych i pozamilitarnych – w tym mobilnych wojsk operacyjnych, masowo rozwijanych w czasie wojny wojsk obrony terytorialnej, odpowiednio przygotowanych ogniw pozamilitarnych, wykorzystujących naturalne zasoby, walory obronne, a także operacyjnie przygotowaną infrastrukturę kraju – oraz zaangażowanego w obronę Polski potencjału sojuszniczego.

Pierwotne jak zawsze musi być jednak określenie zagrożeń.

Z aktualnych, zawartych w dokumentach ocen dotyczących zagrożeń bezpieczeństwa i roli systemu obronnego RP wynika, że:

- głównym źródłem zagrożeń bezpieczeństwa jest niestabilność i napięcia w stosunkach między państwami;
- zagrożenie bezpieczeństwa jest bardziej prawdopodobne w sytuacji niestabilności, niż w wyniku skalkulowanej i przygotowanej agresji;
- zmniejsza się groźba wojny na dużą skalę;
- wzrasta zagrożenie konfliktami regionalnymi wynikającymi z braku stabilizacji politycznej, ekonomicznej, społecznej, sporów granicznych, napięć etnicznych i narodowych, fanatyzmu religijnego,

⁶³ Konstytucja RP, art. 85:

1. obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona Ojczyzny.
2. zakres obowiązku służby wojskowej określa ustawa.

walki o surowce naturalne, napięć ekologicznych i demograficznych oraz terroryzmu;

- siły NATO stają się mniej liczne, bardziej elastyczne i mobilne, aby w razie potrzeby mogły być użyte w określonym czasie i rozbudowane do wymaganej wielkości;
- coraz większą rolę odgrywają w Sojuszu siły wielonarodowe;
- potencjał wojskowy Sojuszu jest kształtowany na poziomie niezbędnym do utrzymywania pokoju, a w razie konieczności osiągnięcia stosowanej siły obronnej i prowadzenia efektywnych działań wojennych;
- Sojusz może uczestniczyć w operacji militarnej innej niż wojna;
- siły Sojuszu gwarantują bezpieczeństwo i terytorialną integralność państw członkowskich;
- siły Sojuszu mogą być użyte do zapewnienia bezpieczeństwa globalnego i wspierania pokoju, wspólnie z ONZ i OBWE;
- siły Sojuszu mogą podejmować działania dla osiągnięcia celów Sojuszu zarówno niemilitarnych, jak i militarnych;
- w okresie pokoju siły Sojuszu pełnią rolę czynnika odstraszania przed różnego rodzaju zagrożeniami;

Stosownie do trzech stanów bezpieczeństwa państwa – pokoju, kryzysu (zagrożenia bezpieczeństwa) i wojny – Rzeczpospolita Polska jest przygotowana do prowadzenia następujących trzech rodzajów działań strategicznych:

- *działania prewencyjno-stabilizacyjne* – realizowane w czasie pokoju, obejmujące bieżące zapobieganie wystąpieniu zewnętrznych zagrożeń polityczno-militarnych (kryzysowych i wojennych), poprzez neutralizowanie ich potencjalnych źródeł oraz stabilizowanie i umacnianie bezpiecznego środowiska (otoczenia) międzynarodowego Polski;
- *reagowanie kryzysowe* – realizowane w razie wystąpienia zagrożenia bezpieczeństwa państwa lub bezpieczeństwa sojuszników oraz

zagrożeń dla szerszego bezpieczeństwa międzynarodowego, obejmujące zarówno działania narodowe, jak i udział w wysiłkach międzynarodowych, podejmowanych w celu opanowywania kryzysów oraz zapewnienia osłony przed ich skutkami;

- *działania wojenne* – prowadzone w razie agresji na Polskę lub jej sojuszników, obejmujące wykorzystanie całego lub części potencjału państwa do odparcia agresji poprzez przygotowanie i przeprowadzenie kampanii i operacji wojennych.

W kontekście powyższych rozważań należy podkreślić, że szczególnie trudna jest ocena zagrożenia militarnego, która wywiera bezpośredni wpływ na system obronny państwa w całości oraz na przygotowanie obronne pod względem wojskowym – zapewnienie niezbędnej gotowości⁶⁴ i zdolności bojowej⁶⁵ sił zbrojnych, określanie priorytetów w ich wyposażeniu technicznym i bojowym.

Budowa sił zbrojnych nie może być aktem jednorazowym i zamkniętym lecz procesem przebiegającym stosownie do ich roli i zadań uzależnionych od polityki państwa. Model sił zbrojnych powinien w pełni odpowiadać konstrukcji i wymaganiom systemu obronnego państwa, zobowiązań sojuszniczych, a także

⁶⁴ Gotowość bojowa – 1) zdolność wojska do podjęcia w określonym czasie działań bojowych; system czynności organizacyjnych i wykonawczych, dowódców i sztabów oraz działania wojsk podejmowane w celu zapewnienia zdolności bojowej wszystkich szczebli dowodzenia i jednostek organizacyjnych sił zbrojnych do bezzwłocznego przystąpienia do wykonania zadań bojowych i taktyczno-operacyjnych zgodnie z planami lub doraźnie postawionymi zadaniami. Na gotowość bojową składają się m.in. takie elementy jak: wysoki stan moralno-polityczny i zdyscyplinowanie sił zbrojnych i żołnierzy rezerwy, wyszkolenie i przygotowanie psychologiczne i fizyczne, wyposażenie wojsk w broń i technikę wojenną o ciągłej sprawności i gotowości do bezzwłocznego użycia, wyszkolenie i przygotowanie dowódców, oficerów sztabu, szefów wojsk i służb, sprawność organizacji i dowodzenia oraz aktualność planów operacyjnego rozwinięcia sił zbrojnych, organizacja tyłowego zabezpieczenia oraz bojowe i operacyjne zabezpieczenie działań, gotowość odparcia zaskakujących i niszczących uderzeń przeciwnika, bezzwłoczne przejście do działania zgodnie z planami operacyjno-strategicznego rozwinięcia sił zbrojnych; sprawne likwidowanie skutków uderzeń broni masowego rażenia i odtworzenie zdolności bojowej wojsk (odtworzenie gotowości bojowej) oraz ponowne przystąpienie do wykonywania określonych zadań taktyczno-operacyjnych. Zachowanie wysokiej gotowości bojowej, osiąganie jej i odtworzenie stanowi jedną z zasad sztuki wojennej;

2) stan zdolności sił i środków lotnictwa do wykonywania zadań bojowych. W różnych państwach ustala się różne stopnie gotowości bojowej. Najwyższy stan gotowości bojowej zapewnia dyżurowanie na ziemi oraz dyżurowanie w powietrzu. (*Leksykon Wiedzy Wojskowej*, Warszawa 1979, s. 130).

⁶⁵ Zdolność bojowa – właściwości pododdziałów, oddziałów, związków taktycznych i operacyjnych przejawiające się w ich możliwościach taktycznych, operacyjnych lub bojowych wykonywania określonych zadań, postawionych przez przełożonych lub podejmowanych z własnej inicjatywy, niezależnie od pory roku, doby, warunków atmosferycznych i właściwości terenu. (*Leksykon Wiedzy Wojskowej*, Warszawa 1979, s. 521).

uwzględniać możliwości ekonomiczne państwa, które umożliwiają jego praktyczną realizację.

Siły zbrojne

Siły zbrojne to bezsprzecznie najbardziej wyspecjalizowany środek obrony państwa; wyspecjalizowany na tyle, że są one w powszechnym rozumieniu traktowane częstokroć jako jedyny.

T. Zakrzewski w swojej rozprawie: „Organizowanie siły zbrojnej w państwie” określa je jako „narzędzie walki, jakim państwo dysponuje w chwili podjęcia decyzji działań wojennych, tj. po ukończeniu mobilizacji i koncentracji⁶⁶. Definicję pełniejszą, oddającą istotę roli sił zbrojnych w okresach pokoju, kryzysu i wojny zamieszcza „Słownik podstawowych terminów wojskowych”, według którego „siły zbrojne, to termin oznaczający siły i środki wydzielone przez państwo do zabezpieczenia jego interesów i prowadzenia walki zbrojnej, ujęte w całości organizacyjną, składającą się z różnych pod względem rodzaju i wielkości wojskowych jednostek i związków”⁶⁷.

Można więc przyjąć, że **siły zbrojne – to ogół zorganizowanych formacji zbrojnych**. Jest rzeczą oczywistą, że liczebność, charakter, skład, struktura sił zbrojnych państwa wynikają z przyjętej strategii – czyli należałoby rozpatrywać je w związku i po sprecyzowaniu strategii państwa.

Pozycja, funkcje i organizacja sił zbrojnych ulegały na przestrzeni dziejów przemianom, związanym przede wszystkim z przemianami struktur państwowych i technicznych środków walki (od drużyn zbrojnych skupionych wokół wodza poprzez pospolite ruszenie, służbę rycerską, armie najemne, po armie zawodowe).

Rozwój armii następował równolegle z rozwojem nowoczesnych państw. W okresie wojen napoleońskich państwa europejskie zaczęły opierać system tworzenia armii na zasadzie powszechnego obowiązku służby wojskowej⁶⁸. Powstały pierwsze armie masowe. Pojawienie się armii narodowych, opartych na

⁶⁶ T. Zakrzewski, s. 4.

⁶⁷ *Słownik podstawowych terminów wojskowych*, s. 10.

⁶⁸ Z. Trejnis, *Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Toruń 1997, s. 56.

powszechnym poborze i powstanie grup zawodowych wojskowych spowodowało zmianę relacji pomiędzy władzą państwową, armią i społeczeństwem.

Armia zachowuje niemal w każdym systemie politycznym szczególną pozycję – wynika ona ze szczególnych form, sposobów i środków wykonywania zadań. Problemem jest więc takie ułożenie stosunków pomiędzy władzami a armią, by ta mogła efektywnie przeciwdziałać zagrożeniom zewnętrznym, a jednocześnie nie stała się zagrożeniem dla władz państwa.

Jest to szczególnie ważne w odniesieniu do armii zawodowych, które w słabych państwach odgrywały rolę daleko odbiegającą od miejsca sił zbrojnych w państwach demokratycznych. Siły zbrojne realizują w każdym państwie funkcję zewnętrzną i wewnętrzną. Wewnętrzna funkcja związana jest z możliwością wykorzystania ich do funkcji ratowniczych, pomocy w razie klęsk żywiołowych, ekologicznych, katastrof, jako sił antyterrorystycznych czy pomocniczych, np. w projektowaniu i budowie różnych obiektów. Są pracodawcą, producentem i użytkownikiem nowoczesnej techniki i technologii, wykonują funkcje edukacyjne i gospodarcze, są nosicielem tradycji i ogólnospołecznych wartości. Działać jednak muszą w ramach ściśle ustanowionego porządku prawnego.

2.4. Siły Zbrojne w Konstytucji RP

W Konstytucji RP problematyka obronności nie jest zgrupowana w specjalnym rozdziale. Obronność jest wspólnym problemem całej Rzeczypospolitej, jest to sfera obowiązków wszystkich władz i obywateli, dlatego obecne zapisy dotyczące Sił Zbrojnych, obronności państwa i związanych z nią powinności umiejscowione zostały w poszczególnych rozdziałach konstytucji, jako istotne elementy ustroju, funkcjonowania władz publicznych, prawnej i finansowej struktury państwa.

W art. 26. Konstytucji RP czytamy:

„1. Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic.

2. Siły Zbrojne zachowują neutralność w sprawach politycznych oraz podlegają cywilnej i demokratycznej kontroli”.

Postanowienie to ma charakter ogólny, zasady funkcjonowania sił zbrojnych w państwie rozwinięte są w postanowieniach normujących kompetencje władzy ustawodawczej, wykonawczej, prawa i obowiązki obywateli oraz zasady wyborcze:

- obowiązek obrony Ojczyzny oraz obowiązek służby wojskowej – art. 84-85, art. 146;
- stany nadzwyczajne związane z obronnością państwa – art. 116, art. 229;
- unormowania dotyczące żołnierzy jako grupy społecznej i zasady udziału żołnierzy w życiu publicznym – art. 31, art. 59, art. 103, art. 108;
- możliwość użycia sił zbrojnych poza granicami państwa – art. 117;
- sojusze i układy wojskowe – art. 89, art. 146, art. 133;
- sądownictwo wojskowe – art. 175;
- postanowienia dotyczące kompetencji kierowniczych organów państwa w sferze obronności:
 - a) kompetencje Prezydenta RP: art. 126 ust. 2; art. 134-135, art. 136, art. 144; rozdział IX – stany nadzwyczajne;
 - b) zadania Rady Ministrów i prezesa Rady Ministrów – art. 144, art. 146, art. 154-155;
 - c) kompetencje Ministra Obrony Narodowej – jego generalne uprawnienia określone są w ramach ogólnych uprawnień Rady Ministrów i jej członków.

Zawarcie zasad dotyczących Sił Zbrojnych wśród naczelných zasad ustrojowych wskazuje, że armia podlega tym samym regułom, które obowiązują

inne podmioty władzy publicznej, jak również, że państwo nie użyje Sił Zbrojnych w innych niż przewidziane w Konstytucji celach.

Zmiana generalnych zasad odnoszących się do budowy i użycia sił zbrojnych wymagać więc będzie zmian w ustawie zasadniczej.

2.5. Współczesne misje sił zbrojnych

Punktem wyjścia do rozważań w odniesieniu do przewidywanych misji sił zbrojnych w świetle przyszłych zagrożeń i wyzwań, także w świetle nowych tendencji bezpieczeństwa międzynarodowego, należy mieć na uwadze, że bezpieczeństwo międzynarodowe jest bardzo dynamicznym procesem.

Rozważając obecne i przyszłe misje sił zbrojnych celowo jest uwzględnić co następuje.

Po pierwsze, zupełnie nową sytuację, jeśli chodzi o percepcję i ocenę zagrożeń dla bezpieczeństwa państwa, zaś przede wszystkim ich nieprzewidywalność. Po wydarzeniu 11 września 2001 roku, po kampanii antyterrorystycznej, widać, że nie ma jednego, jasnego wroga. Nie jest on kwantyfikowalny, jest nieprzewidywalny, nie wiadomo skąd uderzy, nie wiadomo kiedy, nie wiadomo z użyciem jakiej broni, czy z użyciem broni w ogóle, wywołując skutki podobne do zastosowania najbardziej nawet skomplikowanych systemów uzbrojenia⁶⁹. Stąd rodzi się potrzeba przygotowań nie na określony wariant zdarzeń, lecz należy być gotowym na każdą okoliczność.

Trzeba pamiętać o tym, że coraz większe zagrożenie dla bezpieczeństwa narodowego pochodzi ze strony nie tylko państw, ale ze strony struktur czy grup innych, niż państwa. Ocena intencji samego państwa czy rządu nie wystarczy, a to dlatego, że na terytoriach wielu państw działają grupy, które wymykają się kontroli państwowej i stanowią, czy też mogą stanowić istotne zagrożenie bezpieczeństwa.

Chiński strateg Sun Tzu przyjmuje, iż „nie polegać na tym, że wróg nie napadnie nas, tylko na zapewnieniu sobie takiej siły, żebyśmy nie mogli być

napadnięci”. Biorąc pod uwagę wszystko to, co powiedziano wcześniej o koncepcjach strategicznych (strategiach) NATO i strategii narodowej można pokusić się o konstatację, że nadszedł czas na strategię globalnej prewencji.

Po drugie, wraz z odejściem od użycia wielkich liczebnie sił zbrojnych zmieniać się będą zasady użycia, struktury, sposoby dowodzenia i szkolenia.

Również coraz trudniej będzie izolować bezpieczeństwo polityczne od militarnego, ekonomicznego, ekologicznego, informatycznego itd. Po prostu będzie to pojęcie rozumiane coraz bardziej kompleksowo.

Rozważając przyszłość polskich SZ w tym świetle celowo jest podkreślić następujące:

- przyszłe polskie SZ będą musiały być przygotowane do operacji i misji wojskowych innych niż odpieranie agresji na własnym terytorium;
- nie będziemy w stanie, podobnie jak inne państwa utrzymywać SZ zdolnych do odparcia każdej agresji i zdolnych do przeciwdziałania każdemu zagrożeniu. Natomiast musimy mieć na „rynku wojskowym” taką specjalizację, żebyśmy byli wiarygodnym i atrakcyjnym partnerem dla sojuszników lub koalicjantów;
- przyszłe SZ będą musiały być przygotowane do ciągłego współdziałania międzynarodowego, to znaczy do tego żeby natychmiast podjąć współdziałanie w ramach istniejących struktur czy też w ramach koalicji tworzonej „ad hoc”;
- siły zbrojne przyszłości będą musiały być zdolne do szybkich przerzutów i w stanie wysokiej gotowości. W przeciwnym wypadku – jeżeli tego nie osiągniemy, grozić nam może postępująca marginalizacja wojskowa;
- ceny uzbrojenia i wyposażenia wojskowego będą stale rosły a w ślad za tym rosły będą koszty utrzymania armii niezależnie od jej charakteru.

⁶⁹ Ambasador Adam Kobieracki, MSZ, wystąpienie na seminarium, Warszawa, maj 2001 r.

Fakty te muszą skłaniać do myślenia i poszukiwania kształtu armii zupełnie nowego typu z odejściem od utartych wieloletnich przyzwyczajzeń i stereotypów.

Misje i zadania sił zbrojnych

Przeznaczenie SZ RP określa Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej⁷⁰.

Strategiczny cel obronności RP wskazuje siłom zbrojnym podstawową powinność: zapewnienie bezpiecznych warunków realizacji interesów narodowych poprzez ich obronę przed zewnętrznymi zagrożeniami kryzysowymi oraz wojennymi.

Powinności tej przyporządkować można następujące **misje i zadania Sił Zbrojnych RP:**

1. Zapewnienie bezpieczeństwa w czasie pokoju:
 - 1) monitorowanie i ochrona przestrzeni powietrznej,
 - 2) prowadzenie współpracy wojskowej,
 - 3) wspieranie władz państwowych,
 - 4) monitorowanie skażeń,
 - 5) prowadzenie działalności rozpoznawczej i wywiadowczej,
 - 6) implementacja postanowień porozumień rozbrojeniowych;
2. Odparcie ataku strategicznego:
 - 1) uczestnictwo w strategicznej operacji obronnej na terytorium RP,
 - 2) udział w operacji obronnej poza obszarem kraju;
3. Udział w działaniach antyterrorystycznych:
 - 1) prowadzenie działań prewencyjnych,
 - 2) obrona przed atakami terrorystycznymi,
 - 3) udział w czynnym zwalczaniu terroryzmu,
 - 4) udział w likwidacji skutków działań terrorystycznych;
4. Wsparcie procesu stabilizacji i operacji humanitarnych:
 - 1) udział w operacjach utrzymania pokoju,
 - 2) wspieranie operacji humanitarnych;

⁷⁰ Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., art. 26, ust. 1.

5. Zapobieganie konfliktom lokalnym i regionalnym oraz udział w ich rozwiązaniu:

- 1) obrona terytorium kraju,
- 2) udział w likwidacji konfliktu lokalnego lub regionalnego na obszarze NATO zgodnie z art. 5,
- 3) udział w likwidacji konfliktu lokalnego lub regionalnego poza obszarem odpowiedzialności NATO.

Misje i zadania SZ realizować mogą siły zbrojne o pożądanym zdolnościach operacyjnych. Jak już wspomniano w NATO preferowane są siły obronne o znaczących możliwościach i zdolnościach operacyjnych. Sojusz potrzebuje sił spełniających wymogi:

1. interoperacyjności;
2. możliwości logistycznego zabezpieczenia we wszystkich przewidywanych warunkach prowadzenia działań;
3. możliwości natychmiastowego rozwinięcia i mobilności;
4. efektywnego zaangażowania w rozwiązywanie konfliktów o zróżnicowanym charakterze;
5. możliwości przetrwania i działania z dala od baz stacjonowania i zaopatrzenia;
6. powszechnego stosowania systemów informatycznych w procesie kierowania i dowodzenia.

Synergiczny efekt wymogów 1-6 powinien dać pożądaną zdolność operacyjną, które pozwolą sprostać wszystkim współczesnym zagrożeniom. Wymogi te wytyczają standardy dla sił narodowych.

Rozwój tych zdolności stał się kluczowym elementem wysiłków państw w ramach NATO i Unii Europejskiej. Realizacji tego celu służą przyjęte zobowiązania narodowe (np. Prague Capabilities Commitments), wspólnie realizowane projekty (np. dotyczące AGS, lotniczego transportu strategicznego, tankowania w powietrzu), zmiany w strukturze dowództw (zwłaszcza utworzenie strategicznego dowództwa NATO dla transformacji), a także decyzje dotyczące

wspólnych sił natychmiastowego reagowania: Sił Odpowiedzi NATO oraz grup bojowych Unii Europejskiej.

Szczyt NATO w Stambule (czerwiec 2004) wskazał na konieczność osiągnięcia docelowo przez 40% wojsk lądowych każdej armii zdolności do działania poza własnym terytorium, a 8% do natychmiastowego wyruszenia we wskazany rejon. Siły Zbrojne RP jako trwałe i aktywny element światowego systemu bezpieczeństwa są zobligowane do zwiększania swej sprawności, mobilności, nowoczesności i stopnia profesjonalizacji.

W zależności od potrzeb i sytuacji powinny one być przygotowane do skutecznego przeciwdziałania zagrożeniom zewnętrznym i wewnętrznym godzącym w narodowy interes bezpieczeństwa państwa oraz do uczestniczenia w operacjach prewencyjnych, kryzysowych i wojennych prowadzonych pod egidą ONZ, OBWE, NATO i UE, a także doraźnie tworzonych koalicji.

Konieczność realizacji obecnych i przewidywanych zadań zainicjowała zasadniczą zmianę charakteru sił zbrojnych - z ciężkiego na bardziej mobilny, z dobrze rozwiniętymi i zdolnymi do przerzutu komponentami: zdolnymi działać w różnorodnych warunkach terenowych i klimatycznych.

Powyższe uwarunkowania w oczywisty sposób wskazują na potrzebę posiadania profesjonalnych sił zbrojnych.

Nie ulega wątpliwości, że kończy się era armii z poboru. Ostatnie doświadczenia irackie, w tym doświadczenia z naszego udziału w rozwiązywaniu tego kryzysu, są chyba w tym względzie przesądzające. Wydaje się, że w perspektywie dekady w Europie mało kto będzie utrzymywał system wojska z poboru.

Za armią profesjonalną przemawia konieczność dużej dyspozycyjności sił dla zapewnienia zdolności do szybkiego reagowania na różnorodne zagrożenia kryzysowe; konieczność obsługi coraz bardziej złożonych systemów uzbrojenia; wzrost znaczenia jakości indywidualnego przygotowania żołnierzy, roli samodzielnego działania, począwszy od najniższych szczebli dowodzenia i umiejętności współdziałania (operacje połączone, działania cywilno-wojskowe).

Armia zawodowa nie jest bezpośrednio tańsza od armii z poboru, gdy porówna się siły zbrojne o takiej samej liczebności. Ale jest tańsza, gdy uwzględnimy wszystkie społeczne koszty pośrednie w skali całego państwa. Ponadto za te same pieniądze wydatkowane na armię zawodową uzyskuje się sumarycznie większy potencjał bojowy niż w wyniku przeznaczenia ich na armię z poboru. Armia zawodowa jest bojowo i ekonomicznie efektywniejsza. Wdrażanie modelu armii zawodowej wiąże się z dodatkowymi kosztami na początku tego programu, ale daje oszczędności w dłuższej perspektywie.

W dzisiejszych polskich warunkach szczególne znaczenie ma jeszcze inny argument. Otóż jest to następna - po uprzednich nadziejach związanych z wchodzeniem do NATO - szansa na danie impulsu i poderwanie kadry do jeszcze jednego wysiłku modernizacyjnego. Postawienie sobie jako celu armii zawodowej umożliwiłoby zupełnie inne podejście do przekształceń obecnego korpusu kadry zawodowej. To nie musiałby być gwałtowny, "siłowy" proces, znaczący jakimś arytmetycznym amokiem pozbywania się ludzi wykształconych i przygotowanych do służby, w tym nawet bardzo młodych.

Wśród zwolenników utrzymywania armii z poboru dominują argumenty o potrzebie przygotowania rezerw osobowych oraz wychowawczym charakterze służby wojskowej. Pierwszy z nich jest trudny do odrzucenia, zwłaszcza uwzględniając geopolityczne położenie Polski i redukcję armii, która spowoduje, że będziemy potrzebowali rezerw, zasilających ją w przypadku zagrożenia. Wątpliwy natomiast jest obecnie argument o wychowawczym charakterze służby wojskowej. Dla zdecydowanej części poborowych pobyt w koszarach jest ciągle straconym czasem. To odczucie jest niezależne od stopnia zaangażowania kadry, tworzonych warunków służby oraz dynamiki szkolenia. Nie ma mowy o tym aby przez 9 miesięcy czy nawet rok przygotować dobrego operatora ppk, mechanika czołgowego czy dowódcę drużyny. Tylko z tytułu ciągłego szkolenia kierowców armia traci miliony złotych i za 6-7 miesięcy... szkoli następnych adeptów wojskowej kierownicy. Ten mechanizm powtarza się w wielu specjalnościach. Tymczasem istnieje dość liczna grupa młodych ludzi, którzy na armię patrzą perspektywy dobrego zawodu, chcą się z nią związać i mają określone

predyspozycje psychiczne, aby sprostać wymogom służby. Wydaje się, że przy dobrej „kampanii zachęt” starczyłoby ich do zapewnienia koszar wojsk operacyjnych.

Szacunki wskazują, że nie stać nas na stuprocentową profesjonalizację armii i nie ma ku temu pełnego uzasadnienia. Optymalne byłoby ich sprofesjonalizowanie na poziomie 70-75 procent.

Jednym z narzędzi profesjonalizacji sił zbrojnych jest zwiększenie ich uzawodowienia.

Należy przypomnieć, że proces ten w Siłach Zbrojnych RP jest już zrealizowany. W latach 1999-2003 przebudowana i zracjonalizowana została struktura stanowisk kadry zawodowej przy wzroście uzawodowienia z ok. 42% do 55%. Proces ten nie mógł być jednak kontynuowany bez wprowadzania stanowisk żołnierzy zawodowych na najniższych szczeblach.

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych stworzyła podstawy prawne do dalszego wzrostu uzawodowienia przez ustanowienie korpusu szeregowych zawodowych.

Przewiduje się, że korpus ten powstanie w wyniku zamiany wybranych stanowisk podoficerów zawodowych, których aktualne zaszeregowanie jest zbyt wysokie (np. kierowcy, operatorzy maszyn, itp.), oraz z zamiany stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, których szkolenie w warunkach skróconej służby nieefektywne (młodszy specjaliści).

Do końca 2010 r. planowana jest zamiana wszystkich stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej wymagających długotrwałego przeszkolenia specjalistycznego na stanowiska szeregowych zawodowych.

Stanowiska dla tej grupy żołnierzy winny być wprowadzane w pierwszej kolejności w:

- siłach wysokiej gotowości, zdolnych do przerzutu,
- jednostkach dowodzenia,
- jednostkach rozpoznania,
- jednostkach chemicznych,
- pododdziałach ratownictwa inżynierskiego,

- elementach przewidzianych do zwalczania skutków katastrof i klęsk żywiołowych,
- elementach logistycznych przewidzianych do użycia w układzie koalicyjnym.

Profesjonalizacja armii to nie tylko ludzie, struktury i zdolności. Zachodzi tu współbieżny proces. Profesjonalizacja to również przyspieszona modernizacja sprzętu, lepsze wyposażenie żołnierza, programy zbrojeniowe, jak również sprawy socjalne żołnierzy. Zmiana misji Sił Zbrojnych RP ma ogromny wpływ na technikę wojskową i modernizację sprzętu, przez co zmusza do pozyskiwania nowych systemów broni i wyposażenia. Wiąże się to oczywiście z zapewnieniem wysokiego reżimu szkoleniowego i eksploatacyjnego.

Warto w tych rozważaniach odnieść się do nieco odmiennego, ale mocno związanego z profesjonalizacją problemu. Osądowi należy pozostawić czy problem ten ma wymowę polityczną lub jak kto woli strategiczną. Otóż mowa jest o postrzeganiu żołnierza zawodowego w społeczeństwie.

Z wielostronnych analiz wynika, że społeczeństwo polskie pozytywnie odnosi się do wojska jako instytucji i społeczności zarazem. O akceptacji w wymiarze instytucjonalnym świadczą powszechnie przeprowadzane sondaże zaufania i aprobaty dla realizowanej działalności, w których wojsko lokuje się najczęściej w ścisłej czołówce.

Z badań wynika, że globalna, społeczna ocena zawodowych wojskowych sytuuje się – ogólnie biorąc – powyżej średniej. Na podstawie innych danych⁷¹ można wnioskować, iż zawód wojskowy posiada silną legitymizację społeczną w naszym kraju. Najbardziej przychylnie nastawienia społeczne dotyczą najbardziej prestiżowej grupy zawodowej – oficerów⁷².

W ogólnym stereotypie społecznym żołnierza zawodowego charakteryzuje przede wszystkim zdyscyplinowanie, w drugiej kolejności

⁷¹ Np. dotyczących akceptacji oficera w roli kandydata na męża (zob. W. Winclawski, A. Śliwińska i inni, *Wojsko a społeczność lokalna*. Raport z wykonania tematu naukowo-badawczego, Toruń 1998, s. 93-95).

⁷² S. Jarmoszko, *Problemy bezpieczeństwa, obronności i zawodu wojskowego w opinii kadry zawodowej Wojska Polskiego*, sprawozdanie WIBS, Warszawa 1993, s. 26-27; A. Kołodziejczyk, *Społeczeństwo polskie wobec spraw bezpieczeństwa, obronności i służby wojskowej*, sprawozdanie WIBS, Warszawa 1994, s. 30.

odwaga, patriotyzm, profesjonalizm, odporność psychofizyczna, poczucie honoru i odpowiedzialności.

Czy nie o taką całą armię nam chodzi?

2.6. Kierunki uzawodowienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej wynikające z doświadczeń Sojuszu NATO

Biorąc pod uwagę skalę i tempo uzawodowienia Sił Zbrojnych RP można wyodrębnić dwa rodzaje poglądów rozpowszechnianych aktualnie w środowisku polityczno – wojskowym.

Pierwszy polega *na dążeniu do zbudowania armii w pełni zawodowej*, przy czym z zasady przewiduje się ograniczenie jej liczebności poniżej 100 tys. żołnierzy. W opinii tego środowiska redukcja stanów osobowych miałyby dostarczyć środków finansowych na modernizację techniczną (zakupy nowoczesnego uzbrojenia, remont i modernizację sprzętu istniejącego). Jednym z przykładów takiego rozumowania jest artykuł Stanisława Kozieja, dotyczący skutków implementacji tzw. „Planu Hausnera” dla Sił Zbrojnych RP⁷³.

Drugi pogląd *preferuje stopniowe zwiększanie uzawodowienia z pozostawieniem zasadniczej służby wojskowej*. Priorytetowo pod względem uzawodowienia traktowane byłyby siły wydzielone do NATO, zgodnie z „Tabelą Sił NATO” przewidziane do użycia poza granicami kraju. W jednostkach obrony terytorialnej, logistyki stacjonarnej i w różnego rodzaju jednostkach zabezpieczających odbywaliby służbę żołnierze zasadniczej służby wojskowej.

Dokonując wyboru opcji należy wziąć pod uwagę dotychczasowe doświadczenia armii Sojuszu Północnoatlantyckiego w tej dziedzinie, zastanowić się nad ich zaletami i wadami oraz ocenić możliwości ich realizacji. Realizując proces uzawodowienia naszej armii należy równolegle zmienić filozofię myślenia o obronie państwa i dokonać głębokiego przełomu w koncepcjach organizacyjnych i sprzętowych Sił Zbrojnych RP.

Biorąc za przykład Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii i Francji wskazanym jest przed rozpoczęciem profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP poddać ten problem

ogólnonarodowej dyskusji (nie tylko w środowisku polityczno – wojskowym i naukowym) oraz przeprowadzić studium budżetowe w celu zdobycia wiadomości o zbliżonych kosztach finansowych pełnego uzawodowienia naszych sił zbrojnych.

Jak wskazuje dobry przykład Francji, proces profesjonalizacji powinien odbywać się równolegle we wszystkich rodzajach sił zbrojnych⁷⁴. Doświadczenia takich państw jak: Wielka Brytania, Francja, Belgia, Niemcy, Hiszpania i Włochy umacniają w przekonaniu polityków i wojskowych o konieczności dokonania w polskiej armii głębszej modernizacji technicznej, stopniowego zmniejszania stanu osobowego, ujednoczenie struktur oraz redukcję pośrednich ogniw dowodzenia. Pozwoliłoby to na zbudowanie w miarę jednolitych komponentów rodzajów sił zbrojnych w ramach związków połączonych oraz osiągnięcie odpowiednich zdolności do reagowania na zagrożenia kryzysowe w kraju lub poza jego granicami⁷⁵.

Doświadczenia tych państw potwierdzają również konieczność wprowadzenia do polskiej armii bogatszego wyposażenia opartego o nowoczesne systemy dowodzenia i rozpoznania, broni o cechach inteligentnych, systemów rażenia informacyjnego i walki elektronicznej, nowoczesnych samolotów wielozadaniowych śmigłowców, korwet, kołowych i gąsienicowych platform opancerzonych. Pozwoli to na znaczne zmniejszenie liczby jednostek wojskowych, a tym samym i kadry.

Ponadto zdolności Sił Zbrojnych RP należy dostosować do udziału w operacjach międzynarodowych nowego typu, w których wzrasta znaczenie małych, samodzielnych pododdziałów (modułów) dysponujących dużą autonomią, skutecznością, siłą i precyzją rażenia. Ma to swoje odniesienie do struktury, kształtu oraz sposobu realizacji misji określonych w strategiach poszczególnych rodzajów sił zbrojnych⁷⁶.

⁷³ St. Koziej, *Hausner i obronność*, „Życie”, Nr 62/2004.

⁷⁴ Wyjątkiem wśród armii NATO jest Wielka Brytania, gdzie profesjonalizacja odbywała się w różnym czasie w poszczególnych rodzajach sił zbrojnych.

⁷⁵ Przykładem jest Francja, Wielka Brytania i Belgia.

⁷⁶ Przykładem są Siły Zbrojne Królestwa Belgii, Francji i Wielkiej Brytanii.

Opierając się na pozytywnych przykładach Niemiec, Francji, Belgii, Wielkiej Brytanii i Hiszpanii, polska armia powinna dążyć do rekonstrukcji systemu dowodzenia. Powinna ona nastąpić to poprzez poprawę jego funkcjonalności oraz efektywności, a zwłaszcza przygotowanie organów dowodzenia do ewentualnych działań w ramach misji i operacji realizowanych w czasie pokoju, kryzysu i wojny. Docelowo powinien ten system zapewnić skuteczne dowodzenie zarówno w układzie narodowym, jak i sojuszniczym.

Uzawadawiając nasze siły zbrojne nie możemy zapominać o dążeniu do przewartościowania misji sił zbrojnych w zakresie rozpoznania i wywiadu. Rozpoznanie wojskowe stanie się jedną z zasadniczych funkcji realizowanych w siłach zbrojnych, obejmujące zdobywanie informacji, ich przetwarzanie i dystrybucje oraz wymianę z pozostałymi państwami sojuszu lub koalicji. Proces ten w coraz większym stopniu bazuje zdobywaniu danych w czasie rzeczywistym, a to pociąga za sobą konieczność utworzenia Centralnego Ośrodka Informacyjnego w Siłach Zbrojnych RP⁷⁷.

Należy wyraźnie podkreślić, że podstawowym komponentem polskiej armii powinny nadal pozostać Wojska Lądowe zapewniające zdolność do przeciwdziałania atakom lądowo – powietrznym w dowolnym regionie kraju, w obliczu różnych form zagrożenia militarnego. Muszą dysponować częścią sił przeznaczoną *stricte* do działań kryzysowych poza obszarem państwa. W działaniach lądowych musi być położony większy nacisk na niewielkie w skali, ale dynamiczne i ofensywne operacje manewrowe.

Ich kluczowym elementem powinno być zwiększenie siły ognia w połączeniu z dbałością o precyzję i zasięg uderzeń. Zapewni to realizację celów wojskowych, zminimalizuje zarówno straty wśród ludności cywilnej, jak i wśród własnych żołnierzy. W tej sytuacji kluczowego znaczenia nabiera posiadanie wyszkolonego personelu zdolnego użytkować (planować, obsługiwać, wykorzystywać skutecznie) nowoczesne śmigłowce bojowe, nowe inteligentne bronie, czy środki rozpoznania, ale - co pokazały operacje afgańska i iracka –

⁷⁷ M. Cieniuch, *Armia drugiej dekady*, „Polska Zbrojna” nr 32/2003.

także żołnierzy potrafiących efektywnie użyć wyposażenie osobiste w działaniach bojowych np. przyrzady do walki w nocy.

Aby wykonać te zadania, Wojska Lądowe powinny posiadać zrównoważone continuum sił, od lekkich przez średnie do ciężkich. Słowo *continuum* (ciągłość) oznacza, że musi to być system płynny. Potencjały muszą być dopasowane w taki sposób, aby zapewnić swobodę operacyjną działań oraz uaktywnienie określonych instrumentów w zależności od zadania. To continuum musi być dostosowane do potrzeb najbardziej prawdopodobnych misji, w tym zapobiegania konfliktom międzynarodowym i reagowania kryzysowego. Siły te muszą być zdolne do integracji w grupy sił narodowych i wielonarodowych. Muszą dysponować nowoczesnym wyposażeniem, które uczyni je skutecznymi w skali całego spektrum, a więc muszą posiadać potencjał rozpoznawczy, dowódczo – kontrolny oraz szybko uzyskiwać efekt przewagi⁷⁸.

Siły lekkie w armiach NATO, a szczególnie w armii amerykańskiej obejmują środki specjalne i wyspecjalizowane. Są najszybciej dostępne najszybciej dyslokowane, wykonują zadania bojowe w skali całego spektrum działań wojsk lądowych, począwszy od wysoce wyspecjalizowanych misji, takich jak uwalnianie zakładników, do zwalczania sił nieregularnych i wsparcia konfliktów wysokiej intensywności oraz angażowania się w operacje wsparcia pokoju np. (ISAF w Afganistanie).

Siły ciężkie znajdujące się na drugim biegunie continuum, są podstawą armii, generują najsilniejsze uderzenia, powodują największą śmiertelność. Jak pokazała operacja Iraqi Freedom tylko te siły mogą prowadzić, szeroko zakrojone ataki i zdobywać teren, a więc posiadać taki potencjał, który jest wymagany do szybkiego podejmowania decyzji i szybkiego zakończenia działań wojennych.

Łukę pomiędzy siłami lekkimi i ciężkimi w naszych siłach lądowych powinny wypełniać siły średnie, jako siły do szybkiego zastosowania stanowiące najlepszy kompromis pomiędzy szybką dyslokacją, a ochroną i siłą uderzenia. Konieczność ich rozwijania w Wojskach Lądowych potwierdzają doświadczenia

⁷⁸ Opracowano na podstawie materiałów wewnętrznych Sztabu Generalnego WP.

z Iraku(utworzenie północnego frontu). Siły te są bardziej odporne, mają większą zdolność utrzymania stałej gotowości bojowej, większą zdolność przetrwania i większą siłą bojową niż wyspecjalizowane siły lekkie. Mogą też być szybko przetrzucane drogą powietrzną.

Takie cechy, jak przerzut drogą powietrzną, ochrona, zdolność utrzymania stałej gotowości bojowej, zdolność przetrwania, długodystansowa zdolność dowodzenia i kontroli powodują, że są one odpowiednie dla operacji reagowania kryzysowego i wsparcia pokoju.

Wojska Lądowe Sił Zbrojnych RP po 2008 r. wymagać będą sił wyszkolonych i wyposażonych do wypełniania operacji w ramach całego spektrum zadań. Powinny być dostosowane do potrzeb najbardziej prawdopodobnych misji. Ważne jest tutaj zrównoważenie lekkich, średnich i ciężkich sił, które muszą być wyposażone w najnowocześniejsze środki. Interoperacyjność, działania wspólne i połączone rodzaje wojsk, zdolność do prowadzenia wojny sieciocentrycznej to kolejne istotne warunki skuteczności Sił Zbrojnych RP w XXI wieku.

Jak pokazują przykłady armii Sojuszu Północnoatlantyckiego (USA, Wielka Brytania i Francja) w działaniach sił morskich odchodzi się od dużych operacji na rzecz działań na wodach przybrzeżnych. Są one połączone z ochroną wojsk własnych, ewakuacją ludności cywilnej z obszarów ogarniętych walkami, czy też uderzeniami prewencyjnymi na państwa nie realizujące zalecenia ONZ lub innych organizacji międzynarodowych.

Należy podkreślić, że tego rodzaju działania wymagać będą przygotowania specjalistycznego personelu wchodzącego w skład załóg dywizjonów okrętów różnych klas, baz morskich oraz jednostek pomocniczych wchodzących w skład grup operacyjnych o różnym przeznaczeniu. Lotnictwo morskie z kolei powinno wyszkolić personel głównie do rozpoznania i walki elektronicznej, patrolowania, zwalczania okrętów podwodnych oraz zadań poszukiwawczo – ratowniczych.

Prowadzone działania bojowe w byłej Jugosławii, Afganistanie czy w Iraku, potwierdzają fakt, że w najbliższych latach zasadniczym zadaniem Sił

Powietrznych Rzeczypospolitej Polskiej będzie prawdopodobnie wsparcie sił interwencyjnych, w mniejszym stopniu potrzebne będą one do zapewnienia obrony powietrznej Rzeczypospolitej. Do realizacji tego typu zadań niezbędny może się okazać personel tworzący załogi eskadr lotnictwa taktycznego wyposażonych w samoloty wielozadaniowe, dywizjony raketowe OP, a także jednostki lotnictwa transportowego.

W celu uproszczenia struktur i procedur związanych z obroną powietrzną Rzeczypospolitej Polskiej koniecznym staje się połączenie jednostek obrony powietrznej z jednostkami obrony przeciwlotniczej Wojsk Lądowych w ramach jednolitego systemu obrony powietrznej. Ponadto w skład tego komponentu mogłyby wchodzić skrzydła lotnictwa taktycznego, grupa poszukiwawczo – ratownicza oraz skrzydło lotnictwa transportowego⁷⁹.

Uzawodowienie sił specjalnych – mimo, iż osiągnęło już znaczny poziom wymagać będzie ciągłego napływu osób o specyficznych wymogach psychiczno-fizycznych do pełnienia służby w jednostkach o strukturze batalionowej (grupy bojowe).

Uzawodowiając i modernizując Siły Zbrojne RP nie można zapomnieć o reformie systemu Obrony Terytorialnej. Pierwszoplanowym zadaniem w tym procesie będzie zmiana przeznaczenia jednostek OT, które pierwotnie miały wzmacniać wojska operacyjne. W obecnej sytuacji środowiska bezpieczeństwa międzynarodowego funkcja ta zanika, pojawiły się natomiast inne potrzeby obronne. Jedną z nich jest wzmocnienie działań antyterrorystycznych, np. poprzez ochronę ważnych obiektów, posterunki, patrolowanie, pościg, konwojowanie kolumn, itp. Nowe zadania dotyczyć będą wsparcia służb MSWiA i lepszej niż dzisiaj z nimi współpracy w przeciwdziałaniu zagrożeniom terrorystycznym.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że jednostki OT są tworzone na bazie okręgów wojskowych, ściśle związane ze swoimi regionami. Tak więc stan osobowy batalionów OT powinien być uzupełniany zasobami osobowymi z rejonów ich stacjonowania, personelem posiadającym określone

⁷⁹ Podobne rozwiązanie przyjęły Siły Powietrzne Francji.

(wyspecyfikowane) kwalifikacje umożliwiające nabycie pożądaných specjalności wojskowych⁸⁰.

Mając za punkt wyjścia powyższe uwarunkowania można przyjąć wariant profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP przewidujący pokojowe uzupełnianie stanem osobowym sił reagowania w pierwszej kolejności (mniejsze liczebnie, mobilne, nowoczesnie uzbrojone i wyposażone) oraz sił stabilizacyjnych w drugiej. Zarówno siły reagowania, jak i siły stabilizacyjne powinny być w pełni uzawodowione zdolne przygotować warunki do rozpoczęcia operacji stabilizacyjnych.

Konieczność pełnego uzawodowienia wynika także z tego, że z ich składu powinny być wydzielane m.in. kontyngenty przewidziane do udziału w operacjach realizowanych w ramach Sił Odpowiedzi NATO i Sił Reagowania Unii Europejskiej. Z kolei długotrwałość niektórych operacji, np. przywracania pokoju wymaga ciągłego szkolenia personelu kolejnych rotacji lub posiadania dużego zasobu tzw. „nakładki”. Szkolenie tego personelu winno się odbywać w przewidywaniu zadań rozdzielenia stron konfliktu, nadzorowania zawieszenia broni czy ochrony ludności cywilnej.

Natomiast pozostałe wojska, będące w podporządkowaniu narodowym (jednostki OT, bazy logistyczne, jednostki ratownictwa) stanowiąc siły wsparcia, realizujące zadania z zakresu zabezpieczenia funkcjonowania sił zbrojnych w kraju, w tym wsparcia dowodzenia i logistycznego nie wymagają istotnego uzawodowienia, ponieważ stanowią one zasadniczy element rozwijania mobilizacyjnego wojsk w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa państwa i ewentualnej agresji zbrojnej oraz bazę dla szkolenia rezerw. Powinny być one uzupełniane żołnierzami z poboru, co nadałoby armii bardziej otwarty charakter i pozwoliło podtrzymać więzi społeczeństwa z wojskiem. Stopień ich uzawodowienia związany byłby z zapewnieniem ciągłości procesu szkolenia, zabezpieczenia logistycznego oraz ich wielkości i realizowanych zadań.

Należy pamiętać, że profesjonalizacja to nie tylko ludzie, struktury i zdolności. To również modernizacja sprzętu, lepsze wyposażenie żołnierza,

⁸⁰ Opracowano na bazie materiałów Sztabu Generalnego WP.

programy zbrojeniowe, jak również sprawy socjalne żołnierzy. Zmiana misji Sił Zbrojnych RP ma ogromny wpływ na technikę wojskową, modernizację sprzętu, zmusza do pozyskiwania nowych systemów broni i wyposażenia. Wyzwania te dotyczą m.in. wyposażenia osobistego żołnierza, które powinno być porównywalne z żołnierzami innych państw sojuszu. Wiąże się to również z zapewnieniem wysokiego reżimu szkoleniowego i eksploatacyjnego oraz uzbrojenia, łączności i zabezpieczenia logistycznego.

W ostatnich kilku latach rozwój technologii internetowej spowodował lawinowe narastanie nowych możliwości w zakresie wykorzystania sieci centrycznych w siłach zbrojnych⁸¹.

W Stanach Zjednoczonych i w Europie Zachodniej powołano liczne komórki organizacyjne w armiach tych państw w celu wypracowania taktyczno – operacyjnej koncepcji funkcjonowania sieci centrycznych. Jak pokazała praktyka, największe oddziaływanie tej sieci występuje na szczeblu taktycznym i operacyjnym, co wtórnie wpływa na działalność w skali strategicznej⁸².

Ta metoda walki sieciocentrycznej, która wdrażana jest w Stanach Zjednoczonych i w innych państwach NATO powinna znaleźć swoje zastosowanie również w warunkach Sił Zbrojnych RP, dlatego że przy niewielkich nakładach finansowych, daje ona możliwość efektywnego potęgowania siły bojowej mniejszych liczebnie wojsk. Pozwoli to nie tylko na zwiększenie możliwości bojowych Sił Zbrojnych RP, ale przede wszystkim na włączenie się do sojuszniczych operacji na odległych pod względem geograficznym terytoriach ze zmniejszoną liczebnością wystawianych kontyngentów.

Należy stwierdzić z pełną odpowiedzialnością, że jeżeli w najkrótszym czasie nie zdecydujemy się na którąś z powyższych propozycji, to w krótkim czasie całkowicie utracimy kompatybilność i interoperacyjność z siłami sojuszniczymi⁸³. Utrzymanie się w ramach określonych standardów, w tym

⁸¹ Szczególnie w armii amerykańskiej.

⁸² L. Konopka, *Walka sieciocentryczna sposobem działania sił zbrojnych w przyszłości*, „Myśl Wojskowa” nr 2/2004.

⁸³ Tamże.

wypadku standardów wynikających z koncepcji walki sieciocentrycznej, pozwoli naszym siłom zbrojnym na włączenie się w pole informacyjne sojuszników i wykorzystanie informacji dostępnych w sojuszniczej sieciocentrycznej infrastrukturze⁸⁴.

Także polskie przedsiębiorstwa zbrojeniowe muszą sprostać nowym wymaganiom naszego wojska, przy czym sama realizacja procesu profesjonalizacji polskich sił zbrojnych wymusi konieczność implementacji programów modernizacyjnych na dużą skalę. Aby polski żołnierz wyposażony był w coraz lepsze uzbrojenie, aby był w stanie wypełniać odpowiedzialne misje w kraju i za granicą, polski przemysł obronny powinien proponować siłom zbrojnym produkty na wysokim poziomie techniki światowej, co może zagwarantować udział w europejskich programach modernizacji armii.

Kusząca jest wizja dokonania „przeskoku generacyjnego”. Ale wtedy możliwości budżetowe Ministerstwa Obrony musiałyby być wielokrotnie wyższe. Jest rzeczą oczywistą, że najnowsze systemy uzbrojenia, „technologia jutra” wymagają ogromnych nakładów. Na takie obecnie nie stać Polski, a nawet najbogatsze państwa europejskie.

Już pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia dostrzeżono zagrożenia związane z powstawaniem luki technologicznej pomiędzy Europą i USA. Zaowocowało to sformułowaniem tzw. „Inicjatywy zdolności obronnych” (Defence Capabilities Initiative), która sprzyjać miała rozwojowi potencjału militarnego państw sojuszniczych (dzięki wytypowaniu takich rodzajów broni i sprzętu, w które powinni inwestować wszyscy członkowie NATO – aby zachować możliwość współdziałania na polu walki). Polska współfinansuje na przykład działania dotyczące utworzenia systemu obserwacji obiektów naziemnych z powietrza (AGS) Allied Ground Surveillance).

Na szczycie w Pradze w 2002r. postulaty te dodatkowo zostały zmodyfikowane, sugerując „specjalizację”, tzn. aby „ubożsi” sojusznicy inwestowali przede wszystkim w wybrane dziedziny, głównie takie, które odpowiadają ich interesom narodowym. W zakresie technologicznym powinni

⁸⁴ Tamże.

osiągnąć w nich poziom światowy, co pozwoli na aktywne uczestnictwo – choćby branżowe – w szerokim spektrum potencjalnych operacji Sojuszu. Polska takie zobowiązania również przyjęła i wydaje się to rozwiązaniem słusznym.

Odrębna sprawa to liczebność sił zbrojnych. By właściwie wypełnić stojące przed nimi zadania i misje, Siły Zbrojne RP powinny być ilościowo optymalne, zorganizowane oraz odpowiednio wyposażone i uzbrojone. Wzrost możliwości uzbrojenia musi co najmniej równoważyć obniżenie potencjału bojowego w wyniku zmniejszania liczebności żołnierzy.

W ostatnich latach wysiłek w zakresie przebudowy struktur Sił Zbrojnych RP był ogromny. W ciągu 5 lat uczestnictwa w NATO ograniczyliśmy liczebność Sił Zbrojnych RP o około 78 000 stanowisk (tj. ponad 1/3 stanu wyjściowego). Towarzyszyły temu zmiany – o niespotykanej dotychczas skali – w wewnętrznej organizacji Sił Zbrojnych RP. Jednocześnie wzrósł wskaźnik uzawodowienia sił zbrojnych, który obecnie wynosi 55%⁸⁵. Niestety mankamentem tego procesu był brak modernizacji technicznej spowodowany przyczynami finansowymi.

Zmniejszanie liczebności sił zbrojnych traktowane było jako jedyna droga poprawiania wewnętrznej struktury budżetu MON. Często prezentowane na forum publicznym hasło : „Armia mniejsza, lecz lepiej uzbrojona” pomija fundamentalną zasadę – że liczebność Sił Zbrojnych RP winna przyjmować wartość adekwatną do stojących przed nimi zadań. Wybitnie niekorzystny jest fakt, że od wielu już lat realizuje się jedynie pierwszy człon przytoczonego hasła.

Wg poglądów wyrażanych w prasie wojskowej optymalna liczebność Sił Zbrojnych RP obliczona różnymi metodami (operacyjną, statystyczno – demograficzną) winna kształtować się na poziomie 150000 do 18000 żołnierzy⁸⁶. Obecnie przyjęty poziom 150 000 daje wskaźnik 0,38% w stosunku do liczby ludności. Jest to wartość średnia w państwach członkowskich NATO. Analogiczny wskaźnik wynosi w Niemczech 0,35%, Włoszech 0,43%, Francji

⁸⁵ Materiały wewnętrzne Departamentu Kadr i Szkolnictwa Wojskowego MON.

⁸⁶ G. Lewandowski, *Potrzebna i możliwa liczebność sił zbrojnych na czas pokoju i wojny*, „Zeszyty Naukowe AON”, nr 2/2002.

o,41%, USA o,51% i Norwegii o,62%. Obniżenie liczebności sił zbrojnych do 100000 dałoby niespotykany w świecie wskaźnik 0,25%⁸⁷.

Proces zwiększania uzawadawienia, rozumianego jako udział żołnierzy zawodowych w ogólnej liczbie wszystkich żołnierzy sił zbrojnych, został zapoczątkowany już w końcu lat dziewięćdziesiątych. Systematycznie wzrastał udział żołnierzy zawodowych od około 47,5% na koniec 2000 r. do 55% w 2004 r.

Początkowo wzrost uzawadawienia był w pewnej mierze wynikiem restrukturyzacji, tj. zmniejszenia ogólnej liczebności armii, szczególnie kosztem liczby stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, poprzez ich likwidację w jednostkach obrony terytorialnej, szkoleniowo – produkcyjnych, itp. Natomiast w kolejnych latach, jego dalszy wzrost został osiągnięty dzięki rozpoczęciu procesu przebudowy wewnętrznej struktury stanowisk etatowych.

Zwiększanie uzawadawienia w latach 2004 – 2008 realizowane będzie przede wszystkim przez wprowadzenie nowego korpusu kadry zawodowej – korpusu szeregowych zawodowych (w 2004 r. – 3000 stanowisk, w 2008 r. – 17000 stanowisk⁸⁸. Stanowiska te w pierwszym etapie – do końca 2006 r. zostaną utworzone w wyniku zamiany wybranych stanowisk podoficerów zawodowych, których aktualnie zaszeregowanie jest zbyt wysokie. W latach kolejnych korpus ten tworzony będzie poprzez zamianę stanowisk dotychczas przeznaczonych (młodszych specjalistów). Dotyczyło to będzie stanowisk kierowców, operatorów sprzętu, maszyn, itp., a także stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej występujących w jednostkach przewidywanych do pełnego uzawadawienia⁸⁹.

Jednym z czynników decydujących o realizacji powyższego przedsięwzięcia jest wysokie utechniczenie sprzętu. Jego eksploatacja wymaga profesjonalnej obsługi, zarówno jeśli chodzi o operatorów sprzętu, jak i żołnierzy zajmujących się stroną techniczną jego funkcjonowania. Przygotowanie

⁸⁷ R. Polak, J. Telep, *Armia zawodowa – uwarunkowania organizacyjne i kierownicze*, Dom wydawniczy Bellona, Warszawa 2003.

⁸⁸ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2003 r. w sprawie określenia liczby stanowisk służbowych w poszczególnych korpusach kadry zawodowej Sił zbrojnych RP.

⁸⁹ Opracowanie własne, materiały źródłowe Departamentu Kadr i Szkolnictwa Wojskowego MON.

i wyszkolenie odpowiednich specjalistów jest procesem kosztownym i długotrwałym często wykraczającym poza ramy skróconej 9 – cio miesięcznej zasadniczej służby wojskowej⁹⁰.

Zakłada się, że w pierwszej kolejności nastąpi uzawodowienie stanowisk występujących w jednostkach przewidzianych do udziału w misjach poza granicami kraju oraz misjach NATO, Unii Europejskiej, ONZ, a także w ramach innych międzynarodowych porozumień⁹¹.

Jak pokazuje przykład Francji i Hiszpanii profesjonalizacja wymaga energii i wytrwałości. Proces ten zabierze kilka lat i będzie dużym obciążeniem finansowym dla polskiej armii. Dla potrzeby budowy nowego modelu Sił Zbrojnych RP nie istnieje jednak żadna alternatywa. Dla całego okresu przebudowy, wykraczające poza średniookresowe ramy planowania finansowego, Siły Zbrojne RP potrzebują niezawodnego, odpowiadającego postulatowi ciągłości i zgodnego z ustalonymi zadaniami budżetu. Organy konstytucyjne muszą więc zabezpieczyć polskiej armii planowanie finansowe.

W związku z tym słusznym było stworzenie programu 2005 – 2010, który określił budżet na kilka lat, stworzył założenia pod reformę Sił Zbrojnych RP oraz wyznaczył rodzaj, skalę i kolejność działań. Program ten służy także zabezpieczeniu wkładów inwestycyjnych przed efektem ich wypierania w wyniku na przykład rosnących kosztów kadrowych (przykładem dla Polski jest w tym przypadku Francja – 2 ustawy o planowaniu wojskowym na lata 1977 – 2002 i 2003 – 2008).

Poza tym, jak pokazują przykłady armii Sojuszu Północnoatlantyckiego profesjonalizacja wymaga dodatkowych funduszy, albowiem oszczędzanie kosztuje. Dotyczy to nie tylko redukcji kadr oraz metod zwiększenia atrakcyjności służby.

W celu redukcji lub ograniczenia wydatków związanych z kosztami funkcjonowania Sił Zbrojnych RP niezbędne są, jak wspomniano wyżej, kosztowne działania modernizacyjne.

⁹⁰ Tamże.

⁹¹ Opracowanie własne, źródło – Generalny Zarząd Zasobów Osobowych SG WP.

Ponadto potrzebne będą środki na unowocześnienie i utrzymania standardów uzbrojenia i zasobów materiałowych. Nakłady inwestycyjne muszą być ciągle zwiększane. Wobec obecnej sytuacji oznacza to ich zwiększenie o 1 – 2 mld złotych.

Dodatkowe zapotrzebowanie na środki finansowe nie będzie miało jednakowej wysokości każdego roku. Po rozpoczęciu profesjonalizacji zapotrzebowanie to będzie rosło wraz z postępującym planowaniem finansowym.

Rozdział 3.

EKONOMICZNE UWARUNKOWANIA ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE

3.1. Uwarunkowania efektywnościowe

Zwolennicy armii z poboru twierdzą, że jest ona znacznie tańsza. Pogląd taki wynika prawdopodobnie z głębokiego przeświadczenia, iż obecny model z poboru, niezależnie od zmniejszania budżetu MON jest prawidłowy. Pomimo bowiem jego permanentnego ograniczenia wojskowi meldują, iż wszystkie zadania stojące przed siłami zbrojnymi zostały wykonane⁹². Rzeczywiście jeżeli porównamy koszty utrzymania żołnierza zawodowego i niezawodowego to mają się one jak 2,7/1. Ale to czy w praktyce cena określonej rzeczy jest wyższa lub niższa nie oznacza, że rzecz ta mniej kosztuje. Jeżeli w tych rozważaniach nie będziemy również abstrahować od efektu, to kwestia co jest tańsze jeszcze bardziej się skomplikuje. Kosztu bowiem nie można ograniczać jedynie do podmiotu, ale należy przy tym uwzględniać czynnik czasu i efektu. Proces modernizacji dostosowywania polskich sił zbrojnych do wymagań NATO rozłożony będzie na kilkanaście lat i szacunki te dotyczą tego okresu⁹³. Używając bardzo banalnego przykładu można wykazać, iż używanie droższego lecz znacznie lepszego obuwia kosztuje dużo mniej, gdyż nie zepsuje się ono po kilku miesiącach, a z reguły jest dużo bardziej efektywne, co dodatkowo podnosi walory tego zakupu. Dodatkowo poza powyższym producent dobrego obuwia oferuje gwarancję na swój produkt. Ale czy tak jest w odniesieniu do sił zbrojnych, czy kierując się takimi przesłankami można zaryzykować stwierdzenie, iż armia zawodowa jest tańsza a efektywność jej jest gwarantowana. Szczegółowo pewne wyliczenie przedstawione będą w dalszej części, tutaj natomiast tylko o kilku symptomach prawidłowości takiego rozumowania.

⁹² Z. Stachowiak, *Europejska ekonomika bezpieczeństwa. Dylematy powstania i rozwoju*, „Myśl Wojskowa” 5 (610), IX-X 2000.

W tak zwanym „planie Komorowskiego” założono, że 1/3 armii osiągnie do 2006 r. NATO-wskie standardy. Pomijając fakt, że plany te szybko skorygowano, należy zadać pytanie po co pozostałe 2/3. Czy zatem większa część armii w zasadzie stanowi balast, który może uniemożliwić prawidłowe funkcjonowanie całości? To, że armia musi osiągnąć standardy NATO jest niepodważalne, w przeciwnym razie jej los, tak jak armii irackiej, jest przesądzony. Ale armia to całość, a 2/3 poza standardami oznacza, że 1/3 może okazać się nieskuteczna.

Lata przebudowy polskiej armii pod szumnie ogłaszanymi programami nie przyniosły zakładanego rezultatu. Nie poprawiła się bowiem w sposób zadawalający struktura wydatków, a efektywność sił zbrojnych jest nadal niska. Niech świadczy o tym chociażby operacja iracka czy inne misje, na które pośpiesznie zbierano ludzi i sprzęt z całych SZ RP, przebudowywano plany roczne aby dokonać zakupów niezbędnego wyposażenia, a przerzut do rejonu działania był możliwy po wynajęciu cywilnych samolotów. Ten aspekt przesądza o potrzebie, a w zasadzie konieczności szukania innych, bardziej efektywnych rozwiązań. Budżet MON ma jednak to do siebie, że nie sposób zdecydowanie zmienić w krótkim czasie jego struktury.

3.2. Przesłanki poziomu finansowania Sił Zbrojnych RP

To, ile państwo wydaje na siły zbrojne zależy od bardzo wielu czynników i jak wskazuje praktyka ostatnich lat, żadnego z tych czynników nie można ani lekceważyć ani też przeceniać jego znaczenia. Trudno też również o jednoznaczną hierarchię tych czynników pod względem ich ważności⁹⁴. Niewątpliwie jednak kilka z nich ma decydujące znaczenie w ustalaniu wydatków obronnych, a wśród nich warte zauważenia są:

- kondycja gospodarcza państwa,
- konsensus co do rozwoju sił zbrojnych,
- uwarunkowania zewnętrzne.

⁹³ J. Buzek, *Polityczny i ekonomiczny wymiar integracji z NATO i jej historyczne znaczenia dla Polski*, „Myśl Wojskowa”, wydanie specjalne, 4 (603) VII-VIII 1999.

Oczywiście każdy inny podział jest możliwy, zaproponowany powyżej jak się jednak wydaje ma charakter uniwersalny i w miarę kompletny.

Kondycja gospodarcza państwa jest chyba najistotniejszą przesłanką finansowania sił zbrojnych. Kategoria ta bowiem wskazuje na możliwe wielkości środków dystrybuowanych przez budżet centralny, a zatem i o możliwości w zakresie finansowania wojska. Jako powszechnie uznawaną miarę tej kondycji przyjmuje się wielkość PKB i jego wzrost. Nie można jednak czynnika tego traktować rozłącznie z poziomem wydatków budżetowych dokonywanych przez państwo, a tego z kolei z wielkością deficytu budżetowego. Wszystkie te kategorie w połączeniu z potrzebami innych sfer finansowanych przez państwo, obrazują jak trudne są decyzje o zmianach alokacji środków publicznych.

Charakterystyczną cechą ostatnich lat jest to, że budżet centralny zmniejsza swój udział w produkcie krajowym brutto, świadczy to o zmianie kanałów dystrybucji na rzecz budżetów samorządów. Ponadto jest rzeczą oczywistą, iż wzrost PKB nie zawsze przekłada się bezpośrednio na poziom budżetu. Oznacza to, że również budżetu MON nie można bez konsekwencji wiązać z poziomem PKB, a ostatnie lata udowodniły prawdziwość takiej tezy. Dużo bezpieczniej jest zatem wiązać wielkość budżetu MON z wielkością wydatków budżetowych państwa. Przy czym istotną rzeczą jest to, aby uwzględnić raczej stronę dochodową, gdyż poziom deficytu budżetowego będzie musiał się zmniejszyć.

W tym kontekście należy zauważyć, że państwo polskie nie jest bogate, zatem trudno uwiarygodnić pogląd, że wydatki obronne w najbliższym czasie mogą wyraźnie wzrosnąć. Plan gospodarczy rządu na najbliższe lata zakłada dotkliwe cięcia wydatków w sferze publicznej. Byłoby zatem nieodpowiedzialnością twierdzić, że wojskowy budżet będzie wzrastać.

Pewne istotne przesłanki poziomu finansowania SZ RP ale także innych armii państw demokratycznych, nie wynikają jednak tylko z poziomu dochodów budżetowych i kondycji gospodarczej⁹⁵. Chodzi głównie o konsensus społeczny

⁹⁴ J. Karczmarek, *Armia zawodowa, czynna czy mieszana?*, „Myśl Wojskowa”, 1 (588) I-II 1997.

⁹⁵ T. Wróbel, *Wojna nowej ery*, „Polska Zbrojna”, z 12.09.2001 http://www.polska-zbrojna.pl/artukul.html?id_artukul=414.

i polityczny w zakresie budżetu obronnego. O konsensus taki jest niezmiernie trudno, gdyż wymaga on zniwelowania znacznych różnic w zakresie realizowanych programów. Należy zaznaczyć, iż w warunkach polskich taka zgoda ponad podziałami przychodzi jednak stosunkowo łatwo. Tak samo niestety łatwo osiągnąć zgodę w przypadkach (bardzo licznych) zmniejszenia budżetu obronnego czy też wcześniej, powszechnie przyjętych wskaźników, dotyczących jego kształtowania. Dlaczego zatem konsensus ten, przejawiający się nawet przyjmowaniem przez władzę ustawodawczą uchwał, a nawet ustawy jest tak nietrwały. Prawdopodobnie wynika to z faktu, iż uzyskiwany jest on na gruncie bardzo nierealnych podstaw z drugiej natomiast wynika z tego, iż w rzeczywistości polskiej wycofanie się z wcześniej przyjętych ustaleń nie jest niczym nagannym, jest wręcz powszechnie stosowaną praktyką działania politycznego.

Z powyższego wynika następujące przesłanie, iż konsensus musi być zbudowany wokół rzetelnego programu finansowania sił zbrojnych, uwzględniającego w swych prognozach wszystkie uwarunkowania dotyczące możliwości budżetowych państwa. W tym kontekście warty zauważenia jest fakt, iż drugorzędne jest jaką formę konsensus ten przybierze (ustawa, uchwała, porozumienie polityczne). W tym jednak aspekcie należy podkreślić, że prognozy budżetowe nie mogą być wykonywane przez MON i forsowane w rządzie i parlamencie. Istotną kwestią jest również to, aby wypracować nowe standardy rozliczenia i weryfikacji przyjętych wcześniej programów i efektywnego systemu ich oceny. Należy wyraźnie podkreślić, iż przyjmowanie nierealistycznych prognoz generuje poważne straty. Wielokroć bowiem w wyniku wyższej niż zakładano ścieżki finansowej musiano przerywać realizację zamierzeń, na które wydatkowano określone środki, czasami znaczne.

Uwarunkowania międzynarodowe istotnie wpływają na poziom finansowania sił zbrojnych, a także na strukturę ponoszonych wydatków. Jest to jednak kategoria, która w ostatnich latach była przeceniana w aspekcie jej rzeczywistego wpływu na wielkość budżetu obronnego RP. Sojusznicze powiązania wskazują na konieczność ponoszenia określonych wydatków do

budżetu wspólnego oraz generują koszty wynikające z podjętych zobowiązań. Jednakże, co należy podkreślić nie wpływały one na zwiększenie budżetu. Uwarunkowania międzynarodowe to jednakże nie tylko koalicje i sojusze, to także realne zagrożenie lub jego brak ze strony państw lub sił, które mogą oddziaływać na państwo. Im zagrożenie jest większe tym większa skłonność do zwiększenia wydatków na obronność, i oczywiście przeciwnie.

Wprowadzenie armii zawodowej – przegląd doświadczeń wybranych państw

Warunki społeczno – ekonomiczne oraz położenie strategiczne danego kraju jest główną przesłanką do posiadania typu sił zbrojnych o określonej liczbie żołnierzy, który zapewnia wypełnianie podstawowych funkcji państwa tj. zapewnienie bezpieczeństwa oraz wzrost siły i potęgi państwa na arenie międzynarodowej. Położenie geograficzne danego kraju oraz duża odległość od ognisk zapalnych spowodowała w połowie XX wieku powstanie armii zawodowych⁹⁶. Dzisiaj na kontynencie europejskim trwa dyskusja, czy można, jak szybko i w jakim zakresie przejść na służbę w pełni zawodową. Uważa się, że powstanie takich armii może przyczynić się do unowocześnienia uzbrojenia wojskowego oraz ograniczyć wykorzystanie środków publicznych przeznaczonych na obronność.

Tragedia która wydarzyła się 11 września w Stanach Zjednoczonych, wskazała nowe zagrożenia i postawiła nowe wyzwania⁹⁷. Nowe realia strategiczne były również powodem transformacji NATO. Zorganizowany w listopadzie 2002 roku **szczyt NATO w Pradze**, nazwany przez sekretarza generalnego Sojuszu szczytem „transformacyjnym”, zmienił fundamentalnie naturę i praktykę NATO. Sojusz wymaga obecnie więcej od swych członków, poprzez program tzw. praskich zobowiązań na rzecz zdolności obronnych - ku siłom mobilnym i gotowym do użycia w każdej chwili⁹⁸. Podjęta na szczycie NATO w Pradze decyzja o rozszerzeniu sojuszu oraz przyjęciu nowych

⁹⁶ Aktualizacje encyklopedyczne. Kraje świata, S. C., Kurpisz, Poznań 1996, s. 41.

⁹⁷ E. Pietrzyk, *Sprostac wyzwaniom (Wojska Lądowe w latach 2003-2008)*, „Przegląd Wojsk Lądowych”, 9/2002.

⁹⁸ W. Kaleta, *Między niebem a ziemią*, „Polska Zbrojna”, z 06.01.2003 r., http://www.polska-zbrojna.pl/id_artukul=1050.

zdolności obronnych ma istotny wpływ na nasze aktualne i przyszłe zadania⁹⁹. Głównym tematem szczytu NATO w Pradze była sprawa zapewnienia interoperacyjności pomiędzy państwami członkowskimi¹⁰⁰. Do istotnych spraw można zaliczyć zerwanie z podtrzymywaniem przestarzałego modelu armii doby industrialnej, w tym z filozofią armii z poboru. Główną aktywność należałoby natomiast skierować na przechodzenie na nowocześnie zorganizowaną armię zawodową¹⁰¹. Bardzo poważnie wstrzymują się przed podjęciem takich decyzji te kraje, które ze względu na położenie geograficzne stoją przed problemem obrony własnego terytorium. Należą do nich: **Norwegia, Turcja, Grecja** oraz **Niemcy**, które do niedawna znajdowały się na granicy systemu NATO¹⁰².

Do istotnych czynników mających wpływ na powstanie armii zawodowych był koniec Zimnej Wojny, a co za tym idzie nowe spektrum zagrożeń oraz eliminacja zagrożenia konfliktem globalnym. Innym ważnym czynnikiem było bezpośrednie położenie państw względem krajów byłego Układu Warszawskiego, a dziś znajdujących się na obszarze położonym najbliżej regionów zapalnych. Im dalej od tych regionów tym większe szanse na utworzenie armii zawodowej. Mówiąc inaczej, **na armię zawodową złożoną z żołnierzy zawodowych zdecydowały się kraje** położone najdalej od ognisk zapalnych mające bardzo korzystne położenie geostrategiczne. Należą do nich zapewne: USA, Kanada i Wielka Brytania. Położenie Stanów Zjednoczonych i Kanady, na dużej części wielkiego kontynentu północnoamerykańskim oddzielonego olbrzymimi akwenami oceanów, zapewnia tym krajom bezpieczną odległość od takich miejsc w świecie, które mają wpływ na bezpieczeństwo świata. W momencie zakończenia zimnej wojny na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych spośród szesnastu państw członkowskich sojuszu północnoatlantyckiego tylko cztery – Kanada, Luksemburg, Stany

⁹⁹ J. Szmajdziński, *Stabilizacja i rozwój*, „Polska Zbrojna” z 19.03.2003 r., <http://www.polska-zbrojna.pl/arttykul=1138>.

¹⁰⁰ St. Koziej, *W przyszłość drogą na skrót*, „Polska Zbrojna”, http://www.polska-zbrojna.pl/id_arttykul=895, dostęp 03.2004.

¹⁰¹ *Transformacja*, „Polska Zbrojna” z 19.02.2003 r., rozmowa z Haraldem Kujatem, przewodniczącym Komitetu Wojskowego NATO, http://www.polska-zbrojna.pl/id_arttykul=1091.

¹⁰² T. Dobek, *Ekonomiczne dylematy armii zawodowej*, [w:] „Wybrane problemy ekonomiki bezpieczeństwa”, praca zbiorowa pod redakcją Z. Stachowiaka i J. Płaczka, AON, Warszawa 2003, s. 368.

Zjednoczone i Wielka Brytania – miały siły zbrojne złożone wyłącznie z żołnierzy zawodowych¹⁰³. W pozostałych krajach, poza nieposiadającą armii Islandią, podstawą uzupełniania szeregów wojska był pobór. Misje na terenie byłej Jugosławii obnażyły nieprzystosowanie, a nawet słabość armii europejskich członków NATO w przypadku działań poza miejscem stałego stacjonowania. Coraz częściej i głośniejsz podejmowano więc temat konieczności uzawodowienia wojsk. Tymczasem w armiach NATO zaakceptowano już koncepcję skracania zasadniczej służby wojskowej do niezbędnego minimum tj. 9 – 6 miesięcy (tam gdzie ona występuje).

Nie bez znaczenia w procesie uzawodowienia jest posiadany przez kraje, które utworzyły w pełni zawodowe armie, potencjał ekonomiczno-militarny oraz wysoki poziom rozwoju społeczno-gospodarczego stanowiący kolejną przesłankę do utworzenia armii zawodowej. Stworzenie armii w pełni zawodowej wymaga poniesienia wysokich kosztów przede wszystkim związanych z utrzymaniem stanów osobowych oraz zakupem nowoczesnego uzbrojenia i wyposażenia wojskowego. Aby tego dokonać dane państwo powinno znajdować się w dobrej kondycji gospodarczej oraz być liczącym się ogniwem militarnym w ramach funkcjonującego Sojuszu a także na arenie międzynarodowej (patrz tabela 1).

Tabela 1. Porównanie armii masowych i zawodowych w aspekcie zmian organizacyjno -funkcjonalnych

Wyszczególnienie	Armie masowe	Armie zawodowe
Skala	Organizacja dużej skali	Mała skala
Mobilizacja społeczna	Uczestnictwo na dużą skalę	Mała skala Technologia zastępuje pracę Cywile zastępują wojskowych
Organizacja	Prosta, niezróżnicowana	Zróżnicowana
Funkcja	Czysto wojskowa z natury (walka) Inna niż cywilna	Większy nacisk na funkcje techniczne, administracyjne, logistyczne Bardziej wyspecjalizowana Podobieństwo do organizacji cywilnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: A. Głowacki, Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa, „Zeszyty Naukowe AON”, nr 4(53) 2003, s. 121.

¹⁰³ J. B. Grochowski, *Francja pragnie równowagi*, „Polska Zbrojna” 10 (217) z 02.03.2001, http://www.polska-zbrojna/id_artukul=226.

W odpowiedzi na nowe uwarunkowania strategiczne, profesjonalne siły zbrojne stały się rozwiązaniem powszechnie akceptowanym, doprowadzając do zasadniczej zmiany: z armii wykorzystujących pobór - na ochotnicze siły zbrojne¹⁰⁴. USA, Kanada, Wielka Brytania, kraje Beneluxu, Francja, Portugalia i Hiszpania przeszły na pełne zawodowstwo, pozostałe kraje europejskie podjęły przygotowania do wdrożenia tego rozwiązania w niedalekiej przyszłości. Włochy, Republika Czeska, Słowacja i Węgry zapowiedziały zamiar przejścia na armie zawodowe, podobnie jak kraje zaproszone do NATO w ramach nowej rundy poszerzenia¹⁰⁵. Panaceum na te wątpliwości miała być profesjonalna armia¹⁰⁶. Spośród państw NATO tylko Niemcy, Polska, Grecja, Dania, Norwegia oraz Turcja w dalszym ciągu posiadają w swoim składzie poborowych jako nieodzowny komponent sił zbrojnych. Uważamy, że warto prześledzić na przykładzie kilku państw proces przechodzenia od armii z poboru do armii zawodowej (patrz tabela 2).

Tabela 2. Wydatki wojskowe państw NATO w latach 2001 – 2003, ceny stałe z 1995 r.

Lp.	Państwo	Wydatki wojskowe						Armia	
		ogółem, w mld USD			per capita, w USD			rodzaj	termin przejścia na zawodowstwo
		2001	2002	2003	2001	2002	2003		
1.	Belgia	4,2	4,2	4,2	409	404	411	zawodowa	1995
2.	Czechy	1,2	1,3	1,3	116	121	128	zawodowa	2005
3.	Dania	3,2	3,2	3,1	596	590	576	pobór	-
4.	Francja	46,0	45,9	48,0	778	773	808	zawodowa	2002
5.	Grecja	6,6	6,5	6,7	623	614	625	pobór	-
6.	Hiszpania	8,7	9,0	9,2	220	224	226	zawodowa	2001
7.	Holandia	8,2	8,3	8,1	513	514	498	zawodowa	1996
8.	Kanada	8,8	8,5	8,2	283	270	257	zawodowa	1973
9.	Luksemburg	0,2	0,2	0,2	498	520	536	zawodowa	1967
10.	Niemcy	40,0	40,0	39,3	488	486	476	pobór	-
11.	Norwegia	3,7	3,9	3,9	814	863	843	pobór	-

¹⁰⁴ V. Mite, *Iraq: War Illustrates Advantages of Professional Army*, „RFE/RL Report”, Prague, 18.04.2003 r., za: A. Głowacki, *Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa*, „Zeszyty Naukowe AON”, nr 4(53) 2003, s. 121.

¹⁰⁵ A. Głowacki, *Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa*, „Zeszyty Naukowe AON”, nr 4(53) 2003, s. 122.

¹⁰⁶ T. Mitek, *Służby coraz mniej*, „Polska Zbrojna” z 05.03.2003 r., http://www.polska-zbrojna.pl/id_artukul=1113.

12.	Polska	3,3	3,3	3,4	85	85	88	pobór	-
13.	Portugalia	2,8	3,0	3,1	277	295	307	zawodowa	2002
14.	Turcja	7,3	7,6	7,7	107	108	109	pobór	-
15.	USA	271,3	295,0	317,8	952	1024	1091	zawodowa	1973
16.	Węgry	1,0	1,1	1,2	101	109	117	zawodowa	2005
17.	Wielka Brytania	32,5	33,0	33,2	541	547	549	zawodowa	1960
18.	Włochy	21,0	20,3	20,6	365	354	358	zawodowa	2007
NATO Europa		190,1	190,8	193,2	392	392	395		
Razem NATO		470,1	494,2	519,1	587	613	639		

Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów *Military Balance 2002/2003*, The International Institute for Strategic Studies, London 2002

Konfrontacja wydatków wojskowych przedstawionych w tabeli per capita wypada korzystnie dla państw posiadających armie zawodowe najdłużej. Występują jednak państwa, które przy wysokich wydatkach łożonych na siły zbrojne, pozostają przy modelu armii z poboru.

Powszechny obowiązek służby wojskowej, wprowadzono we **Francji** w 1905 r. Ogromne znaczenie dla wyboru przyszłego modelu sił zbrojnych przez część europejskich członków NATO miały niewątpliwie doświadczenia płynące z konfliktu w Zatoce Perskiej w latach 1990–1991. Francja w 1990 roku dysponując liczniejszymi od Brytyjczyków Wojskami Lądowymi, miała trudności z wydzieleniem odpowiedniej liczby żołnierzy zawodowych dla dywizji Daguet, przerzucanej w rejon Zatoki Perskiej. Był to ostateczny argument za wprowadzeniem we Francji armii zawodowej. W opublikowanej w 1994 r. „Białej Księdze” zapowiadano, że Francja utrzyma obowiązkową służbę wojskową i mieszany charakter swych sił zbrojnych¹⁰⁷. W efekcie, po zniesieniu zasadniczej służby wojskowej, Francja dysponuje już nie półmilionowym stanem osobowym armii, lecz 350 tysiącami żołnierzy. Na początku 2002 roku Francja przeszła na model armii zawodowej i teraz w skład francuskich sił zbrojnych wchodzi już wyłącznie profesjonaliści. Armia francuska o 25 % mniejsza, ale za to w pełni zawodowa powierzyła sektorowi cywilnemu te zadania, które nie

¹⁰⁷ D. S. Yost, *France and the Gulfwar of 1990-1991: Political-Military Lessons Learned*, „The Journal of Strategic Studies” 1993, vol. 16, nr 3, s. 339-375.

muszą być wykonywane przez wojskowych¹⁰⁸. We Francji, widać raczej stabilizację zjawiska nakładów na obronę (33,6 mld USD w 2000 r. przez 33,7 USD do 33,6 USD w 2002 r.). W strukturze wydatków występuje prawidłowa tendencja zmniejszania nakładów na stany osobowe - w sumie w ciągu trzech lat o 1,9 % - a stagnacji zjawiska dotyczącego zakupów uzbrojenia (odpowiednio - 0,4 %). Udział tych wydatków w PKB jest stały i wynosi 2,5 %¹⁰⁹.

Hiszpania jest jednym z najmniej hojnych dla sił zbrojnych krajów NATO. Na obronność przeznaczają zaledwie 1,2 % PKB. Mimo powyższego zatwierdzono program na najbliższe 15 lat, wydatków wartości 4,2 mld euro na zakup kilku głównych systemów uzbrojenia¹¹⁰. Hiszpanie zamierzają wzmocnić swoją marynarkę wojenną nowymi okrętami produkowanymi w swoich stocznicach. Na ten cel mają przeznaczyć 1.75 mld euro. Następnym znacznym wydatkiem jest zakup 24 śmigłowców wydatków wartości 1,36 mld euro.

W sierpniu 2001 roku w **Czechach** zaaprobowano wstępny plan zakładający przekształcenie do 2007 r. armii na w pełni zawodową. Celem reformy zakładającej docelowy model SZ Armii Czeskiej w postaci armii zawodowej jest mała, mobilna i nowoczesna armia. Jednak w kwietniu 2002 roku minister obrony Republiki Czeskiej poinformował, że już w końcu roku 2005 w Czechach powinna zakończyć się obowiązkowa służba wojskowa. Koniec obowiązkowej służby wojskowej w Czechach w praktyce będzie oznaczać nie tylko likwidację rocznej służby zasadniczej, ale także tzw. poboru, który zakłada obowiązkowe badania lekarskie i wpis do ewidencji wojskowej wszystkich mężczyzn, którzy ukończyli 18lat. Wzorem dla zmodernizowanej czeskiej armii mają być brytyjskie siły zbrojne. Armia brytyjska ma być dla czeskiej wzorem przede wszystkim w sposobach myślenia i zachowania żołnierzy¹¹¹.

Również **Włochy** pracują nad przekształceniem swoich sił zbrojnych w armię zawodową. Przewiduje to ustawa przyjęta przez Senat w październiku 2000 roku, która praktycznie znosi zasadniczą służbę wojskową. W 2007 roku,

¹⁰⁸ T. Wróbel, *Wizje i rachunki*, „Polska Zbrojna” 51/52 (309/310) z 02.03.2001 r., http://www.polska-zbrojna.pl/artukul.html?id_artykul=1048.

¹⁰⁹ *Informator geograficzny – państwa członkowskie NATO, AON*, Warszawa 2003, s. 39.

¹¹⁰ Hiszpańskie zbrojenia, „Raport” 10/2003.

¹¹¹ *Zawodowe wojsko polskie*, „Wprost”, Nr 1065 z 27 kwietnia 2003.

bo tyle czasu wymagać będzie wprowadzenie w życie przewidzianej zmiany, siły zbrojne Republiki Włoskiej będą liczyć 190 tys. ludzi, a więc o 80 tys. mniej niż obecnie. Będą to wyłącznie zawodowcy. Poziom wydatków wojskowych 20,3 - 21,1 mld USD Włochy osiągnęły w latach 2001 - 2003. Przydzielane kwoty z budżetu państwa na wydatki wojskowe są od trzech lat w miarę stabilne, jak również ich udział w PKB (poziom 2 %) ¹¹². Decydujący wpływ na ten stan wywarła wojna w Jugosławii, jak również o Kosowo i zapobieganie uchodźstwa z Albanii. Państwo włoskie dość mocno zaangażowane jest w proces prewencji i zachowania pokoju w regionie, stąd stabilna polityka w zakresie wydatków wojskowych. Współcześnie coraz silniej lansowane jest stanowisko w tym państwie w zakresie przechodzenia na armię zawodową.

W Niemczech poglądy na utworzenie armii zawodowej zaczęły kształtować się około 20 lat temu. Przeciwnicy tego pomysłu byli przekonani, że utworzenie armii w pełni zawodowej będzie związane ze znacznym wzrostem wydatków budżetowych państwa. Armia zawodowa byłaby droższa od armii z poboru o ok. 17 %. W Niemczech w ostatnich latach badane zjawisko można uznać za trend stagnacyjny. Przemawia za tym stały już udział wydatków wojskowych w PKB, który wynosi 1,5 %. Ujmując to kwotowo jest to - w każdym roku - w skali ostatnich czterech lat ok. 30 - 31 mld euro. W strukturze tych wydatków cięto przez cały czas utrzymanie stanów osobowych a zakupy po trzech latach wzrostu w sumie o 8 % zastąpiono w 2002 r. polityką cięć o 12,6 %. Ale stany osobowe armii zmniejszyły się do poziomu 296 tys. żołnierzy ¹¹³. W nadchodzących latach Niemcy zamierzają zamrozić swoje wydatki, ale ograniczyć z 285 tys. do 250 tys. swoje stany osobowe (pracownicy cywilni wojska z 128 tys. do 75 tys.) ¹¹⁴.

Analizując strukturę wydatków wojskowych państw NATO w ostatnich kilku latach można stwierdzić, że stopniowo ograniczane są wydatki osobowe przy utrzymywaniu mniej licznych stanów osobowych armii. Za potwierdzeniem

¹¹² A. Fałkowski, *Średniak czy słabeusz w NATO?*, „Polska Zbrojna”, 13 (220) z 22 marca 2001, http://www.polska-zbrojna.pl/arttykul.html?id_arttykul=259.

¹¹³ J. Płaczek, *Aktualne tendencje w wydatkach wojskowych współczesnego świata i ich konsekwencje dla Polski*, AON, Warszawa 2004, s. 38.

¹¹⁴ *Redukcje w Niemczech*, „Raport”, 11/2003.

tej tezy niech świadczą określone informacje: 4 700 tys. w 1995 r. by po dwóch latach osiągnąć stan 4 512 tys. i dalej w okresie kolejnych dwóch lat 4 575 tys. Na rok 2001 było to już 4 452 tys. a w 2003 r. 4 359 tys. (patrz tabela 3)¹¹⁵.

Tabela 3. Średnioroczna liczebność sił zbrojnych państw NATO w latach 2000-2003, [w tys. Żołnierzy]

Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003*	Wyszczególnienie	2000	2001	2002	2003*
Belgia	42	41	41	41	Norwegia	32	31	22	21
Czechy	52	49	40	35	Polska	191	178	159	150
Dania	24	22	21	22	Portugalia	68	66	70	70
Francja	394	367	356	357	Hiszpania	144	151	135	135
Niemcy	319	306	298	287	Turcja	793	803	816	823
Grecja	205	202	209	203	Wielka Brytania	216	215	216	217
Węgry	50	50	44	45	NATO Europa	2967	2906	2840	2805
Włochy	381	374	362	350	Kanada	59	59	59	60
Luksemburg	1	1	1	1	USA	1483	1487	1492	1494
Holandia	52	51	51	52	Całość NATO	4507	4452	4392	4359

*- dla 2003 r. przewidywane wykonanie.

Źródło: *Semestrial Statistical Memorandum*, North Atlantic Council, June 2003, za: J. Płaczek, *Aktualne tendencje w wydatkach wojskowych współczesnego świata i ich konsekwencje dla Polski*, AON, Warszawa 2004, s. 38.

W latach 2000-2003 nastąpił spadek liczby żołnierzy w poszczególnych armiach NATO z 4 507 tys. w 2000 r. do 4 359 tys. w 2003 r., tj. o 148 tys. Wielkość ta to aktualny poziom SZ RP na początku 2004 r.

Zmniejszanie armii w krajach natowskich podyktowane jest zarówno wysokimi kosztami utrzymania jak i skłanianiem się w kierunku tworzenia modelu armii o pełnym uzawodowieniu. Dziś, poszczególne państwa potrzebują armii mniejszych, ale za to bardziej profesjonalnych i skutecznych w działaniu. Można oczekiwać w kolejnych najbliższych latach dalszych zwolnień personelu wojskowego¹¹⁶. Przykładem takiego podejścia jest Holandia i Belgia, które po przejściu na zawodowstwo zredukowały średnio swoje armie o połowę¹¹⁷.

¹¹⁵ Ibidem.

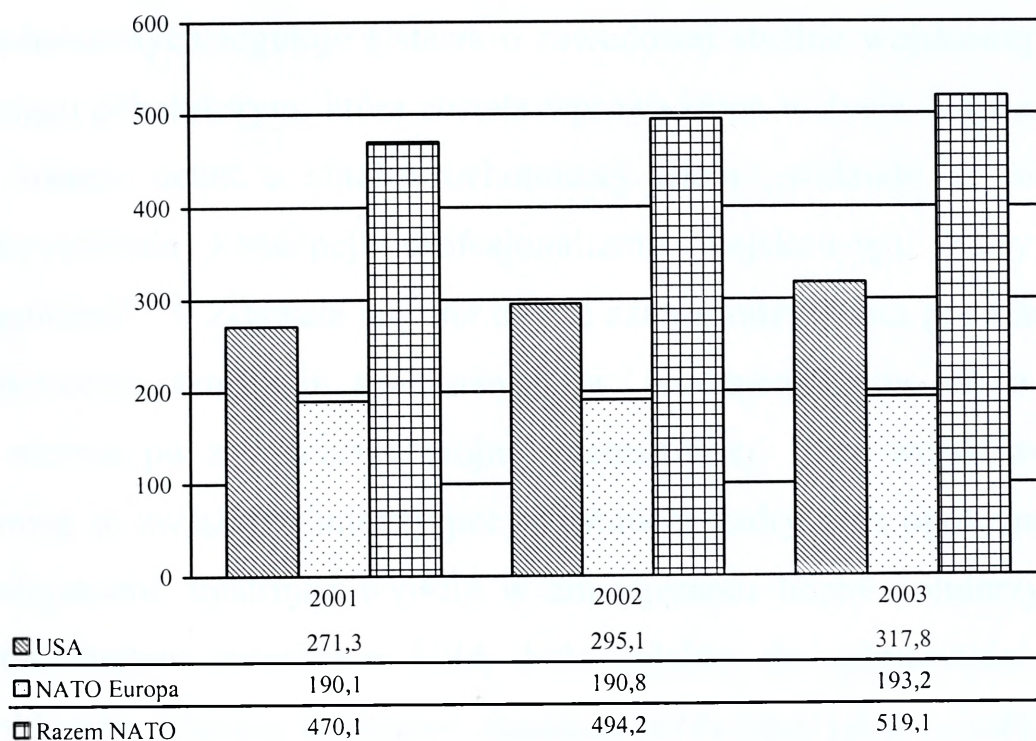
¹¹⁶ Z. Czarnota, Z. Moszumański, *Armia zawodowa – teoria i praktyka*, „Raport” 11/2000.

¹¹⁷ *Holenderskie ciecica*, „Raport” 08/2003.

Dobrym przykładem do omówienia typowych armii zawodowych są armie takich krajów jak Stany Zjednoczone i Wielka Brytania.

Stany Zjednoczone Ameryki Północnej są dzisiaj jedynym mocarstwem światowym¹¹⁸ posiadającym wydatki wojskowe większe od wydatków NATO państw Europy (patrz wykres 1).

Wykres 1. Wydatki wojskowe USA w porównaniu z wydatkami wszystkich państw NATO w latach 2001 – 2003, w cenach stałych z 1995 r., [w mld USD]



Źródło: Opracowanie własne na podstawie materiałów *Military Balance 2002/2003*, The International Institute for Strategic Studies, London 2002.

Stany Zjednoczone pod względem ekonomicznym są potęgą światową, o hegemonistycznej pozycji w Sojuszu Północnoatlantyckim. W 2004 r. w USA wydatki na wojsko zamkną się kwotą 400 mld USD (amerykański rok budżetowy rozpoczyna się 1 października)¹¹⁹. Przy wyjątkowo korzystnym położeniu geograficznym, dysponują znacznymi zapasami surowców. **USA są niezaprzeczalnym mocarstwem w zakresie wydatków wojskowych. Ich udział w wydatkach światowych to aż 43 % i nadal rośnie (patrz tabela 2)**¹²⁰. Żadne

¹¹⁸ D. Gmurczyk, *Transformacja Sił Zbrojnych USA*, „Raport” 07/2003.

¹¹⁹ *Kolejny rekordowy budżet USA*, „Raport”, 02/2004.

¹²⁰ T. Hypki, *Stany Zjednoczone kontra reszta świata*, „Raport” 09/2003.

inne państwo nie może sobie pozwolić na tak duże nakłady na tą sferę. Proces ten przybrał na sile, po atakach terrorystycznych na to państwo, kiedy Kongres USA przyznał dodatkowo 40 mld USD na walkę z terroryzmem. W planach czynionych w tym zakresie, wydatki te rosą nadal osiągając astronomiczną kwotę ok. 399,7 mld USD w roku budżetowym 2004/2005¹²¹. Od tego czasu sukcesywnie USA podnoszą swoje wydatki i mają taki zamiar utrzymywać nadal w horyzoncie następnych kilku lat (plan na 2006 r. zakłada – 440 mld USD)¹²².

Warunki pełnienia zawodowej służby wojskowej w armii Stanów Zjednoczonych reguluje Ustawa o zawodowej służbie wojskowej¹²³, opartej na zaciągu ochotniczym, która została wprowadzona w życie 1 lipca 1973 roku¹²⁴. W trakcie debat o służbie ochotniczej wielu „widziało w niej okazję do przywrócenia koncepcji profesjonalizmu wojskowego, który miał zostać zagubiony”¹²⁵. Zdawała się ona dawać szansę odzyskania prestiżu i dumy oraz odwrócenia tendencji spadkowych w profesjonalizmie przez armię USA w okresie po zakończeniu wojny wietnamskiej. Elity wojskowe zdały sobie sprawę ze związków między pozyskiwaniem kadry oraz ogólnymi problemami społecznymi, upatrując wyjście w zmniejszaniu liczby żołnierzy z poboru¹²⁶. Kierownictwo wojskowe USA było zdolne do odniesienia się do tych problemów poprzez konkretne działania polityczne, jakie zostały bezpośrednio związane z tworzeniem sił w pełni ochotniczych¹²⁷. Pozytywne trendy zostały odnotowane już w 1971 roku, wskazując na to, że „gdy więcej ochotników zastępowało poborowych, więcej żołnierzy miało satysfakcję ze służby w armii oraz wykonywanej pracy”¹²⁸. Przeprowadzone w latach 1965–1973 analizy

¹²¹ „Defense News”, December 22, 2003, s. 17.

¹²² J. Płaczek, *Aktualne tendencje w wydatkach wojskowych ...*, op. cit., s. 41.

¹²³ R. Domisiewicz, *Euroarmia na horyzoncie*, „Polska Zbrojna”, nr 50 (205), z grudnia 2000, http://www.polska-zbrojna.pl/arttykul.html?id_arttykul=101.

¹²⁴ H. I. Łatkowski, *Stany Zjednoczone Informator*, MON, Warszawa 1993, s. 69.

¹²⁵ R. K. Griffith Jr., *The US Army's Transition to the All-Volunteer Force 1968-1974*, „Army Historical Series, Center of Military History, US Army”, US Government Printing Office 1997, Washington, DC, za: A. Głowacki, *Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa*, „Zeszyty Naukowe AON”, nr 4(53) 2003, s. 126.

¹²⁶ A. Głowacki, *Modernizacja SZ RP...*, op. cit., s. 127.

¹²⁷ M.R. Thurman, *On Being Ali You Can Be: A Recruiting Perspective*, [w:] Friedland, Giroy, Little, Sellman, „Professionals on the Front Line: Two Decades of the All-Volunteer Force”, Brassey's 1996, Washington D.C.

¹²⁸ R. K. Griffith Jr., *The US Army's Transition...*, op. cit., s. 128.

wojskowe zaowocowały decyzją o armii zawodowej. Politycy i wojskowi chcieli również uniknąć krytyki społecznej i protestów, jakie wywoływało wysyłanie na wojnę żołnierzy z poboru. Ogromne znaczenie dla wyboru przyszłego modelu sił zbrojnych przez część europejskich członków NATO miały niewątpliwie doświadczenia płynące z konfliktu w Zatoce Perskiej w latach 1990–1991¹²⁹. Departament Obrony obliczył, że każdego roku Stany Zjednoczone - rezygnując z poboru - oszczędzają co najmniej 2,5 mld dolarów¹³⁰. Oszczędzają głównie na tym, że żołnierz zawodowy przez całą służbę nie tylko nie traci nabytych umiejętności, ale nabywa nowe. Szacunki ekspertów dowodzą że chociaż przejście na pełną służbę kontraktową w SZ USA skutkowało poważnym wzrostem kosztów „utrzymania personelu” z 5,6 % do 19 %, to i tak było to w sumie taniej niż armia z poboru¹³¹.

Wielka Brytania podobnie jak USA jest potęgą morską i powietrzną. Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii charakteryzują się 100 % uzawodowieniem. Służba zawodowa oparta jest na rekrutacji ochotniczej i zasady jej pełnienia reguluje ustawa z 1961 roku¹³². Wielka Brytania tylko dwa razy w XX wieku zdecydowała się na pobór do wojska - pod koniec pierwszej wojny światowej oraz podczas II wojny światowej. Było to wymuszone działaniami wojennymi na wielką skalę¹³³. Pod względem czasu trwania kontraktu rozróżnia się trzy rodzaje służby. Przebieg służby w poszczególnych korpusach jest dokładnie planowany i sterowany, zgodnie z mechanizmami procedur tzw. zarządzania karierami wojskowymi¹³⁴. Funkcjonowaniu armii zawodowej w Wielkiej Brytanii sprzyja wiele czynników. To, że Wielka Brytania posiada armię zawodową wynika

¹²⁹ T. Wróbel, *Czas profesjonalistów*, „Polska Zbrojna” z 09.10.2002 r., http://www.polska-zbrojna.pl/id_artykul=933.

¹³⁰ A. Goławski, *Kadrowe recepty*, „Polska Zbrojna” 4 (314) z 22.01.2003, http://www.polska-zbrojna.pl/artikul.html?id_artykul=1071.

¹³¹ C. Kleinert, A. Niklaus, *Italy to Create a Professional Army*, z 24 września 1999 roku, <http://www.wsws.org/articles/1999/sep1999/ital-s24.shtml>.

¹³² Służbę rozpoczyna się podpisaniem kontraktu na okres trzech lat, z możliwością przedłużenia go o dalsze trzy, sześć lub więcej lat, aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Podobnie jak w armii Stanów Zjednoczonych ochotnik ma prawo wyboru rodzaju wojsk i miejsca pełnienia służby. Istnieje możliwość zwolnienia ze służby przed wygaśnięciem kontraktu, z 18 miesięcznym okresem wypowiedzenia.

¹³³ *Zawodowe Wojsko Polskie*, „Wprost”, Nr 1065 z 27 kwietnia 2003 r.

¹³⁴ *Systemy działania kadrowego w armiach zachodnich*, praca zbiorowa, MON, Warszawa 1997, s. 91-92.

między innymi z faktu jej wyspiarskiego położenia¹³⁵. Jeszcze przed kilku laty dobrze zorganizowany system rekrutacji, tradycja rodzinna oraz proponowane na wysokim poziomie zarobki powodowały to, że w Wielkiej Brytanii nie było problemu z naborem do służby wojskowej¹³⁶. Dziś występuje kwestia poboru ze względu na słabą konkurencję zarobków żołnierzy¹³⁷. Wielu ekspertów zgadza się, że w dłuższej perspektywie koszty się nawet wyrównają i takie siły staną się efektywne od strony finansowej¹³⁸. Jak dowodzą przykłady innych armii, takie rozumowanie jest prawdziwe¹³⁹. W rzeczywistości utrzymywanie obecnego systemu mieszanego jest całkowicie nierealistyczne z punktu widzenia zasobów zarówno osobowych, jak i ekonomicznych. Wielka Brytania zajmuje trzecie miejsce w świecie pod względem wydatków wojskowych (w latach 2000 – 2002). W 2001 r. nastąpił wzrost tych wydatków o 3,7 % licząc za bazę rok 2000, ale nie spowodowało to wzrostu ich udziału w PKB a spadek do 2,5 %. Przy czym interesujące jest to, że wydatki przeznaczane na zakupy już od trzech lat spadły w sumie o 7,6 % a na utrzymanie personelu wzrosły o 6,3 % mimo zmniejszenia ilości żołnierzy do 210 tysięcy. Stan tego względnego przyrostu wydatków wojskowych występował przy umiarkowanym wzroście PKB i takiej samej inflacji.

Armie świata w miarę upływu lat stają się coraz mniej liczniejsze i jest to już prawidłowość¹⁴⁰. Na koniec 2002 roku pod bronią było ok. 20,5 mln żołnierzy, gdy dziesięć lat wcześniej stany osobowe armii wszystkich państw świata były wyższe o ok. 18 %. Współcześnie już nie ilość a jakość uzbrojenia armii się liczy. Zjawisko to można szczególnie zaobserwować w sojuszu NATO, który dość mocno ogranicza stany osobowe swoich sił zbrojnych. Na koniec 1990 r. służyło pod bronią w tej organizacji prawie 5,8 mln żołnierzy (w

¹³⁵ B. Balcerowicz, *Wybrane problemy obronności państwa*. Materiał studyjny, AON, Warszawa 2001, s. 35.

¹³⁶ G. Szmagliński, *Pancerne warianty*, „Polska Zbrojna” 2 (209) z 08.01.2001 r., http://www.polska-zbrojna.pl/id_artukul=143.

¹³⁷ St. Koziej, *Międzynarodowe bezpieczeństwo państwa*. Komentarz, Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa 2003.

¹³⁸ T. Wróbel, *A Move Towards Career Armed Forces*, „Polska Zbrojna” 2002, nr 34, wydanie specjalne, s. 13.

¹³⁹ T. Jauer, *Restrukturyzacja i co dalej?*, „Polska Zbrojna”, 43 (301) z 23.10.2002, http://www.polska-zbrojna.pl/artukul.html?id_artukul=954.

¹⁴⁰ *Polska polityka bezpieczeństwa 1989-2000*, pod red. R. Kuźniara, SCHOLAR, Warszawa 2001, s. 515.

europejskich państwach 3,5 mln) to po 12 latach poziom liczebności armii wszystkich państw ukształtował się na poziomie ok. 3,75 mln żołnierzy (w tym w państwach europejskich 2,28 mln żołnierzy). Pamiętać przy tym należy, że do sojuszu w 1999 r. przystąpiły: Polska, Węgry i Czechy z ogólną ilością prawie 300 tys. żołnierzy¹⁴¹. Nawet pobieżny obserwator nie ma wątpliwości, że kończy się era armii z poboru. Już niedługo – w perspektywie dekady - mało które państwo w Europie będzie utrzymywało takie wojsko¹⁴².

3.3. Charakterystyka kosztów funkcjonowania SZ RP – stan obecny

Propozycje nowych rozwiązań poparte powinny być zauważalnym efektem ekonomicznym. Należy więc w pierwszej kolejności poddać krytycznej ocenie stan obecny w zakresie struktury budżetu, a także jakie determinanty wyznaczają granice liczebności i skład sił zbrojnych¹⁴³. Dla porównania wybrano trzy ostatnie lata, gdyż dotyczą pierwszych trzech lat funkcjonowania ustawy o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych RP w latach 2001-2006.

Powyższe porównania obrazują sytuację w skali makro, gdyż układ klasyfikacji wydatków budżetowych nie odzwierciedla w pełni podmiotów, które mają wpływ na określone kategorie wydatków. Określone parametry wprawdzie odnoszą się wprost do tych podmiotów, np. paragrafy płacowe, zdecydowana jednak większość ma inną naturę, odzwierciedlającą określoną działalność, np. usługi. Niezbędnych informacji nie uzyskamy również z klasyfikacji działowo-rozdziałowej, gdyż ta ujmuje podmioty lub obszary działalności w skali globalnej (np. rozdział 75 211 wojska lądowe, czy 75 216 wojskowe misje pokojowe). Wydatki nie będą zatem wystarczające do oceny struktury budżetu pod kątem skutków wprowadzenia armii zawodowej.

Wydatki wystawione są na „widok publiczny”, podlegają kontroli parlamentu, są pod lupą dziennikarzy i organów kontrolnych. Po strukturze

¹⁴¹ J. Płaczek, *Aktualne tendencje w wydatkach wojskowych ...*, op. cit., s. 33.

¹⁴² St. Koziej, *Jakość nie ilość*, „Tygodnik Powszechny”, Nr 19(2809) z 11.05.2003 r., <http://www.tygodnik.com.pl/tp/2809/kraj04.php>.

¹⁴³ B. Balcerowicz, *Liczebność i skład sił zbrojnych*, „Myśl Wojskowa”, 1 (588) I-II 1997.

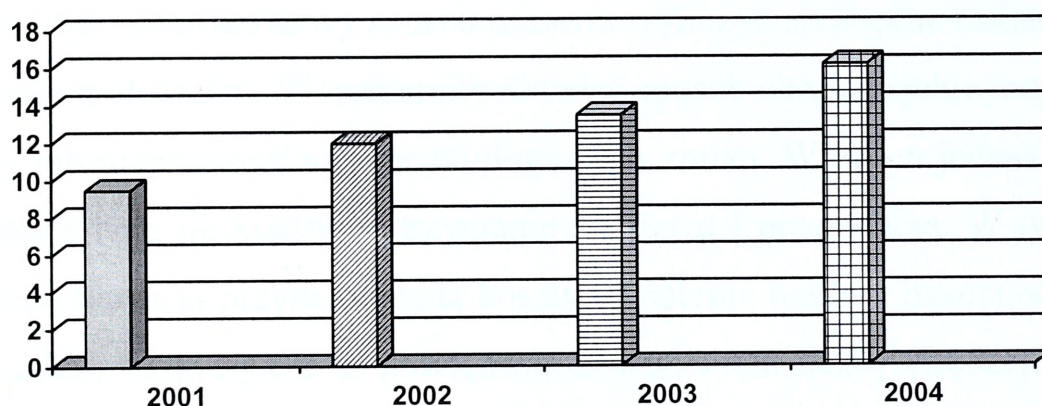
wydatków budżetowych będzie widoczne czy osiągnięto poprawę czy też ta poprawa nie następuje w oczekiwanym zakresie. Wielokrotnie w materiale tym przywoływano ustawę o przebudowie i modernizacji oraz programy modernizacja SZ RP. Lata 2001-2003 zakładały istotne zmiany w organizacji, strukturze, ale przede wszystkim w liczebności SZ RP. Rezultatem tych działań było odejście do rezerwy prawie 16 tysięcy żołnierzy zawodowych (w 2001 – 2 689, 2002 – 4 841, 2003 – 8 419). W efekcie ich stany średnioroczne zmniejszyły się z 85,9 tys do 82,2 tys. Diametralnie obniżył się poziom żołnierzy służby zasadniczej bo aż o 30 tys. (średniorocznie z 90,4 do 60,5 tys). Bardzo wyraźnie spadło również zatrudnienie pracowników wojska, bo aż o 7 tys (z 57,8 do 50,6 tys). W latach tych wyraźnie zmniejszono zasoby infrastruktury wojskowej oraz zbyto poza wojsko zbędne uzbrojenie i sprzęt wojskowy. Wszystko to musiało wpłynąć na strukturę wydatków. Zatem należy prześledzić najważniejsze parametry w tym zakresie.

Najistotniejszą pozycją w wydatkach budżetowych MON są szeroko rozumiane wydatki osobowe. Wynika to głównie z obciążenia budżetu MON emeryturami i rentami dla byłych żołnierzy zawodowych, bez zmiany w tym systemie wydatki osobowe będą nadal dominowały. Co charakterystyczne mimo znacznej skali redukcji stanów osobowych wydatków te realnie wzrosły (choć nieznacznie), a ich udział w strukturze budżetu nie zmieniał się i oscylował w okolicy 56 %. Jest to w głównej mierze spowodowane koniecznością wypłat odpraw dla zwalnianych żołnierzy i pracowników, a również wzrostem liczby wypłacanych świadczeń emerytalnych. Realny wzrost budżetu MON (w 2002 r. o 2,0 %, w 2003 o 5,8 % - w odniesieniu do roku 2001) nie został jednak w całości pochłonięty przez wzrost wydatków osobowych i został skierowany w obszar zakupów majątkowych, które realnie wzrosły o ponad 600 mln zł w 2002 r. i o ponad 800 mln zł w 2003 w stosunku do roku 2001. Spadły natomiast pozostałe wydatki, które mają ścisły związek z liczebnością SZ, w tym głównie żołnierzy służby zasadniczej (żołd żołnierzy zasadniczej służby nie wchodzi w skład wydatków osobowych). Dotyczyło to szczególnie zakupu środków materiałowych, w tym umundurowania i żywności. Budżet państwa

zaoszczędzi na wojsku do 2007 r. ok. 4,3 mld zł. Zmiany zainspirowane „Planem Hausnera” polegają na tym, iż wydatki obronne państwa od 2005 r. będą wynosić co najmniej 1,95 proc. PKB w stosunku do roku poprzedniego, a nie bieżącego¹⁴⁴. W 2005 r. budżet wzrośnie o 4,4 %¹⁴⁵.

W 2004 r. Ministerstwo Obrony Narodowej przeznaczy na techniczną modernizację SZ RP 3 mld 80 mln zł (798 mln USD), co stanowi 16,2 % budżetu obronnego. Dla przypomnienia w 2001 środki na modernizację stanowiły 9,5 %, w 2002 – 12 % a w 2003 – 13,4 % (patrz wykres 2). Trzeba jednak zaznaczyć, iż jakkolwiek kwota 3,08 mld zł jest imponująca, to nie oznacza, iż zostanie przeznaczona na całkiem nowe zakupy (884 mln zł z 2,134 mld zł jest zarezerwowanych na realizację 101 wcześniej zawartych umów wieloletnich)¹⁴⁶.

Wykres 2. Wydatki budżetu MON przeznaczone na modernizację techniczną SZ RP w latach 2001-2004, [w %]



Źródło: G. Hołdanowicz, T. Hypki, *Z mieszanyimi uczuciami, Zakupy MON 2004*, „Raport” 03/2004.

Charakterystyczną cechą budżetu MON ostatnich lat, pomimo jego realnego wzrostu i ogromnych redukcji, jest niewielka poprawa jego struktury. Podkreślić w tym miejscu należy, iż udział wydatków majątkowych w tym budżecie zapisany jest ustawowo, zatem musiał osiągnąć taki poziom niejako „na siłę”. To potwierdza, iż przebudowa struktury i liczebności stanów osobowych nie daje natychmiastowych efektów w postaci poprawy struktury wydatków.

¹⁴⁴ *Wojskowe oszczędności*, „Polska Zbrojna”, 11 (373) z marca 2004.

¹⁴⁵ *Rok dobrego budżetu*, rozmowa z J. Zemke, „Polska Zbrojna”, 50 (360) z grudnia 2004.

Zatem uzawodowienie SZ też musi być obliczone na lata. Jest to szczególnie ważne i zauważalne w kontekście ponoszenia przejściowo znacznych wydatków, ale również faktem, iż oszczędności w jednym miejscu częstokroć powodują niepotrzebne wydatki w drugim. Jest to również wskazówka, iż nie powinno się bez racjonalnego uzasadnienia zakładać określonych wskaźników, które potęgują jedynie frustracje i niepotrzebne wydatki. Tylko w 2003 roku ze służby odeszło aż 620 żołnierzy, których wysługa nie przekroczyła 15 lat. W tej grupie aż 453 to chorążowie i podoficerowie, których w najbliższym czasie należy zastąpić innymi podoficerami. To pokazuje jak wielkie ponoszono koszty bez wyraźnej potrzeby, wypłacano odprawy i odszkodowania, a emerytury i renty na długie lata obciążając system emerytalny. Nowo powołani na w te same miejsca żołnierze będą otrzymywali pobory, a trzeba zapewnić im mieszkania, itp.

Prowadząc kalkulacje dotyczące przyszłego modelu armii zawodowej układ wydatków będzie bardzo pomocny w szczególności w okresie przejściowym, gdyż w bardzo łatwy sposób pozwoli wyliczyć niezbędne nakłady na zabezpieczenie tych zmian. W znakomity również sposób obrazuje jakie mogą być efekty złej lub nieprzemyślanej metodologii tych zmian. W żaden jednakże sposób nie pokaże nam ile kosztuje utrzymanie żołnierza i pracownika. W tym przypadku dalece bardziej przydatne będą koszty. Ustalenie ogólnej liczebności sił zbrojnych należy rozpatrywać w powiązaniu z ustaleniem liczby i rodzajów jednostek wojskowych oraz zasad wykorzystania kadry zawodowej i kadry rezerwy¹⁴⁷.

Przy rozważaniu skutków zmian ta kategoria ekonomiczna umożliwia szacunek względem poszczególnych grup osobowych żołnierzy. Wynika to wprost z kompleksowego charakteru kosztów. Jedynie bowiem wydatki osobowe i inne wydatki nie związane z nabyciem składników majątkowych (np. podatki, opłaty, składki), które stają się kosztami w chwili ich dokonania, są kosztami danego roku budżetowego – a więc „czystym” odzwierciedleniem wydatków danego roku. Wydatki z tytułu nabycia składników majątkowych stają się kosztami dopiero w momencie wydania tych składników do używania po okresie

¹⁴⁶ G. Holdanowicz, T. Hypki, *Z mieszanymi uczuciami, Zakupy MON 2004*, „Raport” 03/2004.

magazynowania – co może nastąpić tak po kilku dniach, jak i w następnym roku lub nawet po kilku latach. W konsekwencji koszty są pieniężnym wyrażeniem zużycia składników majątkowych zakupionych (zrealizowanych wydatków) tak w danym roku, jak i na przestrzeni kilku lat. We wszelkich kosztach o charakterze rzeczowym są ujęte składniki majątkowe pochodzące z wydatków dokonanych w okresach wcześniejszych (np. wydatki na zakup umundurowania, amunicji, konserw, produktów mps) – bez względu na to kiedy i przez kogo te wydatki zostały zrealizowane. Ponadto koszty uwzględniają roczną amortyzację środków trwałych pozyskanych w drodze wydatków majątkowych i wprowadzonych do użytkowania. Tak więc to koszty, a nie wydatki dają pełny i rzeczywisty obraz wysiłku finansowego na realizację zadań w danym roku.

Jednocześnie należy podkreślić, iż konstrukcja systemu ewidencji kosztów w resorcie obrony narodowej - w odróżnieniu od konstrukcji klasyfikacji wydatków budżetowych - została opracowana specjalnie jako źródło danych do realizacji zadań w zakresie szacowania skutków finansowych zmian organizacyjnych w Siłach Zbrojnych RP i prowadzenia analiz kosztów funkcjonowania wybranych elementów Sił Zbrojnych.

Biorąc pod uwagę tak potrzeby związane z realizacją procesu przebudowy i modernizacji technicznej Sił Zbrojnych RP, jak i uwarunkowania wynikające z aktów prawnych powszechnie obowiązujących w Państwie, wspomnianą konstrukcję wprowadzono od dnia 1 stycznia 2001 r., a w roku 2002 nieznacznie zmodyfikowano w oparciu o uzyskane doświadczenia i zmiany w zakresie rachunkowości. Stąd też prezentacja danych kosztowych w układzie w pełni pożądanym z punktu widzenia potrzeb sił zbrojnych, jest obecnie możliwa w odniesieniu do trzech lat wstecz (patrz załącznik 1).

Obowiązujący w konsekwencji przyjętych rozwiązań, układ rodzajowy kosztów przewiduje prowadzenie ewidencji kosztów według grup kosztów - począwszy od nakładów sił zbrojnych w zakresie zabezpieczenia stanów osobowych żołnierzy i pracowników wojska, tj. uposażeń i wynagrodzeń, kosztów żywienia, umundurowania, zakwaterowania, szkolenia, leczenia

¹⁴⁷ J. Babula, *Nowoczesne siły zbrojne*, „Myśl Wojskowa”, 4 (591) VII-VIII 1997.

i innych świadczeń, poprzez koszty o charakterze ogólniejszym tj. koszty utrzymania i eksploatacji uzbrojenia i sprzętu wojskowego, telefonii komórkowej i stacjonarnej, materiałów administracyjno-biurowych czy map i literatury – aż po amortyzację środków trwałych.

Analiza kosztów przeprowadzona w analogicznym okresie wskazuje, że koszty utrzymania żołnierzy to około 40 % wszystkich kosztów ponoszonych w SZ, gdy do tych kosztów dodamy koszty utrzymania pracowników wojska oraz system emerytalny to okaże się, że stany osobowe mają zasadniczy wpływ na ich wielkość i strukturę. Ten fakt oczywiście nie dziwi, gdyż większość czynników kosztowych rozliczana jest w odniesieniu do tych właśnie podmiotów. Należy też w pewnym stopniu rozróżnić, iż koszty te nie zawsze mogą się zmieniać automatycznie w zależności od czynników odniesienia, dotyczy to szczególnie kosztów zakwaterowania. Inne koszty mogłyby być znacznie wyższe, ale ich poziom determinowany jest wielkością budżetu. Dobrym przykładem w tym względzie są chociażby koszty szkolenia, które z pewnością takie byłyby, gdyby zwiększyć intensywność zajęć praktycznych. O tych uwarunkowaniach więcej w dalszej części materiału. Zdecydowana jednak większość kosztów uzależniona jest wprost od czynników odniesienia, gdyż to właśnie te czynniki są elementem kosztotwórczym. Żołnierze służby zasadniczej mają poważny udział w kosztach generowanych przez Siły Zbrojne. W roku 2003 było to aż 14 %, a w latach 2002-2003 po około 9 %. Wyraźny jest tutaj spadek ich udziału o 5 punktów procentowych. W liczbach oznacza to, iż w latach 2002 i 2003 zaoszczędzono ponad po 700 mln zł. Najbardziej kosztotwórczą grupą są żołnierze zawodowi, gdyż koszty utrzymania w 2003 roku wzrosły w stosunku do lat poprzednich o około 400 mln zł. Stało się tak w wyniku dużej skali zwolnień, a co za tym idzie poważnej wartości wypłacanych odpraw i odszkodowań (tych drugich nie odejmują wydatki osobowe). W żaden zatem sposób nie uwidoczniła się spodziewana korzyść z przebudowy struktury wewnętrznej kadry zawodowej. Na efekty tej przebudowy przyjdzie jeszcze poczekać. Również w tym aspekcie wyraźnie widać, iż pośpieszne działania niewątpliwie eskalują koszty. Odmiennie wygląda

sytuacja w odniesieniu do pracowników, gdyż spadek średniorocznych stanów osobowych nie wpłynął w sposób znaczący na zwiększenie kosztów. Można w zasadzie zauważyć, iż gdyby nie było waloryzacji wynagrodzeń to poziom ten nie zmieniłby się. Zatem wypłata odpraw dla odchodzących pracowników została skompensowana zmniejszeniem stanów osobowych. Należy tutaj również podkreślić, iż na poziom kosztów tej grupy istotny wpływ ma polityka płacowa, w tym głównie przeznaczania oszczędności na wynagrodzenia i polepszenie ich struktury. Innymi słowy nie zdecydowano się na ograniczenie wielkości środków w związku ze zmniejszeniem liczebności pracowników wojska.

Kolejną grupą przedmiotową w zakresie kosztów są żołnierze służby nadterminowej. Ich udział w kosztach jest niewielki i oscyluje w granicach 2 % ogółu poniesionych kosztów. Nie odnotowano również zasadniczych zmian w ich poziomie na przestrzeni ostatnich trzech lat. Koszty te jednak będą miały istotną rolę w kalkulowaniu kosztów przyszłej armii zawodowej.

Ważnym elementem kosztów armii zawodowej są koszty systemu emerytalnego. Już obecnie kształtują się one na poziomie ok. 40 % ich globalnej kwoty.

Mając na uwadze pełne uzawodowienie sił zbrojnych, a więc zastąpienie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej (nie objętych wojskowym systemem emerytalnym) na żołnierzy zawodowych (objętych wojskowym systemem emerytalnym), należy liczyć się ze znaczącym wzrostem kosztów w tym obszarze.

3.4. Ewolucja kosztów transformacji SZ RP w kierunku armii zawodowej

Z wcześniejszych dociekań można wysnuć wniosek, iż uprawnionym będzie pogląd, że przyszłe rozwiązania dotyczące budowy sił zbrojnych nie mogą wpływać na wartość wydatków obronnych. Innymi słowy przyszła armia musi być znacznie efektywniejsza przy mniej więcej porównywalnym do dzisiejszego poziomie nakładów finansowych. Wprowadzenie armii zawodowej w miejsce dzisiejszej armii z poboru musi zatem wpływać na zmianę struktury kosztów. Musimy znacznie więcej przekazać środków na zakup nowoczesnego

uzbrojenia i sprzętu wojskowego, stąd muszą zdecydowanie zmniejszyć się inne wydatki.

Wspomniano już wcześniej o pewnej cesze budżetu MON, która nie sprzyja poprawie tej struktury. Bardzo szybko mianowicie zredukowani żołnierze zawodowi obciążają budżet MON na emerytury. To należy brać pod uwagę planując liczebność i przede wszystkim strukturę kadry zawodowej. Ponadto wydaje się, że koszty będą ewoluować w następujący sposób w podstawowych dziedzinach.

1. **Uposażenie.** Zastąpienie stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, stanowiskami żołnierzy zawodowych, spowoduje wzrost jednostkowych kosztów uposażeń i pozostałych należności żołnierzy. Żołnierze służby zasadniczej bowiem pobierają jedynie bardzo skromny żołd, którego w żaden sposób nie da się porównać z poborami żołnierzy zawodowych i nadterminowych.
2. **Szkolenie.** Uzawodowienie przyniesie znaczące oszczędności, wynikające ze zmian w przebiegu procesu szkolenia na poszczególnych stanowiskach w miejsce powtarzaniego co 9 m-cy nauczania tych samych czynności w odniesieniu do pochodzących z poboru żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, zastąpi znacznie prostsze i tańsze systematyczne doskonalenie już posiadanych umiejętności żołnierzy zawodowych. Zasada ta dotyczy w pełni wojsk lądowych i marynarki wojennej, gdzie koszty szkolenia żołnierzy zawodowych są znacznie niższe. Te relacje w ogólnej ich strukturze generują największe koszty. Szkolenie w wojskach lotniczych jest dużo wyższe w odniesieniu do kadry, ta sytuacja jednak nie powinna dziwić, gdyż w grę wchodzi pilotów, którzy pilotują samoloty bojowe w parze¹⁴⁸.
3. **Żywnienie.** Następstwem całkowitego uzawodowienia sił zbrojnych będzie spadek kosztów żywienia żołnierzy, gdyż żołnierzom zawodowym nie przysługuje – poza ściśle określonymi przypadkami – bezpłatne wyżywienie. Bezpośrednie koszty związane z wyżywieniem czyli zakup żywności to tylko część ponoszonych kosztów. Poważne wydatki ponosimy również na

¹⁴⁸ *Przełamując stereotypy*, „Wojska Lądowe” 22 (87), listopad 2003.

organizację systemu wyżywienia, czyli koszty utrzymania kuchni i stołówek żołnierskich, zatrudniania personelu i inne tego typu koszty pochodne.

4. **Koszty umundurowania i higieny osobistej.** Uzawodowienie przyniesie zmniejszenie kosztów umundurowania i higieny osobistej, ponieważ żołnierzom zawodowym nie przysługują przedmioty do utrzymania higieny osobistej – wydawane w naturze, jak również ekwiwalent pieniężny z tego tytułu. Nie nastąpią jednak jak się wydaje zasadnicze zmiany w organizacji procesu obsługi. Prawdopodobnie bowiem, w związku z powołaniem korpusu szeregowych zawodowych przynajmniej znakomita część infrastruktury obsługowej jak i samych usług pozostanie na dotychczasowym poziomie.
5. **Zakwaterowanie.** Wprowadzenie korpusu szeregowych zawodowych i zwiększenie liczby podoficerów zawodowych, będzie skutkowało wzrostem kosztów zakwaterowania, wynikających z potrzeby zapewnienia żołnierzom zawodowym warunków zamieszkania w budynkach koszarowych, na poziomie lepszym niż dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.
6. **Świadczenia społeczne.** Uzawodowienie przyniesie eliminację kosztów świadczeń społecznych w zakresie zasiłków na utrzymanie rodzin żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, będących jedynymi żywicielami. Wspomina się o tym jedynie dla porządku, gdyż wydatki z tego tytułu nie są znaczące i osiągają w skali roku 0,5 mln zł.

Wprowadzenie armii zawodowej przyświeca jednak zasadniczo inny cel. Ma ona być sprawniejsza, a wydatki dużo bardziej efektywnie spożytkowane. Nie można zatem zakładać utrzymania obecnej ich struktury, ale jej wyraźną poprawę w kierunku zwiększania wydatków modernizacyjnych. Musi ona dysponować odpowiednim poziomem profesjonalizmu zawodowego¹⁴⁹.

¹⁴⁹ Z. Zalewski, *Nowy wymiar wojsk lądowych*, „Myśl Wojskowa”, wydanie specjalne, 4 (603) VII-VIII 1999.

3.5. Metodologia obliczania kosztów armii zawodowej

Ograniczenia budżetowe, przewartościowanie zagrożeń i koszty zbrojeń sprawiają, że struktura sił zbrojnych ulega poważnemu przeobrażeniu¹⁵⁰. Mając na uwadze próbę oszacowania kosztów armii zawodowej w naszym kraju, należy poczynić kilka podstawowych założeń, które w sposób istotny będą rzutować na wynik końcowy czynionych badań.

Założenie główne

- uzawodowienie nie może spowodować przekroczenia obecnej wysokości rocznych kosztów utrzymania stanów osobowych, a tym samym pogorszenia struktury budżetu. W przeciwnym bowiem razie należałoby zmniejszyć wydatki modernizacyjne, co nawet przejściowo jest nie do zaakceptowania.

Założenia pozostałe:

- stan liczebny stanowisk korpusu oficerów i chorążych zawodowych, a także podoficerów zawodowych (w tym nadterminowych) - tj. 82238 żołnierzy - oraz koszty ich utrzymania pozostawić w pierwszych latach na niezmiennym w stosunku do roku 2003 poziomie,
- stan zatrudnienia pracowników cywilnych wojska i koszty ich utrzymania pozostawić na niezmiennym poziomie,
- zmiana liczby stanowisk żołnierzy zawodowych dokonywana będzie jedynie w drodze likwidacji stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej (tj. w roku 2003 – 57348 żołnierzy). W ramach uzyskanych oszczędności nastąpi ekwiwalentne zwiększenie liczby szeregowych zawodowych. Ponadto stopniowa likwidacja żołnierzy nadterminowych też spowoduje wzrost stanów żołnierzy szeregowych zawodowych.

Wszystkie wyliczenia będą zatem prowadziły do określenia statycznego poziomu liczebności SZ RP, jednakże pod warunkiem nawet przejściowego nie zwiększania wydatków osobowych. Obecne koszty utrzymania żołnierzy

¹⁵⁰ W. Kitler, *Obrona narodowa. Konieczność nowego podejścia*, „Myśl Wojskowa”, 4 (591) VII-VIII 1997.

zasadniczej służby wojskowej z poboru (bez nadterminowych) przedstawione zostały w tabeli 4.

Tabela 4. Aktualne koszty utrzymania żołnierzy zasadniczej służby wojskowej

Rodzaj kosztów	Ogólne koszty poniesione w 2003 r. w zł	Stan osoby	Koszt jednego żołnierza w zł
koszty uposażeń i pozostałych należności pieniężnych żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	324 556 367,47	57348	5 659,42
koszty szkolenia żołnierzy niezawodowych	247 806 766,08	57348	4 321,11
koszty związane z żywieniem żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	263 065 396,09	57348	4 587,18
koszty związane z umundurowaniem i higieną osobistą żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	160 581 861,79	57348	2 800,13
koszty profilaktyki i leczenia żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	29 259 245,94	57348	510,21
koszty pozostałych świadczeń żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	7 413 021,06	57348	129,26
koszty zakwaterowania żołnierzy zasadniczej służby wojskowej	143 410 863,50	57348	2 500,71
Razem	1 176 093 521,93	57348	20 508,01

Źródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów Departamentu Budżetowego MON.

Z przedstawionych danych wynika, że jednostkowy koszt utrzymania żołnierza służby zasadniczej w ciągu roku wynosi 20.5 tys. zł. Jednostkowy koszt utrzymania żołnierza zawodowego w korpusie szeregowych zawodowych, zgodnie z wcześniejszymi założeniami będzie kształtował się na poziomie 37,0 tys. zł. (patrz tabela 5). Ponieważ żołnierze tego korpusu jeszcze nie występują w SZ do obliczenia szacunkowych kosztów przyjęto następujące warunki:

- koszt uposażenia i pozostałych należności żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych obliczono na podstawie grup uposażenia, które będą obowiązywały od 1 lipca 2004 r.,
- koszty szkolenia żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych pozostawiono na poziomie odpowiadającym wysokości kosztów żołnierzy zawodowych za 2003 r.,
- mając na uwadze fakt, że bezpłatne wyżywienie nie przysługuje żołnierzom zawodowym, to w przypadku szeregowych zawodowych

przyjęto koszty w wysokości odpowiadającej wielkości określonej dla żołnierzy zawodowych za 2003 r.,

- koszty związane z umundurowaniem i higieną osobistą żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych pozostawiono na poziomie odpowiadającym wysokości tych kosztów żołnierzy zawodowych za rok 2003,
- koszty profilaktyki i leczenia oraz pozostałe koszty żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych pozostawiono na poziomie odpowiadającym wysokości tych kosztów żołnierzy zawodowych za 2003 r.,
- w przypadku kosztów zakwaterowania żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych uwzględniono zakwaterowanie żołnierzy w izbach żołnierskich na bazie dotychczasowej infrastruktury z uwzględnieniem dodatkowych kosztów poprawy warunków zakwaterowania.

Tabela 5. Szacunkowe koszty utrzymania jednego żołnierza zawodowego w korpusie szeregowych wg cen z 2003 r., [w zł]

Rodzaj kosztów	Koszt utrzymania jednego żołnierza zawodowego w korpusie szeregowych, w zł
koszty uposażeń i pozostałych należności pieniężnych żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych	25 000,00
koszty szkolenia żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych	5 667,12
koszty związane z żywieniem żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych	899,48
koszty związane z umundurowaniem i higieną osobistą żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych	3 543,15
koszty profilaktyki i leczenia żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych	318,64
koszty pozostałych świadczeń żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych	808,24
koszty zakwaterowania żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych	2 800,37
Razem	37 039,00

Źródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów Departamentu Budżetowego MON.

Z przedstawionych danych wynika, że jednostkowy koszt utrzymania żołnierza szeregowego zawodowego w ciągu roku oscylować będzie w okolicach

37,0 tys. zł. co jest wyższe od szeregowego z poboru o 16,5 tys. zł. tj. o 80 %, wg cen z 2003 r.

Wyliczenia końcowe

Dokonując stosownego wyliczenia – w aspekcie finansowych kalkulacji - można bez większego błędu przyjąć, że na jednego szeregowego zawodowego (w korpusie szeregowych zawodowych) przypada statystycznie 1,8 żołnierza zasadniczej służby wojskowej. Dokonując zatem przeliczeń liczby szeregowych z poboru w 2003 roku, tj. 57 348 osób na możliwą do uzyskania liczbę szeregowych zawodowych uzyskamy, iż może ona wynieść 31860 (średniorocznie). Zatem biorąc pod uwagę wysokość kosztów utrzymania 57 348 żołnierzy służby zasadniczej w wysokości 1 176 mln zł w 2003 r., można by było sfinansować w ramach tej wielkości około 31 860 żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych, oznacza to, że na każdych 1000 żołnierzy zasadniczej służby przypadać może 555 żołnierzy korpusu szeregowych zawodowych.

W konkluzji dochodzimy do wniosku, że nie powodując wzrostu wielkości budżetu i pogorszenia jego struktury armii, można tego dokonać zmniejszając stany zatrudnienia do 113 991 żołnierzy. Zatem bez większego błędu można założyć, iż armia zawodowa bez zwiększenia dotychczasowych wydatków może liczyć około 114 tys. żołnierzy.

Powyższe, jak wspomniano powyżej odnosi się do ujęcia statycznego, nie uwzględnia ono zatem kosztów i wydatków jakie należało będzie ponosić w okresie przejściowym. Koszty te z pewnością wystąpią, choć ich skala może być znacznie ograniczona, poprzez rozłożenie w czasie procesu transformacji SZ. Z dokonanych kalkulacji wynika, że udział oficerów w ogólnej liczbie kadry zawodowej wyniósł w 2003 roku 20 %. Jednakże, jak przedstawiono to wcześniej, w profesjonalnej armii udział ten powinien być zdecydowanie niższy. Zatem odejście ze służby kolejnych kilku tysięcy oficerów w zasadzie jest przesądzone. Proces ten jednak nie musi generować kosztów na wzór ostatnich lat. Wystarczy w tym względzie rozsądna polityka kadrowa polegająca na stopniowym zastępowaniu oficerów, podoficerami wraz z ich naturalnym

odpływem. Mniejsza armia to również inne struktura organizacyjna oraz najprawdopodobniej likwidacja kolejnych jednostek wojskowych. Trudno dzisiaj ocenić jaki zakres to przybierze, jednak będzie on z pewnością dalece mniejszy od tego z ostatnich lat. W tym kontekście trudno zatem chociażby o przybliżony szacunek kosztów z tym związanych.

Kolejną kwestią jest konieczność zapewnienia zakwaterowania szeregowych zawodowych. We wskaźnikach uwzględniono te koszty, jednak nie obejmują one koniecznych kosztów adaptacji obiektów koszarowych do wyższych standardów zakwaterowania. Należy stwierdzić, iż częściowo kwestia ta jest niezależna od ewentualnego pełnego uzawodowienia armii, bowiem szeregowi zawodowi będą wcieleni już od lipca 2004 r. Niemniej jednak pewne koszty wystąpią, szacuje się, że ich poziom może osiągnąć nawet około 10 tys. zł na jednego żołnierza.

Zasadnym jest pytanie czy takie oszczędności wystąpią przy 114 tys. armii zawodowej? Należy zakładać, iż stopniowe zmniejszanie liczby oficerów na korzyść podoficerów i szeregowych zawodowych przyniesie pewne oszczędności, ale w dalekiej przyszłości. Oszczędności te zatem nie wpłyną na poprawę struktury obecnego budżetu. Ten sam proces można oczekiwać w odniesieniu do ewentualnego zmniejszania się liczby pracowników wojska. Dużo bezpieczniej jest zakładać, iż w związku z koniecznością nowej organizacji ochrony obiektów, ewentualne oszczędności zostaną skierowane na ten kierunek, na zatrudnienie pracowników ochrony czy zlecenie usług w tym zakresie. Wszystkie inne ważniejsze oszczędności zostały wzięte pod uwagę w kalkulacjach, gdyż uwzględniają je wskaźniki kosztów. Powyższe wskazuje na to, iż armia zawodowa musi być mniejsza niż 114 tys. Każdy jeden tysiąc mniej żołnierzy zawodowych korpusu szeregowych to oszczędność rzędu ok. 37 mln zł rocznie. Trudno w tym opracowaniu przesądzać jaka liczebność armii zawodowej byłaby potrzebna do realizacji zadań bezpieczeństwa naszego państwa. Jednakże 114 tys. armia byłaby tą ilością przy której budżet MON pozostałby na niezmiennym poziomie i mielibyśmy armię w pełni profesjonalną.

Tabela 6. Ewolucyjne przechodzenie na armię zawodową w Polsce

Wyszczególnienie	Ilość żołnierzy	
	Korpus szeregowych zawodowych	Żołnierze służby zasadniczej
1 stycznia 2004 r.	-	57 384
1 lipca 2004 r.	10 000	39 166
1 stycznia 2005 r.	15 000	30 076
1 lipca 2005 r.	20 000	20 986
1 stycznia 2006 r.	25 000	11 896
1 lipca 2006 r.	30 000	2 806
1 stycznia 2007 r.	31 860	-

Źródło: Opracowanie własne.

Uważamy, że w najbliższych latach proces uzawodawiania naszych SZ powinien narastać. Jest możliwe, aby co pół roku korpus żołnierzy zawodowych wzrastał o 5 000 osób, a jednocześnie żołnierzy służby zasadniczej mogłoby ubywać o ok. 9 100. Spowoduje to, iż w styczniu 2007 r. nie będzie w polskiej armii żołnierzy z poboru. Kalkulacje powyższe prowadzone przy założeniu, że budżet MON w latach 2005-2007 będzie stabilny – na poziomie nie mniejszym niż w roku 2004.

Prezentowane wyliczenia należy przyjąć jako jeden z wielu wariantów przechodzenia na armię zawodową. Można ten proces przeprowadzić szybciej lub wolniej. Również zmiana wielkości budżetu MON może w sposób znaczący wpłynąć zarówno na czas przejścia, jak również liczbę tych żołnierzy. Prezentowana ewolucja, dość łagodnego przejścia w kierunku armii zawodowej w okresie najbliższych 2,5 lat, nie wpływa w sposób destabilizujący na realizację celów SZ RP. Wymusi jednak zmianę struktur organizacyjnych i stanu posiadanej infrastruktury wojskowej. natomiast poprawi wykorzystywanie zdolności obronnych i wywiązywanie się ze zobowiązań sojuszniczych.

3.6. Konkluzje

Wydaje się, że funkcjonowanie armii zawodowej w Polsce już w niedalekiej przyszłości stanie się koniecznością. Uwarunkowania polityczne

o charakterze międzynarodowym, a także zmiana sposobu prowadzenia akcji zbrojnych (wojny w zatoce perskiej i Afganistanie) wymuszą rozwój polskiej armii w kierunku większego uzawodowienia i wyspecjalizowania. Podejmowane działania restrukturyzacyjne w SZ RP wpisują się w zalecenia i wymogi Nowej Koncepcji Strategicznej Sojuszu, która określa **kierunki racjonalizacji wydatków wojskowych**¹⁵¹.

Warto tutaj jednak wskazać pewne przyzwyczajenia i tradycje narodowe jako główne przeszkody likwidacji armii z poboru. Tylko współpraca polityczno-militarna i szukanie sojuszników powoduje, że dany kraj może poczuć się bezpieczniej¹⁵². Do tego jednak nie potrzeba pospolitego ruszenia, lecz oddziałów specjalnych zdolnych do szybkiego przerzutu i wykonywania na profesjonalnym poziomie swoich zadań. Już w tej chwili posiadamy jeden z najlepszych na świecie oddziałów specjalnych jakim jest Polska jednostka bojowa „GROM” (w pełni zawodowa).

Uzawodowienie armii jest prawdopodobnie naturalną zmianą charakteru jej funkcjonowania. Przekonały się o tym większość krajów wysoko rozwiniętych takich jak: USA, Kanada, Francja, Wielka Brytania, Luksemburg, Belgia, Holandia. Ponadto uzawodowienie – w warunkach gospodarczych Polski – jest jedynym sposobem na pozyskanie dodatkowych środków lub dokładniejsze ukierunkowanie ponoszonych wydatków publicznych na wyposażenie w polskiej armii żołnierza. Wśród zagrożeń funkcjonowania zawodowej armii w Polsce może być sam okres reorganizacji i krótki czas jej funkcjonowania w nowym wymiarze.

Jeżeli reorganizacja przebiegnie na poziomie zmiany żołnierzy zasadniczej służby wojskowej na szeregowych zawodowych to być może negatywny oddźwięk społeczny – głównie środowiska wojskowego – nie będzie zbyt duży. Trzeba pamiętać, że ograniczenia liczby żołnierzy zawodowych w armii spowoduje brak potrzeb utrzymywania wielu dowództw wojskowych, a wiadomo, że służbę w tych dowództwach pełnią przeważnie sami oficerowie.

¹⁵¹ H. Szumski, *Siły Zbrojne RP w NATO*, „Myśl Wojskowa”, wydanie specjalne, 4 (603) VII-VIII 1999.

¹⁵² M. Karczmarski, *Dokąd zmierza obrona europejska*, „Raport” 12/2003.

W konkluzji można zakładać, że środki „uwolnione” ze zwolnień osobowych – po potrąceniu zabezpieczenia socjalnego zwalnianych żołnierzy – mogą zostać przeznaczone na modernizację techniczną SZ lub ewentualnie wzrost uposażeń (prestżu) żołnierzy zawodowych.

Budowa armii zawodowej w Polsce stanowi wyzwanie dla procesu rozwoju sił zbrojnych. Podejmując taką decyzję należy się liczyć z określonymi skutkami wynikającymi z ich funkcjonowania. Jednym z istotnych jej skutków są koszty utrzymania tego typu armii. Z przeprowadzonych badań wynika, że założony model SZ będzie generował szereg działań typu:

- zwiększenie kosztów utrzymania stanów osobowych,
- zmniejszenie kosztów administracyjnych związanych z poborem żołnierzy,
- niższe koszty eksploatacji budynków i budowli,
- stosunkowo niskie koszty szkolenia i eksploatacji sprzętu w porównaniu do służby żołnierzy z powszechnego poboru,
- brak zakłóceń w gospodarce narodowej wywołane ciągłymi powołaniami poborowych,
- zmian na rynku pracy,
- reform o charakterze społecznym na ochotniczy nabór do armii zawodowej.

Uważamy, że Polska aktualnie stanęła w obliczu podjęcia decyzji o wdrożeniu w naszym państwie armii zawodowej. Przyjęcie takiego modelu armii powinno zakończyć się sukcesem, jeśli będą brane pod uwagę następujące czynniki:

- pozostawienie budżetu MON na niezmiennym poziomie w okresie najbliższych co najmniej pięciu lat,
- stopniowym redukowaniu żołnierzy z poboru na rzecz odpowiedniego zwiększania korpusu szeregowych żołnierzy zawodowych,
- zmniejszenie stanu liczebnego wojska musi być zrekompensowane rozbudową infrastruktury obronnej, jak również zakupem nowoczesnego uzbrojenia,

- wprowadzenie powszechnego systemu szkoleń na czas zagrożenia i wojny oraz zbudowania terytorialnego systemu obrony państwa,
- atrakcyjność uposażeń żołnierzy zawodowych, które powinny być konkurencyjne z zawodami na cywilnym rynku pracy.

Załącznik. Koszty funkcjonowania SZ RP w latach 2001-2003, w zł i %

RODZAJ KOSZTÓW	2001	STAN	KOSZT JEDNEGO ŻOŁNIERZA	UDZIAŁ %	2002	STAN	KOSZT JEDNEGO ŻOŁNIERZA	UDZIAŁ %	2003	STAN	KOSZT JEDNEGO ŻOŁNIERZA	UDZIAŁ %
KOSZTY UPOSAŻEN I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PIENIĘŻNYCH ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	2 935 491 519,22	78 179	37 548,34	21,2969%	2 922 620 014,01	78 788	37 094,74	21,5907%	3 119 657 972,54	72279	43 161,33	22,7666%
KOSZTY UPOSAŻEN I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PIENIĘŻNYCH ŻOŁNIERZY NADTERMINOWYCH	174 269 848,15	7 780	22 399,72	1,2643%	163 802 216,29	8 529	19 205,32	1,2101%	205 943 632,40	9959	20 679,15	1,5029%
KOSZTY UPOSAŻEN I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PIENIĘŻNYCH ŻOŁNIERZY ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ	456 768 150,33	83 785	5 451,67	3,3138%	335 522 875,64	65 687	5 107,90	2,4787%	324 556 367,47	57348	5 659,42	2,3685%
KOSZTY WYNAAGRODZEN I POZOSTAŁYCH NALEŻNOŚCI PIENIĘŻNYCH PRACOWNIKÓW WOJSKA	1 298 075 753,40	57 784	22 464,28	9,4175%	1 188 837 456,13	54 880	21 662,49	8,7825%	1 247 625 231,39	50636	5 659,42	9,1049%
KOSZTY SZKOLENIA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	244 323 023,23	78 179	3 125,17	1,7726%	136 488 027,25	78 788	1 732,35	1,0083%	409 613 417,29	72279	5 667,12	2,9893%
KOSZTY SZKOLENIA ŻOŁNIERZY NIEZAWODOWYCH	728 007 703,65	91 565	7 950,72	5,2817%	270 248 733,84	74 216	3 641,38	1,9964%	290 840 657,12	67307	4 321,11	2,1225%
KOSZTY ZWIĄZANE Z ŻYWIENIEM ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	53 384 531,84	78 179	682,85	0,3873%	57 230 712,89	78 788	726,39	0,4228%	65 013 604,08	72279	899,48	0,4745%
KOSZTY ZWIĄZANE Z ŻYWIENIEM ŻOŁNIERZY NADTERMINOWYCH	13 949 762,46	7 780	1 793,03	0,1012%	13 258 182,73	8 529	1 554,48	0,0979%	16 447 106,85	9959	1 651,48	0,1200%
KOSZTY ZWIĄZANE Z ŻYWIENIEM ŻOŁNIERZY ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ	360 723 317,48	83 785	4 305,34	2,6170%	277 515 651,97	65 687	4 224,82	2,0501%	263 065 396,09	57348	4 587,18	1,9198%
KOSZTY ŚWIADCZEN RZECZOWYCH ZWIĄZANYCH Z ŻYWIENIEM PRACOWNIKÓW WOJSKA	5 213 943,58	57 784	90,23	0,0378%	5 068 708,34	54 880	92,36	0,0374%	5 214 108,78	50636	102,97	0,0381%
KOSZTY ZWIĄZANE Z UMUNDUOWANIEM ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	239 546 159,04	78 179	3 064,07	1,7379%	234 382 374,55	78 788	2 974,85	1,7315%	256 095 482,01	72279	3 543,15	1,8689%
KOSZTY ZWIĄZANE Z UMUNDUOWANIEM I HIGIENĄ OSOBISTĄ ŻOŁNIERZY NADTERMINOWYCH	5 687 354,80	7 780	731,02	0,0413%	6 155 075,49	8 529	721,66	0,0455%	8 601 545,07	9959	863,70	0,0628%
KOSZTY ZWIĄZANE Z UMUNDUOWANIEM I HIGIENĄ OSOBISTĄ ŻOŁNIERZY ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ	164 775 324,16	83 785	1 966,64	1,1954%	140 416 125,78	65 687	2 137,65	1,0373%	160 581 861,79	57348	2 800,13	1,1719%
KOSZTY ŚWIADCZEN RZECZOWYCH ZWIĄZANYCH Z UMUNDUOWANIEM I HIGIENĄ OSOBISTĄ PRACOWNIKÓW WOJSKA	20 867 613,75	57 784	361,13	0,1514%	17 616 111,84	54 880	320,99	0,1301%	16 904 419,10	50636	333,84	0,1234%
KOSZTY PROFILAKTYKI I LECZENIA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	17 566 126,47	78 179	224,69	0,1274%	19 465 158,66	78 788	247,06	0,1438%	23 030 768,37	72279	318,64	0,1681%
KOSZTY PROFILAKTYKI I LECZENIA ŻOŁNIERZY NADTERMINOWYCH	469 212,40	7 780	60,31	0,0034%	416 440,28	8 529	48,83	0,0031%	950 293,40	9959	95,42	0,0069%
KOSZTY PROFILAKTYKI I LECZENIA ŻOŁNIERZY ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ	61 781 537,95	83 785	737,38	0,4482%	49 885 027,02	65 687	759,44	0,3685%	29 259 245,94	57348	510,21	0,2135%
KOSZTY ŚWIADCZEN RZECZOWYCH ZWIĄZANYCH Z LECZENIEM PRACOWNIKÓW WOJSKA	2 284 722,70	57 784	39,54	0,0166%	2 737 596,13	54 880	49,88	0,0202%	2 645 741,63	50636	52,25	0,0193%
KOSZTY POZOSTAŁYCH ŚWIADCZEN ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	81 314 298,75	78 179	1 040,10	0,5899%	59 480 211,99	78 788	754,94	0,4394%	58 418 813,01	72279	808,24	0,4263%
KOSZTY POZOSTAŁYCH ŚWIADCZEN ŻOŁNIERZY NADTERMINOWYCH	1 572 062,15	7 780	202,06	0,0114%	1 005 240,15	8 529	117,86	0,0074%	1 007 700,61	9959	101,18	0,0074%
KOSZTY POZOSTAŁYCH ŚWIADCZEN ŻOŁNIERZY ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ	21 965 667,48	83 785	262,17	0,1594%	10 390 144,48	65 687	754,94	0,0768%	7 413 021,06	57348	129,26	0,0541%
KOSZTY POZOSTAŁYCH ŚWIADCZEN RZECZOWYCH PRACOWNIKÓW WOJSKA	11 492 377,78	57 784	198,89	0,0834%	7 963 701,10	54 880	117,86	0,0588%	7 730 204,80	50636	152,66	0,0564%
KOSZTY ZAKWATEROWANIA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH					17 098 228,37	78 788	217,02	0,1263%	18 200 843,50	72279	251,81	0,1328%
KOSZTY ZAKWATEROWANIA ŻOŁNIERZY ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ					2 263 672,19	8 529	265,41	0,0167%	2 929 856,97	9959	294,19	0,0214%
KOSZTY ZAKWATEROWANIA ŻOŁNIERZY ZASADNICZEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ	243 365 017,75	169 744	1 433,72	1,7656%	141 510 219,65	65 687	2 154,31	1,0454%	143 410 863,50	57348	2 500,71	1,0466%
KOSZTY ZAKWATEROWANIA PRACOWNIKÓW WOJSKA					3 679 442,10	54 880	67,05	0,0272%	2 159 647,37	50636	42,65	0,0158%
KOSZTY ŚWIADCZEN SPOŁECZNYCH	60 838 117,21			0,4414%	38 274 369,17			0,2828%	23 373 917,30			0,1706%
KOSZTY UTRZYMANIA I EKSPLOATACJI INFRASTRUKTURY NIEZWIĄZANEJ Z ZAKWAT.	683 352 221,00			4,9577%	810 747 127,32			5,9894%	889 548 580,58			6,4917%
KOSZTY UTRZYMANIA I EKSPLOATACJI UZBROJENIA I SPRZĘTU WOJSKOWEGO	1 092 646 574,11			7,9271%	1 339 988 318,15			9,8991%	646 142 464,92			4,7154%
POZOSTAŁE (m. in. EMERYTURY I RENTY, KOSZTY UTRZYMANIA KANDYDATÓW NA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH I PODCHORAŻYCH SPR)	4 803 897 577,81			34,8522%	5 262 401 362,90			38,8757%	5 456 410 996,76			39,8197%
KOSZTY SIŁ ZBROJNYCH	13 783 629 518,65	13 783 629 518,65			13 536 468 526,41	13 536 468 526,41			13 702 793 761,70	13 702 793 761,70		

Źródło: Obliczenia własne na podstawie materiałów Departamentu Budżetowego MON.

ZAKOŃCZENIE

Uzyskane w wyniku pierwszego etapu badań wnioski wskazują, iż profesjonalizacja armii jest procesem wielopłaszczyznowym o wysokim stopniu złożoności. Oprócz kontekstu społecznego i czysto wojskowego, o pomyślności jego przebiegu decyduje w każdym przypadku wola polityczna, aprobata narodu oraz gotowość państwa do wysiłku finansowego. Nie bez znaczenia pozostaje także kontekst historyczny, którego nie sposób nie uwzględnić.

Z ubolewaniem należy stwierdzić, że do tej pory nie ma jeszcze w Polsce decyzji politycznej, która ostatecznie przesądziłaby o profesjonalizacji naszej armii. Nie udało się na przestrzeni ostatnich piętnastu lat doprowadzić do debaty parlamentarnej na ten temat. Wydaje się, że operacja w Afganistanie i Iraku oraz udział w nich kontyngentu polskiego staną się czynnikiem katalizującym na rzecz poważnego podejścia do problemu profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Analiza procesu profesjonalizacji armii w wybranych państwach członkowskich NATO skłania do konstatacji, że za jej podjęciem i przeprowadzeniem przemawiają choćby takie argumenty jak:

- konieczność dużej dyspozycyjności sił dla zapewnienia zdolności do szybkiego reagowania na różnorodne zagrożenia kryzysowe;
- konieczność obsługi coraz bardziej złożonych systemów uzbrojenia;
- wzrost znaczenia jakości indywidualnego przygotowania żołnierzy.

Co do aspektu ekonomicznego, to warte uwagi są dwa spostrzeżenia. Armia zawodowa nie jest bezpośrednio tańsza od armii z poboru, gdy porównujemy siły zbrojne o tej samej liczebności. Jednak okazuje się tańsza, gdy uwzględnimy wszystkie społeczne koszty pośrednie w skali państwa. Ponadto – za te same pieniądze wydatkowane na armię ochotniczą uzyskuje się sumarycznie większy potencjał bojowy (efekt jakości), niż w wyniku przeznaczenia ich na armię z poboru. Armia zawodowa jest – innymi słowy – bojowo i ekonomicznie efektywniejsza. I druga uwaga – wdrażanie modelu armii

zawodowej wiąże się z dodatkowymi kosztami na początku takiego programu, ale w perspektywie daje wymierne oszczędności.

W naszych obecnych polskich warunkach szczególne znaczenie ma jeszcze inny argument. Otóż jest to następna – po uprzednich nadziejach związanych z wejściem do NATO – szansa na danie impulsu i poderwanie kadry do jeszcze jednego wysiłku modernizacyjnego. Jest oczywiste, że postawienie sobie jako celu armii zawodowej umożliwiłoby zupełnie inne podejście do przekształceń obecnego korpusu kadry zawodowej. W każdym przypadku profesjonalizacja armii polskiej powinna być poprzedzona uchwaleniem stosownej ustawy przez Parlament Rzeczypospolitej Polskiej.

Złożoność procesu profesjonalizacji armii oraz jego budżetowe uwarunkowania czynią go przedsięwzięciem wieloletnim. Doświadczenia poddanych badaniom państw każą orientować się na siedmio-, a nawet dziesięcioletni okres dochodzenia do armii w pełni profesjonalnej.

Wszelkim rozważaniom i kalkulacjom na temat profesjonalizacji armii winna towarzyszyć myśl, że siły zbrojne XXI wieku powinny być tak zorganizowane i wyposażone, aby były zdolne efektywnie zwalczać współczesne zagrożenia. Czas wielkich liczebnie armii, wyposażonych w ciężkie typy uzbrojenia i sprzętu, z żołnierzami z poboru jako operatorami takiego wyposażenia mijają bezpowrotnie.

Jak pokazała analiza tendencji profesjonalizacji armii sojuszu NATO, obecne trendy zmian w organizacji, liczebności, uzawodowieniu i wyposażeniu sił zbrojnych państw Sojuszu polegają na dążeniu do struktur prostych, z lekkim wyposażeniem o pełnym uzawodowieniu.

Członkowie zespołu badawczego zamierzają w drugim etapie badań opracować model uzawodowienia armii polskiej z uwzględnieniem uwarunkowań wynikających z pierwszego etapu tych badań.

BIBLIOGRAFIA

Dokumenty

Apport des réserves et de leurs associations à la Défense et à la future armée professionnelle, Les cahiers de Mars, nr 156/1998, Paris 1998

L'armée, un défi, Bruxelles, Le Ministère de la Défense, Bruxelles 1999

La Défense: Périorité à la Paix, Bruxelles 2003

La loi de programmation militaire 1997 – 2002, Paris 1996

Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.

Professionnalisation et condition militaire, Centre d'études en sciences sociales de la Défense, Paris 2000

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2003 r. w sprawie określenia liczby stanowisk służbowych w poszczególnych korpusach kadry zawodowej Sił zbrojnych RP

Semestrial Statistical Memorandum, North Atlantic Council, June 2003

Strategia obronności Rzeczypospolitej Polskiej, dokument przyjęty na posiedzeniu Rady Ministrów w dniu 23 maja 2000 r.

Strategie militaire de la France, Paris 2003

Traktat Północnoatlantycki, Waszyngton, 4 kwietnia 1949

Druki zwarte

B. Balcerowicz, *Wybrane problemy obronności państwa. Materiał studyjny*, AON, Warszawa 2001

A. Beaufre, *Wstęp do strategii. Odstraszenie i strategia*, MON, Warszawa 1968

G. Bonnardot, *Etude. De la conscription à l'Armée de métier*, Ministère de la Défense, Contrôle Générale des Armées, Paris 1999

G. Bonnardot, *De la conscription à l'Armée de métier*, Ministère de la Défense, Contrôle Générale des Armées, Paris 1991

Y. Boyer, *Une révolution dans les affaires militaires?*, Les cahiers de la fondation 13/98, Paris

W. Brockman, *Kształt i rola Bundeswehry po roku 2008*, Dowództwo Wojsk Lądowych Bundeswehry, Berlin 2003

P. Buffot, *Les lois de recrutement: textes rassemblés et commentés 1872 – 1997*, Paris 1984

P. Buffotot, *La réforme du service national*, La Documentation Française 1999

A. Corvisier, *Quelques réflexions sur le devoir militaire et le service militaire*, Paris 1999

Ch. Dandeker, *La réponse aux défis*, Paris 1999

D. David, *Francuska polityka bezpieczeństwa po zimnej wojnie*.

- T. Dobek, *Ekonomiczne dylematy armii zawodowej*, [w:] „Wybrane problemy ekonomiki bezpieczeństwa”, praca zbiorowa pod redakcją Z. Stachowiaka i J. Płaczka, AON, Warszawa 2003
- A. Dumoulin, *Opération Bear 97*, „ *L' armée belge en mutation*”, Les Dossiers du GRIP, nr 189 – 190, Bruxelles 1994
- A. Dumoulin, *La restructuration des forces armées*, Courrier hebdomadaire nr 1383 – 1384, CRISP, Bruxelles du GRIP, nr 189 – 190, Bruxelles, mai – juin, Livre blanc 1994
- A. Dumoulin, *La restructuration des forces armées belges: de la fin de la guerre froide au plan stratégique 2015*, Ministère de la Défense, Bruxelles 1994
- A. Flahaut, *Le plan stratégique pour la modernisation de l'armée belge 2000-2015*, Bruxelles 2000
- W. Genieys i J. Joana, *Professionnalisation et condition militaire: une comparaison France/Grande Bretagne*, Paris 2000
- J. Groß, *Obowiązek służby wojskowej – o integracji społecznej ochotniczych sił zbrojnych*, materiały Akademii Dowodzenia Bundeswhry, Hamburg 2000
- Informator geograficzny – państwa członkowskie NATO*, AON, Warszawa 2003
- S. Jarmoszko, *Problemy bezpieczeństwa, obronności i zawodu wojskowego w opinii kadry zawodowej Wojska Polskiego*, sprawozdanie WIBS, Warszawa 1993
- W. Kitler : *Obrona narodowa Francji*, Wyd. A. Marszałek, Warszawa – Toruń 1997
- A. Kołodziejczyk, *Spółczesność polskie wobec spraw bezpieczeństwa, obronności i służby wojskowej*, sprawozdanie WIBS, Warszawa 1994
- J. Korey-Krzczkowski, *Zasady strategicznego myślenia i planowania*, [w:] „Obrona Polski dziś i jutro”, Bellona, Warszawa 1993
- St. Koziej, *Międzynarodowe bezpieczeństwo państwa. Komentarz*, Polski Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa 2003
- M. Kuczyński, *Polityka bezpieczeństwa i siły zbrojne Francji*, MON 1995
- J. Kukulka, *Zaspokajanie potrzeb i rozwiązywanie konfliktów w stosunkach międzynarodowych*, [w:] „Stosunki międzynarodowe” pod redakcją E. Haliżaka i R. Kuźniara, Warszawa 1994
- S. Kurinia, *Współczesna brytyjska myśl obronno – ekonomiczna*, Warszawa 2000 r.
- H. I. Łatkowski, *Stany Zjednoczone. Informator*, MON, Warszawa 1993
- R. C. Mantell, *Les cahiers de Mars*, Paris 1993
- Military Balance 2002/2003*, The International Institute for Strategic Studies, London 2002
- Ch. Moskos, J. Burk, *The Military in New Times*, „*Adapting Armed Forces to a Turbulent World*”, Westview Press, London 1994
- O. Osica, *Bundeswehra na rozdrożu, Niemiecka dyskusja nad planem reformy sił zbrojnych*, Centrum Stosunków Międzynarodowych, Warszawa 2000
- O. Osica, *Raport Vaizeckera*, Instytut Spraw Międzynarodowych, Warszawa 2002
- K. Piątkowski, *Polityka bezpieczeństwa i Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii*, Warszawa 1995

- Z. Pietraś, *Podstawy teorii stosunków międzynarodowych*, UMCS, Lublin 1986
- J. Płaczek, *Aktualne tendencje w wydatkach wojskowych współczesnego świata i ich konsekwencje dla Polski*, AON, Warszawa 2004
- R. Polak, J. Telep, *Armia zawodowa – uwarunkowania organizacyjne i kierownicze*, Dom wydawniczy Bellona, Warszawa 2003
- Polska polityka bezpieczeństwa 1989-2000*, pod red. R. Kuźniara, Warszawa 2001
- N. Roosen, *La réserve dans le cadre d'une armée postmoderne*, École Royale Militaire, Bruxelles 2000
- J.C. Roqueplo, *Vers l'armée professionnelle; permanence et changement du système d'hommes*, Paris 2000
- Systemy działania kadrowego w armiach zachodnich*, praca zbiorowa, MON, Warszawa 1997
- M.R. Thurman, *On Being Ali You Can Be: A Recruiting Perspective*, [w:] Friedland, Giiroy, Little, Sellman, „Professionals on the Front Line: Two Decades of the All-Volunteer Force”, Brassey's 1996, Washington D.C.
- Z. Trejnis, *Bundeswehra w Pakcie Północnoatlantyckim*, DW Elipsa 1999
- Z. Trejnis, *Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Toruń 1997
- G. Whitley, *Conscription and Future British Defence Policy*, London 1987
- W. Winclawski, A. Śliwińska i inni, *Wojsko a społeczność lokalna. Raport z wykonania tematu naukowo-badawczego*, Toruń 1998

Artykuły

- J. Babula, *Nowoczesne siły zbrojne*, „Myśl Wojskowa”, 4 (591) VII-VIII 1997
- B. Balcerowicz, *Liczebność i skład sił zbrojnych*, „Myśl Wojskowa”, 1 (588) I-II 1997
- P. Balkany, *Le coût de conscription de l'armée de métier*, Assemblée Natioanal, Raport d'information, nr 2587, Paris 1996
- J. Buzek, *Polityczny i ekonomiczny wymiar integracji z NATO i jej historyczne znaczenia dla Polski*, „Myśl Wojskowa”, wydanie specjalne, 4 (603) VII-VIII 1999
- F. Cailletau, *La conscription: les élément du problème*, La Défense Nationale, Paris 1990
- M. Cieniuch, *Armia drugiej dekady*, „Polska Zbrojna” nr 32/2003
- Z. Czarnota, Z. Moszumański, *Armia zawodowa – teoria i praktyka*, „Raport” 11/2000
- R. Domisiewicz, *Euroarmia na horyzoncie*, „Polska Zbrojna”, nr 50 (205), z grudnia 2000
- A. Fałkowski, *Średniak czy słabeusz w NATO?*, „Polska Zbrojna”, 13 (220) z 22 marca 2001.
- A. Głowacki, *Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa*, „Zeszyty Naukowe AON”, nr 4(53) 2003
- D. Gmurczyk, *Transformacja Sił Zbrojnych USA*, „Raport” 07/2003

- A. Goławski, *Kadrowe recepty*, „Polska Zbrojna” 4 (314) z 22.01.2003
- J. B. Grochowski, *Francja pragnie równowagi*, „Polska Zbrojna” 10 (217) z 02.03.2001
- Hiszpańskie zbrojenia*, „Raport” 10/2003
- Holenderskie cięcia*, „Raport” 08/2003
- G. Hołdanowicz, T. Hypki, *Z mieszkanymi uczuciami*, *Zakupy MON 2004*, „Raport” 03/2004
- T. Hypki, *Stany Zjednoczone kontra reszta świata*, „Raport” 09/2003
- T. Jauer, *Restrukturyzacja i co dalej?*, „Polska Zbrojna”, 43 (301) z 23.10.2002
- W. Kaleta, *Między niebem a ziemią*, „Polska Zbrojna”, z 06.01.2003
- J. Karczmarek, *Armia zawodowa, czynna czy mieszana?*, „Myśl Wojskowa”, 1 (588) I-II 1997
- M. Karczmarski, *Dokąd zmierza obrona europejska*, „Raport” 12/2003
- W. Kitler, *Obrona narodowa. Konieczność nowego podejścia*, „Myśl Wojskowa”, 4 (591) VII-VIII 1997
- Kolejny rekordowy budżet USA*, „Raport”, 02/2004
- L. Konopka, *Walka sieciocentryczna sposobem działania sił zbrojnych w przyszłości*, „Myśl Wojskowa” nr 2/2004
- St. Koziej, *Hausner i obronność*, „Życie”, Nr 62/2004
- St. Koziej, *Jakość nie ilość*, „Tygodnik Powszechny”, Nr 19(2809) z 11.05.2003 r.
- St. Koziej, *W przyszłość drogą na skróty*, „Polska Zbrojna”
- G. Lewandowski, *Potrzebna i możliwa liczebność sił zbrojnych na czas pokoju i wojny*, „Zeszyty Naukowe AON”, nr 2/2002
- Le Menestrel, *L'évolution des armées française au cours des dix dernières années*, La Défense Nationale, nr 3/2001, Paris 2001
- T. Mitek, *Służby coraz mniej*, „Polska Zbrojna” z 05.03.2003 r.
- E. Pietrzyk, *Sprostac' wyzwaniom (Wojska Lądowe w latach 2003-2008)*, „Przegląd Wojsk Lądowych”, 9/2002
- J. Pivot *La professionnalisierung une „revolution culturel” pour les cadres*, La Tribune du CID1/12/, Paris 1998
- Przełamując stereotypy*, „Wojska Lądowe” 22 (87), listopad 2003
- Redukcje w Niemczech*, „Raport”, 11/2003
- Rok dobrego budżetu*, rozmowa z J. Zemke, „Polska Zbrojna”, 50 (360) z grudnia 2004
- G. Schröder, *Politique étranger et de sécurité et réforme de Bundeswehre*, Defense national 9/2003
- Z. Stachowiak, *Europejska ekonomika bezpieczeństwa. Dylematy powstania i rozwoju*, „Myśl Wojskowa” 5 (610), IX-X 2000
- M. Szlachta, *Reforma sił zbrojnych Francji 1997 – 2002, Stan obecny, istota, koszty*, „Zeszyty Naukowe AON” nr 2/1999

- G. Szmagliński, *Pancerne warianty*, „Polska Zbrojna” 2 (209) z 08.01.2001
- J. Szmajdziński, *Zawodowcy*, „Rzeczpospolita”, 4.10.2004
- J. Szmajdziński, *Stabilizacja i rozwój*, „Polska Zbrojna”, 19.03.2003
- H. Szumski, *Sily Zbrojne RP w NATO*, „Myśl Wojskowa”, wydanie specjalne, 4 (603) VII-VIII 1999
- Transformacja*, „Polska Zbrojna” z 19.02.2003 r., rozmowa z Haraldem Kujatem, przewodniczącym Komitetu Wojskowego NATO
- H. Willmann, *Jaka będzie Bundeswehra XXI w.* „Raport” nr 11/2000
- Wojskowe oszczędności*, „Polska Zbrojna”, 11 (373) z marca 2004
- T. Wróbel, *Czas profesjonalistów*, „Polska Zbrojna” z 09.10.2002 r.
- T. Wróbel, *A Move Towards Career Armed Forces*, „Polska Zbrojna” 2002, nr 34, wydanie specjalne
- T. Wróbel, *Wojna nowej ery*, „Polska Zbrojna”, z 12.09.2001
- T. Wróbel, *Wizje i rachunki*, „Polska Zbrojna” 51/52 (309/310) z 02.03.2001
- D. S. Yost, *France and the Gulfwar of 1990-1991: Political-Military Lessons Learned*, „The Journal of Strategic Studies” 1993, vol. 16, nr 3
- Z. Zalewski, *Nowy wymiar wojsk lądowych*, „Myśl Wojskowa”, wydanie specjalne, 4 (603) VII-VIII 1999
- Zawodowe wojsko polskie*, „Wprost”, Nr 1065 z 27 kwietnia 2003

