

Grey Scale #13

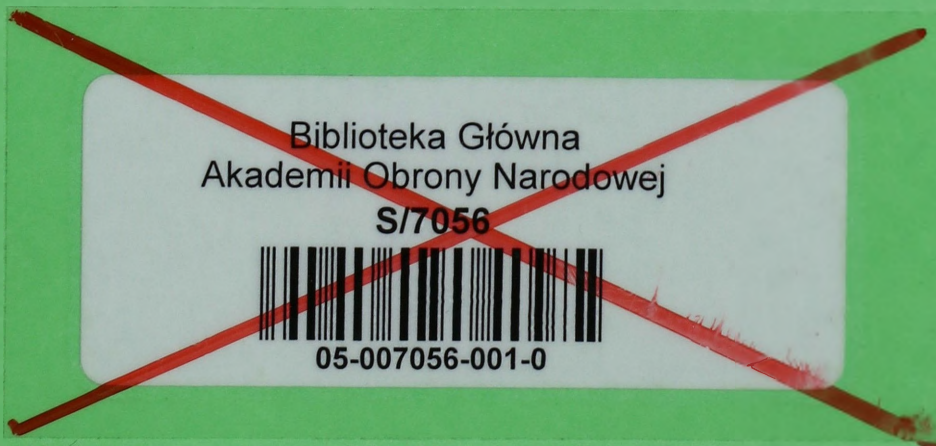


A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

WYDZIAŁ STRATEGICZNO-OBRONNY

**PRZYGOTOWANIE I WYKORZYSTANIE
POTENCJAŁU LUDZKIEGO W TWORZENIU
BEZPIECZEŃSTWA NARODOWEGO POLSKI
W XXI WIEKU**



PNB

WARSZAWA

73821



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

WYDZIAŁ STRATEGICZNO-OBRONNY

**PRZYGOTOWANIE I WYKORZYSTANIE
POTENCJAŁU LUDZKIEGO W TWORZENIU
BEZPIECZEŃSTWA NARODOWEGO POLSKI
W XXI WIEKU**



KIEROWNICTWO NAUKOWE

gen. broni dr hab. inż. Józef BUCZYŃSKI

WSTĘP	4
1. BEZPIECZEŃSTWO NARODOWE A ZASOBY LUDZKIE	9
1.1. Współczesne pojęcie i zakres bezpieczeństwa narodowego.....	9
1.2. Zasoby ludzkie.....	13
1.3. Zagrożenia społeczne mające wpływ na przygotowanie i wykorzystanie potencjału ludzkiego w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego.....	16
1.3.1. Ogólna charakterystyka zagrożeń społecznych.....	18
1.3.2. Zmiany demograficzne w Polsce i ich wpływ na bezpieczeństwo narodowe.....	27
1.4. Wpływ zagrożeń społecznych na wykorzystanie potencjału ludzkiego na przykładzie w Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.....	42
2. PRZYGOTOWANIE I WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU LUDZKIEGO W TWORZENIU ORGANIZACJI WOJSKOWEJ W WYBRANYCH PAŃSTWACH NATO	57
2.1. Procesy zmian w siłach zbrojnych wybranych państw NATO.....	57
2.1.1. Siły Zbrojne Francji.....	57
2.1.2. Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii.....	62
2.1.3. Siły Zbrojne Holandii.....	67
2.1.4. Siły Zbrojne USA.....	69
2.2. Ocena aktualnej struktury stanów osobowych, form służby wojskowej, proces uzupełniania sił zbrojnych wybranych państw.....	74
3. WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU LUDZKIEGO W TWORZENIU WOJSKOWEJ ORGANIZACJI OBRONY NARODOWEJ RP	75
3.1. Podstawy prawne służby wojskowej w SZ RP.....	75
3.2. Aktualna struktura stanów osobowych Sił Zbrojnych RP i formy odbywania służby wojskowej.....	77
3.3. Zarządzanie zasobami osobowymi na potrzeby Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.....	81
3.4. Administrowanie zasobami rezerw osobowych.....	85
3.5. Procedury przygotowania zasobów osobowych w rezerwie narodowej.....	94
3.6. Zarządzanie zasobami żołnierzy zawodowych w Siłach Zbrojnych RP.....	95
3.6.1. Ewolucja polityki kadrowej w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.....	95
3.6.2. Służba wojskowa kandydatów na żołnierzy zawodowych.....	114
3.6.3. Pełnienie zawodowej służby wojskowej przez żołnierza zawodowego.....	122
3.6.4. Zwalnianie z zawodowej służby wojskowej i pomoc rekonwersyjna żołnierzom zawodowym.....	130
3.6.5. Służba wojskowa żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny.....	143
3.7. Problemy zarządzania zasobami osobowych żołnierzy zawodowych.....	150
3.7.1. Przywództwo w zarządzaniu organizacją wojskową.....	153
3.7.2. Postawy pracowników administracji publicznej realizujących zadania obronne a zatrudnianie byłych żołnierzy zawodowych w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju.....	161
4. PRZYGOTOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH NA POTRZEBY BEZPIECZEŃSTWA NARODOWEGO	174
4.1. Tworzenie elit dla bezpieczeństwa w epoce globalizacji.....	174
4.2. Edukacja dla bezpieczeństwa.....	179
4.2.1. Nauczanie i szkolenie młodzieży na rzecz bezpieczeństwa państwa.....	185
4.2.2. Szkolenie obronne kadr resortu spraw wewnętrznych i administracji.....	191
4.2.3. Szkolenie obronne kierowniczej kadry Policji.....	197
4.2.4. Szkolenie rezerw osobowych na potrzeby jednostek militaryzowanych.....	202
4.3. Kształcenie i doskonalenie zawodowe w Siłach Zbrojnych RP. Stan aktualny i perspektywy.....	212
4.3.1. Przygotowanie oficerów kadrowych w SZ RP. Podstawowy kurs kadrowy w opiniach uczestników kursu.....	218
ZAKOŃCZENIE	231
BIBLIOGRAFIA	245

WSTĘP

Bezpieczeństwo we współczesnych czasach jest najważniejszym problemem społecznym, poszukiwaną wartością i potrzebą. Jest ono fundamentalną potrzebą człowieka i grup społecznych, podstawową potrzebą państw i systemów międzynarodowych. Jego brak wywołuje niepokój i poczucie zagrożenia. Jest to potrzeba naczelna, która wyrasta z obiektywnych warunków bytowania narodów, jak również relacji między nimi. Potrzeba ta stwarza przesłanki dążeń praktycznych do jej zaspokojenia, stając się podstawą egzystencji². Filarami bezpieczeństwa są prawo, moralność i inne formy aktywności związane z wyrzekaniem się przemocy, prolongujące szczęście ludzkie, pojmowane jako rozwój wolności i dobrobytu³.

Państwo jest jedynym podmiotem, które posiada siły i środki mogące zapewnić bezpieczeństwo. Jednakże skuteczne zapewnienie bezpieczeństwa zależy od wielu czynników, między innymi od umiejętnego przygotowania i racjonalnego wykorzystania zasobów materialowych, finansowych i zasobów ludzkich. Zasoby ludzkie - to ludność kraju wraz z jej kwalifikacjami, wiedzą, stanem zdrowotnym i moralnym, zdolnościami organizacyjnymi i motywacjami⁴. Szczególna rola przypada tej grupie ludności, która ze względu na wiek, stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe może zostać skierowana do pełnienia służby wojskowej lub wykonuje pracę na rzecz gospodarki narodowej. Dlatego też, ta część zasobów ludzkich, które państwo może wykorzystać do wykonywania produkcji zgodnie z potrzebami obronnymi, czyli na potrzeby sił zbrojnych i gospodarki obronnej nazywamy potencjałem siły roboczej⁵.

Przygotowanie i wykorzystania zasobów ludzkich w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego, jest zdeterminowana przez cechy biologiczne i uwarunkowania społeczne. Zagrożenia związane z uwarunkowaniami społecznymi takimi jak choroby, uzależnienia, dezorganizacja rodziny, przestępczość, migracje, czy niewłaściwy system edukacji i wychowania mogą negatywnie wpływać na stan zasobów ludzkich.

¹ Zob. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, [red] J. Buczyński, Wyd. AON, Warszawa 2000, s.9.

² J. W. Maliszewski, Bezpieczeństwo człowieka i zbiorowości społecznych, Bydgoszcz 2005, s. 49.

³ K. Loranty, Bezpieczeństwo społeczne RP, Warszawa 2004, s. 6.

⁴ A. Poczowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Warszawa 2003, s. 36.

⁵ Cytuję za: J. Płaczek, Zasoby obronne - zarys teorii. Zeszyty Naukowe AON nr 1(62) 2006, s. 142-156.

Ludzie są najcenniejszym dobrem każdej organizacji. Polska nie pływa na nafcie, jak Kuwejt. Polska stoi na pracy Polaków. To od ich wiedzy, umiejętności, talentów i chęci dobrej roboty zależy wprost powodzenie oraz przyszłość narodu. Zmiany zachodzące we współczesnej gospodarce wymuszają, podejmowanie działań doskonalących efektywność procesów wytwarzania i zarządzania, takich jak: podnoszenie jakości, szybkie tworzenie i wdrażanie innowacji, aktywna komunikacja z otoczeniem, itp. stąd, tradycyjnie wyróżniane podstawowe grupy zasobów, a mianowicie: zasoby materialne, zasoby ludzkie i zasoby kapitałowe, ulegają dziś transformacji, a ich rola jako czynników rozwoju ulega przewartościowaniu. Sukcesywnie tracą na znaczeniu ziemia i surowce, kapitał i siła robocza. Najważniejszą i wspólną cechą wymienionych zasobów jest, ich źródłowy charakter i ograniczoność występowania. Podstawowymi zasobami dynamicznie rozwijających się przedsiębiorstw (organizacji, państw) stają się zasoby niematerialne, w tym szczególnie informacje i wiedza. Zarządzanie wiedzą jako istotnym składnikiem zasobów niematerialnych i znajduje odzwierciedlenie w rozwoju koncepcji kapitału intelektualnego. W tym kontekście możemy mówić o kapitale ludzkim, rozumianym jako zespół składników takich jak: wiedza teoretyczna, doświadczenie zawodowe i życiowe, umiejętności fachowe i specyficzne zdolności danej osoby. A także motywacja do rozwoju, szybkość uczenia się, otwartość na zmiany, elastyczność w działaniu i myśleniu oraz ogólnie rzecz biorąc kompetencje społeczne i osobiste. Składniki te można podzielić na dwie grupy: potencjał wrodzony (osobowość, temperament, inteligencja, zdolności i predyspozycje określonego typu), potencjał nabyty, kształtowany aktywnie przez jednostkę (wiedza, motywacja, aspiracje, nastawienie do życia i ludzi, optymizm życiowy, doświadczenia życiowe i zawodowe), czyli wszystko to, na co każdy z nas ma wpływ i co ostatecznie wpływa na nasz wizerunek jako pracownika czy człowieka.

Uwzględniając powyższe rozważania, w procesie badań przyjęto następujące definicje i założenia:

Bezpieczeństwo narodowe to stan i proces uzyskiwany w wyniku odpowiednio zorganizowanej obrony i ochrony przed zagrożeniami zewnętrznymi i wewnętrznymi, określony stosunkiem potencjału obronnego do skali zagrożeń.

Przygotowanie - to czynności, zabiegi, starania wykonywane z myślą o czymś, co ma nastąpić.

Wykorzystywanie – to używanie czegoś dla osiągnięcia jakiegoś celu.

Zasoby ludzkie - to ludność kraju wraz z jej kwalifikacjami, wiedzą, stanem zdrowotnym i moralnym, zdolnościami organizacyjnymi i motywacjami.

Zasoby obronne - to ogół składników i elementów potencjału gospodarczo-obronnego będących w obecnej dyspozycji państwa.

Zarządzanie to system działań regulujących sposób i zasady funkcjonowania określonej organizacji zgodnie z wytyczonymi celami. Obejmuje ono: planowanie, organizowanie, motywowanie oraz kontrolę.

Potrzeby Sił Zbrojnych – celowość: powołania do zawodowej służby wojskowej, wyznaczenia na stanowisko służbowe, zwolnienia ze stanowiska służbowego, przeniesienia do rezerwy kadrowej lub dyspozycji albo do innego korpusu osobowego, zwolnienia żołnierza zawodowego z zawodowej służby wojskowej – w ramach liczby stanowisk w poszczególnych korpusach kadry zawodowej Sił Zbrojnych.

Podstawą prowadzonych badań stanowią współczesne poglądy na temat bezpieczeństwa narodowego oraz aktualne zagrożenia społeczne mające wpływ na stan zasobów ludzkich w Polsce. W dalszej kolejności poddano analizie procesy przygotowania i wykorzystania potencjału ludzkiego w wybranych armiach NATO. Ze względu na bardzo obszerną tematykę w niniejszej pracy zwrócono szczególną uwagę na zapewnienie wykorzystania potencjału ludzkiego w organizacji wojskowej. Praca, z uwagi na decydującą i niezaprzeczalną rolę czynnika ludzkiego w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego stanowić będzie naukową podstawę do formułowania polityki i strategii bezpieczeństwa narodowego oraz strategii sektorowych: obrony narodowej, wojskowej i edukacji narodowej.

Uwzględniając powyższe założenia **celem niniejszej pracy jest dokonanie analizy potencjału ludzkiego w Polsce z uwzględniającej zagrożenia społeczne oraz skonfrontowanie wyników z możliwościami przygotowania i wykorzystania potencjału ludzkiego w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego Polski w XXI w.**

Głównym problemem badawczym jest – określenie współczesnych wyzwań mających wpływ na potencjał ludzki w Polsce oraz sprecyzowanie oczekiwań, jakie towarzyszą procesowi przygotowania i wykorzystania potencjału ludzkiego w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego na początku XXI wieku.

Powyższy główny problem badawczy implikował konieczność realizacji następujących problemów cząstkowych:

1. W jaki sposób postrzegane jest współcześnie bezpieczeństwo narodowe?
2. Jakie są współczesne wyzwania wobec zasobów ludzkich?
3. W jaki sposób zagrożenia społeczne wpływają na stan zasobów ludzkich?
4. Jak realizowane jest przygotowanie i wykorzystanie zasobów ludzkich w innych państwach NATO?

- 7
5. Jak realizowany jest proces wykorzystanie potencjału ludzkiego w tworzeniu wojskowej organizacji obrony narodowej RP?
 6. Jak realizowane jest przygotowanie zasobów ludzkich na potrzeby bezpieczeństwa narodowego?

Sformułowany główny problem badawczy wskazał na konieczność zastosowania następujących metod badawczych:

1. Ocenę stanu faktycznego stanu zasobów ludzkich RP, prowadzono przy wykorzystaniu indukcji i dedukcji, a do formułowania wniosków w tym obszarze – metodą syntezy.
2. W celu zidentyfikowania wykorzystania zasobów ludzkich w innych państwach NATO dokonano analizy krytycznej literatury przedmiotu traktującej o przygotowaniu zasobów ludzkich na rzecz organizacji wojskowych w takich państwach jak Wielka Brytania, Francja, Holandia i USA.
3. Współczesne oczekiwania wobec przygotowania i wykorzystania potencjału ludzkiego w organizacji wojskowej i realizacji zadań związanych z bezpieczeństwem narodowym formułowano przy wykorzystaniu metody analogii. Metodę tę stosowano do „rozumowania przez analogię” oraz do „wnioskowania przez analogię”.

* * *

Wyniki badań w prezentowanym studium ujęte zostały w rozdziałach merytorycznych.

Rozdział 1., nt., Bezpieczeństwo narodowe, a zasoby ludzkie, zawiera identyfikację bezpieczeństwa narodowego na początku XXI wieku. W dalszej części rozdziału scharakteryzowano wyzwania i zagrożenia społeczne dla potencjału ludzkiego państwa. Analizie poddano także patologie społeczne i ich wpływ na stan zasobów ludzkich w Siłach Zbrojnych RP.

Rozdział 2., nt., Przygotowanie i wykorzystanie potencjału ludzkiego w tworzeniu organizacji wojskowej w wybranych państwach NATO, przedstawia identyfikację i ocenę procesu przygotowania i wykorzystania zasobów ludzkich w siłach zbrojnych w wybranych państwach NATO.

Rozdział 3., nt., Wykorzystanie potencjału ludzkiego w tworzeniu wojskowej organizacji obrony narodowej RP. przedstawia proces i organizację wykorzystania potencjału ludzkiego w Siłach Zbrojnych RP. Zawiera również ocenę organizacji wykorzystania zasobów ludzkich, a także identyfikację wyzwań wynikających z uwarunkowań zewnętrznych (umowy sojusznicze) i wewnętrznych (profesjonalizacja armii).

Rozdział 4., nt., Przygotowanie zasobów ludzkich na potrzeby bezpieczeństwa narodowego. przedstawia aktualny proces przygotowania potencjału ludzkiego na potrzeby bezpieczeństwa narodowego. Identyfikacja tego procesu pozwoliła na przedstawienie oczekiwań w tym zakresie na początku XXI wieku.

Uwieńczeniem procesu badań są wnioski dotyczące wyzwań i oczekiwań wobec przygotowania i wykorzystania potencjału ludzkiego oraz wnioski (postulaty) w sprawie zapewnienia skutecznych sposobów zarządzania zasobami ludzkimi dla bezpieczeństwa narodowego na początku XXI wieku.

1. BEZPIECZEŃSTWO NARODOWE A ZASOBY LUDZKIE

1.1. Współczesne pojęcie i zakres bezpieczeństwa narodowego

Przełom XX/XXI wieku przyniósł zasadnicze zmiany w kwestii postrzegania i określania oraz w zakresie przedmiotowym pojęcia bezpieczeństwa narodowego. Do przeszłości odchodzi niegdyś niemal absolutyzowana płaszczyzna wojskowo-polityczna jego rozumienia i realizowania, która wynikała z doświadczeń I i II wojny światowej oraz blisko półwiecznej konfrontacji militarnej między UW a NATO, która groziła, w sytuacji użycia broni jądrowej, zagładą życia na ziemi. Tak wąskie wojskowo-polityczne rozumienie bezpieczeństwa narodowego symbolizowały następujące określenia: „... to wolność od szkodliwości wojen”⁶, „bezpieczeństwo może być najbardziej owocnie zdefiniowane jako zdolność narodu do ochrony jego wolności wewnętrznych przed zagrożeniami zewnętrznymi”⁷, „bezpieczeństwo narodowe – wspólne określenie obejmujące zarówno obronę narodową, jak i stosunki zagraniczne USA, a w szczególności warunki związane z: a) militarną lub obronną przewagą nad jakimkolwiek obcym państwem lub grupą państw: b) korzystnymi wzajemnymi relacjami zagranicznymi: c) ze stanem obrony, dającym możliwość stawienia oporu wrogim i destrukcyjnym działaniom wewnętrznym lub zewnętrznym, jawnym lub skrytym”⁸, „stan społeczeństwa określany stosunkiem wielkości potencjału obronnego, jakim ono dysponuje do skali zagrożeń”⁹. Można, więc stwierdzić, że w przeszłości dominacja wojen jako źródła zagrożeń i nieszczęść dla narodów kształtowała właśnie takie dwie podstawowe płaszczyzny bezpieczeństwa: militarną i polityczną, a także często prawną. Niestety takie wąskie postrzeganie może już nie samego bezpieczeństwa a obrony narodowej bądź tzw. obronności funkcjonuje dalej nie tylko w świadomości polityków i wojskowych, ale nawet w koncepcjach strategicznych.

Przechodząc do współczesnego postrzegania i określania bezpieczeństwa narodowego można stwierdzić, że powszechnie uznaje się tendencję do jego przedmiotowego poszerzania o nowe płaszczyzny: ekonomiczną, naukowo-techniczną, ideologiczną, kulturową, społeczną i ekologiczną. Wyrazem tego jest m.in. „Koncepcja Strategiczna Sojuszu” (1999), w której stwierdza się, że „ważnym elementem Sojuszu jest szerokie podejście do problematyki

⁶ E.J. Moroz, [w:] *Leksykon politologii*, Wrocław 1997, s. 35.

⁷ Według amerykańskich autorów M. Berkowitza, P.G. Brock (ed.), *American National Security...*, New York 1965, s. X, cyt. za *Polityka zagraniczna państwa*, Warszawa 1992, s. 66.

⁸ *Dictionary of Military and Associates Terms*, Washington 1987, s. 242, [w:] *Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego*, Warszawa 2002, s. 16.

⁹ *Słownik podstawowych pojęć dotyczących bezpieczeństwa państwa*, Warszawa 1994, s. 6.

bezpieczeństwa, zgodnie, z którym czynniki polityczne, gospodarcze, społeczne i środowiskowe odgrywają ogromne znaczenie, uzupełniając niejako niezmiennie ważny wymiar obronny". Istota szerokiego postrzegania bezpieczeństwa narodowego sprowadza się do tworzenia, oprócz zapewnienia przetrwania, warunków zapewnienia pomyślności narodów oraz zapewnienia swobód rozwojowych. Stanowi to wyraz postępu rozwoju cywilizacyjnego narodów oraz dążenia do życia w dobrobycie. Równocześnie z poszerzeniem zakresu przedmiotowego następuje poszerzenie przestrzennego postrzegania bezpieczeństwa, a więc zrozumienie, że na stan bezpieczeństwa jednostek, społeczności lokalnych i narodów wpływają coraz szerzej wydarzenia nie tylko w ich najbliższym otoczeniu, ale także w regionie, na kontynencie czy wreszcie na całym globie. Określenia szerokiego (rozległego)¹⁰ bezpieczeństwa narodowego powstawały już na początku lat 80-tych ubiegłego wieku. Na uwagę zasługuje określenie bezpieczeństwa narodowego jako stanu w sygnalizowanym wcześniej Raporcie ONZ: „bezpieczeństwo jest stanem, w którym państwa uznają brak występowania groźby ataku militarnego, presji politycznej czy nacisku gospodarczego, uniemożliwiających ich rozwój”.

J. Stańczyk we wnioskach z prezentacji współczesnych sposobów definiowania bezpieczeństwa narodowego stwierdza, iż „bezpieczeństwo narodowe określić można (...) jako obiektywny stan pewności fizycznego przetrwania i swobód rozwojowych, stan będący zarazem żywotną potrzebą, a więc również celem i naczelnym interesem narodowym (racją stanu) zakładającym zabezpieczenie oraz umacnianie żywotnych wartości (wyrażanych właśnie w postaci obiektywnej pewności przestrzegania i swobód rozwojowych), realizowanych w sferze wewnętrznej i zewnętrznej oraz od czynnika czasu, jaki modyfikuje priorytety w zakresie bezpieczeństwa. Innymi słowy, w największym skrócie można stwierdzić, że bezpieczeństwo jest tożsame z pewności (możliwością) realizacji żywotnych potrzeb i ochrony żywotnych wartości, jak też w szerokim kontekście – obiektywne warunki ich poszanowania z zewnątrz”.

Natomiast dla przybliżenia bezpieczeństwa jako procesu (działania) warto przytoczyć dwa określenia. Pierwsze, to określenie bezpieczeństwa narodowego jako celu działania państwa i rządu dla „zapewnienia wewnętrznych i zewnętrznych warunków sprzyjających rozwojowi państwa, jego życiowym interesom oraz ochrony przed istniejącymi i

¹⁰ „Pojawiło się pojęcie „rozległego bezpieczeństwa (comprehensive security), poszerzone o takie elementy jak dobrobyt państwa, rozwój cywilizacyjny społeczeństwa itd.” [w:] Leksykon politologii, op.cit., s. 35.

potencjalnymi zagrożeniami”¹¹. Drugie, to określenie, że „bezpieczeństwo narodowe... jest nie tylko ochroną naszego narodu i terytorium przed fizyczną napaścią, lecz również ochroną – za pomocą różnych środków – żywotnych interesów ekonomicznych i politycznych, których utrata zagroziłaby żywotności i podstawowym wartościom państwa”¹².

Ponieważ bezpieczeństwo narodowe – jego postrzeganie, zakres i organizowanie – jest różne dla każdego narodu i jego organizacji państwowej celowe jest zaprezentowanie polskiego pojęcia współczesnego bezpieczeństwa narodowego. Według W. Kitlera bezpieczeństwo narodowe „stanowi wartość nadrzędną pośród innych celów narodowych...; dotyczy wartości narodowych mierzonych w kategoriach: interesów życiowych (kluczowych), ważnych interesów, interesów humanitarnych; określa poziom swobody w osiąganiu tych celów”. Równocześnie W. Kitler podjął próbę określenia bezpieczeństwa narodowego, które „jako proces obejmuje: różnorodne zabiegi w obszarze stosunków międzynarodowych i wewnętrznych oraz przedsięwzięcia ochronne i obronne (w szerokim tego słowa znaczeniu), mające na celu stworzenie korzystnych warunków funkcjonowania państwa na arenie międzynarodowej i wewnętrznej oraz przeciwstawienie się wyzwaniom i zagrożeniom bezpieczeństwa narodowego”¹³. Polską specyfikę współczesnego bezpieczeństwa narodowego prezentuje również R. Kuźniar twierdząc, iż „centralną kwestią każdej racji stanu – zwłaszcza jednak polskiej – jest bezpieczeństwo. Rację stanu można wręcz zredukować do tej kwestii. Należy mieć jednak na uwadze wielowymiarowość bezpieczeństwa współczesnych państw. Dwa wymiary są tu jednak podstawowe: pierwszy, egzystencjonalny, związany z fizycznym istnieniem państwa i narodu, oraz drugi związany z ochroną ich tożsamości, czego najlepszą gwarancją jest gospodarczy i cywilizacyjny rozwój. Oba te wymiary dają się zamknąć w formule „bezpieczeństwo rozwoju”. Jest to szczególnie ważne w odniesieniu do Polski, która stoi przed historycznym zadaniem ustrojowej i gospodarczej transformacji oraz cywilizacyjnej modernizacji. Uchylenie się od pojęcia tego zadania i brak woli sprostania mu oznaczałoby przyzwolenie na ześlizgnięcie się Polski na peryferie cywilizacyjne Europy, na ekspansję naszym kosztem żywiołów narodowopństwowych z nami sąsiadujących”¹⁴.

Podsumowując wprowadzenie do problematyki bezpieczeństwa celowym jest dla potrzeb formułowania modelu wojskowego wsparcia władz i społeczeństwa przedstawić

¹¹ F.N. Trager and F.N. Simone, National Security and American Society, 19973, [w:] Leksykon politologii, op.cit., s. 35.

¹² J. Stańczyk, Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa, Warszawa 1996, s. 21.

¹³ W. Kitler, Obrona narodowa w wybranych państwach demokratycznych, AON Warszawa 2001, s. 48.

¹⁴ R. Kuźniar, Między polityką a strategią, Warszawa 1994, s. 176.

próbę syntezy współczesnego postrzegania i określenia bezpieczeństwa narodowego. W znaczeniu centralnej kategorii społecznej – bezpieczeństwo narodowe stanowi dla jednostek, społeczności lokalnych oraz państwa pierwotną, egzystencjonalną, naczelną potrzebę i wartość a zarazem priorytetowy cel działania we wszystkich dziedzinach i na wszystkich szczeblach organizacji państwowej i społecznej. W znaczeniu funkcjonalnym – bezpieczeństwo narodowe jest naczelną misją¹⁵ narodową całego społeczeństwa i jego organizacji państwowej polegającą na stałej realizacji dwóch współzależnych funkcji¹⁶, pierwszej – podstawowej: ochronie i obronie wartości i interesów narodowych przed istniejącymi i potencjalnymi zagrożeniami, zapewniającej warunki konieczne dla realizacji drugiej funkcji: tworzenia wewnętrznych i zewnętrznych warunków dla swobodnego rozwoju i sprostania wyzwaniom, jakie niesie dla narodu zmienność, nieprzewidywalność i postęp cywilizacyjny.

Dla wypełnienia misji tworzenia bezpieczeństwa narodowego konieczne są odpowiednie instytucje i struktury bezpieczeństwa¹⁷ zwane inaczej strukturami realizacyjnymi¹⁸ bądź systemem bezpieczeństwa narodowego. Tak, więc w znaczeniu strukturalnym (systemowym) – bezpieczeństwo narodowe to całokształt przygotowania i organizacji państwa dla ciągłego tworzenia bezpieczeństwa narodowego obejmujący następujące podstawowe elementy: prawne podstawy bezpieczeństwa, politykę i strategię bezpieczeństwa narodowego, cywilną i wojskową organizację obrony narodowej, infrastrukturę bezpieczeństwa, edukację dla bezpieczeństwa, sojusze i współpracę międzynarodową w zakresie bezpieczeństwa.

Podstawą struktury (systemu) bezpieczeństwa narodowego jest cywilna i wojskowa organizacja obrony narodowej jako „element bezpieczeństwa narodowego – to skoordynowany wewnętrznie zbiór elementów nadrzędnego podsystemu kierowania oraz szczegółowych funkcjonalnych podsystemów wykonawczych, określony relacjami współdziałania i substytucji, służący ochronie i obronie żywotnych interesów bezpieczeństwa

¹⁵ „Misja jest to przedmiot aspiracji, czyli trwałych dążeń organizacji (systemu), określony zwykle w akcie erekcyjnym lub w statucie jako zakres jej społecznie pożądanej działalności”, L. Krzyżanowski, *Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu*, Warszawa 1994, s. 181.

¹⁶ „Funkcja obrony jest nie mniej ważna niż funkcja tworzenia. Obie te funkcje uzupełniają się, A. Beaufre, *Wstęp do strategii. Odstraszanie i strategia*, Warszawa 1968, s. 126.

¹⁷ Por.: „nie ma takiego rządu, który nie czułby się zobowiązany do zapewnienia bezpieczeństwa swemu narodowi, nie tylko przez politykę z sąsiadami, ale również przez utrzymywanie instytucji i struktur bezpieczeństwa to - przynajmniej we własnym przekonaniu – zapewniających”, [w:] *Polityka zagraniczna państwa*, Warszawa 1992, s. 178.

¹⁸ Por.: „...dotykamy w tym miejscu aspektu organizacyjnego strategii, lub – inaczej – jej struktury realizacyjnej w ruchu, [w:] R. Kuźniar, *op.cit.*, s. 186.

narodowego – bezpieczeństwa państwa jako instytucji politycznej oraz bezpieczeństwa społeczeństwa¹⁹.

Z kolei siły zbrojne są najważniejszym, niezastępowalnym i decydującym o skuteczności bezpieczeństwa narodowego narzędziem (instrumentem) polityki i strategii bezpieczeństwa. Zgodnie z Konstytucją III RP „Siły zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic”. W ujęciu strukturalnym „system wojskowy określa się jako część (podsystem) systemu obronnego państwa obejmującego prawne, doktrynalne, szkoleniowe, materialne, ludzkie i terytorialne elementy organizacji wojskowej państwa umożliwiające tworzenie i funkcjonowanie sił zbrojnych w ścisłym powiązaniu z władzą, społeczeństwem, gospodarką i sojusznikami w obronie narodowej i obronie wspólnej sojuszu²⁰.

Państwo jako najwyższa forma organizacji społeczeństwa przede wszystkim dla zapewnienia bezpieczeństwa narodowego realizuje ten naczelny cel poprzez politykę bezpieczeństwa, którą można określić jako „celową i zorganizowaną działalność upoważnionych organów państwa, zmierzającą do stałego zapewnienia optymalnego bezpieczeństwa narodowego, a także często równocześnie bezpieczeństwa międzynarodowego...²¹. Zakres działalności organów państwa w zakresie polityki bezpieczeństwa narodowego obejmuje: ustalenie celów i zadań polityki bezpieczeństwa, określenie strategii bezpieczeństwa narodowego, koordynację działania różnych organów państwa w zapewnieniu bezpieczeństwa oraz budowanie zewnętrznych warunków bezpieczeństwa narodowego.

1.2. Zasoby ludzkie

Zasoby obronne są podstawowym elementem potencjału obronnego każdego państwa. Ich ilościowy i jakościowy stan jest zasadniczym wyznacznikiem zdolności obronnych państwa. Jednocześnie determinują one poziom bezpieczeństwa. Starając się zidentyfikować podstawową kategorię, jakim jest zasób, należy wyjść od definicji ujętej w „Słowniku języka polskiego”. Czytamy tam, że zasób jest to pewna ilość czegoś zebrana, nagromadzona w celu wykorzystania w przyszłości²². Oznacza to, że zasób jest określonym dobrem, które można

¹⁹ W. Kitler, *Obrona narodowa...*, op.cit., s. 243.

²⁰ *Słownik terminów*, op.cit., s. 142.

²¹ R. Zięba, *Leksykon pokoju*, Warszawa 1987, s. 156.

²² *Słownik języka polskiego*, PWN, Warszawa 1981, t. III, s. 960.

wykorzystać w zamierzonym celu i w czasie. Ta ogólna definicja pozwala sprecyzować zasoby obronne.

Przyjmujemy, że zasoby obronne jest to ogół składników i elementów potencjału gospodarczo-obronnego będących w obecnej dyspozycji państwa. Wielkość jak i intensywność tych elementów zależne są od skali zagrożenia bezpieczeństwa państwa i poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Można, zatem stwierdzić, że stan zasobów państwa świadczy o poziomie potencjału obronno-gospodarczego. Dlatego też można mówić o szczególnej ich roli w kształtowaniu bezpieczeństwa każdego kraju. Zawsze nadrzędnym celem polityki obronnej jest osiągnięcie takiego poziomu zasobów, który zapewni realizację zadań obronnych państwa oraz misji sił zbrojnych. W tym zakresie cały czas dąży się do zbudowania efektywnego systemu zarządzania tymi zasobami i optymalizacji potencjału obronnego, z uwzględnieniem interesów i możliwości finansowych państwa.

Podstawowym komponentem zasobów obronnych państwa są zasoby ludzkie. Zasoby te stanowi ludność kraju wraz z jej kwalifikacjami, wiedzą, stanem zdrowotnym i moralnym, zdolnościami organizacyjnymi i motywacjami²³. Rola i miejsce zasobów ludzkich w kontekście kształtowania bezpieczeństwa państwa zdeterminowane są przez cechy biologiczne i uwarunkowania społeczne. Szczególna rola przypada tym osobom, których wiek, stan zdrowia i kwalifikacje zawodowe pozwalają na czynną służbę wojskową lub pracę na rzecz gospodarki narodowej²⁴. Tę część zasobów obronnych nazywa się obronnym potencjałem siły roboczej. Inaczej mówiąc, obronny potencjał siły roboczej to część zasobów ludzkich, które państwo może wykorzystać do wykonywania produkcji i usług zgodnie z potrzebami obronnymi, czyli na potrzeby sił zbrojnych i gospodarki obronnej²⁵.

Zasadniczym źródłem obronnym potencjału siły roboczej jest ludność w wieku produkcyjnym. W każdym państwie wiek ten jest określany przez prawo. Najczęściej przyjmuje się przedział tego wieku od 18 do 64 lat dla mężczyzn i od 18 do 59 lat dla kobiet. Istotne jest, w czynionych tego typu analizach, wyróżnienie zasobów brutto i netto. Ten pierwszy tworzą wszystkie osoby znajdujące się w przyjętym wieku zdolności do pracy. Natomiast w przypadku zasobów netto są to zasoby brutto pomniejszone o liczbę osób niepracujących z następujących przyczyn: trwała niezdolność do pracy, młodzież ucząca się, osoby opiekujące się osobami młodocianymi lub niepełnosprawnymi²⁶.

²³ Zob. A. Pochtowski, Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2003, s. 36.

²⁴ Zob. Leksykon wiedzy wojskowej, MON, Warszawa 1979, s. 518.

²⁵ System gospodarki obronnej. Studium teoretyczne, AON Warszawa, VA Brno, Warszawa-Brno 1996, s. 100.

²⁶ Słownik wojskowej terminologii ekonomicznej, WAP, Warszawa 1976, s. 259.

14

W tym miejscu należy podkreślić, że zasoby wchłonięte przez siły zbrojne są określane jako bezpośrednie. Dąży się we współczesnym świecie, aby zasoby te w czasie pokoju nie wynosiły więcej niż 0,5 % populacji generalnej²⁷. W przypadku armii w pełni profesjonalnej ten wskaźnik jest wyraźnie obniżany. Ale obniżanie tych wielkości traktowane jest jako zagrożenie możliwości skutecznego działania sił zbrojnych w ich początkowym rozwijaniu w czasie mobilizacji. Natomiast w czasie zagrożenia lub wojny siły zbrojne są rozwijane i wówczas ich liczebność znacznie wzrasta (od trzech do nawet sześciu razy, przy optimum dla tego pierwszego wskaźnika)²⁸. Ustawowo zasoby ludzkie wykorzystywane w sytuacjach zagrożenia bezpieczeństwa państwa stanowią siły:

- oddziałów i pododdziałów SZ RP,
- służb ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego – Policja, Straż Graniczna, Straż Miejska, Straż Gminna, Straż Ochrony Kolei itp.,
- formacji obrony cywilnej – działające zwykle w strukturach ratownictwa ogólnego (oddziały pierwszej pomocy medycznej) i specjalistycznego (technicznego, przeciwpowodziowego, przeciwpożarowego oraz przeciwchemicznego),
- służb ratowniczych – PSP, OSP, zakładowe Straże Pożarne, Państwowe Ratownictwo Medyczne, jednostki ratownictwa chemicznego, górniczego, morskiego, radiacyjnego, WOPR, GOPR, TORP itp.,
- inspekcji państwowych – sanitarna, weterynaryjna, nadzoru budowlanego, transportu drogowego, dozoru radiologicznego, handlowa, pracy, farmaceutyczna, ochrony środowiska,
- wyspecjalizowanych instytucji (agencji) – Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Państwowa Agencja Atomistyki, Agencja Rynku Rolnego, Instytut Meteorologii i Gospodarki Wodnej, Instytut Geologiczny, Agencja Rezerw Materiałowych, Biuro Ochrony Rządu, Centralne Biuro Antykorupcyjne,
- organizacji pozarządowych – zrzeszenia, stowarzyszenia, związki (np. PZMot, ZHP), kluby sportowe, organizacje pomocy społecznej, stowarzyszenia charytatywne, towarzystwa dobroczynne itp.,
- siły innych podmiotów

Przygotowanie zasobów ludzkich na potrzeby systemu obronnego państwa a zwłaszcza sił zbrojnych, jest w każdym państwie jednym z najważniejszych przedsięwzięć,

²⁷ Gospodarka obronna Polski. Stan obecny i perspektywy, pod red. M. Sulka, AON, Warszawa 1995, s. 117.

²⁸ Zarządzanie zasobami obronnymi w Polsce – stan i perspektywy. Krypt. ZARZZASOB, praca naukowo-badawcza pod red. nauk. J. Płaczka, AON, Warszawa 2005, s. 8.

realizowanych wspólnie przez państwo i siły zbrojne. Stąd też proces mobilizacji zasobów ludzkich jest w każdym państwie narodowym i różnorodnym systemem, a przy tym mocno utajnionym.

Należy, zatem nieustannie analizować i oceniać poziom ilościowy i jakościowy zasobów obronnych państwa, permanentnie doskonalić system zarządzania tymi zasobami i optymalizować potencjał gospodarczo-obronny państwa, uwzględniając oczywiście interesy i możliwości finansowe państwa²⁹.

1.3. Zagrożenia społeczne mające wpływ na przygotowanie i wykorzystanie potencjału ludzkiego w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego

Pojęcie zagrożeń bezpieczeństwa narodowego definiowane było dawniej w ścisłym związku z przyjmowanym za priorytetowy (a nawet jedyny), militarnym obszarem bezpieczeństwa narodowego³⁰. Z upływem czasu i różnymi katastrofalnymi wydarzeniami, zidentyfikowano nowe obszary bezpieczeństwa narodowego. Przykładem jest potwierdzona już współcześnie teza „Współczesne bezpieczeństwo narodowe, obrona narodowa obejmują w coraz większym stopniu oprócz siły militarnej, zdolności ochrony i ratownictwa ludności, substancji materialnej i środowiska przed zagrożeniami niemilitarnymi.(...) Zagrożenia, jakie niosą dla współczesnych społeczeństw katastrofy i awarie techniczne, klęski żywiołowe oraz skażenie środowiska - są równe skutkom wojny.”³¹ Zatem uwzględniając współczesne rozumienie bezpieczeństwa narodowego (państwa) przyjmuje się, że zagrożeniem bezpieczeństwa państwa będzie taki splot zdarzeń wewnętrznych lub w stosunkach międzynarodowych, w którym z dużym prawdopodobieństwem może nastąpić ograniczenie lub utrata warunków do niezakłóconego bytu i rozwoju wewnętrznego bądź naruszenie lub utrata suwerenności państwa oraz jego partnerskiego traktowania w stosunkach międzynarodowych - w wyniku zastosowania przemocy politycznej, psychologicznej, ekonomicznej, militarnej, itp.”³² Winnym ujęciu „zagrożenie dla bezpieczeństwa narodowego stanowi działanie lub ciąg wydarzeń, które (1) zagrażają drastycznie i w stosunkowo krótkim okresie jakości życia mieszkańców danego państwa lub (2) niosą za sobą istotne zagrożenie ograniczenia możliwości dokonywania wyborów politycznych przez rząd państwa lub

²⁹ Cytuję za: J. Płaczek, P. Górski, *Bezpieczeństwo państwa a zasoby obronne – zarys teorii* [w:] red. R. Szynowski, *Zarządzanie zasobami ludzkimi na rzecz bezpieczeństwa państwa*, AON Warszawa 2007.

³⁰Przykładem może być następująca definicja bezpieczeństwa narodowego, „układ okoliczności, który sprawia, że państwo nie będzie przedmiotem żadnego ataku, a przynajmniej, że atak skierowany przeciwko niemu nie będzie miał żadnych szans powodzenia.”, [w:] *Dictionnaire Diplomatique*, Academie Diplomatique Internationale, Paris 1947.

³¹M. Reuner, *National Security. The Economic and environmental dimension*, Wordwatch Institute, 5/1989 r.

³²S. Dworecki, *Zagrożenia bezpieczeństwa państwa*, AON, Warszawa 1994, s. 61.

14

prywatne instytucje pozarządowe (osoby prywatne, grupy, korporacje) w ramach danego państwa³³.

Zgodnie ze zapisami „Strategii bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej” część 2.2. Wyzwania i zagrożenia bezpieczeństwa, niepokój budzą zmiany demograficzne w Polsce, a szczególnie charakter i skala migracji z Polski do innych państw w poszukiwaniu pracy i lepszych warunków życia, a także malejący przyrost naturalny i w konsekwencji starzenie się społeczeństwa. Długofalowo spowoduje to niekorzystne przekształcenia struktury społecznej, które mogą prowadzić do załamania systemu emerytalnego. Ponadto zwiększające się różnice w zamożności i poziomie życia obywateli oraz dystans między poszczególnymi regionami Polski mogą wywołać napięcia, przyczyniając się do zmniejszenia spójności społeczeństwa. Malejący poziom zastępowalności pokoleń spowoduje, że aby utrzymać tempo rozwoju gospodarczego, Polska i inne kraje UE będą musiały w perspektywie długookresowej przyjmować znaczne ilości imigrantów. Wymusi to konieczność wypracowywania skutecznych polityk i działań włączających nowo przybyłych do społeczeństw poszczególnych krajów, z pełnym poszanowaniem ich odrębności kulturowej i religijnej, aby uniknąć negatywnych zjawisk obserwowanych w niektórych krajach Europy Zachodniej. Pogłębiające się dysproporcje w poziomie życia pomiędzy państwami UE a innymi obszarami świata, jak również niestabilna sytuacja polityczna i konflikty zbrojne, mogą stać się przyczyną masowych ruchów migracyjnych. Zagrożeniem dla Polski może być nielegalna migracja, a zwłaszcza jej zorganizowane formy³⁴.

Uwzględniając powyższe definicje należy zauważyć, że spektrum różnych zdarzeń zagrażających bezpieczeństwu narodowemu jest szerokie. Jednakże jak wynika z przytoczonych zapisów „Strategii ...” oraz w kontekście przygotowania i wykorzystanie potencjału ludzkiego, należy zwrócić szczególną uwagę na zagrożenia społeczne.

Termin zagrożenia społeczne bezpieczeństwa narodowego w publikacjach pojawia się rzadko. Częściej w typologiach zagrożeń bezpieczeństwa wymienia się nazwy: społeczno - kulturowe, psychospołeczne, kulturowe lub cywilizacyjne. Uznajmy, zgodnie z przyjętą typologią, że określenie zagrożenia społeczne zawiera w sobie wszystkie przypadki odnoszące się do niebezpieczeństwa utraty życia i zdrowia, tożsamości narodowej i etnicznej poszczególnych społeczności oraz bezpieczeństwa socjalnego (cywilizacyjnego) i

³³ Na podstawie J. Stańczyk, Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa, Warszawa 1996, s. 24.

³⁴ Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2007, poz. 26. Źródło: http://www.bbn.gov.pl/dokumenty/SBN_RP.pdf

publicznego. Wynika to także z wyróżnianych cechy każdego społeczeństwa, jakim jest odrębność od innych zbiorowości, wzajemne oddziaływania pomiędzy jego członkami, wspólne terytorium, instytucje, sposób komunikowania się, podobieństwo warunków życia, podział pracy, normy i wzorce postępowania. Sygnalizowany brak definicji zagrożeń społecznych zastąpimy definicją zagrożenia psychospołecznego, za które uznaje się „stan świadomości społeczeństwa objawiający się takim stopniem nasilenia negatywnych oddziaływań i zjawisk, w wyniku, których zachwiane zostają egzystencjalne wartości oraz interesy narodu i państwa, a także istnieje możliwość obniżenia świadomości społeczeństwa”³⁵. Zaliczyć można do nich następujące przypadki: kryzysy demograficzne, masowe migracje (ekonomiczne, ekologiczne), ubożenie i głód dużych grup społecznych, patologie społeczne (przestępczość, terror, struktury mafijne, narkomania, epidemie, prostytutka, alkoholizm, analfabetyzm, masowe bezrobocie, rodziny dysfunkcjonalne), degradacja infrastruktury komunikacyjnej, mieszkaniowej i środków transportu.

1.3.1. Ogólna charakterystyka zagrożeń społecznych

Postęp cywilizacyjny przynosi dobrodziejstwa wygodnego życia z jednej strony i przekleństwo destrukcji z drugiej. Dlatego też coraz częściej mówi się nie tylko o zdobyczach cywilizacji, ale i zagrożeniach jednostki z nich wynikających, konieczności obrony przed negatywnymi skutkami rozwoju cywilizacyjnego, tak jednostki jak i społeczeństwa. Zwróćmy uwagę na wieloaspektowy charakter zagrożeń:

- zagrożenia indywidualne, związane z biopsychiczną strukturą jednostki np.: lęki, depresje, fobie, agresja, choroby (somatyczne i psychiczne), uzależnienia (alkoholizm, nikotynizm, narkomania, i inne), samobójstwa,
- zagrożenia społeczne związane z dysfunkcjonalnością systemu organizacji życia zbiorowego na różnych poziomach (społecznego w wąskim ujęciu, politycznego, gospodarczego, kulturalnego), czego przykładem są: dezorganizacja rodziny, przestępczość, nadużycia władzy, kryzys ekonomiczny, dehumanizacja pracy, czy niewłaściwy system edukacji i wychowania, zagrożenia istnienia gatunku ludzkiego, np.: perspektywa katastrofy ekologicznej, klęski żywiołowe, głód, chemizacja żywności czy zbrojenia nuklearne.

Braku bezpieczeństwa dopatrywać się można wśród takich czynników jak: wysoki poziom bezrobocia, rozwarstwienie ekonomiczne w społeczeństwie, wzrost migracji.

³⁵ Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, op. cit, s. 90.

Zagrożenia bezpieczeństwa (publicznego) można podzielić na te, które związane są w szczególności z przestępczością narkotykową, przestępczością kryminalną, przestępczością w obrocie gospodarczym, przestępczością zorganizowaną oraz przestępczością graniczną³⁶.

Analiza literatury oraz danych statystycznych pozwala stwierdzić, że współcześnie do najgroźniejszych zagrożeń trapiących polskie społeczeństwo, można zaliczyć: przestępczość, alkoholizm, narkomanie, prostytucję, samobójstwa, bezrobocie. Przyjrzyjmy się wnikliwiej poszczególnym patologiom.

Przestępczość jest definiowana – w myśl ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. kodeksu karnego – jest to czyn zabroniony, zagrożony karą pozbawienia wolności na czas określony. Wysokie poczucie zagrożenia przestępczością jest problemem społecznym, politycznym, a także kryminologicznym. Wzrost zagrożenia współwystępuje z reguły z takimi zjawiskami, jak: pogorszenie standardu życia codziennego obywateli, zmniejszenie zaufania do wymiaru sprawiedliwości, (organów policji, władz państwa), ograniczenie możliwości prowadzenia nowoczesnej prewencji kryminalnej, (opartej między innymi na współpracy policji z obywatelami). Najczęściej przestępstwa uwarunkowane są zjawiskami społeczno-ekonomicznymi, takimi jak bezrobocie czy ubóstwo. Wzrost przestępczości jest ściśle związany z problematyką dużych grup ludności. Przyczyn wzrostu przestępczości należy szukać w sferze zjawisk makro społecznych, a nie po stronie jednostkowej, np: psychologicznych uwarunkowaniach działania przestępców³⁷. Wzrost przestępczości nierozdzielnie związany jest z rozwojem cywilizacyjnym jak również z przemianami społecznymi³⁸. Przestępczość jako zjawisko społeczne łączy się z głównymi trendami rozwoju organizmów społecznych, w wymiarze nie tylko krajowym, ale nade wszystko globalnym. Uwarunkowana jest rozwojem cywilizacyjnym i poziomem materialnego życia ludzkości, charakterem stosunków i instytucji społecznych, w dostępie do dóbr i korzystania z ogólnych praw, jak również wzajemnym oddziaływaniem układów ideologicznych i systemów moralnych, obyczajowości i stylów życia³⁹.

Występują również nowe, szczególne rodzaje przestępczości, które wiążą się z cechami psychicznymi dorastającej młodzieży, niezrozumiałymi dla starszego pokolenia, ze spontanicznie pojawiającą się podkulturą i obyczajowością, mającą wielką siłę zniewolenia jednostek i grup, nie uznającą formalnych granic państwowych i różnic kulturowych.

³⁶ B. Wiśniewski., S. Zalewski, Bezpieczeństwo wewnętrzne RP, Warszawa 2004, s. 35.

³⁷ <http://biurose.sejm.gov.pl/teksty/r-151.htm>, 14 marca 2007.

³⁸ E. Bielicki, T. Sołtysiak, Pedagogika społeczna w strukturze przeobrażeń ustrojowych Polski, Bydgoszcz 1994r, s. 23.

³⁹ Nowak, E. Wysocka, Problemy i zagrożenia społeczne we współczesnym świecie, Katowice 2001, s. 114.

Przykładem tych nowych zjawisk mogą być przestępcze zachowania na imprezach sportowych, przemoc wynikająca z rasizmu, przejawy nietolerancji wyraźnie gwałcące prawa jednostki w społeczeństwie demokratycznym. Mocno akcentuje się również tendencję obniżania dolnej granicy wiekowej sprawców przestępstw⁴⁰. Współczynniki zagrożenia przestępstwami mającymi istotne znaczenie dla poczucia bezpieczeństwa, kształtowały się następująco: zagrożenia rozbojem, kradzieżą i wymuszaniem rozbójniczym, zagrożenia kradzieżą z włamaniem, kradzieżą cudzej rzeczy, kradzieżą samochodu, kradzież rozbójnicza z włamaniem. Liczba przestępstw stwierdzonych w Polsce zmniejszyła się w 2004 roku, w porównaniu z rokiem 2003 o 0,4 %, a współczynnik zagrożenia przestępczością na 100 mieszkańców obniżył się o 12,7 %. Została przełamana trwająca od 1996 roku tendencja wzrostu przestępczości. W 2005 roku tendencja ta została utrzymana, a liczba wszystkich stwierdzonych przestępstw zmniejszyła się w porównaniu z rokiem 2004 o 5,6%. Zostały ograniczone rozmiary przestępczości kryminalnej, liczba przestępstw kryminalnych w 2004 roku w porównaniu z rokiem 2003 zmniejszyła się o 1,5%, w 2005 roku względem 2004 roku – o 7,9%. W 2004 roku współczynnik zagrożenia przestępczością kryminalną był niższy o 1,4% niż rok wcześniej⁴¹. Na szerzącą się przestępczość ma istotny wpływ wysoki poziom stopy bezrobocia w Polsce. Związek między liczbą przestępstw, a skalą bezrobocia nie dziwi, jest wyrazem narastających problemów i frustracji społecznych, jakich doświadcza polskie społeczeństwo w dobie wielkich przemian. Stan zagrożeń przestępczością kryminalną jest w odczuciu społecznym swoistym wyznacznikiem stanu bezpieczeństwa wewnętrznego państwa⁴².

Kolejnym przykładem zagrożenia społecznego jest alkoholizm. Nie ulega wątpliwości, że istnieją silne powiązania między używaniem (i nadużywaniem) alkoholu, a ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Powiązania te są złożone i różnią się stopniem wpływu picia alkoholu na degradację i wykluczenie ze społeczności. Zjawisko alkoholizmu w Polsce jest obecne od wielu lat. Stosunkowo niedawno zaczęto je traktować nie jako społeczną normę, polski zwyczaj, ale problem. Jego skutki dotyczą nie tylko osoby uzależnione, także ich najbliższych i otoczenie. Ze względu na ilość picia alkoholu jest to problem globalny, którego skutki odczuwa całe społeczeństwo. Alkoholizm dzisiaj traktuje się jako chorobę. Zmienia to stosunek wobec alkoholika – eliminując moralną jego ocenę, postrzega się taką osobę jako chorego, który potrzebuje leczenia i pomocy z zewnątrz. Alkoholizm jest zjawiskiem z

⁴⁰B. Urban., *Zachowania dewiacyjne młodzieży*, Kraków 1997r, s. 57-58.

⁴¹B. Hołyst, *Kryminologia*, Warszawa 2007, s. 289-290.

⁴²B. Wiśniewski, S. Zalewski, *Bezpieczeństwo wewnętrzne RP*, Warszawa 2004, s. 36.

zakresu patologii społecznej. W ujęciu klinicznym i psychologicznym traktowany jest jednak szczególnie, stanowi przypadek toksykomanii tolerowanej. Poglębia to destrukcyjny charakter uzależnienia, warunkując fakt, iż chory nie uświadamia sobie własnego problemu z alkoholem. Alkoholik nie dostrzega u siebie niepokojących objawów, ani też zagrożeń stąd wpływających, a ponadto nie ma świadomości konieczności podjęcia leczenia, (którego najczęściej odmawia)⁴³. W literaturze przedmiotu wielu autorów podkreśla, że alkohol psychopatyzuje młodocianych. O ile, bowiem człowiek dorosły, u którego wykształciły się już uczucia wyższe, wzorce moralne, etyczne i społeczne, na skutek psychodegradacji alkoholowej stopniowo traci te uczucia, o tyle w alkoholizmie młodzieńczym obserwuje się zjawisko znacznie gorsze i bardziej niebezpieczne społecznie. U młodego pokolenia nie wykształciła się uczuciowość wyższa, altruistyczna, niezbędna w procesie socjalizacji człowieka, w procesie prawidłowego dostosowania się do życia w społeczności. Alkohol przede wszystkim przeszkadza tworzeniu się w tym okresie życia hamulców społecznych i wszelkiego działania popędowego. Pijący młodociany wykazuje rażąco egoizm i egocentryzm, jego reakcje są prymitywne, z nierzadką skłonnością do agresji⁴⁴. Bardzo poważne są następstwa społeczne. Alkoholizm powoduje zazwyczaj rozbitcie rodziny, rozluźnienie więzów społecznych i zawodowych, zmniejszenie dyscypliny pracy, obniżenie jej jakości. Jest jednym z głównych czynników w rozwoju przestępczości. Również znaczna część wypadków komunikacyjnych i zawodowych związana jest z używaniem alkoholu. Liczba osób nadużywających alkohol w Polsce szacuje się na około 2,8 – 3,5 mln, w tym 0,6 – 0,9 mln jest uzależnionych. Według szacunków GUS niezarejestrowane spożycie wysokoprocentowych napojów alkoholowych wynosiło w 1983 r. od 20 % do 30 % rejestrowanego spożycia wódki. Według badań Państwowej Agencji Rozwiązywania problemów alkoholowych w latach 2002 – 2005 średnie spożycie alkoholu wzrosło o 30 %. Potwierdzeniem tych faktów są dane GUS, według których spożycie wzrosło od 2002 roku z 1,7 do 2,6 litra na 1 mieszkańca, czyli około 53%, równocześnie wzrosło spożycie piwa o 16 %. Bezpośredniej przyczyny olbrzymiego wzrostu spożycia alkoholu należałoby szukać w ustawodawstwie z 2002 roku, kiedy to obniżono o 1/3 podatek akcyzowy na napoje spirytusowe⁴⁵. Nadużywanie napojów alkoholowych może prowadzić również do ujemnych skutków społecznych. Sprzyja ogólnej znieczulicy, obniżeniu kultury, prowadzi do działań kryminogennych, degradowuje życie rodzinne. Nałóg alkoholowy (lub choroba alkoholowa)

⁴³A. Nowak, E. Wysocka, Problemy i zagrożenia społeczne we współczesnym świecie, Katowice 2001, s. 75-76.

⁴⁴H. Kołakowska – Przełomiec, Społeczne uwarunkowania alkoholizowania się nieletnich, Wrocław 1979, s. 5-6.

⁴⁵B. Hołyst, Kryminologia, Warszawa 2007, s. 749.

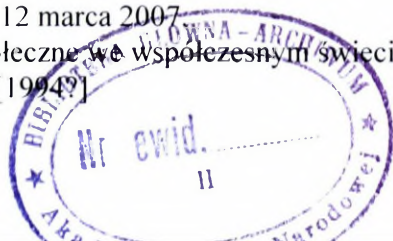
mogą być określone jako stan psychiczny (lub fizyczny), polegający na trudnej do odparcia chęci spożycia alkoholu. W takim przypadku, należy prowadzić odpowiednie leczenie. Podstawowym środkiem stosowanym w leczeniu uzależnienia jest disulfiram (esperal). Istota działania tego leku polega na hamowaniu dalszego utleniania acetaldehydu. Aldehyd octowy wywołuje objawy zatrucia, uniemożliwiające dalsze picie alkoholu. Niewielu chorym udaje się trwale pokonać nałóg alkoholowy. Dużo większe efekty przynosi profilaktyka antyalkoholowa⁴⁶. W wyniku alkoholizowania się jednostka traci swą sprawność społeczną i nie jest w stanie prawidłowo, w racjonalny sposób, wywiązywać się z wyznaczonych dla niej ról społecznych. W rozpatrywanym przypadku chodzi o rolę rodzica, współmałżonka, o rolę opiekuna rodziny. Zachowanie uzależnionego nie musi być koniecznie przestępcze wobec swych najbliższych. Wystarczy, że blokuje bądź ogranicza im ono możliwość zgodnego z prawem zaspokajania potrzeb, burzy przebieg normalnego, społecznie pożądanego procesu wychowania.

Narkomania jest jednym z najpoważniejszych zagrożeń społecznych w naszym kraju. Problem dotyczy szczególnie młodego pokolenia. Narkomania jest zjawiskiem o charakterze medycznym, jak i społeczno – kulturowym. Definicja słownikowa charakteryzuje narkomanię jako wewnętrzny przymus używania określonych środków chemicznych, w celu odurzenia się, mającym cechy nałogu. Narkomania to stałe lub okresowe przyjmowanie, w celach niemedycznych, środków odurzających lub psychotropowych, albo środków zastępczych w wyniku, czego może powstać lub powstała zależność⁴⁷. Grupy narkomanów są opozycyjne wobec reszty społeczeństwa. Ich funkcjonowanie charakteryzuje silne poczucie wewnętrznej więzi tworzącej rodzaj kodu, umożliwiającego nielegalną produkcję, dystrybucję i konsumpcję środków uzależniających. Wiele negatywnych zjawisk jest związanych z narkomanią, należą do nich: przestępczość, degradacja psychofizyczna i społeczna dysfunkcja, dzieci zrodzonych w małżeńskich i pozamałżeńskich związkach narkomanów, dysfunkcjonalność rodzin narkomanów, hierarchia uznawanych przez nich wartości, stosunek społeczeństwa do osób uzależnionych. Wszystko to może w przyszłości doprowadzić do patologii kontaktów międzyludzkich oraz prowokować zdarzenia niebezpieczne dla rozwoju społecznego i nie tylko, młodego pokolenia⁴⁸. Narkomania utraciła swój marginalny charakter, dotyczący jedynie wąskiego kręgu zbuntowanej młodzieży. Prezentowane w Polsce dane Krajowego Biura ds. Przeciwdziałania Narkomanii w Polsce w 2002 roku liczbę

⁴⁶ <http://www.wodnbp.edu.pl/download.php?id=110>, 12 marca 2007

⁴⁷ A. Nowak, E. Wysocka, Problemy i zagrożenia społeczne we współczesnym świecie, Katowice 2001, s. 101.

⁴⁸ M. Psonka, A. Stankowski, Narkotyki, Sosnowiec [1994?]



23

narkomanów szacowały na ok. 30 – 71 tys. Liczba ta charakteryzuje się stałą tendencją wzrostową. Zdecydowana większość narkomanów uzależniona jest od tzw. polskiej heroiny, co nie oznacza, że jest ona najpopularniejszym narkotykiem na polskim rynku. Najczęściej używanym narkotykiem są: marihuana, haszysz, amfetamina i inne narkotyki syntetyczne⁴⁹. Współcześnie przyjmuje się, że nadużywanie i nałogowe używanie narkotyków nosi charakter wieloaspektowy i interakcyjny. Wymienia się trzy grupy przyczyn wzrostu liczby narkomanów: społeczne, psychologiczne i biologiczne. Na wzrost zagrożenia narkomanią – szczególnie wśród młodzieży – miała wpływ transformacja społeczna i gospodarcza ostatnich lat. Utratę marginalnego charakteru problemu narkomanii wyraźnie widać przy przeglądzie grup społecznych, w których popularne są środki halucynogenne. Narkotyki obecne są tak w grupach społecznie zaniedbanych jak i w środowiskach młodzieży zamożnej. Niepokoi fakt obecności narkotyków wśród tak zwanej młodzieży normalnej. Związek pomiędzy narkomanią, a przestępczością dotyczy nie tylko jednostkowej sytuacji człowieka, nadużywającego środków psychotropowych. Zmiany zachodzące w psychice w wyniku narkotyzowania się prowadzą do dezintegracji i wypaczenia ról społecznych. Prowadzi to do obniżenia sprawności społecznej osób, rozluźnienia jego norm społecznych, zaniechania obowiązków, a w skrajnej formie uchylenia się od prawnie zastrzeżonych form świadczeń na rzecz rodziny i państwa. Przedstawiając związki narkomanii z przestępczością w Polsce, trzeba przede wszystkim podkreślić, że chociaż oceniamy problem narkomanii jako zjawisko ujemne, zagrażające zdrowiu, moralności, ładu społecznemu i gospodarności, to rozmiary tego zjawiska nie są duże. Wychodząc jednak z założenia, że w tym przypadku nie liczba narkomanów i nie liczba przestępstw mających związek z narkomanią stanowią o zagrożeniu, lecz sam fakt, że zjawisko takie istnieje i wykazuje dynamikę wzrostową, że obejmuje coraz młodsze roczniki populacji. Niepokojące jest również to, że narkotyzowanie się nie jest obwarowane jak niegdyś formami obyczajowymi i nie lokalizuje się ściśle w odniesieniu do konkretnych sytuacji, konkretnych osób wykazujących jakieś łatwe do wyodrębnienia cechy pochodzenia, wykształcenia, wieku czy kondycji psychicznej. Zawsze wtedy, gdy jakieś zjawisko nabiera cech rozproszenia elementów organizacji społecznej i nie da się jej ściśle zlokalizować w harmonogramie życia społecznego – staje się ono groźne. Tak dzieje się współcześnie w odniesieniu do tych wszystkich rodzajów przestępczości, które w odrębnej anomalii samego zachowania, nie mają antidotum w postaci swoistej moralności sprawcy przestępstwa⁵⁰.

⁴⁹B. Hołyst, *Kryminologia*, Warszawa 2007, s. 773.

⁵⁰Ibidem, s.784.

24

Przez samobójstwo rozumiemy, śmierć jednostki, która nastąpiła w wyniku jej celowego, świadomego działania. Sytuacja, w której dochodzi do samobójstwa jest trudna do ujęcia w schemat, zazwyczaj jest to wypadkowa szeregu czynników natury psychologicznej bądź społecznej. Samobójstwo jest rezygnacją człowieka z życia społecznego. Zjawiska samobójstwa nie da się wytłumaczyć w sposób jednostronny. Nie istnieje, bowiem tylko jeden czynnik decydujący o tym, że dana osoba podejmuje decyzje o odebraniu sobie życia. Pewne światło na to zjawisko rzuca dopiero podejście interdyscyplinarne. Spojrzenie na samobójstwo z punktu widzenia psychologii, socjologii, medycyny, a także statystyki i religii pozwala nieco inaczej potraktować śmierć samobójczą⁵¹. Zagrożenie bytu materialnego to jedna z zasadniczych grup czynników, które mogą wskazywać na zwiększone ryzyko samobójstwa. Obejmują one takie sytuacje, jak: utrata pracy, bezrobocie, zagrożenie pozycji zawodowej, poważne i długotrwałe trudności materialne, nagła strata dóbr materialnych (kradzież, pożar, klęska żywiołowa). Decyzja o popełnieniu samobójstwa jest wyborem pomiędzy sytuacją, w której jednostka nie może, bądź nie umie sprostać problemom, a sytuacją, w której nie będzie już trzeba podejmować żadnych wysiłków, zmierzających do regulowania swojego stosunku do otaczającego nas świata. Jest to, zatem – paradoksalnie decyzją - unikania decyzji i wyborów jako procesu towarzyszącego człowiekowi przez całe życie⁵². Śmierć samobójcza nie jest efektem indywidualnych predyspozycji do samozniszczenia, lecz zjawiskiem determinowanym sytuacją grup społecznych, do których samobójcy przynależą i cechami społeczeństwa, w którym żyją⁵³. Działania te powiązane są z wielką liczbą zmiennych o różnym charakterze psychicznym i społecznym. Z badań wynika, iż zjawisko samobójstwa związane jest z: płcią (częściej zagrożeni są mężczyźni, kobiety częściej podejmują próby samobójcze), wiekiem (częstość samobójstw wzrasta z wiekiem, współcześnie więcej samobójstw popełniają ludzie młodzi), wykształceniem, wykonywanym zawodem, stanem cywilnym, warunkami ekonomicznymi, miejscem i regionem zamieszkania. Największy odsetek zgonów samobójczych charakterystyczny staje się dla rolników, robotników i bezrobotnych. Prawdopodobieństwo samobójstwa zwiększają też pewne cechy demograficzne (płeć, wiek, stan cywilny) i osobowościowe brak zdolności adaptacyjnych do zmieniających się warunków i postaw wyuczonych. Z wielu analiz wynika, że samobójcy to ludzie normalni, może nieco wrażliwsi, słabi i niepotrafiący odnaleźć się w

⁵¹http://www.terapia.rubikon.net.pl/html/samobojstwo_int_kryzys.htm, 17 marzec 2007.

⁵² B. Hołyst, *Kryminologia*, Warszawa 2007, s. 911.

⁵³ M. Jarosz, *Samobójstwa ucieczka przegranych*, Warszawa 2004

nowej sytuacji i nowych warunkach⁵⁴. Z danych statystycznych KWP wynika, że najwięcej aktów samobójczych popełniają ludzie w wieku 20–24 lat. Drugim, niebezpiecznym okresem jest wiek 45–54 lat. Do samobójstw dochodzi w wyniku dewaluacji wartości życia, która w konsekwencji prowadzi do dezintegracji osobowości potencjalnego samobójcy. W wyniku takiego procesu obniża się poziom adaptacji samobójcy do zdarzeń z jego egzystencji, symptomatycznych dla sytuacji skrajnie trudnych, sytuacji drastycznej opresji życiowej. To stymuluje myśli i skłonności samobójcze, stwarza wizję bezsensu życia. Taka wizja bezsensu kształtuje się w zależności od spostrzegania (percypowania) przez potencjalnego samobójcę jego sytuacji życiowej. Ocenia on ją jako drastycznie trudną, traumatyzującą, powodującą skrajne zmęczenie życiem. Jedynym wyjściem staje się akt unicestwienia⁵⁵. Biorąc pod uwagę charakter i podłoże zaburzeń wiążących się ze zjawiskiem samobójstwa można sformułować generalną dyrektywę podstawowej profilaktyki, a więc wychowanie przeciw samobójstwu musi wiązać się z kształtowaniem ludzi zadowolonych z życia, dla których stanowi ono radość - a nie cierpienie, jest satysfakcjonujące – a nie generuje nieustanne poczucie porażki i zagrożenia. Zaangażowani w to muszą być wszyscy ludzie, jednak szczególną rolę odgrywają tu rodzice i pod tym względem największa odpowiedzialność spoczywa na nich⁵⁶. Samobójstwo należy uznać za poważny problem społeczny. Codziennie na świecie, co najmniej 1500 osób odbiera sobie życie, a usiłowanie szacuje się na około 15000 przypadków. Miliony ludzi potrzebują różnego rodzaju pomocy w sytuacjach kryzysowych. Nie jest to tylko ich problem. Niepokój, złe samopoczucie, agresja czy zachowania dewiacyjne rzutują na najbliższe otoczenie, odbijają się na stosunkach rodzinnych, społecznych, czy stosunkach w pracy. Z informacji wynika, że na zamachy samobójcze w Polsce coraz częściej decydują się osoby niemające stałego zatrudnienia lub utrzymania⁵⁷.

Bezrobocie jako nowe (współczesne) zagrożenie obecne jest na polskim rynku od 1990 roku. Jest ono definiowane na różne sposoby. W myśl ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu, bezrobotny oznacza osobę zdolną do pracy i gotową do jej podjęcia, w ramach stosunku pracy, w pełnym wymiarze czasu pracy, pozostającą bez pracy i nieuczącą się w szkole. Bezrobotnym nie jest każdy, kto nie chciałby pracować. Zdolność do pracy i gotowość jej podjęcia w pełnym wymiarze czasu pracy – to warunek podstawowy⁵⁸. Bezrobocie jest również, przedmiotem zainteresowania kryminologii. Jego następstwa mogą prowadzić do

⁵⁴A. Nowak, E. Wysocka, Problemy i zagrożenia społeczne we współczesnym świecie, Katowice 2001.

⁵⁵E. Bielicki, Psychospołeczne uwarunkowania samobójstw dokonanych, Bydgoszcz 1978, s. 12.

⁵⁶A. Nowak, E. Wysocka, Problemy i zagrożenia społeczne we współczesnym świecie, Katowice 2001, s. 191.

⁵⁷B. Hołyst, Kryminologia, Warszawa 2007, s. 916.

⁵⁸K. Loranty, Bezpieczeństwo społeczne Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2004, s. 65.

działań o charakterze kryminalnym i społecznie patologicznym. Brak dochodów zakłóca normalne funkcjonowanie rodzin, zarówno w sferze materialnej, jak i psychicznej. Wynikiem są: stres, depresja, rozpady rodzin, alkoholizm, narkomania, kradzieże i rozboje⁵⁹. Przyczyny bezrobocia w Polsce, w pierwszej połowie lat dziewięćdziesiątych, były następujące: spadek populacji, spowodowany recesją gospodarczą na początku lat 90, wywołany restrykcyjnym programem stabilizacyjnym, restrukturyzacja gospodarki, redukcja zatrudnienia socjalnego, co powoduje przejście bezrobocia ukrytego w jawne, pasywność i niedostosowanie wielu podmiotów do zasad gospodarki rynkowej, przemiany demograficzne (wyż demograficzny), niedostosowanie kwalifikacji ludzi poszukujących pracy do potrzeb rynku pracy, mechanizm kształtowania funduszu płac, zachęcający do obniżania zatrudnienia w celu zwiększenia płac pozostałych pracowników, mała sprawność biur pośrednictwa pracy. Obecnie bezrobocie wynika z: tendencji demograficznych na rynek pracy wkraczają bardzo liczne roczniki młodzieży urodzonej w latach 80 (w 2001 r.–696,0 tys. osób, w 2002 r.–679,0 tys. osób), słabego wzrostu gospodarczego, słabnącego procesu prywatyzacji i jednoczesnego wzrostu procesu likwidacji przedsiębiorstw, trwającego procesu likwidacji miejsc pracy w wyniku procesu restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw oraz w wyniku zmniejszenia się rynku zbytu i zapotrzebowania na produkowane produkty, wygasania umów prywatyzacyjnych zawierających zasady zwolnień pracowników i zobowiązania pracodawców do stabilizacji zatrudnienia w zakładach pracy, oddziaływania skutków reformy administracyjnej państwa⁶⁰. Bezrobocie jako kwestia społeczna dotyczy dużych grup społecznych, wśród których dochodzi do kumulacji negatywnych cech położenia materialnego, społecznego i politycznego. Negatywne konsekwencje braku pracy odczuwa nie tylko bezrobotny i jego rodzina, ale również całe społeczeństwo. Bezrobocie prowadzi bezpośrednio do uaktywnienia się takich kwestii społecznych jak: ubóstwo, edukacja, zdrowie. Jest odpowiedzialne za rozszerzenie się szeregu zjawisk patologii społecznych. Pogłębia poczucie niepewności oraz zagrożenia bezpieczeństwa socjalnego: jednostek, rodzin, grup społecznych, i społeczności lokalnych. Konsekwencją długotrwałego braku pracy jest rodzinny rodzaj ubóstwa tj. pauperyzację rodzin, które wcześniej radziły sobie same w sferze ekonomicznej, a dotknięte bezrobociem zostają na utrzymaniu państwa. Konieczność ograniczenia wydatków spowodowała zmniejszenie ilości i jakości wyżywienia w wielu rodzinach, co często prowadzi do niedożywienia, a nawet głodu. Bezrobocie wywołuje także negatywne skutki psychospołeczne, często samo zjawisko bezrobocia uważane jest za klęskę życiową, co

⁵⁹Ibidem, s. 663.

⁶⁰Ibidem, s. 666.

wpływa na poczucie własnej wartości, użyteczności, lęku o przyszłość utraty dotychczasowej pozycji w środowisku lokalnym⁶¹. Bezrobocie jest, więc przede wszystkim problem ekonomicznym, społecznym i moralnym. Praca zarobkowa stanowi jedną z głównych form aktywności życiowej człowieka i podstawowy sposób uzyskiwania dochodów. Od pracy zależy zdrowie psychiczne i fizyczne człowieka, jego prestiż, świadomość własnej wartości, więzi z innymi ludźmi. Gdy człowiek chce pracować zarobkowo, a pracy nie znajduje – staje się coraz biedniejszy, jego osobowość ulega dezintegracji. Bezrobocie trafia w godność człowieka, ponieważ jest postrzegane przez ludzi jako widzialny społecznie potwierdzony znak ich małej wartości, zależności od anonimowych mechanizmów społeczno-gospodarczych, jako wyraz społecznej degradacji⁶². Podejście podmiotowe wskazuje, że bezrobocie jest również kwestią społeczną i dotyczy stanu zawodowej bezczynności osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia, których dochody z pracy są podstawą egzystencji. W ostatnich latach obserwujemy zmniejszenie się stopy bezrobocia w Polsce. Dyskomfort psychiczny, jakiego doświadczają bezrobotni, często zostaje rozładowany nadużywaniem leków przeciwdepresyjnych, alkoholu czy narkotyków - mamy, więc realne zagrożenie występowania kolejnych patologii. Tragiczna sytuacja materialna często kończy się uzależnieniem finansowym od innych, bywa to wykorzystywane przez zorganizowane grupy przestępcze. Psychologia określa bezrobocie tzw. krytycznym wydarzeniem życiowym. Jest to stan, w którym jednostka musi zmienić swoje dotychczasowe wzory zachowań i przystosować się do nowej sytuacji. To stan, który cechuje niepewność i niestabilność. Zwykle bezrobotni powtarzają schemat: dla zaspokojenia potrzeb rodziny najpierw wydają oszczędności, następnie sprzedają wartościowe rzeczy, a potem wkraczają na zły tor życia⁶³.

1.3.2. Zmiany demograficzne w Polsce i ich wpływ na bezpieczeństwo narodowe

Demografia jako dziedzina nauki zajmująca się jakościowym i ilościowym badaniem rozmieszczenia ludności, jej struktury i migracjami, jak również badaniem zachowań i ich zmian w znacznym stopniu pomagają w opracowywaniu prognoz i planowaniu rozwoju gospodarki. Dzięki takim badaniom można przewidywać lub nawet kształtować rozwój zarówno oświaty i kierunków kształcenia zawodowego, jak i rozwój budownictwa mieszkaniowego, rozwój i modernizację różnych gałęzi przemysłu, a tym samym analizować

⁶¹A. Skrabacz, *Bezpieczeństwo Społeczne*, Warszawa 2005, s. 10.

⁶²K. Loranty, *Bezpieczeństwo społeczne Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2004, s. 67.

⁶³B. Hołyst, *Kryminologia*, Warszawa 2007, s. 667-675.

i planować potencjalne zasoby ludzkie, które mogą być przygotowane i wykorzystane w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego.

W końcu 2006 roku liczba ludności Polski wynosiła 38122 tys. osób, tj. o ok. 35 tys. mniej niż w końcu 2005 r. (w 2005 r. liczba ludności zmniejszyła się o 17 tys.). Pod względem liczby ludności Polska znajduje się na 30 miejscu wśród krajów świata i na 6 w krajach Unii Europejskiej. W przypadku gęstości zaludnienia plasujemy się w grupie średnio zaludnionych państw europejskich. Na 1 km² powierzchni mieszkają 122 osoby; w miastach około 1095, na terenach wiejskich 51.

Przyrost naturalny. Przyrostem naturalnym nazywamy różnicę między liczbą urodzeń żywych a liczbą zgonów. Do celów porównawczych najczęściej wykorzystywana jest stopa przyrostu naturalnego (tzw. współczynnik). Przyrost naturalny odegrał główną rolę we wzroście liczby ludności Polskiej w całym okresie powojennym, choć ulegał znacznym wahaniom. Zakończenie wojny wiązało się z normalizacją życia, stabilizacją i wzrostem liczby zawierania małżeństw. Przyrost naturalny zaczął stopniowo wzrastać; był to tzw. przyrost kompensacyjny. W roku 1946 osiągnął on 16%, a w połowie lat pięćdziesiątych odnotowano najwyższe jego wartości – 19,5%, czyli był to okres znacznego wyżu demograficznego. W 1956 roku wprowadzono nawet ustawę dopuszczającą aborcję i wprowadzono politykę wzrostu aktywności zawodowej kobiet. Spowodowało to, że na przełomie lat sześćdziesiątych i siedemdziesiątych odnotowano niższy przyrost naturalny – ok. 8,2%. Lata siedemdziesiąte przyniosły ponowny wzrost przyrostu naturalnego. W wiek zawierania związków małżeńskich weszły roczniki wyżu demograficznego lat pięćdziesiątych; było to tzw. echo wyżu powojennego. Najwyższe wartości odnotowano w połowie lat siedemdziesiątych, bo ponad 10%. Jeszcze przez kilka lat przyrost naturalny utrzymywał się na dość wysokim poziomie, zaś od połowy lat osiemdziesiątych nastąpił jednak wyraźny spadek. W 1998 roku odnotowano bardzo niski przyrost naturalny – zaledwie 0,5%, przy czym był on znacznie niższy w miastach niż na wsi (w mieście 0,2%, na wsi 1,7%). W roku 1999 roku przyrost naturalny osiągnął poziom zerowy! Obserwowana w ostatnich latach depresja urodzeniowa jest wynikiem sytuacji gospodarczej kraju (bezrobocie, niepewność pracy, zła sytuacja mieszkaniowa itp.) oraz zmieniających się postaw i zachowań prokreatywnych rodzin, a szczególnie kobiet. Konkurencyjne wobec zakładania rodziny stały się aspiracje społeczne i zawodowe kobiet. Młode społeczeństwo chcąc uniknąć syndromu ubogich wielodzietnych rodzin, większy nacisk kładą na własne wykształcenie (bez względu na rodzaj płci), ograniczając liczbę zawierania małżeństw i do minimum ilość posiadanych

dzieci. Zanikają także małżeństwa zawierane na wsiach gdyż młodzi ludzie wyruszają do dużych miast w poszukiwaniu dobrego wykształcenia i podjęcia pracy.

Ruch naturalny. Urodzenia i dzietność kobiet. W latach 1984-2003 z roku na rok rodziło się coraz mniej dzieci, rok 2006 jest już trzecim z kolei, w którym odnotowano większą liczbę urodzeń w stosunku do roku 2003 - najbardziej niekorzystnego dla rozwoju demograficznego. Szacuje się, że w 2006 r. urodziło się ok. 374 tys. dzieci, tj. o ponad 10 tys. więcej niż w 2005 r., ale o ok. 1/3 mniej niż w 1990 r. i blisko połowę mniej niż w 1983 r., który był szczytowym rokiem ostatniego wyżu demograficznego (723 tys. urodzeń). W 2006 r. współczynnik urodzeń wyniósł 9,8‰ i był o 4,5 pkt. niższy niż w 1990 r. (w 2005 r. wynosił 9,6‰). Zwiększenie natężenia urodzeń odnotowano zarówno wśród rodzin zamieszkałych w miastach, jak i na wsi – z niewielką przewagą ludności miejskiej, ale natężenie urodzeń na wsi jest w dalszym ciągu wyższe. Szacuje się, że w minionym roku współczynnik urodzeń na wsi wynosił 10,6‰, w mieście 9,4‰ (w 2005 r. – odpowiednio 10,4‰ i 9,0‰). Pomimo rosnącej liczby urodzeń - w dalszym ciągu poziom reprodukcji nie gwarantuje prostej zastępowalności pokoleń, od 1989 r. utrzymuje się w Polsce okres głębokiej depresji urodzeniowej. W 2005 r. współczynnik dzietności wynosił 1,24, co oznacza minimalny wzrost (o 0,02) w stosunku do odnotowanego w 2003 r., który był najniższy od ponad 50 lat. Należy przypomnieć, że najbardziej korzystną sytuację demograficzną określa współczynnik kształtujący się na poziomie 2,1-2,15, tj. kiedy w danym roku na jedną kobietę w wieku 15-49 lat przypada średnio 2 dzieci.

Przeobrażenia demograficzne z lat 90-tych wskazują na przesunięcie najwyższej płodności kobiet z grupy wieku 20-24 lata do grupy 25-29 lat. Jest to wynikiem wyboru, jakiego coraz częściej dokonują ludzie młodzi decydując się najpierw na osiągnięcie określonego poziomu wykształcenia oraz stabilizacji ekonomicznej, a dopiero potem na założenie rodziny oraz jej powiększanie. Jeśli w analizie uwzględnić poziom wykształcenia matek to zauważa się, że od początku lat 90-tych ponad czterokrotnie wzrósł odsetek matek z wykształceniem wyższym (z 6% do ponad 26%), natomiast istotnie zmniejszył się odsetek kobiet z wykształceniem podstawowym i bez wykształcenia (z 18% do niepełna 11%). Przeciętny wiek kobiet, które w 2005 r. urodziły dziecko to 27,4 lat, tj. o prawie 1,5 roku więcej niż na początku lat 90-tych, wiek kobiet rodzących swoje pierwsze dziecko wzrósł o prawie 2,5 roku, tj. z 23 do 25,4 lat. Zatem - obserwowany w ostatnich latach (2004-2006) – wzrost liczby urodzeń może być spowodowany realizacją urodzeń „odłożonych”, ale także jest efektem korzystnych zmian w strukturze wieku prokreacyjnego kobiet. Na dzietność kobiet w istotnym stopniu wpływa liczba zawieranych związków małżeńskich. Zdecydowana

większość dzieci (w 2005 r. - prawie 82%) rodzi się w rodzinach tworzonych przez prawnie zawarte związki małżeńskie, jednocześnie - prawie połowa dzieci małżeńskich rodzi się w okresie pierwszych trzech lat trwania małżeństwa rodziców. Jednakże, z ankietowych badań rodzin wynika, że model rodziny polskiej upodabnia się do wzorców zachodnioeuropejskich – nie należy, więc oczekiwać powrotu do wysokiej dzietności. Jednocześnie od kilkunastu lat systematycznie rośnie odsetek urodzeń pozamałżeńskich. Na początku lat 90-tych ze związków pozamałżeńskich rodziło się ok. 6-7% dzieci, zaś w ostatnich latach 17-19%. odsetek ten jest zdecydowanie wyższy w miastach - w 2005 r. wynosił prawie 22%, zaś na wsi – niewiele ponad 14%. Rosnący współczynnik dzietności pozamałżeńskiej przy równoległym zmniejszającym się ogólnym współczynniku dzietności może oznaczać, że zwiększa się liczba rodzin tworzonych przez związki partnerskie lub rośnie liczba matek samotnie wychowujących dzieci - tworzących rodziny niepełne. Wyniki ostatniego spisu powszechnego wykazały, że w 2002 r. w Polsce istniało 10458 tys. rodzin, w tym 6079 tys. to rodziny z dziećmi (w wieku do 24 lat pozostającymi na utrzymaniu). Wśród rodzin z dziećmi zdecydowanie dominują małżeństwa; ich udział w 2002 r. wynosił prawie 80%, samotne matki stanowiły prawie 17% wszystkich rodzin z dziećmi, a samotni ojcowie – niespełna 2%, kolejne prawie 2% to dzieci rodziców tworzących małżeństwa nieformalne, tzw. związki partnerskie (w 2002 r. związków partnerskich było ok. 200 tys. i połowa z nich posiadała dzieci na utrzymaniu).

Małżeństwa. Szacuje się, że w 2006 r. zawartych zostało ponad 226 tys. nowych związków małżeńskich, co oznacza o ponad 19 tys. małżeństw więcej niż rok wcześniej. Współczynnik małżeństw (liczony na 1000 ludności) wzrósł o 0,5 pkt. do poziomu 5,9‰. Częstość zawierania małżeństw jest nieznacznie niższa w miastach w porównaniu z obszarami wiejskimi. Wśród nowo zawartych związków ok. 87% stanowią małżeństwa pierwsze, tj. panien z kawalerami (podobnie jak na początku lat 90-tych). Małżeństwa wyznaniowe, tj. zawarte w kościołach i jednocześnie zarejestrowane w urzędach stanu cywilnego, stanowią około 70% zawieranych prawnie związków. Na przestrzeni ostatnich 15 lat zdecydowanie zwiększył się wiek osób zawierających małżeństwo (wykres 5). Na początku lat 90-tych - wśród mężczyzn - ponad połowa nowożeńców była w wieku poniżej 25 lat, w 2005 roku – już niespełna 30%; wśród kobiet udział ten zmniejszył się o prawie 1/3, tj. z 73 na 50%. Najczęściej mężczyźni żenią się „przed trzydziestką”; w 2005 r. udział tej grupy (wiek 25-29 lat) wśród nowożeńców wynosił 44% (na początku lat 90-tych ponad 48% mężczyzn brało ślub będąc w wieku 20-24 lata, obecnie ok. 28%). panny młode pozostały w grupie wieku 20-24 lata, ale w okresie minionych 15 lat jej udział zmniejszył się z 51 na 44%,

na korzyść wieku 25-29 lat (wzrost udziału tej grupy nastąpił z 13,5% do prawie 34%). Średni wiek kobiet zawierających związek małżeński (mediana wieku) wynosił w 2005 r. 25 lat, wobec niepełna 23 lat na początku lat 90-tych, z kolei wśród mężczyzn wzrósł o około 1,5 roku - do 27 lat. Nowożeńcy w miastach są o ok. 1,5 roku starsi od mieszkających na wsi.

Rozwody i separacje. W latach 2004-2006 odnotowano stosunkowo gwałtowny wzrost liczby rozwodów. Według szacunków, w 2006 r. rozwiódło się ok. 73 tys. par małżeńskich, podczas gdy w latach 1995-2002 orzekano ok. 40-45 tys. rozwodów rocznie (w 2005 r. było ich prawie 68 tys.) (wykres 6). W 2006 r. współczynnik rozwodów wyniósł 1,9‰. W 2005 r. - przeciętnie - na 1000 istniejących małżeństw 8 zostało rozwiązanych na drodze sądowej, na początku lat 90-tych niespełna 5. W miastach intensywność rozwodów jest prawie trzy razy wyższa niż na wsi. W ponad 2/3 przypadków powództwo o rozwód wnosi kobieta. Natomiast orzeczenie rozwodu z winy żony następuje w niespełna 3% przypadków, ale najczęściej – w ponad 70% przypadków - wina nie jest orzekana. Najczęstsze przyczyny rozwodów to alkoholizm (męża), zdrada lub trwałe związki uczuciowe z inną osobą, brak zainteresowania rodziną oraz znęcanie się fizyczne. Rozwiedzeni małżonkowie przeżywają ze sobą – średnio – 13 lat. Z danych dotyczących 2005 roku wynika, że ok. 68% małżeństw wychowywało w momencie rozwodu prawie 72 tys. nieletnich dzieci (będących w wieku do 18 lat). Najczęściej (w 64% przypadków) sąd przyznaje opiekę nad dziećmi wyłącznie matce, wyłącznie ojcu jedynie w 3,5% przypadków, a w ponad 30% - władza rodzicielska jest sprawowana przez oboje rodziców. Procedura prawnego orzekania o separacji została wprowadzona w Polsce w końcu 1999 roku. Liczba orzekanych sądowo separacji wzrastała bardzo szybko; po obserwowanym przez poprzednie dwa lata szczególnie dużym wzroście ich liczba zmniejszyła się. Ze wstępnych danych wynika, że w 2006 r. orzeczono ok. 8 tys. separacji (o ponad 3 tys. mniej niż w 2005 r.).

Stan zdrowia ludności. Umieralność. Szacuje się, że w 2006 r. zmarło ok. 369 tys. osób. Zarówno liczba zgonów, jak i współczynnik, który wyniósł 9,7‰ - pozostały na poziomie z 2005 roku. W ogólnej liczbie osób zmarłych ok. 47% stanowiły kobiety. Od 1992 r. obserwowany był systematyczny spadek liczby zgonów; od 1999 r. liczba zgonów waha się w granicach ok. 360-380 tys. Przyczyną największej liczby zgonów są nadal choroby układu krążenia. W 2005 r. stanowiły one 45,7% ogółu zgonów. Od kilku lat obserwuje się istotną poprawę w zakresie umieralności z powodu chorób układu krążenia; na początku lat 90-tych były przyczyną ponad 52% ogółu zgonów; na początku tego stulecia – prawie 48%. Wśród kobiet umieralność w wyniku chorób układu krążenia jest zdecydowanie wyższa, stanowią one prawie 53% ogólnej liczby zgonów kobiet, wśród mężczyzn – ok. 41%. Stopniowo

zmniejsza się także odsetek zgonów powodowanych urazami i zatruciami, które stanowią obecnie 6,9% wszystkich zgonów, wobec prawie 7,6% na początku lat 90-tych. w tym przypadku także występuje duże zróżnicowanie umieralności według płci; wśród mężczyzn urazy i zatrucia stanowią prawie 10% przyczyn zgonów, a wśród kobiet ok. 3,5%. Niekorzystnym zjawiskiem jest wzrost liczby zgonów powodowanych chorobami nowotworowymi, przy jednoczesnym wzroście liczby nowych zachorowań. W 1990 r. nowotwory złośliwe były przyczyną 18,7% zgonów, w 2000 r. stanowiły 23%, a obecnie 24,5% wszystkich przyczyn (wśród mężczyzn stanowią ok. 26,4%, kobiet – prawie 23%). Jak wspomniano wcześniej - w Polsce głównymi przyczynami zgonów są choroby układu krążenia i choroby nowotworowe; stanowią one ponad 70% wszystkich zgonów. W 2005 roku standaryzowany współczynnik zgonów z powodu chorób układu krążenia wynosił 3,9‰, co oznacza, że co drugi zgon nastąpił w wyniku tych chorób. Począwszy od 1992 r. obserwuje się korzystne zjawisko spadku natężenia zgonów w następstwie chorób układu krążenia. Podczas gdy w 1991 r. na każde 100 tys. ludności zmarło z tej przyczyny 625 osób, w 2005 r. liczba ta zmniejszyła się do 393. Wspomniany spadek umieralności dotyczył wszystkich grup wieku. W latach 1980-2001 w Polsce obserwowano stały wzrost poziomu natężenia zgonów powodowanych nowotworami. Jednak od czterech lat, mimo zwiększającej się liczby zgonów z powodu nowotworów, standaryzowany współczynnik nieznacznie zmniejsza się. W 2005 r. na każde 100 tys. ludności zmarły 220 osoby, tj. o 18 osób więcej niż w 1980 r., ale o 6 osób mniej niż w 2001 r. Sytuacja ta jest skutkiem szybkiego spadku natężenia zgonów z powodu nowotworów ludzi młodych, tj. w wieku do 44 lat. W starszych grupach wieku poziom umieralności – głównie mężczyzn – zwiększa się w całym badanym okresie, przy czym wśród osób w wieku 85 lat i więcej wzrost ten jest gwałtowny – w 2005 r. standaryzowany współczynnik zgonów z powodu nowotworów był wśród mężczyzn w wieku 85 lat i więcej dwukrotnie wyższy niż na początku lat 80-tych, a wśród kobiet o 50-60% wyższy. Nadal zmniejsza się liczba zgonów niemowląt. Według szacunków, w 2006 r. zmarło ok. 2,2 tys. dzieci w wieku poniżej 1 roku – oznacza to ponad 100 zgonów mniej niż w 2005 r. i prawie 5-krotnie mniej niż w 1990 r. Współczynnik zgonów niemowląt (liczba zgonów niemowląt na 1000 urodzeń żywych) w 2006 r. ukształtował się na poziomie 6,0‰ (w 1990 r. wynosił 19,3‰, a w 2005 r. – 6,4‰). Z ogólnej liczby zmarłych niemowląt ponad połowa dzieci umiera w okresie pierwszego tygodnia, a kolejne prawie 20% - przed ukończeniem pierwszego miesiąca życia. Przyczyną ponad połowy zgonów niemowląt są choroby i stany okresu okołoporodowego, czyli powstające w trakcie trwania ciąży matki i w okresie pierwszych 6 dni życia noworodka, kolejną 1/3 stanowią wady rozwojowe wrodzone, a

pozostałe zgony są powodowane chorobami nabytymi w okresie niemowlęcym lub urazami. W 2005 r. współczynnik umieralności okołoporodowej (urodzenia martwe i zgony niemowląt w wieku 0-6 dni na 1000 urodzeń Żywych i martwych) kształtował się na poziomie 8,0‰ i, podobnie jak ogólny współczynnik zgonów niemowląt, wykazuje tendencję spadkową; na początku lat 90-tych wynosił 19,5‰, na początku tego stulecia 9,7‰.

Stan cywilny ludności. Wśród ludności w wieku 15 lat i więcej dominują osoby o stanie cywilnym prawnym zamężna/zonaty (ponad 55% kobiet i 60% mężczyzn), spośród których zdecydowana większość (według wyników spisu ludności z 2002 r. - ponad 97%) faktycznie pozostaje w związku małżeńskim. Ostatni spis wykazał, że 314 tys. osób (prawie 3%) spośród zonatych mężczyzn i zamężnych kobiet zrezygnowało z Życia w prawnie zawartym związku, przy czym około 17 tys. mężczyzn i 13 tys. kobiet stworzyło inne związki partnerskie, a pozostali Żyli w separacji faktycznej. Kolejne 25% kobiet w wieku 15 lat i więcej to panny; w miastach także stanowią ponad ¼ mieszkanek, na wsi niespełna 23%. Wśród kawalerów jest odwrotnie – więcej ich mieszka na wsi (ponad 35% mężczyzn w wieku 15 lat i więcej), w mieście niecałe 32%. Dysproporcja między miastem a wsią jest bardziej wyraźna wówczas, gdy odniesiemy do siebie liczby kawalerów i panien; na 100 kawalerów na wsi przypada 66 panien, podczas gdy w mieście - 89. Szczególnie jest to widoczne w grupach wieku charakteryzujących się największą intensywnością zawierania małżeństw, np. jeszcze w grupie wieku 20-24 lata – na 100 kawalerów na wsi przypada 70 panien, ale już dla starszych wskaźnik gwałtownie się obniża. Rozwiedzeni i separowani stanowią w Polsce nieliczną grupę osób - niespełna 4% populacji w wieku 15 lat i więcej, przy czym zdecydowanie częściej rozwodzą się mieszkańcy miast. Osoby owdowiałe to ponad 9% ogółu ludności dorosłej. Odsetek wdów (ponad 15%) jest ponad pięciokrotnie wyższy w porównaniu z odsetkiem wdowców (niespełna 3%) - jest to konsekwencją dłuższego (o około 8 lat) trwania Życia kobiet niż mężczyzn. Odsetek osób owdowiałych jest wyższy na wsi (ponad 3% mężczyzn i prawie 17% kobiet) niż w mieście (odpowiednio 3% i ponad 14%).

Trwanie życia. Począwszy od 1992 r. obserwuje się w Polsce nieprzerwany wzrost średniej długości trwania życia. W 2005 roku przeciętne trwanie życia wynosiło 70,8 lat dla mężczyzn oraz 79,4 lat dla kobiet. W porównaniu do początku lat 90-tych trwanie życia wydłużyło się o 4,3 roku dla mężczyzn oraz o prawie 4 lata dla kobiet. Jednocześnie utrzymuje się nadal duża różnica pomiędzy przeciętnym trwaniem życia mężczyzn i kobiet. W Polsce występuje zjawisko wysokiej nadumieralności mężczyzn. Mimo, iż w dekadzie lat 90 – tych różnica między przeciętnym trwaniem życia kobiet i mężczyzn malała, początek nowego stulecia przyniósł ponowny wzrost tej wartości do 8,6 lat w 2005 r. Zjawisko

wysokiej nadumieralności mężczyzn (ponad poziom umieralności kobiet) obserwowane jest we wszystkich grupach wieku i różnica ta zwiększa się wraz z wiekiem. W 2005 r. 1,2% mężczyzn nie dożyło wieku 18 lat, wśród kobiet – wieku pełnoletniości nie dożyło 0,9%. z kolei wieku pełnej aktywności zawodowej, tj. 45 lat nie dożyło 6,7% mężczyzn i 2,6% kobiet, natomiast wieku 75 lat – aż 53,8% mężczyzn i 27,4% kobiet. Wyraźny postęp w wydłużaniu się przeciętnego trwania życia należy przypisywać szeroko propagowanemu – od początku lat 90-tych - prowadzeniu zdrowego stylu życia. Badania stanu zdrowia ludności przeprowadzone przez GUS w 1996 i powtórzone w 2004 r. potwierdzają tezę, iż w zachowaniach Polaków nastąpiły korzystne zmiany. W ciągu 3 lat poprzedzających badanie z 2004 r., co 6-7 osoba dorosła zmieniła swój sposób odżywiania. Wyraźnie zmniejszył się odsetek osób – głównie mężczyzn - palących tytoń (papierosy, cygara, fajka). Co prawda coraz więcej osób dorosłych pije alkohol, nastąpiły jednak istotne zmiany w typowym wzorcu konsumpcji alkoholu – wyniki badania wskazują, że piwo powoli wypiera wódkę i inne napoje spirytusowe. W ostatnich latach wyraźnie zwiększył się udział kobiet wykonujących specjalne badania profilaktyczne. W 2004 r. 70% ogółu polskich kobiet miało wykonane badanie cytologiczne, podczas gdy w 1996 r. zaledwie 24%. Zdecydowanie wzrosła powszechność badań mammograficznych lub ultrasonograficznych piersi. Blisko 90% kobiet miało wykonane badanie w latach 2000-2004, przy czym należy zaznaczyć, iż co trzecia z nich korzystała z ogólnodostępnego programu badań. Wyniki badania z 2004 r. wskazują, że dorośli Polacy są bardziej zadowoleni ze stanu swojego zdrowia - ponad 53% dorosłych oceniło je jako bardzo dobre lub dobre, podczas gdy w 1996 r. analogiczny odsetek wynosił niecałe 44%.

Migracje. W okresie powojennym zachodziły intensywne migracje wewnętrzne i zewnętrzne ludności o podłożu ekonomicznym. Dokonywały się one na ogół w dwóch kierunkach: ze wsi do miast oraz z regionów mniej uprzemysłowionych do bardziej uprzemysłowionych. Ponadto miały one niejednokrotnie charakter polityczny, ideologiczny, społeczne lub religijne. Migracje ze wsi do miast polegały na wewnątrzwojewódzkich i międzywojewódzkich przepływach ludności, podczas gdy migracje drugiego rodzaju opierały się tylko na przepływach międzywojewódzkich. Równocześnie odbywały się także migracje w kierunkach odwrotnych. W przeszłości migracje tego typu miały niewielki udział w całokształcie przepływów ludności, dzisiaj zaś stały się ważnym elementem jej ogólnej ruchliwości przestrzennej. Największe tempo migracji ze wsi do miast odnotowano w latach pięćdziesiątych. Ludność wiejska w głównej mierze w kierunku dużych, uprzemysłowionych miast, a po reformie administracyjnej nasilił się także silny napływ ludności do nowo

powstałych miast wojewódzkich. W 1995 roku w ogólnej skali migracji wewnątrzwojewódzkich przepływy z miast do miast stanowiły 22%, a ze wsi na wieś prawie 23% oraz z miast na wieś 25%. Migracje ze wsi do miast stanowiły już tylko 30% migracji wewnątrzwojewódzkich. Migracje wewnętrzne lat 90-tych charakteryzowały się gwałtownym zmniejszeniem rozmiarów międzywojewódzkich przepływów ludności głównie pod wpływem spadku produkcji i zatrudnienia w przemyśle ciężkim; rosnącym udziałem największych aglomeracji miejskich w ogólnym napływie ludności do miast; poważnym ograniczeniem skali dojazdów do pracy do miast; dalszym wyludnianiem się województw tworzących tzw. „ścianę wschodnią” oraz województw zachodnich i północnych; nasilającym się odpływem ludności z obszarów centralnych do stref peryferyjnych wielkich aglomeracji miejskich, postępująca ich dekoncentracja w fazie deurbanizacji.

Konsekwencją niezmiennych od lat kierunków migracji jest utrzymanie się międzyregionalnych różnic gęstości zaludnienia. Przy średniej krajowej wynoszącej w 1995 roku 123 osoby na 1 km², w województwie łódzkim wskaźnik ten osiągnął 733 osoby, w warszawskim 638, zaś w katowickim 590 osób. Z drugiej strony w woj. suwalskim wynosił 46 osób, a w łomżyńskim 57 osób. Relacja skrajnych jego wartości kształtowała się jak 1:16. Do dziś tradycyjnie najslabiej zaludnione pozostają rejony mazur i pomorza oraz wzdłuż wschodniej granicy Polski. Największa gęstość zaludnienia wykazują natomiast regiony leżące w paśmie przemysłowym na południu i w centralnej Polsce. Migracje odgrywają znaczną rolę w kształtowaniu się rozmieszczenia ludności. Mają wpływ na strukturę ludności w regionach napływu i odpływu migracyjnego. Jest to związane z tym, że migrują przede wszystkim osoby młode, w wieku 16-29 lat. Dlatego też następuje starzenie się ludności na terenach odpływowych, co jest istotnym problemem na obszarach wiejskich. Wśród migracji w wieku 16-23 dominują kobiety, co prowadzi do spadku populacji na wsi. Na wielu terenach wiejskich nastąpiło z tego powodu obniżenie współczynnika przyrostu naturalnego, którego najczęstszą przyczyną jest niechęć powrotu na wieś ludzi wykształconych.

Struktura demograficzna ludności. Duży wpływ na problemy demograficzne mają struktury demograficzne i procesy urbanizacyjne. Struktura demograficzna dotyczy głównie struktury ludzi według płci i wieku. Kształtowana jest ona przez wiele czynników o charakterze biologicznych, społecznym i losowym. Bardzo niekorzystny wpływ miała II wojna światowa, która przyniosła Polsce ogromne straty ludnościowe, szczególnie w grupie mężczyzn. Dlatego też pierwszy spis ludności przeprowadzony w 1946 roku ujawnił bardzo duże nadwyżki liczby kobiet nad mężczyznami – 119 kobiet na 100 mężczyzn. Struktura demograficzna obejmuje także strukturę ludności według wieku. Wśród państw europejskich

Polska należy nadal do krajów o znacznym udziale ludzi młodych. Dość wysoki w porównaniu z innymi krajami europejskimi jest udział ludności w wieku do 19 lat – 30,6%. Jest to efekt wysokiego, jeszcze do niedawna, przyrostu naturalnego. Pewien wpływ na to ma także fakt, iż przeciętny Polak żyje o kilka lat krócej niż jego rówieśnik z bardziej rozwiniętych krajów europejskich. To powoduje, że mniejszy niż w innych krajach jest udział ludności powyżej 65 roku życia – 11,3%. Pod względem liczby ludności Polska należy do krajów o średniej wielkości. W 1999 roku nasz kraj zamieszkiwało 38,6 mln osób, co stanowiło 0,7% ludności świata (29 miejsce) i 5,3% ludności Europy (8 miejsce). Na taką sytuację demograficzną Polski największy wpływ miała II wojna światowa ze wszystkimi jej konsekwencjami – ogromnymi stratami ludnościowymi, zmianami granic, wielkimi migracjami i przesiedleniami. Ocenia się, że w 1939 roku Polskę w jej ówczesnych granicach zamieszkiwało ok. 35,1 mln ludzi. Była to suma bardzo zbliżona do dzisiejszej ilości zaludnienia, podczas gdy spis ludności przeprowadzony w 1946 roku wykazał tylko 23,9 mln mieszkańców. Straty ludnościowe oszacowane na ponad 6 mln nie uwzględniły jednak wielu strat poniesionych wskutek działań represyjnych ówczesnych władz ZSRR, szczególnie masowych przesiedleń na kresach wschodnich. Wojna wpłynęła także na znaczne zmniejszenie się przyrostu naturalnego, dlatego też straty liczone w stosunku do ogólnej liczby ludności, były największe spośród państw uczestniczących w wojnie. Zmiany granic, jakie nastąpiły po wojnie oraz ruchy migracyjne spowodowały znaczny spadek liczby ludności niepolskiego pochodzenia. Tuż po wojnie ok. 90% ludności stanowili Polacy, zaś obecnie tylko 1 mln mieszkańców kraju nie jest polskiej narodowości. W latach 1945-1950 na mocy ustaleń Konferencji Pokojowej w Poczdamie dokonano wysiedlenia z polski ludności niemieckiej, ukraińskiej, białoruskiej i litewskiej (razem około 4 mln osób) i przyjęto równocześnie ok. 4,4 mln Polaków repatriowanych głównie z ZSRR i Niemiec. Narodowy Spis Powszechny ludności przeprowadzony 3 grudnia 1950 roku podsumował powojenne zmiany demograficzne (z tytułu wysiedleń, repatriacji, pozostałych migracji, zmian granic i przyrostu naturalnego) i ustalił, że w Polsce mieszkało wówczas 25 mln osób. W latach 1946-1955 liczba ludności Polskiej zwiększyła się z 23,6 mln do 38,6 mln osób tj. o 63,6%. Bardzo dynamiczny w stosunku do średniej europejskiej przyrost rzeczywisty ludności był rezultatem wysokiego przyrostu naturalnego. Migracje zagraniczne w tym okresie charakteryzowały się, bowiem trwałą nadwyżką wyjazdów nad przyjazdami, a więc saldem ujemnym. Kształtowało się ono następująco: 1946-1950 1043,7 tys. osób, 1950-1960 99,7 tys. osób, 1960-1970 199,5 tys. osób, 1970-1980 209,4 tys. osób, 1980-1990 249,4 tys. osób, 1990-1995 80,2 tys. osób. Intensywne ruchy wędrownicze ludności w latach 1946-1950 wynikały z przesłanek

37

politycznych, natomiast migracje w latach 1950-1995 i związany z tym ubytek ponad 0,8 mln osób miały raczej podłoże ekonomiczne, (choć w niektórych okresach występowały także względy polityczne).

Struktura płci i wieku ludności. W ogólnej liczbie 38122 tys. ludności Polski - wyszacowanej na koniec 2006 r. – kobiety stanowią prawie 52% ogółu ludności; na 100 mężczyzn przypada ich 107 (wśród ludności miejskiej 111, zaś na obszarach wiejskich 101). Współczynnik ten zmienia się w zależności od wieku, w starszych grupach wieku zdecydowanie przeważają kobiety. Liczebna przewaga mężczyzn występuje wśród ludności w wieku do 44 roku życia - na 100 mężczyzn przypada 97 kobiet; w wieku powyżej 44 lat współczynnik feminizacji wynosi 124, przy czym w najstarszych rocznikach wieku (65 lat i więcej) na 100 mężczyzn przypadają średnio 164 kobiety. Wśród ludności miejskiej granica wieku liczebnej przewagi mężczyzn obniża się do rocznika 34 lat, natomiast wśród ludności zamieszkałej na wsi jest przesunięta aż do wieku 57 lat. W 2005 roku mediana wieku ludności Polski wynosiła 36,7 lat, dla mężczyzn - 34,7 lat, dla kobiet - 38,9 (w 2000 r. odpowiednio: 35,4, 33,4, 37,4 lat). Ludność zamieszkała w miastach jest starsza - średni wiek wynosi 38 lat, zaś dla mieszkańców wsi - 34,8 lat. Rezultatem przemian w procesach demograficznych jest gwałtowne zmniejszanie się liczby dzieci i młodzieży (0-17 lat), wstępne dane wskazują, że w 2006 roku ich udział w ogólnej liczbie ludności obniżył się do ok. 20% z 29% w 1990 r. (w 2000 r. odsetek ten wynosił ok. 24,5%); dzieci w wieku poniżej 15 lat stanowią obecnie niespełna 16% ogólnej populacji wobec prawie 25% w 1990 r. (w 2000 r. - ponad 19%). Szczególnie duże zmiany można zaobserwować w grupie osób w wieku produkcyjnym (kobiety w wieku 18-59 lat, mężczyźni - 18-65 lat). Z danych wstępnych za 2006 rok wynika, że od 1990 r. odsetek osób w wieku zdolności do pracy (w ogólnej liczbie ludności) wzrósł o 6 punktów procentowych, tj. z poziomu ok. 58% do ponad 64% (w 2000 r. wynosił prawie 61), przy czym tempo przyrostu ludności w wieku produkcyjnym jest coraz wolniejsze. Począwszy od 2002 roku wiek produkcyjny osiągają coraz mniej liczne roczniki 18-latków; w 2001 roku było ich ponad 694 tys., w 2002 r. - 679 tys., zaś w 2005 r. na rynek pracy weszło już tylko 582 tys. 18-latków. Jednocześnie występuje proces starzenia się zasobów siły roboczej powodowany coraz większą liczbą osób w wieku niemobilnym, tj. powyżej 45 roku życia. W 2005 r. udział ludności w tym wieku wynosił 37,5%, zaś w 2000 r. był o 3 punkty procentowe mniejszy, tj. wynosił 34,6%. Należy przypomnieć, że w 2005 r. ludności w wieku produkcyjnym liczyła 24405 tys. osób; w tym w wieku mobilnym - 15251 tys., niemobilnym - 9154 tys. Przypomnijmy, że w latach 2001-2005 liczba ludności w wieku produkcyjnym zwiększyła się o 1144 tys., tj. o około 230 tys. rocznie. W 2005 roku przyrost wynosił 165

tys., a z wstępnych danych wynika, że w 2006 r. zwiększenie liczby ludności w tym wieku nie przekroczy 100 tys. osób.

Wiek przedprodukcyjny i poprodukcyjny. Obserwowany jest także dalszy wzrost liczby osób w wieku emerytalnym (mężczyźni 65 lat i więcej, kobiety 60 lat i więcej). Szacuje się, że w 2006 r. udział tej grupy ludności w ogólnej populacji wyniósł ok. 15,7% (w 2000 r. – prawie 15%, a w 1990 r. niespełna 13%). W końcu 2005 r. ludność w wieku poprodukcyjnym liczyła 5888 tys. osób wobec 5660 tys. w 2000 roku. Coraz mniej korzystne stają się relacje obrazujące współczynnik obciążenia ekonomicznego; w 2005 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 56 osób w wieku nieprodukcyjnym (tj. 24 osoby w wieku poprodukcyjnym oraz 32 osoby w wieku do 17 lat), podczas gdy w 2000 r. wielkość współczynnika obciążenia wynosiła 64, (24 – dla poprodukcyjnego i 40 – przedprodukcyjnego), a w 1990 r. odpowiednio – 72; 22 i 50. Udział osób w wieku 65 lat i więcej (razem mężczyzn i kobiet) stanowi obecnie ok. 13,5%, w 2000 wynosił 12,4%, a w 1990 r. – 10,2%.

Wykształcenie ludności. Pozytywnym zjawiskiem obserwowanym od kilkunastu lat jest stały wzrost liczby osób legitymujących się wykształceniem ponadpodstawowych. Według wyników spisu ludności z 2002 roku odsetek osób z wykształceniem ponadpodstawowym wśród ludności w wieku 13 lat i więcej wynosił ok. 65%, zaś w 2005 roku – ponad 75%. Znacznie zmniejszyła się liczba osób z wykształceniem podstawowym, niepełnym podstawowym i bez wykształcenia szkolnego. Jednocześnie zaobserwowano wzrost udziału liczby osób z wykształceniem wyższym; w 2002 r. 9,9% ludności w wieku 13 lat i więcej posiadało wyższe wykształcenie, a w 2005 r. – 14,2%. Stosunkowo wysoki wzrost poziomu wykształcenia dotyczy mężczyzn. W 2002 r. ok. 67% mężczyzn miała wykształcenie ponadpodstawowe, a w 2005 r. już 78%. Kobiety częściej niż mężczyźni mają ukończoną szkołę, co najmniej średnią (ponad połowa), a prawie 16% ukończyło studia. Mężczyźni natomiast częściej pozostają przy wykształceniu zasadniczym zawodowym (prawie 30%), a co 8 osoba posiada wykształcenie wyższe. Coraz mniejszy dystans w zdobywaniu wykształcenia dzieli mieszkańców wsi i miast. Chociaż ludność miejska charakteryzuje się zdecydowanie wyższym odsetkiem osób z wykształceniem ponadpodstawowym (w 2002 r. odsetek ten wynosił 71%, zaś w 2005 r. – prawie 83%) to ludność wiejska także szybko podnosi swoją wiedzę. Odsetek osób z wykształceniem ponadpodstawowym na wsi wzrósł z 54% w 2002 r. do prawie 66% w 2005 r.

Struktura zawodowa. Struktura zawodowa ludności to struktura ludności aktywnej zawodowo według działów gospodarki narodowej lub według sektorów. Do ludności

39

aktywnej zawodowo zalicza się wszystkich pracujących. Są to osoby wykonujące pracę przynoszącą dochód lub zarobek albo pomagające (bez wynagrodzeń) w prowadzeniu gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej. Do tej grupy zaliczamy też osoby, które nie wykonują swojej pracy w danym czasie np. z powodu choroby, ale formalnie są zatrudnieni. Aktywność zawodowa ludności uzależniona jest m.in. od wieku, płci i wykształcenia. W Polsce 1999 roku aktywni zawodowo stanowili 44,3% ogółu ludności kraju (17,2 mln osób), a 57,1% ludności w wieku ponad 15 lat. Wyraźna jest tendencja spadkowa tego współczynnika. Jest on u nas niższy niż w większości krajów europejskich. Struktura zawodowa w Polsce zmienia się i jest odbiciem przemian zachodzących w gospodarce narodowej kraju. Wyraźny jest spadek pracujących w rolnictwie i leśnictwie. Od 1950 roku udział pracujących w tym dziale gospodarki zmniejszył się z ok. 54% do 27,3% w roku 1998. Jest to efektem wielu przemian, które dokonywały się na wsi i w mieście, ale jednak ma duży udział w strukturze pracujących. Nieco mniejszy jest w przemyśle- 22,9%. W ostatnich latach udział pracujących zmniejszył się pod wpływem recesji gospodarczej i ograniczeń zatrudnienia.

Struktura zawodowa ludności jest także bardzo zróżnicowana w ujęciu przestrzennym. Duży udział poza rolnictwem jest charakterystyczny dla województw wysoko zurbanizowanych, gdzie w miastach skoncentrowały się miejsca pracy w przemyśle, budownictwie i usługach. Należą do nich województwa: śląskie, dolnośląskie, pomorskie i zachodniopomorskie a także powiaty sąsiadujące z aglomeracją warszawską. Dużym udziałem pracujących w rolnictwie odznaczają się województwa północno-wschodniej, wschodniej i południowo-wschodniej części Polski.

Kryzys gospodarczy, a także przemiany związane z wprowadzeniem gospodarki rynkowej, spowodowały znaczny spadek zatrudnienia. W ostatnich latach bardzo szybko rosło bezrobocie. W końcu marca 2000 roku stopa bezrobocia (liczba bezrobotnych na 100 aktywnych zawodowo) ukształtowała się na poziomie 13,9% i ciągle rośnie. Największe bezrobocie w Polsce występuje w województwie warmińsko-mazurskim, a także na obszarach północnych, gdzie zlikwidowano istniejące przez długie lata PGR-y zrzeszające małe gospodarstwa rolne. Bezrobocie znacznie dotknęło też obszary dolnośląskie, gdzie zamknięto licznie kopalnie. Wyżej wymienione tereny charakteryzują się słabo rozwiniętym rynkiem pracy. Tak, więc stopa bezrobocia zależy nie tylko od poziomu uprzemysłowienia, ale również od płci (znacznie większe bezrobocie występuje wśród kobiet niż wśród mężczyzn) i wykształcenia. Według spisu ludności w 1995 roku 60% osób w wieku ponad 15 lat ma wykształcenie ponadpodstawowe, gdzie tylko 6,8% ma wyższe, około 27% średnie, a 26%

40

wykształcenie zasadnicze zawodowe. Wprawdzie ogólny poziom wykształcenia polskiego społeczeństwa rośnie, jednak cały czas w porównaniu z innymi krajami jest on niski.

Urbanizacja. Procesy urbanizacyjne to wielopłaszczyznowe procesy przekształcania ludności rolnej w ludność utrzymującą się ze źródeł pozarolniczych. Rozbudowa aglomeracji miejskich, wchłanianie społeczeństw rolniczych do miast, zmiana struktury zawodowej, zmiana modelu życia – to wszystko nie pozostaje bez znaczenia dla rozwoju gospodarki kraju. Po II wojnie światowej nastąpiło w Polsce ogromne przyspieszenie procesów urbanistycznych. Od czasów wojny odsetek ludności miejskiej zwiększył się o prawie 50%. Postępy urbanizacji demograficznej były jednak nierównomierne w czasie, w konsekwencji wyraźnie cyklicznego charakteru industrializacji. W końcu 1998 roku w 875 miastach w Polsce mieszkało 23,9 mln osób. Największą grupę stanowiły miasta liczące do 10 tys. mieszkańców – jest ich 281, ale zamieszkuje w nich tylko 9% ludności miejskiej kraju. Natomiast w 42 największych miastach (ponad 100 tys. mieszkańców) skupia się 48,1% ogółu ludności. W tej grupie 20 miast liczy ponad 200 tys., a 5 – 500 tys. osób. Są to Warszawa, Łódź, Kraków, Wrocław, Poznań. Charakterystyczną cechą procesów urbanistycznych zachodzących w strefach podmiejskich, głównie w strefach wielkich miast, jest tzw. urbanizacja terenów wiejskich. Oznacza to, że tereny wiejskie np. strefy podwarszawskiej coraz bardziej przyjmują cechy miejskie w zakresie struktury zawodowej (coraz więcej ludzi pracuje w zawodach pozarolniczych), struktury demograficznej, zagospodarowania architektonicznego, wyposażania gospodarstw w dobra trwałe będące niejako synonimami życia miejskiego. W Polsce widoczne jest również zjawisko rozszerzania przestrzeni miejskiej. Najlepszym przykładem może być Trójmiasto powstałe z Gdyni, Gdańska i Sopotu lub wielka aglomeracja śląska powstała z Katowic, Gliwic, Zabrze, Chorzowa i Mysłowic.

Obecnie ludność miejska stanowi 61,3% ogółu populacji i od początku lat 90- tych jej udział stopniowo się zmniejsza. Tempo przyrostu ludności jest zróżnicowane w poszczególnych regionach kraju. W 2006 roku tylko w 4 województwach odnotowano dodatni przyrost ludności (małopolskie, mazowieckie, pomorskie i wielkopolskie, które od początku tego stulecia charakteryzują się zwiększaniem liczby ludności). Z kolei w 7 województwach obserwowany jest stopniowy spadek liczby ludności, tempo ubytku rzeczywistego zwiększa się z roku na rok. Województwo, w którym liczba ludności maleje najszybciej to opolskie, kolejnymi są łódzkie i świętokrzyskie.

Prognoza ludności do 2030 roku. Prognoza została opracowana w 2003 roku na bazie wyników spisu ludności 2002 oraz przewidywanych trendów w zakresie dzietności, umieralności, migracji wewnętrznych i zagranicznych. Założenia do prognozy ludności są

wynikiem ustaleń ekspertów Głównego Urzędu Statystycznego, Rządowej Rady Ludnościowej i Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Wyniki wspomnianej długookresowej prognozy wskazują, że do 2020 r. liczba ludności Polski zmniejszy się o milion osób, a w następnej dekadzie (lata 2020-2030) o kolejne półtora miliona.

W 2030 roku ludność Polski może osiągnąć liczbę 35,7 mln. W stosunku do stanu obecnego przewiduje się, że do 2030 r. liczba ludności w miastach zmniejszy się w sumie o 3 mln osób, a na wsi wzrośnie o ok. pół miliona. Prognoza ta określana jest jako zbyt pesymistyczna. Zgodnie z założeniami obowiązującej prognozy, dzietność kobiet utrzymuje się na niskim poziomie niezapewniającym prostej zastępowalności pokoleń; w 2005 r. wynosiła ona przeciętnie 1,24 dziecka na kobietę. Jednak jest to już trzeci rok, który przyniósł wzrost absolutnej liczby urodzeń żywych. W 2005 r. urodzenia wynosiły 364,4 tys., zaś w 2006 r. – 374 tys. i w porównaniu do roku 2003, w którym zanotowano najniższą w powojennej Polsce liczbę urodzeń – nastąpił wzrost o 23 tys. W stosunku do wyników aktualnej prognozy, faktyczne urodzenia w 2005 roku były o 5% wyższe, zaś w 2006 r. – wyższe o ponad 8%. Obserwowane od lat przeobrażenia wzorca płodności, charakteryzujące się m.in. przesunięciem najintensywniejszej płodności w kierunku starszych roczników wieku kobiet oraz korzystne zmiany w strukturze kobiet w wieku rozrodczym, wyrażające się zwiększeniem udziału kobiet w wieku największej płodności, przyniosły w efekcie wspomniany wzrost liczby urodzeń. Wzrost udziału urodzeń pierwszej i drugiej kolejności, może wskazywać na pewną kompensatę urodzeń odłożonych. Z uwagi na fakt, iż w okresie najintensywniejszej płodności znajdują się obecnie roczniki wyżu urodzeń z końca lat 70-tych i początku lat 80-tych, przy utrzymaniu obecnego natężenia urodzeń, można spodziewać się stopniowego wzrostu urodzeń w kolejnych latach, przynajmniej w perspektywie do 2010 roku. Rok 2005 był kolejnym, który przyniósł – zgodnie z założeniami obowiązującej prognozy – wzrost przeciętnego dalszego trwania Życia: do 70,8 lat dla mężczyzn i 79,4 lat dla kobiet. Jednak tempo zachodzących zmian jest wolniejsze niż zakładano w prognostycznych założeniach. Niewielki wzrost liczby zgonów w latach 2005 -2006 wynika z trwałych zmian w strukturze wieku populacji. Postępujący proces starzenia się ludności ma znaczący wpływ na intensywność zgonów zwłaszcza w starszych rocznikach wieku. O ile od kilku lat obserwuje się niewielkie zmniejszenie absolutnej liczby zgonów z powodu chorób krążenia, to odwrotny kierunek zmian występuje w notowanej liczbie zgonów z powodu nowotworów, szczególnie w najstarszych rocznikach wieku. Rozbieżność między prognozowaną dla 2005 roku liczbą zgonów, a danymi statystyki ruchu naturalnego wynosi 1,9%, w przypadku 2006 r. – 1,8%; prognoza zakładała nieco niższą liczbę zgonów.

42

Podobnie nie sprawdziły się założenia o postępującej redukcji różnicy między dalszym trwaniem Życia kobiet i mężczyzn, która jest konsekwencją wysokiej nadumieralności mężczyzn. Aktualnie obowiązująca prognoza zakładała, że w najbliższych latach wzrośnie nieco skala migracji zagranicznych, stąd przewidywano, że zwiększy się ujemne saldo migracji zagranicznych do ok. 24 tys. osób ok. 2010 roku. Monitorowanie zmian w poziomie migracji stanowi poważne wyzwanie dla statystyki, z uwagi na ograniczony zakres dostępnych danych o przemieszczeniach ludności. Można odnieść się jedynie do rejestrowanych migracji na pobyt stały, tj. tzw. migracji definitywnych – zarówno krajowych jak i zagranicznych. Zakładane w prognozie na 2005 rok ujemne saldo migracji zagranicznych na pobyt stały jest wyższe, niż wykazuje to bieżąca statystyka, przy czym większa rozbieżność występuje w wielkości odpływu niż napływu. Skala przemieszczeń wewnętrznych na pobyt stały prognozowana na 2005 rok - jest o 16,6 tys. większa niż zarejestrowana. Można przypuszczać, że rozbieżności dotyczące migracji są przede wszystkim wynikiem większej mobilności osób, a zwłaszcza wynikiem intensywnych, trudnych do oszacowania przemieszczeń czasowych występujących po wejściu Polski do UE. W 2006 roku zostały podjęte prace nad nową prognozą ludności, której założenia uwzględnia zmiany w przebiegu procesów demograficznych obserwowanych w ostatnich latach, a zwłaszcza w zakresie czasowych migracji zagranicznych ludności. Należy podkreślić, że niezależnie od przyjętych założeń, obserwowany od połowy lat osiemdziesiątych spadek liczby urodzeń, szczególnie intensywny do 2003 roku oraz korzystne zmiany w procesie umieralności - przyniosły trwałe zmiany w strukturze wieku ludności. W perspektywie do 2010 roku będzie nadal miało miejsce zwiększanie się zasobów siły roboczej, ale w tempie coraz wolniejszym. W 2010 r. liczba ludności w wieku produkcyjnym może osiągnąć poziom 24,6 mln i stanowić ponad 65% ogółu ludności, przy jednoczesnym szybkim starzeniu się zasobów siły roboczej. Jednocześnie będzie miał miejsce postępujący proces starzenia się ludności oraz znaczące zwiększenie wskaźnika obciążenia ludności w wieku produkcyjnym ludnością w wieku poprodukcyjnym. Szacuje się, że liczba osób w wieku poprodukcyjnym może zwiększyć się do 6,4 mln ok. 2010 r., tj. do 17% ogółu ludności.

1.4. Wpływ zagrożeń społecznych na wykorzystanie potencjału ludzkiego na przykładzie w Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej

Patologia jako zjawisko występuje w różnych grupach ludzkich i jest ściśle związana z rozwojem społeczeństw. Niestety, wojsko (armia) nie jest pod tym względem wolną od zagrożeń enklawą. Alkoholizm, narkomania, brutalizacja relacji międzyludzkich nie są

4

plagami specyficznymi wojskowymi, ale w tym środowisku również występują, a niektóre zjawiska wyraźnie się w niej nasilają. Zarówno kadra, jak i żołnierze z poboru uskarżają się przede wszystkim na używanie wulgarnych słów, wyzwiska czy pospolite chamstwo. Żołnierze często żalą się także na różne formy dokuczania i poniżania. Mówią o przypadkach przemocy wobec młodszych stażem lub stopniem. Odnotowano także narastanie pewnych niepokojących zjawisk w rodzinach żołnierzy zawodowych. Chodzi o rozwody lub inne formy rozkładu rodziny. Wskazuje się także na zachowania chuligańskie dzieci kadry i rosnącą przestępczość. Są to nie tylko dewastacje bloków i innych obiektów wojskowych, lecz również kradzieże, a nawet napady rabunkowe⁶⁴.

Jedni uważają, że narastanie zjawisk patologicznych w armii wynika z czynników zewnętrznych m.in. z faktu, iż kandydaci na żołnierzy służby zasadniczej trafiają z poboru i to oni przenoszą na grunt wojska zachowania patologiczne. Inni wskazują, że źródła patologii społecznej w środowisku wojskowym mają swoje pochodzenia tak zewnętrzne jak i wewnętrzne, ale ich pojawienie się i przenoszenie do koszar jest związane z brakiem poczucia odpowiedzialności, nieodpowiedzialnym zaniechaniem określonych działań czy też nieodpowiedzialnością sprawców. Wojsko z założenia powinno wpajać zasadę odpowiedzialności, przecież żołnierz, zawodowy czy z poboru za narzędzie ma broń, która może być wykorzystana tylko i wyłącznie przy założeniu, że człowiek, który nią dysponuje jest odpowiedzialny.

W wojsku funkcjonują także inne mechanizmy wymagające szczególnej odpowiedzialności. Specyfika służby wojskowej, przepisy i regulaminy powodują, że wzajemne zależności i stosunki międzyludzkie w wojsku układają się na zupełnie innych zasadach niż w społeczeństwie. Armia jest obszarem specyficznych interakcji społecznych. Zachodzą one nie tylko w kontaktach przełożony-podwładny, na wyższych szczeblach dowodzenia, lecz także w relacjach poziomych, w małych zespołach ludzkich. Interakcje te czasami mają charakter zachowań patologicznych.

Zasięg i dynamika zjawisk patologicznych występujących w wojsku. Patologie w armii nie są zjawiskiem nowym. Pierwsze opisy i ślady różnych przejawów patologii w Wojsku Polskim odnajdujemy w dokumentach wydawanych przez wysokich dowódców w II połowie XVII wieku. W roku 1698 opublikowany został Uniwersał hetmana Stanisława

⁶⁴ T. Mitek. Wstydlive strony armii. <http://www.polska-zbrojna.pl>

Jabłonowskiego wzbraniający wszelkich nadużyć w związku ze stacjonowaniem i zaopatrzeniem wojsk królewskich⁶⁵.

Prasa okresu II Rzeczypospolitej często donosiła o pijaństwie, nadużyciach oraz przemocy fizycznej w koszarach. W latach 1919-1939 przed sądami wojskowymi stanęło siedmiu generałów i admirałów oskarżonych o korupcję, a łączna ilość takich spraw rozpatrywanych przez wojskowy wymiar sprawiedliwości sięgała niemal 240. W okresie powojennym w dorocznych ocenach stanu dyscypliny w Wojsku Polskim przygotowanych przez Główny Zarząd Polityczny WP oraz dowództwach poszczególnych Okręgów Wojskowych i rodzajów Sił Zbrojnych zawarto liczne informacje o patologii stosunków międzyludzkich zagrożeniach zwłaszcza zagrożenia alkoholizmem. Po rozpoczęciu demokratycznych reform w wojsku problematyka patologii była przedmiotem obrad w parlamencie, gdzie omawiano skalę i charakter zjawiska fali, a także przedmiotem licznych interpelacji poselskich i publikacji prasowych⁶⁶.

W sprawozdaniu Wojskowego Biura Badań Socjologicznych z grudnia 2004 roku dokonano porównania opinii kadry i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej dotyczących występowania zjawisk patologicznych w wojsku. Reprezentanci tych dwóch środowisk inaczej oceniali zasięg większości zjawisk poddanych analizie. W szacunkach odnoszących się do środowiska kadry zawodowej, żołnierze zasadniczej służby wojskowej byli bardziej pesymistyczni niż reprezentanci kadry. Szczególnie duże różnice występowały w przypadku ocen dotyczących częstości występowania zjawiska uzależnienia od alkoholu, używania przemocy, naruszania nietykalności osobistej i używania narkotyków. Jedynie w przypadku wykorzystywania swojej pozycji służbowej do celów prywatnych, kadra częściej niż żołnierze zasadniczej służby wojskowej uznawała, że to zjawisko w jej środowisku występuje często.

Badania prowadzone w środowisku żołnierzy zasadniczej służby wojskowej pozwalają na sformułowanie tezy o pojawieniu się tendencji spadkowej w odniesieniu do najbardziej groźnych przejawów patologii. Na szczególne podkreślenie zasługuje duży spadek częstości występowania zjawisk, które są wyrazem wynaturzeń w sferze stosunków międzyludzkich. Mniej powszechne jest zjawisko psychicznego znęcania się nad podwładnymi i młodszymi żołnierzami (spadek z 30,7% do 13,7%). Odnotować należy także istotne zmniejszenie się zjawiska kradzieży (z 42,0% do 20,5%), oraz alkoholizmu (z 19% na 11,7%). Przedstawiane

⁶⁵ Memoriał Stanisława Jabłonowskiego Hetmana Wielkiego Koronnego do wojska, wzbraniający wszelkich nadużyć z 18 października 1698 roku, jest najwcześniejszym znanym dokumentem opisującym nieprawidłowości na tle korupcyjnym i rozprzężenia dyscypliny.

⁶⁶ M. Jędrzejko, Patologie w środowisku sił zbrojnych w okresie transformacji Wojska Polskiego i ich integracji z Sojuszem Północnoatlantyckim. 12 Ogólnopolski Zjazd Socjologów, Poznań wrzesień 2004 rok, s. 4-8.

40

powyżej dane pozwalają na sformułowanie tezy o pojawieniu się tendencji spadkowej w odniesieniu do najbardziej groźnych przejawów patologii w środowisku żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Należy jednak podkreślić, że zjawiska uznawane za przejaw patologii są niestety trwałym składnikiem rzeczywistości wojskowej. Dlatego też w dalszej części skupiono uwagę i omówiono następujące zjawiska patologii społecznych występujące w wojsku: psychiczne znęcanie się nad podwładnymi lub młodymi żołnierzami (zjawisko fali), nadużywanie alkoholu (alkoholizm), używanie narkotyków.

Fala jako przejaw agresji i przemocy w warunkach służby wojskowej. Do najbardziej znanych zjawisk zachodzących w relacjach pomiędzy żołnierzami zasadniczej służby wojskowej należy tzw. „fala”. Nie jest ona specyficzną cechą polskiej armii, bowiem nieformalne podziały, obrzędy i ceremonie obserwowano w wielu armiach zarówno państw demokratycznych jak i totalitarnych⁶⁷.

Prawdopodobnie obyczaje związane ze zjawiskiem fali charakterystyczne dla jednostek wojsk państw zaborczych przeszły do wojska II Rzeczypospolitej. Po odzyskaniu niepodległości w wielu jednostkach pojawiła się forma podkultury żołnierskiej np. żurawiejki, czyli piosenki układane w poszczególnych jednostkach wojskowych. W Wojsku Polskim po 1945 roku, brutalizacja relacji pomiędzy starszymi i młodszymi żołnierzami mogła mieć źródła w przeniesieniu do Polski „radzieckiego stylu” dowodzenia, zwłaszcza jego fizycznej brutalności i braku podmiotowości żołnierza. W okresie tym odnotowano kilka tysięcy przypadków naruszenia nietykalności cielesnej, agresji fizycznej i poniżania psychicznego w ramach „fali”. Okresem kulminacyjnym były lata 70. i 80. O problemach, które wynikają z występowania w koszarach „fali” zaczęto mówić w Polsce dopiero po demokratycznym przełomie lat 1989-1990, czemu sprzyjało wprowadzanie cywilnej i demokratycznej kontroli nad wojskiem. Od 1989 roku sądy wojskowe skazały ponad 1400 żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz kilkudziesięciu żołnierzy zawodowych za przestępstwa popełnione na tle tzw. „fali”.

⁶⁷ Niektórzy badacze problemów stosunków społecznych w wojsku uważają, iż zjawiska różnych form przemocy i przymusu były obecne w armiach od wielu wieków. Na przełomie lat 20. i 30. XX wieku w Armii Czerwonej ukształtował się system nieformalnych zależności określany jako „diedowszczyna”, obyczaje były przeniesieniem podziałów znanych z XIX-wiecznej armii carskiej. W armii amerykańskiej z omawianym problemem borykano się już na przełomie XIX i XX wieku. W 1901 roku specjalna komisja amerykańskiego Kongresu badała zjawisko „hazingu” w Akademii Wojskowej w West Point, polegające na fizycznym znęcaniu się nad kadetami. Nieformalne podziały obserwowane były przez wiele dziesięcioleci XX wieku w siłach zbrojnych Czechosłowacji, a po rozpadzie ZSRR w armiach Ukrainy, Białorusi i republik bałtyckich. W ostatniej dekadzie zauważono, że niektóre zwyczaje charakterystyczne dla polskiej „fali” przenoszone są do zawodowych jednostek armii duńskiej i niemieckiej mających kontakty szkoleniowe z jednostkami Wojska Polskiego. Zob.: M. Jędrzejko, *Patologie w środowisku sił zbrojnych*, Wojskowy Przegląd Prawniczy, Warszawa 2004, s. 41-56.

Według opracowania wojskowego przygotowanego przez Sztab Generalny WP w roku 2003 w wojsku odnotowano 201 sprawców przemocy wobec podwładnych, młodszych stopniem lub o krótszym stażu służby. Sprawcami takich przestępstw byli tak żołnierze zawodowi (13 sprawców) jak i służby zasadniczej (188). W porównaniu z rokiem 2002 był to spadek o ponad 1/3, lecz zauważyć należy, że nastąpiło to w okresie dużego zmniejszenia liczby żołnierzy zasadniczej służby wojskowej (relatywnie spadek wyniósł ok. 10%). Z prowadzonych od wielu lat badań „fali” wynika, że pomimo działań wychowawczych, wyjaśniających i edukacyjnych większość żołnierzy akceptuje nieformalne podziały oraz istnienie „fali”. I tak w 2004 roku 24% respondentów potwierdzało występowanie nieformalnych podziałów w swoich pododdziałach⁶⁸.

„Fala” określana jest jako specyficzna dla środowiska wojskowego subkultura młodzieżowa. Obejmuje ona swoim oddziaływaniem głównie środowisko żołnierzy z poboru, choć - jak pokazują doświadczenia - w niektórych swych przejawach jest obserwowana także wśród słuchaczy uczelni wojskowych (podchorążowie, kadeci) i kadry zawodowej. Podkreślenia wymaga, że „fala” jako struktura nieformalna istnieje nie tylko poza oficjalnymi regulaminami określającymi życie w koszarach, lecz także podważa zawarte w nich przepisy.

Wojsku Polskim nieformalny ceremoniał obejmuje nieco ponad 80 różnych obrzędów oraz wytworów materialnych, przy czym w jednym pododdziale realizuje się ich najczęściej 40-50 w ciągu całego okresu zasadniczej służby wojskowej. W około 30 z nich dochodzi do przemocy fizycznej, a niemal we wszystkich - psychicznej. Zauważyć przy tym należy, że w ceremoniach falowych bierze udział często po kilkudziesięciu żołnierzy. Do najczęstszych przejawów agresji (fizycznej i psychicznej), jakie im towarzyszą zalicza się: zmuszanie do wykonywania uciążliwych fizycznie ćwiczeń (pompki, żabki, czołganie), zmuszanie do ubierania części oporządzenia wojskowego (np. maski przeciwgazowe), zmuszanie do odgrywania ról męskich i kobiecych z pozoracją aktów seksualnych, wymierzanie kar cielesnych, bicie pasami w ramach różnego rodzaju pasowań, zmuszanie do poniżających figur oraz posług osobistych, przymuszanie do odczytywania osobistej korespondencji (połączone z wyśmiewaniem najbliższych), stosowanie dodatkowych obciążeń pracami gospodarczymi lub „zabawami”. Rola przypisana żołnierzowi w ramach podkultury jest sprzeczna z relacjami, jakie powinny wynikać z regulaminowego toku życia, stopnia i zajmowanego stanowiska służbowego. Dla „fali” nie ma znaczenia wykształcenie wojskowe i

⁶⁸ M. Jędrzejko, Patologie w środowisku sił zbrojnych w okresie transformacji Wojska Polskiego i ich integracji z Sojuszem Północnoatlantyckim. 12 Ogólnopolski Zjazd Socjologów, Poznań wrzesień 2004 rok, s. 4-8 oraz M. Jędrzejko, Fala Jako przejaw agresji przemocy problemów warunkach służby wojskowej, Konferencja Naukowa Polskiego Towarzystwa Higieny Psychiczej, Poznań 9-10 grudnia 2004.

47

posiadany stopień, dlatego też istotą wojskowej „fali” jest przyznanie żołnierzowi - niezależnego od stopnia i stanowiska – specjalnego statusu, miejsca i roli w pododdziale. Najistotniejszym obyczajem podkultury żołnierskiej jest podział na „starych” i „młodych”, czyli „dziadków” i „kotów”.

W świetle obowiązującego prawa „fala” jest zaprzeczeniem uprawnień i obowiązków określonych w aktach normatywnych oraz etycznych podstawach służby wojskowej. W wymiarze wewnętrznym „fala” uderza w etyczno-moralne podstawy wojska i podważa jego społeczną pozycję. Ma także przeniesienie na codzienne funkcjonowanie armii⁶⁹. W opiniach dowódców „fala” poprzez obecną w niej agresję zagraża sprawności systemu dowodzenia i prowadzi do zachwiania kompetencji dowódców poszczególnych szczebli. Subkultura żołnierska najsilniej uderza w sprawność systemu dowodzenia na szczeblach najniższych (załoga, sekcja, drużyna, pluton), zwłaszcza w dowódców drużyn, załóg oraz niższy personel na szczeblu plutonu i kompanii. Zdaniem niektórych badaczy stosunków społecznych w wojsku występowanie „fali”, zwłaszcza przypadków fizycznej i psychicznej agresji wobec żołnierzy, może mieć niebezpieczne konsekwencje w trakcie wykonywania zadań w operacjach bojowych lub misjach pokojowych, bowiem uderza ona w mechanizmy dowodzenia i prowadzi do destrukcji relacji przełożony-podwładny.

Wielu badaczy przemian społecznych w Wojsku Polskim zadaje sobie pytanie o przyczyny tego stanu. Wydaje się, że jej główne przesłanki tkwią w wewnętrznych mechanizmach funkcjonowania armii. Wojsko, jako instytucja totalna, tworzy podłoże dla pojawienia się nieformalnych zależności i grup. Źródła subkultury żołnierskiej są wielopłaszczyznowe: jest ona wytworem samej służby wojskowej, czyli pewnej tradycji „fali”, konsekwencją oderwania żołnierzy od życia cywilnego i braku możliwości zaspokojenia osobistych potrzeb, następstwem formalizmu wojskowego, jak i braków w zapewnieniu odpowiedniego dostępu do kultury, sportu i braku nowoczesnych rozwiązań w tym obszarze, niepełnych możliwości regeneracji sił psychofizycznych, niskich kwalifikacji zawodowych oraz wątpliwych zachowań moralnych przełożonych.

Poszukiwanie źródeł nieformalnej obyczajowości żołnierskiej nie można jednak sprowadzać się tylko do wnętrza wojska. Jak pokazują polskie badania większość poborowych przed rozpoczęciem służby wojskowej miała bezpośredni kontakt z różnymi subkulturami młodzieżowymi. Szereg koszarowych ceremonii ma swoje źródła w zabawach dziecięcych, podwórkowej hierarchii czy zwyczajach wyniesionych z internatów. W tych

⁶⁹ Por. P. Fengenauer, *Russia Weekly*, 9.01.2003; www.jour.unredu; www.stop.hazing.org; P.W. Leon, *Bullies and Cowards*, Westport 1999; M. Jędrzejko, *Koty, wicki i rezerwa*, Warszawa 2002.

40

relacjach młodzi ludzie są „wdrażani” do przemocy, agresji oraz nieformalnych powiązań. Niestety wraz ze zwiększaniem się liczby poborowych, którzy mieli konflikt z prawem narasta zjawisko przenoszenia do koszar niebezpiecznych, wręcz patologicznych, pseudo obyczajów rodem ze środowisk przestępczych⁷⁰.

Obok związków z subkulturą szkolną, „fala” przejawia coraz więcej związków z podkulturami środowisk przestępczych oraz subkulturami o cechach patologicznych np. z zakładów karnych (grypsera). Jedną ze wspólnych cech podkultury żołnierskiej i podkultury więziennej jest występowanie nieformalnej hierarchicznej władzy oraz systemu dopuszczenia do kolejnych etapów „wtajemniczenia”. Tak „fala” jak „grypsera” są próbą tworzenia alternatywnego systemu oddziaływania oraz struktury życia wewnętrznego. Przeciwstawia się on regulaminowi służby wojskowej lub regulaminowi odbywania kary. W obu przypadkach pojawia się system nieformalnych kar i nagród oraz odmienny status społeczny, zależny od długości służby (kary). Choć obydwa funkcjonują w odmiennych środowiskach, to cechuje je kilka istotnych podobieństw: obie działają w warunkach zaostrego rygoru, w obu przypadkach mamy do czynienia z zabiegami w celu zniszczenia indywidualności, obie podkultury wykazują podobną intensywność i brutalność⁷¹.

Dokonując analizy podkultury żołnierskiej nie sposób pominąć ważnego aspektu, jakim jest agresja. Jest ona uwarunkowana wielopłaszczyznowo i znacząco wpływa na zachowania młodych ludzi w różnych sytuacjach społecznych. W świetle badań prowadzonych na gruncie wojskowym ważnym wydaje się wskazanie połączeń, jakie mogą występować pomiędzy agresją ujawnianą w ramach zachowań i ceremonii falowych a alkoholem, narkotykami, tolerancją dla zachowań przestępczych, marginalizacją, dysfunkcjami rodzin (żołnierzy), dostępem do broni.

Podsumowując tę analizę dotyczącą nieformalnej obyczajowości można przyjąć, że subkultura żołnierzy zasadniczej służby wojskowej jest zjawiskiem społecznym zawierającym się w instytucji „fali” oraz przejawem relacji, jakie zachodzą w obszarze stosunków

⁷⁰ Według danych policji tylko w agresywnych subkulturach działa obecnie ponad 300 tysięcy młodych ludzi, w tym znacząca część to chłopcy w wieku przedpoborowym (16-19 lat). Od kilku lat socjologowie badający problemy młodzieży szkół ponadpodstawowych wskazują np. na umacnianie się zjawiska wyraźnego podziału uczniów na starszych i młodszych. Uważa się, że „fala” w szkołach powstała jako przeniesienie do placówek oświatowych nieformalnych zwyczajów obecnych w koszarach. Ale występuje także odwrotne stanowisko – szkolna „fala” nazywana też „subkulturą tępiących koty” dynamizuje „falę” w koszarach poprzez przenoszenie do nich nowych obrzędów pojawiających się w szkołach i na podwórkach.

⁷¹ Ciekawym przejawem podkultury żołnierskiej jest także wojskowa gwara, na którą składa się około 300 słów i zwrotów, z czego znacząca część ma kontekst wulgarny lub wiąże się z poniżeniem żołnierzy. Wiele z tych słów odnajdujemy w podkulturach i słownictwie młodzieżowym. „Fala” wytworzyła też cały system przyśpiewek, wierszy, piosenek, kawałów. Wytworami subkultury żołnierskiej są „falomierze”, kalendarzyki, chusty oraz deformacje ubioru wojskowego.

42

międzyludzkich w grupie środowiskowej żołnierzy, głównie tych z poboru. W początkowym okresie zmian społeczno-politycznych, jakie zachodziły w Polsce po 1989 roku, przypuszczano, że demokratyzacja armii doprowadzi do szybkiego wyeliminowania „fali”. Było to błędne stanowisko, gdyż same wymogi strukturalne wojska nie są i nie mogą być w całości demokratyczne. Ani zmiana form pracy wychowawczej, ani ustanowienie służby społeczno-wychowawczej, powołanie kapelanów i psychoprofilaktyków nie doprowadziły do oczekiwanego zmniejszenia tych negatywnych zjawisk.

Nie przyniosło też pozytywnych rezultatów kolejne skracanie służby wojskowej. Doprowadziło, co prawda do likwidacji części nieformalnych obyczajów, ale nie do całkowitego zniknięcia „fali” z koszar. Okazuje się również, że stosowane restrykcje dyscyplinarne, rozprawy sądowe, prewencyjne wizyty prokuratorów przynoszą ograniczony efekt w postaci zmniejszenia głębokości tego zjawiska⁷².

„Fala” jest częścią wojskowej rzeczywistości. Jedne jej elementy obumierają inne zaś ujawniają się. Jak się wydaje będzie ona jeszcze przez wiele lat częścią służby wojskowej. Wydaje się, że usunięcie nieformalnych obrzędów z koszar będzie trudne, choćby ze względu na wysokie poparcie (świadomie akceptowane lub wymuszone) dla „fali” ze strony żołnierzy oraz wysoką dynamikę rozwoju subkultur młodzieżowych w społeczeństwie.

Zatem przed dowódcami i wojskowymi psychologami staje niezwykle ważne zadanie doprowadzenia do sytuacji, w której nieformalne ceremonie i obrzędy nie będą prowadziły do psychicznego lub fizycznego znęcania się nad żołnierzami oraz podważania etycznych wartości służby. Chodzi o takie ich ukierunkowanie, aby stały się akceptowaną częścią wojskowego ceremoniału.

Narkomania w środowisku wojska. Narkomania to patologiczne zjawisko społeczne, uzależnienie spowodowane krótszym lub dłuższym zażywaniem leków (głównie przeciwbólowych środków narkotycznych) albo innych środków uzależniających (narkotyki, leki uspokajające i psychotropowe). Narkomania rozumiana jako ogół problemów związanych z zażywaniem różnych środków odurzających (uzależniających), należy niewątpliwie do kręgu zjawisk mieszczących się w pojęciu patologii społecznej.

Zgodnie z definicją zawartą w ustawie o zapobieganiu narkomanii, „narkomania to stałe lub okresowe przyjmowanie w celach niemedyceńskich środków odurzających lub psychotropowych albo środków zastępczych, w wyniku, czego może powstać lub powstała

⁷² W wielu jednostkach, w których w latach 1996-1999 miały miejsce rażące naruszenia stosunków międzyludzkich, a sprawy trafiały na wokandę sądową, już po kilku miesiącach dochodziło do kolejnych wykroczeń. Zdarzały się też przypadki, że po 5-6 miesiącach sami poszkodowani występowali w roli organizatorów falowego ceremoniału.

zależność. Mianem środka odurzającego lub psychotropowego określa się każdą substancję pochodzenia naturalnego albo syntetycznego, działającą na ośrodkowy układ nerwowy. Środkiem zastępczym jest natomiast każda substancja, która może być stosowana zamiast lub w takich samych celach niemedyceńskich jak środki odurzające czy psychotropowe⁷³.

Powszechnie wiadomo, że używanie środków odurzających wywołuje wiele różnych następstw, zarówno społecznych, ekonomicznych, kryminalnych, jak i zdrowotnych. Likwidacja tych ostatnich należy oczywiście do służby zdrowia. Należy jednak podkreślić, że jest to tylko usuwanie objawów i skutków, gdyż powody, dla których młodzież odurza się pozostają poza zasięgiem medycyny⁷⁴. Zapobieganie i usuwanie skutków narkomanii wymaga gruntownej znajomości problemu. Nasilenie się tego zjawiska, charakterystyczne dla współczesnych społeczeństw kształtuje określone postawy i wpływa na opinie społeczne. Coraz powszechniejsza świadomość zagrożeń, jakie niesie ze sobą narkomania stwarza, bardziej sprzyjające warunki dla skuteczniejszego zwalczania tego zjawiska. Jak jednak wskazują eksperci, narkomanii na obecnym etapie nie można zlikwidować całkowicie, można tylko zahamować dalszy jej wzrost⁷⁵.

Do końca lat 90. w analizach dyscypliny wojskowej nie traktowano narkomanii jako wyraźnego zagrożenia. Dopiero w 2000 roku, kiedy zarekwirowano żołnierzom ponad 28 tys. porcji różnych środków psychoaktywnych, sprawa stała się oczywista i coraz bardziej niebezpieczna. W kolejnym roku porcji tych przejęto już 55 tys. Z doświadczeń policyjnych wiadomo, że udaje się przejąć zaledwie 20% narkotyków wprowadzanych na dany rynek. Oznacza to, że liczba narkotyków rzeczywiście wprowadzonych do środowisk wojskowych mogła przekroczyć 200 tys. porcji⁷⁶.

⁷³ Art. 4 Ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii z dnia 29 lipca 2005 roku (Dz. U. z dnia 19 września 2005 r.).

⁷⁴ Wg. Krajowego Biura Zapobiegania Narkomanii, Warszawa 2005, do przyjmowania narkotyków przyznaje się ponad 600 tysięcy Polaków. Uzależnionych od narkotyków w Polsce jest od 40 do 60 tys. osób. Natomiast zagrożonych nałogiem - od 300 do 600 tys. przede wszystkim ludzi młodych. Na podstawie materiałów Centralnego Biura Śledczego Komendy Głównej Policji, Warszawa marzec 2005, nastąpił wzrost liczby przestępstw z ustawy o przeciwdziałaniu narkomanii w roku 2004 - ponad 59.000, a także obniżył się wiek inicjacji narkotykowej, który obecnie określa się na poziomie 11-12 lat.

⁷⁵ Zob. Cz. Cekiera, Ryzyko uzależnień, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1994; Z. Gaś, Rodzina wobec uzależnień, Michaelineum, Warszawa 1993; B. Hołyst, Kryminalistyka, Wydawnictwo Prawnicze LexNexis, Warszawa 2004; B. Urban, Zachowania dewiacyjne młodzieży, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.

⁷⁶ Policja w 2000 roku znalazła największy na Dolnym Śląsku „koszarowy magazyn” marihuany w 10. Brygadzie Kawalerii Pancernej ze Świątoszowa. W koszarach żołnierze przechowywali 12 kilogramów narkotyku. Część narkotyków trafiła tam z Kosowa. Wrocławska Prokuratura Garnizonowa ustaliła, że transport „trawy” został przemycony z Kosowa. Podobnie w jednostce w Brodnicy w 2000 roku znaleziono kilkadziesiąt porcji amfetaminy, marihuany i haszyszu. Narkotyki przechowywali szeregowi w swoich szafkach. Prokuratorowi tłumaczyli, że brali, bo mieli bez przerwy służbę i chcieli się „wyluzować”. B. Chabior, Wieczór Wrocławia, 15.05.2003 oraz wp.pl/PAP 2001-10-31/.

Obawy potwierdzały badania ankietowe przeprowadzane zarówno przez organy ścigania, jak i Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych. Z raportu biura, ogłoszonego w lipcu 2000 roku, wynikało, że dla ponad połowy żołnierzy dostęp do narkotyków nie stanowił większego problemu, a prawie 40% przyznało, że zdarzyło im się zażywać środki odurzające. W pierwszym półroczu 2001 roku odebrano kadrze i żołnierzom służby zasadniczej ponad 31 tys. porcji narkotyków. W ostatnich sześciu miesiącach - wyraźnie mniej, bo 8,5 tys., w tym prawie 3 tysiące „działek” wykryto na terenie jednostek wojskowych.

Badania prowadzone w środowisku wojskowym uświadomiły decydującym, że armia nie jest enklawą wolną od narkomanii. Wojskowe organy ścigania rozpoczęły działania operacyjno-rozpoznawcze⁷⁷, a z inicjatywy Departamentu Wychowania i Promocji Obronności MON rozwinięto w wojsku na bardzo szeroką skalę system informacyjny.

Powyższe działania zaczęły przynosić efekty i w 2002 roku bezpośrednio w wojsku żandarmeria zarekwirowała około 8,5 tys. narkotykowych „działek”, które odebrała żołnierzom. W roku tym sprawdzono 179 wartowni i pomieszczeń, które mogłyby stanowić kryjówkę gwarantującą narkomanowi anonimowość na terenie koszar - tylko w dwóch odnaleziono wyraźne ślady psychotropów⁷⁸. W pierwszym półroczu 2003 roku bardzo wyraźnie zmniejszyła się także liczba porcji narkotyków przejętych przez Żandarmerię Wojskową na terenie koszar oraz w ich otoczeniu do 2,5 tys. W tym samym okresie w skali kraju przestępczość narkotykowa dynamicznie rosła - o 50% rocznie⁷⁹. W pierwszym półroczu 2003 roku żołnierze popełnili 119 przestępstw związanych z narkotykami. Czyli o 14 mniej niż w roku 2002. Według danych Naczelnej Prokuratury Wojskowej to nadal margines spraw karnych, zaledwie ok. 2,5% ogółu przestępstw popełnionych w wojsku. Testy wykonano na 643 żołnierzach, obecność narkotyków w organizmie stwierdzono u 123 żołnierzy służby zasadniczej, czyli niemal, u co piątego. Wbrew alarmistycznym głosom, ostatnie statystyki były dla wojska korzystne⁸⁰. Według źródeł Komendy Głównej Żandarmerii Wojskowej żołnierze służby zasadniczej zażywali narkotyki przed rozpoczęciem służby wojskowej - 29,6% ogółu żołnierzy. Spotkali się z narkotykami na terenie jednostki - 13,3%. Zadeklarowali zażywanie narkotyków w trakcie służby - 6,9%. Badania

⁷⁷ Żandarmeria wojskowa podjęła działania zmierzające do wykrywania narkotyków, w tym celu wprowadzono do użytku specjalny ambulans Ed-1, wzorowany na pomysł sprawdzonym we Francji. Na jego pokładzie żandarmeria wojskowa ma laboratorium pozwalające błyskawicznie wykryć i zidentyfikować narkotyk.

⁷⁸ Z. Lentowicz, Rzeczpospolita <http://hyperreal.info/19.07.2002/>

⁷⁹ Liczba sprawców przestępstw narkotykowych w Polsce: 1999 r. - 15 628, 2000 r. - 19 650, 2001 r. - 29 230, 2002 r. - 34 300.

⁸⁰ Żołnierz, który po wyznaczeniu do służby lub będąc w służbie wprawia się w stan nietrzeźwości lub odurzenia innym środkiem, podlega karze ograniczenia wolności, aresztu wojskowego albo pozbawienia wolności do lat 2 (Kodeks karny, art. 357 § 1)

52

przeprowadzone przez Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych w roku 2004 pokazały, że w ostatnich latach nastąpiło pewne ograniczenie zasięgu narkomanii⁸¹. Jak wynika z badań, największą popularnością wśród żołnierzy służby zasadniczej cieszy się marihuana oraz amfetamina i haszysz. Są to jednocześnie narkotyki najłatwiejsze do zdobycia na polskim rynku. Pozostałe narkotyki lub środki odurzające spotykane są sporadycznie.

Kolejnym elementem mającym wpływ na rozwój narkomanii jest dostęp do środków odurzających. Analiza danych uzyskanych w badaniach w 2001 roku i 2004 wykazuje, że dostęp do narkotyków jest obecnie trudniejszy. W 2001 roku prawie połowa badanych uważała, że w wojsku nie ma problemów z zaopatrzeniem się w narkotyki (47,5%), to w 2004 roku takich osób było tylko 20,9%. Uwzględniając wyniki badań należy stwierdzić, że pomimo optymistycznych ocen dotyczących narkomani w wojsku to stanowi ona nadal istotny problem, szczególnie wśród żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, ponieważ kilkanaście procent z nich zażywało lub zażywa środki psychoaktywne.

Przedstawiona analiza w żaden sposób nie powinna uspokajać. Przeciwnie, należy sądzić, że w wojsku nasilać się będą tendencje, które można zaobserwować w całym kraju i wśród ogółu młodzieży. Już dziś narasta zjawisko zażywania przez żołnierzy narkotyków coraz twardszych i czyniących w mózgu większe spustoszenia, takich jak amfetamina i halucynogeny. W środowisku ludzi, którzy mają do czynienia z bronią, zajmują się obsługą techniki bojowej, prowadzą wojskowe pojazdy, jest to szczególnie groźne. Narkotyki przysły do wojska z cywilami. Blisko 60% poborowych przynosi do armii z cywila doświadczenia z zażywaniem substancji psychotropowych. W większości przypadków nie są to incydentalne spotkania z marihuaną czy amfetaminą, lecz regularne próby poprawienia sobie nastroju przed dyskoteką, zazwyczaj wymuszane przez kumpli z grupy rówieśniczej. Branża narkotykowa nie zrezygnowała z penetracji środowiska wojskowego. Nasiliła się ich obecność na terenach wokół jednostek, w miejscach zabaw i osiedlach wojskowych, gdzie starają się dotrzeć także do rodzin kadry. Efektem ich działań było powstanie narkomanii weekendowej. Jej istnienia dowodzą przeprowadzane w jednostkach swoiste testy na obecność śladów różnych używek w organizmie. Najwięcej pozytywnych wskazań jest w poniedziałki, gdy żołnierze wracają z urlopów i przepustek. Nowym zjawiskiem są podejmowane przez świat przestępczy próby działań wokół dużych poligonów wojskowych. Ma to związek z coraz większą liczbą żołnierzy armii sojusznicznych ćwiczących na terenie

⁸¹ „Patologie społeczne w środowisku wojska”. Sprawozdanie z badań – grudzień 2004r. Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych.

naszego kraju. Dotarcie do nich oznaczałoby zwielokrotnienie zysków, gdyż prawdopodobnie byłiby w stanie płacić za działki większe kwoty niż Polacy.

Można się liczyć także z rozpowszechnianiem w armii środków syntetycznych, które dziś są poza ustawowym wykazem narkotyków. Trzeba również wziąć pod uwagę przenikanie narkotyków udoskonalonych technologicznie, w postaci rozpuszczonej, np. w alkoholu. Wzrasta ryzyko zażywania narkotyków przez żołnierzy uczestniczących w operacjach i misjach pokojowych za granicą. Dotyczy to zwłaszcza terenów objętych działaniami zbrojnymi, gdzie powoływane formacje mają skład międzynarodowy. Może to utrudniać zgranie antynarkotykowych działań operacyjnych i rozpoznawczych. Nie można też wykluczyć rozszerzenia się zagrożeń narkotykowych wśród młodej kadry, szczególnie mieszkającej w internatach i narażonej na stresy adaptacji do zawodowej służby⁸².

Otwarta pozostaje kwestia, czy działania operacyjne i karne organów ścigania oraz funkcjonujący w wojsku system wychowawczy stanie się dla tych zjawisk skuteczną barierą. Ludzie zaangażowani w pracę antynarkotykową prowadzoną w armii nie mają złudzeń. Mówią, że będzie dobrze, jeśli tę najgroźniejszą we współczesnej cywilizacji patologię zdołamy ograniczyć i utrzymać w jakichś kontrolowanych ryzach⁸³.

Nadużywanie alkoholu. Uzależnienie od alkoholu, choroba alkoholowa, alkoholizm - jest to okresowe picie alkoholu w celu doznawania jego działania na psychikę, a czasem także dla uniknięcia złego samopoczucia, wynikającego z jego odstawienia. Istotą tej choroby jest, więc psychiczne i fizyczne uzależnienie od środka narkotycznego, jakim jest alkohol. Uzależnienie psychiczne polega na potrzebie picia alkoholu dla poprawy samopoczucia. Alkohol jest przyczyną wielu różnorodnych problemów społecznych i zdrowotnych, których rozpowszechnienie jest ściśle związane z wielkością spożycia⁸⁴. Problemy społeczne spowodowane alkoholem dotyczą: pijącej jednostki, życia rodzinnego, środowiska pracy naruszenia prawa i porządku przez osoby nietrzeźwe, przestępstw i wykroczeń związanych z obrotem alkoholem.

Podjmując próbę analizy zjawiska nadużywania alkoholu w środowisku wojska trzeba zdawać sobie sprawę z trudności, jakie występują przy interpretacji danych uzyskanych w badaniach ankietowych. Trudności te wynikają przede wszystkim z braku ostrych granic

⁸² T. Mitek, Narkomani przepustowi. Utrzymać w ryzach, Polska Zbrojna 2003, nr 31.

⁸³ M. Jędrzejko, Przestępstwa narkotykowe w warunkach służby wojskowej, Wojskowy Przegląd Prawniczy, Warszawa 2003, s. 125-130.

⁸⁴ Rzeczywiste spożycie alkoholu w Polsce szacowane jest w ostatnich latach na 9,5-10 litra 100% alkoholu na głowę mieszkańca. W latach 1990 - 1998 zmniejszył się udział napojów spirytusowych w ogólnym spożyciu alkoholu i wynosił 35,2%. Stało się to poprzez zwiększenie konsumpcji piwa do 39,65% oraz wina do 25,11%. Obecnie szacuje się, że napoje spirytusowe stanowią ok. 50% ogólnego spożycia, wina ok. 20% a piwa ok. 30%.

pojęcia nadużywania alkoholu, gdyż jest ono różnie rozumiane w różnych kręgach kulturowych i wśród różnych grup społecznych. W Polsce nadużywanie alkoholu utożsamia się często ze stanami nietrzeźwości w miejscach publicznych lub w miejscu pracy, najczęściej jednak z powtarzającym się pijaństwem. Czasem przez nadużywanie rozumie się spożywanie alkoholu w ilościach przekraczających średnią krajową. Gdy do tego dodamy częste utożsamianie zjawiska nadużywania alkoholu i alkoholizmu, który zawiera w sobie element uzależnienia (też zresztą o różnym podłożu i nasileniu), to wynika stąd ostrożność w formułowaniu wniosków dotyczących zjawiska określanego potocznie jako alkoholizm.

W 2000 roku 44,0% badanych żołnierzy zasadniczej służby wojskowej stwierdziło, że w jednostce, w której odbywają służbę istnieje problem nadużywania alkoholu, a prawie tyle samo, bo 45,4% zaprzeczyło. Wyniki sondażu przeprowadzonego w tym środowisku trzy lata później (w roku 2003) przyniosły znacząco inny rozkład, ponieważ respondentów przekonanych, że w ich pododdziale istnieje problem alkoholizmu jest tylko 19,8%, a 75,5 % że nie. Większość kadry zawodowej (77,2%) w 2003 roku wyraziła pogląd, że w ich jednostce nie ma problemu nadużywania alkoholu przez kadrę. Ankietowani żołnierze zasadniczej służby wojskowej znacznie częściej niż kadra dostrzegają problem nadużywania alkoholu w swoich jednostkach. Szczególnie duża różnica występuje w odniesieniu do zjawiska nadużywania alkoholu przez kadrę. Najbardziej popularnym napojem alkoholowym jest piwo, którego spożycie deklarowała znakomita większość badanych. Na drugim miejscu znalazła się wódka, którą preferuje 12,2% kadry i 6,7% żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Wśród żołnierzy z poboru popularne jest również tanie wino owocowe (3,7%). Istotnym aspektem problemu alkoholizmu jest określenie sytuacji, w jakich żołnierze zasadniczej służby wojskowej najczęściej spożywają alkohol. Najczęściej miejscem tym jest pododdział, rzadziej dom lub środowisko rodzinne. Okoliczności, w których żołnierze służby zasadniczej spożywają alkohol to: uroczystości osobiste, czas po otrzymaniu żołdu, lub powrót z przepustki. Natomiast wśród przyczyn picia alkoholu, najczęściej wymieniano przymuszanie (namawianie ze strony innych. Mimo wielu koncepcji etiologii alkoholizmu, jak dotąd nie ma jednolitego poglądu na temat czynników dominujących w powstawaniu tego zjawiska. Wyniki znacznej liczby badań sugerują jednak, że w powstawaniu nałogów wszystkie rodzaje czynników: psychologiczne, społeczne, a także fizjologiczne, odgrywają znaczącą rolę, jednakże ich udział w indywidualnych przypadkach nie jest jednakowy.

Spożywanie alkoholu w licznych kręgach naszego społeczeństwa stanowi pewnego rodzaju normę obyczajową, która powoduje, że młody człowiek podejmujący służbę w wojsku ma już dawno za sobą próg inicjacji alkoholowej, a do dobrego tonu należy

przechwalać się “mocną głową” i ilością wypitego piwa lub wódki. Potwierdzają to badania prowadzone w latach 1998 i 1999⁸⁵. Jak wykazały badania Wojskowego Biura Badań Socjologicznych w 2004 roku wykazały, że dominującymi czynnikami mającymi wpływ na nadużywanie alkoholu przez żołnierzy są: wzorce kulturowe spożywania alkoholu, ukształtowane wskutek socjalizacji w rodzinie i środowisku rówieśniczym oraz powstałe na ich tle przekonania normatywne, a także ograniczenia w dostępności alkoholu na terenie jednostek wojskowych. Jak wynika z deklaracji respondentów, tylko dla niespełna 11% z nich ich dom rodzinny jest miejscem, w którym nie spotykają się ze spożyciem alkoholu. Przed progiem wiekowym, wyznaczającym formalną dostępność do alkoholu (18 lat) prawie 90% respondentów miało za sobą pierwsze doświadczenia z alkoholem, a ponad 1/3 z nich piło alkohol przed ukończeniem szkoły podstawowej. Młodzież jest także podatna na inne destruktywne skutki nałogu alkoholowego. Jak pokazują badania zasięg patologii alkoholowej wśród młodzieży jest duży. Wśród młodych ludzi w ostatnich klasach szkół średnich i zawodowych, a więc bezpośrednio przed powołaniem do wojska, często pije alkohol 75% badanych⁸⁶. O tym, że zjawisko nadużywania alkoholu przez żołnierzy ma swoje podłoże w procesie socjalizacji, świadczy fakt, że ponad połowa badanych żołnierzy zasadniczej służby wojskowej (58,3%) można uznać za osoby mające ukształtowane nawyki częstego (częściej niż raz w miesiącu) picia alkoholu, a sporą ich część stanowili ci, którzy pili systematycznie (16,2%). Z przeprowadzonych badań wynika także, że żołnierze, którzy deklarowali, iż w ich rodzinach nie pije się alkoholu, częściej twierdzili, że są abstynentami. Z kolei ci, którzy wywodzą się z rodzin, w których pije się alkohol w dużych ilościach, częściej deklarowali, że piją dużo i mają problemy alkoholowe. Świadczy to o wpływie wzorców funkcjonujących w rodzinie pochodzenia respondentów. Kolejnym czynnikiem wpływającym na ilość i okoliczności spożywania alkoholu przez żołnierzy jest jego dostępność. W świetle przepisów ustawowych i postanowień wynikających z uregulowań zawartych w przepisach wojskowych dostęp żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do alkoholu powinien być znacznie utrudniony. Jak jednak wynika z ocen wyrażanych przez respondentów, praktyka w tym względzie jest zupełnie inna. W dalszym ciągu połowa badanych żołnierzy sądzi, że jest łatwy dostęp do alkoholu, to jednak jest to mniej niż kilka lat temu. Jednocześnie wzrost ilości żołnierzy przekonanych, że dostęp do alkoholu jest trudny, może sugerować, że w ostatnich latach zaszły pewne zmiany organizacyjne i legislacyjne, utrudniające żołnierzom zasadniczej

⁸⁵ M. Kloczkowski, A. Dębska, Zagrożenia patologiami w środowisku żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, Sprawozdanie z badań – listopad 1998 rok. T. Iwanek „Generalny sondaż nastrojów – żołnierze zasadniczej służby wojskowej jesień 99”

⁸⁶ „Raport o młodzieży” pod red. B. Fatygi, Studia Społeczne, nr 2, Warszawa 1992.

50

służby wojskowej dostęp do alkoholu. Spożywanie alkoholu jest traktowane jako zjawisko powszechne i akceptowane zarówno w kręgu wojska, jak i w środowisku cywilnym. Ma ono swoje podłoże kulturowe, oparte na normach i obyczajach wiążących spożywanie alkoholu z wydarzeniami rodzinnymi i towarzyskimi. Ta powszechność spożywania alkoholu i brak silnych bodźców przeciwdziałających temu zjawisku powoduje, że picie alkoholu jest zjawiskiem dość powszechnym wśród kadry i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej.

2. PRZYGOTOWANIE I WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU LUDZKIEGO W TWORZENIU ORGANIZACJI WOJSKOWEJ W WYBRANYCH PAŃSTWACH NATO

2.1. Procesy zmian w siłach zbrojnych wybranych państw NATO

Na przełomie lat 80. i 90. XX wieku na kontynencie europejskim wyraźnie obniżyło się poczucie zagrożenia wybuchem wojny pomiędzy dwoma wielkimi blokami polityczno-wojskowymi. Rozpad Związku Radzieckiego i Układu Warszawskiego zakończył istnienie jednej ze stron konfliktu zbrojnego. Czynnikiem zagrożenia ze strony bloku wschodniego przestał być dominujący dla armii państw NATO. Zaprzestanie zimnej wojny spowodowało, że obrona integralności terytorialnej własnego państwa nie powinna być jedynym impulsem do planowania militarne. Państwa członkowskie po doświadczeniach zebranych w czasie trwania konfliktów zbrojnych w Afryce, zatoce Perskiej i na Bałkanach doszły do wniosku, że nie jest istotna tylko obrona własnego terytorium, lecz także udział w misjach pokojowych i stabilizacyjnych. Dlatego też udział w tego rodzaju misjach poza tradycyjnie pojmowanym obszarem NATO stał się ważny w procesie kształtowania narodowych sił zbrojnych – sił natychmiastowego i szybkiego reagowania.

Politycy i wojskowi uzmysłowili sobie, że zanik niebezpieczeństwa konfrontacji globalnej Wschód – Zachód nie jest jednoznaczny z nastaniem czasu absolutnego pokoju. Rozpad dwubiegunowego systemu zwiększył możliwość wybuchu tłumionych przez lata konfliktów na tle narodowym, etnicznym i religijnym o zasięgu lokalnym i regionalnym. Przykładem tego była wieloletnia wojna domowa w byłej Jugosławii.

Wydarzenia, jakie nastąpiły po 11 września 2001 roku doprowadziły do zmian w stosunkach politycznych, ekonomicznych i militarnych na świecie. Między innymi doprowadziły do zbliżenia Rosji z państwami zachodnimi oraz z USA. Do tej zmieniającej się rzeczywistości i nowych wyzwań militarnych musiały się również dostosować armie państw członkowskich NATO, w tym nasze siły zbrojne. Zmiany zachodzące w armiach NATO ukierunkowane są nie tylko na zmniejszanie stanów osobowych, uzbrojenia i sprzętu wojskowego, ale także na dążeniu do podniesienia poziomu profesjonalizacji sił zbrojnych. Konflikt w Zatoce Perskiej uświadomił politykom konieczność posiadania armii zawodowych. Okazało się wtedy, że oparte na poborze armie europejskie są zdolne jedynie do potencjalnych a nie rzeczywistych działań bojowych.

2.1.1. Siły Zbrojne Francji

Największym krajem Europy Zachodniej jest Francja. Jest państwem, przed którym stoi otworem Morze Północne, Śródziemne i Ocean Atlantycki. Ponadto Francja dysponuje wpływami w pozostałościach kolonialnych, które obejmują łącznie 120 tys. km² i są zlokalizowane: w Ameryce Łacińskiej: Gujana, Gwadelupa, Martynika; na Pacyfiku wyspy: Nowa Kaledonia, Wallis i Futuna w Archipelagu Polinezyjskim; na Oceanie Indyjskim: wyspy Reunion oraz wyspy między Afryką i Madagaskarem: Mayotte, Europe i Bassas; między Australią i Antarktydą wyspy: Kergulen, Saint Paul, Crozet, Nowy Amsterdam oraz na Antarktydzie: Terre Adelie; w Ameryce Północnej drobne pozostałości po kolonii w Kanadzie w postaci Saint Pierre i Miquelon. Posiadając tak wielki obszar wpływów, aby zachować swój status średniego mocarstwa⁸⁷. Francja postanowiła zrewidować swoją politykę obrony. I tak prezydent Jacques Chirac ogłosił po raz pierwszy w 1996 roku plan przebudowy sił zbrojnych (Livre Blanc), który zakładał przyszłość sił zbrojnych na lata 1997-2002.

Aby je zaadoptować i zmodernizować do geostrategicznych wyzwań roku 2015. Postanowiono przeprowadzić modernizację arsenału nuklearnego i profesjonalizację armii. Celem, której było przekształcenie zmieszanej i dobrze uzbrojonej siły opartej dalej na poborze do wojska w pełni wykwalifikowanego i dobrze uzbrojonego opartego na ochotnikach i personelu cywilnym. Zgodnie z nowym modelem sił zbrojnych Francja zaprzestała poboru do wojska z dniem 30 listopada 2001 roku i zwiększyła zatrudnienie personelu cywilnego z 12,5% w 1996 r. do 18,% w 2004r.⁸⁸. Profesjonalizacja została oparta na dość specyficznym modelu kształcenia i doskonalenia zawodowego. Jego specyfika wynika głównie z kultywowanych tradycji narodowych opartych na średnich, półwyższych i wyższych szkołach wojskowych oraz specjalistycznych centrach i ośrodkach szkolenia tzw. szkołach aplikacyjnych kształcących kandydatów i oficerów. Ważną rolę w systemie kształcenia wojskowego odgrywają tzw. szkoły interdyscyplinarne, kształcące oficerów na potrzeby całych sił zbrojnych lub osoby cywilne w większości zatrudnione później w administracji lub przemyśle zbrojeniowym.

Kandydatów na zawodowych oficerów rekrutuje się głównie spośród żołnierzy zawodowych (podoficerów) służby kontraktowej i zawodowej (ok. 70%) oraz z ochotników z cywila (pozostałe 30%). Cywilni kandydaci do szkół wojskowych muszą posiadać obywatelstwo francuskie, średnie wykształcenie (matura) lub dwa lata college`u przygotowawczego, być stanu wolnego i nie przekraczać 23 lat życia⁸⁹, także posiadać

⁸⁷ Zob. Obronność i Siły Zbrojne w Europie, [red] A. Ciupiński, Wyd. AON, Warszawa 2005, s.108.

⁸⁸ Internet: www.sga.defense.gouv.fr [12.04.2007]

⁸⁹ Dla pilotów 17-22 lata życia.

określone warunki zdrowotne. Wyżej wymienione wymagania rekrutacyjne nie rozróżniają rodzaju płci, wobec czego stosowane są jednakowo wobec mężczyzn i kobiet. Przyjęcia do wszelkiego rodzaju szkół wojskowych odbywa się w drodze egzaminów konkursowych.

Kandydaci na oficerów rekrutowani spośród podoficerów muszą posiadać odpowiednie kwalifikacje wojskowe i staż służby oraz wiek nieprzekraczający 30 roku życia. Francuski system szkolenia i doskonalenia zawodu wojskowego dysponuje następującym systemem szkół: liceami wojskowymi, szkołami kształcenia podstawowego (szkoły oficerskie), szkołami aplikacyjnymi, szkołami i ośrodkami szkolenia specjalistycznego, szkołami sztabowymi, wyższymi szkołami naukowo-technicznymi oraz Akademią Obrony. Trzonem tego systemu są trzyletnie szkoły oficerskie poszczególnych rodzajów sił zbrojnych.

Przebieg służby oficera związany jest nierozdzielnie z następującymi obszarami edukacyjno-rozwojowymi: kształcenie podstawowe, doskonalenie zawodowe, które obejmuje trzy 3 fazy: pierwszą fazą jest doskonalenie zawodowe oficerów do stopnia kapitana, fazą drugą jest doskonalenie zawodowe oficerów do stopnia podpułkownika oraz fazy trzeciej, czyli doskonalenia zawodowego oficerów od stopnia pułkownika i wyżej. Kształcenie podstawowe realizują szkoły oficerskie sił lądowych, powietrznych i morskich a także ośrodki szkolenia specjalistycznego rodzajów wojsk i służb. Kształcenie podstawowe może być poprzedzone kształceniem przygotowawczym – zalicza się do niego naukę w liceach wojskowych, których podstawowym zadaniem jest przygotowanie kandydatów do szkół oficerskich. Wojskowe licea są podporządkowane dowództwom poszczególnym rodzajów sił zbrojnych. Dowództwu sił lądowych podlega 5 liceów (w Saint-Cyr, Autun, Aix-en-Provence, Mans i La Fle`che) . Dowództwu sił powietrznych liceum w Grenoble, a dowództwu marynarki wojennej liceum w Brest.

Najbardziej elitarną szkołą oficerską wojsk lądowych jest wojskowa szkoła w Saint-Cyr. Jej absolwenci zajmują najwyższe stanowiska w armii i w państwie. Nauka trwa w tej szkole 3 lata i kształci ona w następujących kierunkach: nauki ścisłe, ekonomia i zarządzanie, rozpoznawanie i języki obce.

Z chwilą ukończenia szkoły oficerskiej absolwent zostaje awansowany na stopień porucznika, a następnie w celu zdobycia wiedzy specjalistycznej kontynuuje studia w szkole aplikacyjnej w jednorocznym cyklu. Szkolenie aplikacyjne swym zakresem obejmuje przygotowanie zawodowe oficera do stopnia kapitana (dowódcy kompanii lub równorzędnego). Ten system przygotowania oficerów (dowódców plutonów) pozwala na sterowanie procesem przygotowania kadr do objęcia stanowiska w zależności do zmieniających się potrzeb kadrowych sił zbrojnych.

Wszyscy kapitanowie, którzy odbyli już dwa lata służby w tym stopniu, podejmują decyzję w sprawie dalszego przebiegu własnej kariery zawodowej czy będą się rozwijać w pionie dowódczo-sztabowym czy naukowo-technicznym. Oficerowie, którzy wybrali karierę dowódczo-sztabową kierowani są na pięć miesięcy szkolenia do szkół sztabowych. Ukończenie, których gwarantują służbę na stanowiskach sztabowych i dowódczych do szczebla dywizji. Następnie tylko najlepsi mogą ubiegać się w drodze egzaminu o przyjęcie do Wyższej Szkoły Sztabowej na jednoroczne szkolenie. Ukończenie jej otwiera drzwi do pełnego rozwoju w służbie na wyższych stanowiskach.

Kształcenie w pionie naukowo-technicznym ma na celu przygotowanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów w dziedzinie eksploatacji techniki wojskowej, prac koncepcyjnych i konstrukcyjnych i ogólnie rozumianych umiejętności naukowo-technicznych. Nauka na studiach specjalistycznych jest poprzedzona 10-miesięcznym kursem przygotowawczym. Studia kształcą specjalistów w następujących dziedzinach: informatyka, inżynieria, nauki organizacji i zarządzania. Nauka trwa 2 lata i realizowana jest na wyższych uczelniach cywilnych. Po ich ukończeniu, absolwenci kierowani są do szkoły sztabowej na 2 miesiące przeszkolenia wojskowego.

Absolwenci wyższych szkół sztabowych i posiadacze dyplomu uczelni wyższej II stopnia mogą ubiegać się w drodze egzaminu o przyjęcie do Akademii Obrony na podyplomowe 10 miesięczne studia operacyjno-strategiczne. Przygotowują one do objęcia wysokiego stanowiska dowódczego oraz otwierają drogę do awansu na stopień generalski.

W armii francuskiej obowiązują system rotacji kadry na stanowiskach. Oficerowie zmieniają garnizon przeciętnie, co 3 lata z rocznym wyprzedzeniem. Reguły wyznaczania na stanowiska są zróżnicowane w zależności od rodzaju sił zbrojnych i służby i regulowane odrębnymi, szczegółowymi przepisami. Główną zasadą wyznaczania na wyższe stanowiska służbowe jest wysługa na niższym szczeblu w danym stopniu wojskowym lub ogólna wysługa w służbie. Do selekcji kandydatów na wyższe stanowiska służbowe służy system opiniowania kadr. Żołnierze podlegają corocznemu opiniowaniu, które dokonywane jest przez przełożonego, zapoznając podwładnych z jego rezultatami.

Reguły mianowania na kolejne stopnie wojskowe w Siłach Zbrojnych Francji nie są ujednolicone i różnią się w zależności od rodzajów sił zbrojnych. System stosowany wobec żołnierzy służących w jednostkach bojowych ma na celu wyselekcjonowanie młodych i mających odpowiednie predyspozycje oficerów, którzy w przyszłości mogliby zajmować wysokie stanowiska dowódcze. System polega na utworzeniu trzech grup stopni wojskowych: grupa pierwsza to podporucznicy, porucznicy, kapitanowie, grupa druga to majorzy i

podpułkownicy, grupa trzecia to pułkownicy. W obrębie tych grup awansowanie jest realizowane automatycznie lub półautomatycznie. Ponadto system ten polega na ustaleniu podwójnych limitów większych podczas awansowania z jednej grupy stopni do drugiej, co oznacza, że aby awansować zainteresowany musi odsłużyć w danym stopniu wymaganą minimalną liczbę lat i jednocześnie nie przekroczyć górnej granicy tej wysługi. Zgodnie z powyższymi zasadami do stopnia kapitana awansowani są porucznicy po 4 latach wysługi w danym stopniu, do stopnia majora może być awansowany oficer, który był kapitanem, co najmniej 5 lat i nie dłużej niż 9 lat, do stopnia podpułkownika awansuje się 1/3 ogólną liczbę majorów po 4 latach służby w stopniu a pozostałych awansuje się albo po 5 latach lub po 6 latach. Do stopnia pułkownika awansowany jest oficer, który przesłużył w stopniu podpułkownika, co najmniej 3 lata i nie więcej niż 7 lat. W szczególnych przypadkach, kiedy droga awansowa danego oficera zostaje definitywnie zakończona np. przejścia na emeryturę powyższe wymagania są łagodzone i ok. 2% wniosków awansowych rocznie rozpatrywanych jest z pominięciem limitów wiekowych⁹⁰.

Oficerowie służby technicznej i administracji wojskowej awansują według potrzeb, w związku z objęciem wyższego stanowiska, z wyjątkiem grupy pierwszej (podporuczników, poruczników, kapitanów), w której mianowanie następuje po osiągnięciu określonej wysługi w stopniu⁹¹.

Struktura Sił Zbrojnych Francji składa się z Wojsk Lądowych około 133.500 żołnierzy, Sił Powietrznych 63.600 żołnierzy, Marynarki Wojennej 43.995⁹². Służba odbywana w wyżej wymienionych rodzajach sił zbrojnych może być realizowana w następujący sposób: w formie zawodowej służby wojskowej i rezerwowej zawodowej służby wojskowej oraz jako pracownik cywilny. W wyniku przebudowy armii francuskiej i zwróceniu się ku profesjonalizacji. Ustanowiono wstrzymanie poboru (2001r) i określenie nowego sposobu uzupełnienia armii w razie kryzysu. Jest nim status rezerwisty, który ma takie same prawa i obowiązki, co żołnierz zawodowy jednakże sposób odbywania służby różni się zasadniczo. Kandydat na rezerwistę musi odbyć, co najmniej od 5 do 30 dni szkolenia specjalistycznego przez pięć lat i wtedy staje się pełnoprawnym rezerwistą. Ponadto rezerwistami stają się obligatoryjnie byli żołnierze lub pracownicy cywilni wojska, którzy przepracowali w armii minimum 5 lat i oczywiście są zwalniani z wyżej wymienianego szkolenia.

⁹⁰ Zob. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, [red] J. Buczyński, Wyd. AON, Warszawa 2000, s.171-173.

⁹¹ Internet: www.sga.defense.gouv.fr [12.04.2007]

⁹² The Military Balance 2005–2006, Wyd. Oxford University Press for IISS, London 2006, s48.

Zawodowa służba wojskowa może być realizowana w pełnym wymiarze bądź też ograniczonym. Do ograniczonego półrocznego systemu pracy mają prawo żołnierze, którzy przesłużyli minimum 4 lata i swą służbę realizują w sektorze technicznym bądź też administracyjnym. Wymienieni wyżej żołnierze rezerwiści realizują zadania według potrzeb zarówno na terytorium kraju jak i poza nim. Ponadto wszyscy oni są wynagradzani w zależności od rodzaju służby i czasu jej odbywania.

W armii francuskiej są przestrzegane zasady zrównania naboru kadry ze zwolnieniami. Oficerem można zostać, kończąc 3-letnie szkoły rodzajów sił zbrojnych. Przyjmują one absolwentów studiów pomaturalnych, którzy po pięcioletniej (w sumie) edukacji uzyskują tytuł magistra, a uczelnie wojskowe opuszczają jako porucznicy (podporucznikami są po II roku studiów). Od 2002 r. Francuzi mogą wstępować do szkół oficerskich po studiach cywilnych. Wtedy, już w momencie zaciągu otrzymują stopień porucznika! W tej randze służą 4 lata, po czym automatycznie awansują na kapitanów.

W liczących 436 tys. personelu (w tym, 81 tys. cywili) siłach zbrojnych Francji dominują żołnierze służby stałej, którzy z mundurem rozstają się w większości po osiągnięciu pełnej wysługi emerytalnej (po co najmniej 25 latach służby). Kontrakty ograniczone czasowo zawierane są na 3–5 lat i pod pewnymi warunkami można je przedłużyć do 15 lat, czyli do momentu nabycia praw do częściowej emerytury mundurowej. Po odejściu ze służby żołnierz nie zawsze jednak otrzyma pieniądze z biura emerytalnego. 40-letni kapitan rezerwy, który spędził w armii 15 lat, pierwszą wypłatę dostanie, gdy przekroczy wiek emerytalny (dla oficerów młodszych 52 lata)⁹³.

Powyższa struktura stanów osobowych, form służby wojskowej, proces uzupełniania Sił Zbrojnych Francji jest odpowiedzią na nowe wyzwania, jakie stoją przed armią i urealnieniem w pełni profesjonalnej i dobrze uzbrojonej siły.

2.1.2. Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii

Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej leży na północno-zachodnich krańcach Europy, na archipelagu składającym się z około 5 500 wysp. Na lądzie stałym jedynym sąsiadem Wielkiej Brytanii jest Irlandia, natomiast przez Cieśninę Kaletańską sąsiaduje ona z Francją. Polityka bezpieczeństwa jest ściśle związana z USA. Oba kraje oprócz języka łączy anglosaska tradycja strategiczna wyrażająca się w utrzymaniu równowagi na lądzie i przewagi na morzu. Wielka Brytania uważa, że tylko NATO i obecność USA w

⁹³ A. Gołowski, Kadrowe recepty, „Polska Zbrojna” 2003, 4, s.21.

Europie mogą zagwarantować bezpieczeństwo Starego Kontynentu. Zjednoczone królestwo swoją politykę bezpieczeństwa realizuje przez: nuklearne odstraszenie; udział w natowskiej obronie lądowej Europy i obronie morskiej Atlantyku i kanału La Manche; bezpośrednią obronę swojego terytorium⁹⁴.

Siły Zbrojne stanowią podstawę systemu bezpieczeństwa państwa i zapewniają jego samodzielność strategiczną. Swoją uwagę koncentrują na środkowoeuropejskim Teatrze Działań Wojennych oraz w strefie kanału La Manche i wschodniego Atlantyku. Wielka Brytania utrzymuje swoje bazy na terytoriach zamorskich, aktywnie uczestnicząc również w strukturach NATO. Armia brytyjska została silnie okrojona w latach 1994 -1996 jako odpowiedź na rozpad układu zimnowojennego. Reformy w Siłach Zbrojnych skupiły się na profesjonalizacji żołnierzy i personelu cywilnego. Ograniczono liczbę regularnej armii na korzyść rezerwistów i przeorganizowano system profesjonalnego rozwoju kadry.

Do korpusu oficerskiego w Siłach Zbrojnych Wielkiej Brytanii powoływani są głównie absolwenci trzyletnich cywilnych studiów uniwersyteckich, którzy mają nadany tytuł zawodowy bakałarza.

Drugim źródłem pozyskiwania kandydatów na żołnierzy zawodowych są absolwenci szkół średnich posiadający maturę. Po pozytywnym zakwalifikowaniu przez centrum selekcyjne wstępują oni do wyższej szkoły cywilnej jako stypendyści wojska. Studia trwają trzy lata, kandydaci dowolnie wybierają rodzaj uczelni i kierunek studiów. Kwestia ta nie podlega weryfikacji ze strony władz wojskowych. Kwota stypendium jest bardzo atrakcyjna. Student ma obowiązek bycia członkiem stowarzyszenia wojskowego, które funkcjonuje na uczelni. Szkolenie to wygląda w sposób następujący: kandydat musi uczestniczyć w wykładach o tematyce militarnej (około 1-2 razy w tygodniu) oraz brać udział w kursach specjalistycznych, które odbywają się w czasie wakacji i trwają kilka dni. Po ukończeniu uniwersytetu, kandydaci na oficerów kierowani są na roczny kurs oficerski do Królewskiej Akademii Wojskowej w Sandhurst.

Z tych dwóch wyżej opisanych źródeł pozyskiwania kadry wywodzi się około 70% oficerów sił lądowych. Ich uzupełnieniem jest nabór kandydatów mających maturę na kadetów do Królewskiej Akademii Wojskowej w Sandhurst, a także nabór na kurs oficerski z korpusu podoficerów. Tą drogą napływa do armii około 20% oficerów.

⁹⁴ Zob. *Obronność i Siły Zbrojne w Europie*, [red] A. Ciupiński, Wyd. AON, Warszawa 2005, s.328.

Absolwenci akademii, którzy posiadają tylko maturę i nie pragną podnosić swojego wykształcenia, mają ograniczone możliwości kariery zawodowej, a co za tym idzie czas trwania służby wojskowej.

System kształcenia podoficerów na oficerów funkcjonuje w Wielkiej Brytanii od 9 lat. W czasie roku uczestniczy w nim około 50 podoficerów, którzy pragną zostać oficerami. W ten sposób armia pozyskuje około 10% oficerów. Kształcenie to przebiega w sposób następujący: podoficerowie są kierowani do szkoły przygotowujące kandydatów na kurs oficerski w Beaconsfield. Zadaniem tej szkoły jest ogólne dokszałcenie kandydatów do dalszej nauki w akademii w Sandhurst. Kurs taki trwa 14 tygodni. Kandydaci powinni spełnić następujące wymogi: wiek do 24 lat, stopień szeregowca lub kaprała, małą maturę oraz poparcie swojego dowódcy. System ten główny nacisk kładzie na predyspozycje podoficerów, jeśli ktoś nie spełnia wymagań to zamyka się dla niego dalszą drogą rozwoju służbowego.

System kształcenia kandydatów na oficerów w Wielkiej Brytanii różni się znacznie od podobnych systemów w innych krajach. Przede wszystkim nie ma tu wyższych szkół oficerów lub akademii wojskowych, gdzie przez kilka lat trwa program kształcenia kandydatów na oficerów. Zastąpiono go zdobywaniem kwalifikacji wojskowych w formie odbywania krótkoterminowych kursów w szkołach wojskowych i centrach szkoleniowych o charakterze ogólnodowódczym oraz ośrodkach szkolenia rodzajów wojsk.

Każdy kandydat na oficera musi odbyć roczny ogólnodowódczym kurs oficerski, który odbywa się w Royal Military Academy w Sandhurst. Kurs ten trwa 42 tygodnie i składa się z: 14 tygodni szkolenia podstawowego, 14 tygodni szkolenia w zakresie piechoty, 14 tygodni studiów akademickich z różnych dziedzin nauki.

Po zakończeniu tego kursu kadet nabywa stopień podporucznika i przechodzi do jednostki wojskowej na specjalistyczne przeszkolenie, które trwa od 12 tygodni do około 1 roku. W trakcie tego przeszkolenia oficer adaptuje się do życia oficerskiego w pułku oraz musi wybrać specjalność zawodową. Następnie młody oficer kierowany jest do centrum szkolenia wybranego rodzaju wojsk, gdzie przechodzi specjalistyczny kurs.

W toku dalszej służby żołnierze przechodzą szkolenia doskonalące. Są to m. in.: studia wojenne, egzamin praktyczny czy dwuletni staż zawodowy na stanowisku w jednostce wojskowej. Spełnienie tych warunków jest konieczne, aby awansować na stopień kapitana.

Z kolei, aby awansować na stopień majora należy odbyć zaawansowane przeszkolenia np. wykonanie projektu o wybranej tematyce, który sprawdza zdolności koncepcyjne oficera, 3 tygodnie szkolenia technicznego w Królewskiej Akademii Nauk, 10 tygodni college

sztabowy dla młodszych dowódców, 4 tygodnie studiów wojskowych w Royal Military Academy w Sandhurst i zdać 3 egzaminy w RMAS.

Najwyższą formą kształcenia są studia w Królewskiej Akademii Obrony Narodowej, które trwają 1 rok. Uczą się na nich wyżsi dowódcy wojskowi, funkcjonariusze państwowi i dyplomaci.

W armii Wielkiej Brytanii wyznaczanie oficerów na inne stanowiska służbowe jest realizowane na zasadzie kontraktów. Pierwszy kontrakt jest podpisany na okres 3-8 lat. Jest to tzw. krótka służba. Następuje to po otrzymaniu promocji na pierwszy stopień oficerski. Później, o ile wystąpią potrzeby kadrowe i oficer otrzymuje wysokie oceny za służbę, można podpisać kontrakt regularny. Gwarantuje on służbę do 55 roku życia. Warunkiem koniecznym jest jednak uzyskanie w tym czasie stopnia majora.

Dowódca jednostki wojskowej może wyznaczyć żołnierza na równorzędne stanowisko służbowe dla danego stopnia. Jednak awanse na stanowiska wyższe wymagają zgody dyrektoriatu personalnego. Kontrakt podpisuje adiutant generalny.

W poszczególnych korpusach osobowych przebieg służby wojskowej jest dokładnie planowany i sterowany. Żołnierz jest przypisany do danej grupy. Pozostaje w niej do zakończenia służby wojskowej. Żołnierz ma również precyzyjnie ustalone cele służbowe, które musi osiągnąć, aby jego kariera przebiegała w sposób prawidłowy.

Awanse na poszczególne stopnie wojskowe wynikają ze spełnienia określonych wymogów m. in.: edukacyjnych, formalnych, zdrowotnych i referencji przełożonych. Mianowanie do stopnia majora nie jest ściśle limitowane. Jeżeli żołnierz spełnia wymogi to wcześniej czy później osiągnie planowany stopień. Awanse na wyższe stopnie oficerskie są już jednak ściśle limitowane i podlegają ostrej selekcji.

Polityka awansowania opiera się na kryterium wiekowym. I tak wiek awansowy na stopień majora to 25-32 lat, podpułkownika 41-52 lata, brygadiera 44-53 lata, generała brygady 47 lat. Nigdy nie można przekroczyć wieku minimalnego w danym stopniu, zaś niemianowanie oficera w górnej granicy wieku w danym stopniu oznacza zwolnienie żołnierza ze służby wojskowej.

Komisja Selekcyjna dokonuje analizy wniosków awansowych. Składa się ona z 5 osób, przewodniczy jej dwugwiazdkowy generał.

Każdy żołnierz musi osiągnąć precyzyjnie określone cele służbowe. Rozliczenie z realizacji tych celów następuje poprzez coroczne opiniowanie służbowe. Ma ono bardzo wysoką rangę. Pierwszą opinię sporządza bezpośredni przełożony, a następnie dowódca jednostki i jest ona rekomendacją do awansu.

Co roku ogłaszane są limity redukcji żołnierzy. W pierwszej kolejności odchodzą ochotnicy. Żołnierze odchodzący do cywila otrzymują rekompensatę w wysokości od 3 do 18 miesięcznych uposażeń, w zależności od czasu pełnienia służby.

Uprawnienia emerytalne oficerowie otrzymują po 16 latach służby, pełna wysługa emerytalną zaś po 34 latach służby. Wysokość emerytury po 34 latach służby stanowi 48,5% uposażenia na ostatnio zajmowanym stanowisku⁹⁵.

Struktura Sił Zbrojny Wielkiej Brytanii składa się z Wojsk Lądowych około 112.900 żołnierzy, Sił Powietrznych 50.370 żołnierzy, Marynarki Wojennej 53.620⁹⁶. Wyżej wymienione rodzaje sił zbrojnych dzielą się pod względem organizacyjnym na trzy zasadnicze elementy wojska regularne (regular forces), w których służba pełniona jest pełnowymiarowo (full time job), Armia terytorialna (Territorial Army) w której służba jest pełniona okresowo (part time job) oraz Służba krajowa (Home Service) w której służba jest pełniona okresowo (part time job).

Wojska regularne stanowią podstawowy komponent brytyjskich sił zbrojnych. Służą w nich wyłącznie żołnierze zawodowi. Wyposażone w najnowszy sprzęt i uzbrojenie, oddziały sił regularnych utrzymują stale wysoki poziom gotowości operacyjnej i posiadają pełne uкомплекowanie. Siły regularne są trzonem brytyjskiego kontyngentu w misjach NATO oraz zapewniają obecność wojskową Wielkiej Brytanii w wielu punktach globu.

Armia Terytorialna stanowi pierwszą rezerwę strategicznych sił regularnych. W jej skład wchodzi skadrowane jednostki obsadzone przez szkieletową kadrę specjalistów. W przypadku zagrożenia jednostki Armii Terytorialnej uzupełniane są do stanów etatowych przez przyporządkowanie im rezerwistów. Żołnierze Armii Terytorialnej są rekrutowani na zasadzie dobrowolnego zgłoszenia i po odbyciu szkolenia wstępnego powoływani kilka razy do roku na krótkie ćwiczenia. Poszczególne jednostki grupują ochotników z jednej części kraju. Oddziały Armii Terytorialnej dysponują uzbrojeniem starszych generacji niż siły regularne, jednakże pod względem poziomu wyszkolenia nie odbiegają od żołnierzy zawodowych.

Służba Krajowa powołana została w celu wsparcia sił policyjnych i wojskowych prowadzących działania antyterrorystyczne w Irlandii Północnej. Jej żołnierze są rekrutowani na zasadzie dobrowolnego zgłoszenia i po odbyciu szkolenia wstępnego powoływani kilka

⁹⁵ Zob. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, [red] J. Buczyński, Wyd. AON, Warszawa 2000, s.176..

⁹⁶ The Military Balance 2005–2006, Wyd. Oxford University Press for IISS, London 2006, s.107.

razy do roku na krótkie ćwiczenia. Służą na terytorium Irlandii Północnej w okolicy swoich miejsc zamieszkania⁹⁷.

Powyższa struktury stanów osobowych, form służby wojskowej, proces uzupełniania Sił Zbrojnych Wielkiej Brytanii jest historycznie ukształtowanym i sprawdzonym pod względem skuteczność (patrz II Wojna Światowa, działania antyterrorystyczne w Irlandii Północnej) sposobem organizacji armii, który to został tylko przeorganizowany do nowych wyzwań po rozpadzie układu zimnowojennego.

2.1.3. Siły Zbrojne Holandii

Holandia lub Niderlandy to europejska część Królestwa Niderlandów (niderl. Koninkrijk der Nederlanden), tworzonego przez Arubę i Antyle Holenderskie. Holandia jest położona w zachodniej części Europy nad Morzem Północnym, które oblewa ją od północy i zachodu⁹⁸. Graniczy na południu z Belgią oraz na wschodzie z Niemcami. Wśród europejskich państw NATO Holandia rozpoczęła reformowanie swoich SZ najwcześniej, a planowany zakres zmian był stosunkowo największy. Reformy te miały na celu przystosowanie armii holenderskiej do udziału w przeciwdziałaniu zagrożeniom nowego typu, które ujawniły się po rozpadzie systemu dwubiegunowego. W ich wyniku holenderskie SZ miały stać się mniej liczne, ale za to profesjonalne, zdolne do podejmowania działań w ramach koalicyjnych i lepiej przystosowane do udziału w operacjach zarządzania kryzysowego NATO i operacjach pokojowych ONZ.

Aktualnie realizowany jest kolejny etap reformy określony w New Defence White Paper w 2000r. z horyzontem czasowym do 2010r. W ich wyniku holenderskie SZ mają osiągnąć pełną zdolność do współdziałania z siłami NATO, zrealizować wynikłe zadania z postanowień szczytu Sojuszu w Pradze oraz przygotować się do udziału w europejskich siłach szybkiego reagowania. Ponadto mają one za zadanie zabezpieczyć interesy narodowe oraz integralność terytorialną Holandii, włączając w to terytoria autonomiczne – Antyle Holenderskie i Arubę. Istotnym zadaniem jest też zabezpieczenie swobody handlu i żeglugi na akwenach międzynarodowych oraz w strefie ekonomicznej⁹⁹.

Ze względu na stosunkowo mały potencjał militarny związany z wielkością kraju Holandia uważa, iż najpewniejszym ich zabezpieczeniem jest pełna integracja ze strukturami międzynarodowymi przede wszystkim NATO oraz istotny udział w działalności pokojowej.

⁹⁷ Internet: <http://www.dasa.mod.uk> [24.02.2007]

⁹⁸ Internet: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Holandia> [23.03.2007]

⁹⁹ Zob. Obronność i Siły Zbrojne w Europie, [red] A. Ciupiński, Wyd. AON, Warszawa 2005, s.133

Wyżej wymienione reformy dotyczące reorganizacji armii i jej zadań nakreślone w New Defence White Paper w 2000 r. przedstawiają etapy profesjonalnego przygotowania kadr z horyzontem czasowym do 2010 r. Etap pierwszy to nauka w 4-5 letniej Królewskiej Akademii Obrony. Po jej zakończeniu oficer uzyskuje tytuł młodszego porucznika i obejmuje określone stanowisko służbowe. Aby otrzymać awans na kapitana oficer musi odbyć służbę, na co najmniej dwóch stanowiska, w tym stanowisko dowódcy kompanii.

Etap drugi to nauka na dwuletnich studiach NDC (odpowiednik naszej AON). Po ich zakończeniu absolwenci otrzymują stopień etatowy majora. Po zaliczeniu dwóch kolejnych stanowisk można ubiegać się o stopień podpułkownika, a dalej pułkownika.

W sprawie awansu na stopień pułkownika i generała decyduje Kolegium Dowódców.

Jeżeli żołnierz nie zdecyduje się na podjęcie studiów w NDC (odpowiednik naszej AON) to nie może awansować dalej niż do stopienia podpułkownika.

Kryteria awansów na kolejne stanowiska wyglądają następująco: z wnioskiem i mianowanie na pierwszy stopień wojskowy występuje komendant uczelni. Na kolejne stopnie zaś dowódcy Wojsk Lądowych, Sił Powietrznych i Marynarki Wojennej. Akt mianowania podpisuje Królowa Holandii po rozpatrzeniu wniosków przez ministra obrony narodowej.

Czas zajmowania określonego stanowiska to maksymalnie 3 lata. Aby awansować na wyższy stopień wymaga się m. in.: posiadania kwalifikacji i doświadczenia, na co najmniej dwóch stanowiskach równorzędnych, wniosek przełożonego o awans, wolne stanowisko służbowe, zgodność wymogów na wolnym stanowisku z kwalifikacjami żołnierza¹⁰⁰.

Lista wolnych stanowisk jest publikowana, co miesiąc. Oficer ma prawo ubiegać się o awans po przesłużeniu na zajmowanym stanowisku, co najmniej 3 lat. Wnioski o awanse rozpatruje specjalna komisja. W jej skład wchodzi 7 oficerów starszych od majora do pułkownika. Po pomyślnym rozpatrzeniu wniosku przez komisję żołnierz obejmuje stanowisko o wyższym stopniu etatowym i jeśli sprawdza się w pracy to po roku zostaje mianowany na stopień wojskowy odpowiedni do zajmowanego przez niego stanowiska.

Gdy żołnierz sam nie wystąpi o awans po upływie kadencji na zajmowanym stanowisku, dostaje półroczny termin na znalezienie nowego stanowiska. Jeśli nie znajdzie odpowiedniego stanowiska to przełożeni mogą wyznaczyć go na wybrane przez nich stanowisko. Gdy oficer odmówi objęcia tego etatu może zostać zwolniony ze służby wojskowej.

¹⁰⁰ Zob. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, [red] J. Buczyński, Wyd. AON, Warszawa 2000, s.180-181.

Struktura Sił Zbrojnych Holandii przedstawia się następująco: Wojska Lądowe około 23.150 żołnierzy, Siły Powietrzne 11.050 żołnierzy, Marynarka Wojenna 12.130101. Służba wojskowa podobnie jak w wyżej wymienionych krajach dzieli się na pełnowymiarową służbę wojskową żołnierzy zawodowych i okresową służbę wojskową rezerwistów. Podobnie jak w armii francuskiej uprawnienia rezerwistów są takie same jak żołnierzy zawodowych różnią się jedynie czasem odbywania służby w czasie roku. Żołnierze zawodowi pełnią swoją służbę przez cały rok natomiast rezerwiści tylko w czasie okresowych szkoleń bądź też, gdy przebywają na misji w ramach NATO.

Powyższe struktury stanów osobowych, formy służby wojskowej, proces uzupełniania Sił Zbrojnych Holandii jest bardzo podobny do struktury angielskiej, które zostały tylko przeorganizowane do potrzeb armii holenderskiej, aby sprostać nowym wyzwaniom po rozpadzie układu zimnowojennego.

2.1.4. Siły Zbrojne USA

Stany Zjednoczone Ameryki, (ang. United States of America, w skrócie: USA) to państwo położone w Ameryce Północnej. Graniczy z Kanadą od północy i Meksykiem od południa; od wschodu granicę kraju stanowi Ocean Atlantycki, od północnego-wschodu Ocean Arktyczny, a od zachodu Ocean Spokojny. Trzecie państwo świata pod względem terytorium po Rosji i Kanadzie oraz trzecie pod względem liczby ludności po Chinach i Indiach¹⁰².

SZ USA w latach 60 były armią z poboru. W tamtym czasie armia USA były targana problemami chybionych celów rekrutacyjnych, wewnętrznych tarć, niskiego morale wojsk, pogarszających się ocen ze strony opinii publicznej, a także sprawą niskiej dyscypliny. Szerzyły się: picie alkoholu i zażywanie narkotyków oraz przypadki korupcji, oszustw i niewłaściwych postaw na polu walki jeszcze bardziej podminowały sens profesjonalizmu w SZ USA. W wyniku, czego zdecydowano przejść w latach 1968–1974 na zawodowe i profesjonalne siły zbrojne. Elity wojskowe zdały sobie sprawę z ważności polityki kadrowej i dostosowały ją do potrzeb armii, która jest w pełni zawodowa. Polityka kadrowa jest realizowana w oparciu o system zarządzania kadrami OPMS – The Officer Personnel Management System. Został on opracowany w roku 1970, wdrożony w 1972 r., zaś zmodyfikowany w 1977 r., ta wersja obowiązuje do dnia dzisiejszego. System ten precyzuje zasady polityki kadrowej i procedury działalności taki jak np.: rekrutacja, szkolenia,

¹⁰¹ The Military Balance 2005–2006, Wyd. Oxford University Press for IISS, London 2006, s.88.

¹⁰²Internet: <http://pl.wikipedia.org/wiki/USA> [14.02.2007]

kształcenie, wyznaczanie na stanowiska, oceny służbowe, promowanie i zwalnianie żołnierzy z zawodowej służby wojskowej. Dla każdego korpusu kadry tj. oficerów, podoficerów, szeregowców opracowany został odrębny regulamin, który rozwija system OPMS¹⁰³.

System zarządzania personelem oficerskim uzależniony jest od ściśle określonych potrzeb jakościowych i ilościowych dla celów sił zbrojnych. Na ich podstawie został opracowany Plan Dystrybucji Oficerów, który zawiera ogólną liczbę oficerów możliwych do pozyskania i rozmieszczenia na stanowiskach. Plan ten uzależniony jest od poniższych czynników: priorytetem szefa sztabu, budżetu zatwierdzonego przez Kongres USA, liczby oficerów przewidzianych do odbycia służby zawodowej, aktualnej struktury sił zbrojnych.

Ważnym elementem systemu zarządzania kadrami jest profesjonalizacja korpusu oficerskiego. Jej podstawowe zasady to: kształcenie instytucjonalne, progresywne, które przygotowuje kandydatów na oficerów do obejmowania kolejnych stanowisk służbowych. A także przemienność służby na stanowiskach, która polega na celowej zmianie charakteru stanowisk oraz wykonywaniu zadań podporządkowanych zwiększeniu mobilności oficera. Kolejnym czynnikiem jest samokształcenie realizowane poprzez studia indywidualne, które podnoszą poziom umiejętności dowódczych i specjalistycznych.

Do głównych źródeł zasilania korpusu oficerskiego należą:

- akademie wojskowe i stanowe instytuty wojskowe – około 20% - 30% stanowisk,
- wydziały studiów wojskowych na uczelniach cywilnych – około 50% kandydatów,
- szkoły kandydatów na oficerów kształcące wyróżniających się podoficerów – 10% stanowisk,
- profesjonaliści z branż prawniczych, lekarskich.

Kandydaci na oficerów muszą posiadać obywatelstwo amerykańskie, odpowiednie predyspozycje fizyczne i psychiczne.

Rozwój profesjonalny żołnierza jest wynikiem połączenia wysiłków indywidualnych oficera, dowódcy i organów kadrowych. Polityka kadrowa zmusza oficera do osobistego zaangażowania i wkładu w swój rozwój służbowy poprzez dobrą służbę, podnoszenie kwalifikacji wojskowych i opinię służbową. Dowódca udziela rad podwładnym, co do sposobu podnoszenia kwalifikacji, sporządza także opinie o podwładnym i proponuje jego rozwój, awans i kształcenie. Organ kadrowy udziela żołnierzowi informacji o możliwych

¹⁰³ Zob. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, [red] J. Buczyński, Wyd. AON, Warszawa 2000, s.195-207

wariantach jego kariery, określa warunki, jakie powinien spełnić, aby osiągnąć wyznaczony cel. Organ ten czuwa nad właściwym wykorzystaniem żołnierza w służbie¹⁰⁴.

W czasie wyznaczania oficera na stanowisko służbowe uwzględnia się: potrzeby wojska, rozwój profesjonalny żołnierza, poziom wykształcenia, przebieg służby wojskowej, stopień wojskowy, specjalność wojskową, potencjalne możliwości rozwoju i miejsce żołnierza w rankingu oficerów o podobnych kwalifikacjach.

Na stanowiska dowódcze do szczebla dowódcy kompanii wyznaczają dowódcy. Na wszystkie stanowiska dowódcze od dowódcy batalionu wzwyż wybiera centralna komisja.

Limity awansowe na poszczególne stopnie oficerskie – podpułkownika i pułkownika, określa Kongres.

Wszyscy oficerowie podlegają ocenie w okresie poprzedzającym awans. Kandydatów spełniających wszystkie kryteria do mianowania na wyższy stopień rozpatruje poufna komisja na podstawie dokumentów personalnych żołnierza.

Żołnierz, który dwa razy, w odstępie rocznym, został pominięty podczas mianowania na kolejny stopień, zostaje zwolniony ze służby wojskowej. W polityce kadrowej założono także, że oficer powinien być zwolniony z czynnej służby nie później niż po osiągnięciu określonej wysługi – major 20 lat, pułkownik 30 lat.

Po skończeniu akademii i mianowaniu na stopień podporucznika oficerowie są kierowani na podstawowy kurs oficerski. Celem jego jest przygotowanie żołnierzy do pełnienia służby na pierwszych stanowiskach. Po zakończeniu tego kursu oficerowie uzyskują stopień porucznika i kierowani są do docelowych jednostek wojskowych. Posiadając stopień porucznika pełnią służbę na takich stanowiskach służbowych jak: dowódca plutonu, pomocnik szefa sztabu batalionu, pomocnik dowódcy kompanii. Przez te stanowiska oficer przechodzi przez 4 lata służby. Następnie kierowany jest do odbycia zaawansowanego kursu oficerskiego, który będzie mu otwierał drogę do uzyskania stopnia kapitana. Po ukończeniu tego kursu i otrzymaniu stopnia kapitana oficer niezwłocznie kierowany jest na kolejny kurs w Szkole Połączonych Sztabów i Sił Zbrojnych. Jego zadaniem jest przygotowanie do służby oficera sztabowego podczas rzeczywistych działań bojowych. Oficerowie w stopniu kapitana mogą pełnić służbę przez następne 6-7 lat i zajmować stanowiska: dowódcze jako dowódca kompanii, operacyjne: jako pierwszy lub drugi oficer operacyjny batalionu, czy branżowe stanowiska kwalifikujące.

¹⁰⁴ Zob. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, [red] J. Buczyński, Wyd. AON, Warszawa 2000, s. 198-200.

Studia i szkolenie trwają 10 m-cy. Celem kursu jest zapoznanie z zasadami i technikami operacji wojskowych na szczeblu dywizji i korpusu, nauczenie zasad i technik wsparcia logistycznego, zapoznanie z koncepcjami operacji sił połączonych. Ukończenie kursu zapewnia mianowanie na stopień majora i skierowanie na kolejne stanowiska służbowe¹⁰⁵.

Oficer w stopniu majora może być rozpatrywany jako kandydat do awansu na podpułkownika już w 16 roku służby. Wnioski rozpatrują specjalne komisje kwalifikacyjne. Spośród wszystkich kandydatów do awansu stopień podpułkownika otrzymuje 67,8%. Jeżeli kandydat zawiera się w obszarze promocyjnym, lecz nie ma dla niego stanowiska to czeka na promocję rok. Jeżeli dwa razy znajduje się w rankingu poza obszarem promocji to dosługuje majora do 20 roku służby i odchodzi z armii.

Stopień podpułkownika można otrzymać już w 18 roku służby. Służba na stanowisku dowódcy batalionu oraz osiągnięcie sukcesów jest warunkiem koniecznym do dalszego awansu na wyższy stopień. Kolejnym etapem selekcji jest College Wyższych Oficerów. Kwalifikacje do niego odbywają się po 17 roku służby. Proces selekcji jest skomplikowany i długotrwały, od czasu pierwszej selekcji do uzyskania zgody mogą minąć nawet cztery lata.

Studia na tej uczelni przygotowują oficerów starszych do pełnienia służby na wysokich stanowiskach w armii i departamentach obrony narodowej. Nauka trwa 9 m-cy. Ukończenie college'u gwarantuje awans do stopnia pułkownika i możliwość dalszej kariery.

Służbę w stopniu pułkownika można pełnić do końca 24 roku służby. Dalsza droga kariery w znacznej mierze zależy nie tylko od pozytywnych opinii i przebiegu służby, ale także od decyzji Kongresu USA.

Odejście ze służby może mieć charakter mimowolny na przykład wskutek eliminacji przez komisję selektywną oficerów słabo spełniających obowiązki służbowe lub źle sprawujących się, będących w rankingu w obszarze niepromocyjnym, nagannie lub krytycznie ocenianych. Odejście może również mieć charakter nakazowy dla tych, którzy kończą maksymalny okres służby w posiadanym stopniu lub maksymalnym przewidzianym na zajmowanym stanowisku, osiągających określony wiek. Oficerom zwalnianym ze służby czynnej jest udzielana przez resort daleko idąca pomoc w zakresie przygotowania do życia i pracy w cywilu.

¹⁰⁵ Zob. Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, [red] J. Buczyński, Wyd. AON, Warszawa 2000, s199-202.

Struktura Sił Zbrojny Stanów Zjednoczonych Ameryki składa się z Wojsk Lądowych około 23.150 żołnierzy, Sił Powietrznych 11.050 żołnierzy, Marynarki Wojennej 12.130¹⁰⁶ i opiera się w pełni na zawodowych żołnierzach. Obowiązek służby wojskowej istniał tylko w latach 1917-1918 oraz 1940-1973.

Głównym trzonem struktury Sił Zbrojnych USA jest armia czynna. Jest to 10 dywizji, każda podzielona na kilka brygad, które są zdolne do samodzielnego działania. Dywizja składa się z 3-4 brygad bojowych. Ponadto czynna armia jest wspierana rezerwami, które dzieli się na kilka typów i są to: Selected Reserve - rezerwiści jednostek bojowych i ważniejszych oddziałów wsparcia sił aktywnych. Mobilizowani w pierwszej kolejności, całymi jednostkami. Liczebność: 389 tys. rezerwistów (2005 r.), Individual Ready Reserve - mniej ważni rezerwiści, niebędący niezbędnymi do prawidłowego działania wojska na stopie wojennej. Mobilizowani indywidualnie. Liczebność: 283 tys. (2005 r.), Standby Reserve - wyszkoleni rezerwiści niemający przydziału do konkretnych jednostek, mogą być używani do uzupełnienia stanów osobowych jednostek Rezerwy. Liczebność: 23 tys. (2005 r.), Retired Reserve - zbieranina byłych żołnierzy, gwardzistów i rezerwistów, którzy zgodzili się móc być użyci do uzupełnienia stanów osobowych jednostek Rezerwy. Liczebność: 627 tys. (2005 r.). Rezerwa liczy łącznie ponad 1,3 mln rezerwistów. Podzielona na kategorie jak siły aktywne: Army Reserve, Navy Reserve, Marine Corps Reserve, Air Force Reserve i Coast Guard Reserve. W USA istnieją 4 stopnie mobilizacji rezerwy. Są to: Presidential Reserve Call-up (Mobilizacja Prezydencka) - Prezydent ma prawo samodzielnie podjąć decyzję o mobilizacji rezerwistów z Gwardii Narodowej i Selected Reserve, w ilości nie większej niż 200.000 osób, na maksymalnie 270 dni (może także powołać rezerwistów z Individual Ready Reserve, nie więcej jednak niż 30.000 osób). Partial Mobilization (Mobilizacja Częściowa) - Prezydent w wypadku zagrożenia bezpieczeństwa państwa może zarządzić zmobilizowanie rezerwistów z Gwardii Narodowej, Selected Reserve i Individual Ready Reserve, nie więcej jednak niż 1.000.000 osób, na maksymalnie 24 miesiące. Full Mobilization (Pełna Mobilizacja) - w przypadku ogłoszenia przez Kongres stanu zagrożenia narodowego, zarządzana jest pełna mobilizacja. Kongres może powołać Gwardię Narodową i całą Rezerwę, w ilości nieograniczonej, na czas trwania zagrożenia narodowego i dodatkowo do 6 miesięcy od jego zniesienia. Total Mobilization (Totalna Mobilizacja) - gdy obowiązuje stan zagrożenia narodowego, Kongres może zarządzić totalną mobilizację. Oprócz mobilizacji wszystkich dostępnych rezerwistów można powołać do służby wojskowej każdego

¹⁰⁶ The Military Balance 2005–2006, Wyd. Oxford University Press for IISS, London 2006, s.28.

mężczyznę zdolnego nosić broń, w wieku 17-45 lat Obecnie obowiązuje Partial Mobilization. Powołanych jest obecnie 96 tys. osób (stan na 06.12.2006).

2.2. Ocena aktualnej struktury stanów osobowych, form służby wojskowej, proces uzupełniania sił zbrojnych wybranych państw

Profesjonalne siły zbrojne są definiowane w oparciu o cztery podstawowe kryteria, tj. ich rolę, wiedzę i doświadczenie zawodowe, zakres odpowiedzialności oraz system promocji. Siły zbrojne mają jasno określone i powszechnie akceptowane role, zarówno w odniesieniu do funkcji zewnętrznych, jak i do zadań wobec własnego społeczeństwa. Zakres odpowiedzialności sił zbrojnych jako instytucji oraz obowiązki poszczególnych żołnierzy są regulowane według jasno określonych zasad. Istnieją wyraźnie oddzielone modele profesjonalnych sił zbrojnych: model projekcji siły¹⁰⁷ (Siły Zbrojne USA, Siły Zbrojne Wielkiej Brytanii) zakładający, że siły zbrojne w swojej znaczącej części są przystosowane do demonstrowania i wykorzystywania siły wojskowej poza terytorium własnego państwa; model obrony terytorialnej¹⁰⁸ (Siły Zbrojne Francji), zgodnie, z którym siły zbrojne są przede wszystkim nastawione na obronę terytorium państwowego, ale w ograniczonym wymiarze są także zdolne do uczestniczenia w wielonarodowych operacjach zakładających projekcję siły; model postneutralny¹⁰⁹ (Siły Zbrojne Holandii), w ramach, którego istnieją niewielkie siły zbrojne przede wszystkim zorientowane na obronę własnego państwa a jednocześnie zdolne do udziału w tradycyjnych operacjach pokojowych.

Najbardziej adekwatnym modelem dla Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej jest według mnie postneutralny typ struktur wojskowych polegająca na utrzymywaniu stosunkowo lekko uzbrojonej obrony terytorialnej, której uzupełnieniem były rozbudowane siły rezerwy oraz niewielkie siły ciężkozbrojne lub ekspedycyjne - umożliwiające projekcję siły. Ten model organizacji sił zbrojnych jest szczególnie dobrze dostosowany do potrzeb małych państw, które mają niewielką armię oraz ograniczone środki ekonomiczne. Wojskowym celem strategicznym takich państw jest nie tyle zadanie wojskowej klęski przeciwnikowi, który zapewne będzie znacznie silniejszy, co maksymalne utrudnienie i zwiększenie kosztów jakiegokolwiek ewentualnej inwazji i późniejszej okupacji.

¹⁰⁷ Internet : www.nato.int [09.05.2007]

¹⁰⁸ Internet : www.nato.int [11.05.2007]

¹⁰⁹ Internet : www.nato.int [11.05.2007]

3. WYKORZYSTANIE POTENCJAŁU LUDZKIEGO W TWORZENIU WOJSKOWEJ ORGANIZACJI OBRONY NARODOWEJ RP

Wojsko, armia, siły zbrojne – tymi, niemal równoznacznymi terminami określa się od tysięcy lat fundamentalną dla istnienia i funkcjonowania państwa jego organizację zbrojną, której siła i sprawność decyduje o skuteczności obrony narodowej w tworzeniu i utrzymywaniu bezpieczeństwa narodowego a w konsekwencji o przetrwanie i pomyślność narodu. Wprawdzie są istotnym elementem państwa, ale strukturalnie stanowią także podsystem w ramach obrony narodowej. Jakkolwiek tysiące lat doświadczeń, opłaconych ofiarą krwi żołnierskiej i cywilnych ofiar wojen, ukształtowały uniwersalne cechy, wartości i struktury wojska to jednak jak stwierdził niemiecki geniusz strategiczny gen. E. Ludendorff „różnorodne są siły zbrojne, różnorodne ich formy i sposoby ich użycia w wojnie”¹¹⁰. BOWIEM organizacja wojskowa każdego państwa, jego system wojskowy – jest, podobnie jak kultura jednym z najbardziej odrębnych, autonomicznych atrybutów narodowych i państwowych – wynikającym głównie z różnic w położeniu geopolitycznym, tradycjach, kulturze – państwowej i wojskowej oraz w celach i interesach poszczególnych państw podlega również ciągłym zmianom stosownie do zachodzących zmian politycznych i technicznych.

Transformacja ustrojowa, trwająca ciągle w Polsce, implikuje różnorakie zmiany na poziomie politycznym, społecznym i ekonomicznym. Proces ten (trwający ponad piętnastolecie) jest niezmiernie ważny dla przyszłości naszego kraju. Jednym z wielu ważnych rezultatów tego procesu jest rozpoczęcie istotnych i daleko idących przemian w Siłach Zbrojnych RP. Zakres owych zmian upoważnia do mówienia o powstawaniu nowego modelu armii.

3.1. Podstawy prawne służby wojskowej w SZ RP

Głównym dokumentem określającym podstawy prawne służby wojskowej jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Konstytucja jest to akt prawny, inaczej określany także jako ustawa zasadnicza, który ma najwyższą moc prawną w systemie źródeł prawa w państwie. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej została uchwalona 2 kwietnia 1997 roku przez Zgromadzenie Narodowe i zatwierdzono ją w ogólnonarodowym referendum 25 maja 1997 roku. Weszła w życie 17 października 1997 roku. Konstytucja złożona jest z preambuły, 13 rozdziałów i 243 artykułów.

¹¹⁰ E. Ludendorff, *Wojna totalna*, Warszawa 1959, s. 101.

Ten najważniejszy akt prawny określa stosunek obywatela do służby wojskowej i statut Sił Zbrojnych w państwie następująco: obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona Ojczyzny. Obywatel, któremu przekonania religijne lub wyznawane zasady moralne nie pozwalają na odbywanie służby wojskowej, może być obowiązany do służby zastępczej. Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic. Siły Zbrojne zachowują neutralność w sprawach politycznych oraz podlegają cywilnej i demokratycznej kontroli¹¹¹.

Kolejnym dokumentem ujmującym podstawy prawne służby wojskowej jest Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 22 lipca 2003 r. Akt ten odnosi się do rozwijania i stosowania działań państwa w zakresie ekonomicznym, politycznym i militarnym w czasie pokoju i wojny, pozwalającym na osiągnięcie celów polityki państwa, dla uzyskania korzystnych rezultatów sprzyjających osiągnięciu zwycięstwa i zmniejszenia możliwości poniesienia porażki. Strategia Bezpieczeństwa składa się z 4 części. W rozdziale trzecim zatytułowanym „Zadania służb państwowych” znajduje się część poświęcona Siłom Zbrojnym.

W myśl tego dokumentu Siły Zbrojne RP służą zapewnieniu bezpieczeństwa Polski i niosą pomoc sojuszniczą zgodnie z art. 5 Traktatu Północnoatlantyckiego, ich celem jest także ochrona polskich interesów oraz budowa pozycji Polski w NATO i Unii Europejskiej. Udział w obronie narodowej polega na odpowiednim przygotowaniu i wykorzystaniu sił oraz środków będących w dyspozycji Sił Zbrojnych w celu przeciwdziałania wszelkiego rodzaju zagrożeniom dla bezpieczeństwa państwa oraz ochrony interesów Polski. Jednocześnie Siły Zbrojne RP uczestniczą w realizacji zobowiązań sojuszniczych oraz w zapewnianiu bezpieczeństwa zbiorowego w Europie zgodnie z umowami międzynarodowymi i w ramach organizacji, których Polska jest członkiem. Współdziałają w zapewnieniu bezpieczeństwa w sytuacji zagrożenia atakami terrorystycznymi na terytorium Polski oraz biorą udział w działaniach koalicji antyterrorystycznej na obszarze NATO i poza nim. Podstawową misją Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju jest utrzymanie sił i zdolności potrzebnych do realizacji zadań w zakresie ochrony i zapewnienia bezpieczeństwa Polski oraz udzielanie władzom cywilnym niezbędnej pomocy wojskowej, głównie w wypadku zagrożeń niemilitarnych (klęsk żywiołowych i katastrof)¹¹².

¹¹¹ Zob. Art.85 i 26 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, 1997, Dz.U. nr 78 poz. 483

¹¹² Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2003

Istotnym dokumentem normującym odbywanie służby wojskowej jest Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 21 listopada 1967 r. Ustawa ta składa się z 8 rozdziałów, 249 artykułów i jest w całości poświęcona przepisom odbywania służby wojskowej.

Ten akt prawny definiuje nam statut poborowego i obowiązki z tym związane w następujący sposób: mężczyźni, którzy w danym roku kalendarzowym kończą dziewiętnaście lat życia (poborowi), są obowiązani stawić się przed komisją lekarską w określonym terminie i miejscu¹¹³.

Ponadto kobiety posiadające kwalifikacje przydatne do czynnej służby wojskowej mogą być poddane obowiązkowi stawienia się do poboru, poczynając od dnia 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym kończą osiemnaście lat życia¹¹⁴.

Dokumentem definiującym zasady zawodowej służby wojskowej jest Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Składa się ona z 10 rozdziałów i 190 artykułów. Ustawa określa między innymi zasady powoływania do zawodowej służby wojskowej, przebieg zawodowej służby wojskowej, podstawowe uprawnienia i obowiązki służbowe żołnierzy zawodowych, zasady otrzymywania uposażeń i innych należności pieniężnych przez żołnierzy zawodowych, zasady zwalniania żołnierzy zawodowych z zawodowej służby wojskowej. Precyzuje także przebieg służby wojskowej żołnierzy zawodowych i kandydatów na żołnierzy zawodowych. Według niej żołnierzem zawodowym może być osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii, której wierność dla Rzeczypospolitej Polskiej nie budzi wątpliwości, posiadająca odpowiednie kwalifikacje oraz zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia zawodowej służby wojskowej. Żołnierzami zawodowymi są żołnierze w czynnej służbie wojskowej. Żołnierze zawodowi stanowią kadre zawodową Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Kadra zawodowa Sił Zbrojnych dzieli się na korpus oficerów zawodowych; korpus podoficerów zawodowych; korpus szeregowych zawodowych¹¹⁵.

3.2. Aktualna struktura stanów osobowych Sił Zbrojnych RP i formy odbywania służby wojskowej

¹¹³ Art.27,Ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 listopada 1967, Dz. U. nr 241 poz.2416

¹¹⁴ Do dnia 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym kończą dwadzieścia cztery lata. Kobiety te mogą być uprzednio poddane obowiązkowi stawienia się do rejestracji Art.48,Ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 listopada 1967, Dz.U. nr 241 poz.2416

¹¹⁵ Art.6,Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11.09.2003r,Dz.U. nr 179 poz.1750

Siły Zbrojne RP są integralną częścią demokratycznego państwa prawnego, profesjonalną i apolityczną organizacją działającą z upoważnienia prawa i w zakresie obowiązującego ładu prawno-konstytucyjnego. Struktura sił zbrojnych to układ i wzajemne zależności między jej elementami, czyli rodzajami sił zbrojnych.

Największym rodzajem sił zbrojnych RP są Wojska Lądowe. Kolejnym pod względem liczebności są Siły Powietrzne, a dalej Marynarka Wojenna. Natomiast, jeżeli chodzi o Siły Specjalne są one w momencie organizacji i dlatego też ich liczebność jest zmienna.

Wojska Lądowe stanowią trzon Sił Zbrojnych RP. Około 2/3 żołnierzy to właśnie żołnierze wojsk lądowych. Ich głównym zadaniem jest zapewnienie obrony RP przed ewentualnym atakiem lądowo-powietrznym lub inną formą zagrożenia. Wojska Lądowe składają się z wojsk operacyjnych, wojsk obrony terytorialnej oraz jednostek i instytucji podporządkowanych Dowództwu Wojsk Lądowych.

Siły Powietrzne to rodzaj sił zbrojnych, którego głównym zadaniem jest osłona przestrzeni powietrznej państwa oraz przeciwdziałanie aktom terrorystycznym z powietrza. Pod względem liczebności jest to drugi rodzaj sił zbrojnych.

Trzecim rodzajem sił zbrojnych pod względem liczebności jest Marynarka Wojenna. Zadaniem jej jest zapewnienie wczesnego wykrycia symptomów zagrożenia bezpieczeństwa państwa od strony morza oraz zapewnienie bezpieczeństwa żeglugi na polskich obszarach morskich.

Czwartym rodzajem sił zbrojnych są Siły Specjalne. Wykonują one zadania o znaczeniu strategicznym i operacyjnym w okresie pokoju, kryzysu i wojny. Pod względem liczebności żołnierzy jest to najmniejszy rodzaj sił zbrojnych.

Reorganizacja SZ RP trwa od 1989 roku. Udział w procesie akcesyjnym do Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego spowodował potrzebę weryfikacji struktury Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej w nowych warunkach polityczno militarnych i zaprojektowanie dalszej jej modernizacji z uwzględnieniem tych warunków i zadań, które wynikają z pełnego uczestnictwa w traktacie. Zakres zmian i ich waga znalazły odzwierciedlenie w Decyzji Nr60/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 kwietnia 1998 roku w sprawie przygotowania przekształceń strukturalno organizacyjnych w resorcie obrony narodowej. Określone w niej przez Ministra Obrony Narodowej zadania i zdefiniowane podstawowe założenia były podstawą do podjęcia działań w tym zakresie w różnych instytucjach ministerstwa obrony narodowej. Ich ukoronowaniem stał się program integracji z organizacją Traktatu Północnoatlantyckiego i modernizacji Sił Zbrojnych RP na lata 1998 – 2012 przyjęty

w październiku 1998 roku jako program rządowy. W dalszej kolejności przewidywano przebudowę struktury w resorcie obrony narodowej, odpowiadającej nowym warunkom i nowym potrzebom. Wśród kierunków przebudowy SZ RP w Programie integracji przyjęto następujące założenia: zmniejszenie liczebności SZ RP do 180.000 żołnierzy w czasie „P” oraz zwiększenie stopnia uzawodowienia sił zbrojnych do ok. 50-55% i poprawy struktury wewnętrznej kadry ponadto ma być dokonana zmiana struktury organizacyjnych jednostek SZ RP stosownie do zadań wynikających z przynależności do Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego.

Jednakże w wyniku zmian zarówno w sytuacji społeczno-ekonomicznej Polski jak i z oceny sytuacji międzynarodowej, zwłaszcza po uzyskaniu pełnoprawnego członkostwa w Traktacie Północnoatlantyckim dokonano urealnienia działań organizacyjno-restrukturyzacyjnych SZ na lata 2001-2006 dopasowując strukturę do realizacji wyznaczonych w ramach Sojuszu zadań. I tak przedstawiono trzy warianty, w których liczba żołnierzy wynosiła 180.000, 165.000 i 150.000.

W wyniku zmian i przyjęcia nowego spojrzenia na strukturę Sił Zbrojnych RP – oprócz istotnego ograniczenia liczby żołnierzy założono także wyraźne zwiększenie ich uzawodowienia. Było to przejawem tendencji obserwowanych w większości nowoczesnych armii: stopniowe zwiększanie stopnia uzawodowienia, aż do armii w pełni zawodowej, w której służba wojskowa w warunkach pokoju jest pełniona ochotniczo. Dobitnie wyrazili to A. i H. Tofflerowie: „Armia z poboru w naturalny sposób jest mniej podatna na zastosowanie nowoczesnej technologii niż armia zawodowa. Czym innym jest, bowiem przygotowanie żołnierza w ciągu kilku miesięcy do posługiwania się określonym typem broni, aby wystarczyło mu to na kilka dziesiątków lat, a czym innym ciągły rozwój żołnierza zawodowego, który sumuje swą wiedzę i doświadczenie przez kilka, albo nawet dwadzieścia kilka lat!”¹¹⁶. Aktualna struktura Sił Zbrojnych RP obrazuje powyższe stwierdzenie po przez jej skład z następujących korpusów: generałowie, oficerowie starsi, oficerowie młodszy, podoficerowie zawodowi, szeregowi zawodowi¹¹⁷. Mam tu na myśli korpus szeregowych zawodowych, który powstał z myślą o całkowitym uzawodowieniu sił zbrojnych.

W Polsce występują następujące formy odbywania służby wojskowej: zawodowa służba wojskowa, nadterminowa służba wojskowa, zasadnicza służba wojskowa i zastępcza służba wojskowa.

¹¹⁶ A. Toffler, H. Toffler, *Wojna i antywojna : jak przetrwać na progu XXI wieku?*, przeł. [z ang.] B. Budrecka, L. Budrecki, Wyd. Kurpisz, Poznań 2006, s.75.

¹¹⁷ Zob. Ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11.09.2003r, „Dz.U. nr 179. poz.1750.

Służba zawodowa jest pełniona przez żołnierzy zawodowych jako służba stała lub służba kontraktowa. Służbę stałą pełnią przede wszystkim zawodowi wojskowi, którzy ukończyli odpowiednie szkoły lub uczelnie wojskowe. Służbę kontraktową - żołnierze zawodowi, którzy pragną wykonywać swój zawód przez określony czas i uzyskali odpowiednie kwalifikacje w szkołach i uczelniach cywilnych, mają zawód użyteczny w siłach zbrojnych oraz odbyli stosowne przeszkolenie wojskowe. Powołanie do służby zawodowej następuje na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do jej pełnienia. W przypadku służby stałej - na czas nieokreślony, a do służby kontraktowej - na czas trwania kontraktu.

Służba nadterminowa jest odbywana na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się żołnierza pełniącego zasadniczą służbę wojskową. Może ona trwać od jednego do siedmiu lat. Żołnierze muszą spełnić następujące warunki: uzyskają pozytywne wyniki w szkoleniu, otrzymali pozytywną opinię służbową, nie byli karani dyscyplinarnie, w dniu rozpoczęcia pełnienia nadterminowej służby wojskowej nie przekroczył 25 lat życia, posiadają wykształcenie, co najmniej na poziomie szkoły ponadgimnazjalnej, nie byli karani sądowo. Żołnierze pozostawieni w zasadniczej służbie wojskowej są obowiązani do nadterminowego pełnienia jej przez okres, na jaki się zgłosili.

Zasadnicza służba wojskowa to forma odbywania czynnej służby wojskowej. Jest to służba obowiązkowa obejmująca wszystkich mężczyzn, którzy w roku kalendarzowym kończą 19 lat (poborowi). Ustawowy okres jej trwania obecnie wynosi 9 miesięcy. Służbę tę odbywa się w zasadzie w jednym nieprzerwanym okresie, jednakże w określonych sytuacjach może być ona odbywana także w kilku okresach w ciągu 10 lat. Do zasadniczej służby wojskowej można zgłosić się również ochotniczo. W celu odbycia służby wojskowej w tym trybie trzeba mieć ukończone 17 lat oraz kategorię zdrowia „A”, która oznacza zdolność do służby wojskowej. Ochotnicy podlegają powołaniu do służby w terminie uzgodnionym z wojskowym komendantem uzupełnień. Mają oni prawo wyboru miejsca pełnienia służby i rodzaju wojska, jeżeli tylko spełniają warunki wymagane do odbywania służby w wybranej przez siebie jednostce wojskowej.

Służbę zastępczą należy rozumieć jako wykonanie pracy na rzecz ochrony środowiska, ochrony przeciwpożarowej, ochrony zdrowia, pomocy społecznej, opieki nad osobami niepełnosprawnymi albo bezdomnymi oraz na rzecz administracji publicznej i wymiaru sprawiedliwości. Odbywanie służby zastępczej uznaje się za spełnienie powszechnego obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie służby wojskowej¹¹⁸.

¹¹⁸ Art.2, Ustawa o służbie zastępczej 28 listopada 2003r., Dz.U.2003, nr 223.poz.2217

Do odbycia tego rodzaju służby są kierowani obywatele polscy podlegający obowiązkowi służby wojskowej, którym przekonania religijne lub zasady moralne nie pozwalają na pełnienie tej służby. Wyżej wymieniony rodzaj służby trwa 18 miesięcy, a dla absolwentów szkół wyższych 6 miesięcy.

3.3. Zarządzanie zasobami osobowymi na potrzeby Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej

Zarządzanie zasobami ludzkimi jest integralną częścią ogólnej strategii organizacji, posiada, zatem swoje umocowania w szeroko pojętej organizacji i po części prakseologii. W zarządzaniu zasobami osobowymi zawarty jest potencjał społeczno-organizacyjny, który rzutuje na rozwój danej populacji ludzkiej. Pełni on funkcję polegającą na rekrutacji, selekcji, nagradzaniu, karaniu i rozwoju personelu danej organizacji. Istota zarządzania zasobami osobowymi sprowadza się do poszukiwania i wdrażania celowych rozwiązań w zakresie rekrutacji planowania działalności ludzkiej, organizowania zespołów i ich czynnego pobudzania do wysiłku intelektualnego oraz fizycznego, a także kontrolowania sprawności w realizacji przyjętych zadań krótko lub długoterminowych. Znane jest powiedzenie: jeśli ktoś nie wie, dokąd zmierza, to nigdy tam nie dojdzie. Brak wytyczonego celu w działaniu ludzkim lub rozwijaniu swoich zdolności jest przedsięwzięciem nieskutecznym według założeń prakseologicznych.

Zasoby ludzkie (osobowe) mają szereg cech składowych (walorów), do których można zaliczyć: wiedzę, zdolności, postawy, umiejętności, motywacje, wartości zdrowia i energii witalnej. Powyższe cechy powinny być uwzględniane w procesie rekrutacji (naboru) ludzi do danych organizacji. Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacjach w tym w siłach zbrojnych opiera się o dwa modele rekrutacji¹¹⁹.

Pierwszy model dotyczy pozyskiwania najlepszych kandydatów na żołnierzy (zawodowych, kontraktowych, w mniejszym stopniu dotyczy on żołnierzy zasadniczej służby wojskowej z poboru – póki ona jeszcze funkcjonuje). Selekcja umożliwia dotarcie do potencjału najlepszych ludzi, którzy poddani będą praktycznemu sprawdzeniu w dalszej służbie wojskowej i pozostaną w niej najlepsi, przed którymi otwiera się szybka droga awansu. Ten model rekrutacji nie sprzyja poczuciu bezpieczeństwa, lojalności i integracji z jednostką wojskową, ponieważ opiera się o zbyt wygórowane ambicje tak dowódców, jak i podwładnych. Nie służy też dalszemu rozwojowi personelu.

¹¹⁹ A. Koźmiński, W. Piotrowski, Zarządzanie w teorii i praktyce, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000.

Drugi model rekrutacji opiera się na założeniu, że każdy człowiek uczy się i zmienia całe życie. Przywiązuje się emocjonalnie do swojego miejsca służby, a przy tym stara się być lojalnym. Ten model odnosi się do organizacji, w których zatrudnia się (pełni służbę) długoterminowo i traktuje się zasoby osobowe jako swoje, w które warto i należy inwestować. Przyjmuje się osoby o dużym potencjale rozwojowym, lojalnych, skłonnych do współpracy, niekonfliktowych i zintegrowanych pozytywnie. Mniejszą uwagę zwraca się na oficjalne świadectwa i dyplomy.

W siłach zbrojnych ten model rekrutacji może dotyczyć przyszłych żołnierzy zawodowych, a po części tylko kontraktowych. Obydwa przedstawione modele nie mają zastosowania do żołnierzy zasadniczej służby wojskowej z obowiązkowego poboru. Dlatego, że jest to aktualnie zbyt krótki okres pełnienia służby (9 miesięcy), aby żołnierz mógł utożsamiać się z jednostką wojskową. Nieliczni tylko to potrafią, są ambitni oraz lojalni, traktując „żołnierkę” jako ciekawą przygodę życia.

Planowanie obejmuje wszystkie elementy funkcjonowania zasobów osobowych w organizacji (siłach zbrojnych). Począwszy od obsady stanowisk z odpowiednimi kwalifikacjami ludzi, przez ocenę i kryteria jej pomiaru a w następstwie wyróżnianiu, lub karaniu ludzi (żołnierzy), kształtowaniu w celu zwiększenia skuteczności ich rozwoju indywidualnego w konsekwencji przyczyniającego się do lepszego działania zespołowego. Kolejny element zarządzania zasobami osobowymi to organizowanie zespołów ludzkich i ich pobudzanie do czynnego udziału w służbie i pracy na korzyść przedsiębiorstwa, czy dalszego rozwoju sił zbrojnych. Przejawia się to w kształtowaniu pozytywnych cech zachowań ludzkich w organizacji, utrzymywaniu wysokiego poziomu sprawności fizycznej, zawodowej i psychicznej żołnierzy oraz pracowników wojska. Motywacyjne oddziaływanie przełożonych na podwładnych przez kształtowanie poczucia zaangażowania w służbę wojskową w kolejnych strukturach organizacyjnych sił zbrojnych przez poznawanie poglądów podwładnych w czasie wykonywania złożonych zadań służbowych. Zapewnienie dyscypliny w czasie wykonywania zadań służbowych i poza służbą przez troskę o ich zdrowie, samopoczucie oraz walkę ze stresem. Poczucie utrzymywania dyscypliny indywidualnej wiąże się z następującą tezą: podwładnego należy chwalić publicznie a krytykować (karcić) indywidualnie.

Wiadomo, iż przed każdym z nas (ludzi) pojawia się tzw. łańcuch zdarzeń losowych. Początkiem jest wyzwanie rozumiane jako misja, którą możemy i powinniśmy wypełnić w swoim życiu, określająca cel naszego działania, kompetencje i wartości, jakie możemy osiągnąć. To wyzwanie wyzwala w nas szansę, z której skorzystamy lub nie, i wówczas

pozostaniemy w „miejscu” swojego rozwoju, gdzie będą dotykać nas zagrożenia oraz sytuacje kryzysowe. Wykorzystana przez nas szansa – wizja może doprowadzić do bezpiecznego rozwoju, a w skrajnych przypadkach tylko do przetrwania.

Zaspokojenie potrzeb człowieka (żołnierza i pracownika wojska) powinno opierać się na ich wrodzonej naturze, polegającej na tym, że ludzie pragną realizować sensowne cele, chcą być ważni i potrzebni. Oczekują od przełożonych uznania, które daje im możliwość samorealizacji, jako trzeciej wartości ogólnoludzkiej¹²⁰.

Istotą działalności przełożonych jest zarządzanie zasobami osobowymi przez cele (John Humble), która polega na realizacji następujących zasad:

- czego oczekuje ode mnie przyszły przełożony,
- dajcie mi możliwość wykazania się,
- doradzaj i wskazuj, jak mam postępować w służbie i pracy,
- wyróżniaj, nagradzaj za pracę.

Wskazany sposób zarządzania może się pozytywnie zmaterializować, jeśli w procesie decydowania przełożony:

- zidentyfikuje problem, zbierze wszelkie dostępne informacje, przeprowadzi ich selekcję i podejmie stosowne rozwiązanie, być może alternatywne,
- zorganizuje realizację zadań w oparciu o podjęte decyzje, wyznaczając odpowiednio predysponowanych ludzi do ich wykonania,
- zadba o motywowanie ludzi wykonujących powierzone zadania,
- zapewni przepływ, łączność pomiędzy wykonawcami a decydentami,
- uwzględni korekty w realizacji zadań wynikłe ze zmiennych warunków.

Rozpatrując problematykę zarządzania zasobami ludzkimi, należy uzmysłwić sobie, jakie specyficzne różnice występują w tym pojęciu w organizacji niewojskowej i wojskowej. Otóż pomimo szeregu podobieństw, ponieważ podmiotem zarządzania jest człowiek, można dostrzec pewną specyfikę w wojskowym zarządzaniu. Wynika ona głównie z hierarchicznej struktury organizacyjnej sił zbrojnych i jest to:

- stan zasobów osobowych sił zbrojnych,
- jednoosobowość rozkazodawstwa i kierowania w siłach zbrojnych,
- zarządzanie oparte na jednoosobowym zarządzaniu,
- przewaga przepływu informacji w pionie nad poziomem,

¹²⁰ Uniwersalne wartości ogólnoludzkie to: prawo do godnego życia i wolności, bezpieczeństwo indywidualne i zbiorowe, samorealizacja w wykształceniu, pracy i zdrowia.

- jednoznacznie obowiązujące rozkazy, zarządzania i kompetencje kierownicze,
- dyscyplina wykonawcza zadań służbowych,
- sztywny do wykorzystania budżet dla sił zbrojnych z podziałem na konkretne cele jego realizacji,
- dużą dyspozycyjność żołnierzy oraz w znacznym stopniu nie normowany wymiar służby w skali dnia, miesiąca czy roku,
- bardzo duża odpowiedzialność materialna oraz niebezpieczeństwo utraty zdrowia czy życia,
- zobowiązania sojusznicze i międzynarodowe sił zbrojnych.

Tę specyfikę w zarządzaniu zasobami osobowymi w siłach zbrojnych widać szczególnie w aspekcie pionowego zarządzania, stosownie do prowadzonej tzw. polityki kadrowej, która jest automatycznie przenoszona na niższe struktury organizacyjne w siłach zbrojnych.

Siły Zbrojne RP, ze względu na cele i zadania oraz strukturę organizacyjną, stanowią specyficzną organizację, w której zarządzanie zasobami osobowymi czerpie z modeli wypracowanych przez teorię organizacji i zarządzania. Zarządzanie zasobami osobowymi na potrzeby Sił Zbrojnych RP to złożony i wielowymiarowy proces, wymagający z natury rzeczy uwzględnienia specyfiki zarządzania w następujących grupach osobowych i całością stanu osobowego mającego realizować zadania obronne:

- żołnierzami zawodowymi służby stałej,
- żołnierzami kontraktowej, ochotniczej służby wojskowej,
- żołnierzami zasadniczej służby wojskowej,
- pracownikami cywilnymi wojska.

Skuteczne zarządzanie zasobami osobowymi w obszarze obronności państwa wymaga coraz lepszych rozwiązań organizacyjnych i wciągania dalej oraz głębiej w strukturę organów dowodzenia i zbierania informacji, organów przygotowywanych do prowadzenia walki oraz jej zabezpieczenia, a także organów logistycznych. Dopiero ta pogłębiona analiza pozwoli dostrzec specyficzne właściwości, jakimi powinny charakteryzować się tworzone i zarządzane zasoby osobowe w sektorze obronności.

Wychodząc naprzeciw wyzwaniom, jakie stoją przed naszymi siłami zbrojnymi, należy ukierunkować zarządzanie zasobami osobowymi na:

- samodzielność w działaniu i podejmowaniu ryzyka, mając wyrobione poczucie własnej wartości; umiejętność działania będzie dotyczyła także wielokulturowego otoczenia

ludzi, bez względu na to skąd pochodzą, jaki jest ich system wartości i kultura, w której się wychowali;

- zmianę myślenia, czyli przejście z myślenia z kategoriami zagrożeń na myślenie kategoriami szans, działanie w ekstremalnych warunkach otoczenia oraz realizowania swojej misji;
- ustawiczne uczenie się stanów osobowych i dzielenie się pomysłami, pozytywnymi cechami osobowościowymi oraz współistnieniem w grupie społecznej;
- kulturę i odpowiedzialność w wykonywaniu zadań; związane jest to jednej strony z wrodzonymi i wykształconymi cechami, z drugiej strony oparte jest na pracowitości i posłuszeństwie;
- informatyzację służby i pracy pozwalającą na przesyłanie szybkich, lecz ciągle zmieniających się informacji; informatyzacja umożliwia ponadto opracowanie i przekazywanie nowych wzorców działania, które w przyszłości znajdą szerokie zastosowanie w wojnie informacyjnej.

Wydaje się, że zarządzanie zasobami osobowymi uwzględniające powyższe zalecenia będzie trudne do wdrożenia w siłach zbrojnych ze względu na:

- centralizację kierowania i dowodzenia,
- dominację stosunków zwierzchności podporządkowania nad stosunkami współdziałania,
- biurokratyczną strukturę organizacyjną w siłach zbrojnych przejawiająca się w sztywnym podziale zadań i wąskiej specjalizacji,
- konserwatywną kulturę.

Dlatego też w najbliższej przyszłości należałoby stopniowo przechodzić na zarządzanie zasobami osobowymi oparte na wiedzy, wysiłku pracowników, ich pomysłowości, kreatywności i przedsiębiorczości. Pozwoli to zwiększyć samodzielność stanów osobowych, ich wiarę we własne siły, szacunek i zaufanie do siebie i innych, a także zapewni dyscyplinę wewnętrzną i odpowiedzialność. Nowa forma zarządzania zasobami osobowymi powinna rozwijać i gromadzić kapitał intelektualny zarządzanej społeczności¹²¹.

3.4. Administrowanie zasobami rezerw osobowych

Problematykę związaną z poborem w ramach pokojowego uzupełnienia Sił Zbrojnych RP normują przepisy ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony

¹²¹ Cytuję za: J. Wojnarowski, Zarządzanie zasobami osobowymi na potrzeby Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej [w:] R. Synowski, Zarządzanie zasobami osobowymi na potrzeby bezpieczeństwa państwa, Warszawa 2007.

Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241 poz. 2416 z późn. zm.) oraz przepisy wykonawcze wydane na jej podstawie¹²². Na mocy art. 35 ust. 2 przywołanej ustawy, pobór w okresie pokoju należy do właściwości Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji, natomiast jego przeprowadzenie na terenie kraju zarządzają na podstawie art. 35 ust. 5 ustawy Ministrowie Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Obrony Narodowej, wydając każdorazowo stosowne rozporządzenie.

Pobór¹²³ obejmuje całokształt przedsięwzięć mających na celu określenie zdolności poborowych do czynnej służby wojskowej i ustalenie możliwości ich przeznaczenia do jej odbycia. Celem poboru w czasie pokoju jest założenie ewidencji wojskowej poborowym rocznika podstawowego, orzeczenie kategorii zdolności do służby wojskowej, nadanie przeznaczeń do określonego rodzaju wojska lub służby, udzielenie odroczeń z tytułu pobierania nauki, ze względu na kandydowanie i wybór na posła, ze względu na sprawowanie opieki, ze względu na ważne sprawy osobiste lub rodzinne poborowego¹²⁴.

Pobór przeprowadzają wojewodowie - na administrowanym terenie - przy współudziale szefów wojewódzkich sztabów wojskowych oraz starostów, wójtów, burmistrzów (prezydentów miast). Nowe regulacje prawa w zakresie wykonywania powszechnego obowiązku obrony zostały wprowadzone ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie ustawy o służbie zastępczej. W wyniku nowelizacji ustawy o powszechnym obowiązku

¹²² Podstawowe uregulowania prawne dotyczące poboru to: ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 z późn. zm), rozporządzenie Ministrów Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Obrony Narodowej z dnia 22 grudnia 2005 r. w sprawie przygotowania i przeprowadzenia poboru (Dz. U. z 2006 r. Nr 1, poz. 7), rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 2004 r. w sprawie poddania kobiet obowiązkowi stawienia się do poboru (Dz. U. Nr 86, poz. 802), rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania odroczeń zasadniczej służby wojskowej (Dz. U. Nr 150, poz. 1569), rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 czerwca 2004 r. w sprawie orzekania o zdolności do czynnej służby wojskowej oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach (Dz. U. Nr 151, poz. 1595), rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 2 lipca 2004 r. w sprawie prowadzenia ewidencji wojskowej osób podlegających obowiązkowi służby wojskowej (Dz. U. Nr 162, poz. 1699), rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 marca 2000 r. w sprawie komisji lekarskich i komisji poborowych oraz wynagradzania za udział w ich pracy (Dz. U. Nr 16, poz. 205 i z 2005 r. Nr 22, poz. 178). Zgodnie z art. 85. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona Ojczyzny. Obywatel, któremu przekonania religijne lub wyznawane zasady moralne nie pozwalają na odbywanie służby wojskowej, może być obowiązany do służby zastępczej na zasadach określonych w (odrębnej – przyp. autora) ustawie).

¹²³ Pobór – powołanie, powoływanie do wojska. Także: przeprowadzany przez komisja przegląd osób obowiązanych do odbycia zasadniczej służby wojskowej. Pobór rekruta, rekrutów, rezerwistów. Pobór nowego rocznika. Słownik języka polskiego, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1992, s. 712.

¹²⁴ Celem poboru w czasie wojny jest przygotowanie zasobów niezbędnych na uzupełnienie jednostek wojskowych, poddanie badaniom lekarskim poborowych rocznika podstawowego i określenie ich zdolności do czynnej służby wojskowej oraz nadanie im przeznaczeń do rodzajów wojsk i służb, poddanie badaniom lekarskim żołnierzy rezerwy oraz kobiet, które mogą być powołane do czynnej służby wojskowej, pobór może być połączony z jednoczesnym powoływaniem do czynnej służby wojskowej.

84

obrony Rzeczypospolitej Polskiej wprowadzono zasadnicze zmiany w zakresie prowadzenia poboru. Dokonano też istotnych zmian w innych obszarach dotyczących: poboru kobiet, zasad kierowania poborowych i żołnierzy rezerwy na ich wnioski do wojskowych komisji lekarskich, służby w obcym wojsku lub obcej organizacji wojskowej, ewidencji wojskowej, mianowania na wyższy stopień wojskowy byłych żołnierzy zawodowych, wydłużenia łącznego czasu odbywania służby wojskowej przez żołnierzy rezerwy w okresie pozostawania w rezerwie, zwiększenia zakresu uprawnień z tytułu odbywania służby wojskowej. Zmiany dotyczą też zakresu wykonywania przez organy wojskowe kontroli prowadzenia poboru. Takie uprawnienie przysługuje tylko Ministrowi Obrony Narodowej oraz szefom wojewódzkich sztabów wojskowych. Oznacza to, że inne organy np. Dowódca Wojsk Lądowych lub dowódca okręgów wojskowych, jeżeli nie posiadają upoważnienia Ministra Obrony Narodowej, nie są uprawnieni do kontroli. Zakres kontroli rozszerzono natomiast także na działalność wojewódzkich i powiatowych komisji lekarskich, a wnioski z pracy tych organów przekazuje się odpowiednio Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji lub wojewodom¹²⁵.

Zgodnie z art. 23 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej administrowanie rezerwami osobowymi dla celów powszechnego obowiązku obrony obejmuje: przeprowadzanie rejestracji i poboru obywateli, określanie zdolności do służby wojskowej, przeznaczanie do: służby wojskowej, służby w obronie cywilnej, służby w jednostkach zmilitaryzowanych, uzupełnianie Sił Zbrojnych, prowadzenie ewidencji wojskowej, wykonywanie innych czynności w tym zakresie. Minister Obrony Narodowej jest naczelnym organem administracji państwowej w dziedzinie obronności Państwa. Administrowanie rezerwami osobowymi należy do Ministra Obrony

¹²⁵ W 2007 roku, zgodnie z rozporządzeniem Ministrów Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Obrony Narodowej z dnia 28 listopada 2006 r. w sprawie przeprowadzenia poboru w 2007 r. (Dz. U. Nr 221, poz. 1628), w okresie od dnia 5 lutego do dnia 30 kwietnia 2007 r. na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przeprowadzony zostanie pobór mężczyzn urodzonych w roku 1988 (19 – letnich). Ponadto, obowiązkowi stawienia się do poboru podlegają mężczyźni urodzeni w latach 1983 – 1987, którzy: dotychczas nie stawiali do poboru. Do stawienia się do poboru wzywa się także mężczyzn, którzy ukończyli 18 lat życia i zgłosili się ochotniczo do odbycia zasadniczej służby wojskowej. Do stawienia się przed powiatowymi komisjami lekarskimi wzywa się również poborowych urodzonych w roku 1987 i latach wcześniejszych, którzy: zostali uznani ze względu na stan zdrowia za czasowo niezdolnych do odbycia zasadniczej służby wojskowej, jeżeli okres tej niezdolności upływa przed zakończeniem poboru; złożyli wnioski o ponowne ustalenie zdolności do czynnej służby wojskowej. W 2007 roku obowiązkowi stawienia się do poboru podlegają również kobiety urodzone w latach 1979 – 1989, które w roku szkolnym 2006/2007 kończą naukę w szkołach medycznych i weterynaryjnych oraz na kierunkach psychologicznych, o których mowa w § 2 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 16 maja 2006 r. w sprawie poddania kobiet obowiązkowi stawienia się do poboru (Dz. U. Nr 95, poz. 660 i 661). Do poboru mogą stawiać również ochotniczo studentki wyższych szkół morskich posiadające zgodę rektora na odbywanie zajęć wojskowych w tej szkole.

Narodowej, a terenowymi organami administracji wojskowej właściwymi w tych sprawach są szefowie wojewódzkich sztabów wojskowych oraz wojskowi komendanci uzupełnień¹²⁶.

Wykonuje swoje zadania przy pomocy Ministerstwa Obrony Narodowej w skład, którego wchodzi Sztab Generalny Wojska Polskiego (SG WP). Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego dowodzi w imieniu Ministra Obrony Narodowej Siłami Zbrojnymi w czasie pokoju i jest najwyższym pod względem pełnionej funkcji żołnierzem w czynnej służbie wojskowej. Do zakresu działania Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego (Szefa SG WP) należy: współuczestniczenie w opracowywaniu koncepcji rozwoju Sił Zbrojnych i planowanie tego rozwoju, kierowanie kompleksowym planowaniem mobilizacyjnym i strategiczno-operacyjnym rozwinięciem oraz użyciem Sił Zbrojnych, utrzymywaniem w Siłach Zbrojnych gotowości bojowej i mobilizacyjnej, kierowaniem szkoleniem wojsk, określaniem celów, kierunków i zadań tego szkolenia oraz kierowaniem, programowaniem i planowaniem szkolenia bojowego i taktycznego, kierowaniem szkolnictwem wojskowym w ramach pełnomocnictw udzielonych przez Ministra Obrony Narodowej, kierowaniem programowaniem i planowaniem materiałowo-finansowym w Siłach Zbrojnych, wykonywaniem innych zadań zleconych przez Ministra Obrony Narodowej oraz wynikających z ustaw i innych przepisów.

Szef SG WP kieruje Sztabem Generalnym Wojska Polskiego bezpośrednio oraz poprzez: zastępców Szefa SG WP i szefów komórek organizacyjnych tworzących Sztab Generalny WP¹²⁷. W sprawach organizacji i uzupełnień Sił Zbrojnych, a w szczególności w zakresie planowania uzupełnień pokojowych i mobilizacyjnych oraz administrowania zasobami osobowymi i rzeczowymi jest właściwy Zarząd Organizacji i Uzupełnień - P1 SG WP. Celem planowania uzupełniania SZ RP jest ustalenie przez sztaby rodzajów sił zbrojnych (RSZ) ogólnych, a następnie szczegółowych (z podziałem na specjalności wojskowe i funkcje), potrzeb poborowych i żołnierzy zasadniczej służby wojskowej (w tym absolwentów

¹²⁶ Minister Obrony Narodowej kieruje w czasie pokoju całokształtem działalności Sił Zbrojnych RP. Przygotowuje założenia obronne w tym propozycje rozwoju i struktur sił zbrojnych. Realizuje generalne założenia decyzji i wytycznych Rady Ministrów w zakresie realizacji zadań przez podległe organy administracji wojskowej (TOAW), instytucje państwowe, organy administracji rządowej i samorządowej, podmioty gospodarcze w tym zakresie. Sprawuje ogólne kierownictwo w sprawach wykonywania powszechnego obowiązku obrony. Kieruje administracją rezerw osobowych dla celów powszechnego obowiązku obrony. Kieruje wykonywaniem obowiązku służby wojskowej. Kieruje gospodarką finansową resortu. Wykonuje uprawnienia naczelnego organu administracji wojskowej w stosunku do terenowych organów administracji wojskowej (WSzW i WKU). Od stycznia 2007 roku obowiązuje nowa struktura ministerstwa.

¹²⁷ Sztab Generalny utworzono w 1918 roku. W latach 1928-1939 nosił nazwę Sztabu Głównego, a w trakcie II wojny światowej - Sztabu Naczelnego Wodza. Od 1990 roku Sztab Generalny realizuje podstawowe cele interoperacyjności oraz kompatybilności ze strukturami NATO. Szczególną uwagę zwraca się na problemy wspólnego działania zgłoszonych do Sojuszu Sztabów i wojsk, jak również standaryzację i unifikację wyposażenia technicznego.

ośrodków szkolenia młodszych specjalistów) dla podległych, pod względem uzupełniania, jednostek wojskowych¹²⁸. Pokojowe uzupełnianie sił zbrojnych RP realizowane jest poprzez: przygotowanie odpowiednich pod względem ilościowym i jakościowym zasobów poborowych, racjonalne uzupełnianie jednostek wojskowych poborowymi i żołnierzami zasadniczej służby wojskowej, utrzymanie liczebnych stanów osobowych w ramach przydzielonych limitów stanów średniorocznych (w tym nadterminowej zasadniczej służby wojskowej), ograniczanie zwolnień żołnierzy z zasadniczej służby wojskowej przed jej odbyciem. Celem pokojowego uzupełniania sił zbrojnych RP jest spełnianie powszechnego obowiązku obrony RP (bieżące uzupełnianie potrzeb osobowych jednostek wojskowych w celu zachowania wymaganego poziomu gotowości i zdolności bojowej sił zbrojnych RP) oraz gromadzenie rezerw osobowych (gromadzenie stosownej pod względem ilościowym i jakościowym wielkości rezerw osobowych dla potrzeb mobilizacji). Organizacja systemu pokojowego uzupełnienia poborowymi obejmuje: Etap I - przygotowanie zasobów poborowych obejmuje rejestrację przedpoborowych i pobór; Etap II –uzupełnienie JW., planowanie uzupełnienia, przeznaczanie poborowych, typowanie i powołanie do służby wojskowej. Etap III – służba wojskowa: wcielanie poborowych, zwalnianie żołnierzy po odbyciu zasadniczej służby wojskowej (ZSW).

Do zadań Zarząd Organizacji i Uzupełnień - P1 należy:

- przygotowanie propozycji aktów prawnych dotyczących powszechnego obowiązku obrony;
- prowadzenie ewidencji oficerów i podoficerów rezerwy oraz planowanie mobilizacyjnego uzupełniania komórek organizacyjnych i jednostek organizacyjnych oficerami, podchorążymi i podoficerami rezerwy, a także przygotowanie decyzji o nadaniu przydziałów mobilizacyjnych i prowadzenie mobilizacyjnych obsad personalnych stanowisk służbowych będących w kompetencji Ministra, Szefa SG WP oraz Dyrektora Departamentu Kadr;

¹²⁸ Planowania pokojowego uzupełnienia SZ RP obejmuje: analizę stanu etatowego żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz kandydatów na żołnierzy zawodowych w poszczególnych komponentach sił zbrojnych oraz zamierzeń organizacyjnych przewidzianych do realizacji w danym roku; wydanie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie określenia liczby poborowych oraz żołnierzy rezerwy, którzy w danym roku mogą być powołani do czynnej służby wojskowej oraz służby w formacjach uzbrojonych; opracowanie wytycznych do planowania budżetowego, a następnie wydanie Decyzji Budżetowej na dany rok; wydanie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej w sprawie zwalniania żołnierzy z czynnej służby wojskowej i powołania do odbycia tej służby w danym roku (terminy wcielenia poborowych i zwolnienia żołnierzy z zasadniczej służby wojskowej - ZSW); wydanie wytycznych dla sztabów rodzajów sił zbrojnych (RSZ) (równorzędnych) w sprawie uzupełnienia jednostek wojskowych poborowymi i żołnierzami ZSW w danym roku.

- programowanie wykorzystania zasobów osobowych i rzeczowych dla potrzeb mobilizacyjnego uzupełniania Sił Zbrojnych;
- wypracowywanie koncepcji uzupełniania Sił Zbrojnych oraz założeń i sposobów uzupełniania jednostek wojskowych poborowymi, żołnierzami zasadniczej służby wojskowej, a także żołnierzami rezerwy;
- administrowanie systemem ewidencji wojskowej dotyczącej żołnierzy służby zasadniczej i żołnierzy rezerwy oraz określanie zasad funkcjonowania i terytorialnego zasięgu działania terenowych organów administracji wojskowej.

W ramach planowania uzupełnienia SZ RP Zarząd - P1 wykonuje następujące zadania:

- wypracowuje koncepcję pokojowego uzupełniania sił zbrojnych w zakresie stanów osobowych;
- określa corocznie limity poborowych powoływanych do zasadniczej służby wojskowej oraz przeszkolenia wojskowego;
- organizuje i współdziała na szczeblu sił zbrojnych w zakresie opracowania zasad i sposobów przeprowadzenia poboru oraz ustalenia kryteriów doboru poborowych do specjalności rodzaju wojsk i służb;
- ustala zasady i określa terminy powołania poborowych i absolwentów szkół wyższych do JW;
- nadzoruje odbywanie i przebieg zasadniczej służby wojskowej oraz przeszkolenia wojskowego, a także zwalniania żołnierzy po ich odbyciu;
- koordynuje proces uzupełniania żołnierzami zasadniczej służby wojskowej pełnionej nadterminowo;
- określa zakres i formy współpracy z innymi ministerstwami (MSWiA) w zakresie zasad i trybu przeznaczania i powoływania poborowych do służby w formacjach uzbrojonych;
- przygotowuje akty prawne i wykonawcze regulujące problematykę pokojowego uzupełniania sił zbrojnych.

W ramach swoich zadań, Zarząd – P1 współpracuje z innymi zarządami w SG WP, co pozwala między innymi na rozpatrywanie problemów mobilizacyjnych w kontekście potrzeb i uzasadnień operacyjnych, co w efekcie umożliwia utrzymanie pełnej synchronizacji planowania mobilizacyjnego z planowaniem operacyjnym oraz elementów gotowości mobilizacyjnej z gotowością bojową sił zbrojnych.

Zarząd Planowania Operacyjnego - P3 jest właściwy w zakresie planowania rozwinięcia i użycia Sił Zbrojnych w okresie pokoju, kryzysu i wojny, w szczególności w sojuszniczych i narodowych operacjach połączonych oraz udziału w misjach wielonarodowych, a także określania potrzeb mobilizacyjnych, zdolności operacyjnych, wielkości, struktury i wyposażenia Sił Zbrojnych oraz operacyjnego przygotowania obszaru kraju i wsparcia Sił Zbrojnych przez pozamilitarną część systemu obronnego państwa. Do zakresu zadań Zarządu należy m. in.: opracowanie i uaktualnianie planu mobilizacyjnego rozwinięcia Sił Zbrojnych, określanie potrzeb mobilizacyjnych Sił Zbrojnych oraz wymagań operacyjnych w zakresie struktur i zaszeregowania dowództw i jednostek wojskowych do określonych kategorii gotowości, określanie założeń funkcjonowania systemu gotowości bojowej, wymagań i norm utrzymywania stałej gotowości bojowej, osiągania wyższych jej stanów i mobilizacyjnego rozwinięcia Sił Zbrojnych oraz opracowywanie dokumentów dyrektywnych regulujących problematykę gotowości bojowej i mobilizacyjnej Sił Zbrojnych.

Zarząd Planowania Logistyki - P4 jest właściwy w zakresie logistyki, głównych kierunków rozwoju oraz wypracowywania modelu organizacyjno-funkcjonalnego logistyki resortu w czasie pokoju, kryzysu i wojny oraz sposobu realizacji zadań wsparcia logistycznego w wymiarze narodowym i wielonarodowym. Do zakresu zadań Zarządu należy m. in. określanie zasad zabezpieczenia potrzeb mobilizacyjnych i wojennych Sił Zbrojnych w UiSW oraz środki bojowe i materiałowe, opracowywanie programu mobilizacji gospodarki w państwie.

Zarząd Planowania Strategicznego - P5 jest właściwy w zakresie strategicznego planowania i programowania rozwoju Sił Zbrojnych, wypracowania założeń i przedsięwzięć dyslokacyjnych, koordynowania przedsięwzięć związanych z udziałem Sił Zbrojnych w cyklu planowania obronnego NATO. Do zakresu zadań Zarządu należy m. in.: przygotowywanie projektów zadań Sił Zbrojnych na okres zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny oraz opracowywanie wymogów strategicznych w zakresie zdolności operacyjnych i struktury Sił Zbrojnych oraz tworzenie bazy danych potencjału bojowego jednostek wojskowych, wspomagających proces programowania rozwoju Sił Zbrojnych oraz administrowanie Systemem Informatycznym Zarządzania Zasobami Obronnymi (SI DRMM) oraz prowadzenie symulacji koszt - efekt w zakresie zasobów obronnych.

Zarząd Planowania Systemów Dowodzenia i Łączności - P6 jest właściwy w zakresie planowania i organizacji systemu dowodzenia i kierowania w czasie: pokoju, kryzysu i wojny, w tym jego funkcjonalnego powiązania z systemami kierowania bezpieczeństwem

państwa, a także określania wymagań operacyjnych dla systemów teleinformatycznych i infrastruktury telekomunikacyjnej.

Zarząd Szkolenia - P7 jest właściwy w zakresie strategicznego szkolenia Sił Zbrojnych. Do zakresu zadań Zarządu należy m. in.: wypracowywanie założeń organizacyjno-szkoleniowych i metodycznych normujących narodowy system szkolenia dowództw, sztabów i wojsk, rezerw osobowych oraz wojskowego przeszkalania studentów i absolwentów szkół wyższych, nadzorowanie przedsięwzięć w obszarze szkolenia wojsk i rezerw osobowych oraz koordynowanie opracowywania dokumentów normatywnych.

Zarząd Planowania Rzeczowego - P8 jest właściwy w zakresie planowania rzeczowego w obszarze modernizacji technicznej, inwestycji budowlanych, remontów nieruchomości i zamierzeń inwestycyjnych realizowanych w ramach Programu Inwestycji NATO (NSIP) oraz zakupu środków materiałowych dla Sił Zbrojnych¹²⁹.

Od wielu lat toczy się w Polsce a także w Siłach Zbrojnych RP dyskusja wokół armii zawodowej czy z poboru¹³⁰. Odpowiedzią na problemy podnoszone w dyskusji jest utworzenie przez Ministra Obrony Narodowej specjalnego zespołu, który zajmuje się ogólnie

¹²⁹ Zob.: więcej Ustawa o urzędzie Ministra Obrony Narodowej z dnia 14 grudnia 1995 (Dz.U. z 1996r. Nr 10, poz. 56 stan prawny na dzień 1 października 2006 roku).

¹³⁰ Jak twierdzi B.A. Agatha Głowacki w Polsce „System poboru jest sam w sobie skażony tym, że wiele osób wykształconych nie odbywa służby, a unikanie poboru jest powszechne. Prowadzi to do degeneracji jakości tych, którzy są zmuszani do odbywania służby. Ponieważ zasoby są ograniczone, nie osiąga się zakładanych standardów, czyli w sumie powoływane są osoby o niższej wartości. Oceniając obecny mieszany model SZ RP, najbardziej zniechęcającym dowodem jest brak sukcesu takiego rozwiązania w ogóle. Pierwszy poważny sprawdzian skuteczności polskiego modelu mieszanego nadszedł wraz z sytuacją w Iraku. Problemy z jakimi zetknęła się Polska w związku z koniecznością wydzielania odpowiedniej liczby sił dla odegrania roli w okresie po zakończeniu działań wojennych obrazują ograniczenia systemu bazującego na poborze.[...] Wojsko Polskie miało poważne problemy w zestawieniu tak dużych sił, zdolnych do realizacji postawionego zadania. Aby dysponować wystarczającą liczbą wyszkolonych żołnierzy, konieczne jest skorzystanie z zasobów personalnych innych jednostek, pozbawiając ich tym samym specjalistów. Przede wszystkim pożądanymi są żołnierze kontraktowi, wręcz „wyszarpynani” z jednostek. Polska po prostu nie może mieć zarówno żołnierzy ochotników, jak i poborowych i powinna skoncentrować się na wdrożeniu systemu pełnego zawodowstwa. Zob.: więcej B.A. Agatha Głowacki, Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa, Zeszyty Naukowe AON nr 4 (53) 2003. Najbardziej sugestywne uwagi dotyczące kwestii kosztów zostały zamieszczone w książce Jerzego Telepa i Romana Polaka pt.: Armia zawodowa, opublikowanej w 2003 roku. Uwzględniając ówczesne trendy wydatków ekonomicznych, obliczyli oni, że w roku 2010 Wojsko Polskie będzie mogło pozwolić sobie na 130 000 żołnierzy, zamiast planowanych 150 000, założonych w planie rozwoju Sił Zbrojnych. Dowodzą oni, że jedynym sposobem osiągnięcia założonych celów będzie pełne zawodowstwo. Za tę samą kwotę siły w pełni ochotnicze będą składały się z 85 000 profesjonalistów, zamiast ze 130 000 żołnierzy w modelu mieszanym. Ocenili oni ponadto, że w dłuższej perspektywie wysiłek budżetowy wiążący się z pełną profesjonalizacją jest raczej mały. Wyliczyli, że w 2010 roku koszty osobowe armii zawodowej będą na poziomie 21,4%, a więc mniejsze niż te dotyczące obecnego modelu mieszanego, w ramach którego koszty te wyniosłyby 22,6%. Autorzy twierdzą, że jest możliwe, a z finansowego punktu widzenia realne, pełne przejście na armię zawodową w aktualnej sytuacji gospodarczej Polski. Jednakże niektórzy polscy planiści wojskowi wskazują na to, że Polska musi utrzymać służbę z poboru, aby mieć dużą armię terytorialną, zdolną do obrony wschodnich granic – dokonują porównania z innymi państwami „granicznymi” w NATO. Zob.: więcej J. Telepa, R. Polak, Kierunek Armia zawodowa – uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2003.

rzecz biorąc profesjonalizacją polskiej armii¹³¹. W ramach zadań został opracowany projekt ustawy o powszechnym obowiązku. W projekcie zakłada się złagodzenie rygorów dotyczących obowiązku służby wojskowej, a mianowicie zmianę charakteru służby wojskowej z dotychczasowej obowiązkowej na służbę ochotniczą (zawieszenie poboru). W stosunku do obowiązujących regulacji w zakresie dotyczącym:

- przedpoborowych - wraz ze zmianą sposobu prowadzenia rejestracji proponuje się zniesienie kategorii osób podlegających dotychczas obowiązkowi osobistego stawienia się do rejestracji. Według projektowanych regulacji rejestrację prowadzić będą organy wojskowe na bazie danych uzyskiwanych ze zbiorów PESEL, bez potrzeby osobistego stawienia się w WKU osób objętych ewidencją wojskową;
- poborowych - w przypadku zawieszenia obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej w zasadzie ta kategoria osób nie występuje.

Dopiero w razie ponownego uruchomienia poboru osoby stające do poboru otrzymają taki status. Zwrócić należy uwagę, że w zakresie podlegania poborowych obowiązkowi odbywania zasadniczej służby wojskowej zachowuje się obecne regulacje, z tym jednak, że znosi się instytucję prawną przenoszenia do rezerwy poborowych, którzy nie odbyli tej służby. Poborowi nadal będą podlegać temu obowiązkowi, gdyż po upływie określonego czasu obowiązek ten wygasa, a poborowi będą mieli uregulowany stosunek do służby wojskowej.

Podsumowując należy zwrócić uwagę na kilka aspektów dotyczących poboru. Pierwszy, podnoszony przez wielu analityków, to aspekt historyczny. W historii Polski uzasadnienie poboru bazowało na szeroko rozpowszechnionym przekonaniu o tym, że obywatele podlegają niczym nieograniczonemu obowiązkowi odbywania służby wojskowej w sytuacji, gdy zostaną powołani przez państwo. Jednakże ta filozoficzna baza poboru coraz bardziej podawana jest w wątpliwość. Wraz z ostatnimi działaniami dopasowującymi Polskę do nowoczesnej, liberalnej demokracji, praktykującej wolny rynek, wartości społeczne kierują się w stronę bardziej ograniczonych koncepcji, nie obejmujących w coraz większym stopniu służby wojskowej. Rosną wątpliwości dotyczące obowiązkowego charakteru służby. Wzrasta przekonanie większości Polaków o tym, że pobór stał się niepotrzebny i nie należy go utrzymywać¹³².

¹³¹ Profesjonalizacja – proces wyodrębniania się nowych zawodów, specjalności w danej dziedzinie, przekształcanie się jakichś czynności w zawód. Słownik języka polskiego, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1992, s. 930.

¹³² B.A. Głowacki, Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa, Zeszyty Naukowe AON nr 4 (53) 2003.

Drugi aspekt to zmiana charakteru zagrożeń i konieczność dostosowania struktury sił zbrojnych w taki sposób, aby mogły one realizować swoje zadania. W nowych, demokratycznych i liberalnych społeczeństwach występuje inna struktura wartości, która prowadzi do zasadniczej zmiany pojmowania służby wojskowej jako obowiązku. W tak zaawansowanych społeczeństwach, nowa organizacja sił zbrojnych będzie charakteryzowała się mniejszą, w pełni zawodową armią, przy jednoczesnym większym poleganiu na siłach rezerwy. Obecne trendy zmian w organizacji, liczebności, uzawodowieniu i wyposażeniu sił zbrojnych wielu państw polegają na dążeniu do tworzenia struktur prostych, z lekkim wyposażeniem o pełnym uzawodowieniu. Tego typu armie nie są tak kosztowne w utrzymaniu, jak się powszechnie sądzi. Są zaś o wiele bardziej przydatne w zwalczaniu obecnych zagrożeń.

Kolejnym, ale moim zdaniem najważniejszym – aspekt decyzyjny – to świadomość decydentów, urzędników resortu o braku wymiernych korzyści wojskowych wiążących się z systemem poboru, koszty utrzymywania takich sił będą stale rosły, natomiast żołnierze będą coraz bardziej niezdolni do sprostania zagrożeniom i wymaganiom nowego środowiska strategicznego. Dlatego też w dłuższym okresie, pobór nie będzie możliwy do dalszego utrzymania, a przejście na armię zawodową staje się nieuniknione.

3.5. Procedury przygotowania zasobów osobowych w rezerwie narodowej

Rezerwa narodowa to ogół zapasów zgromadzonych przez naród na wypadek wprowadzenia stanów nadzwyczajnych w państwie. Rezerwa narodowa składa się z ekonomicznych rezerw, rezerwy mobilizacyjnej i rezerwy osobowej. Rezerwy ekonomiczne to ekonomiczny zapas różnych artykułów np. żywność, paliwa, broń, leki, surowce, środki finansowe. Rezerwy mobilizacyjne to środki, produkty i wyroby służące do zabezpieczenia zadań związanych z obronnością i bezpieczeństwem państwa ze szczególnym uwzględnieniem sił zbrojnych oraz organów bezpieczeństwa publicznego w sytuacjach kryzysowych i wojny. Rezerwy osobowe to ogół poborowych oraz żołnierzy rezerwy podlegających obowiązkowi służby wojskowej i objętych ewidencją w Wojskowych Komendach Uzuppełnień¹³³.

Procedury przygotowania zasobów osobowych najlepiej oddaje opis C. von Clausewitza: „żołnierza powołuje się pod broń, odziewa, uzbraja, ćwiczy – śpi on, je, pije i

¹³³ Zob. Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, [red] W. Łepkowski, Wyd. AON, Warszawa 2002, s.118.

maszeruje tylko po to, aby się bił we właściwym miejscu i we właściwym czasie”¹³⁴. Przez to rozumiemy, więc wszelkie działania związane z przygotowaniem żołnierzy do służby wojskowej, procesem kształcenia, procesem szkolenia (ćwiczenia wojskowe), budowaniem morale armii itp. Celem przygotowania zasobów osobowych w rezerwie narodowej jest gromadzenie odpowiedniej liczby dobrze przygotowanych specjalistów wojskowych na potrzeby zwalczania różnego rodzaju kryzysów. W związku z tym przygotowanie rezerw sprowadza się do: systematycznego analizowania potrzeb w zakresie możliwości uzupełnienia rezerw, prowadzenia ciągłej oceny stanu i jakości możliwości uzupełnienia. A także odpowiedniego typowania i kierowania studentów oraz absolwentów szkół wyższych na przeszkolenie wojskowe w określonych specjalnościach wojskowych oraz szkolenie żołnierzy rezerwy w ramach kursów oficerskich i podoficerskich oraz kursów doskonalenia i przekwalifikowania. Również szkoli się żołnierzy rezerwy w rzadkich specjalnościach wojskowych w ramach ćwiczeń wojskowych.

Ogół zasobów poborowych stanowią studenci i absolwenci szkół wyższych oraz mężczyźni, którzy ukończyli 18 lat życia i spełniają warunki zdrowotne do odbycia służby wojskowej. Wszyscy mężczyźni, którzy ukończyli 17 lat życia podlegają rejestracji, w 18 roku życia stają na komisję lekarską w celu ustalenia przydatności do służby wojskowej. Spośród tych osób studenci są odraczani od obowiązku odbycia służby wojskowej do czasu ukończenia studiów, a pozostali, jeżeli nie podlegają odroczeniu są wcielani do zasadniczej służby wojskowej w ramach potrzeb Sił Zbrojnych. A następnie przechodzą do rezerwy i podlegają szkoleniu rezerwy. Przygotowanie studentów i absolwentów studiów cywilnych przebiega następująco: mogą oni odbyć służbę wojskową uczęszczając w ramach studiów na kurs przysposobienia obronnego, a następnie na przeszkolenie wojskowe w czasie wakacji. Po zaliczeniu wyżej wymienionych przeszkoleń mogą oni być kierowani na kurs oficerski, jeżeli ukończyli studia magisterskie, natomiast, jeżeli ukończyli studia licencjackie przechodzą kurs podoficerski. W określonych przypadkach ze względu na potrzeby Sił Zbrojnych absolwenci studiów magisterskich i licencjackich mogą być kierowani zarówno na kursy oficerskie i podoficerskie.

3.6. Zarządzanie zasobami żołnierzy zawodowych w Siłach Zbrojnych RP

3.6.1. Ewolucja polityki kadrowej w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej

¹³⁴ C. von Clausewitz, O wojnie, Wydawnictwo Test, Lublin 1995, s.36.

Przemyślana i skuteczna polityka kadrowa jest koniecznym warunkiem sukcesu każdej firmy¹³⁵. Profesjonalny dobór pracowników, umiejętne motywowanie, prawidłowa organizacja pracy, tworzenie zintegrowanego zespołu, to tylko niektóre zadania stojące przed osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie. Decyzje personalne, należące do kluczowych, a jednocześnie najtrudniejszych decyzji podejmowanych przez menedżerów różnego szczebla, mają bezpośredni wpływ na sytuację w przedsiębiorstwie (organizacji). Siły zbrojne, ze względu na strategiczne cele i zadania, sposób finansowania i strukturę organizacyjną, są specyficzną organizacją, w której polityka kadrowa i zarządzanie personelem nie są w pełni adekwatne do założeń modelowych. Uwarunkowania te powodują, że w systemie kadrowym sił zbrojnych występują te same elementy, co w organizacjach niewojskowych, jednak polityka kadrowa i wybór strategii zarządzania kadrami ma charakter mieszany¹³⁶.

Od czasu uzyskania niepodległości obserwujemy przebudowę Sił Zbrojnych RP, wynikającą z wielu czynników, obserwujemy także głębokie przewartościowania, jakim ulega polityka kadrowa w siłach zbrojnych. Dlatego też celem niniejszego podrozdziału jest zwrócenie uwagi na pewne tendencje charakterystyczne dla polityki kadrowej w trzech zasadniczych okresach historycznych naszego państwa, tj. w okresie międzywojennym, po drugiej wojnie światowej oraz po odzyskaniu niepodległości w latach dziewięćdziesiątych, aż do 2005 roku¹³⁷.

Polityka kadrowa okresu II Rzeczypospolitej. Podstawy prawne w zakresie polityki kadrowej odradzającego się państwa polskiego stanowiły przepisy zawarte w konstytucji oraz

¹³⁵ Polityka kadrowa – usystematyzowany zbiór założeń, zasad postępowania i wskazówek, zmierzających do optymalnego ukształtowania spraw osobowych i stosunków międzyludzkich w zakresie pracy w celu zapewnienia wysokiej wydajności i kultury pracy, przy jednoczesnym stworzeniu warunków pełnego rozwoju osobowości zatrudnionych w nim pracowników. Cyt. za J. Osmelak, Zarządzanie zasobami ludzkimi, Bydgoszcz 1995, s. 41. W Polsce do końca lat osiemdziesiątych „polityka kadrowa” była zdecydowanie najpowszechniej stosowanym określeniem dotyczącym kierowania ludźmi. Zmiany w latach 90. i zwiększenie dostępności literatury zagranicznej spowodowały, że termin ten stracił na popularności, aczkolwiek nadal jest używany. Obecnie częściej spotykanym terminem jest „zarządzanie zasobami ludzkimi”.

¹³⁶ Więcej na ten temat zob.: A. Kołodziejczyk, Kadra zawodowa WP w dobie przemian, AON, Warszawa 1995, s. 5-6; J. Buczyński, Kadrowe aspekty wystarczalności obronnej RP [w:] P. Sienkiewicz, Wystarczalność obronna, Warszawa 1996, s. 71 oraz R. Polak i J. Telep, Armia zawodowa - uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne, Bellona, Warszawa 2003, a także W. Chojnacki, Socjologiczne aspekty tendencji instytucjonalno-organizacyjnego rozwoju wojska, AON, Warszawa 2003.

¹³⁷ Polityka kadrowa w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (SZ RP) - celowa i zorganizowana działalność ministra obrony narodowej i jego organów, zorientowana na efektywne zarządzanie zasobami kadrowymi resortu w warunkach pokoju i wojny. Polityka kadrowa w SZ RP obejmuje: zasady rozwoju służbowego żołnierzy zawodowych, system kształcenia i doskonalenia zawodowego, opiniowanie służbowe, system uposażeń. Polityka kadrowa w Siłach Zbrojnych RP, Ministerstwo Obrony Narodowej, Departament Kadr i Szkolnictwa Wojskowego, Warszawa 2002, s. 5 i 10.

92

stosownych ustawach¹³⁸. Myślą przewodnią rozlicznych przepisów, normujących obowiązki i prawa oficerów w stosunkach służbowych i pozasłużbowych, było uwypuklenie swoistego typu oficera polskiego, jako wychowawcy, dowódcy i obywatela, świadomego swej roli, jako członka armii państwa polskiego, która jest armią narodową, opartą na demokratycznych zasadach.

W artykule dla estońskiego attache wojskowego, dotyczącym polityki kadrowej w Siłach Zbrojnych RP przedstawiono wizję oficera armii polskiej: Armia polska, skupiając najlepsze pod względem fizycznym jednostki, ma w tem zdrowym ciele zaszczepić zdrowego ducha: zadaniem jej będzie nie tylko osiągnięcie sprawności fizycznej przez umiejętności ćwiczenia, ale ma ona być zarazem szkołą służby obywatelskiej. Oficerowie - wychowawcy i dowódcy w takiej armii muszą posiadać zalety żołnierskie i obywatelskie, zdolność fizyczną i umysłową, wysokie poczucie honoru, patriotyzm i zapał, słowem wszystkie przymioty, które ich mają uczynić wzorem nie tylko dla podwładnych, ale i dla każdego obywatela. Polski korpus oficerski nie może być kastą zasklepioną w sobie, nie ma być zawodem wykonywanym jedynie dla chleba. Służba oficerska ma, jako wynik ideowej łączności oficera z narodem, być służbą pełnioną z powołania, niesioną państwu z pełną świadomością obywatelskiego obowiązku¹³⁹. Korpus oficerski Wojska Polskiego Drugiej Rzeczypospolitej składał się z korpusów osobowych: wojsk lądowych i marynarki wojennej (w owym czasie oficerowie - piloci wchodzili w skład wojsk lądowych). Wewnątrz tych korpusów istniał podział na oficerów broni (rodzajów broni) i służb. Sytuacja korpusu oficerskiego odradzającego się państwa polskiego przedstawiała się korzystnie, chociaż różnorodny skład osobowy korpusu rzutował na całokształt organizacji, szkolenia i wychowania wojska. Kadra wywodząca się z różnych armii i rodzimych organizacji militarnych reprezentowała odmienne poglądy, tradycje, zwyczaje i upodobania. Z chwilą przejścia wojska z organizacji wojennej na strukturę pokojową około 30 000 oficerów zostało poddanych weryfikacji. Do 1921 roku przeszło ją pomyślnie ponad 18 000 oficerów. Z tej liczby 35,4 % stanowili oficerowie wywodzący się z armii austriackiej, 28 % z rosyjskiej, 7,9% z niemieckiej, 9,3 % z armii gen. Hallera i 19,4 % z organizacji niepodległościowych¹⁴⁰.

¹³⁸ Zob. więcej: P. Staweczki, *Konstytucje Polski a siły zbrojne 1791-1935*, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1999.

¹³⁹ CAW I.300.18.t.2. Artykuły dla estońskiego attache wojskowego w sprawie pragmatyki oficerskiej. Pismo Szefa Oddziału II Sztabu Głównego z dnia 23.06.1930 r. do Szefa Biura Personalnego Ministerstwa Spraw Wojskowych.

¹⁴⁰ F. Kusiak, *Życie codzienne oficerów Drugiej Rzeczypospolitej*, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1992, s. 8.

Do warunków i wymogów pokojowej służby lepiej predysponowani byli oficerowie z armii zaborczych. Prawie wszyscy oficerowie z armii zaborczych mieli, co najmniej średnie wykształcenie, toteż stan wykształcenia ogólnej kadry przez cały omawiany okres określano jako dobry. W okresie międzywojennym szkolnictwu wojskowemu nadawano wysoką rangę. W 1919 roku utworzono Wyższą Szkołę Sztabu Generalnego, którą zmieniono później na Wyższą Szkołę Wojenną. Oficerów kształcono również w akademiach zagranicznych, m. in. we Francji. Doskonalenie zawodowe kadry odbywało się także na licznych kursach.

Od 1926 roku obserwujemy poważne zmiany w polityce kadrowej, przeprowadzone przez szefa Biura Personalnego Ministerstwa Spraw Wojskowych ppłk Bohdana Hulewicza. Jak podaje Franciszek Kusiak w pozycji *Życie codzienne oficerów Drugiej Rzeczypospolitej*, realizowanie polityki kadrowej tego okresu rozpoczęto od usuwania z wojska przeciwników politycznych Marszałka. Dotknęło to przede wszystkim oficerów z byłych armii zaborczych. W znacznej części byli to ludzie starsi wiekiem, o bardzo przeciętnych umiejętnościach zawodowych. Do 1934 roku zostało zwolnionych ogółem ponad 6000 oficerów, w tym zaledwie kilkunastu poruczników. Jednak dzięki tym decyzjom otworzyły się możliwości awansu oficerów młodszych¹⁴¹.

W dniu 22 marca 1922 roku ukazała się ustawa O podstawowych obowiązkach i prawach oficerów (dla oficerów marynarki wojennej ustawa ukazała się w dniu 20 czerwca 1924 roku), która wraz z nową ustawą uposażeniową z dnia 9 X 1923 roku wpłynęła na poprawę położenia ekonomicznego kadry. W myśl zapisów ustawy oficerowie zostali zrównani poborami z urzędnikami państwowymi. Rozporządzeniem prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 28 X 1933 roku wprowadzono nową ustawę o uposażeniu żołnierzy Wojska Polskiego. W stosunku do poprzedniej, znacznie uproszczono system wynagrodzenia kadry. Stworzono możliwość zwiększenia uposażenia jedynie drogą awansu, a nie, jak dotychczas poprzez, wysługę w danym stopniu wojskowym. Pobory kadry zwolniono od podatku dochodowego i opłat emerytalnych. W ten sposób, pod względem uposażenia, oficerowie polscy, znaleźli się na drugim miejscu za oficerami niemieckimi.

Awanse i mianowania na wyższe stanowiska służbowe, to najbardziej widoczne dowody robienia kariery przez kadrę oficerską. Zgodnie z postanowienia ustawy, stopień porucznika można było uzyskać po 2 latach od poprzedniej nominacji, kapitana (rotmistrza),

¹⁴¹ Marszałek J. Piłsudski powołał na stanowisko szefa Biura Personalnego Ministerstwa Spraw Wojskowych ppłk. Bohdana Hulewicza (nie legionistę), a swą decyzję uzasadnił następująco: „Muszę Wam wytłumaczyć..., dlaczego mój wybór padł właśnie na Was. Ponieważ mieliście odwagę ukarać i zamknąć mojego byłego adiutanta. Nie baliście się zrobić tego, czego inni, starsi, zwykle się boją. To mi się podoba. Myślę wobec tego, że powinniście być dobrym szefem Biura Personalnego, bo macie odwagę. A do tego trzeba dużo odwagi. F. Kusiak, op. cit., s. 11.

99

majora (komandora podporucznika) i pułkownika (komandora), po co najmniej 4 latach, a podpułkownika (komandora porucznika) oraz generała po minimum 3 latach¹⁴². Teoretycznie po 17 latach nienagannej służby, odbyciu niezbędnych staży i zaliczeniu odpowiednich kursów można było zostać pułkownikiem. Politykę kadrową Marszałka w zakresie przebiegu służby najdobitniej przedstawiają jego słowa skierowane do ppłk B. Hulewicza: Gdy wróciłem do armii - zastałem awanse automatyczne, zahamowane drogi do awansu młodym nowo mianowanym oficerom. Najgorsze przerosty, na dole niedobory. Bez mała cała armia miała jedno i to samo starszeństwo z 1919 roku. Personalna piramida jest odwrócona w swej strukturze. Rozszerza się ku górze od podporucznika do podpułkownika. Nastąpił przerost personalistów w administracji wojskowej. Przecież mam kilkudziesięciu pułkowników w intenditurze. Mam generała i pułkowników od prochu, pułkowników od zębów, a miałem nawet generała od poczty! [...] Pamiętajcie, jeden oficer za dużo, zwłaszcza w urzędzie czy sztabie, to szkodnik i wielka szkoda dla sztabu, instytucji czy urzędu¹⁴³.

Stanowcza polityka kadrowa w zakresie mianowania na wyższe stopnie wojskowe spowodowała odmłodzenie korpusu oficerskiego oraz preferowanie w awansach oficerów służących w jednostkach liniowych. Pod koniec lat dwudziestych siły zbrojne stanęły przed problemem starzenia się kadry w poszczególnych stopniach wojskowych. W dniu 12 marca 1937 roku został ogłoszony Dekret Prezydenta Rzeczypospolitej o służbie wojskowej oficerów. Zgodnie z zapisami dekretu obniżono granice wieku dla poszczególnych stopni, po przekroczeniu, której należało przenieść oficera w stan spoczynku. W korpusach oficerów broni porucznika można było przenieść po ukończeniu 36 lat, kapitana (rotmistrza) - 42, majora (komandora podporucznika) - 48, podpułkownika (komandora porucznika) - 50 i pułkownika (komandora) po 52 latach życia. Normy wiekowe były odpowiednio dłuższe dla oficerów służb, grup technicznych poszczególnych broni, taborów i żandarmerii. Dla poruczników i kapitanów wynosiły one 48 lat, majorów - 52, podpułkowników - 54 i pułkowników - 56¹⁴⁴.

¹⁴² Zgodnie z przepisami ustawowymi w ramach danego korpusu osobowego raz w roku sporządzano tzw. listę starszeństwa, na której wykazywano oficerów według starszeństwa wieku, stopnia, stanowiska, czasu dowodzenia lub służby. W przypadku jednakowego spełnienia wymienionych warunków listę „rankingową” ustalano komisyjnie. Oprócz listy starszeństwa opracowywano listę awansową, z której typowano kandydatów do awansu, w trybie wyboru lub starszeństwa, każdorazowo określając odpowiednie procentowe proporcje w grupach stopni oraz warunki awansowania. Warunkiem umieszczenia na liście awansowej było wystąpienie przełożonego z propozycją mianowania na kolejny stopień wojskowy. Awansowanie na podstawie starszeństwa w każdym korpusie osobowym odbywało się według kolejności na liście starszeństwa, a z tzw. wyboru wówczas, gdy kandydat znajdował się na liście „rankingowej” według kolejności.

¹⁴³ F. Kusiak, op. cit., s. 76.

¹⁴⁴ Ibidem, s. 80. Dla porównania czas trwania służby wojskowej w armiach obcych oraz okres pełnej wysługi emerytalnej w owym okresie przedstawiał się następująco: Sowiety /ustawa z 1928 roku/: dla dowódców

Polityka kadrowa sił zbrojnych młodego państwa polskiego nie rozwiązywała wielu problemów kadrowych oficerów okresu międzywojennego. Po pierwsze - z powodu braku etatów, każdego roku nie można było awansować wielu oficerów. Po drugie - większych szans na awans nie mieli oficerowie sztabów pozaliniowych. Po trzecie - liczba corocznych awansów zależała od wyższych przełożonych, ich zapobiegliwości i tzw. siły przebiccia.

Polityka kadrowa w latach 1945-1989. Okres po zakończeniu drugiej wojny światowej był trudnym okresem realizowania polityki kadrowej w siłach zbrojnych ówczesnego państwa. Zgodnie z wytycznymi naczelnego dowódcy WP, już w sierpniu 1945 roku tworzenie korpusu oficerskiego WP rozpoczęto od ludzi „oddanych” tworzącej się władzy ludowej. Mieli oni kształtować ideowy charakter sił zbrojnych, co nie wykluczało wykorzystania w służbie przedwojennych oficerów i podoficerów. Podstawowym dokumentem kadrowym obowiązującym w siłach zbrojnych były Wytyczne dla tworzenia kadr oficerskich Wojska Polskiego. Stwierdzono w nich m.in., że przyszły korpus oficerski Wojska Polskiego musi być emanacją siły, dzielności i szlachetności całego narodu, powinien wywodzić się ze wszystkich grup społecznych oraz będzie miał do wykonania dwa zadania: obronę ojczyzny i znaczący udział w wychowaniu młodzieży¹⁴⁵.

Ważnym wydarzeniem w powojennych dziejach korpusu oficerskiego WP był rok 1948. Wtedy to weszły w życie dokumenty normujące szereg ważnych spraw dla kadry zawodowej sił zbrojnych (dekret z dnia 3 kwietnia 1948 r. O służbie wojskowej oficerów Wojska Polskiego oraz zarządzenie ministra obrony narodowej z dnia 4 maja 1948 r. W sprawie służby wojskowej oficerów Wojska Polskiego). Były to pierwsze dokumenty, które w sposób kompleksowy określały zasady pełnienia zawodowej służby wojskowej przez oficerów. Ustalały one: korpusy osobowe oficerów (marszałków, generałów i admirałów: oficerów broni, oficerów polityczno-wychowawczych, oficerów służb, tzn. rodzajów broni) i

plutonów i kompanii - do 40 lat czynna służba (do 50 lat w zapasie), dla dowódców baonów i pułków do lat 45 czynna służba (do 55 lat w zapasie), dla dowódców brygad, dywizji i korpusów do lat 50 czynna służba (do 60 lat w zapasie). Pełna wysługa wynosiła 30 lat; Francja /ustawa z 1924 roku i z 1930 roku/: porucznik i podporucznik 52 lat, kapitan 53 lat, major 56 lat, podpułkownik 58 lat, pułkownik 59 lat. Pełna emerytura przysługuje bez określenia wieku po 30 latach służby czynnej; Italia /ustawa z 1928 roku/ z podziałem na broni/służby: porucznik 48/50 lat, kapitan 50/53, major 53/56, podpułkownik 56/58, pułkownik 58/62, gen. od 62 do 66 lat. Wysługa emerytalna 30 lat /por.- kpt./; Królestwo Jugosłowiańskie /ustawa z 1929 roku/: 30 lat służby efektywnej lub też ukończenie 60 lat życia. Na podstawie: CAW I.300.18.t.3, Meldunek dla Marszałka Piłsudskiego w sprawie konieczności nowej pragmatyki oficerskiej.

¹⁴⁵ Zostały podpisane w dniu 18 sierpnia 1945 roku przez NDWP marszałka Polski M. Żymierskiego, szefa Sztabu Generalnego WP gen. W. Korczyca, zastępcę NDWP ds. polityczno-wychowawczych gen. M. Spychalskiego i szefa Departamentu Personalnego WP płk. S. Zawadzkiego. Były to pierwsze dokumenty ukierunkowujące politykę kadrową, ze szczególnym uwzględnieniem tworzenia zawodowego korpusu oficerskiego. L. Grot, T. Konecki, E. Nalepa, Pokojowe dzieje Wojska Polskiego, Warszawa 1988, s. 119, cyt. za: J. Będźmirowski, Kształcenie kadry zawodowej dla Polskiej Marynarki Wojennej w latach 1946-1989, Zeszyty Naukowe AMW, Gdynia 2001, s. 47.

ich stosunek do służby wojskowej (oficer mógł być: oficerem zawodowym, oficerem rezerwy, oficerem w stanie spoczynku, oficerem tytularnym), stopnie i tytuły, zasady mianowania oraz szczególne obowiązki i prawa.

We wstępie dekretu stwierdzono: Oficer jest żołnierzem - obywatelem, na którym spoczywa szczególny obowiązek obrony Rzeczypospolitej, ustroju demokracji ludowej i prawa ludu polskiego. Dla obrony tych wartości oficer powinien poświęcić wszystkie swe wysiłki i wiedzę, a gdy zajdzie taka potrzeba, również zdrowie i życie. Oficer powinien być wzorem miłości Ojczyzny i oddania ludowi polskiemu, z którego wyszedł i któremu zawdzięcza wolność, naukę i stanowisko, dalej czytamy: Oficerem może być obywatel polski, którego wierność dla Rzeczypospolitej i ustroju demokracji ludowej nie ulega wątpliwości, a który posiada odpowiednie kwalifikacje etyczne i fachowe oraz odpowiada warunkom określonym w niniejszym dekrete.

W obowiązujących przepisach, warunkiem mianowania na pierwszy stopień oficerski w okresie pokoju było ukończenie oficerskiej szkoły wojskowej. Na kolejne stopnie mianowano tych, którzy posiadali bezpośrednio niższy stopień oraz pozytywną opinię służbową, w której ujmowano m.in. takie zagadnienia, jak: stosunek do państwa demokratycznego, współdziałanie z oficerami Armii Radzieckiej, przynależność do PPR lub organizacji młodzieżowych. Ważny czynnik stanowiło pochodzenie społeczne, najlepiej chłopskie, robotnicze albo rzemieślnicze. Nie awansowano na wyższe stopnie oficerskie osób, przeciwko którym toczyło się postępowanie karne lub wywodzących się ze środowiska drobnomieszczańskiego. Dotyczyło to także synów żołnierzy zawodowych z okresu międzywojennego, tych, których ojcowie walczyli w czasie II wojny światowej w formacjach zbrojnych reprezentujących „obóz londyński”, synów policjantów, właścicieli ziemskich oraz dzieci wyższych urzędników sprzed 1945 roku¹⁴⁶.

W Polsce machina represji stalinowskich została zinstytucjonalizowana faktycznie po sierpniowym Plenum KC PPR w 1948 r. Do sprawy „uporządkowania” kadr w WP nawiązał B. Bierut podczas kwietniowego (1949 r.) Plenum KC PZPR stwierdzając m.in., że trzeba więcej niż dotychczas poświęcić uwagi zagadnieniom obronności, zagadnieniom wojska, zagadnieniom kadry wojskowej. Pierwsze miesiące 1950 r., to „oczyszczanie” korpusu oficerskiego, które w połączeniu ze zwiększającą się liczbą jednostek wojskowych oraz

¹⁴⁶ W dekrete z 1948 r. w art. 13 stwierdzono: W przypadkach wyjątkowych, zasługujących na szczególne uwzględnienie z punktu widzenia potrzeb wojska, można mianować na pierwszy stopień oficerski mimo nieukończenia oficerskiej szkoły wojskowej. Z zapisu tego korzystano przy awansowaniu podoficerów zawodowych i osiągnano przy tym dwa zasadnicze cele - zwiększono stan liczebny korpusu oficerskiego, a mianowani zawdzięczając swój awans nowej władzy, byli jej bezwarunkowo oddani.

napływającym do armii sprzętem wojskowym spowodowały, że siły zbrojne znalazły się w obliczu kryzysu kadrowego¹⁴⁷. Lata 1951 - 1957 w działalności kadrowej wojska, to czas, w którym intensywnie „eliminowano” z szeregów kadry zawodowej oficerów i podoficerów przedwojennych. Zawarte w dekrete O służbie wojskowej i generałów Sił Zbrojnych (DzU RP nr 51 z dnia 20 kwietnia 1951 r.) przepisy pozwalały prowadzić określoną politykę kadrową, zgodną z oczekiwaniami rządu i władz wojskowych. Potwierdza to art. 1., w którym czytamy: Oficerem Sił Zbrojnych może być żołnierz, który posiada przygotowanie wojskowe lub specjalne potrzebne do wykonywania obowiązków w zakresie dowodzenia, wojskowego i politycznego wychowania podwładnych bądź pełnienia innych kierowniczych funkcji w Siłach Zbrojnych oraz odpowiada wymaganiam polityczno-moralnym. Porównując tę część zapisu dekretu z poprzednim (z 1948 r.), można stwierdzić, iż zaakcentowano w nim „polityczne” walory przyszłego oficera. Uruchomiony został proces pozbywania się kadry zawodowej, która rozpoczęła służbę przed wojną lub w jej trakcie, służąc w formacjach podporządkowanych rządowi londyńskiemu. Wyjątkowo przydatny w zwalnianiu niewygodnych oficerów był także pkt. 6 art. 42 wspomnianego dekretu, zawierający postanowienie, iż stwierdzenie w opinii służbowej oceny o nieprzydatności oficera do wojskowej służby zawodowej jest tajne. Działania te okazały się tak skuteczne, że w 1955 r. oficerowie przedwojenni stanowili niecałe 3% ogółu służących w WP oficerów¹⁴⁸.

Efektom „czystek kadrowych” były trudnościami w skompletowaniu korpusu oficerskiego, co stwarzało problemy dowódcom jednostek wojskowych. Ministerstwo Obrony Narodowej podejmowało szereg doraźnych działań, które tylko w minimalnym stopniu usuwały te trudności. Od strony formalnoprawnej pomocnymi instrumentami były kolejne

¹⁴⁷ Przybyła do Polski kolejna grupa oficerów radzieckich zminimalizowała - w pewnym stopniu - niedostatki w korpusie oficerskim. Wskazać należy, że już w drugiej połowie 1945 roku oficerowie radzieccy objęli kluczowe stanowiska w wielu jednostkach WP. NDWP wydał 28 października 1946 r. Instrukcję o wojskowych doradcach z Armii Radzieckiej w lotnictwie, Marynarce Wojennej i przy departamentach Ministerstwa Obrony Narodowej. Zgodnie z nią zadaniem doradców było przygotowanie oficerów WP do samodzielnej pracy na stanowiskach dowódczych i kierowniczych w WP. W maju 1945 roku do Moskwy udała się delegacja WP pod kierownictwem gen. B. Czemiawskiego. W grupie znajdowali się kmdr J. Klosowski i płk J. Urbanowicz. Jej zadaniem było omówienie z władzami Związku Radzieckiego m.in. zasad uzyskania wsparcia kadrowego tzw. „specjalistów”. W 1952 r. służbę w Siłach Zbrojnych PRL pełniło 41 generałów i 670 oficerów radzieckich. Na taką sytuację wpływ miały dwa czynniki: przybycie kolejnych grup oficerów radzieckich oraz przedłużenie czasu pobytu w Polsce (1-3 lata) tym oficerom, którzy przybyli w latach wcześniejszych, tj. 1949 - 1952. Oficerowie radzieccy w Wojsku Polskim pełnili funkcje doradców do 1957 roku.

¹⁴⁸ Tematykę stalinowskich represji w Wojsku Polskim przedstawili m. in.: A. Marcinkowski, Z. Palski, Ofiary stalinowskich represji w Wojsku Polskim, „Wojskowy Przegląd Historyczny” 1990, nr 1 - 2; Cz. Ciesielski, W. Pater, J. Przybylski, Polska Marynarka Wojenna 1981-1980, Warszawa 1992. J. Poksiński, Środowisko przedwojennych oficerów w latach represji stalinowskich w Polsce Ludowej, „Przegląd Morski” 1989, nr 4; Cz. Ciesielski, J. Czerwiński, Straty korpusu oficerskiego Marynarki Wojennej pod okupacją sowiecką, „Nasze Sygnały” 1989, nr 165 (lipiec - grudzień); D. Nawrot, Jeńcy oflagu III C Woldenberg, „Przegląd Morski” 1999, nr 10.

dokumenty, a mianowicie rozkaz ministra obrony narodowej uzupełniony dyrektywą Departamentu Kadr MON, określający nowy tryb rozdziału absolwentów szkół oficerskich. W dyrektywie tej zostały ujęte zasady, jakimi powinni kierować się dowódcy poszczególnych rodzajów sił zbrojnych oraz okręgów wojskowych przy przesunięciach personalnych w ramach tzw. „płynności kadr”. Jednocześnie podkreślono, że na pierwsze stanowiska służbowe absolwentów oficerskich szkół i kursów rozkazem personalnym wyznacza minister obrony narodowej na podstawie projektu rozdziału absolwentów do poszczególnych jednostek przedstawionych przez dowódców rodzajów wojsk i okręgów wojskowych¹⁴⁹.

We wrześniu 1955 r. Prezydium Rządu Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej podjęło uchwałę o redukcji WP o 47 tysięcy ludzi. W wyniku już trwającego zmniejszania stanów etatowych wojska oraz kontynuowanego od kilku lat kształcenia nowych kadr w niektórych specjalnościach powstały nadwyżki wśród oficerów. Najbardziej uwidoczniło się to w piechocie, wojskach inżynieryjnych, łączności, wojskach kolejowych, artylerii naziemnej i służbie drogowej oraz w marynarce wojennej. Trzy dni po decyzji rządu o wprowadzeniu redukcji w SZ PRL, 6 września 1955 r., Departament Kadr MON wydał dyrektywę, w której ujęto zasady oraz terminy zwolnienia kadry zawodowej. W dokumencie zalecono, aby przy typowaniu oficerów przewidzianych do zwolnienia kierowano się koniecznością wzmocnienia stanu moralno-politycznego wojska i kadry oficerskiej. Dodatkowo zwracano uwagę na konieczność przyjęcia w szeregi kadry absolwentów szkół oficerskich i wszelkiego rodzaju kursów doskonalenia, a także pozostawienia doświadczonej kadry oficerskiej z okresu wojny. Kwalifikacji oficerów do zwolnienia dokonywały komisje we wszystkich jednostkach wojskowych - od pułku i równorzędnego wzwyż. W 1956 roku z wojska zwolniono około 14 tysięcy żołnierzy zawodowych. Zgodnie z zaleceniami, w służbie pozostawiono oficerów najbardziej wartościowych, zwłaszcza tych, którzy legitymowali się ukończonymi studiami wojskowymi i cywilnymi - przydatnymi w wojsku, ukończonymi kursami doskonalenia, a także, z co najmniej 10-letnim stażem służby. Ogółem we wszystkich kolejnych redukcjach w latach 1955 - 1958 ze służby zawodowej, w WP zwolniono około 22 tys. oficerów¹⁵⁰.

Kolejny etap realizowania w siłach zbrojnych polityki kadrowej rozpoczął się wraz z wprowadzeniem w życie ustawy z dnia 13 grudnia 1957 r. O służbie wojskowej oficerów Sił

¹⁴⁹ Zgodnie z dyrektywą nr 06/pers. z dnia 29.04.1952 r. i wytycznymi z dnia 27.05.1952 r. polecono również dokonywania przesunięć kadrowych tylko jesienią - zgodnie z opracowanym planem, a także przewidywania całego ciągu zdarzeń, będących konsekwencją przesunięć kadrowych, aby nie dezorganizować procesu szkolenia i służby w danej jednostce. Dokumentem tym wprowadzono pewne novum do polityki kadrowej - po przeniesieniu oficera na nowe stanowisko służbowe polecono stosować tzw. czasowe pełnienie obowiązków (w tym okresie należało sprawdzić przydatność oficera na danym stanowisku służbowym) przez 3 lub 6 miesięcy. J. Będziński, op.cit., s. 64.

¹⁵⁰ Ibidem s. 70.

Zbrojnych oraz zarządzenia ministra obrony narodowej W sprawie przebiegu służby wojskowej oficerów Sił Zbrojnych. W art. 1 ustawy czytamy: Oficerem Sił Zbrojnych może być obywatel polski, który posiada odpowiednie wartości moralne i polityczne oraz kwalifikacje fachowe do pełnienia służby wojskowej w stopniu oficerskim. W przeciwieństwie do poprzedniej ustawy, a zgodnie z konstytucją z 1952 r., na pierwszy stopień oficerski oraz na stopnie generalów i admirałów mianowała Rada Państwa (poprzednio prezydent RP) na wniosek ministra obrony narodowej. Przywrócony został podział na korpusy osobowe generalów i admirałów oraz korpusy oficerów (wyłączono z niego stopień chorążego jako pierwszy w korpusie oficerskim), w których uwzględniono korpus oficerów marynarki wojennej (nie było go w poprzedniej ustawie z 1951 r.). Korpusy osobowe oficerów, z wyjątkiem korpusu osobowego generalów i admirałów, wojsk radiotechnicznych, duszpasterstwa, kwaterunkowo-budowlanego, sprawiedliwości, uzbrojenia, wojskowej służby wewnętrznej oraz oficerów politycznych, podzielono na grupy, a te z kolei na specjalności wojskowe¹⁵¹.

Wspomniana ustawa wprowadziła także zmianę w dotychczasowych zasadach opiniowania kadry. Wydłużono okres opiniowania z rocznego na dwuletni oraz wprowadzono obowiązek zapoznawania oficera z całością opinii i potwierdzenia tego podpisem. Po raz pierwszy od czasu zakończenia wojny w zarządzeniu ministra obrony narodowej przedstawiono szczegółowo sposoby sporządzenia opinii oraz kompetencje opiniującego i opiniowanego. Nastąpiło odtajnienie opinii i wprowadzenie możliwości odwołania się od niej, jeżeli zdaniem opiniowanego była krzywdząca. Innym instrumentem polityki kadrowej były tzw. zasady mianowania na wyższe stopnie. Ustawa zmieniała również czas służby w danym stopniu oraz określała go dla korpusu generalów i admirałów (w każdym stopniu 4 lata). Do 1956 roku mianowania na kolejne stopnie oficerskie nie były ograniczane tzw. limitem dla danego stopnia. Za jeden z warunków mianowania na pierwszy stopień oficerski uznano średnie wykształcenie, a w wypadku wyższych stopni - odpowiednie przeszkolenie wojskowe

¹⁵¹ W wyniku ogólnego rozwoju techniki i wprowadzania do wyposażenia sił zbrojnych coraz nowszego sprzętu bojowego, w miarę upływu czasu zmieniał się podział oficerów na korpusy osobowe, grupy osobowe i specjalności. Korpus osobowy jako część składowa korpusów oficerów zawodowych i podoficerów zawodowych obejmuje żołnierzy o jednolitym rodzaju kwalifikacji i umiejętności wykorzystywania lub obsługiwania odpowiednich (podobnych) urządzeń technicznych (sprzętu), a także stosowania określonych metod działania na ustalonych stanowiskach służbowych, występujących na poszczególnych szczeblach organizacyjnych SZ. Grupa osobowa jest częścią składową korpusu osobowego, obejmuje żołnierzy o podobnych lub uzupełniających się specjalnościach, odpowiadających jednemu profilowi szkolenia wojskowego lub cywilnego oraz charakteryzujących się wspólnymi (podobnymi) czynnościami w ramach konkretnych form działalności wojskowej. Specjalność wojskowa jest częścią składową grupy osobowej, obejmuje określoną sferę działalności żołnierzy w ramach danej grupy osobowej i wynika z bardziej szczegółowego zróżnicowania zadań oraz obowiązków przewidzianych do wykonania na ustalonych stanowiskach (funkcjach) służbowych.

(wysługa lat w określonym stopniu przestała być podstawowym warunkiem mianowania). Ustawa ta była warunkiem realizacji właściwej polityki kadrowej, której zasadniczym celem stało się osiągnięcie stabilizacji zawodu oficera. Głównym założeniem było ograniczenie zwolnień oficerów z wojskowej służby zawodowej do stanu naturalnych „wykruszeń”. Do zwalniania kwalifikowano generalnie oficerów o krótkim stażu służby wojskowej, nieodpowiednim przygotowaniu wojskowym i ogólnym oraz o niskich walorach moralnych. Równocześnie ograniczono przeniesienia oficerów. W latach 1971 - 1975 nastąpił wzrost stanu ukończenia stanowisk oficerskich z 89,3% do 91,6%. Natomiast uwzględniając istnienie docelowych stanowisk przewidzianych dla chorążych oraz fakt wyznaczania na niektóre etaty chorążych i podoficerów zawodowych, stan ukończenia stanowisk oficerskich (w tym docelowych dla chorążych) wzrósł z 90,7% do 94,2%¹⁵².

W roku 1976 rozpoczął się trzeci etap w rozwoju kadr oficerskich. Ważnym wydarzeniem było wprowadzenie w życie Zasad działania kadrowego w Siłach Zbrojnych, opracowanych i wdrożonych do realizacji rozkazem ministra obrony narodowej nr 28/MON z dnia 23 listopada 1975 r. oraz ogłoszenie w 1976 r. jednolitego tekstu zarządzenia ministra obrony narodowej W sprawie przebiegu służby wojskowej żołnierzy zawodowych. Dzięki randze, jaką nadano polityce kadrowej, oraz systematycznemu napływowi młodych oficerów zmieniała się szybko struktura korpusu oficerów. Niedobory kadrowe na średnich i wyższych szczeblach dowodzenia uzupełniane były absolwentami szkół wojskowych. W 1978 r. dokonano kolejnego podziału korpusu osobowego oficerów WP, a tym samym powstało ich więcej - 22 (w 1958 r. było 20). Oprócz zwiększenia ich liczby zmieniono wielu korpusom nazwy. Korpus piechoty przemianowano na korpus ogólnowojskowy; artylerię - na korpus raketowy i artylerii; wojska pancerne - na korpus czołgowo-samochodowy; inżynieryjny - na inżynieryjno-saperski; służby zdrowia - na medyczny; sprawiedliwości i obsługi prawnej WSW - na bezpieczeństwa i prewencji. Zlikwidowano duszpasterstwo, a wprowadzono korpus informatyki, meteorologii i hydrologii. Bezpośrednią przyczyną wzrostu liczby korpusów, grup osobowych i specjalności wojskowych był ogólny rozwój techniki i wprowadzania do wyposażenia sił zbrojnych coraz nowszego sprzętu bojowego.

W latach 80. w całych siłach zbrojnych nastąpiło zmniejszenie liczby etatów ze względu na trudności gospodarcze w kraju, a także zwiększyła się liczba kadry odchodzącej z różnych przyczyn do rezerwy. W pierwszej połowie lat 80. stopień ukończenia stanowisk oficerskich w WP utrzymywał się na stosunkowo wysokim poziomie i wynosił 84 -

¹⁵² Ibidem, s. 75.

86%. Wśród okręgów wojskowych i rodzajów sił zbrojnych niższy wskaźnik obsady stanowisk oficerskich zanotowano tylko w Wojskach Obrony Powietrznej Kraju i Marynarce Wojennej 85 % - 97%.

Niestety, w późniejszych latach w Siłach Zbrojnych PRL, powiększał się niedobór kadry oficerskiej, na co miały wpływ m.in. mała liczba kandydatów do wyższych szkół wojskowych, poważne obniżenie się sprawności nauczania w WSO oraz utrzymywanie się stosunkowo dużej liczby zwolnień z zawodowej służby wojskowej młodych oficerów do lat 35 (około 200 rocznie). Bezpośrednio zadecydowały o tym pogarszające się warunki materialne kadry zawodowej¹⁵³.

Polityka kadrowa w Siłach Zbrojnych RP od 1990 do 2003 roku. Wraz z transformacją ustrojową państwa i przebudową Sił Zbrojnych RP, głębokim przewartościowaniem uległa także polityka kadrowa. Po 1990 roku jej podstawowymi determinantami stały się zapisy konstytucyjne, m.in.: cywilne zwierzchnictwo, apolityczność kadry zawodowej, wolność sumienia i wyznania, prawo do zaskarżania niektórych decyzji personalnych do Naczelnego Sądu Administracyjnego¹⁵⁴. Polityka kadrowa w siłach zbrojnych RP stała się integralną częścią polityki państwa. Podstawą prawną tej działalności stała się ponownie Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej oraz komplementarny zbiór ustaw, który ujmował całokształt spraw dotyczących toku służby żołnierzy zawodowych od powołania do zwolnienia z zawodowej służby wojskowej z uwzględnieniem zasad mianowania na kolejne stopnie wojskowe, uposażeń i świadczeń emerytalnych, rekonwersji, a także problematyki zakwaterowania¹⁵⁵.

Okres lat 90., to zmiany w stanach osobowych oficerów, które szczególnie zaznaczyły się w latach 1989-1992. Dopiero od 1996 roku ukształtowały się wyraźne ilościowe trendy rozwojowe w strukturze korpusu oficerskiego, co oznacza, iż spadkowi liczby oficerów najwyższej rangi (pułkowników i podpułkowników) towarzyszył wyraźny wzrost oficerów najmłodszych (podporuczników). Systematyczny wzrost liczby oficerów w stopniu majora był efektem zamierzonego modelowania struktury korpusu oficerskiego przez Departament Kadr i Szkolnictwa Wojskowego MON. Wynikało to z jednej strony z braku dodatkowych

¹⁵³ Ibidem, s. 78-79.

¹⁵⁴ P. Sienkiewicz, op. cit., s. 76-78.

¹⁵⁵ Podstawowymi dokumentami normującymi działalność kadrową w siłach zbrojnych tego okresu były m. in.: Ustawa z dnia 30.06.1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19.12.1996 r. w sprawie służby wojskowej żołnierzy zawodowych, Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 lipca 1992 r. w sprawie zasad, warunków i trybu mianowania na stopnie wojskowe oraz zasady działalności kadrowej określające procedury i normy postępowania obowiązujące w rozstrzyganiu spraw personalnych.

ograniczeń w otrzymaniu awansu na stopień majora, a z drugiej - przedłużenia o rok okresu oczekiwania na stopień podpułkownika oraz małej liczby awansów na stopień pułkownika¹⁵⁶.

Zgodnie z zapisami art. 1 i art. 3 ust. 1 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych żołnierzem zawodowym może być osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii, której wierność Rzeczypospolitej Polskiej nie ulega wątpliwości, posiadająca odpowiednie kwalifikacje oraz zdolność fizyczną i psychiczną do zawodowej służby wojskowej. Kadra zawodowa Sił Zbrojnych składa się z następujących korpusów: korpusu oficerów zawodowych, korpusu chorążych zawodowych, korpusu podoficerów zawodowych. Jak wynika z zapisów ustawowych, omawiane przepisy w sposób kompleksowy podchodziły do zagadnienia żołnierzy zawodowych, ujmując w stosownych artykułach pojęcie korpusu oficerów zawodowych jako elementu kadry zawodowej Sił Zbrojnych.

W myśl obowiązujących przepisów, w korpusie oficerów zawodowych na pierwszy stopień wojskowy oraz kolejne stopnie wojskowe w korpusie generałów mianował - na wniosek ministra obrony narodowej - prezydent Rzeczypospolitej Polskiej. Oficer mógł być mianowany na kolejny stopień wojskowy, jeżeli co najmniej przez 2 lata zajmował stanowisko służbowe o stopniu etatowym równym lub wyższym od stopnia, na który ma nastąpić mianowanie. Z zawodowej służby wojskowej zwalniał oficerów minister obrony narodowej. Pragmatyka kadrowa precyzowała właściwości organów wojskowych w tym zakresie oraz tryb zwalniania żołnierzy z zawodowej służby wojskowej. Generalnie istniały dwie kategorie podstaw prawnych do zwolnienia: fakultatywne - kiedy żołnierza „można było” zwolnić z zawodowej służby wojskowej oraz obligatoryjne - kiedy „należało” dokonać tego aktu¹⁵⁷.

Rozpoczęty w 1990 r. proces zmniejszania liczebności armii, kontynuowany był w latach 2001-2003. W wymienionych latach odeszło ze służby 15 949 żołnierzy, w tym 8 399 oficerów (52,66% ogółu zwolnionych), 4302 chorążych (26,97%) oraz 3 248 podoficerów

¹⁵⁶ S. Jarmoszko, *Przemiany w Siłach Zbrojnych RP pierwszej dekady transformacji ustrojowej*, Rozprawa habilitacyjna, Warszawa 2000, s. 224. Cytują za: W. Chojnacki, *Socjologiczne aspekty tendencji instytucjonalno-organizacyjnego rozwoju wojska*, Akademia Obrony Narodowej, Instytut Nauk Humanistycznych, Warszawa 2003, s. 94.

¹⁵⁷ Żołnierza zawodowego „można było” zwolnić z zawodowej służby wojskowej wskutek nabycia prawa do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu wysługi lat i osiągnięcia wieku przez: oficera młodszego - 52 lat, oficera starszego - 55 lat, generała - 57 lat. Istniejące przesłanki to np. niedostateczna ocena w opinii służbowej czy skazanie prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności. Wśród podstaw obligatoryjnych, najczęściej stosowane to: ustalenie przez wojskową komisję lekarską niezdolności do zawodowej służby wojskowej; upływ terminu wypowiedzenia stosunku służbowego dokonanego przez żołnierza zawodowego lub organ wojskowy; osiągnięcie wieku przez: oficera starszego - 58 lat, generała - 60 lat, żołnierza - kobietę, bez względu na posiadany stopień wojskowy - 50 lat.

(20,37%). Struktura zwolnień i prawie dwukrotnie większa liczba zwolnień oficerów w stosunku do chorążych i podoficerów wynika z realizowanej polityki kadrowej i konieczności uzyskania odpowiedniej struktury stanowisk w siłach zbrojnych. Mimo, że w całym okresie zwolnień liczba odchodzących oficerów jest największa, nie uzyskano jeszcze zakładanej w programie proporcji pomiędzy poszczególnymi korpusami osobowymi. Ogółem w końcu 2003 r. liczba żołnierzy zawodowych w Siłach Zbrojnych RP wynosiła 73 075, w tym 30 078 oficerów, 22 376 chorążych i 20 621 podoficerów.

Od 1999 roku w Siłach Zbrojnych RP realizowany jest nabór kobiet do służby zawodowej. Zgodnie z obowiązującym prawem droga wstępowania kobiet do zawodowej służby wojskowej jest identyczna dla obu płci. Jednakże odrębnym zagadnieniem był fakt niedostosowania szczegółowych zasad i przepisów regulujących tok pełnienia służby kandydackiej do sytuacji, gdy w służbie tej pojawiły się kobiety. Niedostosowanie to w późniejszym okresie zostało uregulowane prawnie przepisami nowej ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 roku¹⁵⁸.

Zmiany w polityce kadrowej Sił Zbrojnych w latach 1999–2005. Przynależność polskiej armii od 1999 r. do struktur NATO wymusiła na Ministerstwie Obrony Narodowej rozpoczęcie prac nad projektem nowej ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz innych aktów normatywnych regulujących tok pełnienia służby wojskowej przez żołnierzy zawodowych w kompatybilności z zasadami obowiązującymi w państwach członkowskich NATO.

Przy tworzeniu założeń polityki kadrowej kierowano się 10 zasadami m.in. zrównaniem naboru ze zwolnieniami z zawodowej służby wojskowej, tożsamością stopnia etatowego stanowiska służbowego ze stopniem wojskowym żołnierza zawodowego wyznaczonego i wyznaczaniem na kolejne stanowiska służbowe zgodnie z przyjętym modelem służby, opisem stanowiska i jego obszarem (kategorią). Tworzone zręby nowych przepisów miały zastąpić ustawę z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej¹⁵⁹ i rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 grudnia 1996 r. w sprawie służby wojskowej żołnierzy zawodowych¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Wdrożenie nowej ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, która zastąpiła ustawę z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (DzU z 1997r. nr 10, poz. 55 z późn. zm.).

¹⁵⁹ Ustawa z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (DzU z 1997 r., nr 10, poz. 55 z późn. zm.).

¹⁶⁰ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 grudnia 1996 r. w sprawie służby wojskowej żołnierzy zawodowych (DzU z 1997r., nr 7, poz. 38 z późn. zm.).

Jasność i trwałość tych zasad w ramach wieloletniego prognozowania służby żołnierza zawodowego przy uwzględnieniu tożsamości stopnia etatowego stanowiska służbowego ze stopniem wojskowym żołnierza oraz decydującej roli stopnia wykonywania obowiązków służbowych miała pozwalać na jego właściwe przygotowanie do realizacji zadań na nowych stanowiskach, tak w kraju jak i poza jego granicami, zgodnie ze szczegółowymi opisami tych stanowisk, a także z przyjętymi modelami przebiegu służby¹⁶¹ i określenie optymalnej drogi rozwoju służbowego. Założono także, że nowa ustawa pragmatyczna powinna zawierać nie tylko mechanizmy umożliwiające planowanie stanów liczbowych kadry zawodowej, w tym precyzyjne prognozowanie powołań i zwolnień ze służby zawodowej, ale przede wszystkim racjonalne planowanie środków finansowych na ich utrzymanie. Ale już na etapie projektowania zapisów ustawowych i wykonawczych popełniono wiele błędów, nie licząc się z negatywnymi ocenami i opiniami zarówno Sztabu Generalnego WP jak i przedstawicielami środowisk żołnierzy zawodowych¹⁶².

Koncepcja nowej polityki kadrowej w Wojsku Polskim w okresie transformacji zrodziła się w Departamencie Kadr i Szkolnictwa Wojskowego MON¹⁶³, jako realizacja pierwszego i jednocześnie najważniejszego etapu prac w ramach przebudowy całego systemu zarządzania kadrami. W koncepcji przyjęto, że polityka kadrowa obejmie następujące elementy:

- zasady rozwoju służbowego żołnierzy zawodowych,
- system doskonalenia zawodowego,
- system opiniowania służbowego,
- system uposażeń.

Charakteryzując poszczególne elementy polityki kadrowej można powiedzieć, że zasady rozwoju służbowego żołnierzy zawodowych – to przede wszystkim modele i schematy przebiegu służby oficerów i podoficerów w wyszczególnionych obszarach stanowisk służbowych¹⁶⁴. Kolejny element – system kształcenia i doskonalenia zawodowego¹⁶⁵ przygotowuje żołnierzy zawodowych do obejmowania kolejnych, wyższych stanowisk

¹⁶¹ Decyzja nr 308/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 listopada 2003 r. w sprawie przygotowania i uzgodnienia dokumentów normatywnych zgodnie z ustawą o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (niepublikowana) oraz Decyzja nr 377/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 grudnia 2003 r. w sprawie wprowadzenia modeli przebiegu służby wojskowej w korpusach kadry zawodowej (niepublikowana).

¹⁶² T. Mitek, Pragmatyka bardziej ludzka, „Polska Zbrojna” nr 32/2006 z 06.08.2006 r.

¹⁶³ Polityka kadrowa w Siłach Zbrojnych RP, cz. I, DKiSzW MON, Warszawa 2002.

¹⁶⁴ Decyzja nr 377/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 30 grudnia 2003 r. w sprawie wprowadzenia modeli przebiegu służby wojskowej w korpusach kadry zawodowej (niepublikowana).

¹⁶⁵ Decyzja nr 276/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 14 września 2004 r. w sprawie wprowadzenia Systemu Doskonalenia Zawodowego Kadry w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. Urz. z 2004 r., nr 12, poz. 130).

służbowych, w którym określono zasady, mechanizmy oraz formy kształcenia i doskonalenia zawodowego, umożliwiające kadrze ustawiczne podnoszenie swoich kwalifikacji w trakcie całego okresu służby w siłach zbrojnych. Na poszczególnych etapach kariery zawodowej żołnierzy określone są odpowiednie formy i metody doskonalenia zawodowego, które uwzględniają zarówno indywidualne motywacje i predyspozycje żołnierzy, jak też potrzeby sił zbrojnych na wysoko kwalifikowane kadry.

Opiniowanie służbowe¹⁶⁶ dostarcza zasadniczej wiedzy o ocenach (wynikach), jakie uzyskali żołnierze zawodowi za okres pełnienia służby na danym stanowisku. Wyniki procesu opiniowania umożliwiają przełożonym i uprawnionym organom, formułowanie prognozy rozwoju zawodowego kadry, polegającej na określeniu optymalnego wariantu przebiegu dalszej służby wojskowej.

Następnym elementem jest system uposażeń kadry, który przyczynia się do skutecznego pozyskiwania, stabilizowania i motywowania kadry zawodowej. Głównym jego założeniem jest zapewnienie adekwatnego poziomu uposażeń do wykonywanych przez żołnierza zawodowego obowiązków służbowych.

Ostatni element, którym są kompetencje kadrowe, obejmuje uprawnienia poszczególnych organów wojskowych, wykorzystywane między innymi do kształtowania przebiegu rozwoju służbowego żołnierza zawodowego na poszczególnych jego etapach¹⁶⁷.

Przedstawione zasady pragmatyki kadrowej zostały przełożone na konkretne zapisy ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych¹⁶⁸ oraz uszczegółowione zgodnie z udzielonymi przez ustawę delegacjami w przepisach wykonawczych. Ustawa ta dała podstawy przebudowy struktury kadry zawodowej, a tym samym do wyraźnego oddzielenia funkcji w korpusach kadry.

W ślad za tym podjęto działania mające na celu urealnienie liczby żołnierzy w korpusach kadry, zróżnicowania wysokości uposażeń, zniesienia możliwości wyznaczania na stanowiska w innym korpusie kadry i zmiany zasad zaliczania do korpusów osobowych, wprowadzenia podziału na obszary stanowisk, umożliwienia rozwoju zawodowego w swoim korpusie, podniesienia wymogu w zakresie wykształcenia, sprecyzowania obowiązków w karcie opisu stanowiska a także zaszeregowania stanowisk podoficerskich do stopni

¹⁶⁶ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 1 marca 2004 r. w sprawie opiniowania żołnierzy zawodowych (DzU z 2004 r., nr 43, poz. 397).

¹⁶⁷ Zbiór materiałów pomocniczych do polityki kadrowej w Siłach Zbrojnych RP, DKiSzW MON, Warszawa 2002, s. 9–10.

¹⁶⁸ Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (DzU z 2003 r., nr 179, poz. 1750 z późn. zm.).

etatowych. Starano się, aby poszczególne korpusy kadry zawodowej układały piramidę, tworzącą hierarchiczny model stanowisk służbowych w armii.

Nowa ustawa pragmatyczna zmniejszyła korpusy osobowe z 22 do 16, powodując jednocześnie konieczność opracowania dla każdego z nich szczegółowego modelu przebiegu służby wojskowej tak w korpusie oficerów, jak i podoficerów zawodowych. Podstawowymi cechami tych modeli były: kadencyjność pełnienia służby na stanowiskach służbowych, ustalenie kolejności zajmowania określonych stanowisk służbowych, decydująca rola oceny w opinii służbowej w przebiegu służby, przebieg służby zgodnie z określonymi prognozami, zaliczenie stanowisk służbowych do poszczególnych obszarów i grup stanowisk, wyznaczanie na kolejne stanowiska zgodnie z wymogami zawartymi w kartach opisu stanowisk¹⁶⁹, wymóg ukończenia kursu lub studiów przed wyznaczeniem na kolejne stanowiska, powtarzalność kadencji na niektórych stanowiskach służbowych, podział stanowisk na obszary, możliwość przechodzenia z jednego obszaru stanowisk do drugiego.

Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, mimo złych ocen jej funkcjonowania, stworzyła podstawy prawne do dalszego wzrostu uzawodowienia sił zbrojnych łącząc korpus chorążych i podoficerów zawodowych oraz tworząc korpus szeregowych zawodowych. Proces ten nie mógł być wykonany bez wprowadzenia stanowisk żołnierzy zawodowych na najniższych szczeblach. Korpus szeregowych zawodowych powstał w wyniku zamiany wybranych stanowisk podoficerów zawodowych, których aktualne zaszeregowanie było zbyt wysokie (np. kierowców, operatorów maszyn) oraz zamiany stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, których szkolenie w warunkach skróconej służby byłoby nieefektywne (młodszy specjaliści).

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2003 r. w sprawie określenia liczby stanowisk służbowych w poszczególnych korpusach kadry zawodowej Sił Zbrojnych RP¹⁷⁰, do końca 2008 r. armia polska powinna osiągnąć liczbę 91 150 stanowisk dla żołnierzy zawodowych, w tym 27 500 stanowisk dla oficerów, 46 650 dla podoficerów i 17 000 dla szeregowych zawodowych. Stanowiska dla tej ostatniej grupy żołnierzy zostały w pierwszej kolejności wprowadzone w jednostkach wysokiej gotowości – zdolne do przerzutu, jednostkach dowodzenia i rozpoznania, jednostkach chemicznych i ratownictwa inżynierskiego oraz w elementach logistycznych przewidzianych do użycia w układzie koalicyjnym. W wyniku powyższego tworzone zostały nowe stanowiska pracy dla młodych

¹⁶⁹ Decyzja nr 1/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 6 stycznia 2004 r. w sprawie wprowadzenia karty opisu stanowiska służbowego (niepublikowana).

¹⁷⁰ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2003 r. w sprawie określenia liczby stanowisk służbowych w poszczególnych korpusach kadry zawodowej Sił Zbrojnych RP (DzU z 2003 r., nr 217, poz. 2127).

ludzi, co w obecnym czasie jest zjawiskiem bardzo pożądanym. Powyższe zmiany pozwoliły na zmianę struktury uzawodowienia, z 43% w 2000 r. do 56,4% w 2005 r. oraz 65,4% w 2010 r., czego konsekwencją będzie zwiększenie liczby jednostek w pełni zawodowych.

Pomimo pozytywnych wskaźników osiągniętych w trakcie wdrażania ustawy pragmatycznej, coraz wyraźniej zarysowują się obszary wymagające korekt i modyfikacji. Głównie dotyczy to procesu wyznaczania na stanowiska służbowe. Sztywne reguły ustawowe i brak okresu przejściowego w tej materii powodują, iż w przypadku nieplanowych zwolnień ze stanowisk służbowych – najczęściej spowodowanych przyczynami losowymi – nie ma możliwości szybkiego uzupełniania powstałych wakatów. Analiza wskazuje, że przyjęte zasady konstruowania procedur byłyby właściwe w zarządzaniu np. procesami przemysłowymi czy gospodarką materiałową, a nie ludźmi, którzy posiadają różne cechy osobnicze (charakter, zdolności przywódcze, zdolność analizowania i wyciągania wniosków, itp.) czy posiadają mniej lub bardziej skryzalizowane poglądy na własną karierę zawodową.

Ponadto, jak się wydaje, budując system zagubiono podstawowy cel zarządzania zasobami ludzkimi. Nie planowanie rozwoju służbowego, lecz właściwa rekrutacja i selekcja prowadzą do wyboru najlepszego kandydata na stanowisko, mogącego optymalnie realizować misję firmy.

Mając powyższe na uwadze, już w październiku 2005 r. rozpoczęto pracę nad zmianami w ustawie pragmatycznej. W pierwszej kolejności postanowiono przedłużyć okres przejściowy na uzyskanie tożsamości stopnia i stanowiska dla podoficerów zawodowych do końca 2010 r., a w przypadku oficerów, do końca 2007 r. W tym przypadku bardzo szybko osiągnięto zgodę. Zmiany te, korzystne dla ok. 26 tys. podoficerów i tysiąca oficerów, na wniosek Prezydenta RP – Sejm uchwalił w dniu 18 października 2006 r.¹⁷¹.

Jednocześnie skierowano do prac sejmowych gruntowną nowelizacją ustawy pragmatycznej. Jedną z głównych zmian jest całkowite zniesienie obszarów stanowisk służbowych, które powodowały blokadę przy uzupełnianiu wakujących stanowisk służbowych. Ponadto zmiany w pragmatyce mają na uwadze:

- wprowadzenie ustawowego pojęcia „gestora korpusu osobowego”,
- usankcjonowanie funkcjonującej w praktyce instytucji „drogi służbowej”,
- zmianę kompetencji kadrowych w zakresie powoływania i zwalniania z zawodowej służby wojskowej’,

¹⁷¹ Ustawa z dnia 18 października 2006 r. o zmianie ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (DzU z 2006 r., nr 220, poz. 1602).

- zmianę kompetencji kadrowych w zakresie wyznaczania i zwalniania żołnierzy zawodowych ze stanowisk służbowych¹⁷²,
- stworzenie prawnej możliwości delegowania żołnierzy zawodowych do pracy w strukturach międzynarodowych, na podstawie indywidualnego kontraktu,
- zmianę w systemie opiniowania służbowego,
- umożliwienie podoficerom zawodowym przejścia do korpusu oficerów zawodowych,
- zróżnicowanie okresów trwania kadencji na stanowisku służbowym,
- nałożenie na żołnierzy zawodowych ustawowego obowiązku utrzymywania sprawności fizycznej,
- rozszerzenie obowiązku do składania oświadczeń majątkowych na wszystkich oficerów zawodowych, a także na podoficerów zawodowych pełniących służbę na stanowiskach związanych z odpowiedzialnością materialną i finansową.

Proponowane zmiany obejmują prawie 70% ustawy pragmatycznej i wydaje się zasadne, aby resort obrony narodowej przystąpił do prac nad nową ustawą o służbie wojskowej obejmującej nie tylko żołnierzy zawodowych pozostający w służbie czynnej, ale także żołnierzy ochotniczej służby wojskowej kontraktowej i Narodowych Sił Rezerwy zgodnie z „Koncepcją profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP”¹⁷². Aby uniknąć błędów przy tworzeniu poprzedniej ustawy resort obrony narodowej powinien utworzyć – wzorem prac na profesjonalizację sił zbrojnych – etatowy zespół interdyscyplinarny przy Departamencie Kadr. Zadaniem tego zespołu byłoby m.in. opracowanie: modelu sylwetki żołnierza zawodowego w danym korpusie kadry zawodowej, powiązań z innymi uregulowaniami prawnymi związanymi z pełnieniem służby wojskowej (dotyczącymi zwłaszcza finansów, szeroko pojętej logistyki oraz działań marketingowych), przejrzanie systemu doskonalenia zawodowego (w tym kursowego dla podoficerów zawodowych).

Ponadto dotychczasowe doświadczenia z wdrażania ustawy pragmatycznej, z uwagi na jej rozwiązania, wymuszają konieczność dysponowania bazą danych o kadrze zawodowej sił zbrojnych oraz elektronicznych narzędzi wspomagających realizację procedur kadrowych. Brak tego typu narzędzi poważnie utrudnia oraz wydłuża realizację przyjętych procedur. Mimo prawie trzyletniego okresu obowiązywania ustawy w dalszym ciągu brak jest systemu informacji personalnej (SI PERSONEL)¹⁷³.

¹⁷² Koncepcja profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP – Siły Zbrojne RP 2010, MON, Warszawa 2006.

¹⁷³ Zob. więcej: M. Paszkowski, Zmiany w polityce kadrowej Sił Zbrojnych w latach 1999–2005 [w:] R. Szynowski, Zarządzanie zasobami osobowymi na rzecz bezpieczeństwa państwa, Warszawa 2007.

3.6.2. Służba wojskowa kandydatów na żołnierzy zawodowych

Kandydaci na żołnierzy zawodowych pełnią czynną służbę wojskową jako służbę kandydacką. Szkołami wojskowymi kształcącymi kandydatów na żołnierzy zawodowych są akademie wojskowe i wyższe szkoły oficerskie, które kształcą na potrzeby korpusu oficerów zawodowych oraz szkoły podoficerskie kształcące na potrzeby korpusu podoficerów zawodowych. Stosunek służbowy służby kandydackiej powstaje w drodze powołania, na podstawie dobrowolnego zgłoszenia. Stosunek służbowy służby kandydackiej wygasa z mocy prawa, jeżeli żołnierz pełniący służbę kandydacką nie ukończy nauki w szkole wojskowej.

Do służby kandydackiej może być powołana osoba niekarana sądownie, posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, odpowiednią zdolność fizyczną i psychiczną do zawodowej służby wojskowej wiek, co najmniej osiemnastu lat i odpowiednie wykształcenie, po złożeniu pisemnego zobowiązania do pełnienia zawodowej służby wojskowej po ukończeniu szkoły wojskowej. W przypadku ubiegania się o powołanie do służby kandydackiej w celu ukończenia szkoły wojskowej wymagane jest świadectwo dojrzałości, a w przypadku ubiegania się osoby o powołanie do służby kandydackiej w celu ukończenia szkolenia wojskowego – dyplom z tytułem zawodowym magistra lub równorzędnym.

Osoba ubiegająca się o powołanie do służby kandydackiej (I) składa, w terminie do dnia 31 maja każdego roku, wniosek (II) bezpośrednio do komendanta szkoły. Natomiast żołnierz odbywający zasadniczą służbę wojskową lub nadterminową zasadniczą służbę wojskową i ubiegający się o powołanie do służby kandydackiej składa wniosek do komendanta, w terminie do dnia 31 maja każdego roku, za pośrednictwem dowódcy jednostki.

Osoba, ubiegające się o powołanie do służby kandydackiej do wniosku dołącza: świadectwo dojrzałości lub odpowiednio dyplom z tytułem zawodowym magistra albo równorzędnym, życiorys (cv), odpis skrócony aktu urodzenia, zaświadczenie o niekaralności z Krajowego Rejestru Karnego oraz inne dokumenty mogące mieć wpływ na przyjęcie do szkoły wojskowej. Świadectwo lub dyplom, doręcza się komendantowi najpóźniej w dniu stawiennictwa na egzamin wstępny. O złożeniu przez osobę wniosku, komendant szkoły informuje wojskowego komendanta uzupełnień (III), którego ewidencją osoba ta jest objęta. Wojskowy komendant uzupełnień niezwłocznie kieruje osobę do wojskowej komisji lekarskiej (IV) – w celu wydania orzeczenia o jej zdolności fizycznej i psychicznej do zawodowej służby wojskowej oraz do wojskowej pracowni psychologicznej (V) – w celu wydania opinii psychologicznej. Żołnierza zasadniczej służby wojskowej lub nadterminowej zasadniczej służby wojskowej do wojskowej komisji lekarskiej i wojskowej pracowni

psychologicznej kieruje dowódca jednostki. Wojskowy komendant uzupełnień oraz dowódca jednostki po otrzymaniu orzeczenia i opinii, przesyła je niezwłocznie do komendanta szkoły wraz z posiadanymi dokumentami ewidencyjnymi osoby (VI). Osobie uznanej za niezdolną do zawodowej służby wojskowej komendant szkoły zwraca złożone przez nią dokumenty. Następnie w terminie, co najmniej czternastu dni przed datą przeprowadzenia egzaminów, komendant szkoły informuje osobę ubiegającą się o przyjęcie do służby kandydackiej o terminie i miejscu odbycia egzaminu wstępnego. Egzamin wstępny obejmuje test sprawności fizycznej oraz sprawdzian wiedzy i analizę opinii wojskowej pracowni psychologicznej oraz dodatkowych badań psychotechnicznych, o ile zostały przeprowadzone, a także rozmowę kwalifikacyjną (VII). Do przeprowadzenia egzaminów wstępnych komendant powołuje komisję egzaminacyjną w składzie: przewodniczący komisji, od trzech do pięciu członków oraz sekretarz komisji. Po przeprowadzeniu egzaminu wstępnego komisja egzaminacyjna sporządza protokół, w którym określa przebieg i wynik egzaminu. Wysokość opłaty z tytułu egzaminu wstępnego ustalają komendanci stosownie do rzeczywiście ponoszonych kosztów egzaminu wstępnego. Opłata jest wnoszona przed przystąpieniem do egzaminu w szkole wojskowej i nie podlega zwrotowi. Komendant, na podstawie wyników egzaminu wstępnego, wydaje decyzję o przyjęciu do szkoły wojskowej, doręczając ją osobie zainteresowanej (VIII). Natomiast decyzję o odmowie przyjęcia do szkoły wojskowej doręcza się osobie oraz powiadamia wojskowego komendanta uzupełnień – w odniesieniu do osób nieodbywających czynnej służby wojskowej lub dowódcę jednostki – w odniesieniu do żołnierzy odbywających czynną służbę wojskową (IX). Od decyzji osobie przysługuje odwołanie do bezpośredniego przełożonego komendanta, w terminie czternastu dni od dnia doręczenia decyzji. Następnym krokiem jest wystąpienie komendanta szkoły z wnioskiem do Szefa Sztabu o powołanie do służby kandydackiej (X). Szef Sztabu o powołaniu osoby do służby kandydackiej powiadamia wojskowego komendanta uzupełnień – w odniesieniu do osoby nieodbywającej czynnej służby wojskowej lub dowódcę jednostki (XI) – w odniesieniu do żołnierza odbywającego czynną służbę wojskową. Rozkaz Szefa Sztabu o powołaniu do służby kandydackiej stanowi podstawę do wydania odpowiednio karty powołania przez wojskowego komendanta uzupełnień lub skierowania żołnierza przez dowódcę jednostki. Komendant podpisuje z osobą, która otrzymała decyzję o przyjęciu do szkoły, kontrakt na pełnienie służby kandydackiej.

Służba kandydacka trwa do czasu powołania kandydata do zawodowej służby wojskowej. Osoby powołane do służby kandydackiej stają się żołnierzami w czynnej służbie wojskowej z dniem stawienia się do tej służby, po podpisaniu kontraktu. Z tym dniem też zostają zaliczone

rozkazem komendanta do etatowego stanu zmiennego tej szkoły. Z dniem rozpoczęcia pełnienia służby kandydackiej żołnierze pełniący służbę kandydacką otrzymują tytuł:

- podchorążego, jeżeli kształcą się na oficera zawodowego,
- elewa, jeżeli kształcą się na podoficera zawodowego.

Tytułów używa się bezpośrednio po stopniu wojskowym.

Służba kandydacka polega na kształceniu w szkole wojskowej oraz wykonywaniu zadań służbowych w szkole wojskowej jako jednostce wojskowej. W przypadku, gdy osoba, której doręczono kartę powołania do służby kandydackiej, nie może stawić się do jej pełnienia w terminie określonym w tej karcie z powodu obłożnej choroby lub z przyczyn uzasadnionych ważnymi względami rodzinnymi albo osobistymi, niezwłocznie zawiadamia o tym fakcie wojskowego komendanta uzupełnień, który niezwłocznie informuje komendanta o przyczynie niestawienia się osoby. Zasadę ta stosuje się odpowiednio do dowódcy jednostki, której ewidencją jest objęty żołnierz skierowany do służby kandydackiej. Nowy termin stawienia się osoby ustalają wojskowy komendant uzupełnień i odpowiednio – dowódca jednostki, w porozumieniu z komendantem szkoły. Jeżeli osoba, której doręczono kartę powołania do służby kandydackiej, albo żołnierz skierowany do tej służby, nie stawi się w szkole wojskowej w ciągu siedmiu dni od upływu terminu określonego w karcie lub skierowaniu, z innych przyczyn, komendant szkoły zawiadamia Szefa Sztabu Generalnego WP i odpowiednio wojskowego komendanta uzupełnień albo dowódcę jednostki o niezaliczeniu tej osoby do etatowego stanu zmiennego szkoły wojskowej. Zawiadomienie to stanowi podstawę do wydania rozkazu Szefa Sztabu o wygaśnięciu rozkazu o powołaniu do służby kandydackiej osoby.

Kandydat, z którym podpisano kontrakt, składa przysięgę wojskową w terminie ustalonym przez komendanta, chyba, że wcześniej ją złożył. Czas trwania studiów i ich przebieg w wyższej szkole wojskowej określają plany studiów, programy kształcenia i regulamin studiów, a czas trwania nauki i jej przebieg w szkole podoficerskiej określają plany i programy nauki. Kandydat pełniący służbę w wyższej szkole wojskowej odbywa praktyki na stanowiskach służbowych, zgodnie z programem kształcenia. W trakcie praktyki kandydatowi zapewnia się udział w przedsięwzięciach szkoleniowych, uroczystościach wojskowych i państwowych z udziałem kadry zawodowej jednostki wojskowej lub pododdziału oraz odpowiednie warunki do samodzielnej nauki. Osoba powołana do służby kandydackiej otrzymuje bez szczególnego nadania stopień wojskowy szeregowego (marynarza) z dniem rozpoczęcia pełnienia tej służby, o ile nie posiada wyższego stopnia wojskowego. Żołnierz czynnej służby wojskowej oraz żołnierz rezerwy rozpoczynają pełnienie służby kandydackiej

w posiadanym stopniu wojskowym. Nadanie wyższych stopni wojskowych następuje w drodze mianowania. Warunkiem mianowania kandydata na kolejny stopień wojskowy jest uzyskanie przez niego pozytywnych wyników w nauce i w wykonywaniu zadań służbowych oraz przestrzeganie dyscypliny wojskowej. Kandydat może być mianowany w wyższej szkole wojskowej – do stopnia sierżanta (bosmana) włącznie, natomiast w szkole podoficerskiej – do stopnia starszego szeregowego (starszego marynarza). Na kolejne stopnie wojskowe mianują kandydatów komendanci na wniosek bezpośredniego przełożonego kandydata.

Kandydatowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze trzydziestu dni kalendarzowych – po zakończeniu każdego roku studiów lub nauki oraz dziesięciu dni kalendarzowych – w okresie zimowym i pięciu dni kalendarzowych – w okresie wiosennym. W przypadku służby kandydackiej trwającej krócej niż jeden rok kandydatowi przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni kalendarzowych za każdy pełny miesiąc nauki po ukończeniu szkoły wojskowej. Jest on przyznawany po zakończeniu szkoły. Terminy urlopów ustala komendant. Kandydatowi może być udzielony urlop okolicznościowy na jego wniosek, w przypadku śmierci lub ciężkiej choroby członka najbliższej rodziny, ślubu kandydata, urodzenia się dziecka kandydata i innych okoliczności uzasadnionych szczególnie ważnymi względami rodzinnymi lub osobistymi. Urlopu okolicznościowego udziela się jednorazowo, w wymiarze do pięciu dni kalendarzowych, jednak w wymienionych przypadkach nie mniejszym niż trzy dni kalendarzowe. Urlopu w drodze wyróżnienia udziela się kandydatowi na zasadach i w trybie określonym w przepisach o dyscyplinie wojskowej. Urlopów tych udzielają kandydatowi komendanci szkół. Kandydatowi może być przedłużony urlop w razie choroby albo śmierci lub ciężkiej choroby członka najbliższej rodziny albo klęski żywiołowej, która dotknęła członka najbliższej rodziny albo zaistnienia innych przyczyn uniemożliwiających jego powrót z urlopu. O przedłużeniu urlopu kandydat zwraca się do dowódcy garnizonu, w którym przebywa, lub najbliższego wojskowego komendanta uzupełnień, a w garnizonach, w których są etatowi komendanci garnizonu, do komendanta garnizonu. Dowódca (komendant) garnizonu lub wojskowy komendant uzupełnień zawiadamiają niezwłocznie właściwego komendanta o przedłużeniu kandydatowi urlopu. Dowódcy jednostek wojskowych, w których kandydat odbywa praktykę, mogą udzielać urlopów okolicznościowych i w drodze wyróżnienia, z tym, że urlop udzielony w drodze wyróżnienia wykorzystuje się w okresie odbywania praktyki.

Żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką – kobiecie, w razie zajścia w ciążę, na okres ciąży i porodu udziela się urlopu bezpłatnego w wymiarze nie dłuższym niż dwanaście miesięcy. W przypadku niepodjęcia służby kandydackiej po upływie okresu urlopu

118

bezpłatnego oraz w przypadku ponownego zajścia w ciężę żołnierza pełniącego służbę kandydacką – kobietę zwalnia się ze służby kandydackiej.

Żołnierzom pełniącym służbę kandydacką przysługuje uposażenie zasadnicze, dodatki do uposażenia zasadniczego i inne należności pieniężne określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy niezawodowych, a także umundurowanie, wyekwipowanie i uzbrojenie oraz wyżywienie.

Żołnierze pełniących służbę kandydacką mają prawo, na zasadach dotyczących żołnierzy zawodowych wnosić odwołanie oraz skargę na postanowienia decyzji personalnych, podlegają opiniowaniu specjalnemu, otrzymują wojskowe dokumenty osobiste oraz karty i tabliczki tożsamości, są zobowiązani do zachowania tajemnicy, nie wolno im podejmować pracy zarobkowej ani wchodzić w skład organów spółek, mają obowiązek zgłaszać wyjazd poza granice państwa i przestrzegać przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny służby oraz ich prawa do udziału w życiu politycznym ulegają ograniczeniom na ogólnych zasadach.

Kandydat podlega opiniowaniu służbowemu w formie opiniowania specjalnego. Opinię specjalną sporządza bezpośredni przełożony kandydata. W opinii specjalnej kandydata na zakończenie studiów lub nauki w szkole wojskowej określa się cechy i predyspozycje osobowościowe mające znaczenie dla dalszego przebiegu służby, ocenę postępów w nauce i spełnienia wymogów określonych w dokumentach normujących przebieg studiów lub szkolenia, sprawność fizyczną i stan zdrowia oraz ocenę wywiązywania się z obowiązków służbowych oraz przestrzegania dyscypliny. Formułuje się ponadto ocenę ogólną i wniosek końcowy o przydatności kandydata do wojskowej służby zawodowej. Przełożony opiniujący kandydata podpisuje oryginał opinii, a następnie zapoznaje kandydata z treścią opinii, wręczając mu potwierdzoną jej kopię. Fakt zapoznania się z treścią opinii kandydat potwierdza własnoręcznym podpisem na oryginale opinii. W przypadku odmowy kandydata podpisania oryginału opinii przełożony opiniujący dokonuje, w miejscu przeznaczonym na podpis opiniowanego, adnotacji o odmowie złożenia przez niego podpisu oraz umieszcza datę i swój podpis. Odwołanie od opinii specjalnej kandydat wnosi do bezpośredniego przełożonego opiniującego w terminie 14 dni od dnia otrzymania potwierdzonej kopii opinii. Odwołanie od opinii specjalnej powinno być rozpatrzone w ciągu trzydziestu dni od daty jego wniesienia. Przełożony, rozpatrujący odwołanie, w trakcie rozmowy służbowej (w raporcie służbowym) informuje kandydata oraz przełożonego, który sporządził opinię, o sposobie rozpatrzenia odwołania. Dokonuje on jednocześnie na oryginale opinii stosownej adnotacji o sposobie rozpatrzenia, potwierdzając ten fakt własnoręcznym podpisem. Uchyloną opinię uważa się za niebyłą. W przypadku, gdy przełożony rozpatrujący odwołanie uchyli opinię

specjalną, wówczas wydaje nową opinię specjalną, która ma charakter ostateczny i nie przysługuje od niej odwołanie. Przełożony zapoznaje kandydata z treścią opinii, wręczając mu potwierdzoną jej kopię. Fakt zapoznania się z treścią opinii opiniowany kandydat potwierdza własnoręcznym podpisem na oryginale opinii. W przypadku odmowy kandydata podpisania oryginału opinii opiniujący dokonuje, w miejscu przeznaczonym na podpis opiniowanego, adnotacji o odmowie złożenia przez niego podpisu oraz umieszcza datę i swój podpis. Oryginał opinii specjalnej włącza się do akt personalnych kandydata.

Żołnierza pełniącego służbę kandydacką zwalnia się ze służby kandydackiej wskutek:

- zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;
- wybrania na posła, senatora, na kierownicze stanowisko państwowe obsadzone na podstawie wyboru oraz do organów wykonawczych samorządu terytorialnego;
- ustalenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do zawodowej służby wojskowej;
- niespełnienia wymogów określonych w regulaminie studiów lub nauki;
- utraty stopnia wojskowego albo degradacji;
- prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z czynnej służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego;
- prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza;
- skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności lub aresztu wojskowego, w tym również z warunkowym zawieszeniem jej wykonania;
- wniosku żołnierza.

Zwolnienie ze służby kandydackiej następuje decyzją Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego na wniosek komendanta szkoły. Komendant po otrzymaniu prawomocnego orzeczenia lub wyroku uzasadniającego zwolnienie kandydata ze służby kandydackiej niezwłocznie przesyła do Szefa Sztabu Generalnego WP wniosek o zwolnienie kandydata ze służby kandydackiej, wraz z tym orzeczeniem lub wyrokiem. Do obowiązków komendanta szkoły należy doręczenie kandydatowi decyzji o zwolnieniu ze służby kandydackiej. Doręczenie decyzji odbywa się w sposób określony w Kodeksie postępowania administracyjnego. Kandydat zwolniony ze służby kandydackiej na skutek zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa oraz niespełnienia wymogów określonych w regulaminie studiów lub nauki albo utraty stopnia wojskowego lub degradacji albo prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z

czynnej służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza albo skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności lub aresztu wojskowego, w tym również z warunkowym zawieszeniem jej wykonania albo wniosku żołnierza, zobowiązany jest do zwrotu równowartości kosztów nauki, w zakresie zakwaterowania, umundurowania, wyżywienia oraz innych nieodpłatnych świadczeń pieniężnych i rzeczowych otrzymanych w związku z nauką. Specyfikację równowartości kosztów związanych z pobieraniem nauki, określa załącznik nr 5. Łączne faktycznie poniesione koszty, wynikające z ewidencji księgowej, przelicza się w stosunku do jednego kandydata. Koszty zakwaterowania, umundurowania i wyżywienia oraz innych nieodpłatnych świadczeń pieniężnych i rzeczowych związanych z nauką kandydata ustala się jako sumę faktycznie poniesionych kosztów tych świadczeń w okresie nauki. Wysokość kwoty stanowiącej równowartość kosztów ustala się według stawek obowiązujących w dniu zwolnienia kandydata ze służby.

Okres nauki obejmuje okres od dnia stawienia się w szkole do dnia zwolnienia ze służby kandydackiej, w tym urlopy i usprawiedliwione nieobecności kandydata. W przypadku zwalniania kandydata na jego wniosek przed upływem ustawowego czasu trwania zasadniczej służby wojskowej, licząc od dnia stawienia się w szkole wojskowej, obowiązuje go zwrot równowartości kosztów w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy kosztami wyżywienia, umundurowania i zakwaterowania kandydata a kosztami wyżywienia, umundurowania i zakwaterowania żołnierza zasadniczej służby wojskowej. Po upływie ustawowego czasu trwania zasadniczej służby wojskowej, licząc od dnia stawienia się kandydata w szkole wojskowej, obowiązuje go zwrot równowartości kosztów w wysokości różnicy – za okres od dnia, w którym upłynął czas pełnienia służby kandydackiej, równy ustawowemu czasowi trwania zasadniczej służby wojskowej, a w wysokości stanowiącej koszt wyżywienia, umundurowania i zakwaterowania oraz innych nieodpłatnych świadczeń pieniężnych i rzeczowych kandydata – za okres od dnia następującego po dniu, w którym upłynął czas pełnienia służby kandydackiej, równy ustawowemu czasowi trwania zasadniczej służby wojskowej, do dnia zwolnienia kandydata z tej służby.

Decyzję w sprawie ustalenia wysokości równowartości kosztów, które kandydat powinien zwrócić, oraz trybu ich zwrotu wydaje komendant szkoły, w której kandydat pełni służbę. Komendant na pisemny wniosek kandydata, zobowiązanego do zwrotu kosztów, może wydać decyzję o zwolnieniu z obowiązku zwrotu kosztów, rozłożeniu kosztów na raty lub odroczeniu terminu płatności. Decyzja taka może być wydana w szczególnie uzasadnionych

niezawinionych przez kandydata przypadkach losowych lub z uwagi na trudną sytuację rodzinną lub materialną kandydata. W przypadku, gdy żołnierz pełniący służbę kandydacką nie uiścił dobrowolnie kosztów ustalonych w decyzji, ich wyegzekwowanie następuje na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji. W razie, gdy z ważnych powodów komendant nie może wykonać decyzji o zwolnieniu, informuje o tym niezwłocznie Szefa Sztabu Generalnego WP.

W razie zwolnienia ze służby kandydackiej okres tej służby zalicza się żołnierzowi do czasu trwania zasadniczej służby wojskowej, określonej w ustawie z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. W razie zwolnienia kandydata ze służby kandydackiej na skutek zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa oraz niespełnienia wymogów określonych w regulaminie studiów lub nauki albo utraty stopnia wojskowego lub degradacji albo prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z czynnej służby wojskowej pełnionej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego albo prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza albo skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności lub aresztu wojskowego, w tym również z warunkowym zawieszeniem jej wykonania albo wniosku żołnierza, komendant szkoły kieruje go do odbycia pozostałego okresu zasadniczej służby wojskowej, jeżeli pełnił służbę kandydacką przez okres krótszy niż ustawowy czas trwania zasadniczej służby wojskowej albo łączny czas odbywania zasadniczej służby wojskowej i pełnienia służby kandydackiej jest krótszy od ustawowego czasu trwania zasadniczej służby wojskowej. Kandydata zwolnionego ze służby kandydackiej, jeżeli pełnił tę służbę przez okres równy, co najmniej ustawowemu czasowi trwania zasadniczej służby wojskowej albo, jeżeli łączny okres odbywania zasadniczej służby wojskowej i pełnienia służby kandydackiej jest równy, co najmniej ustawowemu czasowi trwania zasadniczej służby wojskowej, komendant przenosi do rezerwy z dniem zwolnienia ze służby kandydackiej.

Żołnierza rezerwy powołanego do służby kandydackiej, w przypadku zwolnienia z tej służby, komendant przenosi do rezerwy z dniem zwolnienia. O zwolnieniu kandydata ze służby kandydackiej oraz skierowaniu go od odbycia pozostałego okresu zasadniczej służby wojskowej komendant zawiadamia właściwego wojskowego komendanta uzupełnień. Kandydatowi zwolnionemu ze służby kandydackiej w wyższej szkole wojskowej wydaje się na jego prośbę zaświadczenie o stanie studiów oraz indeks. Okres pełnienia służby kandydackiej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem.

3.6.3. Pełnienie zawodowej służby wojskowej przez żołnierza zawodowego

Żołnierz zawodowy może pełnić zawodową służbę wojskową wyłącznie na stanowisku służbowym (w jednostce wojskowej, w instytucji cywilnej, poza granicami państwa) albo w rezerwie kadrowej lub w dyspozycji. Pełnienie służby na stanowisku służbowym w jednostce wojskowej będzie omówione w kontekście zasad pełnienia służby w poszczególnych obszarach stanowisk, opiniowania służbowego, planowania dalszego przebiegu służby wojskowej i wyznaczania na stanowiska służbowe¹⁷⁴. Zatem przyjrzyjmy się pozostałym elementom składowym pełnienia przez żołnierza zawodowego służby wojskowej.

Żołnierz zawodowy zwolniony z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego może być przeniesiony do rezerwy kadrowej organu właściwego do przeniesienia do tego stanu służby. Żołnierza przenosi się do rezerwy kadrowej w celu odbycia studiów, kursu lub nauki, jeżeli trwają one powyżej trzech miesięcy, a także w związku z przewidywanym wyznaczeniem na inne stanowisko służbowe. Organem wojskowym właściwym do przeniesienia żołnierza zawodowego do rezerwy kadrowej jest:

1) Minister Obrony Narodowej – w przypadku żołnierza zawodowego zwolnionego ze stanowiska służbowego przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Rady Ministrów i Ministra Obrony Narodowej;

2) Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego – w przypadku żołnierza zawodowego zwolnionego ze stanowiska służbowego w Sztabie Generalnym Wojska Polskiego i podległych jednostkach organizacyjnych oraz w rodzajach Sił Zbrojnych, Komendzie Głównej Żandarmerii Wojskowej i podległych im jednostkach wojskowych;

3) dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach kadr – w pozostałych przypadkach.

Liczba stanowisk przeznaczonych na potrzeby tworzenia rezerwy kadrowej wynosi 1 % ogólnej liczby stanowisk służbowych przewidzianych dla żołnierzy zawodowych. Limit żołnierzy, którzy mogą pozostawać w rezerwie kadrowej, został rozdzielony w ten sposób, że wynosi dla:

- Ministra Obrony Narodowej – 10 % ogólnej liczby stanowisk służbowych przewidzianych dla rezerwy kadrowej;

¹⁷⁴ Żołnierz zawodowy może zajmować tylko jedno stanowisko służbowe oficer – przewidziane w etacie dla oficera, podoficer zawodowy – przewidziane w etacie dla podoficera zawodowego, a szeregowy zawodowy – przewidziane w etacie dla starszego szeregowego zawodowego lub kaprała zawodowego.

- 123
- Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego – 70 % ogólnej liczby stanowisk służbowych przewidzianych dla rezerwy kadrowej;
 - Dyrektora departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach kadr – 20 % ogólnej liczby stanowisk służbowych przewidzianych dla rezerwy kadrowej.

Nie ogranicza się czasu pozostawania w rezerwie kadrowej w czasie pełnienia zawodowej służby wojskowej, jednak okres pozostawania żołnierza zawodowego w tym stanie służby nie może być jednorazowo dłuższy niż dwa lata. Jeżeli jednak przeniesienie do rezerwy kadrowej następuje w związku ze skierowaniem żołnierza zawodowego na studia zagraniczne, czas pozostawania w rezerwie kadrowej obejmuje okres tych studiów. Z wnioskiem o przeniesienie do rezerwy kadrowej występuje organ wojskowy właściwy do wyznaczenia na stanowisko po odbyciu nauki. We wniosku, podaje się datę zwolnienia żołnierza ze stanowiska służbowego, w celu określenia terminu rozpoczęcia okresu przebywania w rezerwie kadrowej. W decyzji personalnej o przeniesieniu żołnierza do rezerwy kadrowej ustala się: datę rozpoczęcia i zakończenia okresu przebywania w rezerwie kadrowej, miejsce wykonywania przez tego żołnierza obowiązków służbowych oraz miejsce zaopatrzenia logistycznego.

Organ wojskowy właściwy do przeniesienia żołnierza do rezerwy kadrowej w związku z oczekiwaniem, po zakończeniu kadencji lub nauki, na zwolnienie się określonego w prognozie bliższej stanowiska służbowego, określa zakres wykonywania przez niego zadań służbowych oraz sposób rozliczania z ich wykonania. Z chwilą upływu okresu przebywania w rezerwie kadrowej i ukończenia edukacji z wynikiem pozytywnym, organ wojskowy właściwy do przeniesienia żołnierza do rezerwy kadrowej, w zależności od posiadanych kompetencji kadrowych, wyznacza żołnierza na kolejne stanowisko służbowe lub kieruje do organu właściwego do jego wyznaczenia na stanowisko służbowe.

Żołnierz zawodowy może zostać przeniesiony do dyspozycji, tylko wtedy, gdy została wydana decyzja o zwolnieniu go z zawodowej służby wojskowej. Okres dyspozycji obejmuje okres od dnia zwolnienia z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego do dnia zwolnienia z tej służby. Organem uprawnionym do przeniesienia żołnierza zawodowego do dyspozycji jest organ, który wydał decyzję o zwolnieniu żołnierza z zawodowej służby wojskowej. Organ ten w decyzji o zwolnieniu określa miejsce pozostawania tego żołnierza na zaopatrzeniu, którym może być dotychczasowa lub inna jednostka wojskowa. Dopuszcza się możliwość zwolnienia żołnierza zawodowego przeniesionego do dyspozycji z wykonywania zadań służbowych. Prawo to przysługuje właściwemu przełożonemu żołnierzowi.

Żołnierz zawodowy może pełnić zawodową służbę wojskową na stanowiskach służbowych w Kancelarii Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, Biurze Bezpieczeństwa Narodowego, Departamencie Sądów Wojskowych Ministerstwa Sprawiedliwości lub Agencji Wywiadu, a także w innych instytucjach i podmiotach realizujących szczególne zadania na rzecz obronności i bezpieczeństwa Państwa.

W celu utworzenia w instytucji cywilnej stanowisk służbowych przeznaczonych dla żołnierzy zawodowych kierownik instytucji cywilnej występuje z wnioskiem do Ministra Obrony Narodowej. Wniosek powinien zawierać nazwę instytucji cywilnej (nazwę tworzonej komórki organizacyjnej) oraz nazwę i liczbę stanowisk służbowych przeznaczonych dla żołnierzy zawodowych, a także opis tych stanowisk i wymagania kwalifikacyjne do ich zajmowania oraz zakres zadań wykonywanych na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa na danych stanowiskach służbowych. Jeżeli na wskazanych stanowiskach służbowych nie będą wykonywane szczególne zadania na rzecz obronności i bezpieczeństwa państwa, Minister Obrony Narodowej może odmówić uwzględnienia wniosku.

W przypadku uwzględnienia wniosku, Minister Obrony Narodowej: ustala – do celów związanych z pełnieniem zawodowej służby wojskowej oraz obliczania uposażenia i innych należności pieniężnych na stanowiskach służbowych określonych we wniosku – stopnie etatowe, do których zaszeregowuje te stanowiska, stosownie do równorzędnych lub odpowiednich stanowisk służbowych występujących w etatach komórek organizacyjnych i jednostek organizacyjnych podporządkowanych Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowanych, oraz grupy uposażenia, a także przedstawia kierownikowi instytucji cywilnej imienne propozycje obsady stanowisk służbowych określonych we wniosku. Zgłoszenie propozycji obsady tych stanowisk musi być poprzedzone uzyskaniem od żołnierzy zawodowych oświadczeń zawierających zgodę na wyznaczenie do pełnienia zawodowej służby wojskowej na stanowisku służbowym w instytucji cywilnej. Oświadczenia składa się na piśmie, ze wskazaniem nazwy instytucji cywilnej i stanowiska służbowego, na którym ma być pełniona służba wojskowa.

Imienne propozycje obsady stanowisk służbowych określonych we wniosku, może przedstawić Ministrowi Obrony Narodowej również kierownik instytucji cywilnej. Po uzgodnieniu obsady stanowisk służbowych między Ministrem Obrony Narodowej a kierownikiem instytucji cywilnej, Minister Obrony Narodowej zwalnia wytypowanych żołnierzy zawodowych z zajmowanych stanowisk służbowych i kieruje ich do instytucji cywilnej w celu wyznaczenia na stanowiska służbowe. Kierownik instytucji cywilnej wyznacza żołnierza zawodowego na uzgodnione stanowisko służbowe oraz zawiadamia

Ministra Obrony Narodowej o dokonany wyznaczeniu w formie przewidzianej dla tego stanowiska, określając datę objęcia stanowiska służbowego przez żołnierza zawodowego. Dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach kadr na podstawie zawiadomienia, stwierdza dla celów ewidencyjnych w rozkazie dziennym datę objęcia przez żołnierza zawodowego stanowiska służbowego w instytucji cywilnej. Kierownik instytucji cywilnej może wyznaczać żołnierzy zawodowych na inne stanowiska służbowe przeznaczone dla żołnierzy zawodowych, po złożeniu przez nich oświadczeń i uzgodnieniu z Ministrem Obrony Narodowej.

Żołnierze zawodowi pełniący zawodową służbę wojskową na stanowiskach służbowych w instytucjach cywilnych podlegają opiniowaniu służbowemu na zasadach określonych w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Z zastrzeżeniem, że opiniowanie okresowe przeprowadza się, co trzy lata i nie określa się dla nich prognoz, lub, jeżeli okres pełnienia służby jest krótszy niż trzy lata, podlegają oni opiniowaniu okresowemu w związku z zakończeniem służby na danym stanowisku służbowym.

Żołnierzowi temu przysługują uprawnienia i świadczenia, w tym uposażenie i inne należności pieniężne, określone w przepisach dla żołnierzy zawodowych pełniących służbę w jednostkach wojskowych, z zastrzeżeniem, że do tych żołnierzy zawodowych stosuje się odpowiednio obowiązujące na zajmowanych przez nich stanowiskach służbowych przepisy prawa pracy lub przepisy dotyczące stosunku służbowego, odnoszące się do obowiązków pracodawcy i pracownika, regulaminów pracy, wyróżnień niezwiązanych z przebiegiem zawodowej służby wojskowej, odpowiedzialności materialnej pracowników, rozkładu czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, jak również tworzenia funduszu nagród, a także przyznawania nagród innych niż wynikające z przepisów ustawy z dnia 4 września 1997 r. o dyscyplinie wojskowej. Dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach kadr informuje instytucje cywilne, w których żołnierzy zawodowych wyznacza się na stanowiska służbowe, o wysokości przysługujących im uposażeń i dodatkowego uposażenia rocznego oraz o przydzieleniu żołnierzy na zaopatrzenie logistyczne do jednostek organizacyjnych Sił Zbrojnych.

Nadzór w zakresie pełnienia czynnej służby wojskowej nad żołnierzami zawodowymi pełniącymi zawodową służbę wojskową w instytucji cywilnej w odniesieniu do sędziów sądów wojskowych powołanych na stanowiska służbowe w Departamencie Sądów Wojskowych Ministerstwa Sprawiedliwości oraz wyznaczonych na stanowiska służbowe w instytucjach cywilnych, zaszeregowanych do etatowych stopni generała brygady (kontradmirala) i wyższych, sprawuje Minister Obrony Narodowej. Ponadto, realizuje nadzór

w odniesieniu do pozostałych żołnierzy zawodowych przez dyrektora departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach kadr. Nadzorem obejmuje się zagadnienia związane w szczególności z wykształceniem wojskowym, szkoleniem fizycznym i działalnością sportową, przestrzeganiem przepisów ubiorczych, przestrzeganiem dyscypliny etatowej, działalnością społeczno-wychowawczą, działalnością kadrową, bezpieczeństwem i higieną służby oraz działalnością mobilizacyjno-uzupełnieniową oraz przygotowywaniem do wykonywania zadań na stanowiskach służbowych w czasie wojny. Nadzór wykonywany jest w szczególności przez inspekcje – obejmujące kontrolę wymienionych zagadnień, przeprowadzane, co najmniej raz w okresie trzyletnim, a także przeprowadzane doraźnie i obejmujące wybraną problematykę – kontrole problemowe.

W przypadkach reorganizacji instytucji cywilnej powodującej zmniejszenie liczby stanowisk służbowych przeznaczonych dla żołnierzy zawodowych albo likwidacji stanowiska służbowego, które żołnierz zawodowy zajmował albo orzeczenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności żołnierza zawodowego do pełnienia zawodowej służby wojskowej na zajmowanym stanowisku służbowym, kierownik instytucji cywilnej, o ile nie może dokonać wyznaczenia żołnierza zawodowego na inne stanowisko służbowe, kieruje żołnierza zawodowego do Ministra Obrony Narodowej. O zamiarze skierowania, kierownik instytucji cywilnej zawiadamia Ministra Obrony Narodowej i żołnierza zawodowego, co najmniej z trzymiesięcznym wyprzedzeniem, z wyjątkiem wystąpienia przypadku wydania orzeczenia wojskowej komisji lekarskiej, kiedy skierowanie następuje niezwłocznie. Trzymiesięczny termin może być skrócony za pisemną zgodą Ministra Obrony Narodowej, kierownika instytucji cywilnej i zainteresowanego żołnierza zawodowego. W przypadkach skierowania żołnierza zawodowego do Ministra Obrony Narodowej w związku z reorganizacją instytucji lub likwidacją stanowiska, gdy brak jest możliwości wyznaczenia żołnierza zawodowego na stanowisko w resorcie ON odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym, dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego w sprawach kadr, występuje z wnioskiem o dokonanie wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej.

W przypadkach skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) z warunkowym zawieszeniem wykonania tej kary albo odmowy wydania lub pozbawienie żołnierza wymaganego poświadczenia bezpieczeństwa albo otrzymania dostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej, kierownik instytucji cywilnej może skierować żołnierza zawodowego do Ministra Obrony Narodowej z zachowaniem trzymiesięcznego okresu zawiadomienia.

Minister Obrony Narodowej odwołuje niezwłocznie żołnierza zawodowego z pełnienia zawodowej służby wojskowej na stanowisku służbowym w instytucji cywilnej, w następujących przypadkach:

- zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;
- wybrania na posła, senatora, na kierownicze stanowisko państwowe obsadzone na podstawie wyboru oraz do organów wykonawczych samorządu terytorialnego;
- ustalenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do służby;
- odmowy przyjęcia skierowania do wojskowej komisji lekarskiej lub nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się do tej komisji w określonym terminie i miejscu albo niepoddania się badaniom, do których został zobowiązany przez komisję lekarską;
- osiągnięcia wieku sześćdziesięciu lat;
- otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej;
- utraty stopnia wojskowego albo degradacji;
- prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z zawodowej służby wojskowej;
- prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych, wydalenia z zawodowej służby wojskowej lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza zawodowego;
- skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) bez warunkowego zawieszenia jej wykonania;
- prawomocnego ukarania przez organ właściwego samorządu zawodowego karą zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu (specjalności zawodowej);
- nieobecności w służbie jednorazowo przez okres trzech dni roboczych, która nie została usprawiedliwiona.

Minister Obrony Narodowej z uwagi na uzasadnione potrzeby Sił Zbrojnych może odwołać żołnierza zawodowego z pełnienia zawodowej służby wojskowej na stanowisku służbowym w instytucji cywilnej, zawiadamiając o tym kierownika instytucji cywilnej i żołnierza, co najmniej z trzymiesięcznym wyprzedzeniem. Minister Obrony Narodowej może odwołać żołnierza zawodowego z pełnienia zawodowej służby wojskowej na stanowisku służbowym w instytucji cywilnej, na jego wniosek, nawet bez zgody kierownika instytucji cywilnej. Odwołanie następuje z upływem trzech miesięcy od ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego, w którym żołnierz zawodowy złożył wniosek, a jeżeli wniosek wiąże się z wypowiedzeniem stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej przez żołnierza,

odwołanie następuje z dniem upływu okresu wypowiedzenia. Bieg tego okresu liczy się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zawiadomienie wpłynęło do instytucji cywilnej, w której żołnierz zawodowy pełni zawodową służbę wojskową.

Żołnierz zawodowy może być wyznaczony lub skierowany do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa. Do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa wyznacza lub kieruje Minister Obrony Narodowej albo Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, zgodnie z posiadanymi kompetencjami do wyznaczania na stanowiska służbowe. W czasie pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa żołnierz zawodowy podlega organowi, który wyznaczył lub skierował go do tej służby. Podczas wykonywania zadań służbowych poza granicami państwa żołnierz zawodowy może podlegać, w zależności od miejsca pełnienia zawodowej służby wojskowej, również innym przełożonym.

Wyznaczenie żołnierza zawodowego, do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa następuje w przypadkach pełnienia tej służby na stanowiskach służbowych w polskich przedstawicielstwach wojskowych przy organizacjach międzynarodowych i międzynarodowych strukturach wojskowych lub bezpośrednio w strukturach organizacji międzynarodowych i międzynarodowych strukturach wojskowych lub w jednostkach organizacyjnych podległych ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, mających siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej. Stanowiska te, ujmuje się w etatach „Wykazy stanowisk służbowych przeznaczonych dla żołnierzy zawodowych pełniących służbę poza granicami państwa”, prowadzonych oddzielnie dla każdej z wymienionych grup stanowisk służbowych. Wyznaczenie żołnierza do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa następuje w drodze decyzji.

Wyznaczenie żołnierza do pełnienia służby w polskim przedstawicielstwie wojskowym przy organizacji międzynarodowej lub przy międzynarodowej strukturze wojskowej, na stanowisku w jednostce organizacyjnej podległej ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, mającej siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej albo bezpośrednio w strukturze organizacji międzynarodowej, następuje po uzgodnieniu z ministrem właściwym do spraw zagranicznych. W przypadku, gdy służba będzie się wiązać z dostępem do informacji uznanych za niejawne przez państwo, w którym działa polskie przedstawicielstwo lub przez organizację międzynarodową, przy której takie przedstawicielstwo działa, a z tym państwem lub z taką organizacją została zawarta umowa o wzajemnej ochronie informacji niejawnych, kandydat jest obowiązany uzyskać poświadczenie bezpieczeństwa, zgodnie z przepisami o ochronie informacji niejawnych.

Skierowanie żołnierza do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa następuje w przypadkach pełnienia tej służby w składzie jednostki wojskowej użytej zgodnie z przepisami „Ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej poza granicami państwa” (Dz. U. 1998, Nr 162, poz. 1117) albo w kwaterach głównych, dowództwach i sztabach misji organizacji międzynarodowych i sił wielonarodowych albo jako obserwator wojskowy lub osoba posiadająca status obserwatora wojskowego w misjach pokojowych organizacji międzynarodowych i sił wielonarodowych. W czasie pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa w wymienionych przypadkach, żołnierz zawodowy pozostaje na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym w kraju. Skierowanie żołnierza do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa następuje w drodze indywidualnej lub zbiorowej decyzji.

Organ, wyznaczający lub kierujący żołnierza za granicę uchyla (warunek obligatoryjny) decyzję o wyznaczeniu lub skierowaniu żołnierza do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami kraju albo rozkaz o skierowaniu żołnierza do pełnienia tej służby przed dniem wyjazdu z kraju, w razie braku zgody na jego przyjęcie przez państwo lub organizację międzynarodową, a także w razie zmiany orzeczenia lekarskiego lub poświadczenia bezpieczeństwa. Decyzje lub rozkaz mogą być uchylone (warunek fakultatywny) przez organ, który wydał tę decyzję lub rozkaz, przed dniem wyjazdu z kraju w przypadku prawomocnego ukarania żołnierza za przewinienie dyscyplinarne albo wszczęcia postępowania karnego przeciwko żołnierzowi o przestępstwo lub postępowania w sprawie o wykroczenie, albo też zawieszenia żołnierza w czynnościach służbowych lub na wniosek żołnierza lub ze względu na potrzeby Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Organ wyznaczający lub kierujący żołnierza do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami kraju odwołuje żołnierza do kraju na wniosek organu państwa, w którym działa misja organizacji międzynarodowej, w której żołnierz pełni służbę, albo też państwa, na terytorium, którego ma siedzibę polskie przedstawicielstwo wojskowe, albo organizacji międzynarodowej lub międzynarodowej struktury wojskowej, przy której działa przedstawicielstwo, albo też organu państwa, na którego terytorium mają one swoją siedzibę, a także dowódcy sił wielonarodowych oraz na wniosek ministra właściwego do spraw zagranicznych w stosunku do żołnierza wyznaczonego do pełnienia służby w polskim przedstawicielstwie wojskowym lub na stanowisku w placówce zagranicznej albo bezpośrednio w strukturze organizacji międzynarodowej, a także w razie zmiany orzeczenia lekarskiego lub poświadczenia bezpieczeństwa.

Żołnierz może być odwołany do kraju w każdym czasie przez Ministra Obrony Narodowej lub Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego w przypadku niewywiązywania się z zadań służbowych lub nienależytego ich wykonywania, prawomocnego ukarania żołnierza za przewinienie dyscyplinarne albo wszczęcia przeciwko żołnierzowi postępowania karnego o przestępstwo lub postępowania w sprawie o wykroczenie albo też zawieszenia żołnierza w czynnościach służbowych oraz w razie uprawdopodobnionego podejrzenia popełnienia czynu, który jest zabroniony pod groźbą kary według prawa państwa pobytu, wniosku żołnierza albo dowódcy jednostki wojskowej, w której żołnierz pełni służbę poza granicami państwa, lub szefa (dyrektora, dowódcy, komendanta) jednostki lub komórki organizacyjnej Ministerstwa Obrony Narodowej właściwej w sprawach związanych z wyznaczaniem żołnierzy do służby poza granicami państwa w przypadku żołnierza pełniącego służbę poza granicami państwa, a także ze względu na potrzeby Sił Zbrojnych. Żołnierz może być w każdym czasie odwołany do kraju również w razie niewykonywania zadań służbowych przez czas dłuższy niż 15 dni.

3.6.4. Zwalnianie z zawodowej służby wojskowej i pomoc rekonwersyjna żołnierzom zawodowym

Żołnierza zawodowego **zwalnia się** z zawodowej służby wojskowej wskutek:

- zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub nabycia obywatelstwa innego państwa;
- wybrania na posła, senatora, na kierownicze stanowisko państwowe obsadzone na podstawie wyboru oraz do organów wykonawczych samorządu terytorialnego;
- ustalenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do służby;
- odmowy przyjęcia skierowania do wojskowej komisji lekarskiej lub nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się do tej komisji w określonym terminie i miejscu albo niepoddania się badaniom, do których został zobowiązany przez komisję lekarską;
- osiągnięcia wieku sześćdziesięciu lat;
- otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej;
- odmowy pełnienia służby na równorzędnym lub wyższym stanowisku służbowym, w razie zwolnienia z zajmowanego stanowiska, w przypadku, jeżeli wojskowa komisja lekarska orzekła jego niezdolność do pełnienia zawodowej służby wojskowej w określonych jednostkach wojskowych albo na zajmowanym stanowisku lub, gdy zlikwidowano zajmowane przez niego stanowisko służbowe lub, gdy upłynął termin kadencji określony w decyzji o wyznaczeniu na stanowisko służbowe;

- upływu czasu określonego w kontrakcie, jeżeli nie nastąpi zawarcie kolejnego kontraktu;
- upływu terminu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej dokonanego przez:
 - żołnierza zawodowego,
 - właściwy organ;
- niewyznaczenia na stanowisko służbowe w czasie pozostawania w rezerwie kadrowej;
- utraty stopnia wojskowego albo degradacji;
- prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z zawodowej służby wojskowej;
- prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych, wydalenia z zawodowej służby wojskowej lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza zawodowego;
- skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) bez warunkowego zawieszenia jej wykonania;
- prawomocnego ukarania przez organ właściwego samorządu zawodowego karą zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu (specjalności zawodowej);
- nieobecności w służbie jednorazowo przez okres trzech dni roboczych, która nie została usprawiedliwiona.

Żołnierza zawodowego **można** zwolnić z zawodowej służby wojskowej wskutek:

- skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) z warunkowym zawieszeniem wykonania tej kary;
- odmowy wydania lub pozbawienia żołnierza wymaganego poświadczenia bezpieczeństwa;
- niewyznaczenia na stanowisko służbowe na kolejną kadencję;
- otrzymania dostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej;
- zaistnienia potrzeb Sił Zbrojnych – za pisemną zgodą żołnierza.

Z dniem śmierci żołnierza zawodowego stosunek służbowy zawodowej służby wojskowej wygasa. Stosunek służbowy zawodowej służby wojskowej wygasa również w przypadku, gdy żołnierz zawodowy został uznany za zmarłego lub zaginiony. W tych przypadkach żołnierza zawodowego skreśla się z ewidencji rozkazem personalnym Szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego. Podstawę wydania rozkazu personalnego o skreśleniu z ewidencji żołnierza, który zmarł lub został uznany za zmarłego – stanowi akt zgonu lub orzeczenie sądu

o uznaniu za zmarłego lub, który zaginął, gdy nie może być jeszcze wydane orzeczenie sądu o uznaniu za zmarłego – stanowi prawomocne postanowienie prokuratora wojskowego wydane w tej sprawie.

Dokonanie wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej przez właściwy organ może nastąpić, gdy jednostka wojskowa, w której żołnierz zawodowy pełni zawodową służbę wojskową, uległa rozformowaniu lub zmniejszył się jej stan etatowy w korpusie kadry zawodowej Sił Zbrojnych, w którym żołnierz pełni służbę, albo, gdy uległo likwidacji stanowisko służbowe, które żołnierz zajmował, a brak jest możliwości wyznaczenia go na inne stanowisko odpowiadające jego kwalifikacjom zawodowym. Wypowiedzenie stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej przez właściwy organ jest decyzją. Organem właściwym do wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej jest Minister Obrony Narodowej – w odniesieniu do żołnierzy zawodowych, w stosunku, do których posiada prawo do wyznaczania na stanowisko służbowe oraz Szef Sztabu Generalnego Wojska Polskiego – w odniesieniu do pozostałych żołnierzy zawodowych.

Dokonanie wypowiedzenia stosunku służbowego przez organ wojskowy może nastąpić na wniosek organu uprawnionego do wyznaczania na stanowisko służbowe. Jeżeli organ właściwy do wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej uzna zasadność wniosku, dokonuje wypowiedzenia stosunku służbowego. Dwa egzemplarze wypowiedzenia przesyła się dowódcy jednostki, który niezwłocznie doręcza żołnierzowi wypowiedzenie. Wycofanie wypowiedzenia, może nastąpić na pisemny wniosek organu, który dokonał wypowiedzenia, za zgodą żołnierza, do którego skierowane było wypowiedzenie.

Żołnierz zawodowy może w każdym czasie wypowiedzieć stosunek służbowy zawodowej służby wojskowej bez podawania przyczyny. Zwolnienie z zawodowej służby wojskowej żołnierza zawodowego wskutek dokonanego wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej następuje po upływie sześciu miesięcy od dnia złożenia wypowiedzenia, w ostatnim dniu miesiąca. Okres wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej może być skrócony za pisemną zgodą zwalnianego żołnierza zawodowego i właściwego organu, przy czym kończyć się musi ostatniego dnia miesiąca.

Żołnierz składa wypowiedzenie stosunku służbowego do organu zwalniającego. Wypowiedzenie stosunku służbowego przez żołnierza uważa się za dokonane, jeżeli zostało złożone za pokwitowaniem w kancelarii jednostki wojskowej lub wysłane przesyłką poleconą na adres jednostki wojskowej, w której żołnierz zawodowy pełni służbę wojskową.

Wypowiedzenie następuje w formie pisemnej i powinno zawierać oświadczenie woli żołnierza wskazujące jednoznacznie na zamiar wypowiedzenia przez niego stosunku służbowego. Do wypowiedzenia dowódca jednostki dołącza pisemną informację o faktach mających wpływ na realizację wypowiedzenia, w tym informację o obowiązku zwrotu przez żołnierza kosztów związanych z pobieraniem nauki. W przypadku dokonania przez żołnierza wypowiedzenia, organ zwalniający wydaje decyzję o zwolnieniu żołnierza z zawodowej służby wojskowej, w której określa datę zwolnienia z zawodowej służby wojskowej wynikającą z wypowiedzenia. Wycofanie wypowiedzenia może nastąpić na pisemny wniosek żołnierza, za zgodą organu zwalniającego.

Zwolnienie z zawodowej służby wojskowej w przypadkach odmowy przyjęcia skierowania do wojskowej komisji lekarskiej lub, nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się do tej komisji w określonym terminie i miejscu albo niepoddania się badaniom, do których został zobowiązany przez komisję lekarską, otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej, odmowy pełnienia służby na równorzędnym lub wyższym stanowisku służbowym, w razie zwolnienia z zajmowanego stanowiska, w przypadku, jeżeli wojskowa komisja lekarska orzekła jego niezdolność do pełnienia zawodowej służby wojskowej w określonych jednostkach wojskowych albo na zajmowanym stanowisku lub, gdy zlikwidowano zajmowane przez niego stanowisko służbowe, gdy upłynął termin kadencji określony w decyzji o wyznaczeniu na stanowisko służbowe, upływu terminu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej dokonanego przez żołnierza zawodowego, niewyznaczenia na stanowisko służbowe w czasie pozostawania w rezerwie kadrowej i nieobecności w służbie jednorazowo przez okres trzech dni roboczych, która nie została usprawiedliwiona oraz skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) z warunkowym zawieszeniem wykonania tej kary, odmowy wydania lub pozbawienia żołnierza wymaganego poświadczenia bezpieczeństwa, niewyznaczenia na stanowisko służbowe na kolejną kadencję, otrzymania dostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej i zaistnienia potrzeb Sił Zbrojnych – za pisemną zgodą żołnierza – następuje decyzją właściwego organu wojskowego. Zwolnienie z zawodowej służby wojskowej następuje z dniem określonym w decyzji.

Zwolnienie z zawodowej służby wojskowej w pozostałych przypadkach następuje z mocy prawa z dniem uprawomocnienia się odpowiedniego orzeczenia lub decyzji albo zaistnienia okoliczności stanowiącej podstawę zwolnienia żołnierza zawodowego ze służby. W tych przypadkach organ, który wyznaczył żołnierza zawodowego na stanowisko służbowe,

stwierdza fakt zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej rozkazem personalnym, wydanym do celów ewidencyjnych.

W razie uchylecia orzeczenia o utracie stopnia wojskowego albo degradacji, prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych, wydalenia z zawodowej służby wojskowej lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza zawodowego, skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) bez warunkowego zawieszenia jej wykonania, prawomocnego ukarania przez organ właściwego samorządu zawodowego karą zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu (specjalności zawodowej) ulegają uchyleciu skutki tego orzeczenia, jakie wynikły dla żołnierza zawodowego z tego orzeczenia w jego stosunku służbowym zawodowej służby wojskowej. W tych przypadkach data zwolnienia z zawodowej służby wojskowej nie ulega zmianie, przy czym uznaje się, że zwolnienie żołnierza zawodowego nastąpiło w drodze wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej dokonanego przez właściwy organ. Natomiast skutki uchylecia prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z zawodowej służby wojskowej regulują przepisy ustawy z dnia 4 września 1997 r. o dyscyplinie wojskowej.

Dowódca jednostki, w przypadkach, w których decyzję o zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej wydaje Minister Obrony Narodowej lub Szef Sztabu Generalnego WP, doręcza żołnierzowi decyzję zwalniającą go z zawodowej służby wojskowej. Doręczenie decyzji odbywa się na zasadach określonych w Kodeksie postępowania administracyjnego.

W razie otrzymania niedostatecznej ogólnej oceny w opinii okresowej, dowódca jednostki występuje niezwłocznie do organu zwalniającego, poprzez organ właściwy do wyznaczania na stanowisko służbowe, z wnioskiem o zwolnienie żołnierza z zawodowej służby wojskowej. Do wniosku dołącza się prawomocną opinię okresową. W przypadku, gdy żołnierz zawodowy został zwolniony ze stanowiska służbowego i odmówił objęcia innego równorzędnego lub wyższego stanowiska, organ właściwy do wyznaczenia na stanowisko służbowe przesyła do organu zwalniającego wniosek o zwolnienie z zawodowej służby wojskowej, wraz z oświadczeniem żołnierza o niewyrażeniu zgody na wyznaczenie na równorzędne lub wyższe stanowisko służbowe.

W przypadku przebywania żołnierza w rezerwie kadrowej i niewyznaczenia go do końca okresu pozostawania w rezerwie kadrowej na stanowisko służbowe, organ właściwy do przenoszenia do rezerwy kadrowej występuje do organu zwalniającego z wnioskiem o zwolnienie żołnierza z zawodowej służby wojskowej, a jeżeli sam jest tym organem, zwalnia tego żołnierza z upływem okresu pozostawania w rezerwie kadrowej.

Gdy nieobecność żołnierza w służbie trwała jednorazowo przez okres trzech dni roboczych i nie została usprawiedliwiona, dowódca jednostki występuje do organu zwalniającego, poprzez organ właściwy do wyznaczania na stanowisko służbowe, z wnioskiem o zwolnienie żołnierza z zawodowej służby wojskowej.

W przypadkach skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) z warunkowym zawieszeniem wykonania tej kary lub odmowy wydania lub pozbawienia żołnierza wymaganego poświadczenia bezpieczeństwa lub otrzymania dostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej – dowódca jednostki występuje z wnioskiem do organu zwalniającego, poprzez organ właściwy do wyznaczania na stanowisko służbowe, o zwolnienie żołnierza z zawodowej służby wojskowej. Dowódca jednostki w tych przypadkach może wystąpić do organu zwalniającego z wnioskiem o zatrzymanie żołnierza w dalszej służbie wojskowej. Jeżeli organ zwalniający nie uwzględni wniosku, dokonuje zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej.

W przypadku odmowy wydania lub pozbawienia żołnierza wymaganego poświadczenia bezpieczeństwa, dowódca jednostki w rozkazie dziennym podaje datę zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej i przeniesienia do rezerwy lub w stan spoczynku na podstawie rozkazu personalnego wydanego do celów ewidencyjnych przez organ, który wyznaczył tego żołnierza na stanowisko służbowe.

W przypadku niewyznaczenia żołnierza na kolejną kadencję organ właściwy do wyznaczenia na stanowisko służbowe występuje z wnioskiem do organu zwalniającego o zwolnienie żołnierza z zawodowej służby wojskowej. Organ zwalniający w tym przypadku, wydaje decyzję o zwolnieniu żołnierza lub wyznacza go na wolne stanowisko służbowe bądź kieruje żołnierza do organu właściwego do wyznaczenia na takie stanowisko służbowe. Zwolnienie żołnierza z zawodowej służby wojskowej następuje z dniem upływu kadencji na dotychczas zajmowanym stanowisku służbowym.

Zwolnienie z zawodowej służby wojskowej w związku z zaistnieniem potrzeb Sił Zbrojnych – za pisemną zgodą żołnierza, może nastąpić po uzyskaniu pisemnej zgody żołnierza na zwolnienie w tym trybie. Zwolnienie powinno nastąpić w dniu uzgodnionym z żołnierzem, przypadającym nie później niż w okresie sześciu miesięcy od wyrażenia zgody na zwolnienie. Decyzję o zwolnieniu żołnierza z zawodowej służby wojskowej wykonuje dowódca jednostki albo dyrektor departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwy do spraw kadr w stosunku do żołnierza pełniącego służbę w instytucji cywilnej. W razie, gdy z ważnych powodów dowódca jednostki nie może wykonać decyzji o zwolnieniu, informuje niezwłocznie o tym organ zwalniający, podając faktyczne przyczyny zwłoki. W takim

przypadku organ zwalniający przenosi żołnierza do dyspozycji i określa ostateczny termin zwolnienia go z zawodowej służby wojskowej.

Żołnierza, który zrzekł się obywatelstwa polskiego lub nabył obywatelstwo innego państwa, zwalnia się z zawodowej służby wojskowej z dniem wydania orzeczenia o zrzeczeniu się obywatelstwa polskiego lub stwierdzenia nabycia obywatelstwa innego państwa przez organ właściwy do orzekania w sprawach obywatelstwa. Żołnierza, który został wybrany na posła, senatora, na kierownicze stanowisko państwowe obsadzone na podstawie wyboru oraz do organów wykonawczych samorządu terytorialnego, zwalnia się z zawodowej służby wojskowej z dniem ogłoszenia o dokonaniu wyboru. Natomiast żołnierza, który został uznany przez komisję za niezdolnego do zawodowej służby wojskowej, zwalnia się z tej służby z dniem uprawomocnienia się orzeczenia komisji o tej niezdolności. W razie ustalenia przez komisję niezdolności żołnierza do zawodowej służby wojskowej, dowódca jednostki, w której żołnierz pełni służbę, zwalnia go od wykonywania obowiązków służbowych. Fakt zwolnienia od wykonywania obowiązków służbowych dowódca jednostki stwierdza w rozkazie dziennym. Zwolnienie z zawodowej służby wojskowej żołnierza, z uwagi na osiągnięcie sześćdziesięciu lat, następuje z dniem ukończenia tego roku życia.

Zwolnienie żołnierza ze służby pełnionej w ramach kontraktu na pełnienie służby terminowej, jeżeli nie nastąpi zawarcie kolejnego kontraktu lub podpisanie kontraktu na pełnienie służby stałej, następuje w dniu upływu czasu pełnienia służby określonego w kontrakcie.

Dowódca jednostki po otrzymaniu prawomocnego orzeczenia lub wyroku, w przypadkach utraty stopnia wojskowego albo degradacji, prawomocnego orzeczenia o wymierzeniu kary dyscyplinarnej usunięcia z zawodowej służby wojskowej, prawomocnego orzeczenia środków karnych pozbawienia praw publicznych, wydalenia z zawodowej służby wojskowej lub zakazu wykonywania zawodu żołnierza zawodowego, skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) bez warunkowego zawieszenia jej wykonania lub prawomocnego ukarania przez organ właściwego samorządu zawodowego karą zawieszenia lub pozbawienia prawa wykonywania zawodu (specjalności zawodowej) przesyła do organu, który wyznaczył żołnierza na stanowisko służbowe, wniosek o zwolnienie żołnierza z zawodowej służby wojskowej wraz z tym orzeczeniem lub wyrokiem, w celu wydania do celów ewidencyjnych decyzji o zwolnieniu tego żołnierza.

Zasady kierowania do komisji żołnierza, w stosunku, do którego jest wykonywana decyzja o zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej, zostały omówione w części dotyczącej kierowania do wojskowych komisji lekarskich, z tym że skierowanie takiego żołnierza przez

dowódcę jednostki wykonującą decyzję o zwolnieniu następuje na wniosek żołnierza. Skierowanie do komisji nie wpływa na rozliczenie żołnierza z jednostką wojskową oraz zwolnienie go z zawodowej służby wojskowej.

Jeżeli żołnierz, w stosunku, do którego została wydana decyzja o zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej, przebywa w zakładzie opieki zdrowotnej, dowódca jednostki, w której żołnierz ten ostatnio pełnił służbę, przesyła kierownikowi tego zakładu decyzję lub wyciąg z rozkazu dziennego o zwolnieniu żołnierza z zawodowej służby wojskowej w celu doręczenia żołnierzowi. Przebywanie na zwolnieniu lekarskim lub w zakładzie opieki zdrowotnej nie wpływa na wykonanie decyzji o zwolnieniu.

W przypadku zwolnienia z zawodowej służby wojskowej żołnierza, w stosunku, do którego zastosowano tymczasowe aresztowanie albo odbywającego karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego), rozkaz personalny o zwolnieniu przesyła się do jednostki wojskowej, w której żołnierz zajmuje stanowisko służbowe, a ponadto w odniesieniu do żołnierza, wobec którego zastosowano tymczasowe aresztowanie – do sądu, który zastosował ten środek zapobiegawczy, oraz do prokuratora wojskowego, w którego dyspozycji przebywa tymczasowo aresztowany żołnierz, a odbywającego karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) – do sądu wojskowego, który wydał wyrok w pierwszej instancji. Dowódca jednostki, wykonujący rozkaz o zwolnieniu, doręcza za pokwitowaniem tymczasowo aresztowanemu lub skazanemu żołnierzowi rozkaz personalny o zwolnieniu go z zawodowej służby wojskowej.

W ramach rozliczenia związanego ze zwolnieniem żołnierza z zawodowej służby wojskowej dowódca jednostki w szczególności odbiera od niego broń osobistą i inne uzbrojenie oraz wyekwipowanie, dokumenty służbowe, a także wyposażenie wojskowe, wydane mu na czas pełnienia służby. Skierowanie do wojskowej komendy uzupełnień następuje w dniu zwolnienia. Dniem zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej jest dzień określony w decyzji o zwolnieniu.

Żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej przenosi się do rezerwy, jeżeli ze względu na wiek podlegają obowiązkowi służby wojskowej i zostali uznani za zdolnych do tej służby. Żołnierze ci mogą posługiwać się posiadanym stopniem wojskowym z określeniem „w rezerwie”. Żołnierzy zwolnionych z zawodowej służby wojskowej, którzy ze względu na wiek albo stan zdrowia nie podlegają obowiązkowi służby wojskowej, przenosi się w stan spoczynku. Żołnierze ci mogą posługiwać się posiadanym stopniem wojskowym z określeniem „w stanie spoczynku”.

Żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej wydaje się niezwłocznie świadectwo służby. W świadectwie służby podaje się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień wynikających ze stosunku służbowego oraz z ubezpieczenia społecznego. Są to: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data i miejsce urodzenia, charakter służby (pełniona na podstawie kontraktu na pełnienie służby stałej lub służby terminowej) oraz okres jej pełnienia, zajmowane stanowisko służbowe, podstawa prawna zwolnienia ze służby albo w przypadku śmierci lub stwierdzenia zaginięcia żołnierza informacja o wygaśnięciu stosunku służbowego, a także liczba dni urlopu wypoczynkowego, dodatkowego, zdrowotnego, szkoleniowego i okolicznościowego wykorzystanego przez żołnierza w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek służbowy, okres korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawę prawną jego udzielenia, okres korzystania z urlopu okolicznościowego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny i podstawę prawną jego udzielenia, wykorzystany w okresie służby urlop macierzyński, wykorzystane w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek służbowy, zwolnienia od zajęć służbowych, liczba dni, za które zwolniony żołnierz otrzymał ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy lub dodatkowy urlop wypoczynkowy, potrącenia z uposażenia, okres wykonywania służby w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, okres pozostawania poza służbą, a także dane zamieszczone na wniosek zwolnionego żołnierza. Na prośbę żołnierza, zgłoszoną przed dniem wydania świadectwa służby, w świadectwie tym podaje się szczegółowe informacje dotyczące stanowisk służbowych zajmowanych w trakcie pełnienia służby, a także informacje o wysokości i składnikach uposażenia na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym oraz o posiadanych kwalifikacjach. Natomiast w świadectwie służby nie zamieszcza się informacji niejawnych.

Otrzymanie oryginału świadectwa służby żołnierz potwierdza własnoręcznym podpisem oraz datą na kopii świadectwa służby. Świadectwo służby może odebrać osoba upoważniona na piśmie przez żołnierza. W takim przypadku otrzymanie świadectwa służby potwierdza osoba upoważniona. Upoważnienie dołącza się do akt personalnych żołnierza. W razie wygaśnięcia stosunku służbowego z powodu śmierci lub stwierdzenia zaginięcia żołnierza świadectwo służby wydaje się członkowi rodziny żołnierza lub osobie będącej spadkobiercą żołnierza, na ich pisemny wniosek. Jeżeli wydanie świadectwa służby nie jest możliwe w dniu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej, świadectwo służby przesyła się żołnierzowi albo osobie upoważnionej za pośrednictwem poczty przesyłką poleconą za potwierdzeniem odbioru lub doręcza je w inny sposób, w ciągu 7 dni od daty zwolnienia żołnierza z zawodowej służby, za potwierdzeniem odbioru. Kopię świadectwa służby z pokwitowaniem

jego wydania przechowuje się w aktach osobowych żołnierza. Do wydania świadectwa służby oraz do jego prostowania jest uprawniony dowódca jednostki wojskowej. Żołnierz zwolniony z zawodowej służby wojskowej lub członek jego rodziny, w ciągu 7 dni może złożyć wniosek o prostowanie świadectwa służby. Wniosek składa się na piśmie do dowódcy jednostki wojskowej, który wydał świadectwo służby.

W przypadku złożenia wniosku o prostowanie świadectwa służby po terminie, dowódca jednostki wojskowej, w drodze postanowienia, może przywrócić termin na pisemny wniosek żołnierza członka jego rodziny, jeżeli uprawdopodobni, że uchybienie nastąpiło bez ich winy. Na postanowienie o odmowie przywrócenia terminu służy zażalenie do wyższego przełożonego w terminie 7 dni od dnia doręczenia postanowienia. Dowódca jednostki wojskowej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku o prostowanie świadectwa wydaje nowe świadectwo w przypadku uwzględnienia wniosku lub postanowienie o odmowie prostowania świadectwa służby. Na postanowienie o odmowie prostowania świadectwa służy zażalenie do wyższego przełożonego w terminie 7 dni od dnia doręczenia postanowienia. Wyższy przełożony, w terminie miesiąca od dnia wniesienia zażalenia na postanowienie, wydaje postanowienie o uwzględnieniu zażalenia albo utrzymaniu w mocy zaskarżonego postanowienia. W przypadku, uwzględnienia zażalenia przez wyższego przełożonego, dowódca jednostki wojskowej wydaje nowe świadectwo w terminie 7 dni od dnia otrzymania postanowienia w tej sprawie. Postanowienie, o utrzymaniu w mocy zaskarżonego postanowienia wymaga pisemnego uzasadnienia. Na postanowienie to nie służy zażalenie. Dowódca jednostki wojskowej może w każdym czasie z urzędu prostować w drodze postanowienia błędy pisarskie i rachunkowe oraz inne oczywiste omyłki w wydanym świadectwie służby. Na postanowienie o prostowaniu z urzędu świadectwa służby, służy zażalenie do wyższego przełożonego w terminie 7 dni od dnia doręczenia postanowienia. Nowe świadectwo wydaje się również w przypadku zmiany decyzji o zwolnieniu ze służby lub o wygaśnięciu stosunku służbowego mającej wpływ na treść świadectwa oraz zwolnienia ze służby żołnierza, wobec którego nastąpiło uchylenie lub stwierdzenie nieważności decyzji o zwolnieniu. W razie wydania nowego świadectwa poprzednio sporządzone świadectwo usuwa się z akt osobowych i poddaje zniszczeniu.

W sprawach przyznania żołnierzowi zawodowemu odszkodowania za niewydanie w terminie lub wydanie niewłaściwego świadectwa służby dowódca jednostki wojskowej rozstrzyga w decyzji. Żołnierz lub jego rodzina ma prawo wystąpić o sprostowanie tej decyzji. W sprawach odszkodowań stosuje się przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Od decyzji o przyznaniu odszkodowania, żołnierzowi przysługuje odwołanie

do wyższego przełożonego dowódcy jednostki wojskowej. Duplikat świadectwa służby wydaje się, gdy żołnierz lub osoba uprawniona zwróci się na piśmie o wydanie świadectwa w związku z jego zagubieniem lub zniszczeniem.

Żołnierz zwolniony z zawodowej służby wojskowej z powodu ustalenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do służby wojskowej, upływu czasu określonego w kontrakcie, jeżeli nie nastąpi zawarcie kolejnego kontraktu, lub upływu terminu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej dokonanego przez właściwy organ oraz niewyznaczenia na stanowisko służbowe w czasie pozostawania w rezerwie kadrowej, a także niewyznaczenia na stanowisko służbowe na kolejną kadencję lub otrzymania dostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej i zaistnienia potrzeb Sił Zbrojnych, korzysta z pierwszeństwa w zatrudnieniu, w szczególności w administracji publicznej oraz na stanowiskach pracy związanych z obronnością kraju¹⁷⁵.

Szefowie wojewódzkich sztabów wojskowych w celu zagwarantowania zatrudnienia byłym żołnierzom zawodowym, prowadzą wykazy stanowisk pracy związanych z obronnością kraju, na podstawie informacji otrzymanych od instytucji, w których stanowiska takie występują. W informacji powinny być zawarte dane dotyczące charakteru stanowiska, wymagań w stosunku do kandydata – byłego żołnierza zawodowego – w zakresie jego wykształcenia, doświadczenia wojskowego i wiedzy specjalistycznej, a także procedury obsady tego stanowiska.

Były żołnierz zawodowy zwolniony z zawodowej służby wojskowej wskutek ustalenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do służby wojskowej, upływu czasu określonego w kontrakcie, jeżeli nie nastąpi zawarcie kolejnego kontraktu lub upływu terminu wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej dokonanego przez właściwy organ oraz niewyznaczenia na stanowisko służbowe w czasie pozostawania w rezerwie kadrowej, a także niewyznaczenia na stanowisko służbowe na kolejną kadencję lub otrzymania dostatecznej ogólnej oceny w okresowej opinii służbowej i zaistnienia potrzeb Sił Zbrojnych, w okresie dwóch lat od dnia zwolnienia z zawodowej służby wojskowej może korzystać z pomocy w zakresie przekwalifikowania, doradztwa zawodowego lub pośrednictwa pracy, udzielanej przez właściwe organy. Organami wojskowymi właściwymi w zakresie udzielania pomocy rekonwersyjnej są Pełnomocnik Ministra Obrony Narodowej, dowódcy rodzajów sił zbrojnych, dowódcy okręgów wojskowych, dowódcy korpusów,

¹⁷⁵ Stanowiskami pracy związanymi z obronnością kraju są stanowiska, na których zakres czynności pracownika obejmuje realizację zadań obronnych wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2002 r. nr 21, poz. 205, z późn. zm.) oraz innych ustaw i wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych.

komendanci szkół, szefowie wojewódzkich sztabów wojskowych, dowódcy garnizonów i wojskowi komendanci uzupełnień. Wymienieni dowódcy oraz szefowie, z wyjątkiem wojskowych komendantów uzupełnień, udzielają pomocy rekonwersyjnej za pośrednictwem swoich pełnomocników. W ramach pomocy mogą być pokrywane koszty przekwalifikowania zawodowego lub przyuczenia do zawodu, doradztwa zawodowego albo odbywania praktyk zawodowych oraz przejazdów z miejsca zamieszkania byłego żołnierza zawodowego do ośrodków szkolenia, w których następuje przekwalifikowanie zawodowe lub przyuczenie do zawodu albo miejsca odbywania praktyk zawodowych, a także zakwaterowania w okresie szkolenia lub przyuczenia do zawodu albo odbywania praktyk zawodowych. Pomocą tą może być objęty również żołnierz zawodowy przeniesiony do dyspozycji, za zgodą dowódcy jednostki wojskowej, w którego dyspozycji żołnierz ten pozostaje oraz żołnierz zawodowy w okresie wypowiedzenia stosunku służbowego zawodowej służby wojskowej dokonanego przez właściwy organ.

Przed planowanym terminem zwolnienia żołnierza zawodowego z zawodowej służby wojskowej, dowódca jednostki wojskowej kieruje żołnierza w ramach doradztwa zawodowego na zajęcia grupowe w terminie ustalonym z żołnierzem. Żołnierz zawodowy może zrezygnować z udziału w zajęciach grupowych, składając na tę okoliczność pisemne oświadczenie, które dołącza się do akt personalnych żołnierza. Zajęcia grupowe realizowane są przez Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej lub ośrodki aktywizacji zawodowej w wymiarze dwóch lub trzech dni. Były żołnierz zawodowy korzysta z doradztwa zawodowego w trybie indywidualnym.

Żołnierz zawodowy i były żołnierz zawodowy może również korzystać z przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania zawodowego realizowanego w ośrodkach szkolenia oraz w instytucjach uprawnionych do prowadzenia kształcenia i szkoleń. Koszty korzystania z przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania zawodowego pokrywa się w całości lub w części do wysokości określonej corocznie w odrębnych przepisach. Żołnierzowi zawodowemu pomoc rekonwersyjna udzielana jest na podstawie wniosku złożonego do Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej, za pośrednictwem dowódcy jednostki wojskowej, w której pełni służbę. Dowódca jednostki wojskowej o przesłanym wniosku powiadamia właściwego pełnomocnika dowódcy rodzaju sił zbrojnych albo okręgu wojskowego, korpusu lub szefa wojewódzkiego sztabu wojskowego oraz zainteresowanego żołnierza o sposobie rozpatrzenia wniosku. Byłemu żołnierzowi zawodowemu pomoc rekonwersyjna udzielana jest na podstawie wniosku złożonego do Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej, za pośrednictwem wojskowego komendanta uzupełnień właściwego ze względu na miejsce

zamieszkania tego żołnierza. Wniosek powinien zawierać: stopień wojskowy, imię i nazwisko, adres, numer telefonu kontaktowego żołnierza zawodowego lub byłego żołnierza zawodowego, formę pomocy rekonwersyjnej, z której chciałby skorzystać żołnierz zawodowy lub były żołnierz zawodowy, w tym pełną nazwę szkolenia i kierunek szkolenia, instytucję organizującą szkolenie, termin szkolenia i jego koszt oraz uzasadnienie wyboru formy pomocy rekonwersyjnej. Udzielanie zgody żołnierzowi zawodowemu i byłemu żołnierzowi zawodowemu na świadczenie pomocy rekonwersyjnej odbywa się w formie decyzji, przez Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej.

Żołnierzowi zawodowemu i byłemu żołnierzowi zawodowemu, posiadającemu zgodę, na otrzymanie pomocy rekonwersyjnej, właściwy dla jego miejsca zamieszkania szef wojewódzkiego sztabu wojskowego pokrywa część lub całość kosztów szkolenia przez przekazanie należności za szkolenie żołnierza na konto bankowe instytucji realizującej szkolenie, na podstawie faktury lub rachunku wystawionego przez tę instytucję lub wypłatę żołnierzowi należności za szkolenie – po przedstawieniu przez tego żołnierza oryginału rachunku potwierdzającego opłacenie kosztów szkolenia oraz zaświadczenia o uczestnictwie w szkoleniu. Żołnierz zawodowy może zostać skierowany, na jego wniosek, za zgodą dowódcy jednostki wojskowej, w której pełni służbę, decyzją Pełnomocnika Ministra Obrony Narodowej, na praktykę zawodową, jeżeli jest to niezbędne do uzyskania zatrudnienia. Praktyka zawodowa może trwać do 6 miesięcy, pod warunkiem jej zakończenia przed dniem zwolnienia z zawodowej służby wojskowej.

Organy wojskowe uprawnione do udzielania pomocy rekonwersyjnej, prowadzą pośrednictwo pracy dla byłych żołnierzy zawodowych przez swoich pełnomocników, dyrektora Wojskowego Centrum Aktywizacji Zawodowej i kierowników ośrodków aktywizacji zawodowej. Były żołnierz zawodowy ubiegający się o zatrudnienie składa do organu wojskowego wniosek o zatrudnienie, z tym, że na stanowiska pracy związane z obronnością kraju – wyłącznie do właściwego terytorialnie szefa wojewódzkiego sztabu wojskowego. Organ wojskowy, na wniosek byłego żołnierza zawodowego, przedstawia mu, w miarę możliwości, oferty pracy na wolnych stanowiskach pracy w rejonie miejsca zamieszkania, uwzględniając potrzeby żołnierza i posiadane przez niego kwalifikacje oraz wymagania związane z zatrudnieniem na konkretnym stanowisku pracy. Ponadto, w porozumieniu z innymi organami wojskowymi prowadzącymi pośrednictwo pracy, przedstawia byłemu żołnierzowi, w miarę możliwości, oferty pracy w innych rejonach wskazanych przez żołnierza, jeżeli brak jest ofert pracy w miejscu zamieszkania żołnierza.

Żołnierzowi zawodowemu oraz byłemu żołnierzowi zawodowemu zakwalifikowanemu na szkolenie w ramach przyuczenia do zawodu lub przekwalifikowania realizowanego w ramach pomocy rekonwersyjnej poza miejscem zamieszkania żołnierza pokrywa się koszty przejazdów i zakwaterowania z miejsca zamieszkania żołnierza do ośrodka szkolenia i z powrotem, jeżeli przejazd odbywa się na odległość powyżej 50 kilometrów w jedną stronę. Pokrycia kosztów dokonuje się na podstawie złożonego przez zainteresowanego oświadczenia o wysokości faktycznie poniesionych kosztów, potwierdzonych oryginałami rachunków i biletów. W razie odbycia przejazdu innym środkiem transportu niż środkami publicznego transportu zbiorowego wykonywanym przez przewoźników kolejowych, zainteresowanemu pokrywa się koszty tego przejazdu w wysokości równej cenie biletu za przejazd drugą klasą pociągu osobowego, z uwzględnieniem przysługujących ulg. Pokrycia kosztów dokonuje dla żołnierza zawodowego – właściwy dowódca jednostki wojskowej, a dla byłego żołnierza zawodowego – właściwy terytorialnie szef wojewódzkiego sztabu wojskowego, poprzez wojskowego komendanta uzupełnień właściwego dla miejsca zamieszkania tego żołnierza. Koszty przejazdu, noclegu oraz szkolenia pokrywa się do wysokości limitów określonych corocznie w odrębnych przepisach.

Okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem. Były żołnierz zawodowy, który podjął pracę w roku kalendarzowym, w którym nastąpiło jego zwolnienie z zawodowej służby wojskowej, nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w następnym roku kalendarzowym.

3.6.5. Służba wojskowa żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny

Żołnierzom zawodowym, którzy w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny będą pełnili zawodową służbę wojskową na stanowiskach służbowych innych niż te, które zajmują w czasie pokoju, nadaje się przydziały mobilizacyjne na stanowiska przewidziane do objęcia w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny. Jak z tego wynika przydziały mobilizacyjne nadaje się i unieważnia w czasie pokoju. W przydziale mobilizacyjnym określa się stanowisko służbowe żołnierza zawodowego w jednostce wojskowej na czas wojny. Dokonuje się tego w formie rozkazu personalno-mobilizacyjnego. Przydziały mobilizacyjne mogą być nadawane również żołnierzom pełniącym służbę kandydacką.

Przydziały mobilizacyjne nadaje się żołnierzom zawodowym i żołnierzom pełniącym służbę kandydacką, którzy spełniają wymagane kwalifikacje określone dla stanowiska służbowego, na jakim żołnierz będzie pełnił służbę w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny oraz posiadają zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby na stanowisku służbowym, a także uzyskali pozytywną okresową opinię służbową z wykonywania obowiązków na stanowisku zajmowanym w czasie pokoju i posiadają stopień wojskowy nie wyższy niż stopień wojskowy odpowiadający stopniowi etatowemu stanowiska służbowego, na jakim żołnierz będzie pełnił służbę w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny. Żołnierzom pełniącym służbę kandydacką można nadać przydziały mobilizacyjne na stanowiska służbowe przewidziane dla żołnierzy zawodowych, jeżeli występują takie potrzeby w jednostkach wojskowych, w których żołnierze ci odbywali praktyki służbowe na ostatnim roku nauki przewidzianym programem szkolenia służby kandydackiej.

Przydziałów mobilizacyjnych nie nadaje się żołnierzom zawodowym pełniącym służbę poza granicami państwa. (z wyjątkiem żołnierzy skierowanych do pełnienia służby w strukturach wojskowych Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego lub Unii Europejskiej, których stanowiska występują w etacie czasu „W”), w stosunku, do których orzeczono karę usunięcia z zawodowej służby wojskowej do czasu jej uprawomocnienia się, zawieszonym w czynnościach służbowych oraz tymczasowo aresztowanym.

Rozkaz personalno-mobilizacyjny wydają w czasie pokoju organy, które posiadają kompetencje do wyznaczania na stanowiska służbowe. Żołnierza zawodowego i żołnierza pełniącego służbę kandydacką zapoznaje z treścią rozkazu personalno-mobilizacyjnego bezpośredni przełożony. Żołnierz zawodowy i żołnierz pełniący służbę kandydacką potwierdza zapoznanie się z treścią rozkazu personalno-mobilizacyjnego własnoręcznym podpisem. Doręczenie żołnierzowi zawodowemu rozkazu personalno-mobilizacyjnego jest równoznaczne z nadaniem przydziału mobilizacyjnego. Wyciąg z rozkazu personalno-mobilizacyjnego otrzymują dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zawodowy i żołnierz pełniący służbę kandydacką pełni służbę wojskową w czasie pokoju, oraz dowódca jednostki wojskowej mobilizującej. Przydziały mobilizacyjne nadaje się żołnierzowi zawodowemu i żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką, stosownie do potrzeb mobilizacyjnych na stanowisko służbowe w jednostce wojskowej innej niż ta, w której pełni służbę w czasie pokoju, albo na inne stanowisko służbowe w tej samej jednostce wojskowej. Żołnierzom zawodowym, którym nie nadano przydziału mobilizacyjnego na stanowiska,

nadaje się przydział mobilizacyjny na stanowiska służbowe w pododdziale uzupełnienia kadrowego.

Unieważnienie przydziału mobilizacyjnego żołnierzowi zawodowemu i żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką następuje w przypadku śmierci, wyznaczenia na inne stanowisko służbowe, zmian organizacyjno-dyslokacyjnych lub rozformowania jednostki wojskowej, zwolnienia z zawodowej służby wojskowej i przeniesienia do rezerwy lub w stan spoczynku, zwolnienia ze służby kandydackiej, utraty kwalifikacji wymaganych na stanowisku służbowym, orzeczenia wojskowej komisji lekarskiej o niezdolności do pełnienia służby na danym stanowisku służbowym, wyznaczenia do pełnienia zawodowej służby wojskowej poza granicami państwa, zwolnienia żołnierza zawodowego ze stanowiska służbowego zajmowanego w strukturach wojskowych Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego lub Unii Europejskiej, które występowało w etacie czasu „W”. Unieważnienia przydziału mobilizacyjnego żołnierzowi zawodowemu i żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką dokonuje w czasie pokoju właściwy organ posiadający kompetencje kadrowe do wyznaczania i zwalniania ze stanowisk służbowych w formie rozkazu personalno-mobilizacyjnego. Żołnierze zawodowi i żołnierze pełniący służbę kandydacką, którzy w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny pełnią odpowiednio zawodową służbę wojskową albo służbę kandydacką, stają się z mocy prawa żołnierzami pełniącymi czynną służbę wojskową w czasie wojny. Żołnierze zawodowi i żołnierze pełniący służbę kandydacką, którym nadano przydziały mobilizacyjne, w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny stawiają się niezwłocznie do pełnienia czynnej służby wojskowej w jednostkach wojskowych, do których nadano im przydziały mobilizacyjne. Dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zawodowy lub żołnierz pełniący służbę kandydacką pełni służbę w czasie pokoju, niezwłocznie kieruje żołnierza, zgodnie z posiadanym przez niego przydziałem mobilizacyjnym, a ubycie żołnierza stwierdza w rozkazie dziennym. Objęcie przez żołnierza zawodowego lub żołnierza pełniącego służbę kandydacką stanowiska służbowego określonego w nadanym przydziale mobilizacyjnym stwierdza w rozkazie dziennym dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz objął stanowisko służbowe. Stwierdzenie to jest równoznaczne ze zwolnieniem z dotychczas zajmowanego stanowiska służbowego.

Do żołnierzy zawodowych i żołnierzy pełniących służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny stosuje się przepisy ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z wyłączeniem przepisów dotyczących: możliwości odwołania się i zaskarżenia decyzji personalnych, zasad nawiązania stosunku

służbowego, warunków powołania do zawodowej służby wojskowej, pełnienia zawodowej służby wojskowej w ramach kontraktów, opiniowania służbowego, zasad mianowania na pierwsze i kolejne stopnie wojskowe w poszczególnych korpusach kadry, zasad zaliczania do korpusu i grupy osobowej, zasad wyznaczania na kolejne stanowisko służbowe, kadencyjności, organów posiadających kompetencje kadrowe do wyznaczania na stanowiska służbowe, zwalniania z nich i przenoszenia pomiędzy jednostkami, kierowania do wykonywania zadań poza jednostką wojskową, zwrotów kosztów nauki, pracy zarobkowej, urlopów, prawa do świadczeń zdrowotnych i socjalnych, zakwaterowania, przepisów bezpieczeństwa i higieny służby wojskowej, uposażenia i innych należności finansowych, zasad zwalniania ze służby wojskowej.

Żołnierze zawodowi pełniący zawodową służbę wojskową w czasie pokoju na stanowiskach służbowych w instytucjach cywilnych pełnią w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny nadal tę służbę na tych stanowiskach, jeżeli stanowiska te występują w strukturze organizacyjnej tych jednostek na czas wojny. Żołnierzy pełniących zawodową służbę wojskową w czasie pokoju w instytucjach cywilnych na stanowiskach służbowych niewystępujących w strukturze organizacyjnej na czas wojny w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny kierownik instytucji cywilnej niezwłocznie kieruje do dyrektora departamentu Ministerstwa Obrony Narodowej właściwego do spraw kadr w celu wyznaczenia do pełnienia służby w określonej jednostce wojskowej.

Żołnierze zawodowi w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny mogą być kierowani do pełnienia zawodowej służby wojskowej na odpowiednich stanowiskach służbowych poza Siłami Zbrojnymi. Żołnierz zawodowy może zostać wyznaczony na stanowisko służbowe w jednostce organizacyjnej znajdującej się poza Siłami Zbrojnymi, jeżeli posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe, wymagane na tym stanowisku, oraz pozytywną opinię służbową. Do pełnienia czynnej służby wojskowej w instytucji cywilnej wyznacza się w pierwszej kolejności żołnierzy zawodowych, których stan zdrowia, stwierdzony orzeczeniem wojskowej komisji lekarskiej, nie pozwala na jej dalsze pełnienie w jednostce wojskowej lub będących w dyspozycji albo w rezerwie kadrowej. Ponadto, warunkiem wyznaczenia żołnierza zawodowego do pełnienia czynnej służby wojskowej w instytucji cywilnej jest brak sprzeciwu w tej sprawie dowódcy jednostki wojskowej, w której żołnierz pełni służbę, a w przypadku żołnierzy zawodowych pełniących służbę na stanowiskach służbowych zaszeregowanych do stopnia etatowego generała (admirala) również brak sprzeciwu Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych.

Żołnierza zawodowego i żołnierza pełniącego służbę kandydacką wyznacza się w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny na stanowisko służbowe stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, w zależności od kwalifikacji, predyspozycji i opinii służbowej.

Żołnierzowi w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny przysługuje urlop okolicznościowy w jednym nieprzerwanym okresie. Do wymiaru tego urlopu wlicza się kolejne dni kalendarzowe, natomiast nie wlicza się czasu niezbędnego na przejazd do miejsca pobytu na urlopie i z powrotem do miejsca stacjonowania jednostki wojskowej żołnierza. Udzielenie urlopu przysługującego żołnierzowi w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny stwierdza w rozkazie dowódca jednostki wojskowej. W rozkazie podaje się rodzaj urlopu, jego wymiar, termin rozpoczęcia i zakończenia oraz miejsce przebywania żołnierza na urlopie i sposób powiadomienia żołnierza w razie potrzeby odwołania go z urlopu. Prawo odwołania żołnierza z urlopu przysługuje dowódcy jednostki. Może on każdym czasie odwołać z urlopu, jeżeli przemawiają za tym ważne względy służbowe. Odwołanie żołnierza z urlopu może nastąpić ze względu na wymogi gotowości bojowej jednostki wojskowej oraz w razie wykonywania przez jednostkę wojskową zadań, w których udział żołnierza jest niezbędny.

W razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny żołnierzowi zawodowemu i żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką przysługują bezpłatne świadczenia zdrowotne. Koszty tych świadczeń pokrywa się z budżetu państwa.

W razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny żołnierzom przysługują uposażenie zasadnicze, odprawa z tytułu zwolnienia z czynnej służby wojskowej oraz odprawa pośmiertna. W czasie wojny żołnierzom, niezależnie od przedstawionych należności przysługuje dodatek wojenny. Uposażenie zasadnicze i odprawa z tytułu zwolnienia z czynnej służby wojskowej oraz odprawa pośmiertna przysługują żołnierzom od dnia ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego albo ogłoszenia stanu wojny, natomiast dodatek wojenny przysługuje od dnia ogłoszenia stanu wojny. Żołnierzowi skierowanemu do stanu zmiennego pododdziału uzupełnienia kadrowego albo żołnierzowi pełniącemu służbę kandydacką, który nie został wyznaczony na stanowisko służbowe, przysługuje uposażenie zasadnicze w stawce należnej w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym ogłoszono mobilizację, ogłoszono stan wojenny albo ogłoszono stan wojny.

Żołnierzowi zwolnionemu z czynnej służby wojskowej przysługuje odprawa w wysokości: 100 % po roku służby, 200 % po pięciu latach służby oraz 300 % po dziesięciu latach służby – kwoty uposażenia zasadniczego należnego w ostatnim dniu pełnienia służby.

Wysokość odprawy ulega zwiększeniu o 20 % uposażenia zasadniczego za każdy rok służby wojskowej pełnionej ponad dziesięć lat, nie więcej jednak niż do wysokości 600 %. Do okresu służby, od której uzależniona jest wysokość odprawy zalicza się okresy pełnienia nieprzerwanej czynnej służby wojskowej, z wyłączeniem okresów zawieszenia w czynnościach służbowych lub tymczasowego aresztowania, chyba, że prawomocnym orzeczeniem postępowanie karne lub dyscyplinarne, będące przyczyną zawieszenia lub aresztowania, zostało umorzone albo żołnierz został uniewinniony na podstawie prawomocnego wyroku lub orzeczenia o uniewinnieniu w postępowaniu dyscyplinarnym.

Dla celów ustalenia odprawy przysługującej żołnierzom zwalnianym w czasie wojny uwzględnia się również dodatek wojenny. Wysokość dodatku wojennego wynosi 20 % stawki uposażenia zasadniczego, należnej żołnierzowi. Dodatek wojenny ulega zwiększeniu o 40 % stawki uposażenia zasadniczego należnej żołnierzowi – członkowi załogi bojowego statku powietrznego, który wykonuje loty, albo żołnierzowi pełniącemu służbę w Jednostce Wojskowej nr 2305, o 30 % stawki uposażenia zasadniczego należnej żołnierzowi – członkowi załogi innego statku powietrznego, który wykonuje loty oraz o 10 % stawki uposażenia zasadniczego należnej żołnierzowi – członkowi załogi okrętu, który wychodzi na tym okręcie w morze, albo żołnierzowi pełniącemu służbę w pododdziale działań specjalnych.

W przypadku, gdy żołnierz poległ, zmarł lub został uznany za zmarłego albo zaginął, małżonkowi żołnierza, a w razie braku małżonka – dzieciom, wnukom lub rodzicom żołnierza przysługuje odprawa pośmiertna w takiej wysokości, w jakiej przysługiwałaby temu żołnierzowi odprawa przy zwolnieniu z czynnej służby wojskowej, nie niższej jednak niż 600 % najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego określonego na dzień, w którym żołnierz poległ, zmarł lub został uznany za zmarłego albo zaginął. Przez najniższe uposażenie zasadnicze należy rozumieć uposażenie określone dla stopnia etatowego starszego szeregowego. Uposażenie zasadnicze, dodatek wojenny oraz odprawa są płatne bezpośrednio do rąk żołnierza lub w formie bezgotówkowej, w sposób określony pisemnie przez żołnierza. Wypłaty należności finansowych dokonuje jednostka wojskowa lub instytucja cywilna, na której zaopatrzeniu finansowym żołnierz pozostaje.

Zwolnienie żołnierza zawodowego lub żołnierza pełniącego służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny z czynnej służby wojskowej następuje w razie uznania przez wojskową komisję lekarską za trwale niezdolnego do tej służby lub osiągnięcia przez żołnierza wieku sześćdziesięciu lat, natomiast może nastąpić w razie uznania go przez wojskową komisję lekarską za czasowo niezdolnego do czynnej służby wojskowej lub w celu sprawowania opieki nad dziećmi do lat szesnastu, gdy

oboje rodzice są żołnierzami lub, gdy żołnierz samotnie sprawuje tę opiekę, a nie ma innego członka rodziny, któremu można powierzyć jej sprawowanie.

Żołnierza zawodowego i żołnierza pełniącego służbę kandydacką w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny można zwolnić z zawodowej służby wojskowej lub służby kandydackiej wskutek niewywiązywania się z obowiązków służbowych, potwierdzonego w opinii specjalnej, zrzeczenia się obywatelstwa polskiego lub ze względu na potrzeby Sił Zbrojnych. Żołnierz ten pełni nadal czynną służbę wojskową na zasadach określonych w przepisach ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej. Decyzję o zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej lub służby kandydackiej doręcza się wraz z opinią specjalną.

Żołnierza zawodowego i żołnierza pełniącego służbę kandydacką, który w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny poległ, zmarł lub został uznany za zmarłego albo zaginął, skreśla z ewidencji dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz zajmował stanowisko służbowe. O skreśleniu z ewidencji lub odnalezieniu się żołnierza zawodowego lub żołnierza pełniącego służbę kandydacką dowódca jednostki wojskowej powiadamia właściwe organy.

Ewidencję żołnierzy, którzy w razie ogłoszenia mobilizacji, ogłoszenia stanu wojennego i w czasie wojny polegli, zmarli lub zostali uznani za zmarłych lub zaginęli, prowadzą: dowódca jednostki wojskowej – w stosunku do wszystkich podległych mu żołnierzy, wojskowy komendant uzupełnień – w stosunku do żołnierzy, którzy posiadali miejsce stałego zamieszkania lub pobytu czasowego trwającego ponad dwa miesiące na obszarze działania wojskowej komendy uzupełnień, a także Biuro Ewidencji Osobowej Wojska Polskiego – w stosunku do żołnierzy pełniących służbę w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, w tym wyznaczonych do służby poza Siłami Zbrojnymi Rzeczypospolitej Polskiej oraz wyznaczonych lub skierowanych do pełnienia służby poza granicami państwa.

Ewidencję prowadzi się w formie imiennych spisów strat żołnierzy – we wszystkich jednostkach wojskowych, ksiąg alfabetycznych strat żołnierzy – w wojskowych komendach uzupełnień, imiennej kartoteki strat żołnierzy – w Biurze Ewidencji Osobowej Wojska Polskiego, która stanowi zbiór wtórników kart ewidencyjnych określonych w przepisach o prowadzeniu ewidencji wojskowej. Ewidencję w Biurze Ewidencji Osobowej Wojska Polskiego oraz w wojskowych komendach uzupełnień prowadzi się również, jeżeli umożliwiają to warunki występujące po ogłoszeniu mobilizacji, ogłoszeniu stanu wojennego i w czasie wojny, w formie elektronicznej. W imiennym spisie strat żołnierzy ujmuje się stopień wojskowy, nazwisko i imię (imiona), imiona rodziców, numer karty i tabliczki

tożsamości, rodzaj pełnionej służby, stanowisko służbowe (funkcje), numer jednostki wojskowej lub poczty polowej, datę i miejsce urodzenia, stan cywilny, zawód, datę powołania i organ powołujący do służby wojskowej, adres ostatniego miejsca zamieszkania, nazwisko, imię i adres najbliższego członka rodziny, datę, miejsce i okoliczności zgonu (odnalezienia zwłok), zaginięcia lub wzięcia do niewoli (internowania), ze wskazaniem dokładnego miejsca pochowania zwłok (przybliżone współrzędne topograficzne i skala mapy, położenie cmentarza, grobu wspólnego lub pojedynczego), związek przyczynowy śmierci ze służbą wojskową (z wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową, działaniami wojennymi), adnotacje o przesłaniu zawiadomienia o poległym (zmarłym), wziętym do niewoli (internowanym). W księdze alfabetycznej strat żołnierzy ujmuje się: stopień wojskowy, nazwisko i imię (imiona), imiona rodziców, numer karty i tabliczki tożsamości, rodzaj pełnionej służby, stanowisko służbowe (funkcje), numer jednostki wojskowej (zmilitaryzowanej) lub poczty polowej, datę i miejsce urodzenia, związek przyczynowy śmierci ze służbą wojskową (z wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową, działaniami wojennymi), datę, miejsce i okoliczności zgonu (odnalezienia zwłok), zaginięcia lub wzięcia do niewoli (internowania), ze wskazaniem dokładnego miejsca pochowania zwłok (przybliżone współrzędne topograficzne i skala mapy, położenie cmentarza, grobu wspólnego lub pojedynczego), nazwisko, imię i adres najbliższego członka rodziny, któremu doręczono zawiadomienie (data i numer pisma wychodzącego), urząd stanu cywilnego, któremu przesłano zgłoszenie zgonu (data i numer pisma wychodzącego), adnotacje o odnalezieniu się żołnierza (podstawa, data i numer zawiadomienia przesłanego do rodziny).

3.7. Problemy zarządzania zasobami osobowych żołnierzy zawodowych

Obowiązująca od 1 lipca 2004 roku ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w założeniach miała stworzyć warunki do sprawnego wprowadzenia w życie nowej polityki kadrowej, a także odpowiadać realizowanym w siłach zbrojnych zmianom strukturalnym.

Doświadczenia z dotychczasowego okresu stosowania w praktyce zapisów ustawowych wskazują jednak, że niektóre rozwiązania nie w pełni realizują zasadę racjonalnego i właściwego modelowania oraz sterowania przebiegiem zawodowej służby wojskowej żołnierzy zawodowych. Ponadto, w niektórych obszarach, okazały się być one nie w pełni dostosowane do specyfiki zarządzania zasobami osobowymi, chociażby ze względu na brak możliwości szybkiej reakcji na sytuacje nieplanowane i niemożliwe do przewidzenia. Zatem, po dokonaniu oceny funkcjonowania ustawy i po wyciągnięciu stosownych wniosków przewiduje się wprowadzenie niezbędnych zmian i nowelizację ustawy pragmatycznej.

Propozycje noweli ustawy obejmują wiele zagadnień. Uproszczone zostanie system opiniowania służbowego. Zmiany będą polegały na rezygnacji z opiniowania specjalnego oraz wprowadzenie możliwości opiniowania w trakcie trwania kadencji i określania nowej prognozy przebiegu służby wojskowej. Uporządkuje to procedurę, między innymi, wyznaczania na stanowiska zwolnione z powodu niedających się przewidzieć przyczyn, takich jak wypowiedzenie stosunku służbowego przez żołnierza, pogorszenie stanu zdrowia, śmierci, czy inne. Ponadto, przewiduje się wprowadzenia regulacji przesadzającej jednoznacznie o prawie odwołania żołnierza od treści opinii służbowej, ale nie od określonej dla niego prognozy dalszego przebiegu zawodowej służby wojskowej.

Jedną z najbardziej istotnych zmian będzie rezygnacja z podziału stanowisk służbowych przeznaczonych dla oficerów, na obszary. Będzie to skutkowało uproszczeniem modelu przebiegu służby wojskowej w korpusie oficerów, a także modeli w poszczególnych korpusach (grupach) osobowych. Modele przebiegu służby będą oparte o możliwość wyznaczania na równorzędne lub wyższe stanowisko służbowe w przypadku otrzymania przez oficera oceny bardzo dobrej lub dobrej z opiniowania służbowego oraz o możliwość wyznaczenia na równorzędne stanowisko służbowe lub zwolnienia z zawodowej służby wojskowej w przypadku otrzymania oceny dostatecznej. Uproszczenie modeli przebiegu służby wojskowej spowoduje łatwiejsze ich stosowanie i będzie skutkowało bardziej przejrzystym procesem planowania rozwoju służbowego żołnierzy zawodowych. Rozwiązanie takie likwiduje również mechanizm zwalniania z zawodowej służby wyłącznie jako wynik działania obecnego modelu przebiegu służby, związanego z ograniczeniem pełnienia służby wojskowej na stanowiskach głównych wyłącznie przez jedną kadencję. Co prawda przewiduje się pozostawienie możliwości zwalniania z zawodowej służby wojskowej w związku z niewyznaczeniem żołnierza na kolejną kadencję, lecz jak można przewidywać będzie wymagało to głębszego uzasadnienia, a zwolnienia będą realizowane nie z dniem zakończenia kadencji, ale po sześciu miesiącach. Wszystko to wpłynie to na ograniczenie kosztów funkcjonowania resortu Obrony Narodowej.

Ponadto, zmianie ulegną regulacje dotyczące kadencji. Minimalny okres kadencji ma wynosić 18 miesięcy, przy czym oprócz możliwości jej skracania będzie funkcjonował również mechanizm możliwości jej wydłużenia o maksymalnie 12 miesięcy. Jest to kolejny element umożliwiający planowanie przebiegu służby oficerów w zależności od bieżącej sytuacji kadrowej w siłach zbrojnych.

Z uwagi na spełnianie przez gestora korpusu osobowego niezwykle istotnej roli w procesie kształtowania przebiegu służby żołnierzy zawodowych w korpusie osobowym, którym

administruje, uznano, że jego rola powinna być określona w ustawie. Zadania przypisane gestorowi będą zawierały opracowanie i uaktualnianie modelu przebiegu służby żołnierzy zawodowych w podległym korpusie osobowym, a także wpływanie na rozwój służbowy żołnierzy zawodowych, poprzez współuczestniczenie w procesie naboru, doskonalenia zawodowego i konstruowaniu opisu stanowisk, a także opiniowania prognoz dalszego przebiegu zawodowej służby wojskowej.

W uzupełnieniu do zmian przepisów dotyczących regulowania przebiegu zawodowej służby wojskowej, należy jeszcze dodać umożliwienie podoficerom zawodowym przejście do korpusu oficerów zawodowych.

Ponadto przewiduje się zmiany w zakresie oświadczeń o stanie majątkowym. Zakłada się, że oświadczenia te będą składali wszyscy oficerowie oraz podoficerowie zawodowi, którzy pełnią służbę wojskową w organach finansowych i logistycznych. Składane one będą, co roku do dnia 31 marca, według stanu na koniec roku poprzedniego. Dotychczasowa praktyka wykazała, że nie wszyscy zobowiązani do złożenia oświadczenia realizują ten ustawowy obowiązek. Proponuje się, zatem regulację, pozwalającą zwolnić z zawodowej służby wojskowej żołnierza, zobligowanego do składania oświadczeń, w przypadku, gdy takiego oświadczenia w ustawowym terminie nie złożył.

Zmianie ulegną również przepisy dotyczące wymiaru czasu służby żołnierzy zawodowych. Utrzymana zostanie norma tygodniowego wymiaru pełnienia służby wojskowej określona na 40 godzin. Jednocześnie zostanie rozszerzony katalog wyłączeń od tej normy. Przewiduje się, że przedstawiony wymiar tygodniowego czasu służby nie ma zastosowania do żołnierzy zawodowych realizujących zadania niezbędne do ochrony interesów państwa, w tym w szczególności: biorący udział w zapobieganiu skutkom katastrof naturalnych lub awarii technicznych noszących znamiona klęski żywiołowej oraz w celu ich usunięcia, pełniących służby i dyżury, odbywających ćwiczenia i szkolenia poligonowe (morskie) oraz pełniących służbę wojskową poza granicami państwa.

W aktualnym stanie prawnym nie ma regulacji zobowiązującej żołnierza zawodowego do utrzymania wysokiej sprawności fizycznej. W związku z tym zostaną dokonane zmiany w kierunku nałożenia na żołnierza obowiązku utrzymania odpowiednio wysokiej sprawności fizycznej. Żołnierz będzie podlegał obligatoryjnemu zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej, gdy otrzyma w dwóch kolejnych latach ocenę niedostateczną lub nie przystąpi do egzaminu ze sprawności fizycznej, chyba, że zostanie zwolniony z tego sprawdzianu z przyczyn zdrowotnych lub służbowych.

Dostosowaniu, do rozwiązań obowiązujących w prawie powszechnym, ulegną przepisy ustawy pragmatycznej w zakresie ochrony kobiet żołnierzy w ciąży oraz w zakresie urlopu macierzyńskiego.

Zaakceptowane zostały również propozycje włączenia do ustawy pragmatycznej zmiany dotyczące uzupełnienia opinii okresowej o informacje nt. kar dyscyplinarnych oraz poszerzenia katalogu przypadków umożliwiających odwołanie z zajmowanego stanowiska służbowego w wyniku wymierzenia kary dyscyplinarnej odwołania z zajmowanego stanowiska służbowego.

Przedstawione obszary zmian nie wyczerpują całego katalogu proponowanych nowelizacji systemu zarządzania zasobami żołnierzy zawodowych, lecz wskazują na główne kierunki prac nad ustawą o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

Analizując przedstawione propozycje zmian należy jednak mieć świadomość, że ostateczny ich kształt będzie wynikiem dalszego procesu legislacyjnego zakończonego uchwałą Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej.

3.7.1. Przywództwo w zarządzaniu organizacją wojskową

Ludzkość zawsze była żywotnie zainteresowana przewodzeniem i zagadnieniami przywództwa. Konfucjusz poszukiwał zasad porządkujących relacje pomiędzy przywódcami i podążającymi za nimi. Platon opisał idealną republikę z królem filozofem dostarczającym mądrości i rozsądku przywództwa. Wspólnie ze współpracownikami (uczniami) założył Paideę, szkołę przywódców wczesnej Grecji. Wyraz „lider” po raz pierwszy pojawił się w języku angielskim w XIII wieku, słowo to wywodzi się od słowa „leaden”, znaczącego „podróżować” lub „wskazywać drogę”. Termin „przywództwo” został stworzony pięć wieków później. Pola badań przywództwa są bardzo rozbieżne i obejmują takie dziedziny, jak między innymi nauki polityczne, psychologię, edukację, historię, rolnictwo, administrację publiczną, zarządzanie, antropologię, biologię, wojskowość, filozofię czy socjologię, wszystkie one wnoszą wkład w zrozumienie przywództwa i wiele z nich stworzyło poddyscypliny pod nazwą przywództwa.

Przywództwo jest zawsze umiejscowione w konkretnym przypadku i jego celem jest prowadzenie innych do osiągnięcia określonego celu. Jednakże, pomimo tak jasno sprecyzowanych uwarunkowań, jak dotąd naukowcom zajmującym się zagadnieniami związanymi z przywództwem nie udało się go jednoznacznie zdefiniować.

W literaturze przedmiotu możemy spotkać wiele mniej lub bardziej rozbudowanych definicji przywództwa:

Ricky W. Griffin podkreśla, że przywództwo jest zarówno procesem, jak i pewną własnością. Jako proces jest to wykorzystanie niepolegającego na przymusie wpływu do kształtowania celów grupy lub organizacji, motywowania zachowań nastawionych na osiągnięcie tych celów oraz pomagania w określaniu kultury grupy lub organizacji. Natomiast jako właściwość jest to zestaw cech przypisywanych jednostkom, które są postrzegane jako przywódcy¹⁷⁶;

D. Katz i R.L. Kahn definiują przywództwo jako przyrost wpływów, który przekracza mechaniczne dostosowanie się do zrutynizowanych nakazów organizacji¹⁷⁷;

W. Bennis i B. Nanus twierdzą, iż liderzy wydobywają i określają to, co dotychczas było domniemane lub niewypowiedziane; następnie wymyślają obrazy, metafory i modele skupiające na nowo uwagę, robiąc to konsolidują lub rzucają wyzwanie ogólnie panującym przekonaniom. Krótko mówiąc, niezbędnym czynnikiem przywództwa jest umiejętność wywierania wpływu i nadawania nowych treści działania członków przedsiębiorstwa¹⁷⁸;

M. Armstrong definiuje przywództwo jako osiągnięcie rezultatów za pośrednictwem ludzi. Uważa, że „przywództwo występuje tam, gdzie istnieje cel do zrealizowania lub zadanie do wykonania i tam, gdzie więcej niż jedna osoba jest potrzebna, aby je wykonać (...). Zatem przywództwo polega na zachęcaniu i inspirowaniu osób oraz zespołów do tego, by dali z siebie to, co najlepsze, aby osiągnąć pożądany rezultat¹⁷⁹;

J.C. Maxwell definiuje przywództwo jako „wywieranie wpływu”, S.P. Robbins precyzuje, iż jest to zdolność wpływania na grupę, aby osiągała określone cele. Według G.R. Terry'ego, przywództwo jest działaniem polegającym na wywieraniu wpływu na ludzi, by chętnie dążyli do osiągnięcia grupowych celów, a w opinii J.C. Williamsa, A.J. DuBrina i H.L. Siska jest to proces wpływania na innych w celu osiągnięcia określonych celów w określonych sytuacjach, bez wykorzystywania technik opartych nadmiernie na wymuszaniu. R. Rutka zwraca uwagę, że przywództwo polega na tworzeniu stanów emocjonalnych uczestników organizacji, skłaniających ich do zaangażowanego realizowania celu, który przywódca sformułował i do osiągnięcia, którego ich pociąga siłą swojego oddziaływania. Z kolei E.P. Hollander i J.W. Julian nazywają przywództwo relacją wzajemnego wpływu, pomiędzy co najmniej dwoma osobami (...), które są od siebie wzajemnie zależne ze względu na dążenie do pewnych wspólnych celów w sytuacjach grupowych;

¹⁷⁶ R. W. Griffin, Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 1996, s. 491–492.

¹⁷⁷ D. Katz, R.L. Griffin, Społeczna psychologia organizacji, PWN, Warszawa 1979, s. 464–466.

¹⁷⁸ W. Bennis, B. Nanus, Leaders, Harper & Row, New York, 1985.

¹⁷⁹ A. Armstrong, Jak być lepszym menedżerem, PWN, Warszawa 1999, s. 225–226.

155

Max de Pree ocenia, że sztuka przywództwa polega na daniu ludziom szansy wykonania tego, czego się od nich wymaga, w najbardziej ludzki i skuteczny sposób¹⁸⁰,

J. Stoner, R. Freeman i D. Gilbert określili przywództwo kierownicze jako proces kierowania i wpływania na działalność członków grupy związanych z jej zadaniami.

Biorąc powyższe pod uwagę, możemy powiedzieć, że:

- Przywództwo wiąże się z podwładnymi lub zwolennikami. Brak podwładnych spowoduje, iż wszystkie cechy przywódcze kierownika będą pozbawione znaczenia.
- Przywództwo wiąże się z nierównym podziałem władzy¹⁸¹ między przywódcą i członkami grupy. Zazwyczaj przywódca ma większą władzę. B. Weber zwraca uwagę, że w przywództwie istotna jest umiejętność korzystania z władzy do wywierania na różne sposoby wpływu na zachowania stronników¹⁸².
- Przywódca powinien posiadać umiejętność korzystania z rozmaitych postaci władzy do wywierania na różne sposoby wpływu na zachowanie stronników.
- Czwarty aspekt przywództwa stanowi połączenie trzech pierwszych i wynika z niego, że przywództwo ma związek z wartościami. B. Weber zwraca uwagę na fakt, że to właśnie od przywódców najszybciej uczymy się zachowań etycznych, to oni, a nie moralizatorzy utrwalają ideały¹⁸³.

Odnosząc się do przywództwa w organizacji wojskowej, L. Kanarski twierdzi, że przywództwo wojskowe jest relacją zachodzącą, między co najmniej dwoma osobami, które są od siebie wzajemnie zależne w dążeniu do pewnych, wspólnych celów w sytuacji grupowej¹⁸⁴.

Wyniki analiz literatury przedmiotu dotyczącej teorii przywództwa i zagadnień z nią związanych oraz powyższe przykłady prób zdefiniowania przywództwa wskazują na słuszność twierdzenia R. Stogdilla, że istnieje niemal tyle różnych definicji przywództwa, ile osób próbowało je sformułować¹⁸⁵.

Rola wizji w przewodzeniu organizacją wojskową. Polska potrzebuje nowych przywódców, którzy odejdą od sposobu myślenia charakterystycznego dla byłych państw

¹⁸⁰ M. de Pree, *Przywództwo jest sztuką*, Business Press, Warszawa 1999, s. 17.

¹⁸¹ Władza – zdolność do wywierania wpływu na innych, czyli do zmiany postaw lub zachowań poszczególnych osób lub grupy. J. Stoner, R.E. Freeman, D. Gilbert, *Kierowanie*, PWN, Warszawa 1998, s. 370.

¹⁸² Red. L. Kanarski, B. Rokicki, *Teoria i praktyka przywództwa wobec wyzwań edukacyjnych*, Materiał z konferencji naukowej zorganizowanej w dniach 21–22 listopada 2001 r., AON, Warszawa 2002, s. 7.

¹⁸³ B. Feder, *Przewodzenie i kształtowanie postaw przywódczych w sytuacjach zawodowych*, [w:], L. Kanarski, R. Pęksa, A.C. Żak, *Przywództwo wojskowe. Tradycje – teoria – praktyka*, AON, Warszawa 1998, s. 19.

¹⁸⁴ Tamże, s. 18.

¹⁸⁵ B.M. Bass, R.M. Stogdill, *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*, Free Press, New York 1990, s. 7.

członkowskich Układu Warszawskiego, poprzez wprowadzenie nowych idei i zasad charakterystycznych dla armii zachodu. Obecnie jesteśmy świadkami przekształceń na szeroką skalę, odnoszących się niemal do wszystkich obszarów życia wojskowego. W jaki sposób możemy wykorzystać te rewolucyjne zmiany do pozostawienia na uboczu starych, utartych norm i przejść do myślenia metodologicznego, strategicznego w kontekście przyszłości, dzięki czemu będziemy bardziej skuteczni w osiąganiu zakładanych celów i w wykonywaniu misji? Po pierwsze, powinniśmy zbudować nowy obraz sił zbrojnych XXI wieku i postarać się sprecyzować sposób jego osiągnięcia. Po drugie, żeby to się udało, powinniśmy zacząć stosować w codziennym życiu zasady przywództwa poprzez, między innymi, dzielenie się naszymi poglądami ze wszystkimi członkami organizacji oraz stworzenie atmosfery, w której każdy jej członek będzie czuł się odpowiedzialny za konsekwencje związane z podejmowanymi decyzjami. Zachowanie takie związane jest nierozłącznie z prezentowaniem przez członków organizacji wysokich wartości etyczno-moralnych.

W jaki sposób możemy wykorzystać zachodzące zmiany w naszym otoczeniu do zachęcenia członków organizacji wojskowej, do odbudowy wartości etyczno-moralnych? Jednym ze sposobów jest rozwijanie wizji przywództwa i wskazywanie na sposoby wprowadzania jej w życie. Pierwszym krokiem na tej drodze jest zrozumienie zasad rządzących ideami, które chcemy wprowadzić w życie. Dowódcy osiągający wysokie wyniki w służbie doskonale zdają sobie sprawę z roli, jaką odgrywa wizja w kształtowaniu i motywowaniu członków organizacji¹⁸⁶. M. Tichy twierdzi, że powinniśmy poszukiwać nowych pomysłów w możliwej do rozważenia przyszłości. Głównym i największym błędem jest to, że większość dowódców nie patrzy wystarczająco daleko przyszłość¹⁸⁷. Powinniśmy wykorzystywać wszystkie możliwe źródła dla kreowania wizji i kierowania naszą intuicją, wykorzystując teoretyczne podstawy naukowe. Polski system bezpieczeństwa nie należy do wyszukanych, dlatego też doskonaląc go, również w obszarach przywództwa, powinniśmy brać przykład z doświadczeń innych państw. Wydaje się, że w tej dziedzinie największe doświadczenie ma armia Stanów Zjednoczonych. T. Kuhn twierdzi, że strategiczna wizja powinna się charakteryzować szerokim zasięgiem, optymizmem, zawierać wyzwania, a ponadto być szczegółowa i pobudzająca do działania. Jego zdaniem, wizja jest mocnym czynnikiem motywacyjnym dla członków organizacji i może ich czynić bardziej

¹⁸⁶ N.M. Noel, *The leadership Engine*, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, New York 1977, s. 81.

¹⁸⁷ Tamże, s. 99.

zdeteminowanymi w podejmowanych działaniach. W doktrynie wojskowej, która jest rodzajem wizji, nie mniej niż w innych dziedzinach, sukces myśli innowacyjnych musi stale ścierać się z ciągłą opozycją tych, których dynamiczne kariery zawodowe i odniesione sukcesy są rezultatem zastosowania starszych idei lub pomysłów¹⁸⁸. Kuhn tłumaczy, że niewątpliwie ta idea ujawnia się z reguły w czasach „rewolucyjnych zmian”. Zazwyczaj wtedy wyłania się duży opór w stosunku do tych, którzy dążą do zmiany starych zasad lub norm na nowe. Dzieje się to wtedy, kiedy to, po raz kolejny, poprzednie pokolenia muszą udowodnić swoją dojrzałość, chcąc osiągnąć założone cele transformacji, a w tym, między innymi, osiągnąć nową jakość przywództwa w siłach zbrojnych.

Podejmując te wyzwania, dowódcy muszą być świadomi ponoszonej odpowiedzialności za modernizację sił zbrojnych, a jednocześnie za operacyjne wsparcie jednostki w stale zmieniającym się, niepewnym środowisku bezpieczeństwa międzynarodowego. Ponadto muszą podejmować te decyzje, biorąc pod uwagę bezpieczeństwo Polski, ograniczony budżet, zobowiązania sojusznicze oraz dobro przyszłych generacji dowódców jednostek SZ. Mając na uwadze tak liczne ograniczenia, a tym samym znacznie mniejsze możliwości, znacznie trudniej jest powołać, przeszkolić i wykorzystać ogromny potencjał drzemiący w kolejnych pokoleniach organizacji wojskowej. Dlatego też wskazane jest, żeby każda jednostka organizacyjna SZ, planując wprowadzenie nowej technologii (sprzętu wojskowego), rozważyła także potrzebę pilnego dostosowania do nowych wyzwań personelu. Dowódcy tych jednostek muszą koncentrować się nie tylko na nowym sprzęcie, gdyż systemy te, źle dowodzone przez ludzi nieposiadających taktycznej, operacyjnej i strategicznej wizji, nie będą gwarantem sukcesu na współczesnym polu działań wojennych. Wizja ta powinna także być stosowana w procesie planowania, zarządzania zasobami ludzkimi, przemianach strukturalnych i budżetowaniu.

Konsekwencją braku samodzielności części dowódców SZ RP jest sytuacja opisana przez attache wojskowego jednej z ambasad w Warszawie: „Kiedykolwiek siedziałem przy stole razem z szefem sztabu (...) zapytałem go o decyzję w istotnym obszarze, jego zamykająca odpowiedź brzmiała „To jest prawdopodobnie nie moja decyzja i muszę zasięgnąć rady u dowódcy (...)””. Po trzech-czterech takich spotkaniach zdecydowałem się pójść prosto do dowódcy (...)”¹⁸⁹.” Jeszcze bardziej zjawisko to jest widoczne na niższych szczeblach dowodzenia, a w tym pomiędzy korpusem oficerskim i podoficerskim. Taki stan rzeczy jest między innymi skutkiem braku stosowania, na co dzień, przez większość

¹⁸⁸ T.S. Kuhn, *The structure of Scientific Revolution*, University of Chicago Press, Chicago 1962, s. 151–152.

¹⁸⁹ Źródło cytowanej publikacji dostępne u autora na zasadzie maszynopisu.

dowódców wszystkich szczebli dowodzenia, idei przywództwa i przedkładaniem kolektywizmu nad indywidualizm. Sprowadzić to możemy do następującego stwierdzenia, któremu hołduje duża część kadry zawodowej: „ja działałam i podejmuję decyzje kolektywnie, niech mój przełożony podejmuje decyzje indywidualnie i ponosi związane z nimi konsekwencje”. Skutkuje to brakiem zdolności i obawą przed podejmowaniem decyzji mogących zakłócić ciszę gabinetu i przebieg kariery zawodowej dowódcy.

Życie w nowoczesnym świecie charakteryzuje się ciągłymi zmianami¹⁹⁰. W związku z tym każdy dowódca powinien zadbać o przygotowanie każdego żołnierza do nadchodzących przemian, co wiąże się często z koniecznością wprowadzenia nowych doktryn, standardów i procedur. P. Smith sugeruje, jak poradzić sobie z tego typu zmianami. Wskazuje na potrzebę przygotowania krótkiego, strategicznego planu, który byłby uaktualniany corocznie. Podkreśla, że: Jeżeli organizacja posiada wizję strategiczną zawierającą określone cele i priorytety, to codziennie podejmowane decyzje mają większe szanse na bycie spójnymi. Cele motywują ducha członków organizacji. Jeżeli cele są poprawnie określone i są dobrze zrozumiane, jeśli są one spoiwem sukcesu misji, można lepiej reagować na sukcesy i porażki¹⁹¹. Z kolei, T.O. Jacobs stwierdza, że strategia mająca na celu zmianę organizacji musi być tak skonstruowana jak system wymagający zmian¹⁹². W dziełach wielu autorów możemy spotkać się z sugestiami, jak planować i wprowadzać stopniowe procedury. J.P. Kotter¹⁹³ w swojej książce opisuje osiem kroków, dających gwarancję osiągnięcia sukcesu we wprowadzanych zmianach. Mogą stanowić one doskonale narzędzie dla dowódców. Przedstawia on także osiem typów porażek, które są swego rodzaju ostrzeżeniem, że dowódcy przyszłości muszą nieustannie obserwować, będąc w ten sposób dożgonnie „studentami”.

Jak zmieniać kogoś, kto wie, jak podążać za kimś, kto będzie wiedział, jak prowadzić¹⁹⁴ – jest to ciągły proces edukacyjny, będący jednocześnie narzędziem selekcji. Wydaje się, że może to być najlepszy sposób zmiany specjalisty wojskowego, niezależnie od prezentowanej specjalności, w przyszłego dowódcę. Charyzmatyczni dowódcy, którzy zdają sobie sprawę z tego, że przywództwo to zainicjowanie działań ponad tym, co przewidywalne¹⁹⁵ muszą zostać właściwie wybrani z grupy ludzi o szerokich horyzontach

¹⁹⁰ T.O. Jacobs, *Transformational Leadership, Syllabus and Readings, Book 2, Department of Leadership and Ethics, Air War Collage*, s. 230.

¹⁹¹ P. Smith, *Rules and Tools for Leaders, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, New York 1998*, s. 98.

¹⁹² T.O. Jacobs, *Transformational Leadership...*, s.235.

¹⁹³ J.P. Kotter, *Leading Change, Harvard Business School Press, Boston, 1996*, s. 111–115.

¹⁹⁴ R.A. Mason, *Innovation and the Military Mind, Concepts for Air Force Leaders, AU-24, Maxwell 2001*, s. 211.

¹⁹⁵ J.H. Toner, *True Faith and Allegiance, The University Press of Kentucky, 1995*, s. 82.

myślenia. W procesie selekcji można zastosować „Myers-Briggs Type Indicator” jako narzędzie, które służy wybraniu najlepszego z najlepszych. Mała grupa wyselekcjonowana do procesu selekcji może użyć tego wskaźnika, aby zapewnić podstawy nowej organizacji. Powstały w ten sposób zespół będzie mógł się rozwijać w atmosferze, która umożliwi rozwój wszystkich jej członków. Stosując to narzędzie, należy pamiętać, że chęci i energia oficerów będą skierowane na rozwiązywanie problemów, skuteczne działanie oraz maksymalne wykorzystanie wszystkich środków, dla osiągnięcia wyznaczonego celu zespołu¹⁹⁶.

Rola dowódcy. W celu osiągnięcia sukcesu dowódcy muszą dzielić się swoimi pomysłami z członkami organizacji¹⁹⁷. Dowódcy muszą stworzyć atmosferę sprzyjającą zmianom w podległej organizacji. Mogą to czynić między innymi poprzez częste, entuzjastyczne mówienie o wizji i zachęcanie członków organizacji do dalszego działania poprzez podkreślanie sukcesów i wspólne rozwiązywanie problemów. Jednym ze sposobów zaznajamiania młodych oficerów z szeroko pojętą wizją strategiczną i zwiększenia ich percepcji w odniesieniu do środowiska bezpieczeństwa jest uczenie przez doświadczenie. Jest to także jeden ze sposobów wpajania podwładnym zasad i oczekiwań względem nich ze strony organizacji. Takie postępowanie uznawane jest także za kolejny sposób „wykrycia” i „wyprodukowania” nowych dowódców. Gen. W.L. Creech stwierdził, że: Pierwszym obowiązkiem lidera jest kreowanie nowych przywódców¹⁹⁸. Uczenie przez przykład jest sednem selekcji i stałego rozwoju danej osoby. Wysiłki zmierzające do zwiększenia skuteczności działania naszych SZ powinny zostać oparte na wartościach moralnych, tj. integracja, lojalność, patriotyzm, na równi z umiejętnościami zawodowymi. Mówiąc o umiejętnościach zawodowych mam także na myśli zadowolenie z realizacji wykonywania różnych zadań przez żołnierzy zawodowych oraz żołnierzy służby kontraktowej i służby czynnej. W codziennej służbie dowódcy muszą także określać wysokie standardy działalności i na bieżąco poprawiać błędy popełniane przez podwładnych. Standardy te dają dowódcom możliwość oceny realizacji przedsięwzięć służbowych¹⁹⁹. Należy przy tym przestrzegać zasady, że standardy te powinny być znane całemu personelowi i posiadać ten sam stopień ważności. Standardy powinny motywować członków organizacji do „podniesienia poprzeczki” w codziennej działalności na tyle wysoko, aby umożliwić im bycie kreatywnymi. Dowódcy powinni motywować poprzez okazywanie zadowolenia z właściwie zrealizowanych

¹⁹⁶ F. Dave, D. Young, *Improving working groups: A Practical Manual for team building*, University Associates Inc., San Diego, California 1977, s. 38.

¹⁹⁷ P. Smith, dz. cyt., s. 45.

¹⁹⁸ E. Puryear Jr, *American Leadership*, Presidio Press Inc., 2000, s. 188.

¹⁹⁹ W. DeVoon, *The 51 Percent Solution*, <http://www.zolaines.com>.

zadań. Jednocześnie nie powinni oni zapominać o codziennym przenoszeniu odpowiedzialności na niższych przełożonych. Od dowódców wszystkich szczebli dowodzenia powinniśmy oczekiwać stworzenia takiej atmosfery w organizacji, żeby podległy personel był w stanie i miał odwagę brać odpowiedzialność i odpowiadać za podejmowane decyzje. Organizacja będzie się dobrze rozwijała wtedy, gdy zostanie jasno, dobrze określona wizja działania, ukazująca różnicę pomiędzy rzeczywistością a ideałem. Uświadomienie tej różnicy członkom organizacji powinno ich skłonić do pracy nad jej zmniejszeniem. Proces ten wymaga od dowódcy i podwładnych nieustannych refleksji i okresowej oceny realizacji przedsięwzięć poszczególnych etapach. Należy przy tym podkreślić, że nowe pokolenia żołnierzy będzie funkcjonować w oparciu o moralną odwagę współczesnych dowódców, która to powinna być stosowana codziennie do kierowania organizacją przy szczególnym uwzględnieniu zasad etyczno-moralnych. Co prawda następcy współczesnych dowódców różnią się od nich, często inaczej postrzegają świat, ale z reguły są kompetentni i przyświecają im te same cele w codziennej działalności.

Udane przywództwo powinno rozwijać ducha osobistej odpowiedzialności dowódców poprzez poziom podejmowanych decyzji i działanie, w takim samym stopniu jak wpływające z nich konsekwencje. Wielu liderów wojskowych osiągających sukcesy w swojej działalności podkreśla znaczącą rolę edukacji, doświadczenia życiowego, studiowania i środowiska w swoim osobistym rozwoju²⁰⁰. Intuicja jest równie ważna jak wyobraźnia w procesie tworzenia wizji i wytyczaniu kierunku dla rozwoju osiągającej sukcesy organizacji. Motywowanie zespołów i grup oraz dostarczanie im energii dla osiągnięcia pożądanego poziomu potencjału są zasadniczymi zaletami lidera z wizją. Gen. Perry Smith podkreśla, że: Tworzenie atmosfery wizji wymaga otwartych dyskusji, wiary i współdziałania pomiędzy liderami a podporządkowanymi grupami²⁰¹. Kiedy członkowie danej organizacji podzielają wspólne zrozumienie tych samych korzyści, zasad i celów, które leżą u podstaw ich działalności, możemy powiedzieć o istnieniu wspólnej wizji danej organizacji. Ponadto jedynie grupowy wysiłek prowadzi do długoterminowego sukcesu. W końcu atmosfera, w której członkowie grupy są entuzjastycznie odpowiedzialni za wszystkie dobre i złe konsekwencje podejmowanych decyzji, pomaga osiągnąć strategiczne cele organizacji. Wizja przywództwa prezentowana przez dowódców musi zachęcać do działania poprzez prezentację ich wewnętrznej energii i zaangażowania. Wykorzystanie, a czasami także tworzenie zmian

²⁰⁰ L. Wong, *Generations apart: Xers and Boomers in the Officers Corps*, Syllabus and Readings, Book 1, Department of Leadership and Ethics, Air War College, s. 114.

²⁰¹ P.M. Smith, dz. cyt., s. 13.

wymaga szczególnych umiejętności do kierowania i zarządzania członkami organizacji wojskowej.

Niniejszego treści, odnoszące się do postaw prezentowanych przez część kadry zawodowej SZ RP i odzwierciedlają poziom przywództwa w innych organizacjach publicznych (non-profit organizations), odpowiedzialnych za realizację założeń polityki bezpieczeństwa RP. One również stoją przed dylematem: dalsze pozostawanie w marazmie dowodzenia kolektywnego, typowego dla minionego systemu i charakteryzującego się cechami trudnymi dziś do zaakceptowania, lub też podjęcie zdecydowanych działań niosących ze sobą podniesienie bezpieczeństwa państwa²⁰².

3.7.2. Postawy pracowników administracji publicznej realizujących zadania obronne a zatrudnianie byłych żołnierzy zawodowych w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju

Tradycyjnie pojmowane bezpieczeństwo akcentuje jego związek z zagrożeniem zewnętrznym. Tak rozumiane bezpieczeństwo jest zapewniane przez siły zbrojne oraz gwarantowane przez porozumienia międzynarodowe.

W państwach demokracji skonsolidowanej pojawiło się pojęcie alternatywnego, publicznego bezpieczeństwa, które w większym stopniu odpowiada wyobrażeniom społecznym. Społeczeństwo czuje się, bowiem bardziej zagrożone z powodów ekonomicznych niż militarnych. Zgodnie z tym nowym spojrzeniem, działalność państwa nie powinna ograniczać się do zapewnienia bezpieczeństwa militarnego, lecz winna być realizowana na maksymalnie wielu poziomach i brać pod uwagę takie wartości jak pokój, pomyślność, sprawiedliwość, równowagę ekologiczną, dobro ludzkości²⁰³.

Rozpatrując problematykę związaną z bezpieczeństwem państwa, należy zdawać sobie sprawę z wielu czynników decydujących o bezpieczeństwie Rzeczypospolitej Polskiej. Szczęólnego znaczenia problem ten nabiera w odniesieniu do osób zatrudnionych na stanowiskach w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju. Od ich poziomu dojrzałości intelektualnej i sposobów analizowania problemów w znacznym zakresie, bezpieczeństwo to jest uzależnione.

²⁰² Cytuję za: J. Kozuba, Rola przywództwa w zarządzaniu organizacją wojskową [w:] red. R. Szyński, Zarządzanie zasobami osobowymi na rzecz bezpieczeństwa państwa, Warszawa 2007.

²⁰³ R. Zięba, Pojmowanie bezpieczeństwa w nauce o stosunkach międzynarodowych, [w:] red. R. Rosa, Edukacja dla bezpieczeństwa i pokoju w jednoczącej się Europie. Teoria i jej zastosowanie. Materiały z I Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Siedlce, 5 - 6 maja 1999 roku, s. 52 oraz I. Budge, K. Newton, Polityka nowej Europy od Atlantyku do Uralu. Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1999, s. 483-484.

W demokratycznym państwie administracja publiczna spełnia funkcję służebną wobec ustroju, aparatu wykonawczego władzy politycznej oraz społeczeństwa, ponadto stoi na „straży” przestrzegania prawa w państwie²⁰⁴.

Z zapisów ustawowych dotyczących zadań realizowanych przez administrację publiczną, jako jedno z ważniejszych jest planowanie i wykonanie zadań obronnych, a w tym realizacja zadań dla Sił Zbrojnych RP oraz wojsk sojuszników NATO – w roli państwa gospodarza (Host Nation Support). W zadaniach mieści się również planowanie i przeciwdziałanie zagrożeniom niemilitarnym takim, jak: klęski żywiołowe, katastrofy, zagrożenia ekonomiczne i społeczne (terroryzm międzynarodowy, zorganizowana przestępczość, handel bronią i narkotykami oraz półproduktami do produkcji broni atomowej), a także ekologiczne (awarie w zakładach z toksycznymi środkami przemysłowymi, bioterroryzm).

Zadania obronne określają to, czym powinna zająć się administracja publiczna w dziedzinie bezpieczeństwa państwa. Formuła aktywnego działania na jego rzecz, akcentuje rolę dynamiki podmiotowej w przebiegu działalności administracji publicznej. Administracja w swej działalności ma za zadanie zarówno wspierać organizacyjnie funkcjonowanie sił zbrojnych, jak również ma być organizatorem innych działań na rzecz bezpieczeństwa państwa, struktur społecznych i obywateli²⁰⁵.

Organa władzy i administracji publicznej, stosownie do kompetencji i przewidzianych zadań obronnych przypisanych im w ustawie zasadniczej i innych aktach prawnych, mają znaczący udział w systemie kierowania obronnością państwa²⁰⁶. Administracja publiczna staje się coraz bardziej wpływową instytucją systemu państwa. Wskazują na to, najprostsze ilościowe wskaźniki statystyczne (liczba zatrudnionych ludzi, struktury) oraz środki, jakie są na nią przeznaczane. Wydaje się, że powodem takich zjawisk jest złożoność nowoczesnych

²⁰⁴ Administracja publiczna jest definiowana jako „działalność organizacyjna i wykonawcza w stosunku do władzy politycznej w państwie”. H. Izbedski, M. Kulesza, *Administracja publiczna – zagadnienia ogólne*, Warszawa 1998, s. 27. Pojawiają się też terminy (ustawa o administracji rządowej w województwie): administracja niezespólna, którą autorzy prac naukowych porównują do terminu specjalnej oraz administracja zespólna, działająca w strukturach administracji danego poziomu: województwa, powiatu, gminy i jej podległych ogniw. Używane są często, jak również zamiennie, określenia takie, jak administracja państwowa. Popularna jest w polskiej literaturze definicja podkreślająca charakter i cel administracji tj. rządowa, samorządowa, specjalna. Zob.: Ustawa z 5 czerwca 1998 r. o administracji rządowej w województwie (DzU z 1998 r. nr 91, poz. 577).

²⁰⁵ Por. Z. Leoński, *Nauka administracji*, Warszawa 2000, s. 31.

²⁰⁶ E. Ochendowski, *Prawo administracyjne, część ogólna*, Toruń 1998, s. 20.

systemów gospodarczych, społecznych, a także militarnych. Administracja wymaga, więc od swoich pracowników profesjonalizmu w wykonywaniu powierzonych im zadań²⁰⁷.

Korzystając z informacji otrzymanych z Departamentu Spraw Socjalnych i Rekonwersji a także przytaczając wybrane fragmenty z pracy „Instytucjonalizacja form kształcenia obronnego pracowników administracji publicznej w Polsce” pod kierunkiem naukowym dr Jarosława Stanisława Kardasa, przedstawiono postawy pracowników administracji publicznej wobec zadań obronnych realizowanych na rzecz bezpieczeństwa, które są wyrazem świadomości obywatelskiej urzędników, a także wyrazistym wskaźnikiem jakościowych przeobrażeń dokonujących się w obszarze funkcjonowania organizacji, mających za zadanie realizację zadań obronnych. W dalszej części korzystając z informacji otrzymanych z Departamentu Spraw Socjalnych i Rekonwersji przedstawiono sytuację zatrudniania byłych żołnierzy zawodowych w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju. Powyższe zestawienie pozwoliło na zobrazowanie postaw pracowników administracji publicznej odpowiedzialnych za realizację zadań związanych z obronnością oraz możliwości zatrudniania byłych żołnierzy zawodowych na stanowiskach związanych z obronnością kraju.

Znając postawy urzędników administracji publicznej wobec zadań obronnych, uzyskujemy określony obraz funkcjonowania instytucji (jej efektywnego działania), jak również dziedzin, w których aktywność poszczególnych instytucji administracyjnych jest niewłaściwa. Badając postawy urzędników administracji publicznej wobec zadań obronnych niezwykle istotnym obszarem oddziałującym na ich przekonania, oceny i zachowania w tym zakresie, należy uznać wpływy mające swe źródło w określonym traktowaniu spraw obronnych przez instytucje administracji publicznej. Stopień, w jakim wywiązują się one z zadań obronnych i zaangażowanie w ich wykonywaniu, wskazują na rangę i umiejscowienie tych problemów wśród innych będących przedmiotem zainteresowania urzędów.

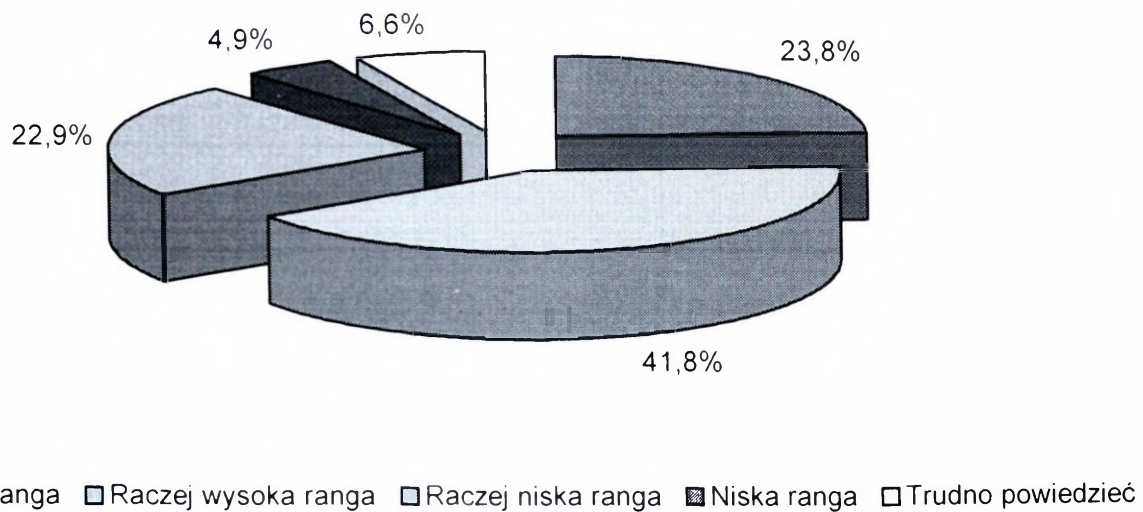
Chcąc uzyskać wiedzę, o miejscu, jakie zajmują zadania związane z obronnością państwa wśród wielu innych będących przedmiotem zainteresowania urzędów administracji publicznej i pragnąc, aby miała ona możliwie obiektywny charakter, zadano respondentom, w kwestionariuszu ankiety, dwa pozornie podobne pytania.

Zapytano ich, jaką rangę nadaje się problematyce obronnej w instytucji, w której pracują. Uzyskane wyniki zostały przedstawione na rysunku 1. Ponad 65% badanych przychylnie wyraziło się o traktowaniu w ich miejscu pracy zadań związanych z obronnością

²⁰⁷ Instytucjonalizacja form kształcenia obronnego pracowników administracji publicznej w Polsce, praca pod kierunkiem naukowym J. Kardasa, Warszawa 2001, s. 19-25.

kraju, w tym 23,8% udzieliło najwyższych ocen. Tylko niespełna 5% respondentów odpowiedziało na zadane pytanie w kategorii niska ranga. Oceny są niezależne od stażu pracy na stanowisku oraz miejsca zamieszkania. Nie ma również większego wpływu na nie, deklarowane przez respondenta zainteresowanie problematyką obronną²⁰⁸.

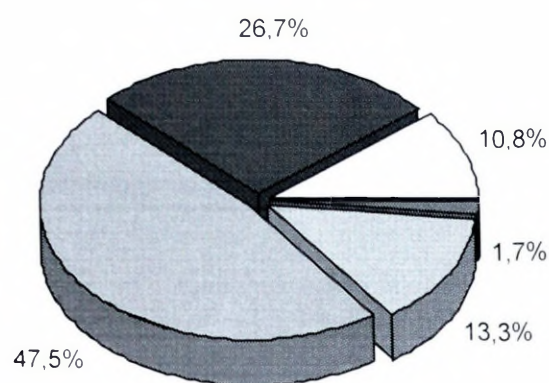
Rys. 1. Opinie badanych o randze problematyki obronnej w ich miejscu pracy



Zastanawia nieco fakt, że gdy poproszono respondentów o wyrażenie takiej oceny, już nie o własnej instytucji, ale o bliżej nieokreślonych strukturach administracji publicznej, zanotowano wówczas znacznie bardziej negatywne opinie – rysunek 2.

²⁰⁸ Autor nie dokonywał także podziału na pracowników tzw. „cywilnych” i pracowników byłych żołnierzy zawodowych.

Rys. 2. Opinie badanych o randze problematyki obronnej w urzędach administracji publicznej



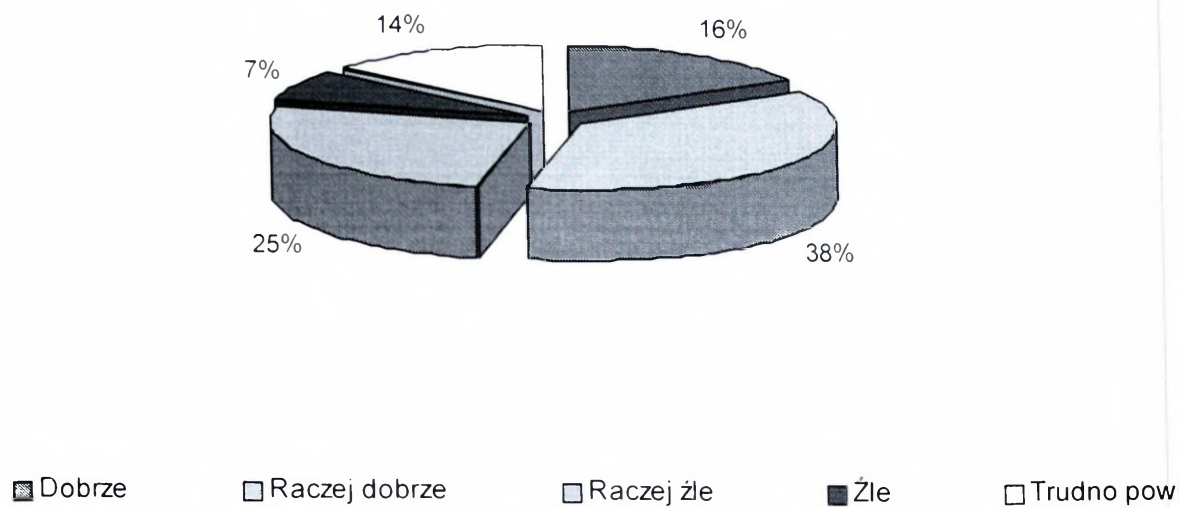
■ Wysoka ranga □ Raczej w wysoka ranga □ Raczej niska ranga ■ Niska ranga □ Trudno powiedzieć

W tym przypadku przeszło 74% badanych wyraziło negatywne oceny o pozycji, jaką zajmuje problematyka obronna w działalności obecnych struktur administracji państwowej i samorządowej. Tylko 1,7% respondentów jest zdania, że zajmuje ona należytą pozycję i udzieliło odpowiedzi w kategorii tak. Łącznie w kategoriach pozytywnie odnoszących się do działalności urzędów administracji w tym zakresie wypowiedziało się 15% odpowiadających. Czym więc uzasadnić tak dużą rozbieżność w dokonywanych ocenach?

Na powyższe pytanie częściowo, autor znalazł odpowiedź w czasie prowadzonych wywiadów. Często podkreślano w nich niedocenywanie powyższych zagadnień przez urzędników, bądź też brak zrozumienia przez nadrzędne instytucje administracyjne istoty problemów, jakie wiążą się z realizacją zadań obronnych. Jak wskazywał jeden z rozmówców (...) na tych sprawach nie da się nic zarobić, więc nie są one przedmiotem zainteresowania (...). Inny natomiast spytany o realizację przez administrację państwową zadań związanych z obronnością podkreślał: trudno czasami zrozumieć czego od nas przełożeni wymagają. Przypuszczam, że chyba nikt do końca nie wierzy, że te zadania w jakikolwiek sposób wpływają na poprawę obronności państwa (...). W udzielanych wywiadach często zwracano uwagę na złą współpracę z nadrzędnymi strukturami administracji publicznej. Zaistniałe rozbieżności ocen mają, więc swe źródło w negatywnym postrzeganiu przez badanych działalności instytucji nadrzędnych w zakresie koordynacji i kierowania zadaniami obronnymi.

W dalszej kolejności ankietowanych poproszono o udzielenie odpowiedzi na pytanie, jak oceniają własne przygotowanie do wykonywania zadań obronnych wynikających z obowiązków na zajmowanym stanowisku służbowym – rysunek 3.

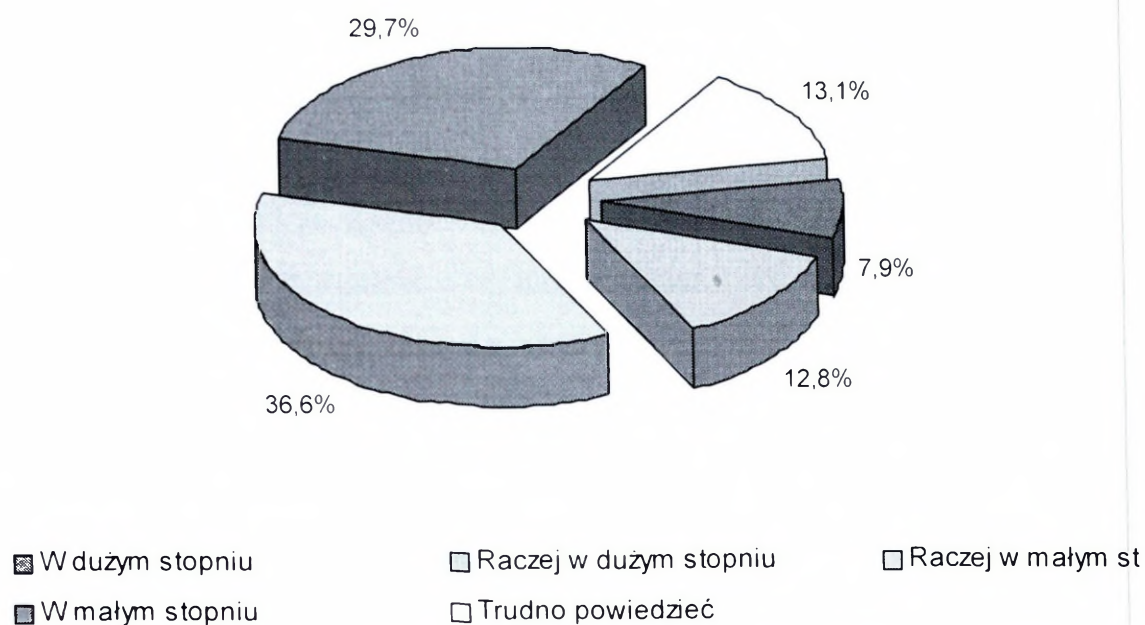
Rys. 3. Ocena własnego przygotowania do zadań obronnych



Ponad 32% badanych określiło swoje kompetencje w kategoriach negatywnych (źle i raczej źle). Zdecydowanie wysoką samoocenę zaprezentowało natomiast 16,4% odpowiadających, a 36,9% oceniło własne przygotowanie do wykonywania zadań obronnych jako raczej dobre. Należy pamiętać, iż są to subiektywne oceny, które mogły mieć dość znaczący wpływ na reprezentowane postawy.

Według respondentów poważnym utrudnieniem pracy urzędów administracji publicznej jest brak właściwych rozwiązań prawnych, regulujących zakres obowiązków poszczególnych placówek. Wyniki odpowiedzi na pytanie zamieszczone w kwestionariuszu ankiety dotyczące tej problematyki przedstawione zostały na rysunku 4.

Rys. 4. Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: w jakim stopniu obecne rozwiązania prawne regulują działalność urzędów administracji publicznej w zakresie realizacji zadań obronnych?



Co piąty badany pozytywnie wyraża się o możliwościach regulacji działalności instytucji w zakresie obronności poprzez aktualnie obowiązujące rozwiązania prawne. Ponad 65% jest natomiast przeciwnego zdania. Tylko niespełna 8% respondentów udzieliło odpowiedzi pozytywnej w kategorii w dużym stopniu, natomiast prawie czterokrotnie więcej w kategorii w małym stopniu.

Uwzględniając odpowiedzi respondentów należy stwierdzić, że przywiązują oni dużą troskę do problematyki obronnej w instytucjach, w których pracują. Ewentualnych czynników zakłócających wysiłki określonych placówek administracyjnych poszukują się na zewnątrz, poza obszarem swojej placówki. Większość badanych negatywnie ocenia rozwiązania prawne regulujące działalność w zakresie obronności.

Wydawać by się mogło, że kadra zawodowa, jaka opuszcza szeregi wojska dysponuje odpowiednim wykształceniem i cechami psychofizycznymi, które pożądane są na omawianych stanowiskach. Wysokie kwalifikacje zawodowe, odpowiedzialność, dyspozycyjność, umiejętność podejmowania szybkich i konkretnych decyzji zwłaszcza w trudnych czy kryzysowych sytuacjach, stawia byłych żołnierzy zawodowych jako potencjalnych kandydatów. Niestety, nie zawsze posiadana przez żołnierzy zawodowych specjalistyczna wiedza i umiejętności, znajdują popyt na rynku pracy, także przy zatrudnianiu na stanowiskach w administracji publicznej oraz związanych z obronnością kraju.

Zobaczmy, więc jak obecne przepisy regulują zatrudnianie byłych żołnierzy zawodowych w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju. Omawiane zagadnienie normują następujące przepisy:

- Ustawa z dnia 11 września 2003 roku o służbie żołnierzy zawodowych (Dz. U. 2003 nr 179, poz. 1750),
- Rozporządzenie Prezesa rady Ministrów z dnia 27 lutego 2004 w sprawie stanowisk związanych z obronnością kraju (Dz.U. 2004 nr 35 poz. 310)²⁰⁹.

Dodatkowo należy także wymienić: porozumienie z dnia 17 października 2002 roku między Ministrem Obrony Narodowej a Komendantem Głównym Straży Granicznej o współpracy w zakresie przyjmowania do służby w Straży Granicznej byłych żołnierzy zawodowych oraz porozumienie z dnia 29 kwietnia 2003 roku między Ministrem Obrony Narodowej a Komendantem Głównym Policji o współpracy w zakresie przyjmowania do służby w Policji byłych żołnierzy zawodowych.

Zapis artykułu 119 ustawy z dnia 11 września 2003 roku o służbie żołnierzy zawodowych (Dz. U. Nr 179, poz. 1750) jednoznacznie stwierdza, że żołnierz zawodowy zwolniony z zawodowej służby wojskowej, korzysta z pierwszeństwa w zatrudnieniu, w szczególności w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju²¹⁰.

Zgodnie z rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 27 lutego 2004 r., stanowiska pracy związane z obronnością kraju są stanowiska, na których zakres czynności pracownika obejmuje realizację zadań obronnych wynikających z ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2002 r. Nr 21, poz. 205 z późn. zm.) oraz innych ustaw i wydanych na ich podstawie aktów wykonawczych. Są to stanowiska od inspektora, referenta (równorzędnego) do dyrektora departamentu lub innej komórki organizacyjnej (równorzędnego), występujące (w administracji publicznej) w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach obsługujących ministrów, przewodniczących komitetów, którzy wchodzi w skład Rady Ministrów, oraz urzędach centralnych organów administracji rządowej, urzędach wojewódzkich oraz urzędach stanowiących aparat pomocniczy terenowych organów niezespólonej administracji rządowej, komendach, inspektoratach i innych jednostkach organizacyjnych stanowiących aparat pomocniczy

²⁰⁹ Niniejsze rozporządzenie było poprzedzone rozporządzeniem Prezesa rady Ministrów z dnia 26 września 1997 r. w sprawie określenia stanowisk pracy związanych z obronnością kraju (Dz. U. Nr 124, poz. 787), które traci moc z dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia.

²¹⁰ Należy zaznaczyć, że niniejsze zapisy dotyczą żołnierzy zawodowych zwalnianych z zawodowej służby wojskowej wskutek zapisów zawartych w art. 111 pkt 3, 8, 9 lit. b i pkt 10 oraz art. 112 pkt 3-5, cytowanej ustawy.

kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży wojewódzkich oraz powiatowych (chyba, że odrębne przepisy stanowią inaczej) urzędach gmin, starostwach powiatowych i urzędach marszałkowskich, jednostkach organizacyjnych podległych albo nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministrów, przewodniczących komitetów, którzy wchodzi w skład Rady Ministrów, centralne organy administracji rządowej, wojewodów, organy niezespolonej administracji rządowej, kierowników zespolonych służb, inspekcji i straży wojewódzkich oraz powiatowych, a także organy samorządu terytorialnego, jednostkach organizacyjnych, dla których organ administracji rządowej lub organ samorządu terytorialnego jest organem założycielskim. W innych niż wymienione wyżej instytucjach - stanowiska będące samodzielnymi stanowiskami pracy do spraw obronnych oraz inne stanowiska pracy związane z działalnością na rzecz obronności, w tym również stanowiska specjalistów do spraw lotniskowych i kierowania ruchem lotniczym - w jednostkach organizacyjnych lotnictwa cywilnego, w wojewódzkich, powiatowych i gminnych komórkach do spraw zarządzania kryzysowego, w publicznych zakładach opieki zdrowotnej - związane z utrzymaniem rezerw artykułów sanitarnych i działalnością na rzecz obronności kraju, w sądach powszechnych, prokuraturze i Służbie Więziennej, u przedsiębiorców realizujących zadania obronne, nałożone na zasadach określonych w odrębnych przepisach, w jednostkach organizacyjnych podporządkowanych Ministrowi Obrony Narodowej lub przez niego nadzorowanych, w przedsiębiorstwach państwowych, dla których jest on organem założycielskim, oraz w komórkach organizacyjnych Ministerstwa Obrony Narodowej, z wyjątkiem stanowisk pomocniczych, robotniczych i obsługi. Rozporządzenie nakłada na szefów wojewódzkich sztabów wojskowych obowiązek, prowadzenia wykazów stanowisk pracy związanych z obronnością kraju oraz informacji dotyczących charakteru stanowiska, wymagań, w stosunku do kandydata - byłego żołnierza zawodowego - w zakresie jego wykształcenia, doświadczenia wojskowego i wiedzy specjalistycznej, a także procedury obsady tego stanowiska.

Jak wynika z zapisów omawianego rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów, dokładnie określono stanowiska pracy związane z obronnością kraju, na których żołnierz zawodowy zwolniony z zawodowej służby wojskowej, korzysta z pierwszeństwa w zatrudnieniu.

Podpisanie porozumień między Ministrem Obrony Narodowej a Komendantem Głównym Straży Granicznej i Komendantem Głównym Policji o współpracy w zakresie przyjmowania do wymienionych służb podyktowane zostało potrzebą łagodzenia negatywnych skutków społecznych towarzyszących zmianom strukturalno-organizacyjnym w

Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej i miały na celu stworzenie warunków do optymalnego wykorzystania możliwości naboru do służby w Straży Granicznej i Policji byłych żołnierzy zawodowych zwolnionych z zawodowej służby wojskowej w wyniku restrukturyzacji. W wymienionych porozumieniach strony zobowiązały się do współdziałania w zakresie podejmowania i realizacji działań zmierzających do zwiększenia naboru do służby w Straży Granicznej i Policji spośród żołnierzy zwalnianych z zawodowej służby wojskowej w wyniku restrukturyzacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Współdziałanie to miało obejmować między innymi: przekazywanie analiz, opracowań i danych dotyczących przewidywanych zwolnień z zawodowej służby wojskowej, podejmowanie działań zmierzających do umożliwienia zainteresowanym żołnierzom poddanie się procedurze kwalifikacyjnej we wskazanych służbach, koordynowanie zwolnień z zawodowej służby wojskowej żołnierzy zakwalifikowanych do służb z proponowanymi terminami ich przyjęć.

Jak wynika z przytoczonych wyżej dokumentów ustawowych, dokonano zmian w już istniejących przepisach oraz wprowadzono nowe zapisy legislacyjne, które nakładały obowiązek priorytetowego traktowania byłych żołnierzy zawodowych przy zatrudnianiu na stanowiskach związanych z obronnością kraju lub umożliwiające podjęcie pracy żołnierzy zawodowych w Straży Granicznej lub Policji.

W okresie 2001-2003 ze służby odeszło 15 949 żołnierzy zawodowych, w tym 8 399 oficerów (52,66% ogółu zwolnionych), 4 302 chorążych (26,97%) oraz 3 248 podoficerów (20,37%). Najwięcej byłych żołnierzy zawodowych znajdowało zatrudnienie w agencjach ochrony osób i mienia, w straży granicznej i strukturach Obrony Cywilnej lub podejmowali oni własną działalność gospodarczą.

Korzystając z uregulowań legislacyjnych, w wymienionym okresie podjęto inicjatywę, mającą na celu wykorzystanie wiedzy i doświadczenia byłych żołnierzy zawodowych w obszarze problematyki związanej z obronnością i bezpieczeństwem Państwa, a w szczególności realizacji przez instytucje władzy państwowej i samorządowej dotychczas obowiązujących zapisów prawnych w tym zakresie. Poniższa tabela przedstawia stan zatrudnienia byłych żołnierzy zawodowych na stanowiskach związanych z obronnością kraju.

Tabela 1. Liczba etatów związanych z obronnością kraju na terenie województw oraz ich obsada przez byłych żołnierzy zawodowych (w liczbach i w %)

Województwo	Liczba etatów związanych z obronnością kraju	Liczba etatów związanych z obronnością kraju obsadzonych przez byłych żoł. zaw.	Procentowa obsada etatów związanych z obronnością kraju przez byłych żoł. zaw.

Zachodniopomorskie	194,0	99,0	51,0%
Pomorskie	206,0	78,0	37,9%
Lubuskie	335,0	119,0	35,5%
Opolskie	234,0	78,0	33,3%
Śląskie	664,4	200,2	30,1%
Dolnośląskie	747,0	219,0	29,3%
Wielkopolskie	320,0	88,0	27,5%
Podlaskie	99,0	23,0	23,2%
Mazowieckie	677,6	145,0	21,3%
Łódzkie	314,0	66,0	21,0%
Warmińsko -Mazurskie	274,0	57,5	21,0%
Małopolskie	235,0	49,0	20,8%
Świętokrzyskie	230,5	44,0	19,0%
Kujawsko-Pomorskie	270,0	46,0	17,0%
Podkarpackie	230,0	35,0	15,2%
Lubelskie	321,0	37,0	12,0%
Ogółem	5 350,5	1 382,7	25,8%

Źródło: Opracowanie Departamentu Spraw Socjalnych i Rekonwersji MON.

Jak wynika z przedstawionej tabeli procentowa obsada etatów związanych z obronnością kraju przez byłych żołnierzy zawodowych wynosiła zaledwie 25,8%. W poszczególnych województwach sytuacja była zróżnicowana od 51,0% w województwie zachodniopomorskim, do 12,0% w województwie lubelskim. Biorąc pod uwagę liczbę zwolnionych żołnierzy zawodowych (15 949) oraz liczbę etatów związanych z obronnością kraju obsadzonych przez byłych żołnierzy zawodowych (1 382,7), to zaledwie 8,7% żołnierzy znalazło zatrudnienie na omawianych stanowiskach.

Powyższe zestawienia świadczą jednoznacznie o tym, że nie w pełni realizowane są przepisy dotyczące priorytetowego traktowania byłych żołnierzy zawodowych przy zatrudnianiu na stanowiskach związanych z obronnością kraju. Jedynie na około 26% istniejących stanowisk zatrudniani byli żołnierze zawodowi – w większości na stanowiskach pracy związanych z obronnością kraju były zatrudnione inne osoby cywilne.

Wniosek z powyższych zestawień jest jeden: należy dążyć, aby przy obsadzie nowotworzonych stanowisk, bezwzględnie przestrzegać przepisów obowiązujących aktów prawnych mówiących o pierwszeństwie w zatrudnieniu, w szczególności w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju byłych żołnierzy zawodowych.

Przedstawione w pierwszej części wyniki badań w zestawieniu z informacją otrzymaną z Departamentu Spraw Socjalnych i Rekonwersji skłaniają do kilku refleksji.

Możemy stwierdzić, że pracownicy administracji publicznej prezentują się jako grupa wyrażająca troskę o bezpieczeństwo kraju i interesują się sprawami bezpieczeństwa militarnego Polski. Postrzeganie przez respondentów aktywności i sumienności realizacji zadań obronnych przez instytucje administracji publicznej jest zróżnicowane. Pozytywne oceny dominują w zakresie funkcjonowania urzędu, będącego miejscem pracy respondenta, natomiast opinie o całości struktur administracji są dużo bardziej negatywne. W tym kontekście wypowiedzi dotyczące sumienności wykonywanych zadań („na tych sprawach nie da się nic zarobić, więc nie są one przedmiotem zainteresowania. Trudno czasami zrozumieć, czego od nas przełożeni wymagają. Przypuszczam, że chyba nikt do końca nie wierzy, że te zadania w jakikolwiek sposób wpływają na poprawę obronności państwa”) potwierdzają, że problematyka obronna nie jest prawidłowo postrzegana przez przełożonych. Główną przyczyną takiego podejścia jest brak zrozumienia, że problematyka z zakresu obronności (sił zbrojnych) nie funkcjonuje w sferze profesji społeczno użytecznych, ale w sferze profesji społeczno koniecznych. Zatem nie bierze udziału w wytwarzaniu i pomnażaniu dóbr konsumpcyjnych, a jest tylko i wyłącznie ich konsumentem. To właśnie społeczeństwo, w dbałości o swoje bezpieczeństwo, decyduje się na ponoszenie określonych wydatków związanych z utrzymaniem wojska, jako profesjonalnego narzędzia obrony.

Formułując ogólną ocenę postaw pracowników administracji publicznej wobec zadań obronnych w zestawieniu z problematyką zatrudniania byłych żołnierzy zawodowych w administracji publicznej oraz na stanowiskach związanych z obronnością kraju, należy zauważyć, że pracownicy administracji publicznej podkreślają brak właściwych unormowań prawnych regulujących tę dziedzinę działalności administracji publicznej, co skutkuje formowaniem przez instytucje nadrzędne nie w pełni zrozumiałych celów i zadań nieadekwatnych w stosunku do potrzeb i możliwości podległych placówek. Jeżeli zaś chodzi o byłych żołnierzy zawodowych, to dokonano zmian w już istniejących przepisach oraz wprowadzono nowe zapisy legislacyjne, które nakładają obowiązek priorytetowego traktowania byłych żołnierzy zawodowych przy zatrudnianiu na stanowiskach związanych z obronnością kraju, niemniej niski procent zatrudniania żołnierzy potwierdza tezę o nieprzebraniu obowiązujących w tym zakresie aktów prawnych.

Jednocześnie należy wskazać, że przedstawiona problematyka zatrudniania byłych żołnierzy zawodowych na stanowiskach związanych z obronnością nie została gruntownie zbadana i rodzi wiele pytań, np.: ilu żołnierzy zawodowych było zainteresowanych pracą na

omawianych stanowiskach, skąd wynika dysproporcja w zatrudnianiu byłych żołnierzy zawodowych (w niektórych regionach blisko 50% zatrudnionych a w innych zaledwie 12%), czy i w jakim stopniu żołnierze zatrudnieni na omawianych stanowiskach realizują powierzone im zadania.

4. PRZYGOTOWANIE ZASOBÓW LUDZKICH NA POTRZEBY BEZPIECZEŃSTWA NARODOWEGO

4.1. Tworzenie elit dla bezpieczeństwa w epoce globalizacji

Zjawiska globalizacji i towarzyszącej im rewolucji informacyjnej wywołują skutki w skali świata, ale również odnoszą się do państw, grup społecznych i pojedynczych ludzi. Tam, gdzie docierają, zmieniają stosunki na rynkach pracy, jednych pozbawiając źródeł dochodów, innym otwierając nowe możliwości pomnażania kapitałów. W opinii niektórych autorów, zjawiska globalizacji osiągnęły obecnie szczególną fazę, w której następuje ścieranie się dwu przeciwstawnych tendencji. Pierwszą jest świadomość wzajemnej zależności państw, organizacji a nawet niewielkich regionów, która jest konsekwencją zwiększenia zakresu działania organizacji międzynarodowych (w tym przemysłowych i handlowych). Tendencja ta wyraża się również wzrostem zainteresowania specyfiką społeczności lokalnych, jak też ożywieniem poczucia tożsamości kulturowej grup i środowisk. Atomizacji więzi społecznych towarzyszy tendencja do indywidualizacji, której źródła to rozluźnienie więzi społecznych, zwiększenie liczby osób żyjących samodzielnie, a także powszechny wzrost wykształcenia, wzrost zatrudnienia w sektorze publicznym i nauce²¹¹.

Poszukiwanie źródeł dochodów oraz lepszych warunków życia sprzyja przemieszczaniu się ludzi, co dotyczy z jednej strony tych o najwyższych kwalifikacjach, z drugiej zaś, pochodzących z regionów dotkniętych bezrobociem, biedą, głodem. Ta druga tendencja obserwowana jest od wielu lat i nic nie wskazuje na to, aby obecnie mogła ulec zahamowaniu. Wielowymiarowość zjawiska migracji, to jak się podkreśla, nie tylko wędrowki w poszukiwaniu lepszych warunków życia, często ucieczka przed represjami, czy też potrzeba realizacji niezaspokojonych aspiracji. Migracje to nie tylko konsekwencje „otwarcia granic” i przeobrażeń struktur politycznych, tak, jak stało się to w Europie na przełomie lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych naszego wieku. Migracje to także przejaw modernizacji społecznej. Swobodny przepływ personelu wielu międzynarodowych korporacji w celu znalezienia atrakcyjnej i zgodnej z kwalifikacjami pracy, czy też związana z nimi potrzeba realizacji wyspecjalizowanych zainteresowań, to symptom, a często i warunek rozwoju gospodarczego, transferu technologii, oznaka prosperity i zaawansowania gospodarki rynkowej. Migracje to także zjawisko o poważnych konsekwencjach kulturowych, które

²¹¹ Zob. L. Korpowicz, *Osobowość i komunikacja w społeczeństwie transformacji*, Instytut Kultury, Warszawa 1996, s. 18-19.

stwarzają konieczność bezpośredniego zetknięcia, koegzystencji i współpracy osób lub grup o różniących się, czasami odmiennych stylach życia, wizjach świata, a także najprostszych, codziennych przyzwyczajeniach²¹². Można, zatem stwierdzić, że społeczne skutki migracji wyrażają się z jednej strony we wzroście potencjału gospodarczego na danym obszarze (czynnik ludzki – w szczególności o wysokich kwalifikacjach), z drugiej zaś napływem (często ilościowo odczuwalnym) ludzi, którzy trudno upodabniają się do nowego otoczenia, bądź w ogóle nie zamierzają tego czynić. W tym kontekście nowego znaczenia nabiera problem poczucia bezpieczeństwa, identyfikowania zagrożeń i obrony przed nimi. Ważne wydaje się również stwierdzenie, że państwo narodowe z jego tradycyjnym szkolnictwem i systemem oświaty dorosłych nie jest przygotowane na nowe wyzwania, których źródła tkwią w wielokulturowości społeczeństwa.

Wagę tych wyzwań wzmacnia argument, że w zdecydowanej mierze fale migracyjne absorbowane są przez demokracje a ich źródłem kraje niedemokratyczne, targane wewnętrznymi konfliktami, będące stronami wojen. Interesujący wydaje się, zatem problem rozwoju instytucji demokratycznych, kreowania przywództwa, wyłaniania organów władzy.

Wyzwania dla establishmentu. Czy można zakładać poszerzanie swobód i praw obywatelskich w warunkach wzrostu zachowań przestępczych już nie tylko w sferze dotkliwie odczuwanej przez rządy wysoce zorganizowanej przestępczości (o ponadnarodowym zasięgu). Dotyczy to również postaci „nisko zorganizowanej” pospolitej przemocy, której źródłem w wielkich (i ciągle rosnących) aglomeracjach miejskich jest aktywność ludzi młodych, nikomu nieprzydatnych, pozostawionych na marginesie życia społecznego. Grupa pozostająca na pozycji „outsidera” będzie rosła wraz ze zmianami na rynkach pracy, które z jednej strony wymagają coraz większej dynamiki w zakresie kreowania własnego wizerunku i podnoszenia kwalifikacji, a więc coraz większych nakładów. Z drugiej strony zaś, dzięki szybkiemu przepływowi kapitałów, wzrostowi konkurencji w zakresie pozyskiwania siły roboczej, obniżają poziom możliwych do osiągnięcia dochodów z pracy. Większe korzyści wydają się udziałem tych, którzy poszukują nie tyle pracy, co zysku, nie tyle stabilizacji i bezpieczeństwa w długim okresie, co maksymalizacji dóbr w okresie jak najkrótszym. George Soros charakteryzuje podobne stosunki mówiąc o społeczeństwie transakcyjnym, w którym jednostka, aby osiągnąć sukces nie musi być moralnie nieskazitelna, a może to być wręcz przeszkodą do osiągnięcia sukcesu materialnego. Pytania o to, dlaczego ludzkim postępowaniem miałyby kierować poczucie

²¹² Ibidem, s. 26-27.

dobra i zła oraz dlaczego dążenie do sukcesu nie miałyby opierać się wyłącznie o kryterium skuteczności, mogą w ujęciu G. Sorosa mieć szokujący wydźwięk dla osób, które zostały wychowane na obywateli o nieskazitelnej moralności. W opinii cytowanego autora, taka konstatacja oznacza, że ludzie ci nie zdają sobie sprawy z tego, że poczucie moralności jest dobrem nabytym, wpajany im przez społeczeństwo – rodziców, szkołę, prawo, tradycję – i że jest ono niezbędne dla podtrzymania tegoż społeczeństwa.²¹³ Benjamin R. Barber charakteryzując obecny etap społecznego rozwoju konstatuje, że w chaosie konfrontacji między globalnym handlem a prowincjonalną lojalnością etniczną giną cnoty demokratyczne. Na niebezpieczeństwo narażone są mechanizmy, za których pomocą demokracja umożliwiła ludom przekształcenie się w narody i sprawowanie suwerennej władzy w imię wolności i wspólnego dobra²¹⁴. Kryzys demokratycznych mechanizmów rządzenia wydaje się, zatem powszechnie dostrzegany. Równie często podkreśla się przy tym niezbędność utrzymania wartości, które ukształtowały system, państwo narodowe. Nie poszukiwanie substytutów państwa narodowego, ale raczej doskonalenie mechanizmów rządzenia, zapewniającego wzrost społecznego poczucia bezpieczeństwa w jego wszelkich wymiarach wydaje się wyzwaniem współcześnie najważniejszym.

Przy tych uwagach ogólniejszych zaakcentować należy wyzwania polskie. Obejmują one w naszych warunkach problem zagospodarowania zasobów ludzkich zwłaszcza młodego pokolenia – wchodzących na rynek pracy roczników wyżu demograficznego²¹⁵ – z ograniczonymi możliwościami kreowania polityki zatrudnienia (już widocznym w polskich warunkach jednym ze skutków procesów globalizacji). Mimo że w Polsce problemy napływu ludzi z kręgów kulturowo odrębnych, jeszcze w skali społecznie odczuwanej nie występują, to integracji z Unią Europejską i wprowadzenie zasady swobody przemieszczania się (i zatrudnienia) spowodowała ruch migracyjny wewnątrz Unii, a także może spowodować napływ ludzi z poza Wspólnoty do Polski. Również w tym kontekście obraz instytucji demokratycznych i pozycji obywatela w państwie musi ulec zmianie. Są to problemy rozwoju systemu politycznego i jego społecznego wymiaru.

Prowadzone w tym zakresie badania na gruncie amerykańskim starały się odpowiedzieć na pytanie, jaki wpływ na mechanizmy rządzenia w społecznościach lokalnych,

²¹³ G. Soros, *Kryzys światowego kapitalizmu*, Muza, Warszawa 1999, s. 119.

²¹⁴ B.R. Barber, *Dżihad kontra me świat*, Muza, Warszawa 2000, s. 11.

²¹⁵ Problem ten wiąże się ze społecznym pojmowaniem bezpieczeństwa oraz postawami wobec problemu bezpieczeństwa, obronności i państwa, jakie prezentują ludzie wchodzący w dorosłe życie. Można tu wskazać prognozy, zgodnie, z którymi w nadchodzących latach społecznym problemem polskiej gospodarki będzie zagospodarowanie 700-tysięcznej armii młodych pracobiorców. W opiniach niektórych przedstawicieli środowiska akademickiego, rozwiązanie tego problemu w warunkach polskich jest niemożliwe i należy w związku z tym postulować czasową emigrację znaczącej grupy młodych ludzi.

regionalnych oraz wielkich (państwa narodowe) wywierają zjawiska rewolucji w technikach informacyjnych. W USA od końca lat siedemdziesiątych prezentowano wizje przyszłego społeczeństwa oraz sprawowania władzy nad nim. Kazimierz Krzysztofek wskazuje tu takich autorów, jak Dator (1979) czy Becker oraz Scarce (1983). Na podstawie ich analiz przedstawia szereg scenariuszy:

Spółeczeństwo wyczerpującej się demokracji – zakłada się ewolucję w kierunku społeczeństwa nierządźalnego.

Spółeczeństwo zdyscyplinowane – charakteryzujące się silnym, scentralizowanym rządem, który wykorzystuje rosnące możliwości kontroli obywateli, co łączy się również z zawieszeniem lub ograniczeniem szeregu, dziś niedających się podważyć w naszym kręgu kulturowym, praw obywatelskich.

Spółeczeństwo demokratycznej kontynuacji – wizja zakładająca kontynuację dotychczasowych trendów rozwojowych demokracji przedstawicielskiej, która wzmocniona zostanie nowymi możliwościami komunikacji społecznej.

Spółeczeństwo transformacyjne z technologią w jego centrum – wizja społeczeństwa odmasowionego, zindywidualizowanego, poddanego nieustannym zmianom wymuszonym rozwojem technologii i traktowanym jako pożądane. Zakłada się tu „przyrost wolności” indywidualnych i znaczną tolerancją dla zachowań dewiacyjnych, jak również rosnący udział obywateli w polityce²¹⁶.

Odnosząc się do wskazanych wyżej potencjalnych trendów rozwojowych, można wskazać, że obecnie trudno wskazać zjawiska, które określałyby ten dominujący. Obserwuje się czynniki świadczące o wzroście społecznych nastrojów opisywanych w kategoriach zniechęcenia (apatii), czego wyrazem jest brak zainteresowania życiem społeczno-politycznym, a konsekwencji wywieraniem wpływu na proces kreowania władzy publicznej. Te zjawiska mogłyby być odczytywane jako wyczerpywanie się demokracji (przynajmniej w obecnym jej wydaniu). Wielu obserwatorów sceny politycznej oraz jej aktywnych uczestników rekomenduje wzmocnienie pozycji rządu centralnego, jako panaceum na społeczną nieufność i uskutecznienie polityki, wzmacniając przy tym znaczenie zapewnienia porządku (przeciwdziałania przestępczości, wzmocnienia struktur państwa) nawet za cenę ograniczenia praw obywateli. Widoczne jest tu, zatem dążenie do „zdyscyplinowania” społeczeństwa. Dostrzega się również przejawy kontynuacji trendów właściwych demokracji przedstawicielskiej, by wskazać choćby na rozbudowę instytucji rzeczników rozmaitych

²¹⁶ K. Krzysztofek, Polityka i demokracja w społeczeństwie informacyjnym. Wizje „cyberdemokracji”, [w:] W drodze do społeczeństwa informacyjnego, red. J. Lubacz, Warszawa 1999, s. 79–80.

praw, różnych grup społecznych. Ostatnia wizja rozwoju społecznego, wykreowana jako reakcja na wpływ rewolucji naukowo-technicznej, staje się obecnie bodaj najczęściej przedmiotem analiz i badań.

Kazimierz Krzysztofek wskazuje, że konsekwencje rewolucji informacyjnej dla polityki tkwią zarówno w zmianie funkcji mediów (przestają być forum wymiany poglądów, są komercjalizowane), polityka medialna powoduje transformację kampanii i organizacji politycznych. Różnicują się, bowiem intensywnie interesy społeczne (wobec promocji indywidualnej wolności) w taki sposób, że tradycyjne instytucje polityczne nie są w stanie reprezentować wielkich grup społecznych. Prowadzi to za kolei do stanu, w którym rozproszenie idei, poglądów i interesów uczyni niemożliwym konstruowanie wielkich platform politycznych dla wielomilionowych elektoratów²¹⁷. Cytowany autor dostrzega tu nie tyle szansę na zaistnienie demokracji bezpośredniej, lecz zagrożenie programowaniem elektoratów. Jeśli bowiem media (komunikacja medialna) opanowana zostanie przez niewielką grupę potężnych organizacji (wskazuje tu, że 10 korporacji multimedialnych, w tym 7 amerykańskich, osiąga obrót ponad 7 mld USD każda), to rodzi mechanizm sterowania informacją, a wobec jej zalewu, kreuje percepcję świata, która pozwoli na przejmowanie władzy politycznej.

Wyzwania edukacyjne. Pytania o nowy kształt społeczeństwa oraz o to, w jaki sposób i w oparciu, o jakie wartości będzie ono chciało wychowywać młodych ludzi, wydają się obecnie szczególnie istotne²¹⁸. Jeśli bowiem konstytuujący system demokratyczny wpływ obywateli na kreowanie instytucji władzy zostanie zastąpiony marketingowym show wyborczym, to trudno mówić o podmiotowej roli obywatela. Ten sam skutek wydaje się nieść za sobą zastąpienie czynnego uczestnictwa w życiu publicznym absorbowaniem wizerunków politycznych ugrupowań, o których można by powiedzieć, że wielość nie oznacza programowej (istotnej) różnorodności. Debata publiczna, ocena programów politycznych, analiza dotychczasowych skutków działań gremiów decyzyjnych wydaje się obecnie ustępować pola wizjom kreowanym przez specjalistów od politycznego marketingu. Trudno stworzyć programową podstawę edukacji, opartą na wartościach, które nie znajdują szerszego społecznego zrozumienia. Jest to również poważne wyzwanie w kontekście społecznie rejestrowanych zjawisk towarzyszących procesowi globalizacji, jak sposób życia, pracy czy obyczajów, które (łagodnie mówiąc) nie przystają do dość mocno ugruntowanych w tradycji polskiej: wartości rodzinnych i religijnych oraz poszanowania pracy.

²¹⁷ Ibidem, s. 86

²¹⁸ Problemy te szerzej analizuje J. Kunikowski w pracy *Wiedza obronna*, Warszawa 2000.

Warto tu zwrócić uwagę na dość powszechnie akcentowane w piśmiennictwie społeczne skutki powstania nowej klasy społecznej, będącej sprawcami i beneficjentami globalizacji. Jak wskazuje Józef Koziński, z dużym prawdopodobieństwem można przewidywać, że rodząca się obecnie potężna klasa, kognitariuszy²¹⁹ będzie znajdowała się w nim na szczycie piramidy, jak dawniej arystokracja, burżuazja czy awangarda komunistyczna. Rozwój tej klasy budzi nowe nadzieje i wywołuje pewien niepokój. Jej przedstawiciele akceptują ograniczony i wypaczony system wartości, czasem relatywnych. Dominują w nim wartości pragmatyczne i osobiste, skuteczność i indywidualizm. Jednocześnie peryferyjne znaczenie przypisują wartościom społecznym i duchowym, wspólnemu dobru, odpowiedzialności za społeczeństwo, miłości czy głosowi sumienia²²⁰.

Nowe wartości i ich społeczna emanacja stanowią istotne zagrożenie dla tradycji tożsamości narodowej i patriotyzmu, będącego podstawą państwa narodowego. Nie umniejszają jednak prawdopodobieństwa tworzenia wizji nowego porządku społecznego w oparciu o elitę – tych, którzy posiadają dostęp do nowoczesnych technik komunikowania się, dysponują zdolnością inwestowania, pojmują znaczenie informacji i jej przetwarzania oraz wiedzy jako kapitału. Ta nowa klasa, w najlepszym razie zmuszona przez system solidaryzmu społecznego, będzie utrzymywała przeważającą część społeczeństwa, nieeksponującą atrybutów nowoczesności. Powstaje jednak problem, coż jednak się stanie, gdy państwo – współczesny strażnik bezpieczeństwa ekonomicznego obywateli – nie będzie zdolne do wywiązania się ze swych obowiązków.

4.2. Edukacja dla bezpieczeństwa

Edukacja na rzecz bezpieczeństwa stanowi jedną z części składowych obrony narodowej (w tym cywilnej) kraju. Co ciekawe, określa ona jednocześnie proces (uczenie się, szkolenie) oraz rezultat tego procesu (posiadanie określonych umiejętności). Edukacja dla bezpieczeństwa obejmuje przekazywanie wiedzy i kształtowanie umiejętności oraz postaw z zakresu szeroko pojmowanej ochrony ludności. Jarosław Kardas wyróżnił trzy podstawowe cele edukacji dla bezpieczeństwa:

²¹⁹ Tym terminem (od łac. *cognitio*, czyli poznanie) J. Koziński nazywa ludzi, którzy profesjonalnie zajmują się tworzeniem, organizowaniem, przechowywaniem i wykorzystywaniem informacji oraz wiedzy i – co szczególnie ważne – nadawaniem jej znaczenia i wartości. Najwybitniejsi z nich są twórcami reform społecznych; dokonują odkryć i wynalazków, wymyślają wirtualne światy (...). Niektórzy autorzy używają innych terminów, takich jak pracownicy wiedzy (*knowledge workers*). Niezależnie od przyjętego szyldu, stają się oni sercem współczesnego społeczeństwa. Są wysoko wykwalifikowanymi profesjonalistami, którzy pracują w wielu dziedzinach życia, a więc w administracji, w bankowości, w gospodarce, w edukacji, w mass mediach. Józef Koziński, *Kognitariusze po proletariuszach*, „Rzeczpospolita”, 16.12.2000.

²²⁰ *Ibidem*.

I. Przystwojenie przez społeczeństwo wiadomości na temat:

- roli i znaczenia bezpieczeństwa oraz sposobów jego utrzymywania,
- systemu obrony państwa,
- działalności struktur państwowych i pozapaństwowych w zakresie
- bezpieczeństwa państwa;

II. Opanowanie umiejętności z zakresu:

- rozpoznawania, zapobiegania i postępowania wobec zagrożeń,
- właściwego zachowania się w sytuacjach kryzysowych,
- orientowania się w strukturach i kompetencjach organów państwa
- odpowiedzialnych za bezpieczeństwo;

III. Kształtowanie postaw:

- odpowiedzialności za bezpieczeństwo państwa,
- potrzeby świadczenia usług na rzecz dobra państwa,
- potrzeby opanowania wiedzy i umiejętności z zakresu bezpieczeństwa
- własnego i innych.

Jak widać proces edukacji dla bezpieczeństwa jest wielopoziomowym przekazać społeczeństwu określoną wiedzę, nauczyć ich pewnych umiejętności i ukształtować w nich określone postawy. Organizacja działań edukacji na rzecz bezpieczeństwa obejmuje nie tylko ustalenie celu działania, ale również określenie środków i metod dla osiągnięcia celu, gromadzenie środków, wykonanie zaplanowanych działań, a na koniec, kontrolę wyników. W Polsce organizacja edukacji dla bezpieczeństwa jest najbardziej efektywna i istotna w dwóch środowiskach: w środowisku pracowników administracji publicznej oraz wśród młodzieży (w szeroko rozumianym środowisku szkolnym). Pierwsze środowisko to ludzie z organizacji wyspecjalizowanych w zapewnianiu bezpieczeństwa w naszym kraju oraz ci, którzy naszym krajem rządzą, w związku, z czym potrzeba kształcenia ich w zakresie bezpieczeństwa jest bezdyskusyjna. Z kolei młodzież, czyli drugie wymienione przeze mnie środowisko to obywatele, u których trzeba (od najmłodszych lat) ukształtować świadomość w zakresie obronności.

W dalszej części pracy zajmę się szczegółowym omówieniem organizacji edukacji dla bezpieczeństwa w tych dwóch środowiskach. Organizacja edukacji dla bezpieczeństwa wśród pracowników administracji publicznej. Cały cykl organizacyjny edukacji dla bezpieczeństwa zaczyna się od środowiska pracowników administracji publicznej; to właśnie oni decydują o samej potrzebie takiej edukacji i nadają jej odpowiednią rangę.

Organizacja kształcenia w tym środowisku obejmuje przede wszystkim różnego rodzaju szkolenia ogólnobronne. Stałe doskonalenie pracowników administracji publicznej jest konieczne, ze względu na ciągle zwiększanie zakresu ich odpowiedzialności w sprawach obronnego przygotowania do działania w sytuacjach zagrożenia bezpieczeństwa. Można w związku z tym stwierdzić, że ważnym elementem zadań należących do administracji publicznej, jest kierowanie obronnością państwa. Aby wypełnić te zadania stosuje się odpowiednie formy edukacji, jak np.:

- ćwiczenia ogólnokrajowe, regionalne, międzywojewódzkie,
- wyższe kursy obronne (organizowane w Akademii Obrony Narodowej),
- wewnętrzne szkolenia ogólnobronne (w poszczególnych resortach i województwach).

Niezależnie od formy kształcenia, szkolenie obronne pracowników administracji publicznej powinno obejmować: problematykę strategii obronnej państwa, doktryny wojennej, mobilizacji gospodarczej, zaopatrywania sił zbrojnych, przygotowań administracyjno- gospodarczych i społecznych oraz organizacji i zarządzania systemem obronnym państwa.

Dla przykładu program wyższych kursów obronnych realizuje tą problematykę, kształcąc urzędników państwowych w ramach trzech bloków:

- I. Blok militarny (tematyka: geostrategiczne położenie Polski, zagrożenia bezpieczeństwa RP, współczesne konflikty zbrojne, miejsce i rola sił zbrojnych, wybrane problemy obronności państwa itd.);
- II. Blok pozamilitarny (tematyka: istota i charakter mobilizacji gospodarki, system edukacji obronnej w państwie, procesy postępowania i ochrony ludności w sytuacjach kryzysowych, ochrona tajemnicy informacji niejawnych, koncepcja obrony cywilnej itd.);
- III. Kierowanie obronnością państwa (tematyka: podstawowe założenia polityki bezpieczeństwa i strategii obronnej RP, koncepcja i zadania organów administracji w zakresie bezpieczeństwa i obronności państwa).

Szkolenia administracji publicznej w zakresie bezpieczeństwa byłyby bezużyteczne, jeśli nie zawierałyby elementów zajęć praktycznych. Ważnym jest nabycie umiejętności zastosowania nabytej wiedzy w praktyce. Na wyższych kursach obronnych prowadzi się np. gry o tematyce obronnej i ratowniczej. Edukacja pracowników administracji publicznej kształtuje w nich wiele umiejętności m.in. z zakresu współdziałania organów państwowych z

siłami zbrojnymi czy z zakresu realizacji zadań obrony cywilnej. Uczestnicy szkoleń nabywają umiejętności szybkiego i efektywnego działania w sytuacjach nadzwyczajnych zagrożeń. Programy szkoleń są corocznie weryfikowane i dopasowywane do współczesnych wymogów. Ale dobrze ułożony program to połowa sukcesu takiego szkolenia; istotnym elementem jest „obudzenie” w uczestnikach świadomości i potrzeby przyswojenia danej wiedzy czy umiejętności. Takie działanie zwiększa nie tylko skuteczność samego szkolenia, ale również motywuje uczestników do pracy.

Należy zdawać sobie sprawę z tego, że uczestnicy takich szkoleń to ludzie dorośli, których aktywność koncentruje się w dużej mierze na konkretnych zadaniach praktycznych związanych z ich karierą zawodową.

Samorozwój i zdobywanie wiedzy „dla samego siebie”, rzadko jest dla dorosłych ludzi celem samym w sobie. Dla urzędników państwowych głównym motywem uczestnictwa w kursach ogólnobronnych są wymagania zajmowanego stanowiska pracy. Obecnie, w czasach permanentnej edukacji, doszkalanie jest jednym z podstawowych warunków osiągnięcia sukcesu w życiu zawodowym.

Urzędnicy administracji publicznej dostrzegają potrzebę i celowość kształcenia z zakresu obronności państwa. Wyróżniają oni dwie funkcje, jakie pełni edukacja dla bezpieczeństwa:

- I. Funkcja poznawcza- skupia w sobie umiejętność dostrzegania faktów z zakresu obronności czy też umiejętność wykorzystywania posiadanej wiedzy w praktyce;
- II. Funkcja wychowawcza- innymi słowy, wytworzenie w społeczeństwie poczucia współodpowiedzialności za bezpieczeństwo państwa.

W społeczeństwie, niezmiennie, kwestie związane z bezpieczeństwem państwa cieszą się bardzo małym zainteresowaniem, tak samo jak edukacja w tym zakresie. Nie zmienia to jednak fakt, że edukacja kadr administracji publicznej na rzecz bezpieczeństwa, wymaga dalszego doskonalenia i rozpowszechniania. Nadrzędnym celem dla państwa powinno być w tej chwili przekonanie obywateli o celowości edukacji i świadczeń na rzecz obronności. W tej kwestii dużą rolę powinni odegrać pracownicy administracji publicznej, którzy odbyli szkolenia ogólnobronne i są w stanie z dużą wiarygodnością przekonać społeczeństwo o przydatności i niezwyklej wartości tego typu szkoleń. Organizacja edukacji dla bezpieczeństwa wśród młodzieży. Istotną (jeśli nie najważniejszą) rolę w kształtowaniu świadomości społeczeństwa i edukacji na rzecz bezpieczeństwa odgrywają szkoły, organizacje społeczne i środki masowego przekazu. Edukacja w szkołach będzie kolejnym omawianym przez mnie stopniem w organizacji edukacji na rzecz bezpieczeństwa; dokładniej

skupię się na samej młodzieży. Młodzi ludzie to taka grupa społeczna, która dopiero zdobywa wiedzę i umiejętności, która dopiero wyrabia w sobie poglądy na różne aspekty życia publicznego. Wobec powyższego, najłatwiej jest uczyć i kształtować konkretne postawy właśnie u młodych osób. Młodzież, a zwłaszcza młodzież wykształcona stanowi podstawę do osiągnięcia dobrobytu społecznego i ekonomicznego w państwie. Dlatego też, inwestowanie w system edukacji oraz popieranie wiedzy i umiejętności powinny być fundamentalni elementami współczesnej polityki państwa.

W 1999 roku przeprowadzono w Polsce reformę szkolnictwa, wprowadzając trójstopniowy system edukacji (sześćletnie szkoły podstawowe, trzyletnie gimnazja i dwu lub trzyletnie szkoły ponadgimnazjalne). W ramowych planach nauczania wprowadzono przedmiot przysposobienie obronne w gimnazjum (w formie ścieżki międzyprzedmiotowej) oraz w liceum w formie osobnego przedmiotu (jedna godzina tygodniowo w drugiej klasie). Treści przekazywane w ramach przysposobienia obronnego ulegają ciągłym zmianom i modyfikacjom. Obecnie model kształcenia obronnego w polskiej oświacie, można przedstawić następująco:

- I. Klasy 1-3; nauczyciele przekazują dzieciom ogólne treści dotyczące ich otoczenia i środowiska, wskazują na zagrożenia wynikające z własnych i cudzych zachowań, uczą rozpoznawać sygnały alarmowe i szukać pomocy.
- II. Klasy 4-6; edukacja na rzecz bezpieczeństwa jest realizowana w formie zajęć wychowawczych, zwłaszcza w ramach wychowania prozdrowotnego; uczeń na tym etapie poznaje podstawowe zasady pierwszej pomocy, uczy się jak reagować w sytuacjach zagrożenia życia lub zdrowia. W szkole podstawowej nauczyciele kształtują postawy i umiejętności uczniów, umożliwiają im poznanie zagrożeń i niebezpieczeństw płynących z otoczenia, inspirują i pobudzają ich do nauki i poznawania samych siebie, kształtują aktywność uczniów.
- III. Gimnazjum; uczniowie pogłębiają wiedzę z zakresu zachowania się w sytuacjach zagrożenia życia lub zdrowia, z zakresu udzielania pierwszej pomocy, uczą się o organizacji i działaniu obrony cywilnej, o zasadach zachowania w razie katastrof czy o źródłach i skutkach promieniowania jądrowego. W gimnazjum kształtowana jest u uczniów samodzielność; uczeń czy się, jak sam może pomóc innym oraz jak ma się zachować by nie narazić na niebezpieczeństwo siebie i innych.
- IV. Szkoły ponadgimnazjalne; na tym etapie uczniowie rozwijają umiejętności praktyczne w zakresie pomocy przedmedycznej, zdobywają wiedzę z zakresu samoobrony powszechnej, międzynarodowego prawa humanitarnego, zadań obrony cywilnej oraz obowiązków

obywateli w tym zakresie, organizacji wojskowej Polski itd. Szkoły ponadgimnazjalne często współpracują z organizacjami i stowarzyszeniami paramilitarnymi oraz z jednostkami wojskowymi, umożliwiając uczniom nabywanie i rozwijanie różnych umiejętności (np. orientacji w terenie, strzelania, przetrwania). Na tym poziomie u uczniów kształtuje się dojrzałość i odpowiedzialność.

V. Szkoły wyższe: przysposobienie obronne na tym etapie, realizuje się w ramach przeszkolenia obronnego i wojskowego (odpowiednik zasadniczej służby wojskowej). Reasumując, można stwierdzić, że w szkole zasadniczym celem edukacji dla bezpieczeństwa jest przygotowanie młodych ludzi do samoobrony przed skutkami zagrożeń, a także (co wydaje mi się nawet ważniejsze) uświadomienie młodzieży, że współodpowiadają za bezpieczeństwo państwa.

W chwili obecnej ważne jest wypracowanie jednolitego programu nauczania z zakresu przysposobienia obronności, odpowiednie przeszkolenie nauczycieli przedmiotowych, a także zapewnienie szkołom odpowiedniej bazy materiałowo-technicznej. Nie można pozwolić by młodzież zubożniała; poprzez współpracę choćby z organizacjami strzeleckimi, szkoły mogą zachęcać uczniów do pogłębiania swojej wiedzy obronnej, a nawet wpłynąć na ich zainteresowania. Obecnie organizuje się dużo konkursów i zawodów (np. Ogólnopolski Młodzieżowy Turniej Sprawnościowo-Obronny), które w doskonały sposób mogą motywować młodych ludzi do pogłębiania wiedzy z zakresu bezpieczeństwa. Nauczyciele powinni wytworzyć w uczniach poczucie obowiązku i inicjatywy w zakresie obronności, bardzo pomocne w wykonaniu tego zadania są różnego rodzaju organizacje i stowarzyszenia społeczne, z którymi szkoły powinny ściśle współpracować.

Organizacje społecznie i środki masowego przekazu w edukacji dla bezpieczeństwa.

a) Organizacje społeczne.

Wydaje mi się, że najważniejszą zasługą i umiejętnością organizacji społecznych jest wychowanie przez działalność na rzecz społeczeństwa oraz propagowanie aktywności w życiu publicznym. Organizacje tego typu umożliwiają obywatelom zdobycie określonych umiejętności (np. poprzez prowadzenie różnego rodzaju kursów), a także poprzez uczenie współodpowiedzialności, kształtują postawy patriotyczne. Do najważniejszych organizacji społecznych, które są zdolne do działania w sytuacjach zagrożeń i które kształcą obywateli w zakresie bezpieczeństwa, należą:

- Polski Czerwony Krzyż,
- Związek Harcerstwa Polskiego,
- Ochotnicze Straże Pożarne,

- GOPR, WOPR, TOPR.
- Polska Akcja Humanitarna.
- Towarzystwo Wiedzy Obronnej.

Należy zaznaczyć, że to właśnie tego typ organizacje są pierwszymi, sprawnie działającymi źródłami obrony, ochrony oraz pomocy na wypadek różnych zdarzeń. To właśnie do nich, a nie do organizacji rządowych, zgłaszają się ludzie, którzy chcą pomagać lub, którzy potrzebują pomocy.

b) Środki masowego przekazu.

Dużą rolę w propagowaniu spraw dotyczących bezpieczeństwa odgrywa działalność informacyjno- edukacyjna prowadzona przez media. Ciągłe postępujący proces upowszechniania mass mediów oraz ich różnorodność, stwarzają ogromne możliwości ich wykorzystania w procesie kształtowania świadomości i zachowań społeczeństwa w obliczu zagrożeń (przykład: powódź 1997).

Niestety mimo olbrzymich możliwości, media niezwykle rzadko prowadzą działalność mająca na celu popularyzację zagadnień wojskowo-obronnych. Brakuje programów i artykułów poruszających te treści, a jeśli już takie się pojawiają, są one wyjątkowo rutynowe, mdłe i po prostu nudne.

Nic więc dziwnego, że wśród społeczeństwa nie cieszą się one praktycznie żadnym zainteresowaniem. W telewizji dość często pojawiają się programy historyczne, poruszające problematykę wojskową. Nie mniej jednak brakuje programów odnoszących się do współczesnego bezpieczeństwa i to właśnie powinno ulec jak najszybszej zmianie. Wydaje mi się, że poza oceną i informacją, media z dużym powodzeniem mogłyby zaangażować się w proces edukacji społeczeństwa. Media takie jak telewizja czy Internet są w stanie dotrzeć do szerokiego grona obywateli, zwłaszcza młodych. Są też w stanie pełnić niezastąpioną rolę w zarządzaniu w sytuacjach kryzysowych (są pomocne w opanowywaniu emocji społecznych, we wskazywaniu właściwych zachowań itp.). Media z powodzeniem mogłyby prowadzić skuteczną edukację społeczeństwa z zakresu bezpieczeństwa, zwłaszcza teraz w erze Internetu i nowoczesnych usług multimedialnych. Warto włączyć tak potężne narzędzie informacyjne, jakim są media w obszar edukacji obywatelskiej, edukacji na rzecz bezpieczeństwa oraz popularyzację aktywności społecznej na rzecz bezpieczeństwa państwa. Jest to kolejne wyzwanie, przed którym stoi zarówno państwo jak i prywatni właściciele mediów.

4.2.1. Nauczanie i szkolenie młodzieży na rzecz bezpieczeństwa państwa

Potrzeba poczucia bezpieczeństwa towarzyszy ludzkości od zarania dziejów. Bezpieczeństwo jest to stan i proces niezagrożenia, spokoju i pewności, jest to stan i proces nie tylko wolny od faktycznego zagrożenia, ale również od lęku czy strachu przed tym zagrożeniem. Bezpieczeństwo, zgodnie z hierarchią potrzeb Abrahama Masłowa, zaraz po potrzebach fizjologicznych, jest naczelną i najbardziej podstawową potrzebą każdej jednostki ludzkiej. W znaczeniu ogólnospołecznym bezpieczeństwo obejmuje, więc zaspokojenie potrzeb takich jak istnienie, przetrwanie, możliwość rozwoju, ale również pewność, stabilność, niezależność, a także ochronę poziomu i jakości życia². Warunkiem zapewnienia trwałego bezpieczeństwa a także możliwości rozwoju jest stworzenie państwa silnego, suwerennego i demokratycznego. By to osiągnąć konieczne jest stworzenie dobrego prawa, sprawnego aparatu administracyjnego a przede wszystkim współodpowiedzialności i współdziałanie wszystkich obywateli na rzecz państwa. Społeczeństwo jest najważniejszą częścią składową państwa, ponieważ zgodnie z definicją to ono powołuje państwo do życia, państwo natomiast, jest najdoskonalsza dotąd formą zabezpieczenia potrzeb każdego człowieka w zakresie bezpieczeństwa⁴. Każdy Polak jest, więc częścią państwa polskiego, a obrona Ojczyzny oznacza również obronę siebie samego. W tej kwestii szczególnie ważne jest powszechne włączenie się młodego pokolenia w tworzenie siły państwa i współodpowiedzialność za jego obronę, jest to najbardziej racjonalny, efektywny i najtańszy sposób powszechnego przygotowania obronnego całego społeczeństwa. Pojęcie edukacji dla bezpieczeństwa jest naturalną konsekwencją uwzględniania stale poszerzającego się zakresu treściowego takich terminów, jak: przy sposobienie wojskowe, edukacja obronna i wychowanie obronne. Edukacja dla bezpieczeństwa ściśle wiąże się z wychowaniem patriotycznym, obywatelskim, moralnym, obronnym, ekologicznym i fizycznym. Jako składnik szeroko pojmowanego wychowania, edukacja ta ma za zadanie ukierunkowywać i scalać wszelkie wysiłki pedagogiczne sprzyjające kształtowaniu postaw patriotyczno-obronnych.

4.2.1.1. Edukacja dzieci i młodzieży

W 1990 r. wycofano ze szkół podstawowych przedmiot przysposobienie obronne, a w szkołach ponadpodstawowych wprowadzono nowe programy przysposobienia obronnego (PO), których treści nawiązywały wyłącznie do ochrony zdrowia i życia przed zagrożeniami czasu pokoju takich jak przygotowanie do postępowania w wypadku katastrof, szkolenie w udzielaniu pierwszej pomocy. W kolejnych latach w wyniku następnych przemian politycznych, ustrojowych i gospodarczych, narastało przekonanie o konieczności

wprowadzenia zmian programowych i organizacyjnych w sferze kształcenia obronnego. Reforma systemu edukacji w 1998 r. zapoczątkowała istotne zmiany w nauczaniu i szkoleniu młodzieży na potrzeby obronne. Przyjęte zostało założenie o edukacji dla bezpieczeństwa, które obejmowało: ogólną wiedzę o bezpieczeństwie i jego kształtowaniu, wychowanie komunikacyjne, edukację prozdrowotną, edukację ekologiczną, profilaktykę przeciwpożarową, pierwszą pomoc przedmedyczną, ratownictwo, edukację przeciwprzestępczą, zasady ochrony dóbr kultury i elementy międzynarodowego prawa humanitarnego.

Przyjęto również, że wszystkie wymienione elementy edukacji dla bezpieczeństwa, będą powszechnie realizowane. Ponadto otworzono klasy o profilu wojskowym gdzie dodatkowo realizowano przysposobienie wojskowe, będące elementem specjalistycznego (prozawodowego) przygotowania, mieszczące między innymi tematykę typowo wojskowa, ogólne informacje o rodzajach broni, a także szkolenie strzeleckie i zasady służby wojskowej. Absolwenci tego typu klas mieli zasilić siły zbrojne, dokładnie wojska obrony terytorialnej. Jednakże podczas wdrażania eksperymentalnie klas o profilu wojskowym, rozwój sił zbrojnych i ich struktura przyjęły inny kształt, co spowodowało, że kształcenie młodzieży w tych klasach nabrało charakteru jedynie proobronnego, a nie formy ściśle związanej ze służbą wojskową.

4.2.1.2. Szkolenie studentów na rzecz bezpieczeństwa państwa

W roku akademickim 1989/1990 wprowadzone zostały programy kształcenia wojskowego. Zajęcia wojskowe objęte planami studiów były od tego czasu prowadzone w trzech typach szkół wyższych: na uczelniach podległych ministrowi edukacji narodowej i przewodniczącemu Komitetu ds. Młodzieży i Kultury Fizycznej, na uczelniach podległych ministrowi zdrowia i opieki społecznej oraz w dwóch wyższych szkołach morskich podległych ministrowi transportu, żeglugi i łączności¹². Ministerstwo Obrony Narodowej znowelizowało system wojskowego kształcenia i doskonalenia rezerw osobowych. W miejsce dotychczasowego trójelementowego systemu (studium wojskowe w cywilnej szkole wyższej, roczna szkoła podchorążych rezerwy oraz ćwiczenia podchorążych rezerwy w jednostkach wojskowych) wprowadzono system dwuelementowy obejmujący 5-miesięczne kształcenie w SPR oraz - po nadaniu przydziałów mobilizacyjnych - ćwiczenia wojskowe w jednostkach liniowych.

W 1991 r. usunięto całkowicie z programów studiów wyższych zajęcia wojskowe i rozwiązano funkcjonujące tam studia wojskowe. W latach dziewięćdziesiątych XX wieku w

wielu ośrodkach akademickich rozpoczęto kształcenie studentów w zakresie bezpieczeństwa narodowego i między narodowego, np. Studium Bezpieczeństwa Narodowego na Uniwersytecie Warszawskim, Akademia Podlaska w Siedlcach, Wyższa Szkoła Humanistyczna w Pułtusku, natomiast na uczelniach przygotowujących kadry pedagogiczne dla edukacji obronnej, takich jak Akademii Pedagogicznej w Krakowie i Akademii Bydgoskiej w Bydgoszczy, dostosowano programy kształcenia do nowych wyzwań i potrzeb w zakresie obronności.

W celu wykonania postanowień „Założeń do kompleksowej przebudowy, utrzymania oraz doskonalenia systemu obronności Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2001-2006, według Wytycznych Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1999, a także w ramach doskonalenia systemu edukacji obronnej i wprowadzenia rozwiązań funkcjonalno-organizacyjnych i uregulowań prawnych, umożliwiających funkcjonowanie nowoczesnego modelu szkolenia wojskowego młodzieży akademickiej, wdrożono eksperymentalnie ochotnicze wojskowe szkolenie studentów.

Pozwoliło to na pozyskanie oficerów rezerwy dla potrzeb sił zbrojnych. Również ten system kształcenia obronnego studentów wyczerpał w pewnym momencie swoje możliwości, ponieważ z jednej strony był on zbyt kosztowny i niedostosowany do potrzeb sił zbrojnych, a z drugiej nie spełniał oczekiwań środowisk studenckich, jako zbyt uciążliwy i negatywnie oddziałujący na rozpoczynanie i rozwój kariery zawodowej po studiach. W czasie jego funkcjonowania tylko niewielki odsetek studentów był powoływany i kształcony wojskowo na potrzeby sił zbrojnych.

Resorty Obrony Narodowej oraz Edukacji Narodowej i Sportu przygotowały rozwiązania prawne, umożliwiające studentom spełnianie powszechnego obowiązku obrony i odbywanie czynnej służby wojskowej w czasie trwania studiów. Nowa forma przeszkolenia wojskowego przeznaczona była dla studentów-ochotników. Zgodnie z ustawą z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP (t.j. Dz. U. z 2002 r. Nr 21, poz. 205 - z późniejszymi zmianami), ustawą z dnia 13 września 2002 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie ustawy o uposażeniu żołnierzy (Dz. U. Nr 166 z dn. 7.10.2002 r., poz. 1363), a także z ustawą z dnia 29 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP oraz o zmianie ustawy o służbie zastępczej (Dz. U. Nr 180 z 20. 09. 2005 r., poz. 1496), zostały wprowadzone nowe regulacje prawne, które:

- umożliwiają odbycie przysposobienia obronnego przez wszystkich studentów - ochotników;

- 179
- umożliwiają studentom - ochotnikom odbycie służby wojskowej (uregulowanie stosunku do służby wojskowej) w trakcie studiów;
 - stwarzają warunki pozostałym studentom do odbycia przeszkolenia wojskowego bezpośrednio po zakończeniu studiów;
 - stwarzają jednakowe warunki przeszkolenia wojskowego we wszystkich uczelniach (wyjątek stanowią wyższe uczelnie morskie).

Założenia wynikające z nowego systemu szkolenia obronnego i wojskowego studentów oraz absolwentów szkół wyższych są następujące; zgodnie z art. 166a;

Studenci i studentki, którzy zaliczyli pierwszy rok studiów wyższych zawodowych lub jednolitych studiów magisterskich lub równorzędnych mogą odbyć na swój wniosek przysposobienie obronne w pierwszym semestrze drugiego roku studiów zawodowych lub drugim semestrze drugiego roku jednolitych studiów magisterskich lub równorzędnych.

Przysposobienie to jest nieobowiązkowym przedmiotem nauki, objętym planem studiów, prowadzonym w systemie samokształcenia i konsultacji (Konsultacje i egzaminy prowadzą szkoły wyższe) Przysposobienie obronne kończy się egzaminem. Fakt zdania egzaminu odnotowuje się w indeksie studenta Szkoły wyższe są obowiązane zapewnić studentom i studentkom warunki do odbycia przysposobienia obronnego w uczelni lub innej szkole wyższej, w której jest realizowany program przysposobienia obronnego Władze szkół wyższych mogą zawierać porozumienia dotyczące wspólnej organizacji przysposobienia obronnego. Za zgodą rektorów w procesie realizacji przysposobienia obronnego mogą uczestniczyć organizacje i stowarzyszenia o charakterze proobrońnym. Studenci i studentki pobierający naukę w szkołach wyższych za granicą mogą, w wybranych uczelniach w kraju prowadzących przysposobienie obronne, zdawać egzamin z zakresu wiedzy objętej przysposobieniem obronnym na zasadach określonych dla studentów szkół wyższych w kraju. Materiały dotyczące przysposobienia obronnego studentów i studentek przygotowuje Minister Obrony Narodowej. Pozostałe koszty związane z realizacją przysposobienia obronnego są pokrywane w ramach dotacji na działalność dydaktyczną z budżetów właściwych ministrów. Minister właściwy do spraw szkolnictwa wyższego oraz minister właściwy do spraw zdrowia, w porozumieniu z Ministrem Obrony Narodowej, określają, w drodze rozporządzenia, sposób przeprowadzania przysposobienia obronnego studentów i studentek, a w szczególności program przysposobienia obronnego, zasady prowadzenia konsultacji w zakresie tego przysposobienia oraz skład komisji egzaminacyjnej, tryb i terminy przeprowadzenia egzaminu, o którym mowa w ust. 3, oraz zakres wiedzy objętej egzaminem - Odbycie przysposobienia obronnego jest warunkiem koniecznym, który muszą spełnić studenci ubiegający

się o przeszkolenie wojskowe w trakcie studiów. Studenci-poborowi mają możliwość odbycia sześciotygodniowego przeszkolenia wojskowego: w trakcie letniej przerwy semestralnej po zaliczeniu drugiego roku - studenci wyższych studiów zawodowych oraz po zaliczeniu trzeciego roku - studenci jednolitych studiów magisterskich i równorzędnych. Przeszkolenie wojskowe składa się z dwóch etapów, szkolenia ogólnowojskowego i szkolenia specjalistycznego. Kończy się egzaminem, który uprawnia do zaliczenia przeszkolenia i mianowania na stopień kaprała podchorążego. Bezpośrednio po zakończeniu przeszkolenia student zostanie przeniesiony do rezerwy, a po zakończeniu studiów zostanie nadany mu przydział mobilizacyjny. Studenci-poborowi, którzy nie zgłoszą się ochotniczo do przeszkolenia w czasie studiów, mogą zostać przeznaczeni do przeszkolenia wojskowego absolwentów szkół wyższych. Przeszkolenie to będzie się odbywać w jednostkach wojskowych (ośrodkach szkolenia) w wymiarze do trzech miesięcy. Po zakończeniu szkolenia absolwent będzie mianowany na stopień kaprała podchorążego i otrzyma przydział mobilizacyjny.

Nowy system edukacji obronnej obejmuje studentów, którzy rozpoczęli studia w roku akademickim 2002/2003. Ten system przeszkolenia wojskowego studentów i absolwentów szkół wyższych został dostosowany do obecnych i prognozowanych potrzeb Sił Zbrojnych RP oraz możliwości budżetowych państwa. Spełnia on także postulowane oczekiwania środowisk studenckich. Ponadto jest kolejnym prawno-organizacyjnym krokiem zmierzającym do upowszechniania działalności ochotniczej żołnierzy rezerwy na rzecz sił zbrojnych. Wraz z jego wprowadzeniem powstaną do godne warunki do zastosowania rozwiązań w gromadzeniu rezerw osobowych, odpowiadających standardom stawianym przez czołowe państwa NATO.

Warunki, jakie musi spełnić student- ochotnik szkoły wyższej, aby zostać powołanym do odbycia przeszkolenia wojskowego są sprecyzowane w art. 93b ustawy z 13 września 2002 r. i znowelizowanej ustawy z 29 lipca 2005 r.

- odbędzie przysposobienie obronne w trakcie studiów i zda egzamin końcowy z tego przysposobienia,
- złoży nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia zdania egzaminu, o którym mowa w pkt 1, udokumentowany wniosek do wojskowego komendanta uzupełnień właściwego według miejsca stałego zameldowania lub czasowego powyżej 2-ch miesięcy, o powołanie go do odbycia tego przeszkolenia,

- pierwszeństwo odbycia przeszkolenia wojskowego, przed innymi studentami, przysługuje studentom, którzy zgłoszą się do pełnienia służby w charakterze kandydatów na żołnierzy zawodowych.

Musimy mieć jednak na uwadze, że ze względu na specyfikę jednostek prowadzących przeszkolenia wojskowe dla studentów, oraz specyfikę uczelni macierzystej studenta-ochotnika, nie wszyscy studenci, którzy wystąpią o odbycie przeszkolenia, zostaną na niepowołani. O przeznaczeniu studenta do odbycia przeszkolenia wojskowego, zgodnie z potrzebami Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, decyduje wojskowy komendant uzupełnień. Ponadto mimo wyraźnie akcentowanego równouprawnienia w odbywaniu przeszkolenia wojskowego, poprzez podkreślenia, że chodzi w ustawie zarówno o studentów jak i o studentki uczelni wyższych, kobiety dalej mają o wiele mniejszą szansę na odbycie przeszkolenia wojskowego w czasie studiów. W obecnej chwili szanse studentek kierunków niemedycznych są praktycznie bliskie zeru.

4.2.2. Szkolenie obronne kadr resortu spraw wewnętrznych i administracji

Przygotowanie osób zajmujących kierownicze stanowiska w administracji publicznej, którym powierzono wykonywanie zadań w ramach powszechnego obowiązku obrony, a także osób uczestniczących w wykonywaniu tych zadań, jest niezbędnym warunkiem skutecznej realizacji zadań obronnych w ramach systemu obronnego Rzeczypospolitej Polskiej.

Przedsięwzięcie to odbywa się poprzez organizowanie szkolenia obronnego mającego na celu nabycie umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań obronnych oraz podniesienia kwalifikacji w zakresie wykonywania tych zadań, a także poznania zasad i procedur kierowania wykonywaniem zadań obronnych podczas podwyższania gotowości obronnej państwa i w czasie wojny.

W założeniach Strategii Bezpieczeństwa Narodowego RP z 2003 roku w punkcie IV dotyczącym gospodarczych podstaw bezpieczeństwa państwa zwraca się uwagę na potrzebę rozwijania i kształcenia obronnego, w tym wysokiej klasy specjalistów na potrzeby obronności i bezpieczeństwa Polski. W kształceniu obronnym chodzi również o kształtowanie postaw propaństwowych, gdzie naród identyfikuje się ze swym państwem. Zapewnienie warunków do wszechstronnego i stabilnego rozwoju społecznego i gospodarczego kraju, dobrobytu jego obywateli, a także zachowania dziedzictwa narodowego. Rozwój gospodarczy jest mechanizmem napędzającym inne sfery życia społecznego w państwie. Dlatego osoby sprawujące funkcje kierownicze powinny posiadać wiedzę i świadomość o ich wpływie na

poziom bezpieczeństwa państwa. Współcześnie bezpieczeństwo państwa w wielu przypadkach kształtowane jest z dala od jego granic. Wynika to z zagrożeń pośrednich, a nie bezpośrednich, stąd trudno jest wyjaśnić potrzebę działania bez jednoznacznych oznak zagrożenia bezpośredniego. W zakresie kształtowania bezpieczeństwa rozwijana jest współpraca regionalna, w której kreowaniu uczestniczy kadra kierownicza na różnych poziomach funkcjonowania systemu obronnego. Stąd, by wypełnić zadania wynikające z potrzeby działania i zdefiniowane w strategii, należy ustawicznie kształcić kadry kierownicze²²¹.

Należy również stwierdzić, że analiza aktów prawnych obowiązujących w Polsce z zakresu obronności państwa wskazuje na to, iż zdecydowana ich większość dotyczy szerokiego pojmowania tego problemu – odpowiadającemu zagrożeniom i wyzwaniom współczesności. Stąd też można wysnuć wniosek, iż jednym z głównych zadań władzy poszczególnych szczebli zarządzania państwem jest dbałość o zapewnienie odpowiedniego poziomu obronności. Bo przecież to „stan nie zagrożenia, spokoju, pewności”²²² pozwala prawidłowo się rozwijać, snuć plany na przyszłość i je realizować. Osiągnięcie takiego stanu jest możliwe poprzez stworzenie właściwie funkcjonującego systemu realizacji zadań obronnych. System ten uzależniony jest między innymi od odpowiedniego przygotowania kadr. Jednym z elementów takiego przygotowania jest nabycie oraz doskonalenie wiedzy obronnej. A zatem, zapewnienie odpowiedniego poziomu realizacji zadań obronnych uzależnione jest między innymi od właściwego poziomu szkolenia obronnego. Takie założenie powoduje, że każdy etap przygotowań obronnych obejmuje odpowiednio przygotowane i zrealizowane przedsięwzięcia szkoleniowe²²³.

Problematyka szkolenia obronnego jest uregulowana na szczeblu państwa przepisami, będącymi źródłami prawa powszechnie obowiązującego, określającymi zasadnicze kwestie przygotowania, planowania, organizowania i realizacji procesu szkolenia obronnego w państwie. W przepisach tych główny nacisk położono na problematykę uczestnictwa w tym szkoleniu osób zajmujących kierownicze stanowiska na wszystkich, z punktu widzenia obronności, szczeblach organizacyjnych państwa, podkreślając tym samym rolę, jaką

²²¹ A. Czupryński, Potrzeby kształcenia obronnego kadr kierowniczych [w:] Edukacja obronna społeczeństwa, red. nauk. B. Wiśniewski i W. Fehler, materiały z konferencji naukowej zorganizowanej przez Niepaństwową Wyższą Szkołę Pedagogiczną 11 października 2006 r., Białystok 2006, s. 178-179.

²²² Słownik języka polskiego, PWN, Warszawa 1978r., T I, s. 147.

²²³ Szerzej, B. Wiśniewski, Szkolenie obronne [w:] Resort spraw wewnętrznych i administracji w systemie obronnym państwa, Materiały z konferencji organizowanej przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w dn. 28–29.10.2004 r., Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Warszawa 2004, s. 114-119.

odgrywają w systemie przygotowań państwa do funkcjonowania w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa i wojny.

Podstawowym dokumentem regulującym problematykę szkolenia obronnego kierowniczych kadr administracji publicznej jest rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie szkolenia obronnego²²⁴, w którym w sposób kompleksowy przedstawiono wszystkie zagadnienia związane ze szkoleniem obronnym, w tym określono: organizację szkolenia obronnego w państwie, jego podmioty, zadania w zakresie planowania i realizacji oraz właściwości organów realizujących szkolenie.

Szkolenie obronne w resorcie spraw wewnętrznych i administracji (resorcie) to działalność stanowiąca jeden z podstawowych elementów przygotowań obronnych i doskonalenia zawodowego pracowników (funkcjonariuszy) mająca na celu przygotowanie do realizacji zadań określonych prawem i stosownymi planami operacyjnymi funkcjonowania w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny. Szczególnie istotnym elementem tego szkolenia jest kształcenie kadry kierowniczej na potrzeby kierowania obronnością, którego elementem jest problematyka przeciwstawiania się zagrożeniom bezpieczeństwa państwa przy użyciu całego potencjału obronnego państwa.

Szkolenie obronne kierowniczej kadry Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA) realizowane jest, w odniesieniu do działów administracji rządowej, którymi kieruje Minister, w formie zajęć teoretycznych i praktycznych oraz ćwiczeń działowych, które przeprowadza się nie rzadziej niż raz na dwa lata, a także poprzez udział przedstawicieli Ministerstwa w Wyższych Kursach Obronnych w Akademii Obrony Narodowej²²⁵.

Celem szkolenia jest²²⁶: kształtowanie świadomości obronnej, przygotowanie do realizacji zadań obronnych w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny, zwiększenie efektywności działania komórek organizacyjnych zajmujących się problematyką obronną w Ministerstwie, weryfikowanie przyjętych w Ministerstwie rozwiązań w zakresie obronności.

Zajęcia teoretyczne i praktyczne stanowią zasadniczą formę szkolenia obronnego i polegają na organizowaniu narad oraz konferencji, a także prowadzeniu wykładów, informacji itp. z zakresu dotyczącego przygotowań obronnych resortu. Zajęcia te są sposobem przygotowania do udziału w wyższych formach szkolenia obronnego.

²²⁴ DzU z 2004 r., nr 16, poz. 150.

²²⁵ B. Wiśniewski, Zasadnicze problemy realizacji zadań obronnych resortu spraw wewnętrznych i administracji, Departament Zarządzania Kryzysowego i Spraw Obronnych MSWiA, Warszawa 2006, s. 139.

²²⁶ Ibidem, s. 140.

Szkolenie obronne planuje się w resorcie w cyklu rocznym, ujmując stosowne przedsięwzięcia szkoleniowe we właściwych dokumentach planistycznych. Podstawę do planowania szkolenia obronnego stanowią²²⁷: główny cel oraz priorytetowe zadania w zakresie przygotowań obronnych w danym roku kalendarzowym²²⁸, ocena poziomu wiedzy osób, które objęte zostaną szkoleniem, wnioski z oceny tego szkolenia w roku ubiegłym, aktualny stopień przygotowania resortu (bądź jego części) do funkcjonowania w okresie zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny, ustalenia szczebla nadrzędnego odnoszące się do zasadniczych zadań obronnych przewidywanych do realizacji (np.: wytyczne Rady Ministrów do planowania i programowania obronnego na sześcioletni cykl, Raport o stanie obronności itp.), obowiązujące zasady szkolenia obronnego²²⁹.

Jedną z istotnych form przygotowania pracowników zajmujących się problematyką obronną w resorcie spraw wewnętrznych i administracji do realizacji zadań bieżących są kursy obronne organizowane w cyklu dwuletnim. Głównym celem takich kursów jest doskonalenie znajomości zagadnień z dziedziny obronności państwa oraz doskonalenie systemu przygotowań obronnych resortu spraw wewnętrznych i administracji. W kursie tym uczestniczą pracownicy komórek właściwych do spraw obronnych MSWiA, pracownicy departamentów (biur) MSWiA realizujący zadania związane z obronnością oraz funkcjonariusze wykonujący zadania w ramach przygotowań obronnych pełniący służbę w urzędach obsługujących kierowników jednostek organizacyjnych podległych i nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji (KG SG, KG PSP, KGP, BOR). Zajęcia były prowadzone w formie wykładów, konwersatoriów oraz gry decyzyjnej, a wykładowcami byli pracownicy naukowo-dydaktyczni Akademii Obrony Narodowej oraz pracownicy i funkcjonariusze resortu spraw wewnętrznych i administracji, a także resortu obrony narodowej. Podczas kursu omówiono następującą tematykę:

- polityka obrony NATO i UE. Wybrane problemy funkcjonowania europejskiego wymiaru obronnego,
- zasady funkcjonowania państwa w czasie zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny,
- utrzymywanie stałej gotowości obronnej i jej podwyższanie,

²²⁷ Ibidem, s. 143.

²²⁸ Zgodnie z przyjętymi ustaleniami organizacyjnymi w resorcie spraw wewnętrznych i administracji – Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji określa główny cel przygotowań obronnych oraz priorytetowe zadania w tej dziedzinie na każdy rok kalendarzowy.

²²⁹ Zasady te określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 roku w sprawie szkolenia obronnego (DzU z 2004 r., nr 16 poz. 150) oraz decyzja Nr Z-1 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 stycznia 2003 r. w sprawie instrukcji szkolenia obronnego.

- planowanie operacyjne i programowanie obronne,
- mobilizacja i militaryzacja. Świadczenia osobiste, rzeczowe i szczególne,
- realizacja zadań na rzecz Sił Zbrojnych RP i wojsk sojusznicznych,
- logistyczne aspekty sytuacji zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny,
- organizacja przygotowań obronnych resortu spraw wewnętrznych i administracji,
- przygotowania obronne Policji, Straży Granicznej oraz Państwowej Straży Pożarnej,
- zadania wykonywane w ramach HNS przez jednostki organizacyjne podległe i nadzorowane przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych oraz sposób ich realizacji.
- zabezpieczenie logistyczne potrzeb wojennych resortu spraw wewnętrznych i administracji.
- zadania Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji w zakresie szczególnej ochrony obiektów.
- wsparcie resortu przez Siły Zbrojne RP,
- ochrona informacji niejawnych w przygotowaniach obronnych,
- organizacja szkolenia obronnego, w tym przygotowanie i prowadzenie ćwiczeń w podsystemie pozamilitarnym systemu obronnego RP.

Poza szkoleniem organizowanym w resorcie, kadra kierownicza oraz pracownicy resortu uczestniczą w szkoleniach w instytucjach pozaresortowych w zakresie wynikającym z zadań obronnych powierzonych Ministrowi Spraw Wewnętrznych i Administracji²³⁰. Celem tego przedsięwzięcia jest:

- rozwijanie wiedzy z zakresu kształtowania polityki bezpieczeństwa publicznego i bezpieczeństwa powszechnego w zakresie związków z problematyką obronności państwa oraz przygotowanie kadr instytucji pozaresortowych do organizacji współdziałania na czas zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny,
- rozwijanie umiejętności pracy w międzyresortowych zespołach eksperckich, opracowujących w wyżej wymienionych warunkach dane analityczno-decyzyjne, ponadto,
- rozwijanie umiejętności podejmowania decyzji dotyczących wsparcia sił resortu w zakresie określonym prawem,
- przekazanie wiadomości o pojęciach, strukturach i funkcjach resortu w zakresie dotyczącym jego miejsca oraz roli w systemie obronnym państwa.

²³⁰ B. Wiśniewski, Zasadnicze problemy realizacji zadań obronnych ..., wyd. cyt., s. 142.

Szczególną formą szkolenia, w którym uczestniczy kierownicza kadra Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji są Wyższe Kursy Obronne organizowane przez Kancelarię Prezesa Rady Ministrów w Akademii Obrony Narodowej. W szkoleniu na Wyższych Kursach Obronnych uczestniczą, między innymi, osoby zajmujące kierownicze stanowiska w resorcie spraw wewnętrznych i administracji²³¹, a w szczególności:

- minister, podsekretarze stanu i dyrektor generalny Ministerstwa, osoby pełniące funkcje centralnych organów administracji rządowej i ich zastępcy, kierownicy urzędów centralnych i ich zastępcy;
- dyrektorzy departamentów i ich zastępcy, kierownicy biur i samodzielnych wydziałów w Ministerstwie, urzędach centralnych i innych jednostkach organizacyjnych wykonujących zadania obronne.

Ponadto w szkoleniu uczestniczą kierownicy jednostek organizacyjnych podległych i nadzorowanych przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz pracownicy tych jednostek zatrudnieni na stanowiskach związanych z obronnością lub prowadzący sprawy związane z wykonywaniem zadań obronnych.

Kształcenie na Wyższych Kursach obronnych jest prowadzone według programu ustalonego przez Ministra Obrony Narodowej uzgodnionego z Szefem Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Szczegółowe plany zajęć oraz porządek dnia opracowuje się w Akademii Obrony Narodowej. Nadzór nad realizacją programu sprawuje Komendant AON. Realizacja programu Wyższych Kursów Obronnych odbywa się poprzez prowadzenie zajęć w formie wykładów, informacji, konwersatoriów, ćwiczeń oraz gier decyzyjnych, a także samodzielnego studiowania wybranych opracowań dotyczących problemów objętych programem kursu²³². Na kursach dla kadr kierowniczych podejmowana jest problematyka militarnych i niemilitarnych aspektów bezpieczeństwa z uwzględnieniem wielowymiarowego rozumienia tego pojęcia. Wyższe Kursy Obronne uzupełniają wiedzę kierowniczej kadry resortu o problemy bezpieczeństwa międzynarodowego i narodowego – o wiedzę obronną. Kształtują świadomość i znajomość kryteriów bezpieczeństwa, zwłaszcza wśród elit państwa, a ponadto stanowią forum dyskusji nad działaniami, jakie warto podejmować, aby optymalizować bezpieczeństwo państwa. WKO umożliwiają także wymianę poglądów na różne tematy m.in. w zakresie realizacji zadań obronnych, czy też w dziedzinie zarządzania w sytuacjach kryzysowych. Do programu WKO wprowadzono bardzo ważną z punktu widzenia

²³¹ Jest to konsekwencją postanowień § 3 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie szkolenia obronnego.

²³² Por. Regulamin Wyższych Kursów Obronnych, MON, Warszawa 2003.

przygotowań obronnych problematykę współpracy cywilno-wojskowej, przygotowań do militaryzacji, planowania operacyjnego i programowania obronnego, czy też przygotowań gospodarczo-obronnych²³³. Ponadto WKO pozwalają zrozumieć rolę poszczególnych osób funkcyjnych Ministerstwa w procesie zarządzania bezpieczeństwem zarówno w czasie pokoju, jak i w czasie zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny. Bez wątplenia, udział kierowniczej kadry Ministerstwa w Wyższych Kursach Obronnych przynosi wymierne korzyści w postaci wzrostu świadomości obronnej, co przekłada się na wyższy poziom realizacji zadań obronnych w resorcie.

Reasumując należy stwierdzić, że w ostatnich latach pojęcia bezpieczeństwa i obronności uległy znacznemu rozszerzeniu. Lata te to okres napięć i konfliktów nie zawsze noszących znamiona typowych starć zbrojnych. To jednocześnie czas wzrostu poziomu zagrożeń terrorystycznych²³⁴. Wydaje się, że zmiany dotyczące problematyki obronności państwa charakteryzują się w coraz mniejszym stopniu wojskowym charakterem. Trudno przecież zaprzeczyć, że mogące wystąpić już w okresie pokoju zagrożenia powodziowe, pożarowe, ekologiczne, czy też chemiczne lub radiacyjne nie będą problemem w warunkach zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa państwa i wojny. W resorcie spraw wewnętrznych i administracji przyjmuje się, że złożoność materii szkolenia obronnego stanowi jeden z zasadniczych problemów, których rozwiązanie składa się na stworzenie dobrze funkcjonującego systemu przygotowań obronnych²³⁵.

4.2.3. Szkolenie obronne kierowniczej kadry Policji

Policja w swojej ustawowej działalności podejmuje szereg przedsięwzięć z zakresu realizacji zadań obronnych nałożonych na tę formację. Głównymi kierunkami działań Policji w zakresie realizacji zadań obronnych są: przygotowanie jednostek Policji do objęcia militaryzacją, przygotowanie szczególnej ochrony obiektów policyjnych, planowanie obronne – programowanie obronne i planowanie operacyjne, szkolenie obronne, zadania wynikające z

²³³ Szerzej, B. Wiśniewski, Kształcenie w ramach WKO w kontekście oczekiwań oraz potrzeb resortu spraw wewnętrznych i administracji, „Biuletyn Akademii Obrony Narodowej” 2004, nr 4(22), s. 24–26.

²³⁴ Szerzej H. Herman, Współczesne aspekty bezpieczeństwa [w:] Bezpieczeństwo Rzeczypospolitej Polskiej, materiały z narady naukowej pod patronatem Szefa Biura Bezpieczeństwa Narodowego przez Instytut Bezpieczeństwa Narodowego Szkoły Wyższej im. Pawła Włodkowica w Płocku w dniu 15 czerwca 2000 r., Warszawa–Płock 2000, s. 71.

²³⁵ B. Wiśniewski, D. Szymczak, Szkolenie obronne kadr resortu spraw wewnętrznych i administracji [w:] R. Szynowski, Zarządzanie zasobami osobowymi na rzecz bezpieczeństwa państwa, Warszawa 2007.

międzynarodowych i sojuszniczych zobowiązań RP, w tym HNS²³⁶, sprawozdawczość oraz udział w przedsięwzięciach kontrolnych²³⁷.

Jednym z ważnych elementów realizowanych w Policji w ramach działań na rzecz obronności RP, jest szkolenie obronne jej kadry kierowniczej. Jest to zadanie tym ważniejsze, że realizacja koncepcji wykonywania zadań obronnych resortu (spraw wewnętrznych i administracji) w systemie obronnym RP zależy między innymi od odpowiedniego przygotowania kadr. Jednym z elementów takiego przygotowania jest nabycie oraz doskonalenie wiedzy obronnej. A zatem zapewnienie odpowiedniego poziomu realizacji zadań obronnych uzależnione jest między innymi od właściwego poziomu szkolenia obronnego²³⁸ w tym od właściwego poziomu szkolenia obronnego kadry kierowniczej. Nie można, bowiem mówić o prawidłowym przygotowaniu kadry żadnej instytucji, a więc i Policji, bez prawidłowego przygotowania jej kadry kierowniczej.

Wagę roli kadry kierowniczej w dziedzinie obronności w pełni dostrzega kierownictwo Komendy Głównej Policji. Świadczą o tym zapisy zarówno w wytycznych Komendanta Głównego Policji na rok 2006, jak i na rok 2007. W obu wymienionych dokumentach, w rozdziałach Priorytety i formy szkolenia obronnego, zapisane jest, że:

a). Zasadniczym celem szkolenia obronnego w Policji w 2006 r. jest doskonalenie współdziałania Policji na płaszczyźnie realizacji zadań obronnych z innymi ogniwami systemu obronnego RP, zwłaszcza z Siłami Zbrojnymi oraz pozostałymi formacjami resortu spraw wewnętrznych, a także:

- pogłębienie (utrwalanie) znajomości problematyki obronnej wśród kadry kierowniczej jednostek Policji,
- doskonalenie umiejętności policjantów zatrudnionych na stanowiskach związanych z obronnością,
- przekazywanie wiedzy w zakresie rozwiązań systemowych w dziedzinie przygotowań obronnych państwa i wynikających stąd zadań Policji,
- podnoszenie skuteczności reagowania na zagrożenia terrorystyczne²³⁹.

²³⁶ Wsparcie państwa-gospodarza oznaczane angielskim skrótem HNS (Host Nation Support), oznaczające cywilną i wojskową pomoc udzielaną, przez państwo goszczące, siłom sojuszniczego wsparcia w czasie pokoju, kryzysu i wojny – szerzej: Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, AON, Warszawa 2002, s. 158.

²³⁷ Plan przedsięwzięć w zakresie realizacji zadań obronnych Policji na 2007 rok, zatwierdzony 15.01.2007 r. przez Zastępcę Komendanta Głównego Policji, nadinsp. W. Jarczewskiego, GSP KGP, Warszawa 2007, s. 1.

²³⁸ B. Wiśniewski, Obronność państwa a obszary odpowiedzialności resortu spraw wewnętrznych i administracji, MSWiA, Wydawnictwo CSP w Legionowie, Warszawa 2005, s. 91.

²³⁹ Wytyczne Komendanta Głównego Policji do szkolenia obronnego w Policji na 2006 rok, GSP KGP, Warszawa 2005, s. 3-4.

b) „Główny wysiłek szkolenia obronnego w 2007 r. należy skupić na podnoszeniu kwalifikacji kadry kierowniczej jednostek Policji przewidzianych do militaryzacji oraz policjantów i pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z wykonywaniem zadań obronnych. Celem głównym szkolenia jest podnoszenie wiedzy i praktycznych umiejętności tych osób w zakresie organizacji współdziałania Policji z Siłami Zbrojnymi RP”²⁴⁰.

Szkolenia obronne w Policji organizuje się w formie zajęć teoretycznych i praktycznych oraz w formie ćwiczeń. Bernard Wiśniewski w swojej publikacji *Obronność państwa a obszary odpowiedzialności resortu spraw wewnętrznych i administracji* wymienia następujące formy szkoleń obronnych: wykłady, prelekcje, narady i konferencje, ćwiczenia obronne, treningi obronne, gry decyzyjne, ćwiczenia grupowe, ćwiczenia kompleksowe²⁴¹.

W Policji, w szkoleniu obronnym kadry kierowniczej wykorzystuje się wszystkie ww. formy. Należy tu pamiętać, że zajęcia teoretyczne i praktyczne stanowią zasadniczą formę szkolenia obronnego. Organizowane zaś narady i konferencje oprócz roli informacyjnej i innowacyjnej odgrywają również, a może przede wszystkim, rolę szkoleniową. Istotą takich narad i konferencji jest szkolenie kadry kierowniczej Policji. Prowadzi się je w celu omówienia oraz wyjaśnienia zasad i sposobów realizacji zadań wchodzących w zakres przygotowań obronnych (kierunków przygotowań obronnych), a także korygowania i usuwania uchybień występujących w szkoleniu obronnym. Pozwalają na ugruntowanie znajomości zadań obronnych oraz aktów prawnych i normatywnych w zakresie obronności, poprzez przekazywanie informacji z zakresu przygotowań obronnych²⁴².

Przedsięwzięcia szkoleniowe z zakresu obronności w roku 2006 w KGP realizowano w oparciu o Plan szkolenia obronnego Komendy Głównej Policji na 2006 rok, stanowiący załącznik do Wytycznych do szkolenia obronnego w Policji na 2006r. Zgonie z tym planem, w ramach udziału w przedsięwzięciach organizowanych przez inne ogniwa systemu obronnego państwa, zrealizowano następujące przedsięwzięcia:

- na Wyższych Kursach Obronnych Akademii Obrony Narodowej zostało przeszkolonych 9 przedstawicieli kadry kierowniczej Policji (8 komendantów wojewódzkich Policji oraz 1 dyrektor biura KGP);
- komórka sztabowa KGP uczestniczyła w ćwiczeniu międzynarodowym CMX-06 (krajowym koordynatorem był MON), w trakcie, którego przećwiczone procedury

²⁴⁰ Wytyczne Komendanta Głównego Policji do szkolenia obronnego w Policji na 2007 rok, GSP KGP, Warszawa 2007, s. 4.

²⁴¹ Szerzej na temat szkoleń obronnych: B. Wiśniewski, *Obronność państwa...*, op. cit., s. 91–93.

²⁴² *Ibidem*, s. 91–92.

wynikające z Narodowego Systemu Pogotowia Kryzysowego (NCRS) – w zakresie wymiany informacji i podejmowania decyzji przez państwa Sojuszu Północnoatlantyckiego:

- przedstawiciele kierownictwa KGP uczestniczyli w zorganizowanej przez MSWiA konferencji na temat: „Współdziałanie struktur organizacyjnych resortu spraw wewnętrznych z pozostałymi elementami systemu obronnego”;
- wybrani policjanci z Komendy Głównej Policji:
- zostali przeszkoleni na kursie specjalistycznym w Akademii Obrony Narodowej (kurs o tematyce ogólnobronnej),
- uczestniczyli w przedsięwzięciach organizowanych przez Departament Polityki Obronnej MON, dotyczących problematyki HNS oraz współpracy cywilno-wojskowej /CIMIC/,
- przeprowadzili prelekcje w ramach szkolenia uzupełniającego kadry i pracowników Sztabu Generalnego WP oraz Szefostwa Transportu i Ruchu Wojsk;
- w ramach współdziałania z Siłami Zbrojnymi RP:
- przedstawiciele KGP uczestniczyli w przygotowaniu i przeprowadzeniu przez Dowództwo Operacyjne WP treningu sztabowego pk. „CIS”,
- przedstawiciele KGP oraz KWP w Łodzi uczestniczyli w przygotowaniu i przeprowadzeniu przez Dowódcę Sił Powietrznych ćwiczenia pk. „RENEGADE”, którego tematyką było reagowanie i współdziałanie w przypadku wykorzystania statku powietrznego do działań terrorystycznych,
- przedstawiciele KGP oraz KWP w Gdańsku i Szczecinie, a także szkół policyjnych w Pile i Słupsku uczestniczyli w przygotowaniu i przeprowadzeniu ćwiczenia taktycznego z wojskami pk. „ANAKONDA” (łącznie w ćwiczeniu wzięło udział 262 policjantów).

Ponadto, zgodnie z Planem szkolenia obronnego Komendy Głównej Policji na 2006 rok, zorganizowano i przeprowadzono: dwudniową naradę szkoleniową policjantów zajmujących się problematyką przygotowań obronnych w komendach wojewódzkich (Stołecznej) Policji i szkołach policyjnych oraz ćwiczenie sztabowe z elementami praktycznego działania pk. „GOTOWOŚĆ”, w zakresie podwyższania i obniżania gotowości obronnej jednostek Policji. W tym miejscu warto podkreślić, że zorganizowane i przeprowadzone przez Główny Sztab Policji Komendy Głównej Policji, 14 grudnia 2006 r., ww. ćwiczenie pk. „GOTOWOŚĆ” było pierwszym w historii polskiej Policji ćwiczeniem z zakresu podwyższania oraz obniżania gotowości obronnej. Ćwiczenie zorganizowano na

skalę ogólnokrajową, angażując do niego wszystkie komendy wojewódzkie (Komendę Stołeczną Policji) oraz szkoły Policji.

Celem ćwiczenia było:

- sprawdzenie praktycznego zastosowania zapisów Decyzji nr 0304 Komendanta Głównego Policji z dnia 18 grudnia 2003 r. w sprawie podwyższania oraz obniżania gotowości obronnej Policji, w tym:
- znajomości procedur przekazywania i potwierdzania informacji o podwyższaniu oraz obniżaniu gotowości obronnej Policji,
- prawidłowej interpretacji podawanych sygnałów,
- doskonalenie sprawnej realizacji działań związanych z otrzymanym sygnałem, dotyczącym podwyższania (obniżania) gotowości obronnej Policji;
- doskonalenie procedur wprowadzania wyższych stanów gotowości do działań, z wykorzystaniem instrukcji alarmowej Głównego Sztabu Policji Komendy Głównej Policji;
- doskonalenie procedur reagowania alarmowego funkcjonariuszy Głównego Sztabu Policji Komendy Głównej Policji;
- sprawdzenie mobilności policjantów Zarządów: Operacji Antyterrorystycznych i Lotnictwa Policyjnego Głównego Sztabu Policji Komendy Głównej Policji.

W trakcie przeprowadzonego ćwiczenia, podstawową rolę odgrywały kadry kierownicze Policji oraz służby dyżurne komend wojewódzkich i szkół Policji. Ich rola polegała na rozpoznaniu i prawidłowej interpretacji otrzymanych haseł, uruchomieniu właściwych procedur reagowania i wykonywaniu czynności zgodnie z algorytmami, co umożliwiło podjęcie działań związanych z realizacją poleceń dotyczących podwyższania oraz obniżania gotowości obronnej Policji.

Analizując sprawozdania nadesłane przez uczestniczące w ćwiczeniu jednostki organizacyjne Policji można stwierdzić, że kadra kierownicza Policji oraz służby dyżurne komend wojewódzkich Policji (KSP) oraz szkół Policji, wykazały się dobrą znajomością procedur związanych z podnoszeniem oraz obniżaniem gotowości obronnej Policji. Szybko i właściwie zidentyfikowały otrzymane hasła oraz podjęły działania zgodnie z obowiązującymi algorytmami. Otrzymywane hasła były prawidłowo rozszyfrowywane i realizowane.

Reasumując, należy podkreślić, że przeprowadzona w Głównym Sztabie Policji Komendy Głównej Policji wstępna analiza procesu szkolenia za rok 2006 pozwala stwierdzić, że szkolenie obronne w Policji, stając się elementem jej bieżącej działalności, znacznie

zwiększyło swoją skuteczność i prowadzi do systematycznego podnoszenia kwalifikacji kadry kierowniczej. Jednocześnie należy zaznaczyć, że w Policji problematyka szkoleń obronnych jest obecnie elementem bieżącej działalności, podlega cyklicznym analizom i ocenom oraz jest uwzględniana w okresowo sporządzanych dokumentach planistycznych i sprawozdawczych. Osiągnięte dobre wyniki w dziedzinie szkolenia obronnego kadry kierowniczej Policji stanowią dodatkowy bodziec dla dalszego rozwoju tych szkoleń. Kolejny raz w planach przyszłych przedsięwzięć szkoleniowych w Policji podkreśla się rangę szkolenia obronnego kadry kierowniczej jednostek Policji, konieczność ciągłego podnoszenia jej kwalifikacji z zakresu realizacji zadań związanych z obronnością²⁴³.

4.2.4. Szkolenie rezerw osobowych na potrzeby jednostek militaryzowanych.

Doświadczenia minionych lat powodują, że wzrasta w Polsce zainteresowanie sprawami bezpieczeństwa i obronności państwa w środowisku przedsiębiorców. Przyczyny tego są różne. Jedni zwracają uwagę na wzrost świadomości w dziedzinie obronności, drudzy wiążą je z działaniami organów administracji rządowej sprawujących nadzór nad realizacją zadań obronnych przez przedsiębiorców, inni traktują to zjawisko jako konsekwencję dostosowywania naszych procedur obronnych do reguł obowiązujących w NATO.

W czasie normalnego funkcjonowania państwa resort obrony narodowej i resort spraw wewnętrznych bezpośrednio odpowiadają za bezpieczeństwo. Jednak państwo musi również być przygotowane do funkcjonowania w stanach nadzwyczajnych np. w razie wystąpienia klęski żywiołowej oraz ogłoszenia stanów: wyjątkowego i wojennego. W związku z powyższym na zarządzanie zasobami należy spojrzeć szerzej poprzez pryzmat potrzeb w zakresie uzupełniania stanów osobowych i wsparcia ze strony gospodarki w wyniku militaryzacji przedsiębiorstw²⁴⁴.

²⁴³ Zob. więcej: S. Smoleński, Szkolenie obronne kierowniczej kadry policji [w:] R. Szynowski, Zarządzanie zasobami osobowymi na rzecz bezpieczeństwa państwa, Warszawa 2007.

²⁴⁴ Militaryzacja – 1. Podporządkowanie działów cywilnej administracji państwowej celom związanym z prowadzeniem wojny, personelu zaś zatrudnionego w tych działach - przepisom dyscyplinarnym i karnym obowiązującym w wojsku. 2. Militaryzacja następuje w warunkach szczególnego napięcia polityczno-wojskowego, w okresie bezpośrednich przygotowań do wojny i podczas jej trwania, w czasie klęsk żywiołowych, wymagających szybkiej mobilizacji sił i dużej operatywności działania. 3. Podporządkowanie organizacji gospodarki lub struktury produkcji oraz budżetu i systemu finansowego państwa zadaniom i wymogom wojny. Prowadzi to do przekształcenia gospodarki narodowej z pokojowej na wojenną. Militaryzacja gospodarki narodowej występuje zazwyczaj w okresie napięć polityczno-wojskowych jako forma przygotowań do wojny oraz w czasie wojny. Wg: Mała encyklopedia wojskowa, t. 2, Warszawa 1970, s. 312 i 313. Z kolei wg: Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, Akademia Obrony Narodowej, wydanie czwarte, Warszawa 2002, s. 66, militaryzacja - przeniesienie zasad i metod organizacji wojskowej do organów i jednostek organizacyjnych administracji publicznej i gospodarki narodowej, stosowanie w nich niektórych elementów dyscypliny wojskowej oraz nadaniu im wojskowego charakteru przez powołanie osób do służby w jednostkach zmilitaryzowanych.

Wśród zadań na rzecz obronności państwa, jakie mogą być nałożone na wszystkich przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej wymienia się przedsięwzięcia w zakresie militaryzacji, które obejmujące uzupełnienie potrzeb kadrowych i sprzętowych wynikających ze struktury jednostki zmilitaryzowanej oraz inne przedsięwzięcia w zakresie przygotowań organizacyjno-mobilizacyjnych²⁴⁵.

Przygotowania do militaryzacji stanowią element przygotowań obronnych państwa. Celem przygotowań do militaryzacji jest osiągnięcie i utrzymanie gotowości do działań przez ustalone jednostki organizacyjne podlegające militaryzacji. Proce przygotowań organizacyjno-mobilizacyjnych prowadzonych w jednostkach przewidzianych do militaryzacji obejmuje m. in. nadawanie przydziałów organizacyjno-mobilizacyjnych osobom, które przewiduje się powołać do służby w jednostkach zmilitaryzowanych, szkolenie stanu osobowego jednostek przewidzianych do militaryzacji, reklamowanie osób od obowiązku pełnienia czynnej służby wojskowej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny, a także wyposażanie w środki transportowe, maszyny, urządzenia i inne przedmioty oraz prowadzenie niezbędnej dokumentacji. Uczestnikami przygotowań do militaryzacji są ministrowie i wojewodowie, organy podlegające ministrom i wojewodom w sprawach militaryzacji, kierownicy jednostek podlegających militaryzacji i gestorzy zasobów obronnych²⁴⁶.

Jednostkami przewidzianymi do militaryzacji mogą być istniejące jednostki organizacyjne wykonujące zadania szczególnie ważne dla obronności lub bezpieczeństwa państwa oraz jednostki specjalnie tworzone do wykonywania takich zadań, z tego względu w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie militaryzacji jednostek organizacyjnych wykonujących zadania na rzecz obronności lub bezpieczeństwa państwa zostały określone kategorie zadań uzasadniających militaryzację przedsiębiorców oraz innych jednostek

²⁴⁵ W myśl rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 r. w sprawie szkolenia obronnego (Dz.U. 2004 Nr 16, poz. 150 z póź. zm.), szkolenie obejmuje przygotowanie osób, którym powierzono wykonywanie zadań w ramach powszechnego obowiązku obrony („zadaniami obronnymi”), kształtowanie umiejętności współdziałania organów i jednostek organizacyjnych wykonujących zadania obronne z odpowiednimi dowództwami i jednostkami organizacyjnymi Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej i wojsk sojuszników, przygotowanie elementów systemu obronnego państwa do działania podczas podwyższania gotowości obronnej i w czasie wojny. W szkoleniu uczestniczą osoby zajmujące kierownicze stanowiska w administracji publicznej, przedsiębiorcy wykonujący zadania obronne, a także osoby, którym nadano przydziały organizacyjno-mobilizacyjne do jednostek organizacyjnych przewidzianych do militaryzacji.

²⁴⁶ Podstawy prawne militaryzacji: Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 maja 2002 r. w sprawie militaryzacji jednostek organizacyjnych wykonujących zadania na rzecz obronności lub bezpieczeństwa państwa (DzU nr 78, poz. 707); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 2004 r. w sprawie nadawania przydziałów organizacyjno-mobilizacyjnych do jednostek zmilitaryzowanych (DzU z 31 grudnia 2004 r., nr 285, poz. 2847); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 listopada 2004 r. w sprawie powoływania do odbycia ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji (DzU nr 264, poz. 2627); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2005 r. w sprawie wynagradzania osób odbywających ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji (DzU nr.17, poz. 143).

organizacyjnych. Jednostki przewidziane do militaryzacji oraz jednostki organizacyjne stanowiące bazę formowania specjalnie tworzonych jednostek zmilitaryzowanych ustala Rada Ministrów, na wniosek ministrów lub wojewodów, po wyrażeniu opinii przez ministra obrony narodowej. Istotnym jest, że opinia ministra obrony narodowej powinna zawierać ocenę limitów osób pod względem wykorzystania rezerw osobowych, a także zgodności deklarowanego we wniosku przeznaczenia poszczególnych jednostek organizacyjnych z kategoriami zadaniowymi oraz Planem Reagowania Obronnego Rzeczypospolitej Polskiej. Ustalenia Rady Ministrów dotyczące ogólnej liczby jednostek przewidzianych do militaryzacji oraz baz formowania, minister obrony narodowej ujmuje się w tzw. zbiorczym zestawieniu zadań w zakresie militaryzacji. Zmian w powyższym zbiorczym zestawieniu zadań dokonuje minister obrony narodowej na podstawie wniosków ministrów lub wojewodów rozpatrzonych przez Radę Ministrów. Ministrowie i wojewodowie otrzymują informacje i dane zawarte w zbiorczym zestawieniu zadań w zakresie militaryzacji, w formie wyciągu - w części ich dotyczącej. Na podstawie tych informacji i danych sporządzają oni odpowiednio: resortowe i wojewódzkie zestawienie zadań w zakresie militaryzacji. Ministrowie i wojewodowie przekazują informacje i dane niezbędne do sprawowania nadzoru nad uzupełnianiem potrzeb jednostek przewidzianych do militaryzacji właściwym terytorialnie szefom wojewódzkich sztabów wojskowych. Tego rodzaju informacje i dane przesyła się w formie wyciągu z resortowych i wojewódzkich zestawień zadań, niezwłocznie po wprowadzeniu zmian dotyczących zadań lub gotowości do działania jednostek ujętych w tych zestawieniach²⁴⁷. Kończącym adresatem wspomnianych wyżej informacji i danych są kierownicy jednostek przewidzianych do militaryzacji²⁴⁸.

²⁴⁷ Więcej: L. Sawicki, Uwarunkowania realizacji zadań uzasadniających militaryzację przedsiębiorców, [w:] red. Z. Piątek, Świadczenia na rzecz obrony realizowane w sytuacjach kryzysowych. Materiały z konferencji naukowej, Warszawa 13 czerwca 2006 r., s. 93-107. W niniejszej publikacji autor zwraca uwagę na dwa aspekty funkcjonowania militaryzacji: organizacyjny - związany z określaniem dziedzin i jednostek organizacyjnych podlegających militaryzacji, ustalaniem okoliczności uzasadniających militaryzację tych dziedzin i jednostek oraz z właściwością organów w tych sprawach a także osobowy - dotyczący obowiązków i uprawnień osób podlegających służbie w jednostkach zmilitaryzowanych. Jak podaje w dalszej części „mimo wielu nowelizacji przepisów ustawowych z zakresu powszechnego obowiązku obrony oba te aspekty zostały zachowane do czasów współczesnych. Natomiast zasady militaryzacji ulegały transformacji [...]”.

²⁴⁸ W świetle obowiązujących przepisów ustawowych, kierownikiem jednostki przewidzianej do militaryzacji jest kierownik jednostki organizacyjnej, którą przewiduje się objąć militaryzacją albo kierownik jednostki organizacyjnej stanowiącej bazę formowania specjalnie tworzonej jednostki zmilitaryzowanej. Sprawowanie funkcji kierownika jednostki przewidzianej do militaryzacji nie wymaga, dodatkowych czynności związanych z wyznaczaniem na to stanowisko czy też powierzeniem takiej funkcji. Jednakże od strony formalnej kierownicy jednostek organizacyjnych wykonujących zadania na rzecz obronności lub bezpieczeństwa państwa stają się kierownikami jednostek przewidzianych do militaryzacji z chwilą otrzymania wyciągu z resortowego lub wojewódzkiego zestawienia zadań. Cytuję za: L. Sawicki, Uwarunkowania realizacji zadań uzasadniających militaryzację przedsiębiorców, [w:] red. Z. Piątek, Świadczenia na rzecz obrony realizowane w sytuacjach kryzysowych. Materiały z konferencji naukowej, Warszawa 13 czerwca 2006 r., s. 96.

Zgodnie z zapisami art. 1. Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. z 1997, Nr 78 poz. 483) „Rzeczpospolita Polska jest dobrem wspólnym wszystkich obywateli”, a „obowiązkiem każdego obywatela jest obrona Ojczyzny” (art. 85). Powyższe zapisy konstytucyjne dotyczące zasady powszechności obrony, konkretyzuje ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416) w art.1. stwierdzając „obrona Ojczyzny jest sprawą i obowiązkiem wszystkich obywateli Rzeczypospolitej Polskiej”. Wymieniona wyżej ustawa określa także formy spełniania powszechnego obowiązku obrony, poprzez m. in. służbę wojskową, służbę w obronie cywilnej, odbywanie przysposobienia obronnego, uczestniczenie w samoobronie ludności, odbywanie służby zastępczej oraz wykonywanie świadczeń na rzecz obrony oraz pełnienie służby w jednostkach zmilitaryzowanych.

Do służby w jednostkach zmilitaryzowanych mogą być przeznaczone osoby, którym w czasie pokoju nadano przydziały organizacyjno-mobilizacyjne: mężczyznom, którzy nie ukończyli sześćdziesięciu lat życia, kobietom, które nie ukończyły pięćdziesięciu lat życia. Po objęciu militaryzacją ustalonych jednostek organizacyjnych przydziały do tych jednostek nadaje się również osobom, które nie osiągnęły wieku określonego w odpowiednich przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym.

Przydziałów organizacyjno-mobilizacyjnych nie nadaje się osobom, które: przekroczyły wiek określony wyżej, nie ukończyły osiemnastu lat życia, są przedpoborowymi lub poborowymi, mają nadane przydziały mobilizacyjne albo pracownicze przydziały mobilizacyjne do jednostek wojskowych, są funkcjonariuszami Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Służby Więziennej, Straży Ochrony Kolei i Państwowej Straży Pożarnej, jeżeli osoby te na mocy odrębnych przepisów mogą pełnić służbę w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny i są przeznaczone do pełnienia tej służby, zostały uznane za stale lub długotrwale niezdolne do pracy w gospodarstwie rolnym lub za całkowicie niezdolne do pracy oraz samodzielnej egzystencji lub zaliczone do osób o znacznym stopniu niepełnosprawności albo umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Przydziały organizacyjno-mobilizacyjne nadają:

- kierownicy istniejących jednostek przewidzianych do militaryzacji oraz jednostek organizacyjnych stanowiących bazę formowania specjalnie tworzonych jednostek przewidzianych do militaryzacji, a także kierownicy jednostek zmilitaryzowanych - osobom zatrudnionym w tych jednostkach, w formie zbiorowej listy imiennej, z tym że osobom będącym żołnierzami rezerwy przydziały nadaje się w uzgodnieniu z

wojskowym komendantem uzupełnień, właściwym ze względu na miejsce pobytu stałego (zamieszkania) osoby, której ma być nadany przydział,

- wojskowi komendanci uzupełnień właściwi ze względu na miejsce pobytu stałego (zamieszkania) - pozostałym osobom, w formie kart przydziału, na wniosek kierownika jednostki przewidzianej do militaryzacji.

Zgodnie z rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 maja 2002 r. w sprawie militaryzacji jednostek organizacyjnych wykonujących zadania na rzecz obronności lub bezpieczeństwa państwa. (Dz. U. z 2002 r. nr 78 poz. 707) w istniejących jednostkach organizacyjnych przewidzianych do militaryzacji oraz w bazach formowania prowadzi się przygotowania organizacyjno-mobilizacyjne, w których zakres zadań obejmuje m. in. nadawanie przydziałów organizacyjno-mobilizacyjnych osobom, które przewiduje się powołać do służby w jednostkach zmilitaryzowanych, szkolenie stanu osobowego jednostek przewidzianych do militaryzacji, a także reklamowanie osób od obowiązku pełnienia czynnej służby wojskowej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny. Ustalanie programów szkolenia oraz organizowanie i nadzorowanie szkolenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji należy do zadań ministrów i wojewodów oraz organów podległych i nadzorowanych odpowiedzialnych za realizację poszczególnych przedsięwzięć, wyznaczonych do realizacji powyższych przedsięwzięć.

W odniesieniu do sił zbrojnych szkolenie²⁴⁹ rezerw osobowych jest integralną częścią działalności szkoleniowej sił zbrojnych, organizowanej w celu podtrzymania i systematycznego doskonalenia umiejętności (kwalifikacji) żołnierzy rezerwy i ich przygotowania do realizacji zadań wynikających z przydziałów mobilizacyjnych oraz na potrzeby gromadzenia rezerw osobowych²⁵⁰, w tym na potrzeby wojennego uzupełnienia jednostek wojskowych. Proces ten realizuje się w ramach ćwiczeń wojskowych i powinien obejmować zarówno rezerwistów posiadających mobilizacyjne jak i przewidywanych na wojenne uzupełnianie sił zbrojnych. System szkoleń rezerw, zależy od potrzeb mobilizacyjnych i gromadzenia rezerw osobowych. Zgodnie z ustawą o powszechnym obowiązku obrony RP, szkolenie żołnierzy rezerwy polega na obowiązkowym odbywaniu ćwiczeń wojskowych. Do odbycia ćwiczeń wojskowych nie powołuje się żołnierzy rezerwy,

²⁴⁹ Szkolenie oznacza ogólnie proces rozwijania umiejętności i zdobywania kompetencji. W aspekcie zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji szkolenie rozumiane jest jako pewien element systemu kadrowego, skierowany na utrzymanie i poprawę efektywności pracowników w firmie.

²⁵⁰ Celem gromadzenia wyszkolonych rezerw osobowych jest nagromadzenie odpowiedniej liczby rezerw osobowych na potrzeby mobilizacyjne sił zbrojnych i wojennego uzupełniania sił zbrojnych oraz przygotowanie określonych specjalistów wojskowych na potrzeby działań w czasie pokoju – do udziału w zwalczaniu klęsk żywiołowych, nadzwyczajnych zagrożeń środowiska i likwidacji ich skutków.

którzy: prowadzą własną kampanię wyborczą - w czasie jej trwania, zostali wybrani do Sejmu, Senatu lub organów samorządu terytorialnego - w czasie trwania kadencji, odbyli służbę zastępczą²⁵¹.

W myśl zapisów rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 listopada 2004 r. w sprawie powoływania do odbycia ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji (Dz. U. z dnia 15 grudnia 2004 r.), powołanie do odbycia ćwiczeń następuje w związku z realizacją planu szkolenia jednostek przewidzianych do militaryzacji, w tym szkolenia organizowanego w celu sprawdzenia gotowości do działania specjalnie tworzonych jednostek zmilitaryzowanych, lub użyciem jednostek przewidzianych do militaryzacji w związku ze zwalczaniem klęsk żywiołowych lub usuwaniem ich skutków²⁵². Osoby, którym nadano przydziały organizacyjno-mobilizacyjne, są obowiązane do odbywania ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji w czasie wolnym od pracy w wymiarze do piętnastu dni w roku, w tym nie więcej niż pięć dni ustawowo wolnych od pracy.

Czas trwania ćwiczeń wojskowych nie może przekraczać łącznie dziewięćdziesięciu dni w ciągu roku. Żołnierz rezerwy może odbywać ćwiczenia wojskowe trwające do dwudziestu czterech godzin nie więcej niż trzy razy w roku, a pozostałe ćwiczenia raz w roku²⁵³. Niezależnie od tych ćwiczeń żołnierz rezerwy może odbywać nie więcej niż jeden raz w roku ćwiczenia wojskowe prowadzone w celu sprawdzenia gotowości mobilizacyjnej i bojowej jednostek wojskowych. W przypadkach, gdy wymaga tego konieczność zapewnienia obrony lub bezpieczeństwa państwa, Rada Ministrów, w drodze rozporządzenia, może przedłużyć czas trwania ćwiczeń wojskowych o okres nieprzekraczający łącznie sześciu

²⁵¹ Podstawę prawną regulującą odbywania ćwiczeń wojskowych stanowią: Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416, z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 3 czerwca 2004 r. w sprawie ćwiczeń wojskowych żołnierzy rezerwy (Dz. U. Nr 142, poz. 1505, z późn. zm.); Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 marca 2004 r. w sprawie ochotniczego zgłaszania się do odbycia ćwiczeń wojskowych (Dz. U. Nr 52, poz. 519).

²⁵² W związku z ćwiczeniami w jednostce przewidzianej do militaryzacji, kierownik jednostki organizacyjnej stanowiącej bazę formowania specjalnie tworzonej jednostki zmilitaryzowanej oraz kierownik jednostki organizacyjnej wykonującej zadania na potrzeby obrony państwa, jeżeli jednostka ta jest przeznaczona do militaryzacji - w związku z ćwiczeniami w tej jednostce, występują z wnioskiem do wójta lub burmistrza (prezydenta miasta) o nałożenie obowiązku świadczeń osobistych. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 5 października 2004 r. w sprawie świadczeń osobistych na rzecz obrony w czasie pokoju (Dz.U. 2004 Nr 229 poz.2307).

²⁵³ W czasie odbywania ćwiczeń wojskowych żołnierze rezerwy uczestniczą w szkoleniu teoretycznym i praktycznym, na stanowiskach służbowych wynikających z nadanych przydziałów mobilizacyjnych albo, na które przewiduje się ich nadanie w przyszłości, na kursach przeszkolenia. Szkolenie praktyczne żołnierzy rezerwy w czasie odbywania ćwiczeń wojskowych może polegać również na: udziale w sprawdzaniu gotowości mobilizacyjnej i bojowej jednostek wojskowych, sprawowaniu funkcji dowódczych lub instruktorskich, udziale, w ramach jednostek wojskowych, w zwalczaniu klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, w akcjach poszukiwawczych oraz ratowania życia ludzkiego, a także w oczyszczaniu terenów z materiałów wybuchowych i niebezpiecznych pochodzenia wojskowego oraz ich unieszkodliwianiu. Rozporządzenie ministra obrony narodowej z dnia 3 czerwca 2004 r. w sprawie ćwiczeń wojskowych żołnierzy rezerwy (Dz.U. z 2004. nr 142, poz. 1505 z późn. zm.).

miesiący w ciągu roku. Dodatkowo Rada Ministrów corocznie określa, w drodze rozporządzenia, liczbę osób powoływanych w roku kalendarzowym do odbycia ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji, z uwzględnieniem potrzeby zapewnienia realizacji zadań przewidzianych dla tych jednostek na czas mobilizacji oraz wojny. Przeprowadzenie ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji zarządza Prezes Rady Ministrów. Powołanie do odbycia ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji następuje: w stosunku do osób zatrudnionych w istniejących jednostkach przewidzianych do militaryzacji oraz jednostkach stanowiących bazę formowania specjalnie tworzonych jednostek przewidzianych do militaryzacji - w formie zbiorowych list imiennych sporządzanych przez kierowników tych jednostek, w stosunku do pozostałych osób - w formie wezwania wystawionego przez wojskowego komendanta uzupełnień właściwego ze względu na miejsce pobytu stałego tych osób, na wniosek kierownika jednostki przewidzianej do militaryzacji.

Powołanie do odbycia ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji organizuje się w jednostkach organizacyjnych stanowiących bazę formowania specjalnie tworzonych jednostek zmilitaryzowanych oraz w istniejących jednostkach przewidzianych do militaryzacji, w których ćwiczenia odbywa się w wymiarze przewidzianym dla żołnierzy rezerwy. Powołanie do odbycia ćwiczeń w trybie natychmiastowego stawiennictwa następuje w przypadku zarządzenia sprawdzenia gotowości do działania specjalnie tworzonej jednostki zmilitaryzowanej, a także może nastąpić w przypadkach zwalczania klęsk żywiołowych lub usuwaniem ich skutków.

Kierownik jednostki przewidzianej do militaryzacji, informuje każdego z pracowników podlegających powołaniu do odbycia ćwiczeń organizowanych w tej jednostce, przedstawiając im do podpisania zbiorową listę imienną, która zawiera: wypis z zarządzenia o przeprowadzeniu ćwiczeń, termin i miejsce stawienia się do odbycia ćwiczeń oraz przewidywany czas ich trwania, nazwiska i imiona oraz numery ewidencyjne PESEL, pouczenie o powinnościach oraz o sankcjach grożących za nieusprawiedliwione niezgłoszenie się do odbycia ćwiczeń, miejsce na poświadczenie przyjęcia do wiadomości faktu powołania do odbycia ćwiczeń. Listę sporządza się z takim wyprzedzeniem, aby umożliwić pracownikom powoływanim do odbycia ćwiczeń jej podpisanie na czternaście dni przed planowanym dniem rozpoczęcia ćwiczeń.

Na co najmniej trzydzieści dni przed planowanym dniem rozpoczęcia ćwiczeń, kierownik jednostki przewidzianej do militaryzacji występuje z wnioskiem o powołanie do odbycia ćwiczeń osób niezatrudnionych w tej jednostce, do wojskowego komendanta

uzupełnień, właściwego ze względu na miejsce pobytu tych osób. Wniosek zawiera: numer identyfikacyjny oraz nazwę i miejsce postoju jednostki przewidzianej do militaryzacji, wypis z zarządzenia o przeprowadzeniu ćwiczeń, nazwiska i imiona oraz numery ewidencyjne PESEL i adresy zamieszkania osób podlegających powołaniu do odbycia ćwiczeń, datę i godzinę stawienia się do jednostki przewidzianej do militaryzacji²⁵⁴ oraz przewidywany czas trwania ćwiczeń. Wojskowy komendant uzupełnień, po sprawdzeniu danych zawartych we wniosku z ewidencją wojskową, wystawia każdej wymienionej we wniosku osobie wezwanie do odbycia ćwiczeń w jednostce przewidzianej do militaryzacji, które doręcza się, co najmniej na czternaście dni przed planowanym dniem rozpoczęcia ćwiczeń /wzór wezwania określa rozporządzenie/.

W przypadku powołaniu do odbycia ćwiczeń w trybie natychmiastowego stawiennictwa pracowników jednostki przewidzianej do militaryzacji kierownik tej jednostki zawiadamia w formie wewnętrznego komunikatu (za pomocą wszelkich dostępnych środków), w którym podaje się informacje o tym, kto podlega powołaniu do odbycia ćwiczeń, wypis z zarządzenia o przeprowadzeniu ćwiczeń oraz termin i miejsce stawienia się do odbycia ćwiczeń oraz przewidywany czas ich trwania. W przypadku ćwiczeń organizowanych w jednostkach przewidzianych do militaryzacji, na które powołanie następuje w trybie natychmiastowego stawiennictwa terminów czternastodniowych i terminu trzydziestodniowego nie stosuje się.

Osoba, która złożyła podpis na zbiorowej liście imiennej /albo zostało jej doręczone wezwanie do odbycia ćwiczeń/ uznaje się za wezwaną do odbycia ćwiczeń w jednostce przewidzianej do militaryzacji. Osoba ta obowiązana jest udać się do miejsca stawienia się do służby w trybie natychmiastowego stawiennictwa - w terminie ogłoszonym przez kierownika w komunikacie, albo w ciągu czterech godzin od doręczenia wezwania, jeżeli termin stawiennictwa został określony jako „NATYCHMIAST”. Natomiast w pozostałych przypadkach w terminie, który został określony w zbiorowej liście imiennej albo na wezwaniu wojskowego komendanta uzupełnień.

Jeżeli osoba wezwana nie może stawić się do odbycia ćwiczeń w przypisanym terminie z powodu obłożnej choroby lub z innych ważnych przyczyn, bez zbędnej zwłoki zawiadamia o tym fakcie odpowiednio kierownika jednostki albo wojskowego komendanta uzupełnień. Po ustaniu przyczyn niestawienia się osoba wezwana przedstawia właściwemu

²⁵⁴ Jeżeli kierownik jednostki przewidzianej do militaryzacji nie określi we wniosku daty i godziny stawiennictwa, wojskowy komendant uzupełnień w wezwaniu, w miejscu przeznaczonym na wpisanie tych danych, dokonuje adnotacji „NATYCHMIAST”.

organowi stosowne zaświadczenie lekarskie wystawione przez zakład opieki zdrowotnej lub inne dokumenty usprawiedliwiające przyczynę niezgłoszenia się.

Wojskowy komendant uzupełnień po otrzymaniu zawiadomienia o niestawieniu się do odbycia ćwiczeń w przypisanym terminie, niezwłocznie informuje kierownika jednostki przewidzianej do militaryzacji o przyczynach niestawienia się osób wezwanych do odbycia ćwiczeń. Kierownik jednostki przewidzianej do militaryzacji niezwłocznie po rozpoczęciu ćwiczeń przesyła wojskowemu komendantowi uzupełnień wykaz osób, które nie stawiły się do odbycia ćwiczeń na wezwanie.

Wydatki związane z powoływaniem żołnierzy rezerwy do odbycia ćwiczeń pokrywa jednostka organizująca ćwiczenia w terminie trzydziestu dni od dnia złożenia przez wojskowego komendanta uzupełnień, który wystawił wezwania, rozliczenia kosztów doręczania wezwań do odbycia ćwiczeń w tej jednostce. Za osobę odbywającą ćwiczenia - należy rozumieć osobę, która nie będąc pracownikiem jednostki przewidzianej do militaryzacji, stawiła się do odbycia ćwiczeń w tej jednostce²⁵⁵. Osobie odbywającej ćwiczenia przysługuje wynagrodzenie według posiadanego przez nią stopnia wojskowego w dziennej stawce, którą nalicza się za każdy dzień ćwiczeń odbywanych nieprzerwanie przez czas nie krótszy niż osiem godzin²⁵⁶. Wyплаты wynagrodzenia dokonuje jednostka przewidziana do militaryzacji według wyboru osoby odbywającej ćwiczenia w formie bezpośredniej w kasie (punkcie kasowym) tej jednostki albo w formie bezgotówkowej na rachunek bankowy (konto osobiste) wskazany na piśmie przez tę osobę. W uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki przewidzianej do militaryzacji może - na wniosek zainteresowanego - wyrazić zgodę na wypłatę tej należności w formie przekazu pieniężnego na adres wskazany przez osobę odbywającą ćwiczenia. Wynagrodzenie wypłaca się w dniu zwolnienia z ćwiczeń, a w przypadku ćwiczeń trwających, co najmniej 30 dni i obejmujących okres dwóch lub więcej miesięcy kalendarzowych, odpowiednią część wynagrodzenia wypłaca się w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca.

Do osób odbywających ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji stosuje się przepisy prawa pracy obowiązujące pracowników tych jednostek. Do osób odbywających ćwiczenia jednostek przewidzianych do militaryzacji stosuje się wymiar i

²⁵⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2005 r. w sprawie wynagrodzenia osób odbywających ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji (Dz.U. z 2005 nr 17 poz.143) określa stawki i zasady wypłacania wynagrodzenia osób odbywających ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji niezatrudnionych w tych jednostkach oraz tryb wypłacania przez jednostkę przewidzianą do militaryzacji przysługującego wynagrodzenia.

²⁵⁶ Dienne stawki wynagrodzenia według stopnia wojskowego osób odbywających ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji określono w załączniku do cytowanego rozporządzenia.

rozkład czasu pracy obowiązujące w jednostce przewidzianej do militaryzacji. Przedłużenie czasu pracy osób odbywających ćwiczenia w jednostce przewidzianej do militaryzacji poza normalne godziny pracy może nastąpić na zasadach i w trybie przewidzianych w przepisach prawa pracy obowiązujących w jednostce przewidzianej do militaryzacji, z tym, że nie stosuje się określonej w tych przepisach dopuszczalnej liczby godzin nadliczbowych oraz dozwolona jest praca w dniach ustawowo wolnych od pracy. Osobie odbywającej ćwiczenia w jednostce przewidzianej do militaryzacji można powierzyć wykonywanie pracy innego rodzaju niż wynikająca z nawiązanego stosunku pracy lub stosunku służbowego, jeżeli odpowiada ona jej kwalifikacjom. Osobie tej przysługuje wówczas wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi powierzonej pracy, nie niższe jednak niż ostatnio otrzymywane przed dniem powierzenia innego rodzaju pracy. W takim przypadku wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy nie jest wymagane. Osobom odbywającym ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji, niezatrudnionym w tych jednostkach, przysługują uprawnienia żołnierzy rezerwy odbywających ćwiczenia wojskowe.

Osoby odbywające ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji i pełniące służbę w jednostkach zmilitaryzowanych są obowiązane do noszenia w czasie ćwiczeń albo służby umundurowania i oznak, jeżeli umundurowanie i oznaki zostały ustanowione dla jednostki organizacyjnej, w której są odbywane ćwiczenia lub jest pełniona służba. Osoby odbywające ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji i pełniących służbę w jednostkach zmilitaryzowanych są obowiązane do noszenia, w czasie ćwiczeń albo służby, uzbrojenia i innego wyposażenia specjalnego przewidzianego w odrębnych przepisach dla jednostek organizacyjnych, w których są odbywane ćwiczenia lub jest pełniona służba.

W resorcie obrony narodowej zakres przygotowań do militaryzacji, organizację wykonywania zadań w zakresie koordynacji i sprawowania przez Ministra Obrony Narodowej ogólnego nadzoru nad działalnością organów administracji rządowej związanych z przygotowaniem do militaryzacji, określa decyzja nr 94/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 lutego 2007 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu wykonywania przez organy wojskowe zadań w zakresie militaryzacji (Dz. Urz. MON nr 5 poz. 66). Zgodnie z zapisami przywołanej decyzji, organizacja szkolenia w jednostce przewidzianej do militaryzacji obejmuje planowanie, prowadzenie i kontrolę poziomu wyszkolenia stanu osobowego tej jednostki. Kierownicy jednostek przewidzianych do militaryzacji na podstawie programów i planów szkolenia, opracowują i przedstawiają do zatwierdzenia projekty rocznych planów szkolenia. Szkolenie w jednostce przewidzianej do militaryzacji prowadzi się w formie zajęć

teoretycznych oraz w formie ćwiczeń organizowanych w tej jednostce. Zajęcia teoretyczne prowadzi się, co najmniej raz w roku. Zajęcia teoretyczne przeprowadza się dodatkowo, jeżeli frekwencja na zajęciach nie przekroczyła 70 % osób zobowiązanych do uczestnictwa w szkoleniu, w okresie 6 miesięcy, licząc od dnia ostatnio przeprowadzonych zajęć, nastąpiły zmiany w obsadzie stanowisk określonych w strukturze jednostki zmilitaryzowanej przekraczające 30% stanu osobowego jednostki. Powołanie osób do odbycia ćwiczeń w jednostce przewidzianej do militaryzacji, organizowanych w związku ze sprawdzeniem gotowości do sformowania jednostki zmilitaryzowanej, następuje w trybie natychmiastowego stawiennictwa. W przypadku ćwiczeń organizowanych w związku z realizacją planu szkolenia albo w związku ze zwalczaniem klęsk żywiołowych lub usuwaniem ich skutków, tryb natychmiastowego stawiennictwa może być stosowany, jeżeli wynika to z planu szkolenia lub z zarządzenia w sprawie przeprowadzenia tych ćwiczeń.

Zapewnianie bezpieczeństwa obywateli, społeczności lokalnych i wreszcie całego narodu to niewątpliwie jedna z podstawowych funkcji wszystkich organów władzy i administracji publicznej. Obejmuje działalność tych organów mająca na celu przygotowanie i bieżące utrzymywanie systemu bezpieczeństwa narodowego oraz kierowanie jego funkcjonowaniem w czasie kryzysu i wojny. Przygotowania do militaryzacji stanowią element przygotowań obronnych państwa. Zakres przygotowań obronnych, zgodnie z zapisami ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz stosownymi rozporządzeniami jest szeroki i obejmuje między innymi szkolenie stanu osobowego jednostek przewidzianych do militaryzacji. Szkolenie to należy prowadzić w celu nabycia umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań obronnych oraz podniesienia kwalifikacji w zakresie wykonywania tych zadań a także poznania zasad i procedur kierowania wykonywaniem zadań obronnych podczas podwyższania gotowości obronnej państwa i w czasie wojny.

4.3. Kształcenie i doskonalenie zawodowe w Siłach Zbrojnych RP. Stan aktualny i perspektywy

Kształcenie (wraz z doskonaleniem) należą do najbardziej rozpowszechnionych narzędzi rozwoju zasobów ludzkich i jako takie nie powinny się odbywać przypadkowo ani mieć charakteru akcyjności. Powinny one stanowić system ustawiczny, tworzący charakterystyczny cykl działań, wynikających ze strategii rozwoju zasobów ludzkich. Ponieważ tylko takie systematyczne szkolenie może zapewnić pożądane rezultaty, musi ono spełnić określone wymagania. W związku z tym jego przygotowaniem zajmują się

profesjonaliści, a wyniki ich pracy są wnikliwie badane. Szkolenie, jak każde działanie zorganizowane, musi opierać się na pewnym schemacie postępowania, czyli racjonalnych i sformalizowanych procedurach. Specjaliści zajmujący się szkoleniem opracowali prosty czterosegmentowy model (cykl), według którego przygotowująca szkolenie organizacja powinna: określić potrzeby szkoleniowe, wybrać odpowiedni rodzaj szkolenia (opracować plan szkolenia), korzystać z usług doświadczonych szkoleniowców (zrealizować zaplanowane szkolenie), ocenić wyniki szkolenia, by stwierdzić jego skuteczność²⁵⁷.

Jest to model bardzo uproszczony, ale stanowi dobrą podstawę do planowania programów szkoleniowych i kursów. Rozwijając i analizując poszczególne etapy procesu, można określić ich cel i zakres czynności do wykonania w celu właściwego przygotowania i przeprowadzenia procesu szkolenia.

Nie będzie truizmem, jeśli się powie, że armia po 1 lipca 2004 r. to armia z nowym systemem przygotowania kadr, ukształtowanym w wyniku przeprowadzonej w latach 2001–2004 reorganizacji programowej i strukturalnej szkolnictwa wojskowego, którego głównym celem jest zapewnienie profesjonalnego przygotowania kandydatów do zawodowej służby wojskowej, permanentnego kształcenia doskonalącego kadry i szkolenia rezerw osobowych.

Przyjęto przy tym, że szkolnictwo wojskowe powinno być adekwatne strukturalnie i programowo do spełnianych przez korpus oficerów i podoficerów funkcji. Oznacza to, że w wyższych szkołach wojskowych są kształceni kandydaci na oficerów oraz prowadzone doskonalenie zawodowe oficerów, natomiast w szkole podoficerskiej – podoficerowie, co oznacza także, że system szkolnictwa podporządkowany został wyraźnemu oddzieleniu funkcji podoficerskich od oficerskich.

Głównym zadaniem szkół wojskowych jest przygotowanie i doskonalenie dowódców i specjalistów wojskowych w niezbędnym zakresie wiedzy ogólnej i fachowej oraz umiejętnościach zawodowych, zapewniających skutecznie pełnienie funkcji dowódczych i specjalistycznych w działaniach bojowych i podczas pokojowego funkcjonowania Sił Zbrojnych. Natomiast do szczegółowych zadań realizowanych obecnie w placówkach szkolnictwa wojskowego należy zaliczyć:

- kształcenie kandydatów na żołnierzy zawodowych, w tym absolwentów cywilnych uczelni wyższych,
- doskonalenie zawodowe żołnierzy zawodowych,
- szkolenie specjalistyczne szeregowych zawodowych,

²⁵⁷ Por. M. Armstrong, Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie, WPSB, Kraków 2000, s. 188.

- szkolenie rezerw osobowych.

Z satysfakcją należałoby tu odnotować, że owe zadania realizowane są w oparciu o jakościowo nowe ramowe i szczegółowe plany i programy studiów (nauki), które uwzględniają potrzeby sił zbrojnych, określając cele i treści kształcenia na poszczególnych kierunkach kształcenia.

Istota specyfiki systemu kształcenia wojskowego, głównie kadry dowódczej, polega na tym, że współczesny żołnierz musi sprostać wielu wyzwaniom, albowiem przywódcy wojskowi muszą szybko adaptować się do zachodzących zmian. Korpus oficerski, bardziej niż kiedykolwiek, w obliczu złożonych sytuacji i problemów, winien wykazywać się twórczym przyszłościowym myśleniem, krytycznym postrzeganiem i zdecydowanym działaniem. Oficerowie muszą skutecznie przyswajać i umiejętnie stosować osiągnięcia myśli wojskowej i efekty postępu technicznego. Aby zatem pomyślnie funkcjonować w każdym środowisku, a często w ekstremalnych warunkach, potrzebna jest kadrze elastyczność i sprawność umysłowa, zdolność do generowania szerokiego spektrum koncepcji, by nie być tylko wykonawcami czyjegoś planu, lecz samodzielnymi architektami, projektującymi właściwe działania w dowolnych warunkach. Wymaga to od tej kadry ustawicznego kształcenia i samokształcenia w osiągnięciu perfekcji działania.

Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom w zakresie kompetencji, jakie powinien posiadać oficer, w systemie szkolnictwa wojskowego wdrożono dwa modele kształcenia kandydatów na oficerów: pierwszy, realizowany w ramach rocznego studium oficerskiego w wyższych szkołach oficerskich, dla absolwentów uczelni wyższych posiadających tytuł zawodowy magistra. Kształcenie to składa się z trzech etapów – podstawowego trwającego ok. 5 tygodni, wstępnej specjalizacji zawodowej trwającej ok. 14 tygodni, specjalizacji zawodowej trwającej ok. 27 tygodni. Cały proces kształcenia realizowany w studium oficerskim kończy się egzaminem na oficera. W ramach tego modelu są również przygotowywani oficerowie na pierwsze stanowisko służbowe w korpusach osobowych tj.: medycznym, obsługi prawnej, żandarmerii wojskowej, duszpasterstwa. Czas trwania tej formy szkolenia kształtuje się na poziomie od 3 do 6 miesięcy.

Drugi model kształcenia obejmuje absolwentów szkół ponadgimnazjalnych posiadających maturę, którzy są kształceni jako kandydaci na żołnierzy zawodowych w Akademii Marynarki Wojennej na jednolitych studiach magisterskich trwających 5 lat, w Wyższej Szkole Oficerskiej Wojsk Lądowych na studiach licencjackich trwających 4,5 roku, w Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych na studiach inżynierskich trwających 5 lat.

Studia te mają charakter przemienny, a podchorążowie w trakcie trwania studiów mają zapewnione kształcenie równoległe na studiach magisterskich.

Niezmierzalnym ważnym elementem w procesie przygotowania kadr oficerskich jest trafne określenie źródeł naboru i przeprowadzenie rekrutacji, zaś istotnym czynnikiem determinującym tą trafność jest prawidłowo zdefiniowany profil zawodowy idealnego kandydata. Dlatego też, w procesie kwalifikacyjnym do studium oficerskiego wymagana jest od kandydatów zgodność (zbieżność) ukończonego kierunku studiów z wybranym przez kandydata korpusem osobowym. Należy nadmienić, iż proces weryfikacji kandydatów na oficerów nie kończy się na egzaminach wstępnych, a jest on prowadzony na wszystkich etapach kształcenia, co umożliwia uzyskanie niezbędnej wiedzy w zakresie prezentowanych przez kandydatów predyspozycji do wykonywania zawodu w określonych korpusach osobowych.

Dodatkowymi elementami mającymi wpływ na efektywność naboru, a w dalszej perspektywie na jakość kształcenia są:

- poziom przygotowania absolwentów cywilnych uczelni wyższych, szkół średnich, ich zainteresowań proobronnych oraz predyspozycji do tego specyficznego i odpowiedzialnego zawodu,
- atrakcyjność oferty edukacyjnej szkolnictwa wojskowego, w tym jakości kształcenia,
- warunki służby kadry zawodowej i prestiżu wojska w społeczeństwie,
- warunki materialne (finansowe, socjalne) oraz stabilizacja zawodowa.

Wysokie wymagania stawiane kandydatom w zakresie poziomu intelektualnego, predyspozycji do zawodu, stanu zdrowia, cech psychofizycznych ograniczają krąg kandydatów.

Kształcenie kandydatów na podoficerów jest realizowane w szkołach podoficerskich (SP). Okres kształcenia w szkołach podoficerskich określają ramowe programy kształcenia, które zatwierdzają dowódcy rodzajów sił zbrojnych. Czas trwania szkoły podoficerskiej kształtuje się od 6 do 10 miesięcy i jest zależny od kwalifikacji, jakie powinien posiadać absolwent szkoły podoficerskiej do objęcia pierwszego stanowiska służbowego w poszczególnych korpusach i grupach osobowych. Zatem, w myśl tych założeń szkoły podoficerskie stają się podstawowym ogniwem kształcenia kadr podoficerskich, w której dowodzą i szkolą najlepsi podoficerowie.

Nieodzownymi atrybutami przyszłego podoficera powinny być, zatem obok profesjonalizmu, świadomość własnej wartości i silne motywacje do odniesienia sukcesu – jako czynniki skutecznej realizacji przypisanych mu funkcji i zadań.

Wdrożenie ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz polityki kadrowej wymusiło opracowanie nowego systemu doskonalenia zawodowego kadry. System ten składa się z trzech podsystemów: podsystemu kształcenia opartego na systemie studiów magisterskich i podyplomowych realizowanych w Akademii Obrony Narodowej, Akademii Marynarki Wojennej i Wojskowej Akademii Technicznej, podsystemu kursów trwających do trzech miesięcy i prowadzonych w akademiach wojskowych, wyższych szkołach oficerskich oraz szkolenia doskonalącego w jednostkach wojskowych. Dla korpusu podoficerów system ten jest zorganizowany na bazie szkół podoficerskich

Głównym założeniem systemu doskonalenia jest zapewnienie warunków do rozwoju służbowego oficerów. Każdy oficer by móc objąć wyższe stanowisko służbowe, w zależności od oceny z opinii służbowej i prognozy służbowej musi ukończyć przypisane do tego stanowiska szkolenie kursowe lub studia.

W przypadku kandydatów na stanowiska poruczników, kapitanów i podpułkowników wymagane jest ukończenie kursu dowódczego lub specjalistycznego. Progiem dla wszystkich kapitanów, którzy posiadają oceny bardzo dobre i dobre oraz prognozę na objęcie konkretnego stanowiska o stopniu etatowym majora jest ukończenie podyplomowych studiów operacyjno-taktycznych w AON i AMW, z kolei dla kandydatów na pułkowników – ukończenie podyplomowych studiów operacyjno-strategicznych i odpowiednio dla generałów studiów polityki obronnej.

Takie przypisanie wymogów kwalifikacyjnych do objęcia kolejnych stanowisk oficerskich powoduje, iż system doskonalenia zawodowego powinien być spójny i komplementarny z modelem przebiegu służby, natomiast poszczególne formy szkolenia kursowego i studiów są usytuowane przemiennie wraz ze służbą na stanowiskach w jednostkach wojskowych. W optymalnej 42-letniej karierze zawodowej oficerów trwają 9 lat

Podobne rozwiązanie w zakresie doskonalenia zawodowego przyjęto w korpusie podoficerów i obejmuje ono następujące kursy:

- kursy specjalistyczne przygotowujące do wykonywania obowiązków służbowych na stanowiskach w pododdziałach zaszeregowanych od stopnia etatowego plutonowego do starszego sierżanta;
- kursy specjalistyczne przygotowujące do wykonywania obowiązków służbowych na stanowiskach zaszeregowanych od stopnia etatowego młodszego chorążego do stopnia

starszego chorążego sztabowego i realizowane będą przed objęciem stanowisk: sztabowych, pomocników dowódców do spraw podoficerskich oraz stanowisk w szkolnictwie wojskowym;

- kursy specjalistyczne – prowadzone w celu uzyskania dodatkowych kwalifikacji zawodowych.

W przypadku podoficerów kształcenie i kursy są przemienne ze służbą na stanowiskach i optymalnie trwają 5 lat.

Czy obecny system kształcenia i doskonalenia kadr na potrzeby sił zbrojnych jest idealny? Z pewnością nie, już trzyletnie funkcjonowanie tego systemu wskazuje, że system wyższego szkolnictwa wojskowego jest nadal zbyt mocno rozbudowany, co czyni go mało atrakcyjnym na rynku edukacyjnym. Ponadto wyższe szkoły oficerskie nie spełniają wymagań dwóch zasadniczych w odniesieniu do wyższego szkolnictwa wojskowego aktów prawnych – ustawy z dnia 27 lipca 2007 r. „Prawo o szkolnictwie wyższym” oraz wymagań określonych w ustawie z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

Mało atrakcyjny okazał się również system przygotowania kadr oficerskich w trybie przeszkolenia wojskowego w studium oficerskim kandydatów rekrutowanych spośród absolwentów uczelni cywilnych. Szczególnie wyrazistym przykładem jest rekrutacja prowadzona w ubiegłym roku w wyniku, której na 463 miejsca w studium oficerskim w Wyższej Szkole Oficerskiej Wojsk Lądowych oraz Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych przyjęto jedynie 291 słuchaczy. Przyczyną tego była głównie słaba sprawność fizyczna oraz słaba znajomość języka angielskiego. Ponadto zakres kierunków studiów i specjalności dyplomowania kandydatów w znacznym stopniu nie odpowiadał potrzebom Sił Zbrojnych RP.

Szczególnie dotkliwe skutki reorganizacji szkolnictwa wojskowego odczuwane są w korpusie medycznym. Zaprzeszanie prowadzenia studiów dla kandydatów na oficerów lekarzy i przyjęcie modelu zaspokajania potrzeb kadrowych w korpusie osobowym medycznym polegającym wyłącznie na przeszkalaniu wojskowych lekarzy rekrutowanych spośród absolwentów cywilnych uczelni medycznych, okazał się nietrafiony, w kontekście wstąpienia Polski do Unii Europejskiej i otwarcia dla lekarzy nowych rynków pracy.

Wdrożenie w życie decyzji Ministra Obrony Narodowej nr 521 z dnia 15 grudnia 2006 r. w sprawie obszarów stanowisk służbowych żołnierzy zawodowych oraz proponowane zmiany ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych wymuszają również dokonanie głębokich zmian w systemie doskonalenia zawodowego kadry. System ten okazał się zbyt

mocno rozbudowany w stosunku do potrzeb (większość kursów przez trzy lata funkcjonowania tego systemu nie była uruchamiana).

Wszystkie omawiane powyżej aspekty wskazują na potrzebę dalszej reformy wyższego szkolnictwa wojskowego, która w moim przekonaniu powinna sprowadzić się do maksymalnej centralizacji wyższego szkolnictwa wojskowego w jedną silną uczelnię o charakterze uniwersyteckim. Uczelnia ta powinna powstać z połączenia Akademii Obrony Narodowej, Wojskowej Akademii Technicznej oraz Akademii Marynarki Wojennej rozszerzając swój zakres o wydział medyczny. Nowo powstała uczelnia będzie silnym ośrodkiem naukowo-badawczym i dydaktycznym prowadzącym kompleksową działalność przede wszystkim w obszarze nauk wojskowych i technicznych, o unikatowym profilu, ukierunkowanym głównie na rozwój dziedzin z zakresu szeroko rozumianej obronności i bezpieczeństwa państwa. Uczelnia ta we współpracy z Centrami Szkolenia Rodzajów Sił Zbrojnych oraz Wojskowym Instytutem Medycznym, powinna realizować cały proces kształcenia i doskonalenia kadr oficerskich na potrzeby Sił Zbrojnych RP.

W każdych konkretnych warunkach ekonomicznych inwestowanie w ludzi poprzez ich kształcenie jest najbardziej racjonalnym działaniem. W przekonaniu autora nie może być dylematu: jeszcze jeden samolot F-16, kilka czołgów lub nowoczesny system walki, czy doskonale przygotowanie odpowiedniej liczby kadry oficerskiej i podoficerskiej. Łatwo, bowiem przewidzieć scenariusz, w którym za kilka lub kilkanaście lat stać nas będzie na nowoczesne uzbrojenie, którego nie będzie miał, kto efektywnie eksploatować²⁵⁸.

4.3.1. Przygotowanie oficerów kadrowych w SZ RP. Podstawowy kurs kadrowy w opiniach uczestników kursu

Kształcenie (wraz z doskonaleniem) należą do najbardziej rozpowszechnionych narzędzi rozwoju zasobów ludzkich i jako takie nie powinny się odbywać przypadkowo ani mieć charakteru akcyjności. Powinny one stanowić system ustawiczny, tworzący charakterystyczny cykl działań, wynikających ze strategii rozwoju zasobów ludzkich. Ponieważ tylko systematyczne szkolenie może zapewnić pożądane rezultaty, musi ono spełnić określone wymagania i musi opierać się na pewnym schemacie postępowania, czyli racjonalnych i sformalizowanych procedurach. Specjaliści zajmujący się szkoleniem opracowali prosty czterosegmentowy model (cykl), według którego przygotowująca szkolenie

²⁵⁸ Z. Małkowski, Kształcenie i doskonalenie zawodowe w Siłach Zbrojnych RP. Stan aktualny i perspektywy [w:] R. Szynowski, Zarządzanie zasobami osobowymi na rzecz bezpieczeństwa państwa, Warszawa 2007.

organizacja powinna: określić potrzeby szkoleniowe, wybrać odpowiedni rodzaj szkolenia (opracować plan szkolenia), korzystać z usług doświadczonych szkoleniowców (zrealizować zaplanowane szkolenie), ocenić wyniki szkolenia, by stwierdzić jego skuteczność²⁵⁹. W związku z tym jego przygotowaniem zajmują się profesjonalści, a wyniki ich pracy są wnikliwie badane. Niniejszy podrozdział poświęcony jest ocenie kursu kadrowego prowadzonego w Zakładzie Administracji i Mobilizacji IBN WSO AON. Oceny dokonali uczestnicy kursu, poprzez anonimowe wypełnianie kwestionariusza-ankiety zawierającego 13 pytań wraz z uzasadnieniem. Pytania dotyczyły między innymi oceny: atmosfery kursu, programu kursu, prowadzenia wykładów, ćwiczeń i gier decyzyjnych.

Obowiązująca od 1 lipca 2004 roku ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w założeniach miała stworzyć warunki do sprawnego wprowadzenia w życie nowej polityki kadrowej, miała także sprzyjać realizowanym w siłach zbrojnych zmianom strukturalnym. Dodatkowo wprowadziła także szereg mechanizmów na tyle odmiennych od wcześniej obowiązujących, że niezbędnym stało się przyjęcie nowych wymagań jakościowych w stosunku do żołnierzy zajmujących się kadrami w Siłach Zbrojnych RP.

Uwzględniając powyższe uwarunkowania, w 2007 roku departament właściwy w sprawach kadr Ministerstwa Obrony Narodowej postanowił zorganizować w oparciu o zasoby Akademii Obrony Narodowej kurs kadrowy podstawowy dla oficerów kadrowych. Celem kursu podstawowego było przygotowanie fachowe oficerów do wykonywania obowiązków służbowych na stanowiskach, gdzie wymagana jest wiedza kadrowa. W czasie kursu były realizowane następujące zadania:

- a) zapoznanie uczestników kursu z:
- wybranymi problemami z zakresu bezpieczeństwa międzynarodowego i bezpieczeństwa narodowego,
 - rolą sił zbrojnych w systemie reagowania kryzysowego,
 - systemem gotowości obronnej państwa,
 - założeniami systemu mobilizacyjnego sił zbrojnych,
 - obowiązującymi aktami normatywnymi i przepisami dotyczącymi działalności kadrowej,
 - zmianami w pragmatyce działań kadrowych dotyczących żołnierzy zawodowych,
 - przepisami wojskowymi z zakresu ochrony informacji niejawnych,

²⁵⁹ A. Poczowski, „Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod”, Antykwa, Kraków 1998, s. 218 i 219 oraz M. Armstrong, „Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie”, WPSB, Kraków 2000, s. 188.

- organizacją pracy.
- b) opanowanie przez uczestników:
 - obowiązujących aktów normatywnych dotyczących działalności kadrowej,
 - założeń polityki kadrowej w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej,
 - procedur planowania i gromadzenia zasobów osobowych,
 - procedur planowania rozwoju kadry zawodowej sił zbrojnych,
 - przepisów prawa pracy i prawa administracyjnego.

Czas trwania kursu obejmował 240 godzin nauczania programowego, w tym 8 godzin przeznaczonych na egzamin końcowy realizowany wg odrębnych ustaleń. W ramach szkolenia programowanego prowadzono zajęcia z następujących przedmiotów:

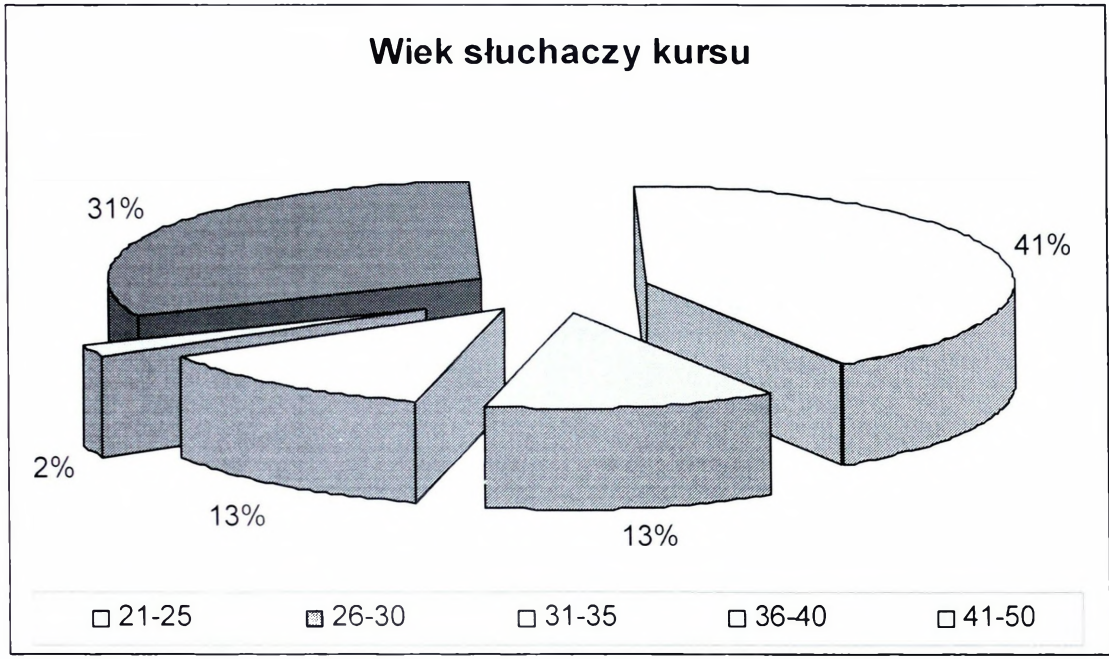
- przedmioty ogólne: bezpieczeństwo międzynarodowe, bezpieczeństwo narodowe, zarządzanie kryzysowe i psychologia - łącznie 9 godzin;
- przedmioty podstawowe: organizacja i mobilizacja wojsk, działalność kadrowa i finansowa, prawo, organizacja pracy oraz praca sztabowa i ochrona informacji niejawnej - łącznie 231 godzin.

Jak wynika z rozliczenia godzin zajęć, priorytetową rangę nadano przedmiotom: działalność kadrowa oraz organizacja i mobilizacja wojsk. Podstawowymi formami i metodami zajęć były wykłady, seminaria oraz ćwiczenia praktyczne. Zajęcia teoretyczne obejmowały 142 godziny, zaś zajęcia praktyczne obejmowały 98 godzin. Podczas zajęć teoretycznych główną uwagę skupiono na interpretacji zapisów zawartych w aktach normatywnych.

Podstawowy kurs kadrowy był prowadzony w czterech terminach. W zajęciach uczestniczyli żołnierze zawodowi – oficerowie, reprezentujący poszczególne rodzaje sił zbrojnych. Najliczniejszą grupę stanowili oficerowie Wojsk Lądowych – 58%, następnie oficerowie z Sił Powietrznych - 34%, pozostali oficerowie reprezentowali Sztab Generalny WP, Marynarkę Wojenną i Dowództwo Garnizonu Warszawa – 8%. Najliczniejszą grupę oficerów - uczestników kursu - stanowili oficerowie w stopniu porucznika – 39 % i kapitana – 38%. Oficerowie w stopniach podporucznika i majora, stanowili po 11 % uczestników kursu.

Kurs kadrowy podstawowy przewidziany był dla oficerów zajmujących stanowiska służbowe w etatowych komórkach kadrowych od szczebla batalionu do dywizji oraz dla kandydatów na te stanowiska. Wykres nr 1 ilustruje wiek słuchaczy kursu.

Wykres nr 1.



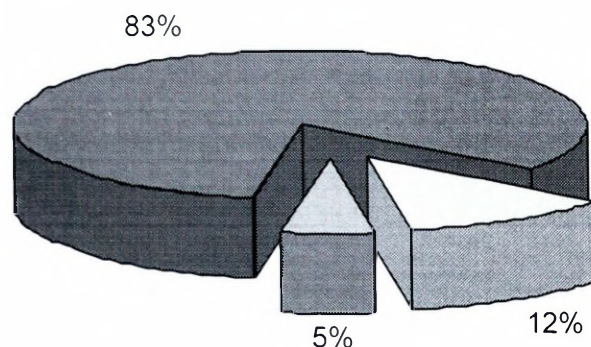
Jak wynika z przedstawionego wykresu, wiek uczestników kursu był zróżnicowany. Jednak dwie najliczniejsze grupy stanowili oficerowie w wieku: od 26 do 30 lat – 31% oraz od 31-35 lat – 41 % (łącznie 72 %).

Uczestnicy w wieku 26 do 30 lat potwierdzają realizowaną zasadę polityki kadrowej dotyczącą modelu przebiegu służby (oficerowie po zakończeniu służby na pierwszym stanowisku służbowym - najczęściej dowódczym - przeszli do pionu kadrowego). Wyższy o 10% wskaźnik w grupie oficerów w wieku od 31 do 35 lat potwierdza fakt, iż oficerowie nie mogli wcześniej doskonalić się na tego typu kursach, a obejmowali stanowiska służbowe związane z działalnością kadrową i podlegali tzw. przeszkoleniu w miejscu pracy.

Kolejne pytanie dotyczyło atmosfery, jaka panowała w trakcie kursu. Znacząca większość słuchaczy kursu – 83% oceniła atmosferę kursu jako sprzyjającą aktywności, 12 % oficerów stwierdziło, że pozwalała przetrwać, zaledwie 5% słuchaczy stwierdziło, że atmosfera nie sprzyjała studiowaniu. Wykres nr 2 ilustruje ocenę atmosfery kursu podstawowego.

Wykres nr 2.

Pytanie 3. Jak Pan(i) ocenia atmosferę kursu?



■ sprzyja aktywności □ pozwala przetrwać □ nie sprzyja studiowaniu

W uzasadnieniu wypowiedzi dotyczących pozytywnej atmosfery kursu słuchacze najczęściej podnosili następujące argumenty:

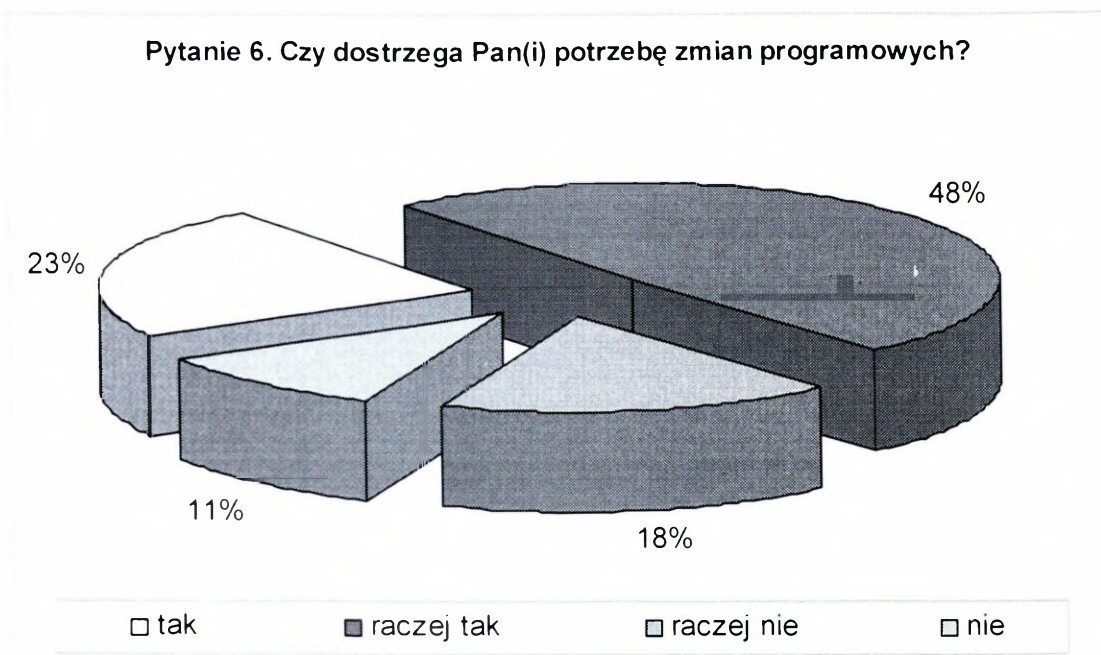
- obszar I, to pozytywna ocena atmosfery kursu ze względu na możliwość wymiany doświadczeń w relacji słuchacz-słuchacz i wykładowca-słuchacz. Respondenci podkreślali m. in.: „*dobra atmosfera w czasie wykładów, wykłady interesujące, ćwiczenia dobrze przygotowane; atmosfera sprzyjająca do wymiany doświadczeń i poglądów, prawdziwy <<dżentelmen>> kurs; wszyscy traktowani są jako słuchacze niezależnie od stopni wojskowych*”;
- obszar II dotyczył aktywności słuchaczy i motywacji do samodzielnego studiowania. W tym przypadku respondenci podkreślali m. in.: „*zajęcia prowadzone w sposób motywujący kursantów do samodzielnego studiowania i zgłębiania wiedzy praktycznej; formy prowadzonych zajęć oraz możliwość dyskusji sprzyja aktywności studentów; prowadzona problematyka kursu, mobilizuje do szukania rozwiązań poprzez studiowanie dużych ilości aktów prawnych*”.

Pojawiały się także opinie negujące uczestniczenie w kursie podstawowym oficerów-kandydatów przewidzianych do wyznaczenia na stanowiska kadrowe: „*podstawowy kurs kadrowy powinien być organizowany tylko i wyłącznie dla kadrowców, którzy są już na stanowiskach kadrowych i przepracowali minimum rok, uczestnictwo kandydatów do wyznaczenia na stanowiska kadrowe mija się z celem, nic nie wyniosą z kursu*”.

Kolejne pytanie dotyczyło oceny programu kursu. Wszyscy słuchacze pozytywnie ocenili program realizowany w ramach kursu - 40 % respondentów uznało realizowany program jako interesujący, a 60 % raczej interesujący, nie było ocen negatywnych. Pomimo

tak pozytywnej oceny, respondenci dostrzegali potrzebę zmian programowych, co ilustruje wykres nr 3.

Wykres nr 3.



Blisko 71% słuchaczy oceniła, że program realizowany w ramach kursu kadrowego wymaga zmian. W ocenach słuchaczy dominowały propozycje zmian, które można ująć w trzech zasadniczych obszarach:

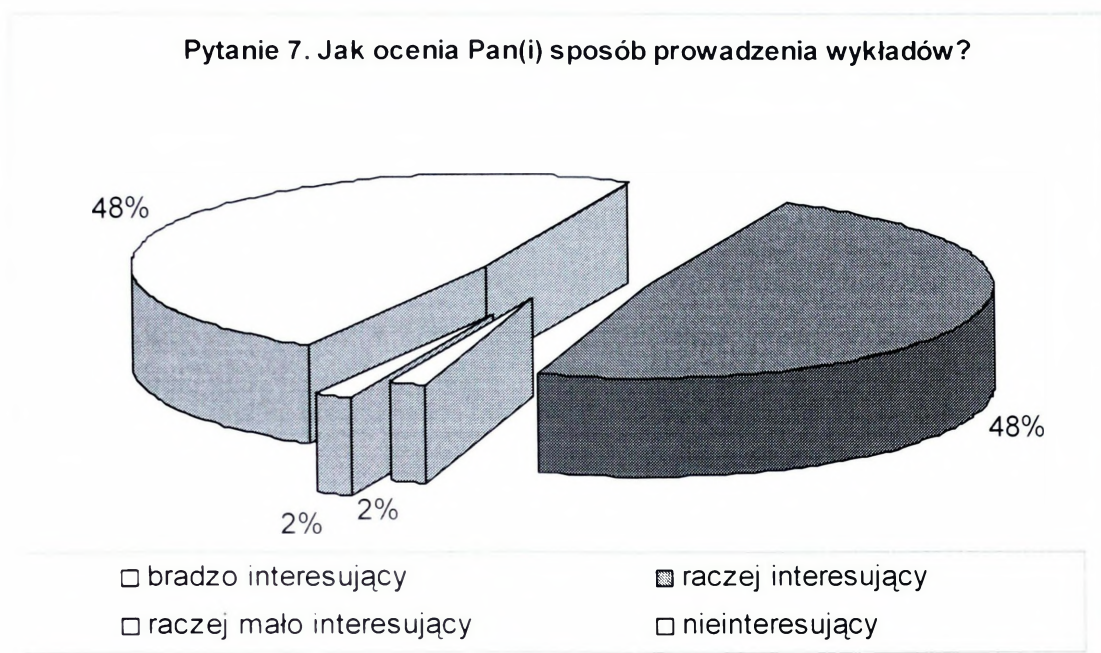
- obszar I – to planowanie zajęć. W tym obszarze oficerowie wskazywali na ich zdaniem zbyt dużą ilość godzin zajęć w ciągu dnia. Oto niektóre z wypowiedzi słuchaczy kursu: *„brakuje w programie równomiernego rozłożenia zajęć; jednego dnia nie powinno być więcej zajęć niż 6 godzin; zbyt duża ilość zajęć dziennie, toteż proponuję wydłużyć kurs, jeśli jest to możliwe”*.
- obszar II – dotyczył formy prowadzenia zajęć. W tym obszarze słuchacze kursu postulowali o więcej zajęć praktycznych, dotyczących m. in. wypełniania dokumentacji karowej i procedur kadrowych, postulowali także o zwiększenie godzin ćwiczeń, seminariów i gier decyzyjnych. Oto wybrane, powtarzające się wypowiedzi słuchaczy kursu: *„za dużo zajęć teoretycznych dotyczących postępowania na szczeblu SG lub MON; dla początkujących słuchaczy kursu, którzy nie mieli styczności z problematyką kadrową więcej zajęć praktycznych; więcej ćwiczeń praktycznych wykonywania dokumentów kadrowych, rozpatrywanie problemów, przypadków szczególnych, nietypowych: brakuje – seminariów, opracowania procedur, gier decyzyjnych; brakuje jednoznacznego wskazania wzorców, praktycznego treningu na dokumentach; przydałyby się arkusze komputerowe ze wzorami dokumentów, na których można*

pracować, uważam, że ciekawym zagadnieniem programowym może być podróż studyjna do oddziałów kadr na szczeblu rodzajów wojsk lub do DKiSzW”.

- obszar III – dotyczył tematyki zajęć. Ankietowani zwracali uwagę, na konieczność zwiększenia zajęć z działalności kadrowej, w tym zajęć dotyczących szefa komórki S-1 szczebla batalionu oraz zajęć dotyczących procedur kierowania na misje wojskowe. Niestety oficerowie nie dostrzegali konieczności prowadzenia zajęć z bezpieczeństwa narodowego i reagowania kryzysowego, chociaż stanowią one zaledwie 4% wszystkich zajęć. Odnośnie tematyki mobilizacyjnej zdania respondentów były podzielone, jedni zwracali uwagę na zbyt małą ilość godzin dotyczącą tej problematyki, inni postulowali zwiększenie ilości godzin dotyczących mobilizacyjnego uzupełnienia jw. Potwierdzeniem są cytowane poniżej opinie oficerów: *„zaplanować więcej wykładów z kierowania na misje; zwiększenie informacji o żołnierzach zawodowych i niezawodowych w służbie poza granicami państwa w ramach misji pokojowych i stabilizacyjnych; powinno być więcej zajęć dotyczących działalności S-1 na szczeblu batalionu; więcej informacji o działalności kadrowej; więcej pracy na dokumentach starać się ujednoczyć działalność kadrową, ponieważ interpretowana i różnie stosowana; ograniczyć tematykę związaną z bezpieczeństwem narodowym; uważam, że niepotrzebne były zajęcia z bezpieczeństwa – to nie jest potrzebne dla oficerów kadrowych; za dużo zagadnień z bezpieczeństwa narodowego w ramach egzaminu; za dużo części mobilizacyjnych, które nie dotyczyły kadrowców; brak zajęć dotyczących mobilizacyjnego uzupełnienia jw. zarówno żołnierzami jak i świadczeniami osobowymi, czy nadawania przydziałów mobilizacyjnych”.*

W dalszej kolejności, zapytano respondentów o sposób prowadzenia wykładów. Jak wynika z wykresu zamieszczonego poniżej, 96 % uczestników kursu oceniło sposób prowadzenia wykładów jako bardzo interesujące (48%) i raczej interesujące (48%). Pozostali uczestnicy kursu - 2 % ocenili wykłady jako mało interesujące, a kolejni – 2% stwierdzili, że trudno odpowiedzieć na tak sformułowane pytanie. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że nie odnotowani negatywnej oceny wykładów. Ocenę prowadzonych wykładów zamieszczono na wykresie nr 4.

Wykres nr 4.



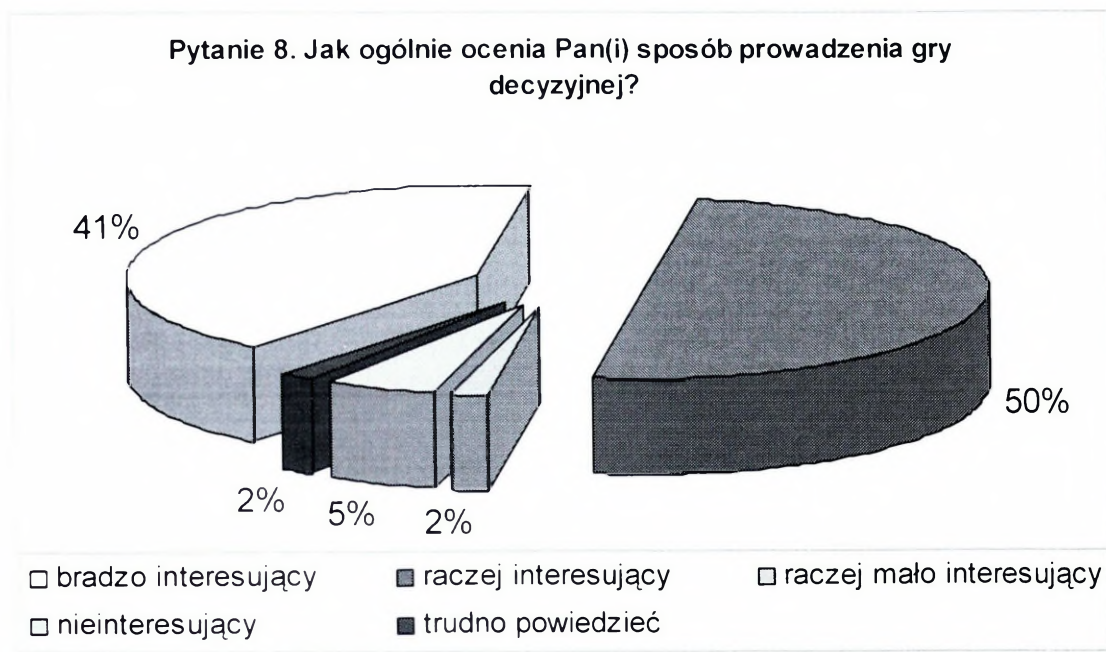
Najczęściej pozytywne opinie dotyczyły wykładów omawiających przebieg służby żołnierzy zawodowych, działalności kadrowej i finansowej oraz aspektów prawnych działalności kadrowej (szczególnie Kodeksu postępowania administracyjnego), a także wykładów z psychologii. Opinie respondentów dotyczące tematyki wykładów były następujące: „najbardziej interesujące wykłady z przebiegu służby żołnierzy zawodowych, ponieważ dotyczyły spraw, z którymi się spotkamy, na co dzień w działalności kadrowej; interesująca działalność kadrowa i finansowa, szereg przykładów, uwag i porad; interesujące zajęcia z Kpa gdyż dotyczą problematyki niezwiązanej jedynie ze służbą wojskową; wykłady dotyczące Kpa, napisane są językiem prawniczym, który może być różnie interpretowany, zostały przedstawione najczęściej występujące interpretacje niektórych przepisów, z którymi mamy do czynienia w pracy; interesujące wykłady z bhp i prawa pracy - wykłady poparte praktyczną wiedzą i doświadczeniem wykładowców; interesujące wykłady z psychologii – ciekawa forma prowadzenia zajęć – nie tylko omawianie przygotowanej prezentacji”.

W uzasadnieniu swych opinii oficerowie wysoko ocenili praktyczną formę prowadzonych zajęć: „wszystkie zajęcia były bardzo dobrze przygotowane przez wykładowców; każdy wykładowca był bardzo dobrze przygotowany; najbardziej interesujące były gry decyzyjne i zajęcia praktyczne, gdzie omawiano popełniane błędy; najbardziej interesujące zajęcia z wykładowcami DK MON z uwagi na zakres omawianych przedmiotów, dyskusje prowadzone w trakcie wykładów, ciekawe prezentacje, wykłady prowadzone w sposób przejrzysty wprowadzały w problematykę kadrową”.

Niewielka część słuchaczy stwierdziła, że zbyt dużo czasu poświęcono zagadnieniom z zakresu gotowości bojowej i opiniowania: *„przez trzy dni było praktycznie to samo (tylko opiniowanie); za dużo spraw związanych z gotowością bojową i mobilizacyjną”*.

W dalszej kolejności zapytano uczestników kursu o sposób prowadzenia gier decyzyjnych, które są integralną, praktyczną częścią zajęć, a ich zadaniem jest umiejętne zgrzywanie poszczególnych elementów w tym opiniowania i prognozowania przebiegu służby żołnierzy zawodowych. Ponad 90% oficerów oceniło pozytywnie prowadzenie gry decyzyjnej: bardzo interesujący - 41% i raczej interesujący - 50%. Pozostali respondenci (9%) ocenili prowadzenie gry jako raczej mało interesujący - 2%, nieinteresujący - 5% i trudno powiedzieć - 2%. W uzasadnieniu pozytywnych wypowiedzi oficerowie podnosili: *„fachowo i na temat; praktyczne wypełnianie dokumentów, daje możliwość korygowania błędów; sposób prowadzenia gry decyzyjnej umożliwił kursantom praktyczne wykorzystanie nabytej wiedzy jak i doświadczenia; możliwość przedstawienia samodzielnie wypracowanych decyzji; bardzo praktyczne wypełnianie dokumentów pozbaawiło lęku przed pracą nad dotychczas nieznanymi dla mnie dokumentami; najbardziej interesowało mnie przygotowanie i prowadzenie opiniowania kadry zawodowej – dotyka problematyki, która obecnie ma miejsce w jednostkach wojskowych; najbardziej interesujące prognozowanie dalszego przebiegu służby i prowadzenie analizy kadrowej; pobudzają do twórczego myślenia i angażują całość grupy; praktyczne działanie w prognozowaniu przebiegu służby oraz wykorzystanie dokumentów; w opracowaniu zadań w grze decyzyjnej najbardziej interesujące było łączenie elementów teorii i praktyki”*.

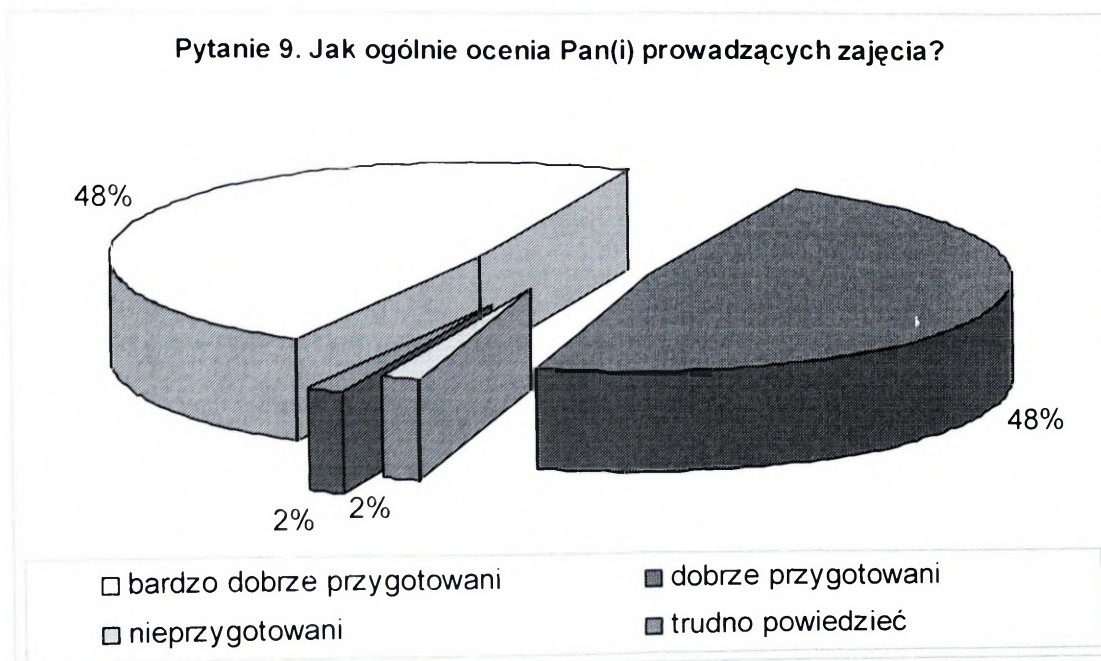
Wykres nr 5.



Negatywne opinie dotyczące gier decyzyjnych dotyczyły następujących zagadnień: „połowę zajęć robiliśmy niepotrzebne obliczenia i zajęcia nie wypracowały czegoś konkretnego; gra odbiega o tego, co się robi na szczeblu batalionu; trzy dni gry dotyczyły opiniowania (tego samego), jeden dzień dotyczył analizy - zbyt ogólnikowo; założenia powinny wskazywać konkretne zadanie do wykonania (stopniowanie skali trudności)”.

Kolejne pytanie dotyczyło oceny przygotowania wykładowców do prowadzenia zajęć w ramach kursu kadrowego. Ponad 95% respondentów oceniło prowadzących zajęcia jako bardzo dobrze i dobrze przygotowanych, zaledwie 2% uczestników oceniło prowadzących jako nieprzygotowanych, a dalsze 2% stwierdziło, że trudno powiedzieć. Powyższe oceny ilustruje wykres nr 6.

Wykres nr 6.



W swych ocenach dotyczących przygotowania wykładowców respondenci zwracali uwagę na duży zasób wiedzy prelegentów, fachowe i merytoryczne przygotowanie do zajęć, co owocowało bardzo dobrym kontaktem ze słuchaczami. Jednocześnie zwracali uwagę różnice w interpretacji przepisów dotyczących działalności kadrowej. W wypowiedziach, oficerowie podnosili szczególnie: *„zajęcia prowadzone rzeczowo i zwięźle; wykładowcy posiadają dużą wiedzę praktyczną i teoretyczną; wykładowcy wykorzystują sprzęt audiowizualny, co wpływa na przyswajanie wiedzy; najlepiej prowadzący potrafili zainteresować wykładem, przekazana wiedza pozostanie na długo; praktycznie wszyscy wykładowcy posiadali dużą ilość materiałów dydaktycznych w formie elektronicznej i nie tylko; ciekawa tematyka, wsparcie audiowizualne, dobry kontakt ze słuchaczami; wszyscy wykładowcy są godni pochwały za poważne podejście do prowadzonych zajęć; bardzo dobry kontakt ze słuchaczami, sposób przekazu wciągający w zajęcia; otrzymywaliśmy odpowiedzi i konkretne rozwiązania na każde zadane pytanie; oficerowie posiadali dużą wiedzę i w sposób jasny i konkretny prowadzili wykłady; przekazywano wiedzę w sposób interesujący i skuteczny, a slajdy były pomocą a nie główną formą przekazu”*.

Jak wynika z powyższych opinii, słuchacze kursu podkreślali bardzo dobre przygotowanie wykładowców, jednak zwracali uwagę na następujące mankamenty: *„zdarzały się przypadki podawania sprzecznych treści przez różnych wykładowców; łączy ich jeden element – brak spójności interpretacji przepisów prawnych, każdy prawo interpretuje po swojemu a kursanci w konsekwencji nie wiedzą jak go stosować; zdarzały się przypadki jednostajnego, monotonnego prowadzenia wykładów; brak dydaktycznego podejścia, skupianie się na omawianiu kontroli, bez podania rozwiązania problemu”*.

W kolejnym pytaniu poproszono respondentów o ocenę kursu organizowanego w Akademii Obrony Narodowej na Wydziale Strategiczno-Obronny. Zamieszczone poniżej wykres nr 7 ilustruje, że 98 % słuchaczy było zadowolonych z organizowania kursu w Akademii Obrony Narodowej na Wydziale Strategiczno-Obronny. W uzasadnieniu pozytywnych dla akademii opinii, słuchacze podkreślali: *„jedyna uczelnia (wydział) posiadający merytoryczną przygotowaną kadrę i szeroko współpracującą z DKiSzW; uważam, że do tego typu kursów jest odpowiednia uczelnia, wydział i kierunek; wykładowcy prowadzący zajęcia są wysokimi specjalistami w swoich dziedzinach i potrafią udzielić odpowiedzi na pytania słuchaczy; tylko ta uczelnia i tak dobrani wykładowcy gwarantują odpowiedni poziom zajęć; jest to jedyna uczelnia w Polsce, która jest w stanie dobrze przeprowadzić kurs kadrowy; moim zdaniem odpowiednie miejsce łatwy dostęp do*

wykladowców; jestem zadowolony z uczelni, ponieważ daje mi możliwość poznania zagadnień związanych z kierunkiem kursu”.

Wykres nr 7.



Inne, negatywne opinie dotyczyły m. in. dużej odległości między Warszawą a miejscem zamieszkania oraz niezadowalającymi – zdaniem respondentów - warunkami socjalno-bytowymi.

Oceniając bazę lokalową akademii, 62% słuchaczy oceniło ją jako bardzo dobrą i dobrą, 22% jako zadawalającą i 13% jako niezadowalającą. Dokonując oceny zabezpieczenia technicznego zajęć należy zwrócić uwagę, że 82% respondentów oceniło zabezpieczenie techniczne zajęć jako bardzo dobre i dobre, 11% jako zadawalające i tylko 7% jako niezadowalające. Wśród wielu propozycji przedstawianych przez uczestników kursu, najczęściej podnoszoną kwestią było wyposażenie sal wykładowych w środki audiowizualne – „komputer na stałe, bez potrzeby zwijania i rozwijania sprzętu”. Oceniając dostępność literatury, w 78% słuchacze stwierdzili, że jest bardzo dobre i dobre, 4% jako zadawalające i 9% jako niezadowalające. Słuchacze w uzasadnieniu podnosili szczególnie konieczność zapewnienia kompletu obowiązujących aktów prawnych oraz przygotowania typowej dokumentacji kadrowej i pokazanie jej uczestnikom kursu.

Dokonując podsumowania opinii wyrażonych przez oficerów podstawowego kursu kadrowego, należy zwrócić uwagę na kilka nasuwających się wniosków:

Wniosek I - jak wskazują respondenci, Akademia Obrony Narodowej w tym Wydział Strategiczno-Obronny jest w pełni przygotowany do realizowania kursów kadrowych dla oficerów. Mankamentem organizowanych kursów jest stały brak adekwatnej do

realizowanego programu literatury²⁶⁰. Jednocześnie, w tym zakresie nieodzowną staje się współpraca z Departamentem Kadr MON, szczególnie w zakresie aktualizacji dokumentów normatywnych i jednolitych wzorów dokumentów, które będą wykorzystywane w czasie zajęć praktycznych. Ponadto zasadnym byłoby przygotowanie – przed rozpoczęciem każdego cyklu kursu – pakietu ustaw i rozporządzeń, wzorów dokumentów oraz zalecanej literatury i przekazanie ich słuchaczom kursu. Takie ułatwienie wpłynęłoby na podwyższenie poziomu nauczania oraz spowodowałoby jednolitą interpretację procedur kadrowych, posługiwanie się jednolitymi wzorami dokumentów po powrocie do jw.

Wniosek II - w zakresie zamian programowych i samej organizacji kursu. Biorąc pod uwagę opinie respondentów, obecny podział: kurs kadrowy podstawowy i kurs kadrowy zaawansowany nie w pełni wychodzi naprzeciw oczekiwaniom słuchaczy. Zasadnym byłoby dostosowanie poziomu programu uwzględniającego staż oficerów na stanowisku kadrowym oraz zajmowane stanowisko służbowe. Podstawowym kursem kadrowym powinni zostać objęci oficerowie, którzy będą zatwierdzeni do wyznaczenia na stanowisko służbowe w strukturach kadrowych SZ RP. Kursem kadrowym doskonalącym powinni zostać objęci oficerowie, którzy zajmują już stanowiska służbowe w kadrach, ale z różnych przyczyn, nie zostali objęci stosownym szkoleniem. Kurs ten mógłby być organizowany cyklicznie, także dla tych oficerów, którzy wcześniej ukończyli kurs podstawowy, a ze względu na zmiany zachodzące w pragmatyce kadrowej, istnieje potrzeba ich doskonalenia. Kursem kadrowym zaawansowanym powinni zostać objęci oficerowie pracujący na stanowiskach w instytucjach centralnych Ministerstwa Obrony Narodowej²⁶¹. W zakresie zmian programowych i postulatów dotyczących większej ilości zajęć praktycznych, ciekawą i wartą przemyślenia jest propozycja zorganizowanie podróży studyjnej proponowanej przez respondentów.

²⁶⁰ W tym zakresie, w minionym roku, pracownicy naukowo-dydaktyczni Zakładu Administracji i Mobilizacji opracowali i wydali materiały dydaktyczne, które stały się pomocne w opanowaniu materiału oraz stanowiły podstawę do prowadzenia gry decyzyjnej. Opublikowano następujące pozycje: „Gra decyzyjna. Prognozowanie i opiniowanie żołnierzy zawodowych na szczeblu brygady radiotechnicznej”, „Gra decyzyjna. Prognozowanie i opiniowanie służbowe żołnierzy zawodowych na szczeblu brygady zmechanizowanej” oraz „Pragmatyka kadrowa w Siłach Zbrojnych RP”. W opracowaniu jest jeszcze kilka podręczników omawiających tę tematykę.

²⁶¹ W tym kontekście należałoby także rozważyć możliwość zorganizowania praktyk krótkoterminowych dla kandydatów na stanowiska związane z kadrami - przed skierowaniem na kurs kadrowy. Oczywiście wymagałoby to zmiany zapisów ustawowych.

ZAKOŃCZENIE

Zapewnianie bezpieczeństwa całego narodu to niewątpliwie jedna z podstawowych funkcji państwa. Obejmuje ona działalność mającą na celu przygotowanie i wykorzystanie potencjału ludzkiego w ramach przygotowań obronnych państwa. Zakres przygotowań obronnych, zgodnie z zapisami Konstytucji RP i ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz stosownymi rozporządzeniami jest szeroki i nakłada obowiązek obrony państwa przez każdego obywatela.

Konstytucyjny obowiązek obrony ojczyzny przez obywateli, niesie z sobą dualistyczny proces przygotowań obronnych. Z jednej strony obowiązek obywatela, z drugiej państwa powoduje, że to w jego kompetencji pozostaje odpowiedzialność z stosowne przygotowanie i wykorzystanie potencjału ludzkiego. Bowiem cóż z tego, jeśli obywatel będzie gotów do obrony ojczyzny, jeśli państwo nie zapewni narzędzie za pomocą, których można będzie ten obowiązek spełnić. Z kolei rozpatrując problem obrony z drugiej strony, to obowiązkiem państwa jest dbałość o potencjał ludzki. Dbałość ta powinna się przejawiać w niwelowaniu zagrożeń dla społeczności danego państwa m.in. poprzez reagowanie na zagrożenia społeczne, bowiem zagrożenia społeczne zawiera w sobie wszystkie przypadki odnoszące się do niebezpieczeństwa utraty życia i zdrowia, tożsamości narodowej i etnicznej poszczególnych społeczności oraz bezpieczeństwa socjalnego (cywilizacyjnego) i publicznego.

Uwzględniając powyższe rozważania, dotyczące zagrożeń społecznych należy zwrócić uwagę na czynniki, które mają wpływ na strukturę demograficzną kraju. W latach 1999-2006, w wyniku niskiego przyrostu naturalnego oraz ujemnego salda migracji zagranicznych, liczba ludności Polski zmniejszyła się o ponad 155 tys. (w tym o ponad 140 tys. w stosunku do wielkości z początku stulecia). Ujemne tempo przyrostu ludności wynosiło od minus 0,04% w 1999 r. do minus 0,09% w minionym roku, podczas gdy w latach 90-tych średnioroczna stopa przyrostu ludności kształtowała się na poziomie +0,09%, zaś w drugiej połowie tych lat dynamika przyrostu była zerowa. Z danych szacunkowych wynika, że w 2006 roku różnica między liczbą urodzeń i zgonów wyniosła prawie 6 tys., co oznacza dodatni przyrost naturalny – po raz pierwszy po czterech latach (w 2005 r. ubytek naturalny wyniósł minus 3,9 tys., a największy odnotowano w 2003 r. i wynosił minus 14,1 tys.). Od kilka lat obserwujemy w naszym kraju mniejsze nasilenie niektórych zjawisk z zakresu patologii społecznych. Zjawiska te obserwujemy także w Siłach Zbrojnych RP. Patologie stanowią istotny element rzeczywistości społecznej sił zbrojnych. W dalszym ciągu liczny jest krąg

osób, które zetknęły się z ich przejawami, bezpośrednio doświadczając ich skutków. Postulat likwidacji patologii występujących w wojsku, mimo że stanowi stały postulat działań organizacyjnych i wychowawczych podejmowanych przez różne ogniwa służbowe, nie jest łatwy do realizacji, ponieważ u ich źródła leżą przede wszystkim czynniki zewnętrzne. Trudno jest wyeliminować, bądź znacząco zmniejszyć nadużywanie alkoholu, jeśli wzorce kulturowe ukształtowane w procesie socjalizacji w rodzinie wręcz nakłaniają do spożycia alkoholu przy każdej nadarzającej się okazji, a rzeczywistość jednostki wojskowej, w której często dochodzi do nadużywania alkoholu przez kadre, wzorce te utrwała. Podobnie trudno jest wyeliminować zagrożenie, jakie niesie ze sobą rozpowszechnienie używania narkotyków w wojsku, jeśli jest to problem występujący z dużym nasileniem już w szkołach podstawowych.

Procesy demograficzne zachodzące obecnie w naszym kraju, a przede wszystkim starzenie się naszego społeczeństwa nie wpływa korzystnie na stan wykorzystania zasobów ludzkich dla bezpieczeństwa narodowego. Jedynym pocieszającym aspektem tej sytuacji jest fakt ciągłego wzrostu wskaźnika wykształcenia młodych ludzi. Dlatego też w najbliższej przyszłości należałoby stopniowo przechodzić na zarządzanie zasobami osobowymi oparte na wiedzy, ich pomysłowości, kreatywności i przedsiębiorczości. Pozwoli to zwiększyć samodzielność stanów osobowych, ich wiarę we własne siły, szacunek i zaufanie do siebie i innych, a także zapewni dyscyplinę wewnętrzną i odpowiedzialność. Nowa forma zarządzania zasobami osobowymi powinna rozwijać i gromadzić kapitał intelektualny społeczności.

Przygotowanie i wykorzystanie zasobów osobowych dla potrzeb systemu obronnego państwa, w tym sił zbrojnych, traktowane jest jako jedno z najważniejszych przedsięwzięć realizowanych wspólnie przez państwo i siły zbrojne krajów członkowskich NATO. Narodowe rezerwy osobowe tworzone i organizowane są w sposób celowy ściśle do potrzeb systemu obronnego państwa z uwzględnieniem wymagań sojuszniczych oraz zobowiązań deklarowanych przez państwo w ramach systemu bezpieczeństwa międzynarodowego. W zasadzie wszystkie państwa posiadają rozwiązania tworzące warunki i narzędzia zachęcające żołnierzy rezerwy do służby wojskowej w rezerwie. Zakres tych regulacji uzależniony jest w głównej mierze od typu armii, jaką państwo posiada, możliwości ekonomicznych oraz doświadczeń w tym względzie. Zdecydowanie bogatsze rozwiązania posiadają państwa dysponujące armiami zawodowymi oraz odchodzące od obowiązkowej służby wojskowej. Sposób przygotowania żołnierzy rezerwy oraz funkcjonowania sił rezerwy, chociaż ma wiele cech wspólnych jest specyficzny i indywidualny w każdym państwie. Wynika on między innymi z doktryny obronnej, możliwości ekonomicznych, poziomu myśli (teorii i praktyki)

wojskowej, tradycji, patriotyzmu i mądrości społeczeństw, ale także z umiejętności zabezpieczenia interesów państwa przez elity polityczne, w tym stanowienia i konsekwentnego egzekwowania prawa.

Prognozowanie potrzeb gromadzenia wyszkolonych rezerw w siłach zbrojnych jest zagadnieniem bardzo złożonym i silnie uwarunkowanym czynnikami politycznymi, społecznymi i ekonomicznymi. Do pierwszego zbioru czynników, w szczególności należy aktualna doktryna obronna – bezpośrednio związana z potrzebami obronnymi Rzeczypospolitej Polskiej, ale także obejmująca zadania i cele koalicyjnego systemu obronnego – Sojuszu Północnoatlantyckiego. Do drugiego obszaru należą kształtowane na przestrzeni wieków poglądy społeczne na model służby wojskowej oraz rola i miejsce w hierarchii społecznej akceptacji służby wojskowej i zawodu wojskowego, a także status i prestiż społeczny żołnierza zawodowego. Trzecia grupa czynników – zagadnienia ekonomiczne, w warunkach małego lub umiarkowanego zagrożenia konfliktem zbrojnym, decydują w największym stopniu o liczebności armii, a także o jej wyposażeniu technicznym.

Ewolucja geostrategiczna zmieniła dogłębnie naturę problemów obrony, które stoją przed Polską, zarówno z uwagi na jej żywotne interesy, bezpieczeństwo własnego terytorium, jak i jej zaangażowanie na rzecz bezpieczeństwa zbiorowego w kontekście Sojuszu i organizacji międzynarodowych oraz poza nimi. Efektywne kierowanie systemem obronnym państwa wymaga nowoczesnego systemu zarządzania zasobami osobowymi. Rozwiązania w tym zakresie w warunkach Polski uzależnione są od: ustroju i systemu prawnego państwa, uwarunkowań wewnętrznych, zobowiązań sojuszniczych Polski, uwarunkowań zewnętrznych.

Elementami zarządzania zasobami osobowymi w SZ RP są:

- system pozyskiwania zasobów rezerw osobowych na potrzeby obronne, w tym zwłaszcza Sił Zbrojnych;
- system wielokryterialnej analizy oraz oceny potrzeb i wykorzystania zasobów osobowych;
- system prognozowania, planowania i programowania rozwoju zasobów osobowych (w tym ich kształcenia);
- system optymalizacji doboru żołnierzy rezerwy do określonych stanowisk w jednostkach i instytucjach wojskowych.

Siły zbrojne, jako instrument polityki państwa, stanowią w ujęciu organizacyjnym złożony system, którego podstawową składową jest czynnik ludzki. W Polsce realizowany

jest model armii mieszanej pod względem uzupełniania jej stanem osobowym. Jednym z wyznaczników przestrzegania zasady dokonywania przygotowań obronnych w okresie pokoju, jest gromadzenie rezerw osobowych, co stanowi finalny etap pokojowego uzupełniania sił zbrojnych. Służą temu przedsięwzięcia pośrednie, realizowane przez organy, urzędy i inne instytucje, a także samych obywateli, w ramach spełniania powszechnego obowiązku obrony. Na przestrzeni kilku ostatnich lat, równoległe z budową nowego modelu sił zbrojnych, realizowano przedsięwzięcia związane z doskonaleniem systemu gromadzenia i wykorzystania rezerw osobowych. Wnioski wynikające z oceny dotychczasowych praktycznych rozwiązań spowodowały konieczność modernizacji obowiązujących założeń.

Cele gromadzenia zasobów żołnierzy rezerwy na potrzeby mobilizacyjne i wojenne są ściśle związane z potrzebami sił zbrojnych na czas kryzysu, mobilizacji i wojny. Dla zaspokojenia tych potrzeb żołnierze rezerwy gromadzeni są w różnych specjalnościach wojskowych, o kwalifikacjach niezbędnych do zajmowania stanowisk w ramach pododdziału, poprzez specjalistów i operatorów (szeregowi), dowódców drużyn (podoficerowie), techników – dowódców plutonów (kadra chorążych) do stanowisk dowódców plutonów, kompanii i batalionów (kadra oficerska). Gromadzenie żołnierzy rezerwy ma także wymiar terytorialny określony przez zasadę terytorialności uzupełnienia potrzeb pokojowych jednostek wojskowych, co powoduje, że rezerwy powinny być gromadzone dokładnie w rejonach dyslokacji jednostek wojskowych, dla których są przeznaczone. Obecny system gromadzenia kadry rezerwy obejmuje przygotowanie żołnierzy rezerwy na stanowiska: oficerów, chorążych oraz podoficerów zawodowych. Głównym źródłem kadr rezerwy są absolwenci wyższych uczelni cywilnych (WUC) przeszkalani w ramach SPR. Absolwenci SPR, którzy zdali egzamin na oficera zasilają zasoby rezerw oficerskich i są wyznaczani na stanowiska oficerskie o stopniu etatowym podporucznika i porucznika. Głównym źródłem pozyskiwania podoficerów i szeregowych rezerwy jest szkolenie w ramach ZSW, a pomocniczym przeszkalanie w ramach ćwiczeń wojskowych. Wymaga podkreślenia, iż pomimo posiadania – w wymiarze ogólnym – znacznej wielkości zasobów rezerw osobowych, teoretycznie pozwalających zaspokoić potrzeby Sił Zbrojnych, praktyczne możliwości ich wykorzystania są jednak znacznie mniejsze.

Nie bez wpływu na efektywność wykorzystania żołnierzy rezerwy pozostaje trwająca restrukturyzacja Sił Zbrojnych, w tym zmiana dyslokacji wielu jednostek wojskowych, w którym to procesie nie zawsze dostrzega się wagę problemu rejonizacji rezerw osobowych, co w konsekwencji stanowi dodatkowe utrudnienie w utrzymaniu, wysokiego poziomu gotowości mobilizacyjnej. Złożoność problemu podkreśla dodatkowo fakt, że ograniczanie

stanu pokojowego sił zbrojnych, przy jednoczesnym zwiększaniu uzawodowienia wojska i skracaniu czasu trwania zasadniczej służby wojskowej, wpływa na konieczność wprowadzenia modyfikacji w dziedzinie ewidencji rezerw osobowych.

W tym kontekście rozważenia wymaga nowy rozdział zasobów osobowych na potrzeby sił zbrojnych i innych formacji uzbrojonych oraz pozostałe potrzeby obronne. Proponuje się wprowadzenie nowego podziału rezerw osobowych dla Sił Zbrojnych i innych formacji uzbrojonych, szczególnie z uwagi na zanik powszechności służby wojskowej. Proponuje się, zatem podział na: żołnierzy rezerwy, funkcjonariuszy rezerwy, poborowych rezerwy, potrzeby jednostek przewidzianych do militaryzacji, obrony cywilnej (reagowanie kryzysowe), reklamowani – zwolnieni od obowiązku pełnienia czynnej służby wojskowej w czasie mobilizacji i wojny, którzy ze względu na posiadane kwalifikacje lub zajmowane stanowiska pracy są niezbędni dla zapewnienia obrony lub bezpieczeństwa państwa.

W kręgu zainteresowania Sił Zbrojnych i innych formacji uzbrojonych powinni pozostawać głównie żołnierze rezerwy, funkcjonariusze rezerwy i poborowi rezerwy, chociaż pełna ewidencja całości zasobów obronnych prowadzona byłaby w WKU. Nowe wyzwania stojące przed Siłami Zbrojnymi RP, również w aspekcie rozwoju sytuacji międzynarodowej i coraz liczniejszego uczestnictwa w misjach poza granicami kraju wymuszają konieczność rozważenia i prawdopodobnie nowego zdefiniowania potrzeb mobilizacyjnych. Należy jednoznacznie określić, jak postępować z pododdziałami lub pojedynczymi żołnierzami, którzy pozostają na ewidencji jednostki, wysłanymi do misji poza granice kraju. Czy w przypadku mobilizacji pododdział taki powinien zostać sformowany od nowa? Co z brakującym stanem osobowym? Jak określić potrzeby wyszkolonych rezerw osobowych na potrzeby obronne i Sił Zbrojnych?

Najważniejsze elementy prognozowania potrzeb w zakresie zasobów rezerw osobowych obejmują: ustalenie aktualnego (wyjściowego) stanu ewidencyjnego, struktury i charakterystyk szczegółowych korpusów osobowych, ustalenie liczbowych rozmiarów planowanego do osiągnięcia modelu struktury zasobów rezerw osobowych, w tym – liczby żołnierzy rezerwy w poszczególnych korpusach osobowych i specjalnościach wojskowych, bilansowanie stanu aktualnego i docelowego w korpusach osobowych, ustalenie racjonalnych terminów osiągnięcia celu, prognozowanie przebiegu procesu odpływu żołnierzy rezerwy z zasobów w analizowanym okresie osiągania celu, ocena możliwości dopływu do zasobów rezerw osobowych, ustalenie możliwych do przyjęcia sposobów osiągania stanów docelowych żołnierzy rezerwy i koniecznych priorytetów przy uwzględnieniu: prognozy sytuacji gospodarczej kraju, prognozy długoterminowej finansowania sił zbrojnych, t.j.

nakładów na utrzymanie stanów osobowych w planowanym okresie, prognozy sytuacji demograficznej w określonych grupach społecznych, prognozy sytuacji na rynku pracy (poziom bezrobocia, średnia płaca, itp.), wybór wariantu racjonalnego, spełniającego najlepiej założenia oraz rokującego największe nadzieje na skuteczność i terminowość realizacji celu.

Po analizie obecnego systemu gromadzenia wyszkolonych rezerw osobowych zauważa się szereg niedomagań tego systemu, zarówno w zakresie gromadzenia kadry rezerwy jak i podoficerów i szeregowych rezerwy. W typowaniu rezerwistów do nadania przydziałów mobilizacyjnych istotnym mankamentem jest brak informacji o stopniu rzeczywistego wyszkolenia rezerwisty.

Powyższe mankamenty i nowe uwarunkowania związane z gruntowną restrukturyzacją Sił Zbrojnych powodują potrzebę nowelizację obecnego systemu gromadzenia wyszkolonych rezerw osobowych. Do głównych czynników wymuszających nowelizację systemu gromadzenia rezerw osobowych, oprócz zmian strukturalnych oraz kategoryzacji jednostek wojskowych, należy zaliczyć: nowy tryb przeszkalania wojskowego studentów i absolwentów szkół wyższych, nowe rozwiązania w ustawie pragmatycznej (zanik podoficerów ZSW), powstanie nowego korpusu szeregowych zawodowych, skrócenie ZSW, zmiana zakresu szkolenia w ramach ZSW, zmiany w systemie ćwiczeń wojskowych żołnierzy rezerwy.

Nowela ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP z dnia 13 września 2002 roku w sposób istotny zmieniła zasady przeszkalania wojskowego studentów i absolwentów WUC. Wspomniane zmiany ustawowe wymuszają zmiany w systemie gromadzenia zasobów kadry rezerwy. Trwające prace nad nową ustawą o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych wiążą się z zaszeregowaniem od nowa wszystkich stanowisk, w tym korpusu podoficerów do konkretnych stopni. Powstaje w związku z tym pytanie, jak będzie się przekładało to zaszeregowanie na żołnierzy rezerwy.

Skrócenie czasu trwania ZSW ściśle wiąże się ze zmianą zakresu szkolenia w ramach tej służby. Skutkować to będzie istotnym ograniczeniem szkolenia MS i operatorów sprzętu w ZSW, a w dalszej perspektywie, nawet eliminacją tego szkolenia. Wspomniane wcześniej niedomaganie oraz niniejsze uwarunkowania skłaniają do zmian w następujących obszarach: zmiany trybu przeszkalania studentów i absolwentów WUC – co skłania do wypracowania nowych zasad przygotowania kadr rezerwy, zdyscyplinowania zasad szkolenia w ramach ZSW, by służbę tę maksymalnie wykorzystać na szkolenie dla potrzeb gromadzenia rezerw, certyfikacji stopnia wyszkolenia pojedynczego żołnierza w czasie ZSW.

Nowe spojrzenie na szkolenie żołnierzy rezerwy wynika przede wszystkim z kategoryzacji jednostek wojskowych. Obecnie trwa proces ponownego zaszeregowania jednostek do poszczególnych kategorii gotowości do podjęcia działań. Jakość rezerw osobowych (to znaczy poziom wyszkolenia, wiek i wartości psychofizyczne) jest jednym z zasadniczych elementów wpływających na zdolność bojową sił zbrojnych. Dlatego też konieczne jest cykliczne przeszkalanie żołnierzy rezerwy. Proces ten realizuje się w ramach ćwiczeń wojskowych i powinien obejmować zarówno rezerwistów posiadających przydziały mobilizacyjne, jak i przewidzianych na wojenne uzupełnianie sił zbrojnych. Wielkość corocznie przydzielanych Decyzją Budżetową MON środków finansowych przekłada się wprost na liczbę przeszkalanych żołnierzy rezerwy i kształtuje się w poszczególnych latach dość zróżnicowanie. Przygotowywane są nowe rozwiązania w procesie szkolenia rezerw. Na podstawie wieloletnich doświadczeń można stwierdzić, że średni, roczny okres szkolenia żołnierzy rezerwy posiadających nadane przydziały mobilizacyjne wynosi około 10 dni. W Sztabie Generalnym WP wypracowano nowe zasady przeszkalania rezerw osobowych. Przewidują one różną intensywność i zakres szkolenia w zależności od kategorii jednostki wojskowej:

- w jednostkach o najkrótszych czasach osiągnięcia gotowości przewiduje się pełny cykliczny zakres szkolenia zarówno kadry jak i szeregowych rezerwy,
- w jednostkach o średnich czasach osiągania gotowości, trwających do ok. 2 miesięcy w cyklicznych szkoleniach będzie brała udział kadra rezerwy oraz szeregowi o specjalnościach decydujących o zdolności bojowej pododdziału, czyli młodszy specjaliści (MS) i operatorzy sprzętu, natomiast w jednostkach o długich czasach osiągania gotowości tylko kadra rezerwy. W grupie tej nie przewiduje się szkolenia młodszych specjalistów oraz pozostałych szeregowych rezerwy.

Należy podkreślić, że zasady przeszkalania rezerw osobowych są istotnym czynnikiem warunkującym zakres gromadzenia wyszkolonych rezerw osobowych będących na przydziałach mobilizacyjnych. W oparciu o dyrektywne kategorie gotowości bojowej oraz zgodnie z koncepcją przeszkalania żołnierzy rezerwy, proponuje się wspomniane wcześniej dopasowanie do nich kryteriów uzupełniania potrzeb mobilizacyjnych w zależności od kategorii gotowości jednostki wojskowej tj. czasu osiągnięcia gotowości do podjęcia działań. Priorytetem uzupełniania zostaną objęte jednostki sił wysokiej gotowości, zwłaszcza te o czasie osiągnięcia gotowości do podjęcia działań do 30 dni. W przypadku kadry rezerwy przewiduje się wykorzystywać do tych jednostek głównie byłych żołnierzy zawodowych.

W zakresie szeregowych rezerwy w odniesieniu do MS i operatorów skomplikowanego sprzętu bojowego i uzbrojenia przewiduje się przeznaczanie byłych żołnierzy służby nadterminowej i szeregowych zawodowych. Uważa się, że czasy gotowości do podjęcia działań określone dla jednostek niższej gotowości, więc powyżej 90-ciu dni są na tyle długie, iż można w nich doszkolić rezerwistów, a w JW o czasie osiągnięcia gotowości rok i powyżej nawet wyszkolić kadrę rezerwy oraz MS i operatorów sprzętu od podstaw. Rozważenia wymaga również odstąpienie od nadawania przydziałów dla szeregowych na funkcjach niewymagających długotrwałego szkolenia (szkolonych w ramach pododdziału) w jednostkach o najdłuższych terminach (powyżej 180 dni). Alternatywą może być, bowiem pobór młodego rocznika, a długie czasy osiągania gotowości gwarantują pełne wyszkolenie żołnierzy.

W kontekście nowych wyzwań stojących przed SZ RP rozważenia wymaga zmiana sposobu wykorzystania rezerw osobowych w czasie pokoju. Do dyskusji pozostaje odstąpienie od formuły ćwiczeń jako sposobu użycia rezerw do zadań oraz stworzenie możliwości powoływania rezerw do realizacji zadań w czasie pokoju w drodze ustawowego obowiązku, bez ogłaszania mobilizacji. Widzimy możliwości ustawowego uregulowania tego problemu poprzez np. wyposażenie Prezydenta RP w stosowne uprawnienia do powołania określonych ilości żołnierzy rezerwy w czasie pokoju, bez zarządzania mobilizacji. Obecne uwarunkowania społeczno-gospodarcze zobowiązują nas do poszukiwania nowych skutecznych metod zachęcania żołnierzy rezerwy do przebywania na przydziałach mobilizacyjnych. Obowiązująca zasada „dużo obowiązków – mało korzyści” zamiast rynkowej zasady „koszt – efekt” powoduje, że obywatele – żołnierze rezerwy wszelkimi możliwymi sposobami unikają wypełniania obowiązków obronnych w czasie przebywania w rezerwie, w tym odbywania ćwiczeń wojskowych. Również część pracodawców, traktuje przebywanie pracowników na przydziale mobilizacyjnym jako przejaw braku dyspozycyjności. Powyższe skłania nas do rozważenia znacznego ograniczenia czasu przeszkalania żołnierzy rezerwy w ramach ćwiczeń, zwiększając jednocześnie ich intensywność i prowadząc większość ćwiczeń w dni wolne od pracy.

Koniecznym jest, więc wprowadzenie nowych regulacji prawnych, finansowych i organizacyjnych. Powinny one zachęcać żołnierzy rezerwy do podejmowania obowiązków wynikających z posiadania przydziału mobilizacyjnego, odbywania ćwiczeń wojskowych w dni wolne od pracy z częstotliwością niezbędną dla podtrzymania nawyków i umiejętności wymaganych na stanowisku określonym przydziałem mobilizacyjnym, jak również odbywania ćwiczeń związanych z przekwalifikowaniem lub przygotowaniem do pełnienia

obowiązków na wyższym stanowisku. Efektywność prowadzonego szkolenia (podnoszenie kwalifikacji oraz nawyki żołnierzy rezerwy) powinna być zauważalna i doceniana przez pracodawców. W efekcie końcowym status żołnierza rezerwy powinien świadczyć o jego predyspozycjach i być brany przez pracodawców pod uwagę przy zatrudnianiu pracownika.

Narodowe Siły Rezerwowe należałoby traktować jako najlepiej wyszkolone zasoby rezerw osobowych będące w dyspozycji państwa (sił zbrojnych), które w każdej chwili mogą być użyte do obrony kraju, zapobiegania i zwalczania skutków klęsk żywiołowych, przeciwdziałania i walki z terroryzmem oraz realizacji zadań wynikających ze zobowiązań sojuszniczych, w tym również poza granicami kraju. Biorąc pod uwagę, że we wszystkich państwach członkowskich NATO nie wyłączając Polski, istnieje ogólna tendencja do zmniejszania regularnych sił zbrojnych, zakłada się, że Narodowe Siły Rezerwowe będą odgrywać coraz większą rolę tym bardziej, że utrzymanie i szkolenie rezerw w porównaniu do sił regularnych jest zdecydowanie tańsze. Fakt ten już dawno został zauważony przez większość naszych sojuszników. W krajach tych Narodowe Siły Rezerwowe stanowią głównie bądź w dużej mierze ochotnicy. Dlatego też, w celu dostosowania polskich rozwiązań legislacyjnych dotyczących szeroko pojętej służby w rezerwie, do standardów funkcjonujących w państwach NATO, niezbędnym wydaje się podjęcie działań w kierunku wypracowania ustawowych zapisów, które w sposób nowoczesny i jednocześnie na miarę polskich możliwości normowałyby służbę żołnierzy rezerwy, w tym żołnierzy rezerwy – ochotników. Kierując się założeniem, że zainteresowanie ochotniczą służbą w rezerwie będzie rosło, należy dążyć do stworzenia, na wzór innych państw NATO, rodzaj takiej służby oraz warunki zachęcające żołnierzy rezerwy do jej pełnienia. Ochotnicza służba w rezerwie, jako „forma służby wojskowej” mająca umocowanie w aktach prawnych byłaby podstawą do budowania przyszłych struktur Narodowych Sił Rezerwowych w Polsce. Ten rodzaj służby dotyczyłby żołnierzy rezerwy posiadających deficytowe specjalności lub umiejętności przydatne dla armii w celu wykonywania konkretnych, często nietypowych zadań. Żołnierze ci mogliby zawierać z wojskiem swojego rodzaju dobrowolny, kilkuletni (z możliwością przedłużania) „kontrakt”. Kontrakt ten, z jednej strony zobowiązywałby ochotnika między innymi do pozostawania w dyspozycji armii, obowiązkowego szkolenia doskonaląco-sprawdzającego w określonej jednostce wojskowej, (np. 1 weekend ćwiczeń w ciągu dwóch miesięcy oraz jedno 14-dniowe ćwiczenie w każdym roku), a także w razie potrzeby, do czynnego pełnienia służby na określonym stanowisku w kraju i za granicą (zgoda żołnierza na służbę poza granicami kraju umieszczana byłaby w kontrakcie), z drugiej strony państwo gwarantowałoby takiemu rezerwiście pewne prawa czy też przywileje.

Żołnierze rezerwy – ochotnicy w pierwszej kolejności otrzymywaliby przydziały mobilizacyjne do jednostek o najkrótszych czasach osiągnięcia gotowości oraz do jednostek:

- biorących udział lub przewidzianych w pierwszej kolejności do brania udziału w operacjach i konfliktach zbrojnych w kraju i poza jego granicami wynikających z postanowień Art. 5. Traktatu Waszyngtońskiego oraz poza wspomnianym artykułem,
- biorących udział lub przewidzianych do wzięcia udziału w misjach pokojowych,
- wytypowanych w pierwszej kolejności do udziału w kraju lub poza jego granicami w akcjach zapobiegania aktom terroru lub w walce z ich skutkami,
- przewidzianych w pierwszej kolejności do udziału w kraju lub poza jego granicami w akcjach humanitarnych lub poszukiwawczych.

Ponadto, w skład Narodowych Sił Rezerwowych mogliby wchodzić żołnierze rezerwy, którzy nie posiadają przydziałów mobilizacyjnych, a jedynie stanowią dobrze przygotowaną, wyszkoloną rezerwę, gotową do użycia i realizacji zadań, a w przypadkach ponoszenia strat przez jednostki regularne, zdolną do ich zastąpienia, a także do wykonywania zadań nietypowych, do których potrzeba odpowiednio przygotowanych specjalistów. Zakłada się również, że spośród tej grupy można byłoby kwalifikować i kierować rezerwistów do pełnienia służby poza granicami państwa, w tym w dowództwach i sztabach NATO, na stanowiskach przeznaczonych dla żołnierzy niezawodowych.

Głównymi celami ochotniczej działalności żołnierzy rezerwy powinno być: doskonalenie posiadanych umiejętności wojskowych, zdobywanie nowych umiejętności i specjalności (uprawnień, certyfikatów, licencji, patentów, itp.) przydatnych z punktu widzenia Sił Zbrojnych RP i obronności, integracja środowiska żołnierzy rezerwy, podtrzymywanie więzi koleżeńskich, tworzenie społecznego zaplecza (atmosfery zrozumienia) dla spraw wojska i obronności, popularyzowanie zagadnień polityki obronnej, promocja sił zbrojnych w społeczeństwie (lobbing), zdobywanie i doskonalenie takich umiejętności, które pozwolą żołnierzowi rezerwy utrzymać lub uzyskać przydział mobilizacyjny lub powołanie do czynnej służby w rezerwie.

Ostatecznym rezultatem tworzenia warunków dla ochotniczej działalności żołnierzy rezerwy powinno być wypracowanie takiego systemu preferencji, ulg i gwarancji prawnych, aby obywatele sami podejmowali starania o przydział mobilizacyjny, ponieważ będzie to opłacalne i społecznie nobilitujące.

Obecna sytuacja polityczna na świecie wymusza rozważenie nowych możliwości skierowania żołnierzy rezerwy do służby poza granicami kraju. W aktualnym stanie prawnym

brak jest realnych możliwości pełnienia służby przez żołnierzy rezerwy poza granicami państwa na stanowiskach służbowych w przedstawicielstwach wojskowych, czy organizacjach międzynarodowych, na które wyznaczanie żołnierzy następuje w trybie indywidualnym. Ustawa o powszechnym obowiązku obrony RP, nie przewiduje takich możliwości nie tylko w odniesieniu do żołnierzy rezerwy, ale również do innych żołnierzy niezawodowych. Oczywiście żołnierze rezerwy mogą zgłosić się do pełnienia zawodowej służby wojskowej pełnionej na podstawie kontraktu przez okres do pięciu lat, o ile przemawiają za tym potrzeby Sił Zbrojnych.

Odrębną kwestię stanowi natomiast udział żołnierzy rezerwy w zadaniach wykonywanych poza granicami państwa w ramach jednostek wojskowych. Problematykę tą regulują przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o zasadach użycia lub pobytu Sił Zbrojnych RP poza granicami państwa (DzU z 1998 r. nr 127 poz. 840). Analizując przepisy tej ustawy, można stwierdzić, że możliwość powołania żołnierzy rezerwy do służby poza granicami państwa (w ramach jednostki wojskowej) istnieje wyłącznie w przypadku „szkolenia i ćwiczeń wojskowych, oraz w przedsięwzięciach reprezentacyjnych”. Przy wyrażeniu zgody przez żołnierza – istnieje możliwość jego służby, także w przypadku udziału w akcjach ratowniczych. Biorąc jednak pod uwagę wydłużoną procedurę powoływania żołnierzy rezerwy na ćwiczenia wojskowe oraz ograniczony czas trwania ćwiczeń wojskowych (maksymalnie do 90 dni w ciągu roku) stwierdzenia wymaga, że faktycznie nie korzysta się z tych możliwości w przypadku żołnierzy rezerwy. Występujące potrzeby uzupełnieniowe w tym zakresie pokrywa się, bowiem w pierwszej kolejności żołnierzami zawodowymi oraz nadterminowej zasadniczej służby wojskowej.

Odrębną kwestię stanowi natomiast służba okresowa. Obecna sytuacja geopolityczna ujawniła w sposób szczególny ten element związany z wykorzystaniem żołnierzy rezerwy na potrzeby sił zbrojnych. W związku z planowaną realizacją zadań Sił Zbrojnych RP w operacji „Iraqi Freedom” rozważa się potrzebę wprowadzenia służby okresowej żołnierzy rezerwy w celu zapewnienia możliwości uzupełnienia Polskiego Kontyngentu Wojskowego kierowanego do Iraku, jego rotacji oraz utworzenia „procentu zabezpieczenia” wymiany określonych specjalistów. Uważa się, że powoływanie żołnierzy rezerwy do służby okresowej pozwoliłoby na poszerzenie bazy rekrutacyjnej kandydatów do wyjazdu w kolejnych zmianach Polskiego Kontyngentu Wojskowego. Na podstawie ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (DzU z 2002 r. Nr 21, poz. 205 z późn. zm.) powołanie żołnierzy rezerwy do okresowej służby wojskowej może nastąpić w przypadkach uzasadnionych między innymi potrzebami Sił Zbrojnych. Do służby okresowej mogą być

powołani oficerowie, chorążowie i podoficerowie rezerwy. Natomiast powołanie do służby szeregowych rezerwy (w tym byłych żołnierzy zasadniczej służby wojskowej pełnionej nadterminowo) będzie możliwe od 2004 r. – po wejściu w życie noweli ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP. Łączny czas trwania okresowej służby wojskowej nie powinien przekraczać dwunastu miesięcy. Ustawowy czas trwania tej służby, pozwoli na dopełnienie procedur związanych z przygotowaniem żołnierzy służby okresowej do wyjazdu w rejon misji, sześciomiesięczny pobyt w misji oraz rozliczenie ich po powrocie do kraju.

Warunkiem wprowadzenia okresowej służby wojskowej jest określenie przez Radę Ministrów, w drodze rozporządzenia, liczby żołnierzy rezerwy przewidzianych do tej służby w danym roku oraz zaplanowanie środków finansowych w budżecie Państwa na ten cel. Dlatego też, w projekcie rozporządzenia Rady Ministrów został uwzględniony stosowny limit żołnierzy rezerwy przewidzianych do tej służby w 2004 r. Wystąpiono również o uwzględnienie w projekcie decyzji budżetowej na 2004 r. środków finansowych na ten cel.

Administracja wojskowa, bezpośrednio odpowiedzialna za zabezpieczenie mobilizacyjnego rozwinięcia jednostek wojskowych chcąc sprostać wymogom aktualnym i przyszłych uwarunkowań obowiązana jest posiadać funkcjonalny system obiegu informacji i sprawozdawczości o rezerwach osobowych. System informatyczny kompleksowo wspomagający uzupełnianie potrzeb obronnych, w tym proces uzupełniania Sił Zbrojnych jest w trakcie budowy. Oczywiście przedsięwzięcie to jest bardzo pracochłonne, wymagające czasu oraz co najważniejsze znacznych nakładów finansowych. Jednak w obecnych warunkach staje się to nieodzowne. Związane to jest z coraz powszechniejszymi elektronicznymi systemami cywilnej ewidencji osobowej.

Z poruszonych problemów nasuwają się następujące wnioski. Przygotowanie i wykorzystanie zasobów osobowych na potrzeby obronne i Sił Zbrojnych wymaga dostosowania obecnego systemu do nowych wyzwań stojących przed SZ RP, poprzez: stworzenie funkcjonalnego systemu obiegu informacji i sprawozdawczości o rezerwach osobowych, wypracowanie nowego podziału rezerw osobowych ze względu na potrzeby obronne i przydatność dla Sił Zbrojnych, wypracowanie koncepcji gromadzenia wyszkolonych rezerw osobowych, zwłaszcza w perspektywie wzrastającego uzawodowienia Sił Zbrojnych, określenie i uregulowanie prawne sposobu wykorzystania rezerw osobowych w czasie pokoju, gwarantujące sprawne reagowanie na narastające zagrożenie, wypracowanie rozwiązań formalno-prawnych uzupełniania SZ RP zgodnie z perspektywicznymi potrzebami, nowe zdefiniowanie potrzeb mobilizacyjnych w kontekście nowych wyzwań

stojących przed SZ RP, wypracowanie systemu motywacji i zachęt dla żołnierzy rezerwy oraz ich pracodawców.

Jednocześnie zarządzanie zasobami osobowymi wymaga wyselekcjonowania problemów i dylematów, które należy rozstrzygnąć na obecnym etapie poszukiwania rozwiązań gwarantujących sprawne i zgodne z potrzebami wykorzystanie zasobów rezerw osobowych na potrzeby obronne i Sił Zbrojnych. Na obecnym etapie widzi się szereg nowych dylematów, które wymagają pogłębionych analiz i badań, np.:

- jak zapewnić utrzymanie gotowości bojowej w jednostkach, które część żołnierzy wysłały do misji poza granicami kraju?
- co robić z pododdziałami, które zostały skierowane poza granice kraju, czy przygotować w ich miejsce formowanie od nowa odpowiednich ekwiwalentów w przypadku mobilizacji?
- jakie stworzyć warunki i narzędzia zachęcające żołnierzy rezerwy do służby wojskowej w rezerwie (posiadania przydziału mobilizacyjnego i poddania się rygorom z tym związanych)?
- jak budować przyszłe struktury Narodowych Sił Rezerwowych w Polsce?
- jakie wprowadzić mechanizmy, aby byli chętni do służby okresowej?
- jak rozwiązać problem zaszeregowania stanowisk do konkretnych stopni podoficerskich w przypadku żołnierzy rezerwy i jak zagwarantować obsadę tych stanowisk ?
- jak zwiększyć liczebność sił zbrojnych w czasie pokoju, w przypadku narastającego zagrożenia, bez ogłaszania mobilizacji?
- jak zagwarantować gromadzenie wystarczających zasobów rezerw osobowych na stanowiska przewidziane w czasie „P” dla żołnierzy zawodowych, w tym dla korpusu szeregowych zawodowych?.

Podsumowując należy zwrócić uwagę na kilka aspektów dotyczących poboru. Pierwszy, podnoszony przez wielu analityków, to aspekt historyczny. W historii Polski uzasadnienie poboru bazowało na szeroko rozpowszechnionym przekonaniu o tym, że obywatele podlegają niczym nieograniczonemu obowiązkowi odbywania służby wojskowej w sytuacji, gdy zostaną powołani przez państwo. Jednakże ta filozoficzna baza poboru coraz bardziej podawana jest w wątpliwość. Wraz z ostatnimi działaniami dopasowującymi Polskę do nowoczesnej, liberalnej demokracji, praktykującej wolny rynek, wartości społeczne kierują się w stronę bardziej ograniczonych koncepcji, nieobejmujących w coraz większym stopniu służby wojskowej. Rosną wątpliwości dotyczące obowiązkowego charakteru służby. Wzrasta

przekonanie większości Polaków o tym, że pobór stał się niepotrzebny i nie należy go utrzymywać.

Drugi aspekt to zmiana charakteru zagrożeń i konieczność dostosowania struktury sił zbrojnych w taki sposób, aby mogły one realizować swoje zadania. W nowych, demokratycznych i liberalnych społeczeństwach występuje inna struktura wartości, która prowadzi do zasadniczej zmiany pojmowania służby wojskowej jako obowiązku. W tak zaawansowanych społeczeństwach, nowa organizacja sił zbrojnych będzie charakteryzowała się mniejszą, w pełni zawodową armią, przy jednoczesnym większym poleganiu na siłach rezerwy. Obecne trendy zmian w organizacji, liczebności, uzawodowieniu i wyposażeniu sił zbrojnych wielu państw polegają na dążeniu do tworzenia struktur prostych, z lekkim wyposażeniem o pełnym uzawodowieniu. Tego typu armie nie są tak kosztowne w utrzymaniu, jak się powszechnie sądzi. Są zaś o wiele bardziej przydatne w zwalczaniu obecnych zagrożeń.

Kolejnym, ale moim zdaniem najważniejszym – aspekt decyzyjny – to świadomość decydentów, urzędników resortu o braku wymiernych korzyści wojskowych wiążących się z systemem poboru, koszty utrzymywania takich sił będą stale rosły, natomiast żołnierze będą coraz bardziej niezdolni do sprostania zagrożeniom i wymaganiom nowego środowiska strategicznego. Dlatego też w dłuższym okresie, pobór nie będzie możliwy do dalszego utrzymania, a przejście na armię zawodową staje się nieuniknione.

BIBLIOGRAFIA

1. Armstrong M., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Strategia i działanie, Kraków 2000.
2. Barber B.R., Dżihad kontra me świat, Muza, Warszawa 2000.
3. Bass B.M., Stogdill R.M., Handbook of Leadership: A survey of theory and research, Free Press, New York 1990.
4. Beaufre A., Wstęp do strategii. Odstraszenie i strategia, Warszawa 1968.
5. Bennis W., Nanus B., Leaders, Harper & Row, New York, 1985.
6. Będziński J., Kształcenie kadry zawodowej dla Polskiej Marynarki Wojennej w latach 1946-1989, Zeszyty Naukowe AMW, Gdynia 2001.
7. Bielicki E., Psychospołeczne uwarunkowania samobójstw dokonanych, Bydgoszcz 1978.
8. Bielicki E., Sołtysiak T., Pedagogika społeczna w strukturze przeobrażeń ustrojowych Polski, Bydgoszcz 1994.
9. Buczyński J., Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej, Wyd. AON, Warszawa 2000.
10. Buczyński J., Kadrowe aspekty wystarczalności obronnej RP [w:] P. Sienkiewicz, Wystarczalność obronna, Warszawa 1996.
11. Budge I., Newton K., Polityka nowej Europy od Atlantyku do Uralu. Wydawnictwo Książka i Wiedza, Warszawa 1999.
12. C. von Clausewitz, O wojnie, Wydawnictwo Test, Lublin 1995.
13. CAW I.300.18.t.2. Artykuły dla estońskiego attache wojskowego w sprawie pragmatyki oficerskiej. Pismo Szefa Oddziału II Sztabu Głównego z dnia 23.06.1930 r. do Szefa Biura Personalnego Ministerstwa Spraw Wojskowych.
14. CAW I.300.18.t.3, Meldunek dla Marszałka Piłsudskiego w sprawie konieczności nowej pragmatyki oficerskiej.
15. Cekiera Cz., Ryzyko uzależnień, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 1994;
16. Chojnacki W., Socjologiczne aspekty tendencji instytucjonalno-organizacyjnego rozwoju wojska, AON, Warszawa 2003.
17. Ciupiński A., Obronność i Siły Zbrojne w Europie, Warszawa 2005.
18. Dave F., Young D., Improving working groups: A Practical Manual for team building, University Associates Inc., San Diego, California 1977.
19. Dworecki S., Zagrożenia bezpieczeństwa państwa, AON, Warszawa 1994.
20. Gaś Z., Rodzina wobec uzależnień, Michaelineum, Warszawa 1993;

21. Glowacki B.A., Modernizacja SZ RP: Aspekt pełnego zawodowstwa, Zeszyty Naukowe AON nr 4 (53) 2003.
22. Goławski A., Kadrowe recepty, „Polska Zbrojna” 2003, Nr 4.
23. Górski P., Potencjał logistyczny państwa wykorzystywany w sytuacjach kryzysowych, ATH, Bielsko-Biała 2007.
24. Griffin W. R., Podstawy zarządzania organizacjami, PWN, Warszawa 1996.
25. Grot L., Konecki T., Nalepa E., Pokojowe dzieje Wojska Polskiego, Warszawa 1988.
26. Hołyst B., Kryminologia, Warszawa 2007.
27. Jacobs T.O., Transformational Leadership, Syllabus and Readings, Book 2, Departament of Leadership and Ethics, Air War Collage.
28. Jarmoszko S., Przemiany w Siłach Zbrojnych RP pierwszej dekady transformacji ustrojowej, Rozprawa habilitacyjna, Warszawa 2000.
29. Jarosz M., Samobójstwa ucieczka przegranych, Warszawa 2004.
30. Jędrzejko M., Patologie w środowisku sił zbrojnych, Wojskowy Przegląd Prawniczy, Warszawa 2004.
31. Jędrzejko M., Przesłpstwa narkotykowe w warunkach służby wojskowej, Wojskowy Przegląd Prawniczy, Warszawa 2003.
32. Kanarski L., Pęksa R., Żak A.C., Przywództwo wojskowe. Tradycje – teoria – praktyka, AON, Warszawa 1998.
33. Kanarski L., Rokicki B., Teoria i praktyka przywództwa wobec wyzwań edukacyjnych, Materiał z konferencji naukowej zorganizowanej w dniach 21–22 listopada 2001 r., AON, Warszawa 2002.
34. Kardas J., Instytucjonalizacja form kształcenia obronnego pracowników administracji publicznej w Polsce, Warszawa 2001.
35. Katz D., Griffin R.L., Społeczna psychologia organizacji, PWN, Warszawa 1979.
36. Kitler W., Obrona narodowa w wybranych państwach demokratycznych, AON Warszawa 2001.
37. Kołakowska – Przelomiec H., Społeczne uwarunkowania alkoholizowania się nieletnich, Wrocław 1979.
38. Kołodziejczyk A., Kadra zawodowa WP w dobie przemian, AON, Warszawa 1995.
39. Korpowicz L., Osobowość i komunikacja w społeczeństwie transformacji, Instytut Kultury, Warszawa 1996.
40. Kotter J.P., Leading Change, Harvard Business School Press, Boston, 1996.
41. Koziński J., Kognitariusz po proletariuszach, „Rzeczpospolita”, 16.12.2000.

42. Koźmiński A., Piotrowski W., Zarządzanie w teorii i praktyce, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000.
43. Krzyżanowski L., Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu, Warszawa 1994.
44. Kuhn T.S., The structure of Scientific Revolution, University of Chicago Press, Chicago 1962.
45. Kusiak F., Życie codzienne oficerów Drugiej Rzeczypospolitej, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa 1992.
46. Kuźniar R., Między polityką a strategią, Warszawa 1994.
47. Leksykon wiedzy wojskowej, MON, Warszawa 1979.
48. Leoński Z., Nauka administracji, Warszawa 2000.
49. Loranty K., Bezpieczeństwo społeczne Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2004.
50. Lubacz J., W drodze do społeczeństwa informacyjnego, Warszawa 1999.
51. Ludendorff E., Wojna totalna, Warszawa 1959.
52. Łepkowski W., Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, Wyd. AON, Warszawa 2002.
53. M. de Pree, Przywództwo jest sztuką, Business Press, Warszawa 1999.
54. Maliszewski J. W., Bezpieczeństwo człowieka i zbiorowości społecznych, Bydgoszcz 2005.
55. Mason R.A., Innovation and the Military Mind, Concepts for Air Force Leaders, AU-24, Maxwell 2001.
56. Mitek T., Narkomani przepustowi. Utrzymać w ryzach, Polska Zbrojna 2003, nr 31.
57. Mitek T., Pragmatyka bardziej ludzka, Polska Zbrojna nr 32/2006 z 06.08.2006 r.
58. Moroz E.J., Leksykon politologii, Wrocław 1997.
59. Noel N.M., The leadership Engine, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, New York 1977.
60. Nowak A., E. Wysocka, Problemy i zagrożenia społeczne we współczesnym świecie, Katowice 2001.
61. Ochendowski E., Prawo administracyjne, Toruń 1998.
62. Osmelak J., Zarządzanie zasobami ludzkimi, Bydgoszcz 1995.
63. Piątek Z., Świadczenia na rzecz obrony realizowane w sytuacjach kryzysowych. Materiały z konferencji naukowej, Warszawa 13 czerwca 2006 roku.
64. Płaczek J., Zasoby obronne - zarys teorii. Zeszyty Naukowe AON nr 1(62) 2006.
65. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi, PWE, Warszawa 2003.

66. Pocztowski A., Zarządzanie zasobami ludzkimi. Zarys problematyki i metod, Antykwa, Kraków 1998.
67. Polak R., Telep J., Armia zawodowa - uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne, Bellona, Warszawa 2003.
68. Polityka kadrowa w Siłach Zbrojnych RP, Ministerstwo Obrony Narodowej, Departament Kadr i Szkolnictwa Wojskowego, Warszawa 2002.
69. Puryear Jr E., American Leadership, Presidio Press Inc., 2000.
70. Reuner M., National Security. The Economic and environmental dimension, Wordwatch Institute, 5/1989 r.
71. Rosa R., Edukacja dla bezpieczeństwa i pokoju w jednoczącej się Europie. Teoria i jej zastosowanie. Materiały z I Międzynarodowej Konferencji Naukowej, Siedlce, 5 - 6 maja 1999 roku.
72. Skrabacz A., Bezpieczeństwo Społeczne, Warszawa 2005.
73. Słownik języka polskiego, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1992.
74. Słownik podstawowych pojęć dotyczących bezpieczeństwa państwa, Warszawa 1994.
75. Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego, Warszawa 2002.
76. Smith P., Rules and Tools for Leaders, Library of Congress Cataloging-in-Publication Data, New York 1998.
77. Soros G., Kryzys światowego kapitalizmu, Muza, Warszawa 1999.
78. Stańczyk J., Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa, Warszawa 1996.
79. Staweczki P., Konstytucje Polski a siły zbrojne 1791-1935, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1999.
80. Stoner J., Freeman R.E., Gilbert D., Kierowanie, PWN, Warszawa 1998.
81. Sułek M., Gospodarka obronna Polski. Stan obecny i perspektywy, AON, Warszawa 1995.
82. System gospodarki obronnej. Studium teoretyczne, AON Warszawa, VA Brno, Warszawa-Brno 1996.
83. Szynowski R., Zarządzanie zasobami ludzkimi na rzecz bezpieczeństwa państwa, AON Warszawa 2007.
84. Telepa J., Polak R., Kierunek Armia zawodowa – uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2003.]
85. The Military Balance 2005–2006, Wyd. Oxford University Press for IISS, London 2006.

86. Toffler A., Toffler H., *Wojna i antywojna: jak przetrwać na progu XXI wieku?*, przeł. [z ang.] B. Budrecka, L. Budrecki, Wyd. Kurpisz, Poznań 2006.
87. Toner J.H., *True Faith and Allegiance*, The University Press of Kentucky, 1995.
88. Urban B., *Zachowania dewiacyjne młodzieży*, Kraków 1997.
89. Urban B., *Zachowania dewiacyjne młodzieży*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.
90. Wiśniewski B., *Kształcenie w ramach WKO w kontekście oczekiwań oraz potrzeb resortu spraw wewnętrznych i administracji*, „Biuletyn Akademii Obrony Narodowej” 2004, nr 4(22).
91. Wiśniewski B., *Obronność państwa a obszary odpowiedzialności resortu spraw wewnętrznych i administracji*, MSWiA, Wydawnictwo CSP w Legionowie, Warszawa 2005.
92. Wiśniewski B., Zalewski S., *Bezpieczeństwo wewnętrzne RP*, Warszawa 2004.
93. Wiśniewski B., Zalewski S., *Bezpieczeństwo wewnętrzne RP*, Warszawa 2004.
94. Wiśniewski B., *Zasadnicze problemy realizacji zadań obronnych resortu spraw wewnętrznych i administracji*, Departament Zarządzania Kryzysowego i Spraw Obronnych MSWiA, Warszawa 2006.
95. Wong L., *Generations apart: Xers and Boomers in the Officers Corps*, Syllabus and Readings, Book 1, Department of Leadership and Ethics, Air War College.
96. Wong L., *Generations apart: Xers and Boomers in the Officers Corps*, Syllabus and Readings, Book 1, Department of Leadership and Ethics, Air War College.
97. *Zbiór materiałów pomocniczych do polityki kadrowej w Siłach Zbrojnych RP*, DKiSzW MON, Warszawa 2002.
98. Zięba R., *Leksykon pokoju*, Warszawa 1987.

Akty Prawne

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.
2. Ustawa o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 27 listopada 1967, (Dz. U. nr 241 poz.2416)
3. Ustawa o przeciwdziałaniu narkomanii z dnia 29 lipca 2005 roku (Dz. U. z dnia 19 września 2005 r.).
4. Ustawa o urzędzie Ministra Obrony Narodowej z dnia 14 grudnia 1995 (Dz.U. z 1996r. Nr 10, poz. 56 stan prawny na dzień 1 października 2006 roku).

5. Ustawa z 5 czerwca 1998 r. o administracji rządowej w województwie (DzU z 1998 r. nr 91, poz. 577).
6. Ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (DzU z 2003 r., nr 179, poz. 1750 z późn. zm.).
7. Ustawa z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416 z późn. zm),
8. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 1 marca 2004 r. w sprawie opiniowania żołnierzy zawodowych (DzU z 2004 r., nr 43, poz. 397).
9. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 17 marca 2004 r. w sprawie ochotniczego zgłaszania się do odbycia ćwiczeń wojskowych (Dz. U. Nr 52, poz. 519).
10. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 grudnia 1996 r. w sprawie służby wojskowej żołnierzy zawodowych (DzU z 1997r., nr 7, poz. 38 z późn. zm.).
11. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 2 lipca 2004 r. w sprawie prowadzenia ewidencji wojskowej osób podlegających obowiązkowi służby wojskowej (Dz. U. Nr 162, poz. 1699),
12. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 czerwca 2004 r. w sprawie orzekania o zdolności do czynnej służby wojskowej oraz właściwości i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach (Dz. U. Nr 151, poz. 1595),
13. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 3 czerwca 2004 r. w sprawie ćwiczeń wojskowych żołnierzy rezerwy (Dz. U. Nr 142, poz. 1505, z późn. zm.)
14. Rozporządzenie Ministrów Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Obrony Narodowej z dnia 22 grudnia 2005 r. w sprawie przygotowania i przeprowadzenia poboru (Dz. U. z 2006 r. Nr 1, poz. 7),
15. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 stycznia 2004 roku w sprawie szkolenia obronnego (DzU z 2004 r., nr 16 poz. 150)
16. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 2005 r. w sprawie wynagradzania osób odbywających ćwiczenia w jednostkach przewidzianych do militaryzacji (DzU nr.17, poz. 143).
17. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 2004 r. w sprawie nadawania przydziałów organizacyjno-mobilizacyjnych do jednostek zmilitaryzowanych (DzU z 31 grudnia 2004 r., nr 285, poz. 2847)

18. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21 maja 2002 r. w sprawie militaryzacji jednostek organizacyjnych wykonujących zadania na rzecz obronności lub bezpieczeństwa państwa (DzU nr 78, poz. 707)
19. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 22 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowych warunków i trybu udzielania odroczeń zasadniczej służby wojskowej (Dz. U. Nr 150, poz. 1569),
20. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 grudnia 2003 r. w sprawie określenia liczby stanowisk służbowych w poszczególnych korpusach kadry zawodowej Sił Zbrojnych RP (DzU z 2003 r., nr 217, poz. 2127).
21. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 30 listopada 2004 r. w sprawie powoływania do odbycia ćwiczeń w jednostkach przewidzianych do militaryzacji (DzU nr 264, poz. 2627)
22. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 kwietnia 2004 r. w sprawie poddania kobiet obowiązkowi stawienia się do poboru (Dz. U. Nr 86, poz. 802),
23. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 marca 2000 r. w sprawie komisji lekarskich i komisji poborowych oraz wynagradzania za udział w ich pracy (Dz. U. Nr 16, poz. 205 i z 2005 r. Nr 22, poz. 178).
24. Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 5 października 2004 r. w sprawie świadczeń osobistych na rzecz obrony w czasie pokoju (Dz.U. 2004 Nr 229 poz.2307).
25. Decyzja nr 276/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 14 września 2004 r. w sprawie wprowadzenia Systemu Doskonalenia Zawodowego Kadry w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. Urz. z 2004 r., nr 12, poz. 130).
26. Decyzja Nr Z-1 Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 stycznia 2003 r. w sprawie instrukcji szkolenia obronnego.

Internet:

<http://biurose.sejm.gov.pl/teksty/r-151.htm>, 14 marca 2007.

http://www.terapia.rubikon.net.pl/html/samobojstwo_int_kryzys.htm, 17 marzec 2007.

<http://www.wodnbp.edu.pl/download.php?id=110>, 12 marca 2007.

www.nato.int [09.05.2007]

www.nato.int [11.05.2007]

<http://pl.wikipedia.org/wiki/Holandia> [23.03.2007]

<http://www.dasa.mod.uk> [24.02.2007]

www.sga.defense.gouv.fr [12.04.2007]

www.sga.defense.gouv.fr [12.04.2007]

DeVoon W., The 51 Percent Solution, <http://www.zolatin.com>.

Lentowicz Z., Rzeczpospolita <http://hyperreal.info/19.07.2002/>

Mitek T., Wstydlive strony armii. <http://www.polska-zbrojna.pl>

Stańczak J., Waligórski M., Departament Statystyki Społecznej GUS.
www.federa.org.pl/dokumenty/demografia_do_2006.

Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2007.
http://www.bbn.gov.pl/dokumenty/SBN_RP.pdf

