



AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

J. AOUNE

Egz. Nr 2

~~9/2817~~

**TWORZENIE ARMII ZAWODOWEJ
W WARUNKACH PRL**
(Wstępne studium teoretyczne)



55715

WARSZAWA

LUTY

1989



28 11218
AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP

JAGUŃE

Egz. Nr 2

~~9/2817~~

**TWORZENIE ARMII ZAWODOWEJ
W WARUNKACH PRL**

(Wstępne studium teoretyczne)



55715

WARSZAWA

LUTY

1989

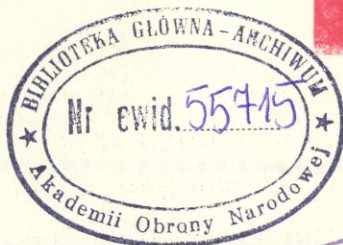
223

AKADEMIA SZTABU GENERALNEGO WP
im. gen. broni Karola Świerczewskiego

JAWNE

POUFNE

Egz. nr 2



Archiwum.

TWORZENIE ARMII ZAWODOWEJ

W WARUNKACH PRL

/wstępne studium teoretyczne/

*Direktoratowi
na "JAWNE"
27.01.2003*

ppłk K. Kostecki

Zespół oficerów

SPIS TREŚCI

| | Strona |
|---|--------|
| 1. Założenia wstępne | 3 |
| 2. Uogólnienia historyczne dotyczące tworzenia i utrzymania armii zawodowych | 6 |
| 3. Charakterystyka zawodowej służby wojskowej w głównych państwach NATO /USA, Wielka Brytania, RFN/ | 11 |
| 4. Motywacje tworzenia armii zawodowych i możliwości uzawodowienia sił zbrojnych PRL | 24 |
| 5. Uwarunkowania ekonomiczne i skutki finansowe tworzenia armii zawodowej w Polsce | 31 |
| 6. Zakończenie | 34 |

1. ZAŁOŻENIA WSTĘPNE

Celem niniejszej pracy jest przedstawienie możliwości i zasadności tworzenia armii zawodowej w obecnej i prognozowanej sytuacji polityczno-militarnej w Europie oraz społeczno-ekonomicznej w Polsce.

W badaniach i dokonanych uogólnieniach uwzględniono wymagania wynikające z postanowień majowego /1987 r./ posiedzenia Doradczego Komitetu Politycznego w Berlinie, zawarte w dokumencie "O doktrynie wojennej państw - stron Układu Warszawskiego". Wykorzystano także dwa dokumenty wydane po naradzie DKP państw - stron Układu Warszawskiego, która odbyła się 15 i 16 lipca 1988 r. w Warszawie. Są to: "Komunikat o naradzie" i "Oświadczenie w sprawie redukcji sił zbrojnych i zbrojeń konwencjonalnych w Europie". Wielce pomocne w uogólnianiu wyników badań okazało się "Oświadczenie Komitetu Ministrów Obrony Państw - Stron Układu Warszawskiego o liczebnym stosunku sił zbrojnych i uzbrojenia Układu Warszawskiego i Paktu Północnoatlantyckiego w Europie i przylegających akwenach".

Kierując się duchem naszej - polskiej i koalicyjnej - doktryny wojennej o charakterze obronnym, dążono do jak najpełniejszego uwzględnienia wniosków i doświadczeń historycznych dotyczących tworzenia i wykorzystywania armii zaciężnych, a następnie - zawodowych. Uwzględniono także doświadczenia z dziedziny organizacji i funkcjonowania armii zawodowych w Finlandii, Szwecji i w państwach należących do NATO, gdzie nadal wypowiedane są różne opinie o stronach dodatnich i ujemnych tego typu armii. Na przykład w książce "Wielka strategia lat osiemdziesiątych", wydanej przez Amerykański Instytut Badań Społeczno-Politycznych, w rozdziale /napisanym przez generała Maxwella D. Taylora/ pod znamienym tytułem "Polityka państwa za słabo wsparta siłą militarną" czytamy m.in.: "Jeżeli zapytają mnie, jaka będzie cena realizacji proponowanych przeze mnie zmian w naszych siłach zbrojnych, mogę udzielić odpowiedzi tylko w formie ogólnej. W koszta polityczne powinna być w kalkulowana,

w jakiegokolwiek bądź formie obowiązkowa służba wojskowa, ponieważ obecny system armii ochotniczej nie będzie w stanie sprostać poważnym lub długotrwałym działaniom wojennym".

Wypowiedzi o podobnej treści - jak również opinii negujących zasadność powszechnej służby wojskowej - jest wiele. Najczęściej jednak w literaturze przedmiotu spotyka się opinie o konieczności poważnego zwiększenia stopnia uzawodowienia sił zbrojnych przy jednoczesnym, nawet bardzo krótkotrwałym, powszechnym poborze i szkoleniu rezerw osobowych. Do pewnych przewartościowań poglądów dotyczących dodatnich i ujemnych stron tworzenia armii zawodowych, czy też utrzymywania powszechnego obowiązku służby wojskowej skłania to, że siły zbrojne Układu Warszawskiego i Paktu Północnoatlantyckiego w Europie powinny być takie, aby żaden z tych sojuszy, skutecznie zapewniając swoją obronę, nie posiadał środków do nagłej napaści na drugą stronę, a następnie rozwijania działań ofensywnych.

Stąd też istotę założeń obronnych PRL powinny stanowić: polityczne współistnienie narodów i państw o różnych ustrojach społeczno-politycznych, niestosowanie siły, poszanowanie niezależności i suwerenności narodowej, nienaruszalności granic i integralności terytorialnych innych państw, zgodnie z Kartą Narodów Zjednoczonych oraz Aktem Końcowym KBWE, a także normami powszechnie akceptowanymi w stosunkach międzynarodowych.

Wobec tego zapobieganie każdej wojnie, niezależnie od jej celów, obszaru i środków, a co za tym idzie - zachowanie pokoju jest najważniejszym zadaniem polityki zagranicznej, zapewniającym bezpieczeństwo narodu i państwa polskiego.

Dlatego też Polska wspiera wszelkie poczynania zmierzające do redukcji i likwidacji broni strategicznych, zapobiegania wyścigowi zbrojeń w przestrzeni kosmicznej, eliminacji taktycznej broni jądrowej i chemicznej w Europie, redukcji sił zbrojnych i zbrojeń konwencjonalnych.

Dążąc do wyeliminowania możliwości nagłej napaści zbrojnej, PRL powinna posiadać niezbędną siłę obronną oraz system

obronny gwarantujący bezpieczeństwo i nienaruszalność jej granic.

Przygotowania militarne na wypadek ewentualnej wojny w Europie odgrywać będą nadal decydującą rolę w systemie obronnym naszego państwa. Ze względu na geopolityczne położenie PRL jej siły zbrojne powinny stanowić: wojska lądowe, wojska obrony powietrznej i marynarka wojenna, przygotowane do działania obronnego w układzie narodowym i koalicyjnym. Wielkość sił zbrojnych i zachowane między rodzajami wojsk proporcje oraz ich uzbrojenie i wyposażenie muszą być zawsze dostosowane do zasady niezbędnej wystarczalności obronnej. Zgodnie z tą zasadą powinny być one utrzymywane w takiej gotowości i takiej ilości, które umożliwią skuteczne odparcie agresji wspólnie z państwami sojuszniozymi oraz pozwolą stać na straży suwerenności i niepodległości narodu polskiego, jego bezpieczeństwa i pokoju. Ważne miejsce w systemie obronnym państwa będą zajmować przygotowania obronne społeczeństwa i gospodarki narodowej oraz całego systemu obrony cywilnej.

System przygotowania sił zbrojnych powinien być taki, aby proces służby wojskowej był podporządkowany intensywnemu szkoleniu bojowemu. Jednocześnie musi być zachowana wysoka gotowość bojowa zapewniająca bezzwłoczne wykonywanie zadań bojowych w wypadku nagłej agresji zbrojnej przeciwnika.

2. UOGÓLNIENIA HISTORYCZNE DOTYCZĄCE TWORZENIA I UTRZYMANIA ARMII ZAWODOWYCH

Pierwsze zawodowe formacje wojskowe pojawiły się ok. XV-XII w.p.n.e. w starożytnych cywilizacjach Dalekiego i Bliskiego Wschodu. Były to oddziały najemników werbowanych dożywotnio lub na określony czas przez władców absolutnych lub rządzącą oligarchię państw o ustroju niewolniczym, Stanowiąc część armii stałej w większości tworzonej na zasadzie powszechnego lub selektywnego poboru wolnych obywateli spełniały one funkcje gwardii przybocznej lub doborowych jednostek używanych do wykonywania zadań szczególnie niebezpiecznych lub uciążliwych.

W erze nowożytnej stopień uzawodowienia sił zbrojnych, skład i funkcje armii zawodowych ulegały zmianom i były uzależnione od konkretnych warunków społeczno-politycznych, czynników ekonomicznych, poziomu rozwoju środków walki oraz charakteru toczonych wojen. Najczęściej oddziały złożone z żołnierzy zawodowych lub wysoko uzawodowione spełniały rolę stałych elitarnych formacji o wysokim stopniu gotowości bojowej wykorzystywanych jako aparat ucisku lub strażnik określonego ładu wewnętrznego oraz jako wysoce dyspozycyjny człon sił zbrojnych stanowiących pierwszą zapórę obronną lub narzędzie szybkiej, niespodziewanej agresji. Taką rolę spełniały m.in. w epoce wczesnego feudalizmu drużyny ogólnopaństwowe lub wdelkich feudałów, wojska zaciężne w dobie renesansu, formacje zawodowe państw imperialistycznych od końca XIX wieku. W tym ostatnim przypadku jednostki zawodowe, zachowując rolę gwaranta ustroju kapitalistycznego przekazywały stopniowo funkcje wewnętrzne stale rozbudowywanym siłom policyjnym, skupiając się na realizacji zadań związanych z polityką zagraniczną. Praktyka wojenna potwierdziła, że jednostki zawodowe w większości wypadków były rzeczywiście formacjami elitarnymi - - górującymi nad wojskami formowanymi na zasadzie poboru, wyszkoleniem, gotowością bojową, wyższą sprawnością techniczną sprzętu oraz samodzielnością żołnierza na polu walki itp.

Przewaga ta była widoczna, szczególnie w prowadzeniu wojen krótkotrwałych, gdyż przy przedłużającym się konflikcie na ogół różnice te stopniowo zacierały się.

Względy polityczne i społeczne najczęściej przyozyniały się do zwiększenia stopnia uzawodowienia sił zbrojnych i do tworzenia stałych armii w pełni zawodowych. Armie zawodowe lub w wysokim stopniu uzawodowione były bowiem na ogół pewniejszym narzędziem realizacji polityki rządzących, a ich istnienie z wielu względów społecznych było praktyczniejszym rozwiązaniem niż powszechna służba wojskowa. Na aspekty polityczne zwracano uwagę szczególnie w okresach burzliwych, tj. ostrych konfliktów społecznych oraz długotrwałych wojen, które ujawniły takie słabości armii tworzonych przez pobór, jak: krwawe bunty i wystąpienia rewolucyjne, masowe dezercje, zbiorowe odmowy wykonania rozkazu, samosądy nad oficerami, bratanie się z przeciwnikiem itp. W wielu wypadkach armie te wymykały się spod kontroli dysponentów politycznych doprowadzając do ich upadku. Tego typu zjawiska tak charakterystyczne dla końcowego okresu I wojny światowej występowały także w okresie późniejszym, np. w 1974 roku w Portugalii.

Z doświadczeń historycznych wynika, że jeśli chodzi o spełnienie funkcji zewnętrznych, to formacje zawodowe o charakterze narodowym miały znacznie wyższy poziom pewności politycznej niż wojska złożone z najemników zwerbowanych wśród ludności innych krajów, w tym podbitych. Potwierdzają to np. liczne zdrady oddziałów najemników rekrutowanych spośród plemion germańskich w okresie Cesarstwa Rzymskiego lub powszechne bunty wojsk autoramentu codzoziemskiego w wojnach toczonych w XVI i XVII wieku. Natomiast oddziały najemne wyróżniały się bezwzględnością w realizacji zadań typu policyjnego wynikających z funkcji wewnętrznych sił zbrojnych.

Istotną praktyczną zaletą armii zawodowej była możliwość uniknięcia - dzięki naborowi ochotniczemu - kłopotów z wyegzekwowaniem obowiązku służby wojskowej. Od czasów cywilizacji starożytnych bowiem część ludności starała się jej uniknąć, kierując się przekonaniem politycznymi bądź religij-

nymi, racjami ekonomicznymi lub chęcią uniknięcia trudów życia wojskowego. Ten ostatni przypadek jest charakterystyczny dla klas i społeczeństw bogatych, które w zastępstwie służby wojskowej wolały ponosić dodatkowe koszty finansowe związane z powiększeniem formacji zawodowych. Inną zaletą armii zawodowych okazał się stosunkowo mały opór społeczny w razie użycia sił zbrojnych w regionach odległych od metropolii.

Wpływ czynników ekonomicznych na stopień uzawodowienia sił zbrojnych był bardziej złożony niż czynników dotychczas omawianych. W określonych warunkach stymulowały one rozwój armii zawodowych, aby w innych go hamować. Np. względy ekonomiczne były główną przyczyną rozkwitu wojsk zaciężnych w XV-XVII wieku. Wypełniały one lukę po pospolitym ruszeniu szlachty /rycerstwa/ tracącymi na znaczeniu z powodu rozwoju gospodarki folwarczno-pańszozyźnianej. W nowym ładzie ekonomicznym większość szlachty straciła zainteresowanie służbą wojskową na rzecz gospodarowania majątkiem ziemskim. Wojska zaciężne stały się trzonem sił zbrojnych poszczególnych państw. Stan ten zmienił się już w XVIII i XIX wieku w związku z zapotrzebowaniem na duże masowe armie. Z przyczyn ekonomicznych drogie formacje wojsk zaciężnych zastąpiono wówczas tańszymi armiami składającymi się z żołnierzy z poboru. Od tej pory przejście do armii zawodowej niesło ze sobą konieczność znacznego zwiększenia nakładów finansowych na obronę lub poważnej redukcji sił zbrojnych. Głównym czynnikiem podnoszącym nakłady były wydatki osobowe.

Kolejnym czynnikiem, istotnie oddziaływującym na proces tworzenia armii zawodowych, było postępujące utechniczenie wojsk. Rozwój techniki wojskowej już po I wojnie światowej skomplikował stosunkowo prosty dotychczas proces szkolenia. Z czasem w broniach szczególnie utechniczonych pojawiły się specjalności, w których czas odpowiedniego wyszkolenia poborowych przekroczył akceptowane przez społeczeństwo granice, natomiast samo szkolenie stało się niezwykle kosztowne. Jedy-
nym wyjściem było zwiększenie uzawodowienia wojsk.

Rozwój techniczny środków walki, obok względów politycznych, był sprawozą przyczyną powstania w okresie międzywojennym wielu teorii lansujących małe, wysoko utechnicznione armie zawodowe będące podstawowym elementem sił zbrojnych. Czołowymi przedstawicielami tego kierunku teoretycznej myśli wojskowej byli Charles de Gaulle /Francja/, John Frederic Fuller /W. Brytania/ i Hans von Seeckt /Niemcy/. Swoje teorie oparli oni na przekonaniu, że zawodowa armia, aczkolwiek niewielka jest w stanie pobić ociężałą, utworzoną w wyniku powszechnej mobilizacji armię masową dzięki ruchliwości, mistrzowskiemu opanowaniu sprzętu, zwłaszcza pancernego, wysokiej gotowości bojowej i wysokiej dyscyplinie. Teorie te przyczyniły się do uzawodowienia sił zbrojnych, aczkolwiek żadne państwo nie zdecydowało się na ich pełne urzeczywistnienie.

Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że poważną wadą armii zawodowych był brak odpowiednich rezerw. W drastycznych sytuacjach dochodziło do gwałtownej utraty zdolności obronnej państwa w przypadku niespodziewanego i szybkiego zniszczenia armii zawodowej stanowiącej oparcie sił zbrojnych. Np. w sytuacji takiej znalazła się Rzeczpospolita po wygubieniu w 1648 roku na Ukrainie zawodowych oddziałów wojsk koronnych. W wojnach XX wieku brak rezerw i uszczuplenie bazy materialnej hamowały znacznie rozwinięcie stosunkowo niedużych armii zawodowych w armie masowe zdolne do pomyślnego realizowania zadań w skali strategicznej. Rozwinięcie np. armii brytyjskiej i amerykańskiej w II wojnie światowej do odpowiedniego pułapu trwało 2-3 lata. Stąd przy przejściu na armię zawodową lub wysoko uzawodowioną stało się niezbędne stworzenie dodatkowego systemu szkolenia rezerw na bazie formacji półstałych, typu milicyjnego i organizacji paramilitarnych.

Niemal od początku historii wojskowości, wysokie uzawodowienie armii prowadziło do jej elitarności, wewnętrznego zamknięcia i odizolowania się od społeczności cywilnej, a nawet do działania na szkodę własnego państwa. Jednocześnie w państwach

dysponujących armią zawodową słabie zainteresowanie społeczeństwa sprawami obronności kraju, nasilały się tendencje wyręczenia się najemnikami i szerzyły się nastroje wrogie w stosunku do własnych wybocowanych sił zbrojnych. Przeciwdziałaniu temu niekorzystnemu dla obronności państwa socjologicznemu zjawisku, poświęcono wiele uwagi zwłaszcza po II wojnie światowej.

W podsumowaniu rozważań trzeba stwierdzić, że w świetle doświadczeń historycznych do podstawowych zalet armii zawodowych należy zaliczyć: wysoką wartość i gotowość bojową oraz dużą pewność polityczną, zaś do wad: wysoki koszt utrzymania, trudności w utrzymaniu odpowiednich rezerw i małe stosunkowo poparcie społeczne.

3. CHARAKTERYSTYKA ZAWODOWEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ W GŁÓWNYCH PAŃSTWACH NATO /USA, WB, RFN/

1. Stopień uzawodowienia sił zbrojnych głównych państw NATO

W siłach zbrojnych Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii stopień uzawodowienia wynosi 100 %, natomiast w RFN 54 %, z czego:

- w siłach lądowych - 47,8 %;
- w siłach powietrznych - 65,0 %;
- w siłach morskich - 76,0 %.

W Stanach Zjednoczonych ustawa o zawodowej służbie wojskowej wprowadzona została 1 lipca 1973 r. i dotyczy ona zarówno regularnych sił zbrojnych, jak i rezerw zorganizowanych w Gwardii Narodowej.

W Wielkiej Brytanii ustawa o zawodowej służbie wojskowej wprowadzona została w 1961 r.

2. Zasady naboru do wojska w głównych państwach NATO

A. W Stanach Zjednoczonych do zawodowej służby wojskowej mogą wstępować ochotniczo mężczyźni i kobiety od 17 do 35 roku życia /bez względu na kolor skóry/, mający obywatelstwo Stanów Zjednoczonych, sprawni fizycznie i umysłowo oraz posiadający odpowiednie kwalifikacje zawodowe przydatne w wojsku lub wykształcenie średnie.

Wstępujący do wojska zawierają kontrakt z Ministerstwem Obrony na odbycie co najmniej 3-letniej służby. W toku jej odbywania za obopólną zgodą, kontrakt może być przedłużony na dalsze 2-3 lata i następnie ponawiany co 2 lata. Wojeownikowi do zawodowej służby wojskowej przysługuje prawo wyboru garnizonu i rodzaju wojsk, w tym również poza granicami Stanów Zjednoczonych oraz jednorazowa premia pieniężna w wysokości do 2500 USD.

Naborem ochotników zajmują się poszczególne rodzaje sił zbrojnych przez odpowiednio zorganizowane i rozmieszczone sieci

placówek rekrutacyjnych. Placówki te, opierając się na rocznych i miesięcznych planach prowadzą szeroką akcję agitacyjną - również z zastosowaniem środków masowego przekazu.

Znaczącą rolę w akcji propagandowo-werbunkowej odgrywają wszelkiego rodzaju publikacje zarówno w prasie, jak i w czasopiśmie. Ponadto służba werbunkowa organizuje różnego rodzaju imprezy, jak: pokazy wojskowe, wystawy, występy zespołów rezyrkowych, sportowych i inne - do oświatowych włącznie.

B. W Wielkiej Brytanii do zawodowej służby wojskowej mogą wstępować ochotniczo mężczyźni i kobiety od 17 do 33 roku życia /w odniesieniu do naziemnego personelu sił powietrznych - do 39 roku życia/ narodowości brytyjskiej, sprawni fizycznie i umysłowo, lojalni wobec brytyjskiego ustroju społeczno-politycznego, posiadający wykształcenie średnie, a w niektórych wypadkach niepełne średnie.

Wstępujący do wojska zawierają kontrakt z Ministerstwem Obrony na odbycie co najmniej 3-letniej służby. W toku jej odbywania za obopólną zgodą, kontrakt może być przedłużony o dalsze 3 lub więcej lat - aż do osiągnięcia wieku emerytalnego. Wojeonemu do zawodowej służby wojskowej przysługuje prawo wyboru rodzaju wojsk i broni.

Naborem ochotników do sił zbrojnych zajmuje się ponad 300 placówek rekrutacyjnych, które w szerokim zakresie wykorzystują środki masowego przekazu. Akcja propagandowo-agitacyjna prowadzona jest nieustannie w różnych środowiskach, zwłaszcza wśród młodzieży szkół średnich i wyższych.

Chęć angażowania się do zawodowej służby wojskowej jest duża i dotyczy to zarówno korpusu oficerskiego, jak i podoficerskiego oraz szeregowych. W rezultacie tego więcej jest zgłoszeń do zawodowej służby wojskowej niż wynoszą potrzeby. Sytuacja taka umożliwia prowadzenie starannej selekcji dorobku kandydatów. Zaistniał jednak problem, podobnie jak w Stanach Zjednoczonych, że już w początkowym okresie szkolenia około 40 % kandydatów wojeonnych do wojska rezygnuje ze służby.

Zachęcające do wstępowania w szeregi zawodowej służby wojskowej jest m.in. duże bezrobocie, natomiast siły zbrojne oferują dość atrakcyjną pracę. Proponuje się wysokie zarobki, dobre warunki mieszkaniowe, możliwości służby poza granicami kraju, możliwości uzupełniania wykształcenia, zdobycie kwalifikacji zawodowych przydatnych w sektorze cywilnym oraz zapewnia opiekę medyczną i socjalną.

C. W Republice Federalnej Niemiec 54 % ogólnego stanu osobowego sił zbrojnych stanowią żołnierze zawodowej i okresowej służby wojskowej, a 46 % żołnierze służby zasadniczej.

Do zawodowej i okresowej służby wojskowej mogą wstępować ochotniczo mężczyźni i kobiety /kobiety tylko do służb medyczno-sanitarnych/ od 18 do 25 roku życia, posiadający obywatelstwo RFN, sprawni fizycznie i umysłowo, lojalni wobec ustroju społeczno-politycznego RFN, nie karani sądownie, posiadający wykształcenie średnie i wyższe.

Wstępujący do zawodowej lub okresowej służby wojskowej podpisują kontrakty o zatrudnieniu przynajmniej na:

a/ w służbie okresowej:

- szeregowi - 2 lata;
- podoficerowie młodszy - 12 lat;
- podoficerowie starszy - 15 lat;
- oficerowie krótkoterminowi - 21 miesięcy;
- oficerowie średniookresowi - 3 lata;
- oficerowie długoterminowi - 8 lat;

b/ w służbie zawodowej:

- szeregowi i podoficerowie - 2-8 lat;
- oficerowie - 15 lat.

Uzupełnienie do pełnego stanu sił zbrojnych stanowi służba zasadnicza, która na mocy konstytucji obowiązuje wszystkich zdrowych, sprawnych fizycznie i umysłowo mężczyzn od 18 roku życia, którzy dotąd nie byli karani sądownie za przestępstwa kryminalne i polityczne. Służba zasadnicza będzie trwała 18 miesięcy /od 1 lipca 1989 r./.

Rekrutacją do zawodowej, okresowej i zasadniczej służby wojskowej zajmuje się Urząd Personalny Bundeswehry poprzez sieć odpowiednio wyspecjalizowanych placówek.

3. Warunki odbywania służby wojskowej w siłach zbrojnych głównych państw NATO

W siłach zbrojnych Stanów Zjednoczonych żołnierzy zawodowej służby wojskowej obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy /służby/ w wymiarze 40 godzin. Porządek dzienny obejmuje osiem godzin zajęć służbowych z jednogodzinną przerwą, nie wliczaną do wymiaru pracy. Po zakończeniu pracy żołnierze mogą opuszczać koszary bez żadnych ograniczeń. Nie obowiązuje ich pobudka, z wyjątkiem sytuacji, kiedy jednostka postawiona jest w stan gotowości alarmowej i żołnierze pozostają w koszarach. Nie obowiązuje ich także sprzątanie rejonu zakwaterowania, ponieważ prace te wykonują sprzątaczk.

Samotni żołnierze korzystają z bezpłatnego zakwaterowania w dwuosobowych izbach żołnierskich znajdujących się w obiektach koszarowych /w fortach/. Pomieszczenia te mogą być w dowolny sposób urządzone przez użytkowników i wyposażone tak, aby wyglądem swym przypominały mieszkania cywilne. Zezwala się więc na dowolne zasłony i firanki w oknach, dekorację ścian, posiadanie nietypowych dla wojska mebli, telewizorów, urządzeń elektronicznych itp.

Żonaci żołnierze zawodowi otrzymują dodatek pieniężny na wynajęcie mieszkań cywilnych.

Wszyscy żołnierze mogą nosić dowolną fryzurę i wąsy. Otrzymują bezpłatne umundurowanie polowe i robocze - umundurowanie galowe i wyjściowe zakupują z własnych funduszy. Otrzymują raz w roku trzydziestodniowy płatny urlop wypoczynkowy.

Po wyjściu z wojska rezerwista ma możliwości uzupełniania wykształcenia w uczelniach cywilnych na koszt państwa przez okres 3 lat i przysługuje mu emerytura w następującym wymiarze:

- po przesłużeniu 20 lat - 50 % ostatnio pobieranego uposażenia;

- po przesłużeniu 30 lat - 75 % ostatnio pobieranego uposażenia.

W siłach zbrojnych Wielkiej Brytanii warunki odbywania służby wojskowej są zbliżone do warunków w siłach zbrojnych Stanów Zjednoczonych.

W siłach zbrojnych RFN żołnierzy zawodowych i okresowych obowiązuje pięciodniowy tydzień pracy w wymiarze 46 godzin - od poniedziałku do czwartku po 10 godzin z 2 godzinną przerwą na obiad, w piątek 6 godzin. Żołnierzy służby zasadniczej obowiązuje natomiast 17-godzinny rozkład dnia, w którym 10 godzin przewidzianych jest na szkolenia programowe, z godziną przerwą na obiad. Pozostałe 7 godzin przeznaczonych jest na konserwację techniki bojowej, utrzymywanie porządku w obiektach koszarowych i sprawy organizacyjne. Porządek dnia rozpoczyna się pobudką o godz. 5.15 i kończy capstrzykiem o godz. 22.00.

Po zakończeniu pracy żołnierze zawodowi i okresowi mogą opuszczać koszary bez ograniczeń, natomiast żołnierze służby zasadniczej /z niewielkimi ograniczeniami/ dopiero po 10 godzinach szkolenia programowego.

Sprzątaniem pomieszczeń i obiektów koszarowych zajmują się żołnierze służby zasadniczej.

4. Uposażenie żołnierzy sił zbrojnych głównych państw NATO

A. W siłach zbrojnych Stanów Zjednoczonych wysokość uposażenia podstawowego uzależniona jest od stopnia wojskowego i wysługi lat. Ponadto żołnierze zawodowi otrzymują jeszcze dodatki na wyżywienie, zakwaterowanie^{za}, służbę w lotnictwie i służbę w warunkach niebezpiecznych. Na przykład miesięczne uposażenie podstawowe dla żołnierzy zawodowych z 20-letnią wysługą wynosi:

| | |
|--------------------|--------------|
| - generała armii | - 7 115 USD; |
| - generała broni | - 6 479 USD; |
| - generała dywizji | - 6 138 USD; |

| | |
|--------------------|--------------|
| - generała brygady | - 5 551 USD; |
| - pułkownika | - 4 250 USD; |
| - podpułkownika | - 3 845 USD; |
| - majora | - 3 328 USD; |
| - kapitana | - 2 878 USD; |
| - porucznika | - 2 135 USD; |
| - podporucznika | - 1 685 USD; |
| - chorążego /W-4/ | - 2 763 USD; |
| - chorążego /W-3/ | - 2 430 USD; |
| - chorążego /W-2/ | - 2 181 USD; |
| - chorążego /W-1/ | - 2 024 USD; |
| - st.sierż.sztab. | - 2 337 USD; |
| - sierż.sztab. | - 2 048 USD; |
| - st.sierż. | - 1 807 USD; |
| - sierż. | - 1 583 USD; |
| - plutonowego | - 1 343 USD; |
| - st.kaprala | - 1 082 USD; |
| - kaprala | - 929 USD; |
| - st.szeregowego | - 784 USD; |
| - szeregowego | - 699 USD. |

B. W siłach zbrojnych Wielkiej Brytanii od kwietnia 1988 r. podniesiono wysokość uposażenia średnio o 6,4 %. Podwyżką zostało objętych ponad 320 000 żołnierzy zawodowych. W poszczególnych korpusach osobowych podwyżka kształtowała się w następujących granicach:

| | |
|-----------------|----------------|
| - generalskim | - 7,0 - 7,2 %; |
| - oficerskim | - 6,0 - 7,3 %; |
| - podoficerskim | - 6,0 - 6,7 %; |
| - szeregowych | - 3,5%. |

Personel latający otrzymał dodatek w wysokości 11,95 £ dziennie, który po 8 latach służby będzie pozostawał jako dodatek stały.

W siłach morskich personel pływający otrzymał dodatek specjalny za pobyt na morzu w następującej wysokości:

- 1,92 £ dziennie - po 2 latach służby na okrętach;

- 2,45 Ł dziennie - po 7 latach służby na okrętach;
- 3,20 Ł dziennie - po 10 latach służby na okrętach,

Rozpatrywana była również propozycja przydzielenia dodatku specjalnego żołnierzom pełniącym służbę w jednostkach Brytyjskiej Armii Renu, lecz wniosek nie został zaakceptowany.

Obecnie podstawowe roczne uposażenie żołnierzy zawodowych brytyjskich sił zbrojnych kształtuje się w granicach:

| | |
|--------------------|-------------|
| - marszałka | - 85 250 Ł; |
| - generała broni | - 68 500 Ł; |
| - generała dywizji | - 48 000 Ł; |
| - generała brygady | - 39 000 Ł; |
| - brygadiera | - 34 089 Ł; |
| - pułkownika | - 29 950 Ł; |
| - podpułkownika | - 25 975 Ł; |
| - majora | - 19 581 Ł; |
| - kapitana | - 15 141 Ł; |
| - porucznika | - 11 690 Ł; |
| - podporucznika | - 8 520 Ł; |
| - st. chorążego | - 15 511 Ł; |
| - chorążego | - 14 691 Ł; |
| - sierż. sztab. | - 12 325 Ł; |
| - sierżanta | - 11 496 Ł; |
| - kaprała | - 10 658 Ł; |
| - st. szeregowego | - 8 620 Ł; |
| - szeregowego | - 6 837 Ł. |

Dla porównania, wysokość rocznych zarobków w sektorze cywilnym waha się w granicach:

| | |
|-------------------------------|----------------------|
| - robotnika wykwalifikowanego | - 5 000 - 6 500 Ł; |
| - technika | - 10 000 - 13 000 Ł; |
| - inżyniera /+ samochód/ | - 13 000 - 17 000 Ł; |
| - dyrektora /+ samochód/ | - 20 000 - 30 000 Ł. |

C. W siłach zbrojnych Republiki Federalnej Niemiec żołnierze zawodowi otrzymują wynagrodzenie miesięczne wypłacane z góry. W skład tego wynagrodzenia wchodzi uposażenie podstawowe, dodatek garnizonowy oraz inne dodatki związane ze stopniem

wojskowym, pełnioną funkcją itp.

Uposażenie podstawowe żołnierzy zawodowych uzależnione jest od grupy uposażenia, stopnia wojskowego i wysługi lat, natomiast dodatek garnizonowy od grupy uposażenia i stanu rodzinnego.

W zależności od pełnionej funkcji przysługują dodatki dla:

- personelu latającego - 100-250 DM miesięcznie;
- oficerów służby medyczno-sanitarnej - 350 DM miesięcznie;
- oficerów piechoty górskiej - 75 DM miesięcznie;
- skoczków spadochronowych - 150 DM miesięcznie;
- służby zabezpieczenia lotów - 200-250 DM miesięcznie;
- obsługi stacji radiolokacyjnych - 80 DM miesięcznie;
- marynarzy /pokładowy/ - 105 DM miesięcznie;
- załóg okrętów podwodnych - 270 DM miesięcznie;
- służby technicznej na okrętach - 30 DM miesięcznie;
- nurków - 9,5-28 DM/godzinę;
- służby poligonowej - 50 DM miesięcznie;
- pełniących służbę w sztabach NATO na terytorium RFN - 40-100 DM miesięcznie;
- znających języki obce - 30-125 DM miesięcznie;
- pełniących służbę w niedziele i święta, a w pozostałe dni w godzinach 20.00 do 6.00 oraz w soboty po godz. 13.00 - 0,65 DM/godzinę;
- żołnierzy wywiadu i kontrwywiadu - 200-425 DM miesięcznie;
- żołnierzy zatrudnionych w Ministerstwie Obrony - 100-728 DM miesięcznie.

Ponadto żołnierzom służby zawodowej i okresowej wypłacana jest w grudniu każdego roku nagroda roczna w wysokości miesięcznego uposażenia /13 pensja/ oraz dodatek urlopowy w wysokości 300 DM i dodatek rodzinny w wysokości uzależnionej od liczby dzieci pozostających na utrzymaniu żołnierza.

Obecnie podstawowe miesięczne uposażenie żołnierzy służby zawodowej i okresowej sił zbrojnych RFN kształtuje się

w granicach /w nawiasach podane są ekwiwalentne stanowiska cywilne/:

| | | |
|--------------------------------|----------------|--|
| - generał | 11 152,41 DM | /dyrektor ministerialny/; |
| - generał por. | 9 337,66 DM | /prokurator generalny, prezydent Federalnego Urzędu Obrony Konstytucji, prezydent Federalnej Służby Wywiadowczej, dyrektor ministerialny/; |
| - generał mjr | 8 282,55 DM | /prezydent instytucji federalnej/; |
| - generał bryg. | 7 830,99 DM | /prokurator prokuratury generalnej, sędzia sądu najwyższego, ambasador, konsul generalny, poseł/; |
| - pułkownik | 3 249-6 446 DM | /ambasador, radca ambasady I klasy, dyrektor zakładu, konsul generalny, dyrektor dyrekcji okrętowej kolei, dyrektor instytutu naukowego, poseł/; |
| - podpułkownik | 2 592-5 195 DM | /starszy radca, konsul I klasy, radca poselstwa, st. lekarz, dyrektor szkoły zawodowej, ambasador, konsul generalny, dyrektor szpitala/; |
| - major | 2 518-3 998 DM | /lekarz, konsul, kustosz, kierownik szkoły liczącej od 80 do 180 uczniów/; |
| - kapitan | 2 041-3 593 DM | /wyższy urzędnik administracji sądowej, nauczyciel z wyższym wykształceniem, prokurator, kierownik szkoły liczącej do 80 uczniów/; |
| - porucznik, st. sierż. sztab. | 1 751-2 787 DM | /st. inspektor, st. komisarz policji, kapitan żeglugi wielkiej/; |
| - ppor. sierż. sztab. | 1 599-2 403 DM | /inspektor w urzędzie państwowym, inspektor techniczny, komisarz w policji kryminalnej, sekretarz konsulatu/; |
| - podchorąży, sierż. sztab. | 1 431-2 175 DM | /komornik sądowy, sekretarz konsulatu, st. mistrz strażacki, st. pielęgniarka/; |

| | | |
|----------------------|----------------|---|
| - sierżant | 1 367-1 947 DM | /mistrz strażacki, st.maszynista, st.brygadziста w zakładzie produkcyjnym, st. referent/; |
| - stabsunteroffizier | 1 265-1 735 DM | /kierownik warsztatu, st. strażnik, sekretarz sądowy, siostra oddziałowa/; |
| - plutonowy | 1 195-1 602 DM | /pomocnik maszynisty, pielęgniarka, strażak/; |
| - st.kapral | 1 154-1 511 DM | /mistrz w zakładzie produkcyjnym, urzędnik pocztowy/; |
| - kapral | 1 112-1 420 DM | /st.strażak, st.konduktor/; |
| - st.szeregowy | 1 038-1 330 DM | /robotnik wykwalifikowany w zakładzie produkcyjnym, strażnik sądowy, listonosz, konduktor/; |
| - szeregowy | 980-1 239 DM | /pomoc biurowa, portier, salowy w muzeum/. |

5. Możliwości angażowania się żołnierzy sił zbrojnych głównych państw NATO do pracy w organizacjach politycznych, społecznych i zawodowych

A. W siłach zbrojnych Stanów Zjednoczonych żołnierzom zawodowym nie wolno należeć do żadnych organizacji politycznych, społecznych i zawodowych.

B. W siłach zbrojnych Wielkiej Brytanii podobnie jak i w siłach zbrojnych USA, żołnierzom zawodowym nie wolno należeć do żadnych organizacji politycznych, społecznych i zawodowych. Wyjątek stanowią tylko organizacje sportowe związane z wojskiem.

C. W siłach zbrojnych Republiki Federalnej Niemiec żołnierze mogą należeć zarówno do organizacji politycznych, jak społecznych i zawodowych, co gwarantuje im konstytucja. Niezależnie jednak od tego, istnieją pewne ograniczenia zabraniające prowadzenia działalności politycznej w czasie służbowym oraz na terenie obiektów wojskowych. Ograniczenia te zawarte są w § 15 ustawy o służbie wojskowej w RFN, który brzmi:

- żołnierzowi w czasie służby nie wolno zajmować się sprawami politycznymi. Prawo żołnierza do wypowiedzania swoich poglądów w rozmowach z kolegami pozostaje nienaruszone;

- wewnątrz pomieszczeń służbowych, w czasie wolnym, obowiązuje prawo swobodnej wymiany poglądów w ramach podstawowych reguł koleżeństwa. Żołnierz powinien tak się zachowywać, aby nie naruszać toku służby. Żołnierzowi nie wolno prowadzić działalności na rzecz ugrupowania politycznego poprzez wygłaszanie przemówień, kolportowanie pism lub pracę w charakterze agitatora organizacji politycznej. Wzajemne koleżeństwo nie może być zakłócone;

- żołnierzowi zabrania się noszenia munduru podczas imprez politycznych;

- przełożony nie może wpływać na przekonania polityczne podwładnego.

W RFN istnieje Związek Żołnierzy Bundeswehry spełniający rolę związku zawodowego, do którego mogą należeć wszyscy żołnierze służby czynnej, rezerwiści, a także ich żony. Związek liczy obecnie 250 000 członków.

Drugim związkiem zawodowym zrzeszającym żołnierzy, w tym głównie pracowników cywilnych Bundeswehry - jest Związek Pracowników Służb Państwowych, Transportu i Komunikacji. Obecnie do związku tego należy około 40 000 żołnierzy i pracowników cywilnych wojska.

6. Ocena zawodowej służby wojskowej w siłach zbrojnych głównych państw NATO

W kierowniczych kręgach polityczno-wojskowych Stanów Zjednoczonych i Wielkiej Brytanii oceniono, że uzawodowienie sił zbrojnych przynosi znaczne korzyści. Dzięki odejściu od zasady obowiązkowego, cyklicznego powoływania poborowych stwarzane są sprzyjające okoliczności do większego ustabilizowania sytuacji kadrowo-zawodowej w sektorze cywilnym, a w siłach

zbrojnych lepsze warunki do szkolenia i utrzymywania wyższej sprawności bojowej. Praktykowany system ochotniczego naboru umożliwia wyselekcjonowanie najlepszych kandydatów, natomiast prawo wyboru rodzaju wojsk i specjalności oraz zachęcające wynagrodzenie i warunki bytowe powodują, że żołnierz-ochotnik jest znacznie efektywniejszy w służbie niż poborowy. Według ocen amerykańskich specjalistów wojskowych efektywność szkolenia żołnierzy zawodowych jest wyższa o około 30 % w stosunku do żołnierzy służby zasadniczej. Żołnierze ci przejawiają znacznie większe zaangażowanie w realizacji programu szkolenia, przestrzeganiu wszelkich przepisów i regulaminów. Wykazują również znacznie większą dbałość o powierzony im sprzęt, a tym samym o jego sprawność bojową, co przynosi wymierne korzyści finansowe wynikające z przedłużenia resurów eksploatacyjnych i zmniejszenia się liczby napraw. Zmniejszanie nakładów finansowych powodowane jest również przez ograniczenie cykliczności szkolenia od podstaw. Wiedza przekazana żołnierzowi zawodowemu wykorzystywana jest w działalności bojowej znacznie dłużej niż wiedza przekazana żołnierzowi służby zasadniczej. Uzawodowienie sił zbrojnych wpłynęło również pozytywnie na stosunki międzyludzkie. Żołnierze, przy zachowaniu dużych swobód pozasłużbowych, traktowani są przez przełożonych i wyższych stopniem na zasadach współpartnerstwa i współzawodnictwa oraz z dużym poszanowaniem godności osobistej, co integruje kolektywy poszczególnych jednostek, a także istotnie wpływa na utrzymywanie wysokiego stopnia zdolności bojowej. Ponadto zawodowa służba wojskowa w znacznym stopniu rozwiązuje problem występującego bezrobocia, bowiem zatrudnionym stwarza możliwości zdobycia dobrze płatnego zawodu również w sektorze cywilnym.

Uzawodowienie armii spowodowało również, że wiele stanowisk wojskowych zastąpiono stanowiskami cywilnymi. Szczególnie dotyczy to służb logistycznych, administracyjnych i pomocniczych. Zastąpienie stosunkowo wysoko opłacanych stanowisk wojskowych niżej opłacanymi stanowiskami cywilnymi przyczyniło się do oszczędniejszego gospodarowania budżetami wojskowymi.

Przejście na armie zawodowe, według poglądów amerykańskich i angielskich, oprócz zdecydowanej przewagi zalet, wywołało również trzy zjawiska niekorzystne, a mianowicie:

- pierwsze - duża swoboda zachowywania się żołnierzy zawodowych w czasie pozasłużbowym spowodowała obniżenie stopnia natychmiastowej dyspozycyjności sił zbrojnych;

- drugie - zniesienie obowiązku służby wojskowej stwarza przesłanki do wyalienowania się wojska ze społeczeństwa;

- trzecie - rezygnacja z cyklicznego obowiązkowego powoływania poborowych do służby zasadniczej obniża poziom przygotowywania rezerw osobowych, wywołując potrzebę uruchomienia dodatkowego systemu szkoleniowego - opartego na specjalnie do tego powołanych jednostkach.

4. MOTYWACJE TWORZENIA ARMII ZAWODOWYCH I MOŻLIWOŚCI UZAWODOWIENIA SIŁ ZBROJNYCH PRL

A. Tworzenie armii zawodowych

U podstaw wprowadzenia armii w pełni zawodowych oraz zwiększenia stopnia ich uzawodowienia legły następujące przesłanki:

1/ Pragmatyczne:

a/ kadra zawodowa decydująca o postawie politycznej wojska, poziomie wyszkolenia i gotowości bojowej;

b/ nabór ochotniczy pozwalający unikać wielu kwestii związanych z przekonaniami religijnymi i motywacjami do odbywania służby wojskowej /np. doświadczenia USA w wyniku prowadzenia wojny w Wietnamie/.

2/ Finansowe^{x/}:

a/ ograniczenie intensywności /powtarzalności/ szkolenia;

b/ mniejsza awaryjność sprzętu i techniki bojowej w wyniku lepszego przygotowania specjalistycznego obsług.

3/ Polityczne:

a/ prowadzenie polityki globalnej, wymagające posiadania kontyngentów zbrojnych w różnych częściach kuli ziemskiej /USA/;

b/ ochrona interesów na terytoriach i w departamentach zamorskich /Wielka Brytania, Francja/;

c/ wywiązywanie się z umów bilateralnych o charakterze militarnym zawartych z byłymi koloniami /Francja/.

4/ Operacyjne:

a/ utrzymywanie znacznej liczby żołnierzy poza terytorium kraju macierzystego oraz konieczność dokonywania szybkiego przerzutu wojsk;

^{x/} W armiach uzawodowionych wydatki osobowe w ogólnych kosztach utrzymania sił zbrojnych są stosunkowo wysokie.

b/ krótkie cykle eksploatacji sprzętu i techniki bojowej, wymagające lepszego przygotowania specjalistycznego obsługi;

c/ wprowadzanie nowoczesnej techniki /"supertechniki"/, wymagające mistrzowskiego opanowania jej użycia, precyzyjnej obsługi, podejmowania samodzielnych decyzji, a zatem zwiększa znacznie stopień odpowiedzialności załóg.

5/ Społeczne i demograficzne:

a/ bezrobocie rozszerzające się w dalszym ciągu /w wyniku automatyzacji i robotyzacji produkcji/. Stwarza to możliwość wykorzystania części wolnej siły roboczej w armiach zawodowych /kontraktowych/;

b/ starzenie się społeczeństw /mniej liczne roczniki poborowych/, w wyniku czego nawet wydłużanie czasu trwania zasadniczej służby wojskowej i obniżanie kryteriów przydatności poborowych do tej służby nie gwarantuje utrzymania niezbędnego stanu liczebnego armii /np. w RFN od 1989 r. zasadnicza służba wojskowa będzie trwała 18 miesięcy, obecnie 15/;

c/ rozprzestrzenianie się ruchów pacyfistycznych.

Cechą charakterystyczną armii zawodowych i o wysokim stopniu uzawodowienia jest zatrudnienie znacznej liczby kontraktowych pracowników cywilnych. Ich liczba w stosunku do stanu sił zbrojnych w czasie pokoju wynosi w poszczególnych krajach od 27 do 49 %. Pracownicy cywilni zatrudniani są w coraz szerszym zakresie w takich dziedzinach funkcjonowania sił zbrojnych, jak:

- administracja wojskowa;
- działalność remontowa i obsługa sprzętu;
- ochrona obiektów;
- zabezpieczenie kwatermistrzowskie i techniczne.

W armiach zawodowych i o wysokim stopniu uzawodowienia występują określone trudności w zakresie przygotowania niezbędnej liczby żołnierzy rezerwy na potrzeby mobilizacyjne /jednym

z przejawów tego zjawiska jest mała rotacja na stanowiskach/. Problem wyszkolenia żołnierzy rezerwy rozwiązywany jest w poszczególnych armiach w różny sposób:

W USA rezerwiści szkoleni są przez pełnienie służby w jednostkach Gwardii Narodowej oraz rezerw regularnych poszczególnych rodzajów sił zbrojnych. Rekrutują się spośród ochotników i są objęci cotygodniowym, kilkugodzinnym szkoleniem koszarowym oraz dwutygodniowym szkoleniem poligonowym raz w roku. Są to tzw. rezerwy zorganizowane, których stan wynosi obecnie 1.114 tys. ludzi. Ponadto USA dysponuje 3 milionami rezerw tzw. nie zorganizowanych, obejmujących rezerwistów po odbyciu okresowej lub kontraktowej służby w jednostkach sił regularnych lub rezerw zorganizowanych, którzy nie mają obowiązku odbywania systematycznego szkolenia wojskowego, jedynie podlegają raz na cztery lata sprawdzianowi fizycznemu.

W Wielkiej Brytanii rezerwy są oparte, podobnie jak siły zbrojne, na zaciągu ochotniczym, rezerwiści zaś odbywający szkolenie otrzymują odpowiednie wynagrodzenie.

Żołnierze rezerwy wchodzący w skład rezerw zorganizowanych szkolą się wg następujących ustaleń:

- 12 dni szkolenia w koszarach /systemem dochodzącym/ i 15 dni na poligonach na terenie kraju /w skali roku/;

- co trzy lata 2-3 tygodniowe szkolenie na poligonach poza granicami kraju /w ramach ćwiczeń wojsk regularnych/.

Czas szkolenia w koszarach może być dodatkowo zwiększony o dalsze 12 dni i 32 jednogodzinne zajęcia doskonalące. Stan rezerw zorganizowanych - 85,1 tys. żołnierzy.

Członkowie rezerw nie zorganizowanych są zobowiązani do odbycia corocznego szkolenia trwającego od 12 do 20 dni. Rekrutują się oni spośród byłych żołnierzy regularnych sił zbrojnych lub ochotników, którzy uzyskali specjalność wojskową w jednej z organizacji paramilitarnych oraz emerytów wojskowych w wieku do 60 lat /bez przydziałów mobilizacyjnych/. Stan tych rezerw wynosi 196,6 tys. ludzi.

PRZYGOTOWANIE KADR do pełnienia zawodowej służby wojskowej przyjmuje w poszczególnych armiach wybranych państw NATO różnorodne formy oraz różni się czasem trwania.

W USA przyszłych oficerów szkoli się w szkołach oficerskich o statusie wyższych uczelni cywilnych niższego stopnia. Studia te trwają 4 lata, po czym oficerowie odbywają 9-21 tygodniowe szkolenie specjalistyczne /jest to kadra z perspektywami wykorzystania na wyższych szczeblach dowodzenia/. Oficerowie rekrutują się również spośród absolwentów 4-letnich studiów wojskowych przy wyższych uczelniach cywilnych /dwa lata kursu podstawowego i dwa zaawansowanego/. Obecnie ok. 65 % kadry oficerskiej w armii amerykańskiej wywodzi się z tej drugiej grupy. Kolejnym etapem szkolenia są 10-miesięczne studia w akademiach wojskowych.

Podoficerowie zawodowi przygotowani są na kursach podstawowych /8-12 tygodni/, zaawansowanych /12-15 tygodni/ i wyższych kursach podoficerskich /23 tygodnie/.

W Wielkiej Brytanii kandydaci na oficerów zawodowych uzyskują pierwszy stopień oficerski po rocznym szkoleniu podstawowym. Na szkolenie to przyjmowani są absolwenci wyższych uczelni cywilnych lub ochotnicy, którzy po jego odbyciu muszą ukończyć uczelnię cywilną. W trakcie pełnienia służby zawodowej oficerowie muszą studiować w akademiach technicznych /9 miesięcy/, i Państwowej Akademii Obrony /8 miesięcy/.

Podoficerowie zawodowi są szkoleni na specjalnych kursach podoficerskich /kandydaci na podoficerów są selekcyonowani na kursach szkolenia podstawowego/.

W RFN przyszli oficerowie odbywają najpierw kilkumiesięczne przeszkolenie podstawowe, 6-10 miesięczne szkolenie specjalistyczne i 2-3 miesięczną praktykę, a następnie studiują w 3-letniej szkole oficerskiej, przy czym po pierwszym roku studiów uzyskują stopień oficerski.

W trakcie pełnienia służby wojskowej oficerowie kierowani są na różne szkolenia specjalistyczne i doksztalcające, których czas trwania waha się od 9 miesięcy do 2 lat /w tym także w Akademii Dowodzenia Bundeswehry/.

Oficerowie krótkoterminowej służby okresowej /do 12 lat/ uzyskują stopień oficerski po trwającym od roku do 2 lat kursie.

Podoficerowie zawodowi szkoleni są przez ok. 15 miesięcy.

We Francji oficerowie rekrutują się najczęściej spośród absolwentów 4-letnich liceów wojskowych. Odbywają 3-letnie studia wojskowe I stopnia, roczne szkolenie aplikacyjne oraz 1-2 letnie studia wojskowe II stopnia.

Podoficerowie zawodowi to także w przeważającej części absolwenci liceów wojskowych, którzy obowiązani są do ukończenia 2-letniej szkoły podoficerskiej.

Dla porównania, w Polsce przygotowanie oficerów trwa 4-5 lat, a kandydaci na wyższych dowódców odbywają ponadto studia w akademiach. Przysiali chorążowie szkoleni są przez 2-3 lata, natomiast podoficerowie zawodowi rekrutują się spośród poborowych - ochotników, którzy zostają wcieleni do szkół podoficerskich lub ośrodków szkolenia młodszych specjalistów, a po powołaniu do zawodowej służby wojskowej /po 18-24 miesięcznej służbie zasadniczej/ odbywają 6-miesięczny kurs dla podoficerów zawodowych.

B. Uzawodowienie sił zbrojnych PRL

Stopień uzawodowienia sił zbrojnych PRL uległ w okresie powojennym nieznaczny zmianom. W końcu lat czterdziestych wskaźnik ten osiągnął wartość 31,9 %.

W latach pięćdziesiątych, po początkowym spadku, stopień uzawodowienia minimalnie wzrastał i osiągnął w 1960 r. wartość 32,9 %. Lata sześćdziesiąte przyniosły niewielkie wahania wartości wskaźnika uzawodowienia, który ostatecznie ukształtował się na poziomie 32-33 %. Istotne dla tego okresu jest wprowadzenie w 1968 r. korpusu chorążych oraz systematyczne zmniejsz-

szanie stanu osobowego żołnierzy służby zasadniczej, przy niezmienionych stanach korpusu oficerskiego i podoficerów zawodowych.

Wymienione tendencje pozostają aktualne do chwili obecnej, natomiast w najbliższej przyszłości, tj. do 1995 r. - prognozuje się niewielki wzrost stopnia uzawodowienia naszych sił zbrojnych - do wartości ok. 35 %. Dotyczyć to będzie szczególnie zmiany stanowisk podoficerów zasadniczej służby wojskowej na stanowiska podoficerów zawodowych, zwłaszcza w korpusach: lotnictwa, uzbrojenia, kwatermistrzowskim, zakwaterowania i budownictwa, meteorologii i hydrologii oraz komunikacji.

C. Uwarunkowania ekonomiczne tworzenia armii zawodowej

Dokonując porównań międzynarodowych zauważono, że w tych państwach, w których armie są w pełni lub w znacznym stopniu uzawodowione, wielkość wydatków wojskowych jest wielokrotnie wyższa niż w Polsce, w której siły zbrojne w większości pochodzą z poboru.

Według materiałów opublikowanych w ubiegłym roku przez Międzynarodowy Instytut Badań Pokojowych /SIPRI/ w Sztokholmie, wydatki wojskowe Polski w 1986 r. wyniosły 2 890 mln dolarów USA w cenach stałych z 1980 r., podczas gdy w USA 219 299 mln, w Wielkiej Brytanii 30 023 mln, we Francji 28 798 mln, a w RFN 27 660 mln. Znaczną część tych kwot pochłaniają wydatki osobowe: w USA ok. 25 % całości wydatków wojskowych, w Wielkiej Brytanii i Francji 36 %, w RFN ponad 42 %. Opierając się na powyższych wskaźnikach można obliczyć, że same tylko wydatki osobowe w budżetach wojskowych wymienionych państw, są znacznie wyższe od ogólnej wielkości wydatków wojskowych Polski podanych przez ww. instytut.

Chcąc zwiększyć uzawodowienie naszej armii tylko o 30 %, należałoby przeznaczyć na ten cel dodatkowo /wg ww. instytutu/ sumę ok. pół miliarda dolarów, czyli praktycznie znacznie powiększyć budżet MON /wynoszący obecnie 954,8 miliardów złotych

Zgodnie z decyzją Komitetu Obrony Kraju, wielkość wydatków na cele obronne powinna utrzymać się w najbliższych latach na jednakowym poziomie. W tej sytuacji przekształcenie naszych sił zbrojnych w armię o większym uzawodowieniu, przy założeniu zachowania nie zmienionych stanów osobowych lub nawet nieznacz-
nym ich zmniejszeniu, spowodowałoby radykalną zmianę struktury nakładów w wyniku koniecznego wzrostu wydatków osobowych, czyli uszczuplenie środków przewidzianych na zakup uzbrojenia i wyposażenia techniczno-wojskowego. W rezultacie spowodowałyby to regres w rozwoju jakościowym sił zbrojnych. Realizacja założeń rozwojowych wymaga bowiem znacznych nakładów, zwłaszcza na nowoczesne uzbrojenie i sprzęt wojskowy.

Wprowadzane i tak bardzo selektywnie do naszych wojsk nowe generacje uzbrojenia i sprzętu są wielokrotnie droższe od generacji poprzednich. Trzeba zaznaczyć, że koszt utrzymania żołnierza zawodowego jest trzykrotnie wyższy niż żołnierza z poboru.

5. UWARUNKOWANIA EKONOMICZNE I SKUTKI FINANSOWE UTWORZENIA
ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE

Przyjęto następujące założenia:

- ogólny stan liczebny sił zbrojnych PRL wynosić będzie około 300 tys. żołnierzy;
- docelowy stopień uzawodowienia wynosić będzie 65 %, w tym 20 % oficerów, 20 % chorążych i 25 % podoficerów /wg stanu na 1.01.1989 r. stopień uzawodowienia wynosi 28,1 %, w tym 14,0 % oficerów, 7,4 % chorążych i 6,7 % podoficerów/;
- czas uzawodowienia - 10 lat;
- przyrosty stanów osobowych żołnierzy zawodowych określono na podstawie stanów ewidencyjnych z dnia 1.01.1989 r.;
- wyliczenia skutków finansowych dokonano na podstawie obowiązujących w 1988 r. wskaźników kosztów utrzymania żołnierzy;
- liczba pracowników cywilnych zatrudnionych w MON nie ulegnie zmianie;
- 90 % podejmujących służbę zawodową otrzyma mieszkanie /8 tys. mieszkań w skali roku/.

Szacuje się, że koszty uzawodowienia sił zbrojnych, zgodnie z przyjętymi założeniami, będą wynosić w wymiarze rocznym 141,6 mld zł, w tym: koszty powodujące wzrost wydatków budżetowych MON - 81,8 mld zł^{x/} oraz koszty budownictwa mieszkaniowego - 59,8 mld zł.

Wzrost wydatków budżetowych MON o 81,8 mld zł rocznie wynika przede wszystkim ze wzrostu wydatków o charakterze płacowym /71 mld zł, tj. 87 %/ i z nieznacznego przyrostu pozostałych elementów kosztów utrzymania wojska /leczenie, zakwaterowanie, świadczenia socjalne, wyżywienie, umundurowanie/.

^{x/} Kwota ta w 1988 roku powodowałaby przyrost wydatków budżetowych MON o około 11 %.

Przy cenach z 1989 roku /ceny prognozowane/ ogólny przyrost kosztów uzawodowienia w skali roku wynosiłby około 167,5 mld zł, w tym koszty powodujące wzrost budżetu MON - 95,7 mld zł i koszty budownictwa mieszkaniowego - 71,8 mld zł

Szczegółowy wykaz kosztów uzawodowienia sił zbrojnych ilustruje załącznik nr 1.

W rachunku całościowym należałoby również uwzględnić wielkość prawdopodobnych oszczędności w budżecie MON z tytułu niższych kosztów eksploatacji uzbrojenia i sprzętu wojskowego oraz wzrost wydatków o charakterze inwestycyjnym i innych z tytułu zwiększonej /o ok. 3,5 tys. w skali rocznej/ liczby słuchaczy szkolonych w akademiach i wyższych szkołach oficerskich. Przyjęto, że wielkości te zrekompensują się.

Czynnikiem hamującym proces uzawodowienia sił zbrojnych może stać się problem mieszkaniowy. Uwzględniając wyjątkowo trudną ogólną sytuację mieszkaniową w kraju, zwiększenie budownictwa mieszkaniowego dla MON o ok. 8 tys. mieszkań rocznie jest mało realne.

A zatem plany przekształcenia naszych sił zbrojnych na armię o wyższym stopniu uzawodowienia należy uważać za przedwczesne ze względu na występujące obecnie trudności ekonomiczne i złożoną sytuację społeczną.

Jak wynika z przedstawionych danych, najkosztowniejszym składnikiem stanu osobowego wojska jest kadra zawodowa. Jeśli uwzględni się ponadto jej stan rodzinny, koszty utrzymania wojska dodatkowo wzrosną.

Przeprowadzona tu analiza ekonomicznych uwarunkowań i skutków tworzenia armii zawodowej w Polsce ma charakter wstępny.

Zestawienie kosztów uzawodowienia SZ PRL
/mld zł - ceny 1988 r./

| Wyszczególnienie | Roczne koszty utrzymania w zakresie: | | | | | | | Razem |
|--|--------------------------------------|------------|---------------|----------|---------------------|----------------|-----------|-------|
| | Wydatków osobowych | Wyżywienia | Umundurowania | Leczenia | Wydatków socjalnych | Zakwaterowania | Przevozów | |
| A. Wzrost kosztów z tytułu wyższych stanów osobowych: | | | | | | | | |
| 1. Oficerów | 6,2 | 0,9 | 0,8 | 0,2 | 0,2 | 1,5 | 0,0 | 9,8 |
| 2. Chorążych | 25,8 | 4,7 | 4,1 | 0,9 | 1,1 | 8,3 | 0,1 | 45,0 |
| 3. Podoficerów zawod. | 42,0 | 7,0 | 6,3 | 1,4 | 1,8 | 13,9 | 0,2 | 72,6 |
| 4. Słuchaczy akademii i wyższych szkół oficerskich | 0,9 | 1,6 | 0,9 | 0,1 | - | 1,9 | 0,1 | 5,5 |
| 5. Razem | 74,9 | 14,2 | 12,1 | 2,6 | 3,1 | 25,6 | 0,4 | 132,9 |
| B. Zmniejszenie kosztów z tytułu niższych stanów osobowych: | | | | | | | | |
| 6. Podoficerów i żołnierzy służby zasadn. | -3,9 | -12,9 | -12,0 | -0,6 | - | -21,4 | -0,3 | -51,1 |
| C. Wzrost kosztów utrzymania wojska z tytułu uzawodowienia /poz.5-6/ powodujący wzrost budżetu MON | 71,0 | 1,3 | 0,1 | 2,0 | 3,1 | 4,2 | 0,1 | 81,8 |
| D. Koszty bud.mieszk.realizowane poza budżetem MON | - | - | - | - | - | - | - | 59,8 |
| Koszty uzawodowienia ogółem | 71,0 | 1,3 | 0,1 | 2,0 | 3,1 | 4,2 | 0,1 | 141,6 |

Źródło: 1. Wskaźniki kosztów utrzymania żołnierzy w poszczególnych korpusach osobowych i rodzajach wojsk /wojska lądowe, obrony powietrznej i marynarki wojennej/.

2. Koszt budowy 1 m² powierzchni użytkowej mieszkania w 1988 r. - 130 tys.zł /8 tys. mieszkań x 57,5 m² x 130 tys.zł/.

6. ZAKOŃCZENIE

Armie całkowicie zawodowe zostały utworzone w państwach najbogatszych, o wysokim dochodzie narodowym na jednego mieszkańca, były one bowiem w stanie ponieść koszty związane z realizacją pierwszego etapu uzawodowienia armii.

Ma to istotne znaczenie, gdyż posiadanie armii zawodowej wiąże się z koniecznością opracowania takiego systemu zachęt materialnych oraz zapewnienia takich warunków socjalnych, aby liczba ochotnych do zawodowej służby wojskowej przewyższała dość znacznie potrzeby. Pozwoliłoby to dokonywać selekcji kandydatów i stworzyć konkurencję dla zawodów cywilnych. Spełnienie tych wymagań w Polsce jest praktycznie niemożliwe /w obecnej sytuacji społeczno-gospodarczej/, gdyż przy założeniu stałej wielkości budżetu, wydzielanego na potrzeby obronności kraju, zostałyby poważnie uszczuplone zasoby finansowe przeznaczone na rozwój techniczny sił zbrojnych. Wyposażenie wojsk w doskonalszy sprzęt i uzbrojenie /co kilka lat/ jest konieczne, gdyż w przeciwnym wypadku armia stałaby się przestarzałą. Jednocześnie zwiększenie stopnia uzawodowienia naszej armii spowodowałoby, między innymi znaczny wzrost wojskowego budownictwa mieszkaniowego oraz budownictwa towarzyszącego, np. internatów, hoteli, kasyn itp., co w konsekwencji wydłużyłoby i tak bardzo długi okres oczekiwania na mieszkania, szczególnie przez młode rodziny.

W armiach zawodowych lub o wysokim stopniu uzawodowienia znacznie zwiększa się zarówno liczba, jak i rola pracowników cywilnych ze względu na zwiększony zakres zadań, a także konieczność przejęcia przez nich zadań, związanych z eksploatacją sprzętu, realizowanych przedtem przez żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Jednakże niezbędne zwiększenie liczby pracowników cywilnych w naszych siłach zbrojnych wpłynie na zmniejszenie zasobów siły roboczej w gospodarce narodowej o następne około 100 tys. osób.

Żołnierze ludowego Wojska Polskiego realizują w szerokim zakresie zadania na rzecz gospodarki narodowej. W wypadku utworzenia armii zawodowej tego typu prace trzeba będzie znacznie ograniczyć lub wręcz z nich zrezygnować.

Utworzenie armii zawodowej prowadzi do elitarności w wypełnianiu obowiązku obrony kraju, przestaje on bowiem być powszechnym obowiązkiem wszystkich obywateli.

Przejęcie na armię zawodową ograniczyłoby możliwość przygotowania zasobów żołnierzy rezerwy w takiej skali, w jakiej realizuje się to w systemie dotychczasowym. Niezbędne byłoby też dokonanie zmian w systemie szkolenia rezerw osobowych.

Nie jest możliwe powołanie do służby wojskowej całej populacji młodzieży. Każdego roku bowiem spośród stających do poboru dyskwalifikuje się - tylko ze względu na stan zdrowia - około 20 % poborowych, a 13-15 % udziela się odroczeń z różnych powodów /wykonywania zawodu, prowadzenia gospodarstwa rolnego, sprawowania opieki, jedyne go żywiciela rodziny/.

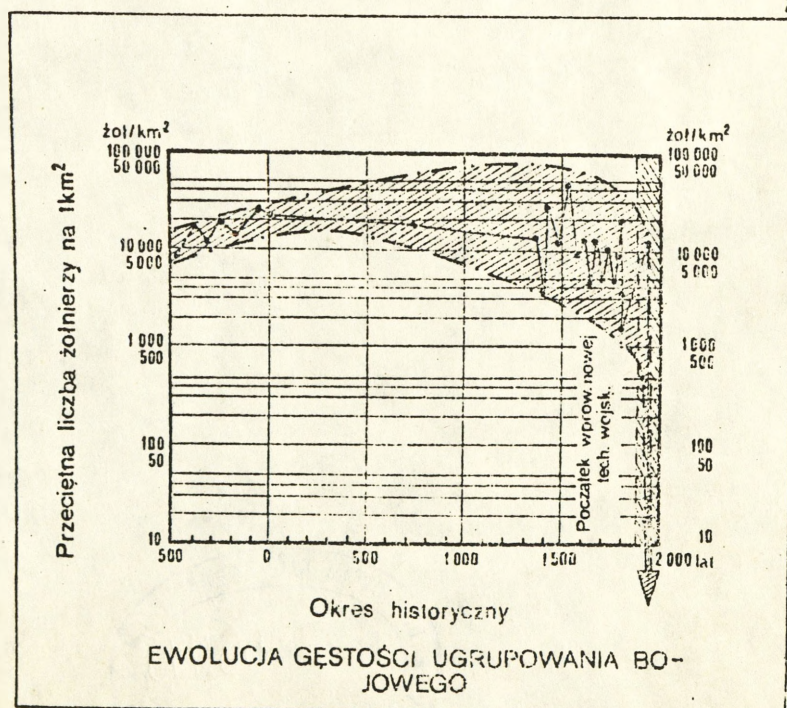
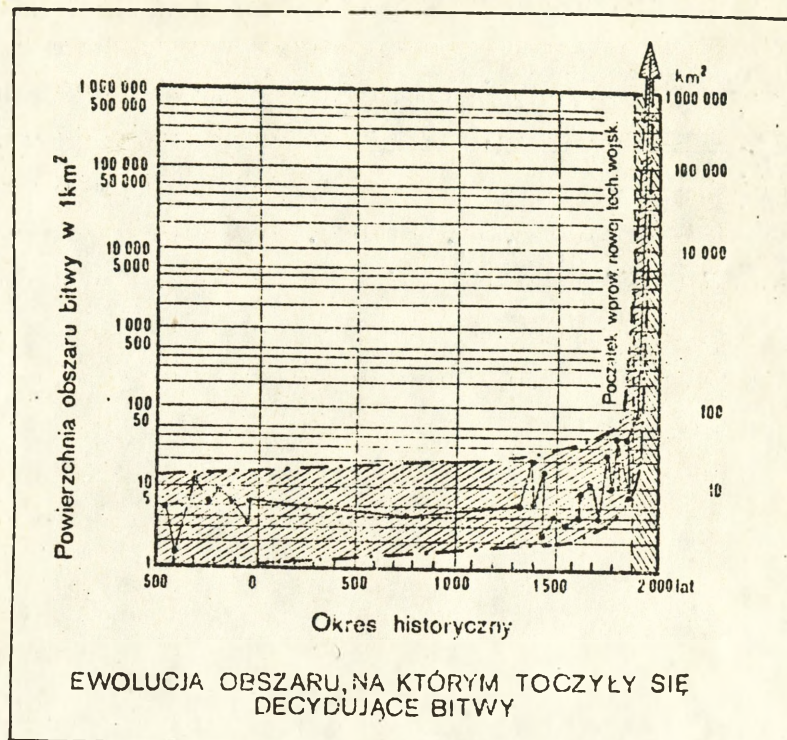
W naszych siłach zbrojnych żołnierze zasadniczej służby wojskowej są wyznaczani na odpowiedzialne stanowiska dowódcze oraz do obsługi skomplikowanego sprzętu. Przygotowanie specjalistyczne w szkołach podoficerskich i ośrodkach szkolnych, a także zdobycie umiejętności fachowych w szkole i zakładzie pracy umożliwi wyznaczanie ich również na stanowiska przewidziane dla podoficerów zawodowych, a nawet chorążych.

Niezależnie od przedstawionych motywacji, z konieczności stopień uzawodowienia w siłach zbrojnych PRL będzie się zwiększał. Oddzielnych jednak badań wymaga określenie proporcji żołnierzy zawodowych do żołnierzy odbywających zasadniczą służbę wojskową.

Przy zwiększonym uzawodowieniu sił zbrojnych zmniejszona będzie liczba żołnierzy i skracany czas trwania zasadniczej służby wojskowej, co będzie wymagać zwiększenia intensywności

procesu szkoleniowego. Zmniejszenie liczebności armii wynika również z uwarunkowań historycznych, które przedstawione zostały w załączniku nr 1.

Zespół oficerów



x/ wg. K. NOŻKO, Operacja zaczepna armii /podręcznik/, Warszawa 1987, rozdz. IX, s. 292.

Wykonano w 2 egz.

Egz. nr 1 - Gabinet MON

Egz. nr 2 - Bibl. Główna

Wyk. ptk NOZKO

Tel. 13-079

Druk EG dnia 27.02.1989 r.

Nr ks. masz. Pf-44/OSz.

