R G B WH GR BL Grey Scale #13 C M Y K
DANES-PICTA.COM
A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

ZESZYTY NAUKOWE

PROFESJONALIZACJA SIŁ ZBROJNYCH RP

Materiały z konferencji naukowej
zorganizowanej z inicjatywy
i pod patronatem honorowym
Ministra Obrony Narodowej
przez Akademię Obrony Narodowej
11 czerwca 2008 roku

Nr 2(71)A

Numer specjalny

65016

Warszawa 2008

NUMER SPECJALNY

Colour Chart #13
Blue Cyan Green Yellow Red Magenta White 3/Color Black
Inches Centimetres
DANES-PICTA.COM

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

ZESZYTY NAUKOWE

BIBLIOTEKA GŁÓWNA - ARCHIWUM
Nr ewid. 65016
II
Akademii Obrony Narodowej

PROFESJONALIZACJA SIŁ ZBROJNYCH RP

Materiały z konferencji naukowej zorganizowanej z inicjatywy i pod patronatem honorowym Ministra Obrony Narodowej przez Akademię Obrony Narodowej 11 czerwca 2008 roku

Nr 2A(71)
Numer specjalny

WARSZAWA 2008

KOMITET NAUKOWY

dr hab. inż. Stanisław Zajas – przewodniczący, płk dr inż. Jarosław Siuda – zastępca przewodniczącego, prof. dr hab. Bogdan Szulc, płk dr hab. Tomasz Majewski, prof. dr hab. Eugeniusz Zabłocki, płk dr hab. Ryszard Szpyra, prof. dr hab. Ryszard Wróblewski, ppłk dr inż. Sylwester Kurek, prof. dr hab. Marek Plewczyński, ppłk dr Krzysztof Loranty

RADA PROGRAMOWA

Bogdan Klich – minister obrony narodowej, Czesław Piątas – sekretarz stanu ds. społecznych i profesjonalizacji w Ministerstwie Obrony Narodowej, gen. dr Franciszek Gągor – szef Sztabu Generalnego WP, gen. bryg. dr hab. inż. Janusz Kręcikij – rektor-komendant AON, gen. dyw. Andrzej Wasilewski – szef Zarządu Organizacji i Uzupełnień Sztabu Generalnego WP, dr hab. inż. Stanisław ZAJAS – prorektor ds. naukowych Akademii Obrony Narodowej

Zespół redakcyjny:
mgr Anna Doraczyńska – redaktor naczelna (tel. 6/813-516),
Agnieszka Cieślak (tel. 6/814-664),
mgr Małgorzata Mokrzysz (tel. 6/814-019)

Tłumaczenia na język angielski: Jolanta Olpińska

Redaktor techniczny: Beata Klarowska

Opracowanie graficzne okładki: Ewa Wiśniewska

Adres redakcji: 00-910 Warszawa 72
al. gen. Antoniego Chruściela 103, bl. 25
tel./fax: 6/813-356 e-mail: zn@aon.edu.pl

© Copyright by Akademia Obrony Narodowej, Warszawa 2008

**Artykuły wyrażają indywidualne poglądy autorów, a nie instytucji, które reprezentują.
The opinions expressed in the articles are those of the authors and do not reflect the official position of the institutions they represent.**

Skład, druk i oprawa: Akademia Obrony Narodowej – Wydawnictwo AON, zam. nr 1108/2008, nakład 250 egz.

SPIS TREŚCI
CONTENS

dr hab. inż. Stanisław ZAJAS
prorektor AON ds. naukowych
Wstęp 5
Introduction 7

gen. bryg. dr hab. inż. Janusz KRĘCIKIJ
rektor-komendant AON
Wystąpienie rektora-komendanta AON otwierające konferencję 10
Rector-Commandant's Opening Speech 12

Bogdan KLICH
minister obrony narodowej
Wystąpienie ministra obrony narodowej 13
Minister's of National Defence Speech 21

dr Cezary LUSIŃSKI
dyrektor Departamentu Polityki Bezpieczeństwa Międzynarodowego MON
Globalne i narodowe środowisko bezpieczeństwa a przyszłe operacje z udziałem
Sił Zbrojnych RP 22
Global and National Security Environment vs. Future Operations
with the Polish Armed Forces' Participation 25

gen. bryg. Mirosław RÓŻAŃSKI
zastępca szefa Zarządu Planowania Strategicznego Sztabu Generalnego WP
Misje i zadania Sił Zbrojnych RP w przyszłych operacjach 26
Polish Armed Forces Missions and Tasks in Future Operations 40

gen. bryg. Marek OJRZANOWSKI
dyrektor Departamentu Transformacji MON
Transformacja Sił Zbrojnych RP 41
Polish Armed Forces' Transformation 54

płk dr Stanisław RUMAN
szef Zespołu ds. Profesjonalizacji SZ RP
Zarząd Organizacji i Uzupełnień Sztabu Generalnego WP
Profesjonalizacja sił zbrojnych – na przykładzie wybranych państw 55
Armed Forces Professionalization on the Example of Selected Countries 69

gen. dyw. dr n. ekon. Andrzej FAŁKOWSKI
dyrektor Departamentu Budżetowego MON
Założenia finansowania profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP 70
Principles of Financing the Polish Armed Forces' Professionalization 78

płk Jarosław POWROŹNIK
szef Oddziału Koordynacji Kształcenia i Szkolenia
Departament Nauki i Szkolnictwa Wojskowego MON
Koncepcja kształcenia i doskonalenia zawodowego oficerów w aspekcie profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP
Założenia kształcenia i doskonalenia zawodowego oficerów (referat panelowy) 79
Concept of Officers' Professional Training and Improvement in the Aspect of Polish Armed Forces' Professionalization 90

prof. dr hab. Adam TOMASZEWSKI
prorektor AON ds. dydaktycznych
Koncepcja kształcenia i doskonalenia zawodowego oficerów w aspekcie profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP
Przygotowanie dowódczo-sztabowe oficerów (referat panelowy) 92
Officers' Command and Staff Preparation 98

gen. dyw. Marek TOMASZYCKI
szef Zarządu Szkolenia Sztabu Generalnego WP
Koncepcja szkolenia podoficerów i szeregowych zawodowych w aspekcie profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP 99
Concept of Non-commissioned Officers' and Professional Privates' Training in the Aspect of the Polish Armed Forces' Professionalization 113

gen. bryg. dr hab. inż. Janusz KRĘCIKIJ
rektor-komendant AON
Podsumowanie 114
Conclusions 118

Program profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2008–2010 (załącznik do protokołu ustaleń z posiedzenia Rady Ministrów z dnia 5 sierpnia 2008 r.) 122
The Programme of the Polish Armed Forces' Professionalization for 2008–2010 131

dr hab. inż. Stanisław ZAJAS
prorektor Akademii Obrony Narodowej ds. naukowych

WSTĘP

11 czerwca 2008 roku w Akademii Obrony Narodowej, z inicjatywy i pod honorowym patronatem Ministra Obrony Narodowej została przeprowadzona konferencja naukowa na temat *Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP*. Potrzeba organizacji tego przedsięwzięcia naukowego wynikała z zamiaru rządu i Ministerstwa Obrony Narodowej doprowadzenia do pełnego uzawodowienia naszej armii oraz osiągnięcia wysokiego poziomu przygotowania do nowych wyzwań, nowych misji i zadań.

Konieczność przeprowadzenia skomplikowanej, kosztochłonnej i wymagającej najwyższego zaangażowania operacji profesjonalizacji polskich sił zbrojnych wynika z analizy współczesnych i prognozowanych zmian w sferze bezpieczeństwa w wymiarze światowym i narodowym. Po rozwiązaniu Układu Warszawskiego zanikł podział świata na dwa przeciwstawne bieguny, rozszerzył się obszar demokracji i rozwoju ekonomicznego, szczególnie w Europie. Jednakże pojawiły się też nowe zagrożenia bezpieczeństwa, które w poprzednim okresie nie miały takiego znaczenia jak obecnie. Tymi zagrożeniami są przede wszystkim: terroryzm; niekontrolowana proliferacja broni masowego rażenia, konflikty o charakterze lokalnym lub regionalnym, których podłożem są konflikty etniczne, religijne lub ekonomiczne, a także upadek struktur państwowych niektórych państw, co powoduje chaos i prowadzi do wybuchu wojen domowych. Istotą tych zagrożeń jest ich asymetryczność, co oznacza, że bardzo często trudno jest zidentyfikować konkretnego przeciwnika, a tym samym bardzo trudno jest organizować przeciwdziałanie, gdyż nie wiadomo, kiedy i jak on zadziała lub uderzy.

Sytuacja ta spowodowała konieczność dokonania przewartościowań w podejściu do problemów bezpieczeństwa zarówno w ujęciu światowym, jak i narodowym. Polska jest członkiem Sojuszu Północnoatlantyckiego i Unii Europejskiej. Dzięki temu zwiększył się poziom bezpieczeństwa, co wynika zarówno ze zobowiązań sojuszniczych jak i przynależności do społeczności europejskiej. Oznacza to, że zarówno NATO, jak i Unia Europejska, w tym i Polska, muszą dokonać znaczących zmian w obszarze polityczno-militarnym celem dostosowania się do obecnych i przyszłych wyzwań.

Niezbędne jest zatem nowe spojrzenie na problem wymagań wobec sił zbrojnych. Powinny one być odpowiednio wyposażone, uzbrojone i wyszkolone, zdolne

zarówno do obrony własnego terytorium w sytuacji napaści na nasz kraj lub na którekolwiek państwo NATO, w ramach kolektywnej obrony, jak też do udziału w szerokim spektrum operacji reagowania kryzysowego poza własnym terytorium, w tym do prowadzenia działań o charakterze niemilitarnym, np. niesienia pomocy humanitarnej, odbudowy infrastruktury, uczestniczenia w likwidacji skutków klęsk żywiołowych i katastrof przemysłowych.

Powoduje to, między innymi, konieczność posiadania jednostek sił zbrojnych w odpowiednich stopniach gotowości bojowej, mobilnych i wszechstronnie zabezpieczonych w celu prowadzenia działań przez długie okresy z możliwością rotowania sił poza terytorium kraju czy sojuszu.

Jednakże najważniejszym wymaganiem wobec sił zbrojnych jest osiągnięcie wysokiego poziomu profesjonalizacji, czyli zdolności do prowadzenia działań zarówno stricte militarnych, jak i o charakterze niemilitarnym przez żołnierzy jednostek sił zbrojnych w zróżnicowanych warunkach polityczno-militarnych, etniczno-religijnych, terenowych i klimatycznych.

W odniesieniu do Sił Zbrojnych RP powstaje pytanie, czy polska armia, składająca się obecnie zarówno z żołnierzy zawodowych, jak i z żołnierzy z poboru, jest w stanie sprostać współczesnym i przyszłym wyzwaniom?

Odpowiedź wydaje się prosta, szczególnie w odniesieniu do wojskowej służby z poboru – nie, ponieważ w czasie dziewięciomiesięcznej służby nie jest możliwe wyszkolenie żołnierzy w taki sposób, aby mogli oni uczestniczyć w pełnym spektrum misji i wykonywać zadania w zróżnicowanych i bardzo trudnych warunkach. Nie jest również możliwe opanowanie zasad obsługi i posługiwania się nowoczesnym, często bardzo drogim uzbrojeniem oraz wyposażeniem wojskowym. Można zatem założyć, że przyszła polska armia powinna być w pełni zawodowa oraz wyszkolona do działań w różnych warunkach, niezbędna jest zatem jej profesjonalizacja oznaczająca zarówno pełne uzawodowienie, jak i mistrzowskie wyszkolenie w zakresie wykorzystania skomplikowanej i technologicznie zaawansowanej techniki wojskowej.

Wskazane dylematy i problemy stały się osnową naukowej dysputy podczas konferencji naukowej nt. „Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP". Organizatorzy konferencji sformułowali szereg pytań problemowych, na które poszukiwano odpowiedzi podczas obrad:

1. Jakie jest globalne i narodowe środowisko bezpieczeństwa i jakie będą przyszłe operacje z udziałem Sił Zbrojnych RP?
2. Jakie są pożądane kierunki transformacji oraz misje i zadania Sił Zbrojnych RP w aspekcie ich udziału w przyszłych operacjach?
3. Jakie są doświadczenia innych państw w zakresie przeprowadzenia profesjonalizacji sił zbrojnych oraz jakie stąd wynikają wnioski dla Polski?
4. Jakie są uwarunkowania prawne oraz jakie powinny być założenia i sposób finansowania profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP?
5. Jaka, w związku z tymi zamiarami, powinna być koncepcja kształcenia i szkolenia żołnierzy zawodowych?

Dążono do znalezienia odpowiedzi na te pytania podczas dwóch sesji plenarnych, w czasie których wygłoszono dziewięć referatów. Każda sesja zakończona była dyskusją wokół zasygnalizowanych w nich problemów. Niniejszy numer specjalny „Zeszytów Naukowych AON" zawiera, oprócz wymienionych już referatów, wystąpienie rektora-komendanta Akademii Obrony Narodowej otwierające konferencję, wystąpienie ministra obrony narodowej oraz podsumowanie konferencji.

W konferencji wzięło udział około 130 osób reprezentujących kierownictwo Ministerstwa Obrony Narodowej, Sztab Generalny Wojska Polskiego, Dowództwo Operacyjne oraz dowództwa rodzajów sił zbrojnych, kadra dydaktyczno-naukowa i studenci Akademii Obrony Narodowej oraz uczelni i ośrodków, z którymi AON współpracuje, a także przedstawiciele Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz Ministerstwa Spraw Zagranicznych.

W związku z tym, że wkrótce po konferencji, w sierpniu bieżącego roku, został przyjęty rządowy program profesjonalizacji polskiej armii, końcową część niniejszej publikacji zajmuje prezentacja zapisów *Programu profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2008–2010*, będącego załącznikiem do protokołu ustaleń z posiedzenia Rady Ministrów, z dnia 5 sierpnia 2008 r. Wskazano w nim ogólne przyczyny wprowadzenia profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, jej cel, założenia i etapy wdrażania oraz ocenę skutków budżetowych.

Całość stanowi bogaty materiał poznawczy i porównawczy, określony ramami założeń konferencji. Autorzy wystąpień prezentowali wyniki swoich dociekań oraz przedstawiali wnioski, które powinny skłaniać czytelników do twórczej refleksji. Możliwe jest również porównanie tych ustaleń z konkretnymi zapisami rządowego programu profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP i wyciąganie własnych, pogłębionych wniosków.

INTRODUCTION

On 11 June 2008, National Defence University (AON) hosted a scientific conference on the Professionalization of the Polish Armed Forces, under the auspices of the Minister's of National Defence initiative. The need of organising this scientific event is a result of the government's and Ministry's of National Defence intention to introduce fully professional army and reach a high level of preparation to new challenges, missions and tasks.

The necessity of conducting a complex, costly and requiring the utmost engagement operation of the Polish Armed Forces' professionalization results from the analysis of contemporary and forecasted security changes in the world and national dimensions. After the collapse of the Warsaw Pact the division of the world into two opposite poles disappeared, consequently the area of democracy

and economic development increased, particularly in Europe. However, new threats to security emerged which were not as important as in the present. These threats include, first of all, terrorism, uncontrolled proliferation of weapons of mass destruction, local or regional conflicts, triggered by ethnic, religious or economic conflicts and also the collapse of some countries' structures of the state causing chaos and leading to civil wars. These threats are asymmetric, therefore it is frequently very difficult to identify a particular enemy and also to organise a counterattack as it is not known when and how the enemy will act or attack.

This situation has led to the necessity to reassess the approach to security problems both in the world and national dimensions. Due to the fact that Poland is a Member State of NATO and the European Union, the level of security increased what results both from our NATO obligations and belonging to the European community. This means that both NATO and the EU, Poland including, are obliged to carry out significant changes in the political and military dimension in order to adjust to present and future challenges.

Thus a new attitude is necessary to the requirements posed to the armed forces. They should be appropriately equipped, armed and trained, capable both of defending our territory in case of an invasion of our country or any NATO country, within collective defence and participating in a wide range of crisis response operations outside our territory, including conducting non-military operations, e.g. humanitarian assistance, infrastructure rebuilding, eradicating the effects of natural and industrial disasters.

This causes, among others, the necessity to have armed forces units in appropriate states of readiness, mobile and well equipped to conduct operations for long periods of time, with the possibility of rotation outside the Alliance's or our territory.

However, the armed forces' most crucial challenge is to reach a high level of professionalization, i.e. capability to carry out both military and non-military operations by soldiers in various political, military, ethnic, religious, terrain and climate conditions.

As regards the Polish Armed Forces, a question arises if the Polish Armed Forces consisting at present of both professional and conscription soldiers are able to cope with current and future challenges.

The answer seems to be easy in reference to the conscription service – no, because during the nine-month term of service it is not possible to train soldiers so as they can participate in a wide range of missions and perform tasks in different and extremely difficult conditions. Also it is not possible to fully operate and use modern, frequently expensive armament or military equipment. It may be assumed that the future Polish military should be entirely professional and trained to operate in various conditions, therefore its professionalization is necessary, which not only means a career army but also perfect training in using complicated and technologically advanced military technology.

The mentioned above dilemmas and problems have triggered the scientific dispute in the course of the scientific conference on the Professionalization of the

Polish Armed Forces. The conference organisers posed a series of problem questions to be answered during the sessions:

1. What is the global and national security environment like and what will the future operations with the Polish Armed Forces' participation be like?

2. What are the right directions of transformation and the Polish Armed Forces' missions and tasks while participating in the future operations?

3. What are the experiences of other countries which conducted their armed forces' professionalization and what conclusions Poland should take into consideration?

4. What are legal basis and what should be the assumptions and ways of the Polish Armed Forces' financing?

5. What should the concept of professional soldiers' training be like due to these plans?

The answers to these questions were sought in two plenary sessions during which nine papers were presented. Each session ended with the discussion on the problems raised in the papers. This special issue of "Zeszyty Naukowe AON" includes, apart from the mentioned papers, the opening speech of the Rector - Commandant of National Defence University, the speech of the Minister of National Defence and the conference conclusions.

The one hundred and thirty conference participants represented the Ministry of Defence officials, the General Staff of the Polish Army, Operational Command and commands of armed forces' branches, academic teachers and students of National Defence University, as well as universities and centres with which AON cooperates, and also representatives of the Ministries of the Interior, Administration and Foreign Affairs.

Due to the fact that shortly after the conference, in August 2008, the government's programme of the Polish Armed Forces' professionalization was accepted, the final part of this publication contains the presentation of "Programme of the Polish Armed Forces' Professionalization for 2008–2010" provisions, which is an annex to the protocol of the Council of Ministers' session of 5 August 2008. It shows general reasons for the Polish Armed Forces' professionalization, its aim, assumptions, implementation stages and assessment of effects on the budget.

The whole publication is a rich cognitive and comparative material defined within the conference framework. The authors of the papers presented the results of their inquiries and conclusions to make the readers creatively reflect on them. It is also possible to compare them with the provisions of the government's programme of the Polish Armed Forces professionalization to draw their own deepened conclusions.

gen. bryg. dr hab. inż. Janusz KRĘCIKIJ
rektor-komendant Akademii Obrony Narodowej

WYSTĄPIENIE REKTORA-KOMENDANTA AON OTWIERAJĄCE KONFERENCJĘ

Analiza uwarunkowań bezpieczeństwa wskazuje, że od początku lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia nastąpiły zasadnicze przewartościowania w tym obszarze, które mają i będą miały wpływ na światową sytuację polityczno-militarną.

Nastąpił wręcz rewolucyjny proces zmian w koncepcjach użycia sił zbrojnych, które w coraz większym zakresie są obecnie wykorzystywane w operacjach reagowania kryzysowego w celu utrzymania pokoju, stabilizowania sytuacji po zakończeniu konfliktów lub w celu udzielenia pomocy humanitarnej, zarówno w ramach operacji pokojowych, jak i w razie klęsk żywiołowych lub dużych katastrof przemysłowych. Zauważalna jest zmiana w podejściu do wykorzystania sił zbrojnych, które są obecnie przeznaczone nie tylko do prowadzenia walki zbrojnej w celu pokonania przeciwnika, ale również do zapewnienia stabilizacji, bezpieczeństwa oraz niesienia pomocy.

Wskazana wyżej zmiana w podejściu do wykorzystania sił zbrojnych poszczególnych państw, szczególnie będących członkami NATO, wynika z pojawienia się nowych zagrożeń bezpieczeństwa światowego oraz narodowego. Zagrożenia obecne i przyszłe, chociaż często występują i będą występowały lokalnie, to jednak poprzez sieć różnorodnych połączeń oddziałują globalnie. Bowiem w erze globalizacji, zagrożenia, które występują w odległych regionach świata, mogą być równie groźne dla naszego regionu (i naszego państwa) jak te, które będą występować w najbliższym otoczeniu. Walka z tymi zagrożeniami wymaga zwiększenia aktywności, współpracy i zdolności do przeciwdziałania. Wzrost aktywności oznacza, że poszczególne państwa, sojusze, organizacje państw powinny dysponować instrumentami i procedurami umożliwiającymi zarządzanie w sytuacjach kryzysowych i przeciwdziałanie kryzysom, włączając w to działalność polityczną, dyplomatyczną, militarną i cywilną. Oznacza to też konieczność posiadania określonych zdolności militarnych do działań w czasie pokoju, zanim pojawią się oznaki jakichkolwiek zagrożeń.

Analiza tych uwarunkowań pozwala na sformułowanie tezy, że niezbędne jest (i będzie) posiadanie większych możliwości przeciwdziałania zagrożeniom w ra-

mach szerokiego spektrum operacji militarnych, a to z kolei oznacza potrzebę transformacji sił zbrojnych w siły bardziej elastyczne i mobilne, które będą gotowe do prowadzenia efektywnych działań zarówno w obronie, jak i do reagowania adekwatnie do skali zagrożenia na sytuacje kryzysowe, będące rezultatem pojawienia się wymienionych zagrożeń. Trzeba jednak pamiętać o tym, że zwiększając zdolności sił zbrojnych w różnych obszarach, należy dostosować je do realizacji rozszerzonego spektrum misji.

Stawia to bardzo wysokie wymagania zarówno w odniesieniu wyposażenia i uzbrojenia armii, jak i w stosunku do żołnierzy. Współcześnie i w przyszłości realizację szerokiego spektrum misji sił zbrojnych mogą zapewnić tylko profesjonalnie przygotowane siły zbrojne, bowiem nie jest możliwe przygotowanie w ciągu kilku miesięcy służby żołnierzy z poboru do realizacji zadań, szczególnie w misjach poza granicami kraju, w skomplikowanych warunkach geograficznych i klimatycznych oraz w odmiennych uwarunkowaniach kulturowych, religijnych czy mentalnych.

W związku z tym oczywista staje się potrzeba profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP, aby mogły sprostać obecnym i przyszłym wyzwaniom. Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP to proces jakościowej i ilościowej transformacji zasobów kadrowych i sprzętowych polskiej armii. Zmiany te powinny być wprowadzane stopniowo, tak by przez cały czas trwania tego procesu była ona gotowa do wykonywania swoich konstytucyjnych zadań i wypełniania misji, również tych poza granicami kraju, wynikających z naszych zobowiązań sojuszniczych i umów międzynarodowych.

Pozyskiwanie ochotników do zawodowej służby wojskowej w warunkach gospodarki rynkowej i otwartego rynku pracy wymagać będzie zapewnienia odpowiednich warunków motywacyjnych. Należy jednak pamiętać, że zadanie to może być utrudnione, zwłaszcza w warunkach dużego zapotrzebowania na siłę roboczą, gospodarki rynkowej oraz otwartej przestrzeni ekonomicznej krajów Unii Europejskiej zachęcającej młodzież do aktywności zawodowej za granicą, a także prognozowanego zmniejszenia w najbliższej przyszłości ogólnej populacji ludności.

Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP jest procesem o wyjątkowym znaczeniu dla podnoszenia ich jakości. Zmienia historyczny, opierający się na powszechnym obowiązku służby model wojska. Uwzględnia także potrzeby obronne państwa i oczekiwania społeczne.

Dzisiejsza konferencja naukowa nt. „Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP" **ma na celu** ocenę współczesnych i przyszłych uwarunkowań użycia Sił Zbrojnych RP w operacjach oraz określenie ich wpływu na założenia i uwarunkowania prawne profesjonalizacji, sposób jej finansowania oraz koncepcję kształcenia i szkolenia żołnierzy zawodowych.

Jestem przekonany, że wnioski z tej konferencji, dzięki udziałowi szerokiego grona naukowców i specjalistów zajmujących się problematyką profesjonalizacji i transformacji SZ RP, zostaną w pełni zastosowane w praktyce.

RECTOR – COMMANDANT'S OPENING SPEECH

The Rector – Commandant of National Defence University in his opening speech presented the aim of the scientific conference, entitled "Professionalization of the Polish Armed Forces," which is to assess present and future conditions to use the Polish Armed Forces in operations and define their influence on professionalization's legal conditions, its financing and concepts of professional soldiers' training.

Bogdan KLICH
minister obrony narodowej

WYSTĄPIENIE MINISTRA OBRONY NARODOWEJ

Jest mi bardzo miło być gościem Państwa i patronem konferencji, która przypada w czasie niezmiernie ważnym dla przebiegu procesu profesjonalizacji. Spotykamy się w momencie, kiedy już, mówiąc językiem młodzieżowym, „odpaliliśmy" niektóre ustawy związane z profesjonalizacją, jednak przed sobą mamy przygotowanie kolejnych, tych najważniejszych. W tej sytuacji każdy ekspercki, twórczy głos jest na wagę złota.

Na tej sali nikt chyba nie ma wątpliwości, że nasze siły zbrojne stoją przed jednym z największych wyzwań w swojej historii, że wynik procesu, który nazwaliśmy profesjonalizacją, przesądzi na długi czas o tym, jaki będzie ich kształt i potencjał.

Podjęliśmy się tego bardzo trudnego zadania, przyjmując wersję przygotowaną przez poprzedni rząd na rok 2012. Postanowiliśmy przyspieszyć ten proces, w związku z czym zadanie stało się jeszcze trudniejsze. Czas jego realizacji, przy uwzględnieniu jego złożoności, jest niezmiernie krótki, ponieważ postanowiliśmy, że od 1 stycznia 2010 r. polskie siły zbrojne będą w pełni uzawodowione. Pamiętam, jak z panem gen. Czesławem Piątasem, który wówczas nie był już szefem Sztabu Generalnego, ale też nie był jeszcze ministrem, prowadziliśmy w Instytucie Studiów Strategicznych studia na temat przyszłości Wojska Polskiego, zatytułowane *Siły zbrojne 2010*.

Braliśmy wówczas pod uwagę rok 2010 r. jako termin zakończenia uzawodowiania polskich sił zbrojnych, ale traktowaliśmy go z rezerwą, z dużą dozą wątpliwości. W związku z tym w momencie, kiedy Premier Donald Tusk, w uzgodnieniu ze mną, ogłosił, że już od 1 stycznia 2010 r. nie będzie poboru, że polska armia ma być w pełni uzawodowiona, zdawałem sobie sprawę, jak trudne jest to zadanie, bo przecież profesjonalizacja oznacza nie tylko zawodową służbę wojskową, ale także jakość tej służby. Innymi słowy, na użytek dzisiejszej konferencji przyjmijmy, że nie mówimy wyłącznie o tym, że oto wprowadzamy wszędzie zawodową służbę wojskową, lecz że powinniśmy także kształtować takie przymioty żołnierza, które pozwolą nazywać go zawodowcem. W taki właśnie szeroki sposób rozumiem pojęcie profesjonalizacji, która prowadzi do pełnego zawodowstwa tych, którzy służą i służyć będą w Wojsku Polskim. Oznacza to także, że oprócz pełnego uzawodowienia służby muszą nastąpić przeobrażenia w organizacji i strukturze sił zbroj-

nych, zmiany techniki wojskowej, systemu szkolenia i mobilizacji. To tylko upoważnia mnie do tego, aby od czasu do czasu posługiwać się pojęciem armii XXI w., którą od 2010 r. zaczynamy tak naprawdę budować.

Założyliśmy, że nasze siły zbrojne będą składać się z dwóch zasadniczych komponentów: w różnym stopniu rozwiniętych, ale w pełni uzawodowionych jednostek i instytucji, liczących 120 tys. etatów – podkreślam to, ponieważ nie wiemy w tej chwili, jakie będzie zainteresowanie służbą ochotniczą i konstruujemy etat na 120 tys. żołnierzy służby czynnej oraz ochotniczych narodowych sił rezerwowych, które zaczniemy budować od 2010 r., co będzie, tak naprawdę, w warunkach polskich wielkim eksperymentem.

Należy przy tym zaznaczyć, iż budując ten nowy jakościowo system, pozostawimy pewne instrumenty prawne i organizacyjne, instytucjonalne, które pozwolą na przywrócenie obowiązkowych form służby w sytuacjach zagrożenia bezpieczeństwa państwa, czyli, innymi słowy, zawieszamy, a nie znosimy, obowiązek służby wojskowej. Równocześnie pozostawiamy instytucje administracji wojskowej w terenie, takie jak WSzW i WKU, dostosowując je jedynie do warunków służby ochotniczej.

Istotą profesjonalizacji jest zwiększenie możliwości działania sił zbrojnych, ale także lepsze wypełnianie zobowiązań sojuszniczych, koalicyjnych oraz prowadzenie misji poza granicami państwa. To jest jeden z powodów, dla których kończymy w tym momencie w MON prace nad strategią zaangażowania w misje zagraniczne, tak aby można było przewidywać, jaki będzie potencjał, który Polska zaangażuje w misje pokojowe oraz antykryzysowe, oraz określić, jakie są nasze preferencje, jeżeli chodzi o te misje.

Proces profesjonalizacji, postrzegany w kontekście tych właśnie zadań, umożliwi nam lepsze przygotowanie wojska, a oznacza to podniesienie jakości i sprawności działania zarówno jednostek bojowych, jak i innych jednostek, w tym jednostek zabezpieczenia. Ten kierunek został wyznaczony i jest w tej chwili realizowany. Przypomnę, że formalnie od 14 lutego tego roku, ponieważ właśnie tego dnia, po trzymiesięcznym okresie przygotowań i dopracowywania koncepcji, swoją decyzją uruchomiłem proces profesjonalizacji.

Ten kierunek jest też spełnieniem oczekiwań dowódców różnych szczebli, którzy podkreślają, że charakter współczesnych zadań, w szczególności misji międzynarodowych, oraz przeskok generacyjny dokonujący się w technice wojskowej, wymaga od żołnierzy innego rodzaju przygotowania, to znaczy pełnego profesjonalizmu i bardzo wysokiego poziomu wyszkolenia. Ani jednego, ani drugiego nie można zapewnić w warunkach powszechnego poboru.

Dodam do tego jeszcze jedno – powszechny pobór nie zapewnia też właściwego gospodarowania środkami finansowymi, ponieważ jest jednym, wielkim marnotrawieniem środków. Jeżeli żołnierz do zasadniczej służby wojskowej przychodzi zaledwie na 9 miesięcy, to tak naprawdę inwestujemy wielki kapitał w ten jego dziewięciomiesięczny pobyt w armii. I pojawia się pytanie, czy państwo na dorobku, jakim jest Polska, państwo, wciąż jeszcze czwarte od końca na liście krajów

UE (jeśli mierzyć poziom rozwoju gospodarczego wielkością PKB przypadającego na głowę mieszkańca), może pozwolić sobie na takie marnotrawstwo pieniądza publicznego? W moim przekonaniu – nie może i to też jest racja, która zadecydowała o rozpoczęciu, a właściwie przyspieszeniu procesu profesjonalizacji naszych sił zbrojnych.

Są także inne powody: eksperci przypominają, że profesjonalizm to nie tylko biegłość w żołnierskim rzemiośle, że oznacza on o wiele więcej: pewność, że postawione zadanie będzie wykonane, a skomplikowany sprzęt obsługiwany przez doświadczonego fachowca.

Pamiętamy również, że zawieszenie zasadniczej służby wojskowej i innych obowiązkowych form służby jest wyjściem naprzeciw oczekiwaniom społecznym. Mamy świadomość, ze wielu młodych ludzi – i tych w kraju, i tych czasowo przebywających za granicą – traktuje pobór jako przeszkodę na drodze realizacji życiowych planów. Stąd też, gdy trafiają do wojska, poziom ich zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych nie jest taki, jakiego byśmy oczekiwali.

Liczymy na to, że wraz z profesjonalizacją zmieni się także postrzeganie służby wojskowej. Podkreślam z całą mocą, iż mamy świadomość, jak wielki szacunek żywią Polacy wobec munduru bez względu na jego barwę – czarną, stalową czy zieloną. Ten szacunek do polskiego munduru jest wartością, której nie zmieni nawet Nangar Khel. Ten szacunek był i będzie w polskim społeczeństwie. Wzmocni się, jeżeli przeciętny Polak będzie świadom tego, że za jego bezpieczeństwo odpowiada profesjonalista. I to też jest bardzo ważny element procesu profesjonalizacji – wzmocnienie tego tradycyjnego przywiązania Polaków do żołnierskiego munduru, zwłaszcza że założenie munduru będzie indywidualnym wyborem, a nie przymusem. Będzie też sposobem na życie; jesteśmy takim krajem, takim narodem, który jest przywiązany do osobistego wyboru. Tę wolność osobistą bardzo sobie cenimy. Głęboko wierzę w to, że jeżeli dać naszym obywatelom, zwłaszcza młodym, szansę na własny wybór, skorzystają z tego, dzięki czemu w społeczeństwie wzrośnie prestiż służby wojskowej.

Staramy się już w tej chwili stworzyć system motywacyjny, którego podstawą będą oczywiście uposażenia w wysokości zapewniającej konkurencyjność na rynku pracy, ale także różne dodatki. Dlatego mówię o wieloskładnikowym systemie motywacyjnym, adekwatnym do posiadanych kwalifikacji, doświadczenia oraz specyfiki wykonywanych zadań. Jeśli dodać do tego pozyskanie nowych, atrakcyjnych uprawnień i kwalifikacji, kursy języków obcych czy zdobycie umiejętności kierowania zespołami zadaniowymi, to mamy właściwie taki pakiet, taki zestaw argumentów, które powinny przekonać polską młodzież do ochotniczego służenia w armii.

Fundamentem procesu profesjonalizacji jest oczywiście przygotowanie odpowiednich przepisów prawa – proces ten rozpoczął się, jak powiadam, od 14 lutego, od decyzji w tej sprawie. Od tego dnia formalnie możemy liczyć czas przygotowywania profesjonalizacji.

W tym obszarze wykonujemy olbrzymią pracę. Trwa nowelizacja wielu aktów prawnych. Od marca bieżącego roku obowiązuje już znowelizowane rozporządzenie ministra obrony narodowej w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy niezawodowych. To rozporządzenie pozwoliło na podwyżkę o 600 zł brutto, czyli do kwoty 1700–1800 zł, wynagrodzenia podstawowego, miesięcznego dla żołnierzy służby nadterminowej. Mogę powiedzieć, że w przyszłym roku przewiduję kolejną podwyżkę o ok. 500 zł, tak by poziom wynagrodzenia brutto żołnierza służby nadterminowej był zbliżony do 2200–2300 zł. To wciąż mało, ale jeżeli chodzi o korpus żołnierzy nadterminowych, zaczyna to być konkurencyjne w stosunku do tych czynności i zadań, które na cywilnym rynku pracy mogłyby być wykonywane przez osobę, która nie ma jeszcze wystarczającego przygotowania zawodowego. Wydaje mi się, że ta oferta, zwłaszcza po podwyżkach przyszłorocznych, będzie atrakcyjna i interesująca dla tych, którzy bądź z rezerwy, bądź też po skróconej zasadniczej służbie wojskowej będą chcieli przystąpić do służby nadterminowej i zapewnić w ten sposób płynne przejście między wojskiem z poboru i wojskiem z wyboru.

Od maja funkcjonują też dwa znowelizowane rozporządzenia ministra obrony narodowej: jedno – w sprawie trybu przyjmowania i sposobu odbywania nadterminowej, zasadniczej służby wojskowej oraz drugie – w sprawie zwalniania żołnierzy z czynnej służby wojskowej i powoływania do odbycia tej służby w 2008 r. Dały one szansę na stworzenie możliwości powołania do tej służby, tzn. służby nadterminowej, już po trzech, a nie, jak dotychczas, po dziewięciu miesiącach odbywania służby zasadniczej. Jeśli chcemy, by rozwiązania, o których wspomniałem, stały się obowiązującym prawem, a nie były tylko wybiórczo zastosowane w danym roku, by nie dotyczyły jednorazowych posunięć, musimy sprawić, by były zapisane w ustawach. Dlatego też ministerstwo przygotowało, a rząd przyjął 3 czerwca bieżącego roku (sejm zaś lada moment zacznie rozpatrywać) nowelizację *Ustawy o powszechnym obowiązku obrony*, tzw. małą nowelizację. Daje ona możliwość przyjmowania do służby nadterminowej żołnierzy rezerwy, podnosi granicę wieku powołania z 25 do 30 lat, wreszcie obniża kryterium wykształcenia do poziomu gimnazjum. Te rozwiązania, zapisane w nowelizacji *Ustawy o powszechnym obowiązku obrony,* są przygotowaniem do przyszłego roku. Mają zapewnić nam poszerzenie bazy naboru do korpusu służby nadterminowej i w ten sposób zagwarantować płynne przejście od jednego do drugiego rodzaju służby. Niezmiernie ważne jest, aby okres przejściowy, z jakim będziemy mieć do czynienia w przyszłym roku – kiedy już nie będzie poboru i jednocześnie jeszcze nie będzie ochotniczego modelu służby – aby ten okres był łącznikiem pomiędzy jednym i drugim rodzajem służby wojskowej. Temu służyć mają zarówno wymienione przeze mnie rozporządzenia, jak i ta właśnie mała nowelizacja *Ustawy o powszechnym obowiązku obrony*.

Skierowaliśmy także do rządu małą nowelizację *Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych*. Tak naprawdę ta mała nowelizacja ustawy pragmatycznej jest po części skutkiem naszych bolesnych doświadczeń ostatnich siedmiu miesięcy. Mam tu na myśli Nangar Khel oraz katastrofę CASY, ponieważ pokłosiem tych

zdarzeń są dwa nowe rozwiązania. Pierwsze z nich to możliwość stałej refundacji kosztów pomocy prawnej dla żołnierzy podejrzanych o popełnienie przestępstwa w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych w kraju i podczas misji zagranicznych. Przypomnę, że już piątego dnia swojego urzędowania podjąłem decyzję o sfinansowaniu (kwota 147 tys. zł) przez MON pomocy prawnej dla naszych żołnierzy, którzy występują w sprawie Nangar Khel. Teraz chodzi o to, by to, co było jednorazową decyzją dotyczącą refundacji kosztów obsługi adwokackiej, stało się ogólnie przyjętą praktyką. Służyć temu ma właśnie mała nowelizacja ustawy pragmatycznej.

Konieczność przyjęcia drugiego z rozwiązań, o których mówię, unaoczniła nam katastrofa CASY. Chodzi tu o równy dostęp do świadczeń dla rodzin żołnierzy, którzy zginęli, wykonując zadania zarówno za granicą, jak i w kraju. Nie może być preferencji dla jednych kosztem drugich. Rodziny muszą być zabezpieczone w identyczny sposób. Dlatego mała nowelizacja przewiduje cały system pomocy finansowej w zakresie kontynuowania nauki dzieci, uprawnień do zakwaterowania lub odprawy mieszkaniowej oraz możliwości udzielania zapomóg dla rodzin wszystkich żołnierzy, którzy zginęli podczas służby.

Chciałbym też wspomnieć o ustawie i rozporządzeniach, niewchodzących w skład pakietu profesjonalizacyjnego, ale będących elementem przywracania normalności w polskich siłach zbrojnych – mam na myśli nowelizację ustawy o SKW i SWW oraz rozporządzenia umożliwiające kontynuację weryfikacji po 30 czerwca. Nowelizacja ustawy przewiduje możliwość wyznaczania, zatrudniania i mianowania byłych żołnierzy WSI w sytuacji, kiedy złożyli oni oświadczenie weryfikacyjne, a zatem dobrowolnie poddali się weryfikacji. Ale kiedy państwo nie wywiązało się ze swoich zadań, kiedy komisja weryfikacyjna, działająca, przypomnę, tylko do 30 czerwca, nie wydała w ich sprawie stosownego orzeczenia – wszyscy zgłaszający roszczenia mają prawo oczekiwać, że w służbie pozostaną. W związku z tym nowelizacja przewiduje taką możliwość, ale wyłącznie dla tych, którzy dobrowolnie poddali się weryfikacji.

Stanęliśmy przed pytaniem o sposób kontynuacji omawianej weryfikacji. Zgodnie z decyzją Pana Premiera przygotowałem cztery projekty rozporządzeń, które w dniu wczorajszym zostały skierowane do komisji oraz kolegium. Wszystkie one przewidują powstanie komisji weryfikacyjnej, powołanej przez szefa MON po 30 czerwca, składającej się z ekspertów, znawców niebędących ani byłymi żołnierzami WSW, ani WSI, ani obecnymi żołnierzami SKW czy SWW, oraz możliwość kontynuacji procesu weryfikacyjnego. Równocześnie rozporządzenia te wprowadzają kategoryczny zakaz powrotu do służby w SKW i SWW tych, którzy byli kłamcami weryfikacyjnymi, a zatem uzyskali negatywną opinię aktualnie funkcjonującej bądź przyszłej komisji weryfikacyjnej.

Przygotowaliśmy także kolejny projekt nowelizacji *Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.* To znów ustawa pragmatyczna, ale tym razem głęboko znowelizowana. Projekt przewiduje przede wszystkim uelastycznienie procesu kadrowego, w tym przekazanie niższym szczeblom dowodzenia kompetencji orga-

nów uprawnionych zarówno do powoływania do służby zawodowej, jak i wyznaczania na stanowiska. Kierunek na decentralizację jest bardzo bliski zarówno mnie, jak i rządowi PO-PSL, i rzeczywiście nie sposób prowadzić dobrej, właściwej polityki kadrowej bez wspomnianej decentralizacji uprawnień. Nowelizacja przewiduje także usprawnienie procesu opiniowania służbowego oraz stworzenie możliwości wielokrotnego powtarzania kadencji z wyjątkiem stanowisk szefowskich i dowódczych od szczebla batalionu. Wprowadzamy także mechanizmy przechodzenia między korpusami oraz awansu w poziomie – w ramach danego korpusu.

Kolejną przygotowaną ustawą profesjonalizacyjną w resorcie jest *Ustawa o zakwaterowaniu sił zbrojnych*, która będzie bardzo głęboką reformą dotychczasowej polityki kwaterunkowej MON. Spowoduje ona także przeobrażenie Wojskowej Agencji Mieszkaniowej, będącej narzędziem MON służącym realizacji polityki zakwaterowania. Jeżeli zmienia się polityka zakwaterowania, to zmienić się musi także jej główne narzędzie. Wprowadzony będzie nowy rodzaj instrumentu prawnego w postaci świadczenia mieszkaniowego, które, na razie równoprawne z dotychczasowymi, tradycyjnymi formami, stopniowo będzie rosło w siłę – łatwiej wszak, będąc żołnierzem zawodowym, przenosić się z jednego garnizonu do drugiego ze świadczeniem mieszkaniowym, czyli gotówką w kieszeni, aniżeli zabierać ze sobą kwaterę służbową, zwłaszcza że to drugie jest niewykonalne.

W sytuacji gdy nasze zasoby mieszkaniowe są zbyt ubogie, a właściwie, jak się ze zgrozą dowiedziałem, zostały w ciągu ostatnich dwóch lat zdziesiątkowane i w tej chwili liczą zaledwie 10 550 kwater służbowych (dla porównania – na początku tej dekady dysponowaliśmy prawie 190 tys. kwater różnego rodzaju), wprowadzenie świadczenia mieszkaniowego jest niezbędne.

Zamierzamy w *Ustawie o zakwaterowaniu* zapewnić wszystkim możliwość wyboru albo świadczenia mieszkaniowego, albo tradycyjnej formy przydziału miejsca w internacie lub w kwaterze.

Dla procesu profesjonalizacji niezbędna jest również duża nowelizacja *Ustawy o powszechnym obowiązku obrony*. W tej chwili kończymy nad nią pracę. Duża nowelizacja wprowadzi model służby ochotniczej z zawieszonym poborem, spowoduje utworzenie narodowych sił rezerwy, zmianę zakresu zadań i czynności terenowych organów administracji wojskowej oraz wprowadzenie nowych zasad rejestracji i kwalifikacji wojskowych. Kończymy właśnie uzgodnienia wewnątrzresortowe w ramach tej nowelizacji.

I wreszcie dwa projekty ustaw, które pozornie nie należą do pakietu profesjonalizacyjnego, ale są niezbędne, jeśli uznamy, że profesjonalizacja to nie tylko uzawodowienie, ale również modernizacja techniczna armii.

Musimy zmienić instrumenty, którymi posługujemy się przy pozyskiwaniu sprzętu i uzbrojenia wojskowego oraz wyposażenia indywidualnego żołnierzy. Mechanizm, który funkcjonuje w MON, jest nieskuteczny. W listopadzie ubiegłego roku, obejmując stanowisko, zorientowałem się, że jednym z największych stojących przede mną wyzwań, którym należy sprostać do końca roku kalendarzowego, jest wydanie gigantycznej kwoty na zakup uzbrojenia i sprzętu wojskowego, po-

nieważ poziom obłożenia umowami był bardzo wysoki, zaś poziom ich realizacji, jak co roku, bardzo niski. Należało zatem zreorganizować obecny system pozyskiwania uzbrojenia i sprzętu wojskowego, składający się z trzech narzędzi: Departamentu Zaopatrywania, Departamentu Polityki Zbrojeniowej oraz Agencji Mienia Wojskowego. Ostatnie z nich – Agencja Mienia Wojskowego oraz Departament Zaopatrywania Sił Zbrojnych – zostaną zlikwidowane. Rola Departamentu Polityki Zbrojeniowej zostanie ograniczona. W miejsce tych instytucji zostanie powołana Agencja Uzbrojenia, czyli jednolity, nowoczesny twór zapewniający dopływ nowinek technicznych do naszych sił zbrojnych. Stąd *Ustawa o likwidacji Agencji Mienia Wojskowego*, nad którą MON kończy w tej chwili prace, oraz *Ustawa o utworzeniu Agencji Uzbrojenia*, nad którą prace przebiegają równolegle i których finał nastąpi lada moment.

Mówiąc o zmianach w prawie chciałbym wymienić jeszcze *Ustawę o dyscyplinie wojskowej*, wchodzącą w skład pakietu profesjonalizacyjnego. Ma ona skrócić drogę służbową pomiędzy zdarzeniem dyscyplinarnym a jego oceną oraz wyposażyć dowódców drużyn w uprawnienia pozwalające na skrócenie do minimum czasu trwania owego procesu. Prace nad tą ustawą znajdują się w końcowej fazie.

I wreszcie to, co jest najbardziej widoczne, jeśli chodzi o profesjonalizację, co widać na billboardach, w materiałach promocyjnych, co wreszcie jest dostrzegalne podczas rozmaitych wojskowych świąt i uroczystości – działania promocyjne. Zostały one podjęte w bardzo szerokiej kampanii zorganizowanej wokół zagadnienia profesjonalizacji.

Ostatnio doszliśmy do wniosku, że warto byłoby uruchomić promocję promocji profesjonalizacji, co oznacza, iż ci, którzy mają być dobrze poinformowani o naszych planach na 2010 rok, winni wiedzieć, gdzie mogą zapoznać się z takimi informacjami. Ten skomplikowany, kaskadowy system promocji jest niezbędny do przeprowadzenia przedsięwzięcia o ogólnonarodowym charakterze, które ma zachęcić dużą grupę młodzieży do przychodzenia do wojska. Badania MON pokazują, że służbą zawodową zainteresowanych jest 4% uczniów i ponad 12% żołnierzy z poboru. Dalsze 15% młodzieży szkolnej bierze pod uwagę możliwość zawodowej służby wojskowej jako jednego z przyszłych wariantów indywidualnego rozwoju. Inne źródła podają wyższą liczbę zainteresowanych pracą w armii zawodowej. Chodzi więc o to, by dotrzeć do nich z odpowiednim przekazem, tak aby przyciągnąć ich do wojska, a nie pozostawić samym sobie. Dyrektywy przekazane WKU nakazują gromadzenie w każdej komendzie informacji na temat tych kandydatów, którzy już teraz wykazują zainteresowanie profesjonalną armią. Ta baza danych kandydatów-ochotników musi być aktualizowana. Zainteresowanie zawodową służbą wojskową jest, w zależności od regionu, bardzo różne. Moja ostatnia wizyta w kilkunastu garnizonach, począwszy od elbląskiego, poprzez Bartoszyce, Braniewo, Orzysz, Lublin, Legionowo, Wesołą, Rzeszów pokazuje, że zwłaszcza na „ścianie wschodniej" jest większe zainteresowanie zawodową służbą wojskową w wariancie ochotniczym, aniżeli w Polsce centralnej. Jeżeli w Lublinie zgłasza się ponad tysiąc osób, które chciałyby już w tej chwili przyjść do wojska, a większość z nich, jeśli dobrze pamiętam, ponad 51%, to żołnierze rezerwy, to nie można ich chęci zaprzepaścić.

Kończąc moje wystąpienie, chciałbym podkreślić, jak wielkiej pracy koncepcyjnej wymaga wprowadzenie w życie idei profesjonalizacji. Musimy na nowo zdefiniować skład organizacyjny i strukturę sił zbrojnych. Jasno określić, które jednostki trzeba profesjonalizować w roku bieżącym, a które – w przyszłym. Powinniśmy pamiętać, że proces profesjonalizacji dotąd przebiegał ze zmiennym natężeniem – począwszy od stuprocentowej profesjonalizacji w wojskach specjalnych, a skończywszy na różnym stopniu uzawodowienia jednostek wojsk lądowych.

Podobnie rzecz się ma w wypadku narodowych sił rezerwowych i ich strukturalnego umiejscowienia w siłach zbrojnych. Niezbędne jest także wypracowanie i dostosowanie nowego modelu szkolenia – podczas wczorajszego spotkania kierownictwa MON rozważaliśmy, jak ten dotychczasowy model, składający się z centrów i ośrodków szkolenia wojskowego, ma być dostosowywany do projektu w pełni uzawodowionych sił zbrojnych. Chodzi tu o adaptację struktury organizacyjnej szkolnictwa wojskowego, ośrodków i centrów szkolenia, a także ich infrastruktury do nowych uwarunkowań. Na moje polecenie Sztab Generalny w ciągu ostatnich miesięcy dokonał przeglądu 117 ze 126 istniejących w naszym wojsku garnizonów. Eksperci ze Sztabu Generalnego odwiedzili każdy z nich. Od gen. Gągora otrzymałem zbiorczą informację na temat tego przeglądu, a zadanie dotyczyło zarówno infrastruktury (czyli nieruchomości pozostających w dyspozycji wojska), jak i techniki wojskowej. Na tej podstawie mogę powiedzieć, że będziemy dokonywać zmian w tej strukturze, że zmiany te, jeśli chodzi np. o liczbę garnizonów, będą dotyczyły, najprawdopodobniej, likwidacji trzech spośród nich oraz połączenia kilku małych garnizonów z kilkoma większymi. Decyzję w tej sprawie podejmę w przyszłym miesiącu.

I wreszcie kwestia ostatnia, będąca ogromnym wyzwaniem: finanse. Warto przypomnieć, że w wydatkach na obronność w tym roku kalendarzowym i w przyszłych latach będzie obowiązywała zasada przeznaczania 1,95% PKB na cele obronne. Ten zapis się nie zmieni, ale potrzeby finansowe, które przed nami stoją, będą znacznie większe, bo przecież żołnierz służby zawodowej kosztuje znacznie więcej aniżeli żołnierz z poboru. Dlatego zakładamy, że w roku 2009 przekroczą one 14 mld zł. W roku 2009 trzeba będzie wydać jeszcze więcej: ponad 2 500 000 000 zł, które będziemy musieli znaleźć w budżecie obronnym na sfinansowanie wyzwań profesjonalizacyjnych. I dlatego wyzwaniom tym winny towarzyszyć oszczędności.

W przyszłym tygodniu podejmę decyzję o zamrożeniu 2660 etatów, z których ponad 1800 to etaty wojskowe, a ponad 800 – cywilne. Mogę powtórzyć to, o czym mówiłem wcześniej, że udało się do tej pory zaoszczędzić w ramach posiadanych środków 225 mln zł z budżetu za rok 2008. Ilustruję to tymi danymi, ponieważ większe wydatki profesjonalizacyjne w jednym miejscu, w korpusie osobowym, muszą towarzyszyć większym oszczędnościom w innych miejscach. I niech ta kwota 225 mln zł, o której zawiadomiłem ministra finansów, wraz z liczbą 2660 etatów, które zostaną zamrożone, będzie potwierdzeniem dobrej woli ministra, wykazanej podczas prowadzenia tych dwóch równoległych i jednocześnie wzajemnie uzupełniających się polityk.

MINISTER'S OF NATIONAL DEFENCE SPEECH

The character of contemporary tasks, international missions in particular, and fast changes taking place in military technology require a different kind of soldiers' preparation, i.e. complete professionalism and very high level of training. Neither of them may be fulfilled in conscription conditions. Therefore a decision was taken that since 1 January 2010 the Polish Armed Forces would be fully professional. The minister discussed transformations in the armed forces' organisation and structure, military technology, training and mobilisation system as well as legislation changes necessary in the professionalization process.

dr Cezary LUSIŃSKI
dyrektor Departamentu Polityki Bezpieczeństwa Międzynarodowego MON

GLOBALNE I NARODOWE ŚRODOWISKO BEZPIECZEŃSTWA A PRZYSZŁE OPERACJE Z UDZIAŁEM SIŁ ZBROJNYCH RP

Wśród głównych czynników wywierających wpływ na środowisko międzynarodowe należy wymienić rozwój procesów globalizacji oraz nowy, asymetryczny charakter zagrożeń bezpieczeństwa oraz stabilności państw. Zagrożenia asymetryczne, szczególnie terroryzm międzynarodowy, wymagają podejmowania działań o zasięgu globalnym, co oznacza aktywne zaangażowanie NATO i Unii Europejskiej w misje stabilizacyjne i pokojowe prowadzone w wielu częściach świata, m.in. na Bałkanach, w Afganistanie, na kontynencie afrykańskim.

Współczesne zagrożenia coraz rzadziej wiążą się z potencjałem militarnym innych państw. Coraz częściej natomiast są one generowane wewnątrz państw, a ich nośnikiem są podmioty pozapaństwowe, takie jak międzynarodowe ugrupowania terrorystyczne czy międzynarodowe grupy przestępcze. Granice państwowe w coraz mniejszym stopniu stanowią dziś barierę ochronną podmiotów państwowych. W dobie globalizacji zagrożenia zlokalizowane nawet tysiące kilometrów od granic państw europejskich istotnie osłabiają bezpieczeństwo zarówno tych państw, jak i całego kontynentu.

Fakt ów dla wielu państw wiąże się z imperatywem sprostania wymogom w kwestii wysyłania sił zbrojnych do odległych teatrów działań, w związku z czym należy przewidywać wzrost aktywności Polski w różnego rodzaju operacjach pod auspicjami ONZ, NATO i UE. Jako średniej wielkości kraj europejski ze stosownym potencjałem, potwierdzamy w ten sposób naszą odpowiedzialność oraz solidarność ze społecznością międzynarodową, co pozytywnie wpływa na umocnienie pozycji RP na arenie międzynarodowej.

Polska nie chce być jedynie beneficjentem członkostwa w Sojuszu i UE. Jeżeli chcemy, by nasz udział został dostrzeżony, oraz by organizacje, których członkami jesteśmy, stale się wzmacniały i rozwijały, musimy być gotowi do ponoszenia związanych z tym kosztów. W kwestiach bezpieczeństwa oznacza to również udział w operacjach przez nie prowadzonych.

Mimo iż nasze zaangażowanie w wielu misjach jest dla Polski bardzo wysokim obciążeniem finansowym, nie realizujemy obowiązujących w Sojuszu celów Robertsona, zakładających konieczność posiadania czterdziestu procent sił lądowych

zdolnych do operacji ekspedycyjnych oraz gotowość do równoczesnego udziału w nich ośmiu procent sił.

Udział w operacjach pokojowych postrzegamy głównie przez pryzmat naszych zobowiązań sojuszniczych w ramach NATO i Unii Europejskiej. Członkostwo w nich nie nakłada na nas obowiązku uczestnictwa w każdej operacji. Od poziomu naszego zaangażowania zależy jednakże pozycja Polski w NATO i UE oraz możliwość wpływania na ich decyzje nie tylko w kwestiach bezpośrednio związanych z operacjami. Dla Polski pożądane jest zatem wypracowanie stałej i zinstytucjonalizowanej współpracy obu organizacji.

Polska przywiązuje bardzo dużą wagę do procesu zachowania i umacniania stabilności na kontynencie europejskim. Jego wyrazem jest nasz udział w misjach pokojowych na Bałkanach – w operacji NATO (KFOR) w Kosowie oraz Unii Europejskiej (EUFOR Althea) w Bośni i Hercegowinie.

Równie ważnym instrumentem służącym realizacji naszej polityki zagranicznej jest udział w misjach w Iraku i Afganistanie. Cele zostały już w znacznym stopniu osiągnięte. W ciągu ostatnich czterech lat wypełniliśmy zobowiązania względem naszych sojuszników i okazaliśmy się jednym z najbardziej wytrwałych i stabilnych państw wnoszących wymierny wkład w proces odbudowy i rekonstrukcji Iraku.

Wycofanie polskich wojsk z Iraku, przy równoczesnym wzmocnieniu kontyngentu w Afganistanie, potwierdza chęć i gotowość udziału w misjach organizowanych pod auspicjami organizacji międzynarodowych, w szczególności NATO.

Obecne zaangażowanie Polski w Afganistanie pozostaje sprawą priorytetową dla rodzimej polityki zagranicznej oraz kwestii bezpieczeństwa. Dlatego też aktywnie uczestniczymy w działaniach społeczności międzynarodowej, mających na celu przywrócenie stabilności i bezpieczeństwa w Afganistanie. Zadaniem naszych sił jest stworzenie warunków sprzyjających przejęciu przez władze i ludność afgańską odpowiedzialności za swoją przyszłość.

Udział Polski w misji stabilizacyjnej ISAF stanowi o naszej wiarygodności w NATO i jest wyrazem odpowiedzialności Polski za bezpieczeństwo zbiorowe państw Sojuszu. Przez długi czas proces stabilizacji Afganistanu spoczywał na barkach kilku sojuszników, choć decyzja w tej sprawie podjęta została kolektywnie. Angażując się w misję w Afganistanie, udzieliliśmy sojusznikom wsparcia, którego sami możemy oczekiwać w przyszłości.

Wyrazem naszej lojalności wobec partnerów unijnych jest znaczące zaangażowanie Polski w ramach misji UE w Czadzie i Republice Środkowoafrykańskiej. Naszym celem podczas ich realizacji będzie zapewnienie bezpieczeństwa przebywającym w tych państwach uchodźcom, a tym samym minimalizowanie skutków katastrofy humanitarnej wywołanej przez konflikt w Darfurze. Udział Polski w misji w Afryce jest wyrazem naszego aktywnego poparcia dla rozwoju zdolności reagowania kryzysowego UE.

Istotne miejsce w realizacji naszych interesów politycznych na Bliskim Wschodzie zajmuje nadal kontynuowanie udziału Polskich Kontyngentów Woj-

skowych w misjach pokojowych UNIFIL w południowym Libanie i UNDOF na Wzgórzach Golan. Obecność polskich żołnierzy w tym regionie jest istotnym elementem procesu przywracania pokoju i stabilizacji w kontekście działań pokojowych na Bliskim Wschodzie.

W przyszłych misjach wojskowych coraz większą rolę odgrywać będzie podejście kompleksowe (comprehensive approach), opierające się nie tylko na działaniach o charakterze stricte wojskowym, lecz także zmierzających do rekonstrukcji i odbudowy obszarów dotkniętych konfliktem oraz niesienia pomocy społeczności lokalnej. Wzrośnie więc rola wszelkiego rodzaju działań pomocowych w zakresie współpracy cywilno-wojskowej (CIMIC) oraz regionalnych zespołów odbudowy, tak by jak najszybciej poprawić warunki życia ludności cywilnej w rejonie zaangażowania kontyngentu.

Transformacja współczesnych systemów bezpieczeństwa, a w szczególności utrwalająca się praktyka międzynarodowych interwencji wojskowych o charakterze prewencyjnym, operacji utrzymania, przywracania lub wymuszania pokoju, misji stabilizacyjnych i humanitarnych, jak również rozwoju Sił Odpowiedzi NATO, Grup Bojowych UE, wskazują na potrzebę określenia podstawowych założeń użycia sił zbrojnych w operacjach międzynarodowych. W MON zostały rozpoczęte prace koncepcyjne w tym zakresie, których końcowym efektem będzie *Strategia zaangażowania SZ RP w operacjach międzynarodowych.*

Funkcjonowanie w złożonym i rozbudowanym środowisku bezpieczeństwa obliguje do połączenia ochrony własnego terytorium i ludności przed atakiem zewnętrznym z udziałem w międzynarodowych operacjach reagowania kryzysowego poza granicami państwa. Wynika to przede wszystkim z zasady niepodzielności bezpieczeństwa, zgodnie z którą bezpieczeństwo narodowe traktowane jest w sposób kompleksowy i uwzględnia znaczenie i wpływ różnorodnych czynników politycznych, ekonomicznych i społecznych.

Mamy świadomość, że udział w niektórych misjach może powodować wzrost zagrożenia dla bezpieczeństwa wewnętrznego Polski, szczególnie ze strony organizacji terrorystycznych. Jednakże, z drugiej strony, uczestnictwo w operacjach międzynarodowych przynosi wymierne korzyści, przyczyniając się do podnoszenia zdolności SZ RP.

Polska powinna kontynuować politykę aktywnego zaangażowania w sprawy utrzymania pokoju i bezpieczeństwa zarówno w wymiarze regionalnym, jak i globalnym. Taki jest bowiem imperatyw ewolucji środowiska bezpieczeństwa.

GLOBAL AND NATIONAL SECURITY ENVIRONMENT VS. FUTURE OPERATIONS WITH THE POLISH ARMED FORCES' PARTICIPATION

The main factors influencing the international environment include the development of globalisation processes and a new asymmetric character of threats for the security and stability of countries. Asymmetric threats, international terrorism in particular, require conducting operations of global dimension. Such an approach is confirmed in active NATO and the European Union's engagement in peace and stabilisation missions carried out in different parts of the world, i.e. in the Balkans, Afghanistan and in Africa.

The armed forces' participation in future operations was discussed in the paper. It was stressed that Poland should continue the policy of active engagement in peacekeeping and security issues both in regional and global dimensions as it is the imperative of security environment evolution.

gen. bryg. Mirosław RÓŻAŃSKI
zastępca szefa Zarządu Planowania Strategicznego Sztabu Generalnego WP

MISJE I ZADANIA SIŁ ZBROJNYCH RP W PRZYSZŁYCH OPERACJACH

Pytanie o charakter, wizję i potencjalny przebieg przyszłych wojen nurtuje wojskowych oraz polityków od zarania dziejów. Również dziś toczy się wiele dyskusji na temat charakteru przyszłych operacji. Roztaczano i prezentowano różnorodne wizje i poglądy. W większości przypadków wysiłki prognostyczne kończyły się fiaskiem, a w ich rezultacie siły zbrojne przygotowywały się do *wojny, która już była, a nie do tej, która będzie*. Mimo że prognozowanie nie jest rzeczą łatwą, chciałbym podzielić się przemyśleniami na temat misji i zadań sił zbrojnych w przyszłych operacjach.

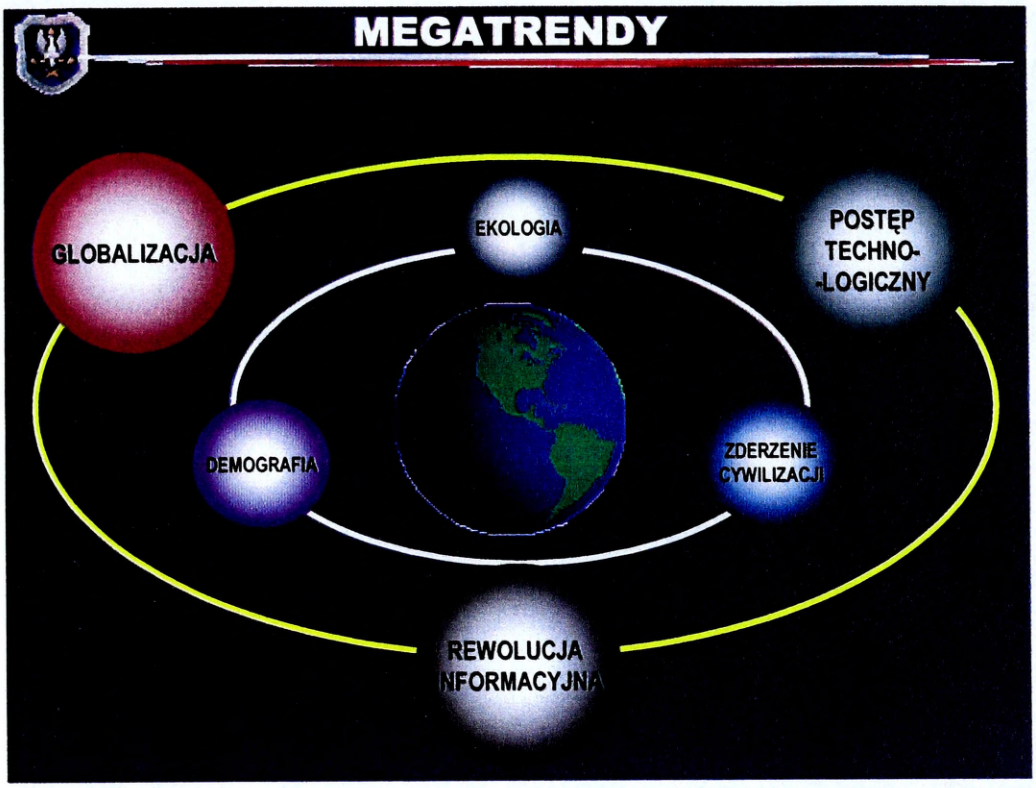
W swoim wystąpieniu poruszę kwestie związane z przyszłymi zagrożeniami, strukturą konfliktu, nowym podejściem do planowania i prowadzenia operacji XXI w. Na tym tle przedstawię przewidywane misje i zadania oraz wymagania stawiane siłom zbrojnym.

Przyszłe środowisko bezpieczeństwa determinują tzw. „megatrendy". Przewiduje się, że najważniejszymi z nich pozostaną globalizacja, postęp technologiczny i rewolucja informacyjna. Ponadto, nie bez znaczenia będą: ekologia, zderzenie cywilizacji i demografia.

Świat stoi u progu epoki całkiem nowych konfliktów, w których główną rolę odgrywać będzie broń nowej generacji.

Koniec bipolarnego podziału świata zmniejszył wprawdzie groźbę nuklearnego samounicestwienia, wyzwalając jednak równocześnie drzemiące w nim dotąd sprzeczności. Na scenie pojawiają się całkiem nowi aktorzy, zwolennicy działań asymetrycznych, m.in. terroryści i hakerzy. Komputeryzacja, działania elektromagnetyczne i cybernetyczne zapewniające płynną wymianę informacji oraz precyzyjne rażenie obiektów stały się współcześnie standardem. Te jakościowo „nowe konflikty", w przeciwieństwie do długoterminowych, zakrojonych na szeroką skalę wojen z przeszłości, nie będą wojnami długotrwałymi – chociaż nie można tego wykluczyć, a cały proces działań bojowych odbywał się będzie według reguł narzuconych przez silniejszego, tzn. tego, kto lepiej się do nich przygotował.

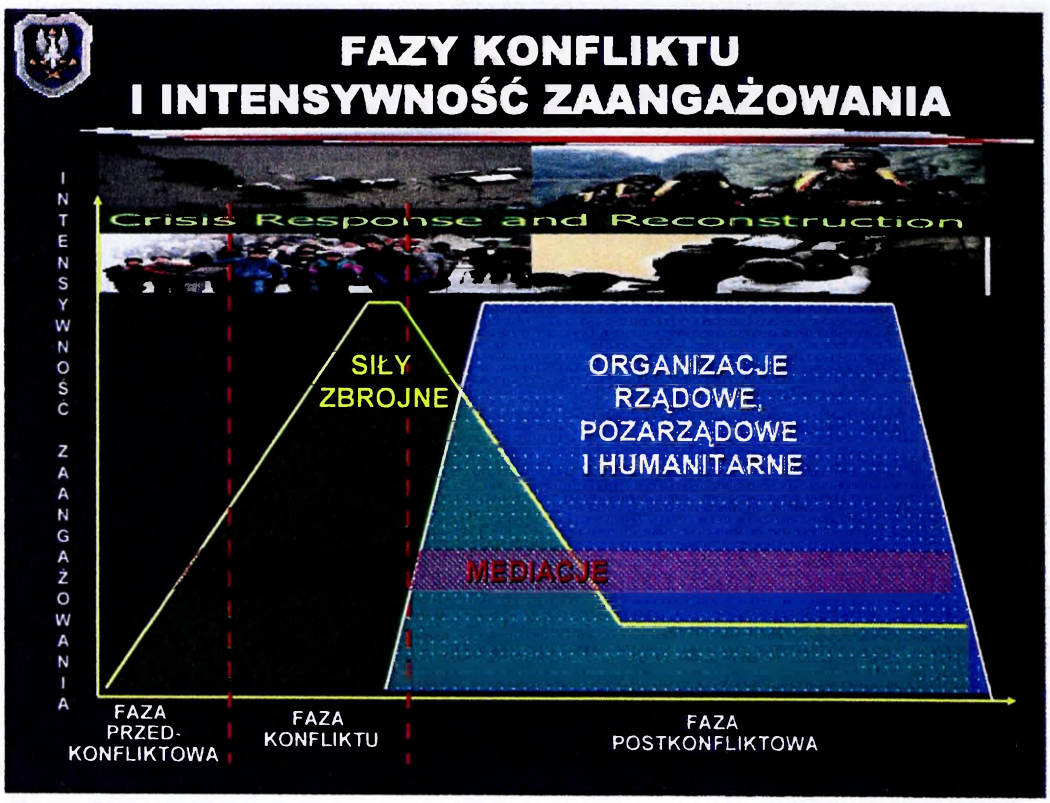
Rysunek 1



Rysunek 2



Rysunek 3



Już dziś obserwujemy poważne zmiany zachodzące w samej strukturze konfliktu zbrojnego. Zmienia się liczba jego faz oraz czas ich trwania.

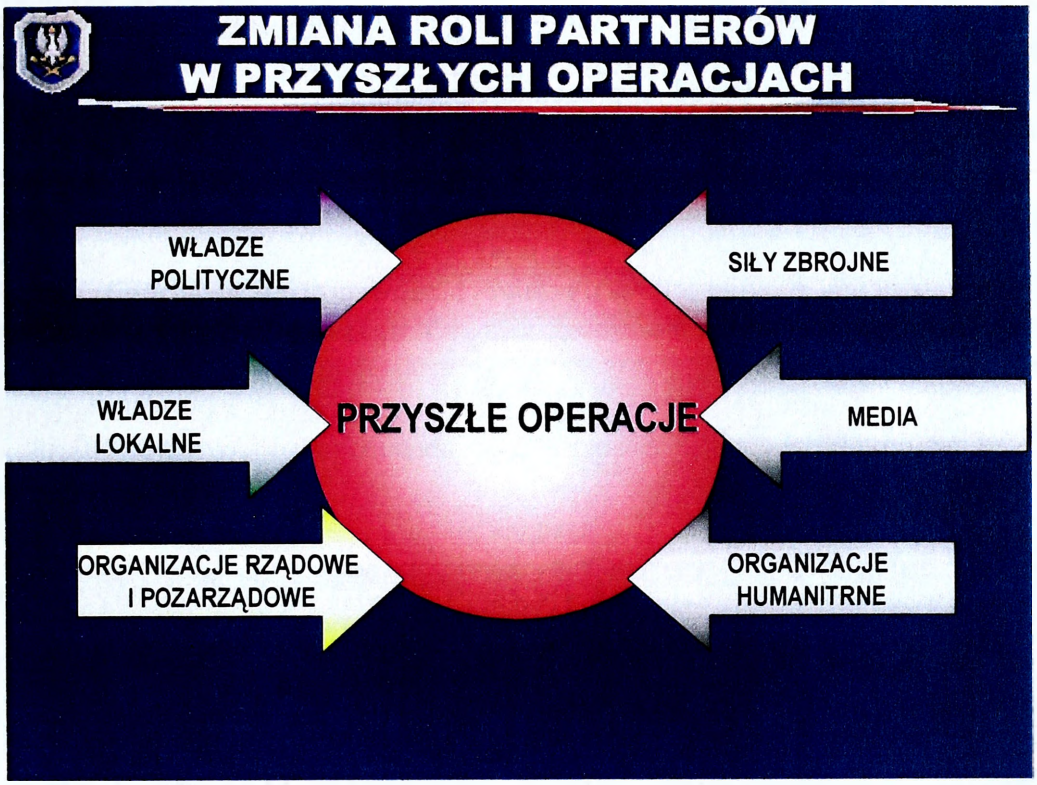
Doświadczenia wskazują, że w przyszłości faza aktywnych działań bojowych będzie stosunkowo krótka, wydłuża się natomiast faza postkonfliktowa – działań stabilizacyjnych i odbudowy.

W konsekwencji siły uczestniczące w operacji będą musiały szybko adaptować się do zmieniającej się na teatrze działań sytuacji i w stosunkowo krótkim czasie przechodzić od fazy walk intensywnych do etapu prowadzenia operacji stabilizacyjnej.

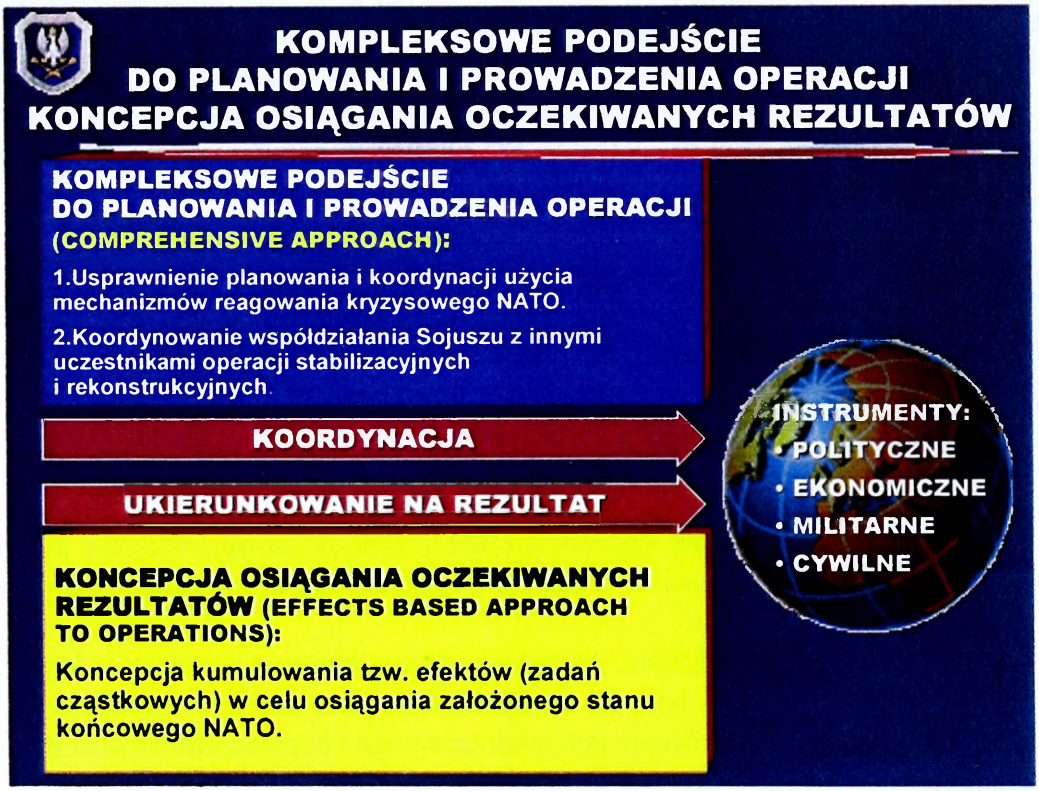
Wydłużająca się faza postkonfliktowa pozwala postawić tezę, iż swoistą cechą konfliktów społeczno-militarnych w perspektywie najbliższych dwóch, trzech dekad będzie ich „ucywilnienie". Zakładane cele polityczne będą osiągane nie tylko w wyniku bezpośredniego użycia siły militarnej, ale również poprzez działania polityczne, ekonomiczne czy informacyjne. Determinantem stanie się natomiast nie sam fakt użycia siły militarnej, ale groźba jej wykorzystania. Ogromnego znaczenia może nabrać fakt, iż uczestniczące w konflikcie strony, w celu osiągnięcia celów strategicznych niekoniecznie będą musiały zajmować terytorium przeciwnika, a tym bardziej utrzymywać go przez dłuższy czas.

Doświadczenia wyniesione z prowadzonych operacji wyraźnie pokazują, że bliskie relacje w obszarze politycznym, dyplomatycznym, ekonomicznym i cywilnym są niezwykle istotne i muszą być ze sobą synchronizowane w celu osiągnięcia sukcesu w nowym środowisku strategicznym.

Rysunek 4



Rysunek 5



Nowe podejście do zagadnienia prowadzenia przyszłych operacji odzwierciedla koncepcja kompleksowego podejścia do planowania i prowadzenia operacji (Comprehensive Approach) oraz powiązana z nią koncepcja osiągania oczekiwanych rezultatów (Effects Based Approach to Operations).

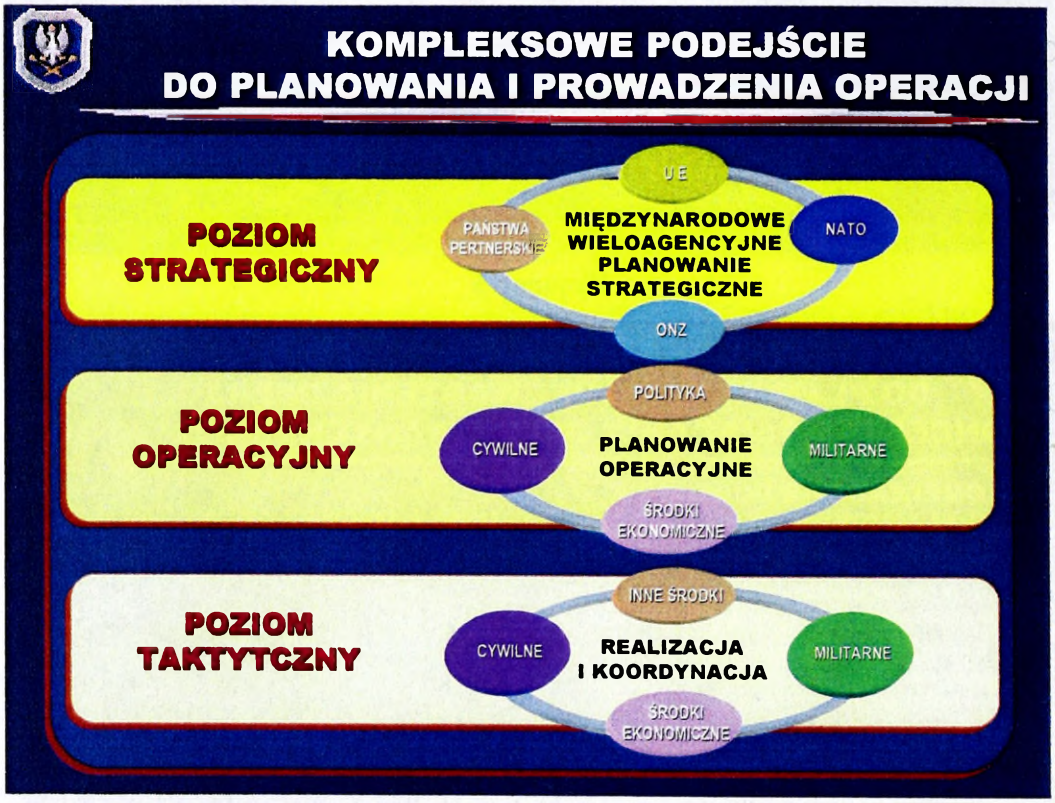
Dotyczą one głównie następujących aspektów:

– poprawy wykorzystania środków sojuszniczego systemu reagowania w sytuacjach kryzysowych, w tym udoskonalenia procedur planowania cywilnego i wojskowego NATO;

– usprawnienia współpracy w obszarze planowania i prowadzenia operacji z UE, ONZ, państwami partnerskimi oraz innymi organizacjami i agencjami pozarządowymi;

– rozwoju zdolności NATO do zapewnienia wojskowego wsparcia dla operacji stabilizacyjnych i procesów rekonstrukcyjnych we wszystkich fazach konfliktu.

Rysunek 6



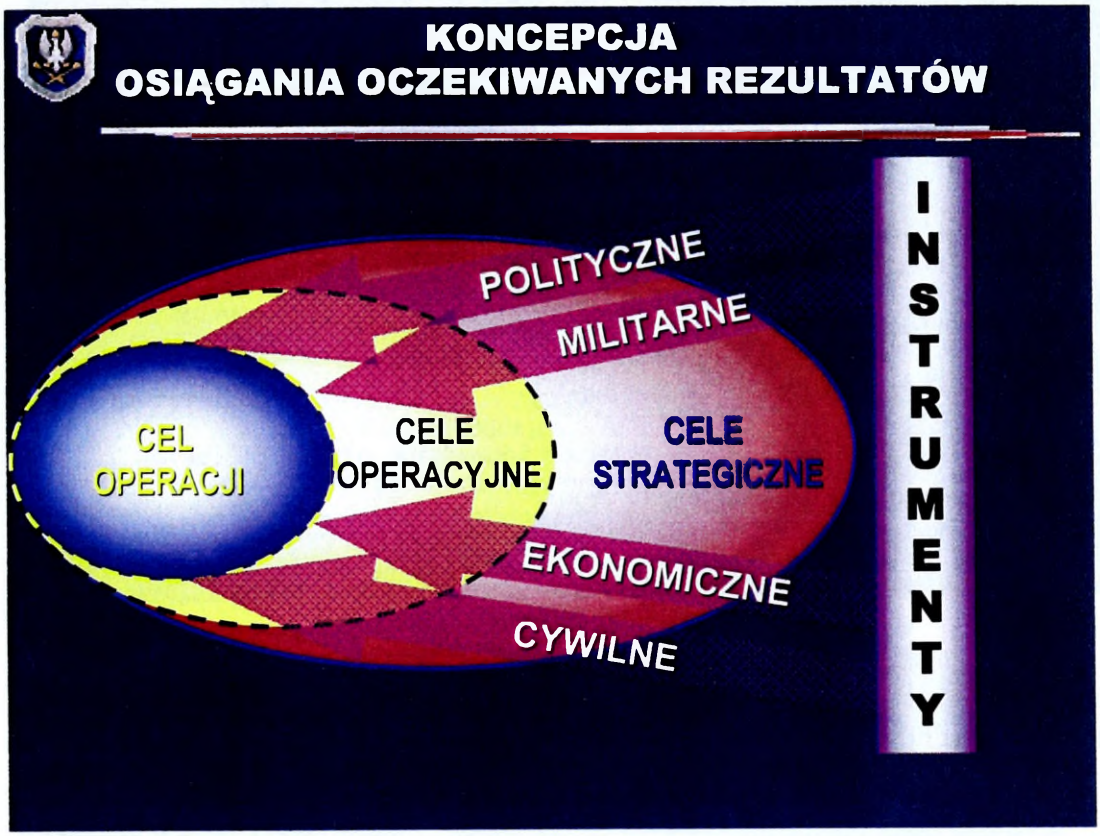
Koncepcja *Comprehensive Approach* zakłada kompleksowe podejście do planowania i prowadzenia operacji z udziałem Sojuszu, państw partnerskich oraz organizacji międzynarodowych.

Obejmuje całe spektrum działań, począwszy od zapobiegania wystąpieniu kryzysu, poprzez intensywne działania bojowe, do operacji stabilizujących, obejmujących odbudowę ekonomiczną, przywrócenie porządku prawnego i bezpieczeństwa oraz pomoc humanitarną.

Ideą koncepcji jest efekt synergii uzyskany dzięki wspólnym wysiłkom wszystkich uczestników operacji.

Główną rolę w prowadzeniu operacji kompleksowej pełnić będzie komponent cywilny, komponent wojskowy zaś zapewniać mu będzie bezpieczeństwo oraz wspierać jego działania.

Rysunek 7



Ocenia się, że skuteczność przyszłych operacji zwiększy się dzięki zastosowaniu tzw. koncepcji osiągania oczekiwanych rezultatów – *Effect Based Approach*. Podejście takie wymaga spójnego planowania oraz realizacji działań na wszystkich poziomach dowodzenia, na każdym etapie prowadzonej operacji.

Na szczeblu strategicznym koncepcja zakłada zastosowanie wszystkich dostępnych mechanizmów wojskowych w połączeniu z oddziaływaniem czynników politycznych i ekonomicznych.

Na szczeblach: operacyjnym i taktycznym podejście to będzie wymagać selektywnego użycia broni klasycznej i innych systemów rażenia w celu osiągnięcia pożądanych skutków operacyjnych.

Rysunek 8



Badania uwzględniające złożoność przyszłego środowiska bezpieczeństwa są prowadzone w zakresie opracowania nowych koncepcji oraz ich weryfikowania eksperymentalnego. Udział w nich biorą państwa Sojuszu wraz z innymi państwami i organizacjami międzynarodowymi.

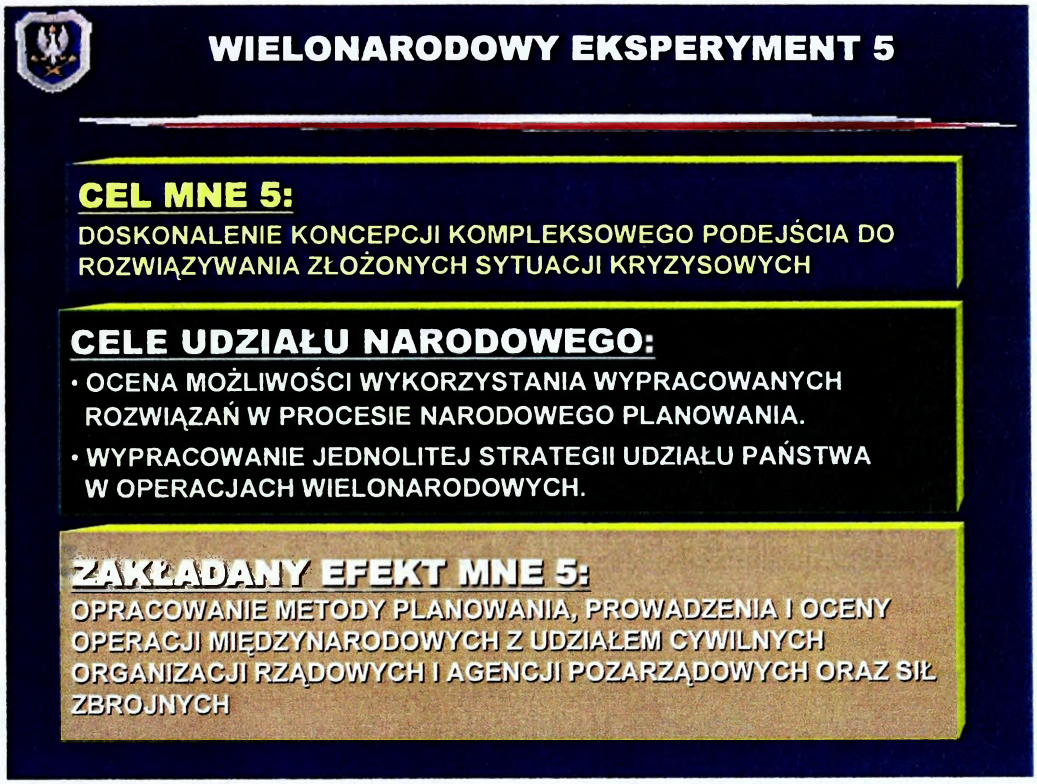
Jednym z głównych programów jest Wielonarodowy Eksperyment 5 (MNE 5). Instytucją odpowiedzialną za jego prowadzenie jest Połączone Dowództwo Sił Zbrojnych Stanów Zjednoczonych Ameryki (USJFCOM w Suffolk, USA).

Siły Zbrojne RP uczestniczą w MNE 5 od początku 2007 r. w charakterze „obserwatora".

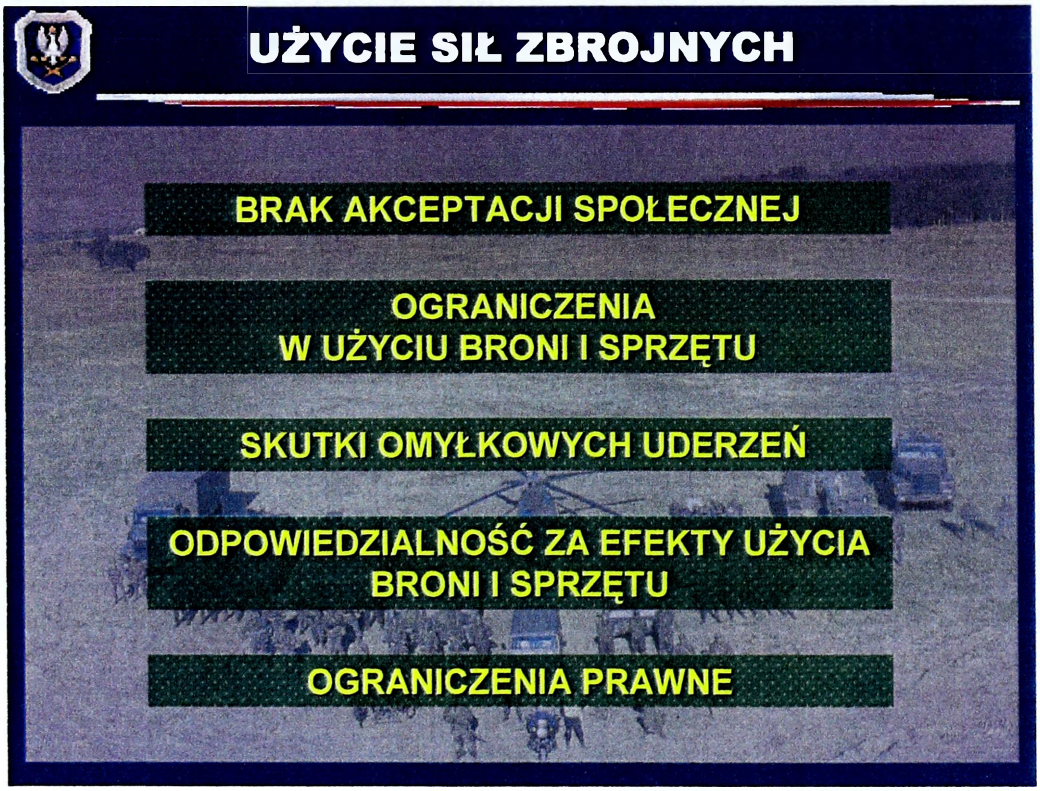
Celem MNE 5 jest weryfikacja koncepcji „kompleksowego podejścia" w zakresie rozwiązywania złożonych sytuacji kryzysowych oraz opracowanie procedur planowania, prowadzenia i oceny wielonarodowych i wielopodmiotowych operacji z udziałem organizacji międzynarodowych i pozarządowych.

Uwzględniając cel, dążymy do udziału przedstawicieli cywilnych resortów i organizacji pozarządowych w eksperymencie oraz rozważamy zwiększenie naszego zaangażowania już nie tyle w charakterze obserwatora, co uczestnika.

Rysunek 9



Rysunek 10



Czysto militarne znaczenie konfliktu zbrojnego ulega przewartościowaniu. Coraz większą rolę w prowadzeniu przyszłych operacji zaczną odgrywać inne instrumenty oddziaływania, dlatego należy oczekiwać zasadniczych zmian w sposobie użycia sił zbrojnych. W przyszłych operacjach margines tolerancji społecznej dla działań zbrojnych będzie coraz węższy, zwłaszcza w obliczu rosnącej liczby ofiar. Trudno również będzie uzyskać akceptację społeczną wobec tzw. zniszczeń towarzyszących i omyłkowych. Można oczekiwać, że legislacja i przepisy prawne będą w coraz większym stopniu wpływać na przebieg operacji wojskowych organizowanych i prowadzonych przez państwa demokratyczne, podowując dodatkowe ograniczenia w zakresie użycia systemów uzbrojenia i zasadach ich stosowania, co z kolei wiązać się będzie z koniecznością uzupełniającego szkolenia personelu sił zbrojnych z zakresu odpowiedzialności za skutki zastosowania określonych typów uzbrojenia. Innymi słowy, państwa demokratyczne dzięki własnym, powszechnie stosowanym i przestrzeganym zasadom normatywnym będą samoistnie ograniczać swoje faktyczne i hipotetyczne zdolności operacyjne, podczas gdy przeciwnik w ogóle takich ograniczeń nie będzie brał pod uwagę.

Rysunek 11



We współczesnych konfliktach dąży się do rozwiązywania wszelkich sytuacji spornych poniżej progu wojny. Według Organizacji Narodów Zjednoczonych do operacji wsparcia pokoju zalicza się: dyplomację prewencyjną oraz proces tworzenia, utrzymania i budowania pokoju. Biorąc natomiast pod uwagę kryterium celu, wyróżniono trzy kategorie operacji: zapobiegania konfliktom, przywracania pokoju, budowania pokoju.

Działania związane z zapobieganiem i rozwiązywaniem sytuacji kryzysowych będą zasadniczym zadaniem przyszłych sił zbrojnych, które, przygotowane do obrony integralności terytorialnej kraju, będą używane głównie do operacji reagowania kryzysowego. Termin ten, według założeń Sojuszu oznacza wszelkie działania, które nie mieszczą się w art. 5 traktatu waszyngtońskiego. Są różnego rodzaju operacjami militarnymi i niemilitarnyi, kierowanymi przez NATO, przy wsparciu cywilnych organizacji rządowych i pozarządowych, prowadzone w celu zapobiegania i pokonywania sytuacji kryzysowych zagrażających stabilizacji międzynarodowej.

Unia Europejska staje się coraz ważniejszym aktorem stosunków międzynarodowych, posiadającym wszystkie niezbędne do prowadzenia operacji narzędzia. Jej aktywność będzie widoczna w obszarze działań międzynarodowych, które z założenia będą miały charakter ekspedycyjny. Obejmować one będą działania o niskim i średnim stopniu intensywności, takie jak operacje: zapobiegania konfliktom, ewakuacyjne, rozdzielania stron konfliktu oraz wsparcia operacji humanitarnych.

Z analizy przyszłego środowiska bezpieczeństwa oraz założeń prowadzenia przyszłych operacji wynika, że siły zbrojne będą realizowały trzy rodzaje misji: zapewnienia bezpieczeństwa państwa, udziału w procesie stabilizacji międzynarodowej (operacje reagowania kryzysowego i operacje pokojowe) oraz wspierania bezpieczeństwa wewnętrznego i pomocy społeczeństwu.

Powyższa klasyfikacja jest efektem kreowanego przez państwo celu i dążeń do jego osiągnięcia przy użyciu sił zbrojnych. Można stwierdzić, że głównym kryterium klasyfikacji jest nie tyle sama realizacja, ile cel dążeń. Celem przyszłych operacji powinno być odzyskanie integralności terytorialnej i stworzenie światowym lub regionalnym organizacjom pokojowym warunków do stabilizacji sytuacji i pokojowego zakończenia konfliktu.

Misje będą determinowały przyszłe zadania sił zbrojnych. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można stwierdzić, iż do najważniejszych zadań sił zbrojnych należeć będzie walka z zagrożeniami asymetrycznymi ze strony międzynarodowego terroryzmu. Globalizacja konfliktów i kryzysów regionalnych wymusi tworzenie wielonarodowych formacji. Żołnierze przyszłych sił zbrojnych powinni zatem cechować się tolerancją kulturową i religijną oraz umiejętnością komunikowania. Z wojskowego punktu widzenia ważna staje się również możliwość wczesnego inicjowania operacji reagowania na powstające zarzewia kryzysu. Obecnie rolę wielonarodowych sił zbrojnych, zdolnych do natychmiastowego działania spełniają Siły Odpowiedzi NATO (NRF) i Grupy Bojowe Unii Europejskiej. Dlatego dalszy

Rysunek 12



Rysunek 13



ich rozwój jest krokiem we właściwym kierunku. Doświadczenia z operacji w Iraku i Afganistanie pokazały, że faza aktywnych działań bojowych staje się stosunkowo krótka, natomiast wydłużeniu ulega faza postkonfliktowa – działań stabilizacyjnych i odbudowy. Procesy odbudowy i rekonstrukcji są przedsięwzięciem znacznie trudniejszym i bardziej komplikowanym, niż to sobie wyobrażano. Stają się źródłem nowych zadań i wyzwań dla sił zbrojnych. Zacierają się granice pomiędzy aspektem militarnym rozwiązywania sytuacji kryzysowych a aktorami pozawojskowymi. Wspomniane procesy potwierdzają konieczność kompleksowego podejścia do problemu rozwiązywania sytuacji kryzysowych.

Rysunek 14



Prognozowane misje i zadania sił zbrojnych oraz dotychczasowe doświadczenia z prowadzonych operacji uświadamiają, że siły zbrojne muszą być zdolne do prowadzenia działań połączonych w ramach obrony kolektywnej oraz działań ekspedycyjnych. Z uwagi na to, że w przyszłości prowadzenie większości operacji będzie wynikiem konieczności reagowania na konflikty występujące poza obszarem euroatlantyckim, siły zbrojne będą musiały posiadać większe niż dotychczas zdolności ekspedycyjne. Pozwolą one na większą elastyczność w podejmowaniu decyzji, stworzenie pożądanych efektów operacyjnych oraz zmniejszenie liczby sił, które mają być użyte. Zdolności ekspedycyjne będą jednym z czynników kształtujących struktury organizacyjne jednostek, system wsparcia logistycznego oraz

prowadzenie szkoleń i ćwiczeń. Proces informatyzacji i „usieciowienia" poszczególnych elementów planowania i dowodzenia zwiększy zdolności do prowadzenia planowania równoległego, skracając tym samym czas podejmowania decyzji, a w dalszej perspektywie wpłynie na tempo i dynamikę działań bojowych.

Rysunek 15



Aby sprostać przyszłym misjom i zadaniom siły zbrojne powinny stać się kombinacją modułowych komponentów połączonych, dysponujących atrybutami integracji różnych specjalności nie tylko wojskowych, lecz także pozawojskowych. Obecne zdolności sił są niewspółmierne do wymagań stawianych im przez nowoczesne wielowymiarowe środowisko strategiczne. Potrzebne będą nowe zdolności, szczególnie w zakresie nowoczesnej, lekkiej technologii, sił ekspedycyjnych i adekwatnego do sytuacji, szybkiego systemu podejmowania decyzji, wspartego sprawnym systemem dowodzenia i kontroli. Priorytetowymi obszarami w tym względzie są i prawdopodobnie nadal będą: sieciocentryczność, skuteczność zaangażowania, rozszerzona współpraca cywilno-wojskowa, zdolności ekspedycyjne oraz zintegrowana logistyka.

Rysunek 16



Na wstępie swojego wystąpienia zauważyłem, że prognozowanie użycia sił zbrojnych w przyszłych operacjach nie jest łatwe i z pewnością obarczone dużym błędem. Jednak na podstawie oceny obecnego środowiska bezpieczeństwa i przewidywań jego dalszego rozwoju można stwierdzić, że będzie ono coraz bardziej złożone, doraźne i wielowymiarowe. Zarówno dzisiaj, jak i w przyszłości należy mówić tylko i wyłącznie o operacjach połączonych. Przyszłe operacje będą przypuszczalnie prowadzone przez międzynarodowe siły zbrojne i będą miały charakter ekspedycyjny. Siły zbrojne muszą być przygotowane do operacji militarnej ochrony integralności państwa, ale przede wszystkim będą używane w operacjach reagowania kryzysowego. Wydaje się mało prawdopodobne, by w warunkach kompleksowego i wielowymiarowego środowiska bezpieczeństwa działania podejmowane jedynie przez czynnik militarny mogły rozwiązać problem czy złagodzić sytuację kryzysową. Dlatego użycie ził zbrojnych będzie zintegrowane z instrumentami politycznymi, ekonomicznymi i cywilnymi. Uwzględniając złożoność przyszłych konfliktów oraz charakter kompleksowych i wielopodmiotowych operacji, możemy założyć, że siły zbrojne będą odgrywały zasadniczą rolę w początkowej fazie operacji, a następnie będą wspomagały działania resortów pozamilitarnych.

Konstatując, można postawić tezę, iż w niedalekiej przyszłości głównym zadaniem sił zbrojnych będzie udział w operacjach zarządzania kryzysowego, których celem będzie kreowanie zbiorowego bezpieczeństwa. Zadaniu temu sprostać będą mogły wyłącznie dobrze wyposażone, przygotowane i wyszkolone, profesjonalne siły zbrojne.

POLISH ARMED FORCES MISSIONS AND TASKS IN FUTURE OPERATIONS

The paper deals with security environment. The author discussed issues connected with future threats, the conflict structure and a new approach to operation planning and performance in the 21st century. Then he put forward a thesis that the armed forces' main task in the near future will be to take part in crisis management operations, the aim of which will be to create common security. This task may be fulfilled exclusively by well equipped, well trained and professional armed forces.

gen. bryg. Marek OJRZANOWSKI
dyrektor Departamentu Transformacji MON

TRANSFORMACJA SIŁ ZBROJNYCH RP

Profesjonalizacja to milowy krok na drodze do transformacji.

Treść niniejszego referatu poświęcona zostanie wskazaniu problemów, które podjęte wraz z profesjonalizacją uczynią z niej w praktyce właśnie ów milowy krok na drodze do transformacji.

Transformacja, jako naturalny proces nie jest ani niczym nowym, ani też niczym szczególnym, jako że jej istotą jest po prostu zmiana czy też przeobrażenie. Jest to w pewnym sensie naturalny proces ewolucyjny.

Rysunek 1



W odniesieniu do sił zbrojnych istotą procesu jest poszukiwanie i wprowadzanie głębokich zmian, wykorzystywanie nowej wiedzy i doświadczeń oraz twórczego podejścia do roli i zadań Sił Zbrojnych RP, a w konsekwencji – zapewnienie wymaganych zdolności operacyjnych. Transformacja jest **procesem złożonym** i odnosi się do wszystkich obszarów funkcjonowania SZ i ich otoczenia.

Winna być realizowana z uwzględnieniem istniejących uwarunkowań politycznych, ekonomicznych, społecznych, czy też prawnych.

Skutecznie przeprowadzona transformacja umożliwi naszym siłom zbrojnym uzyskanie zdolności do podjęcia efektywnych działań związanych z bezpośrednią obroną kraju, jak i działań ekspedycyjnych eliminujących zarzewia zagrożeń dla Polski z dala od naszych granic czy też udział w misjach humanitarnych.

Rysunek 2



Proces transformacji SZ RP musi obejmować swoim zasięgiem nie tylko aspekty struktur i funkcjonowania sił zbrojnych, czy szkolenia i modernizacji technicznej, lecz także dziedziny takie, jak: planowanie, programowanie i finansowanie, zarządzanie sprawami obronności, relacje ze sferą cywilną państwa.

Nie może pomijać zagadnień relacji z przemysłem obronnym, integracji i współpracy z siłami sojuszniczymi, unijnymi, czy też współpracy międzynarodowej w formule koalicyjnej.

Szczególnego znaczenia nabiera wspominana coraz częściej idea **kompleksowego podejścia** do prowadzenia operacji *Comprehensive Approach*, wymagającego nie tylko harmonizacji działań wewnątrz SZ, ale przede wszystkim ich współpracy z instytucjami cywilnymi w rejonie działań, co wiąże się z koniecznością wypracowania zasad takiej współpracy.

Rysunek 3

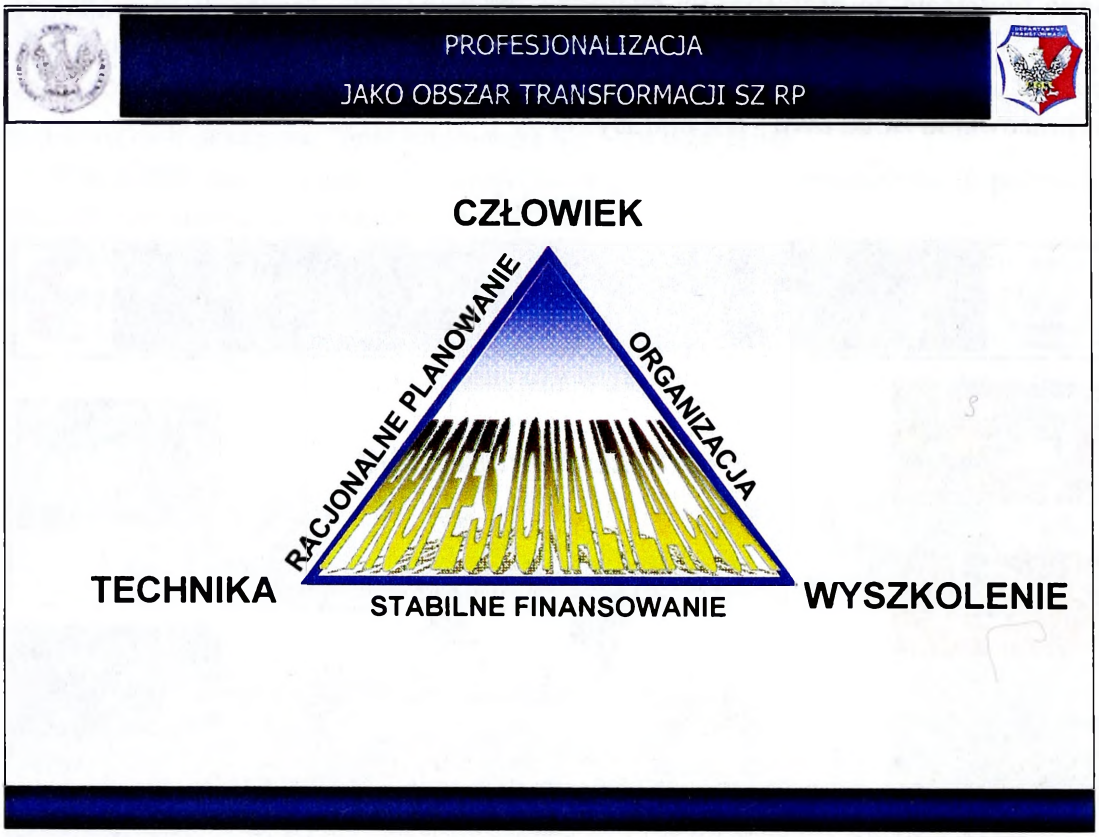


Dynamika zmian zachodzących w środowisku bezpieczeństwa międzynarodowego oraz związana z nią zmiana charakteru zagrożeń wymuszają ciągłe zmiany w wielu dziedzinach życia, w tym także, a może przede wszystkim, w siłach zbrojnych.

Proces transformacji SZ Sojuszu, zainicjowany w 2002 r. podczas szczytu NATO w Pradze, pozostaje od kilku lat w centrum uwagi zarówno samych władz Sojuszu, jak i poszczególnych państw członkowskich, w tym także i Polski.

Transformacja wiąże się z planowaniem opartym na nowych zdolnościach operacyjnych. W świecie nieprzewidywalnych i asymetrycznych zagrożeń rozbudowane struktury oparte na zdolnościach do klasycznej wojny **tracą na znaczeniu** na rzecz wyspecjalizowanych, dobrze wyszkolonych i wyposażonych sił, zdolnych do elastycznego oddziaływania na różnorodne zagrożenia. Coraz bardziej liczy się **jakość, nie ilość**.

Rysunek 4



Z uwagi na kompleksowy charakter, profesjonalizacja jest **motorem napędowym,** a zarazem warunkiem powodzenia całego procesu transformacji.

Nie powinna ograniczać się do prostej **zamiany** żołnierzy służby zasadniczej z ochotnikami, lecz być rozpatrywana w połączeniu z innymi aspektami, takimi jak wyposażenie czy wyszkolenie.

Warunki powodzenia profesjonalizacji winniśmy analizowac przez pryzmat faktu, iż muszą one być niezbędne i konieczne.

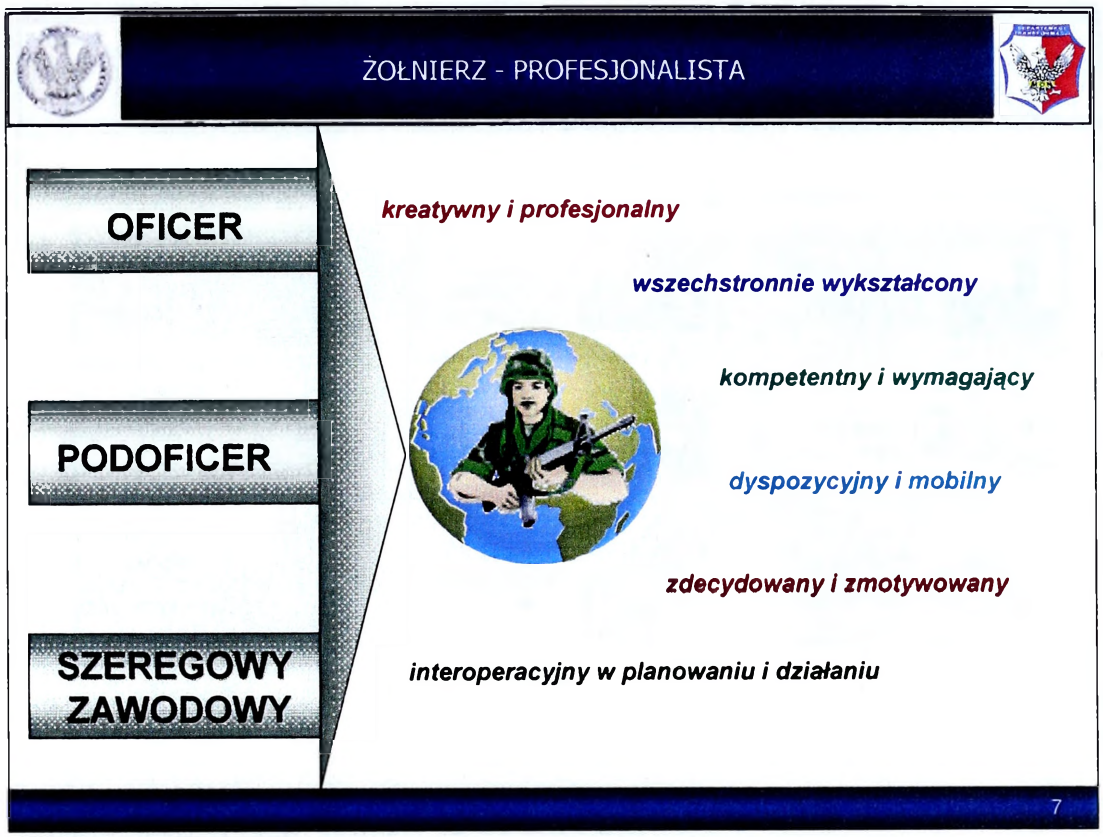
Zaniechanie poboru jest warunkiem koniecznym. Jest to efekt decyzji politycznej i formalnoprawnej, nieprzekładający się jednak na poprawę jakości sił zbrojnych.

Warunkiem koniecznym powodzenia profesjonalizacji jest jej wkomponowanie w proces rozwoju wojska.

Żołnierz zawodowiec pozbawiony nowoczesnego uzbrojenia, dowodzenia i szkolenia nie przyczyni się do wzrostu jakości działań armii.

Udział w działaniach bojowych, realizowanych w zróżnicowanych warunkach klimatycznych i geograficznych, a także coraz bardziej złożona specyfika służby wojskowej, wymagają od żołnierzy wysokiego poziomu wytrzymałości fizycznej, psychicznej, a także działania w skrajnie ciężkich i niebezpiecznych warunkach. Tym trudnym wymaganiom sprostać mogą jedynie profesjonaliści.

Rysunek 5



Profesjonalizacja, sprzyjając poprawie jakości stanów osobowych sił zbrojnych, nie przesądza o ostatecznym wyniku. Młodych ludzi przyciągać do wojska będzie szereg czynników: pieniądze, przygoda, szansa uniknięcia bezrobocia, czy wreszcie perspektywa dalszej edukacji.

Na decyzji młodego człowieka, że chce być wojskowym, trzeba zbudować żołnierza zmotywowanego, zaangażowanego, o wysokich umiejętnościach.

Będzie to możliwe dopiero wówczas, gdy siły zbrojne jako całość (tzn. w sensie płac, warunków socjalnych, możliwości rozwoju, oddanych do dyspozycji narzędzi, uzbrojenia, szkolenia, sposobu wykorzystania, itd.) staną się źródłem satysfakcji tworzących je żołnierzy.

Utrwalanie przekonania żołnierza o służbie w obrębie bardzo dobrze zorganizowanej struktury stanie się motywacją do skutecznego wykonania zadania, przede wszystkim zaś do tego, by gotowość człowieka do poświęcenia zdrowia i życia wykorzystywana była tylko w ostateczności.

Ma to głęboki związek z transformacją, rzecz bowiem w tym, by stworzyć siły w maksymalnym stopniu efektywne i zminimalizować straty własne, a wszystko w ramach dostępnych środków.

Rysunek 6



Pod wpływem procesu transformacji Wojsko Polskie z biegiem czasu musi zostać poddane całkowitemu przeobrażeniu. Alternatywa jest prosta – albo będziemy budować nowoczesny system obronny na miarę czasów i wyzwań, albo pozostaniemy daleko w tyle. Należy jednak pamiętać, że stawką w „grze" jest nasze bezpieczeństwo.

Aby osiągnąć zamierzony cel, należy przede wszystkim:

– zainwestować w nowoczesne systemy dowodzenia, kierowania, rozpoznania i wywiadu w celu zapewnienia zobrazowania informacji w realnym czasie (w tym C4ISR);

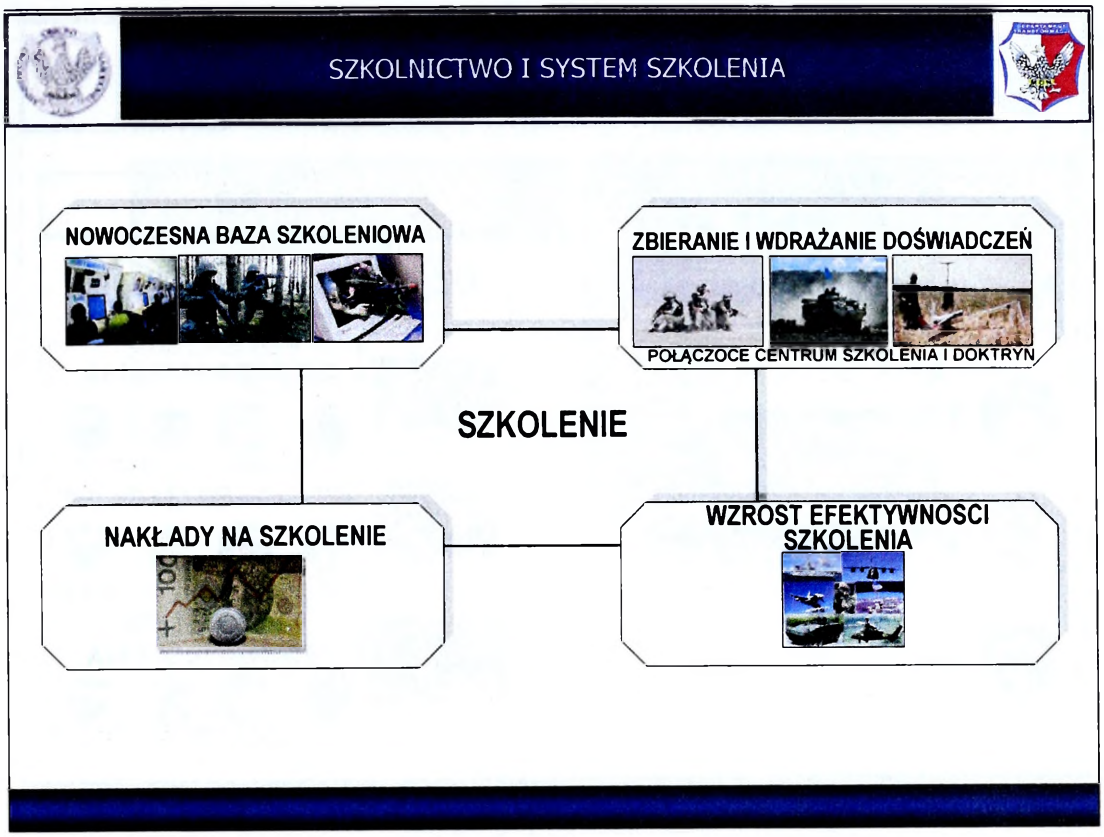
– zwiększyć mobilność sił zbrojnych, szczególnie w wymiarze operacyjnym i strategicznym;

– wdrożyć nowoczesne technologie (w tym nieśmiercionośne), gwarantujące precyzję rażenia;

– zapewnić środki efektywnego wsparcia oraz zabezpieczenia działań, a także ochrony i obrony ludności cywilnej.

Kolejnym obszarem jest wyższe i zawodowe szkolnictwo wojskowe oraz system szkolenia wojsk. Wciąż dążymy do wdrożenia standardów szkoleniowych obowiązujących w NATO. Zawodowców nie usatysfakcjonują treningi ograniczone dzisiejszymi limitami środków materiałowych i bojowych oraz niewielka liczba trenażerów i symulatorów.

Rysunek 7



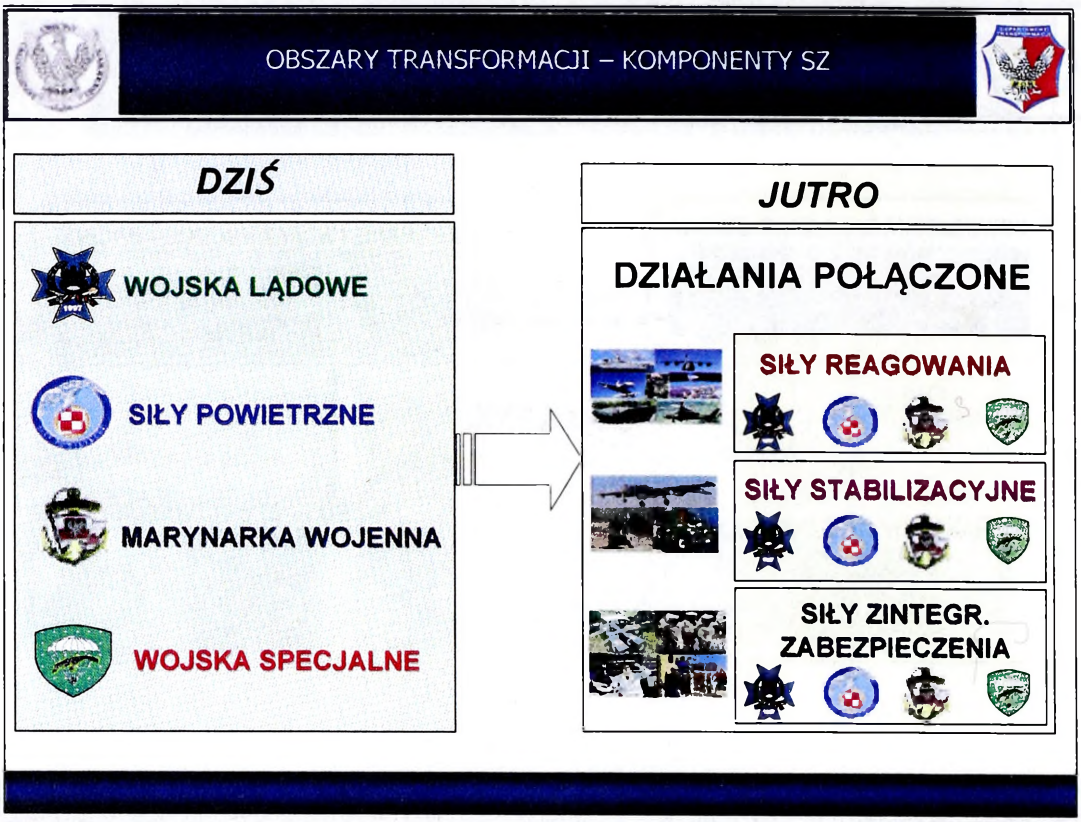
W celu osiągnięcia i utrzymania wymaganych zdolności do prowadzenia różnorodnych działań połączonych z uwzględnieniem struktur modułowych należy doprowadzić do zwiększenia efektywności procesu szkolenia i zbliżenia norm obowiązujących w SZ do standardów NATO, a więc np. ilość godzin nalotów czy ilość odbytych strzelań.

Skuteczność wykorzystania nowych technologii winna być funkcją poziomu wyszkolenia zarówno żołnierza, jak i całych jednostek wojskowych. Dlatego proces szkolenia zostanie oparty na nowoczesnych formach, metodach i bazie treningowej, wyposażonej w m.in. trenażery i symulatory.

Udoskonalony system gromadzenia, analizowania i upowszechniania doświadczeń z udziału wojsk własnych i sojuszniczych w ćwiczeniach oraz uczestnictwa w operacjach pokojowych i stabilizacyjnych będzie wspierał i ukierunkowywał proces szkolenia wojsk. Proces ten powinien być koordynowany przez Połączone Centrum Szkolenia i Doktryn, odpowiedzialne za wypracowywanie nowych regulaminów, doktryn i programów szkolenia.

Wymogi współczesnego środowiska bezpieczeństwa dowodzą, iż zasadniczą formą aktywności Sił Zbrojnych RP w najbliższych latach, a nawet dekadach, będzie udział w interwencjach zbrojnych realizowanych poza terytorium kraju, w ramach operacji reagowania kryzysowego UE, NATO lub koalicji państw. Operacje Sił Zbrojnych RP będą przeprowadzane głównie w układzie sił międzynarodowych.

Rysunek 8



Większego znaczenia nabierze podział sił zbrojnych według określonych, funkcjonalnych zestawów o połączonym, elastycznym charakterze. Złożą się nań trzy zasadnicze **komponenty**:

– **siły reagowania**, szkolone i przygotowywane do udziału oraz prowadzenia operacji o wysokiej intensywności przeciwko regularnym siłom zbrojnym, realizowanych w ramach międzynarodowych sił połączonych na: terytorium kraju, obszarze euroatlantyckim, a także poza ich granicami;

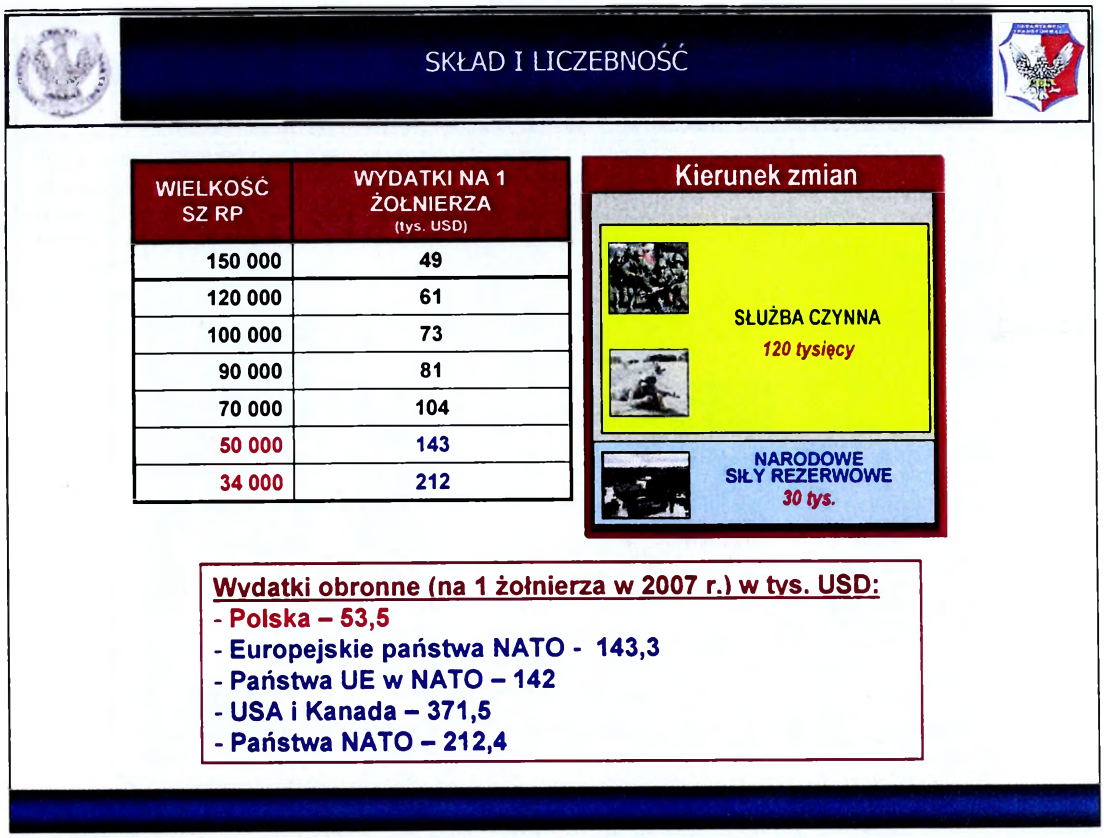
– **siły stabilizacyjne** – tworzone na bazie jednostek bojowych i wsparcia bojowego, o lekkim i mobilnym charakterze, przeznaczone do realizacji wielu różnych zadań w ramach długotrwałych operacji stabilizacyjnych niskiej i średniej intensywności;

– **siły zintegrowanego zabezpieczenia** integrujące zasoby osobowe, sprzętowe i materiałowe zabezpieczenia logistycznego oraz medycznego, obrony przed bronią masowego rażenia, transportu, ochrony i obrony, administracji wojskowej oraz szkolnictwa wojskowego.

Powyższe tezy znalazły swoje odzwierciedlenie w zaakceptowanej przez ministra *Wizji SZ RP 2030.*

Nawiązując do wspomnianego wcześniej koniecznego warunku powodzenia transformacji, a wraz z nią **profesjonalizacji**: powodzenie możliwe będzie tylko wówczas, gdy określimy najbardziej racjonalną i optymalną relację między następującymi parametrami: liczebnością, nakładami na jednego żołnierza, poziomem nowoczesności intensywnością szkolenia.

Rysunek 9



Kluczowe w tym kontekście okazuje się znaczenie wskaźnika nakładów na jednego żołnierza. Wielkość wydatków w przeliczeniu na jednego żołnierza jest obiektywnym wskaźnikiem poziomu nowoczesności wojska. Wielkość ta obejmuje bowiem nie tylko uposażenia, ale również wydatki na uzbrojenie, wyposażenie techniczne, infrastrukturę i szkolenie.

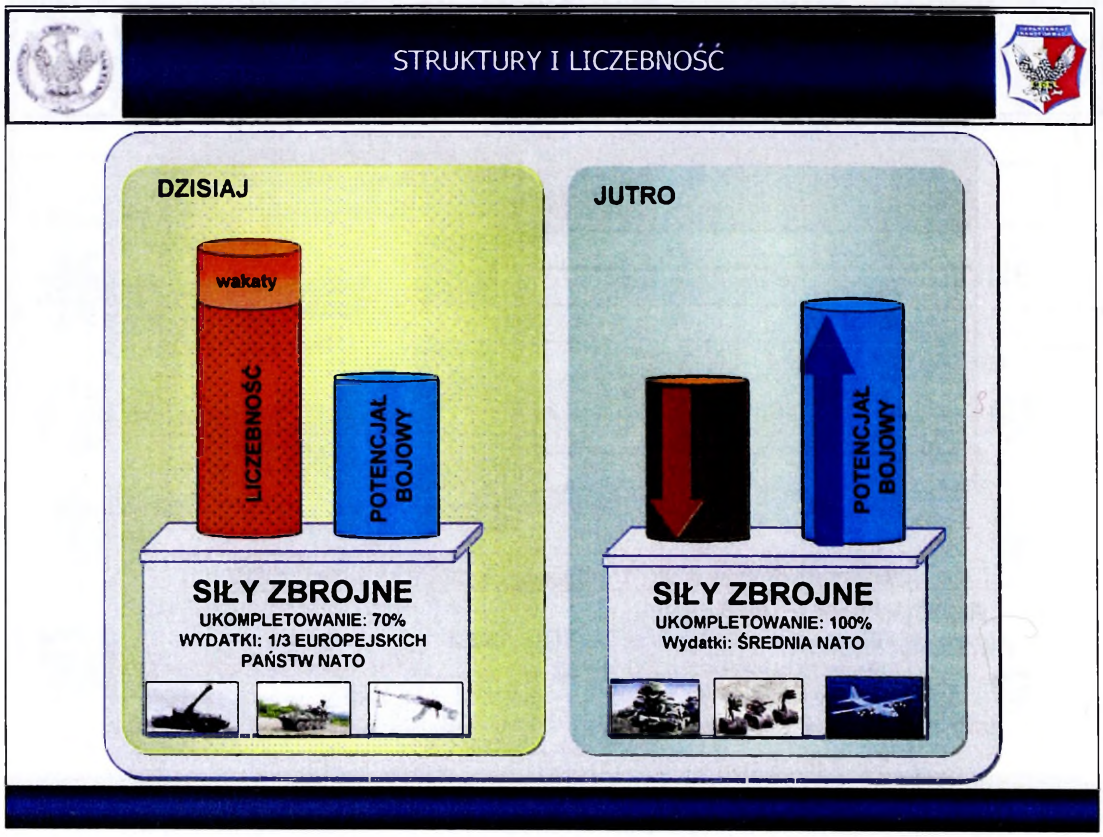
Wystarczy spojrzeć na powyższy slajd, by zobaczyć, jaki „dystans" dzieli nas od średniej NATO. Otóż aby dorównać średniej europejskich państw NATO musielibyśmy zmniejszyć nasze siły zbrojne do poziomu 50 000, w przypadku zaś średniej NATO – do 34 000.

Przy ograniczonym budżecie obronnym i braku możliwości znacznego zwiększenia go, jedyną alternatywą dla sprawnego przeprowadzenia procesu transformacji sił zbrojnych wydaje się dokonanie głębokich zmian w strukturze i funkcjonowaniu SZ, których celem jest zwiększenie wymaganych zdolności operacyjnych.

Aby uzyskać poprawę jakości uzbrojenia, wyposażenia oraz efektywność SZ, należy dążyć do zwiększenia wydatków na żołnierza.

Nasze siły zbrojne dysponują 70-procentowym stanem zasobów. Zmniejszenie wielkości SZ spowoduje wzrost stopnia uzupełnienia jednostek (znikną tym samym puste struktury), zwiększą się możliwości finansowania, a tym samym poprawi jakość systemu szkolenia, poziom technologiczny i ilościowy wyposażenia.

Rysunek 10



Przyczyni się to w konsekwencji do spełnienia wymagań sojuszniczych i unijnych, a jednocześnie realnie wpłynie na zwiększenie możliwości zapewnienia bezpieczeństwa RP, jako że będą to jednostki modułowe w pełni wyszkolone i wyposażone, o wysokiej gotowości bojowej, zdolne do realizacji pełnego zakresu zadań sojuszniczych i narodowych.

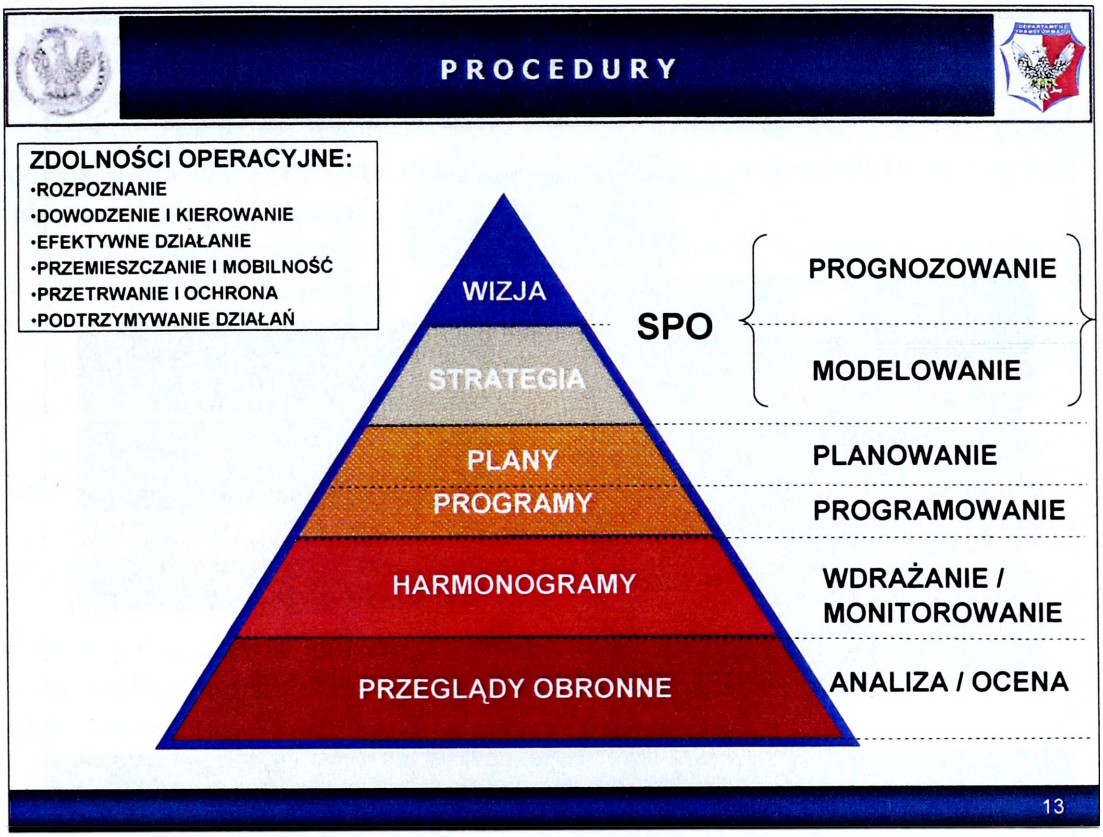
Uzyskane w ten sposób środki finansowe umożliwiłyby zwiększenie tempa i zakresu transformacji oraz osiągnięcie poziomu wydatków na jednego żołnierza zbliżonego do średniej państw UE w NATO. Przy obecnej liczebności SZ poziom ten wynosi zaledwie **1/3 średniej państw UE w NATO.**

Mimo iż profesjonalizacja nie łączy się bezpośrednio z planowaniem obronnym, wzajemne powiązanie obu zjawisk jest kwestią bezsporną. Pragnę zwrócić uwagę, że niedocenianie tej relacji będzie miało negatywne skutki dla powodzenia profesjonalizacji.

Właściwe planowanie – to planowanie racjonalne i optymalne. Ograniczone zasoby i ogromne potrzeby potęgują konieczność racjonalizacji i optymalizacji procesu projektowania.

Planowanie obronne winno dostosować ilość i treść scenariuszy planistycznych do rzeczywistych zagrożeń. Nieodzowne wydaje się również zastosowanie w procesie planowania obronnego projektowania długoterminowego. Integralną częścią tego procesu są rekomendacje Strategicznego Przeglądu Obronnego.

Rysunek 11



Mówiąc dziś o profesjonalizacji sił zbrojnych antycypujmy i wyobraźmy sobie, że jesteśmy w roku 2030. Co z obecnej podstawowej, techniki bojowej zobaczymy? Rosomaki, wyrzutnie Spike, samoloty: F-16 i Casa. Wszystko inne będzie owocem nowych technologii.

Jeszcze raz pragnę podkreślić, iż jedynym racjonalnym rozwiązaniem w chwili obecnej jest planowanie zorientowane na budowanie nowych zdolności operacyjnych.

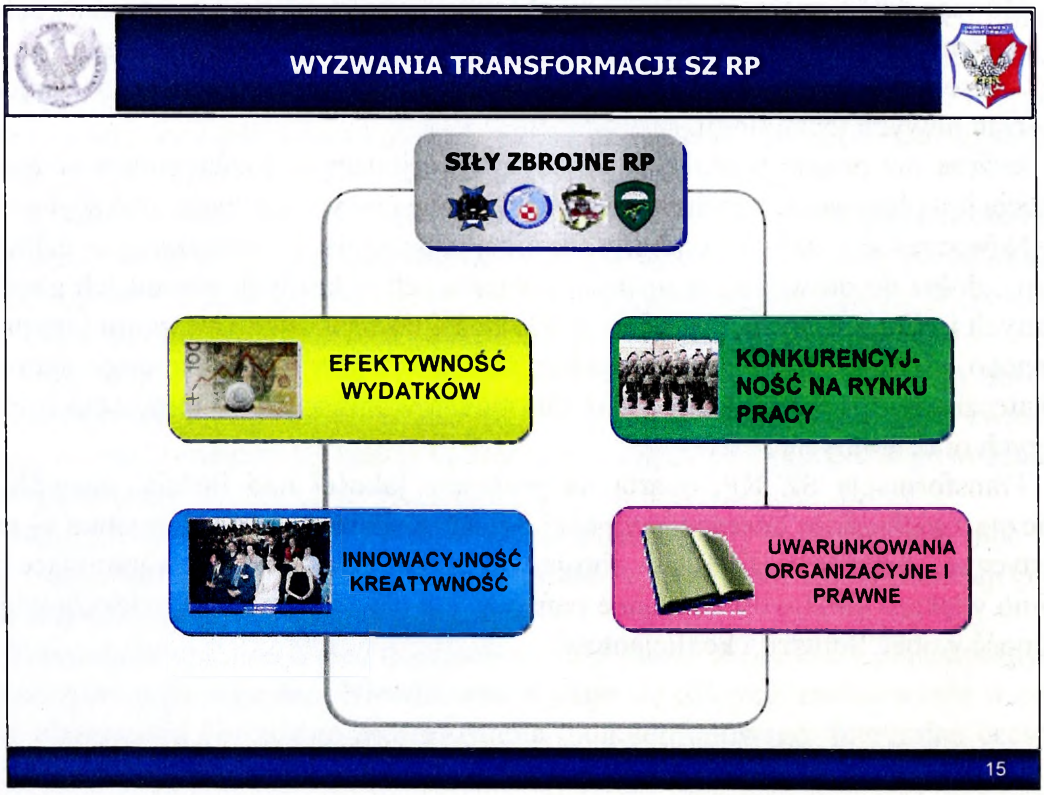
Nowoczesne i uniwersalne siły zbrojne, dysponujące nowoczesnym uzbrojeniem, zdolne do prowadzenia operacji połączonych w każdych warunkach geograficznych i klimatycznych, posiadające zdolności do przerzutu, transportu i nieprzerwanego zasilania logistycznego spełnią wszelkie kryteria, gwarantujące sprawną i skuteczną realizację zarówno zadań obronnych w kraju, jak i zobowiązań sojuszniczych oraz unijnych.

Transformacja SZ RP, oparta na prymacie jakości nad ilością, pozwoli na znaczne zwiększenie interoperacyjności SZ RP z siłami NATO. Potrzebne są nam elastyczne, wielozadaniowe siły zbrojne na miarę XXI wieku, gwarantujące zarówno większe możliwości obronne państwa, jak również znacznie większą wiarygodność wobec Sojuszu i koalicjantów.

Rysunek 12



Rysunek 13



Powodzenie transformacji zależy od spójnego wysiłku całego resortu. Transformacja wymaga zmian w myśleniu, nowego, opartego na innowacyjności, ciągłym poszukiwaniu alternatywnych, lepszych rozwiązań oraz wysokiej zdolności do adaptacji, sposobu funkcjonowania resortu.

Istotny wpływ na ciągłość i płynność zmian mieć będzie zarówno poparcie społeczne dla ich wprowadzania, jak i uwarunkowania demograficzne czy szybkość procesu legislacyjnego.

Decydującym czynnikiem będzie jednakowe stabilne finansowanie resortu ON. W świetle aktualnych potrzeb społecznych i braku zagrożeń militarnych ok. 1,9% PKB, przeznaczane na obronę narodową, jest dobrym wskaźnikiem.

Wyzwaniami stojącymi przed realizatorami polskiego procesu transformacji będą:

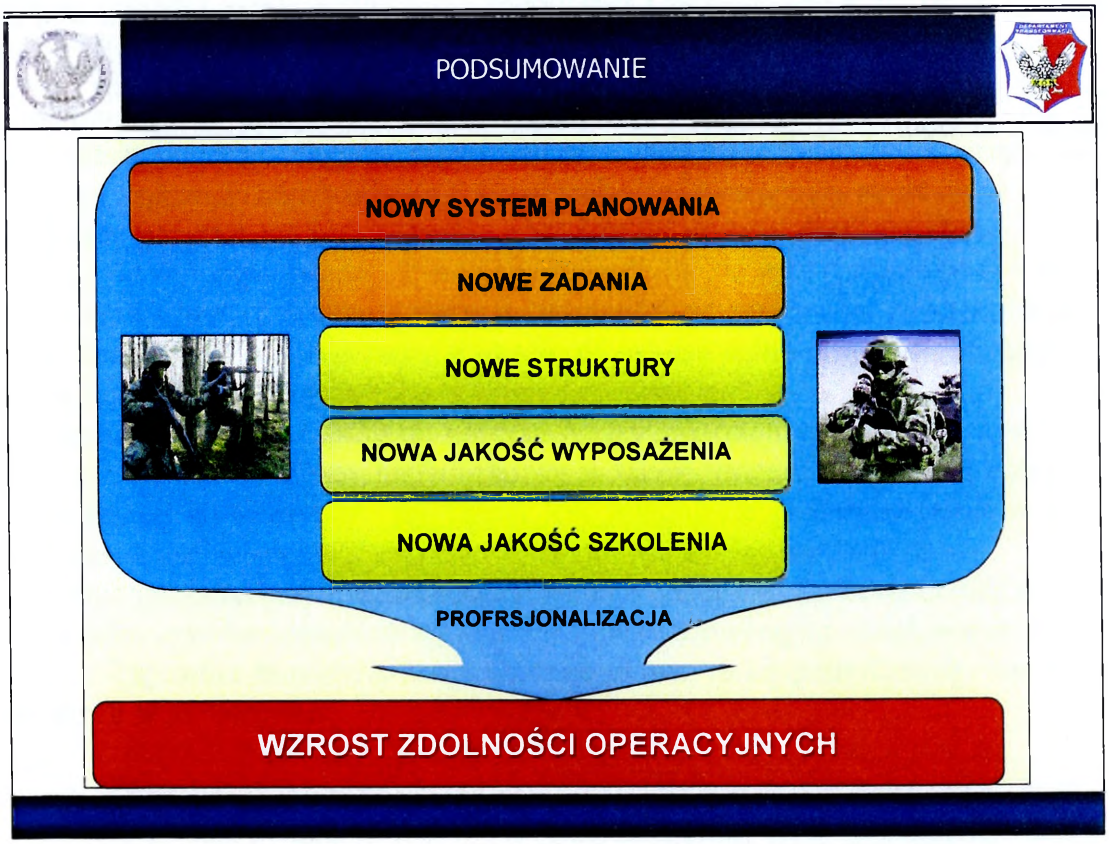
a) podporządkowanie, z uwzględnieniem przyjętych priorytetów, struktury wydatków (w ustalonym budżecie) celom i zadaniom SZ RP;

b) uwzględnienie konkurencyjności na cywilnym runku pracy oraz kreowanie przyjętych, świadczących o atrakcyjności zawodu żołnierza, rozwiązań;

c) innowacyjność i kreatywność przyszłych żołnierzy, jako że do wojska powinniśmy pozyskiwać najlepszych kandydatów;

d) szybkie, pilne dostosowanie wielu aktów prawnych do przeprowadzenia zamierzonej reformy sił zbrojnych.

Rysunek 14



Proces **transformacji** jest znakiem czasu. W perspektywie długoterminowej Siły Zbrojne RP nie będą w stanie utrzymywać zdolności wymaganych do wykonania naszych zadań bez dostosowania się do dynamicznych, zachodzących w środowisku bezpieczeństwa zmian.

Kończąc, pragnę jeszcze raz podkreślić, iż profesjonalizacja jest kluczowym obszarem transformacji wpływającym na jakość i skuteczność działania sił zbrojnych. Jest również wyjątkową szansą na zbudowanie nowoczesnej armii na miarę XXI wieku. Dzięki niej zyskamy nowych ludzi, których musimy wyposażyć w nowoczesną technikę bojową i odpowiednio wyszkolić do realizacji zadań w zróżnicowanym środowisku operacyjnym.

Profesjonalizacja będzie także motorem napędowym całego procesu transformacji sił zbrojnych. Dlatego nie możemy jej sprowadzić jedynie do procesu zastąpienia żołnierzy z poboru ochotnikami.

POLISH ARMED FORCES' TRANSFORMATION

Professionalization as a stage of the Polish Armed Forces' transformation was discussed in the paper. In this process it will be necessary to subordinate the structure of expenditures (in a defined budget) to the Polish Armed Forces' aims and tasks, taking into consideration priorities, competition on the civilian labour market and creating conditions to make the soldier's profession competitive, as well as creating solutions showing attractive aspects of this job, innovation, creativity, fast and urgent adaptation of law and legal regulations to conduct the armed forces' transformation.

płk dr Stanisław RUMAN
szef Zespołu ds. Profesjonalizacji SZ RP
Zarząd Organizacji i Uzupełnień Sztabu Generalnego WP

PROFESJONALIZACJA SIŁ ZBROJNYCH – NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH PAŃSTW

W swoim wystąpieniu przedstawię wybrane informacje dotyczące profesjonalizacji sił zbrojnych państw, z którymi prowadziliśmy konsultacje na etapie wypracowywania rozwiązań w tym zakresie. Nie będzie to przegląd procesów czy modeli profesjonalizacji w tych krajach. Ująłem wybiórczo tylko te aspekty, które są charakterystyczne dla danego kraju, a jednocześnie stanowią interesujące odniesienie do „polskich rozstrzygnięć" i podejmowanych prac w sferze profesjonalizacji naszych sił zbrojnych.

Cechą charakterystyczną dla wszystkich państw sojuszniczych jest przekonanie, iż obecne i ciągle ewoluujące środowisko bezpieczeństwa wymaga od nich posiadania profesjonalnych sił zbrojnych. Co to oznacza w praktyce?

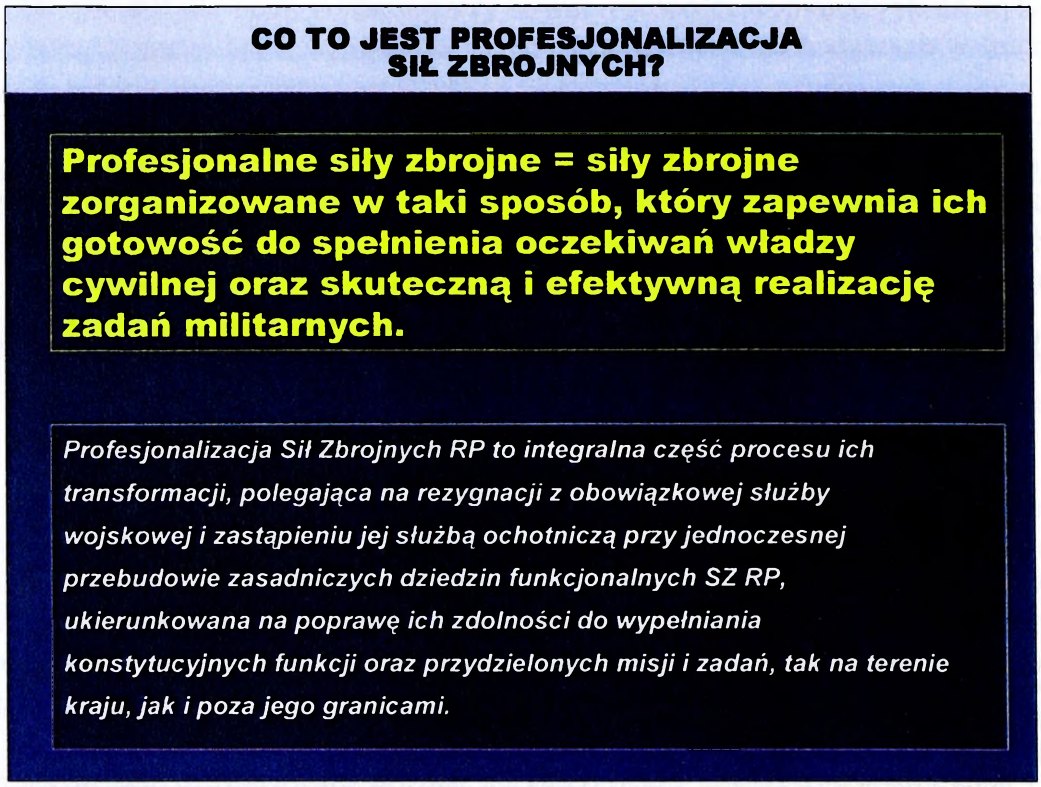
Według wielu źródeł są to siły spełniające oczekiwania i wymagania władzy demokratycznego państwa oraz realizujące swoje zadania w sposób efektywny, tj. z najwyższą skutecznością przy założonych nakładach, także finansowych, przy jednoczesnym wspieraniu takich założeń przez organizację i wewnętrzną strukturę sił.

Każde państwo ma indywidualne podejście do procesu profesjonalizacji w zależności od wymagań władzy, które konkretyzują się głównie podczas misji i zadań stawianych siłom zbrojnym, a także w zależności od zasobności państwa (możliwości finansowych). Korzystając z okazji, pozwalam sobie przypomnieć definicję profesjonalizacji, którą przyjęliśmy w naszym resorcie.

Cechą wspólną podejścia do procesu profesjonalizacji wszystkich państw jest nie tyle stosunek do służby obowiązkowej, a raczej traktowanie jej jako elementu transformacji sił zbrojnych. Jej celem jest osiągnięcie profesjonalizmu wojska, natomiast kwestia ewentualnego zniesienia obowiązku jest sprawą wtórną.

Dania jest przedstawicielem właśnie takiego podejścia. Zadbano tu jednak o to, aby władze cywilne sprecyzowały stabilne i niekontrowersyjne oczekiwania wobec wojska. Zapewnia to porozumienie obronne głównych sił politycznych, reprezentowanych w parlamencie.

Rysunek 1



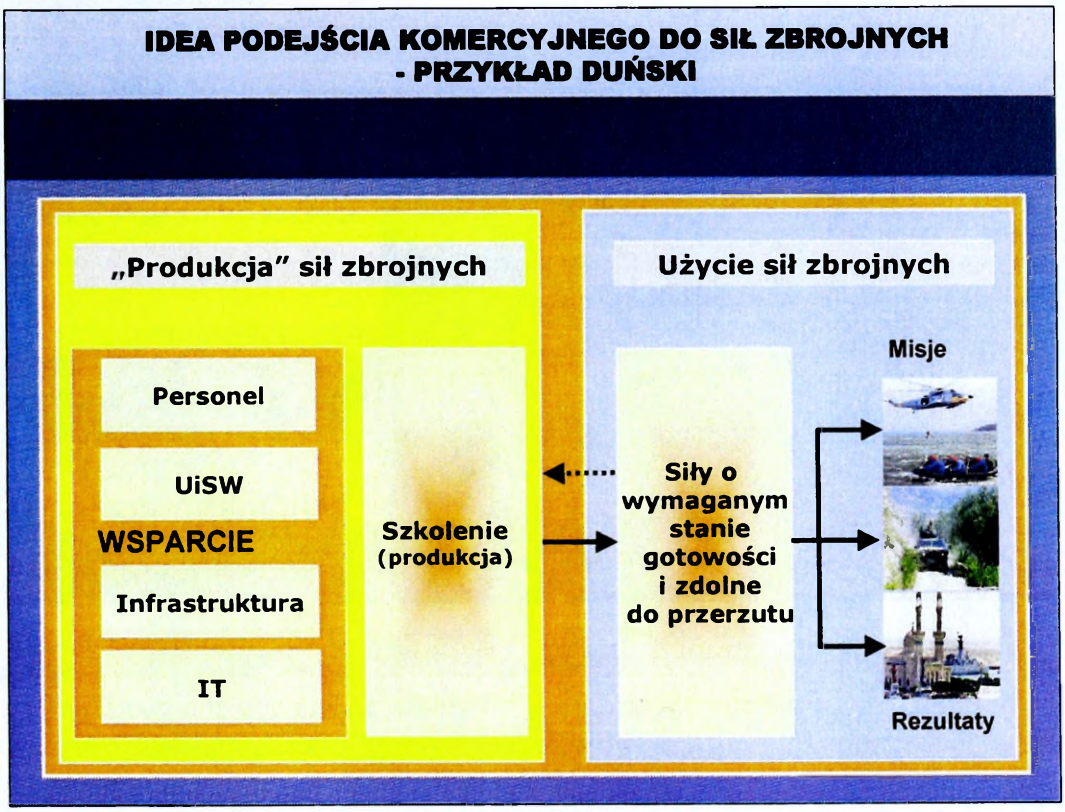
Rysunek 2



Dania należy do grona tych sojuszników, którzy w sektorze obronnym stosują powszechnie podejście biznesowe. Już samo porozumienie obronne zawiera cechy tego podejścia, definiując oczekiwania klienta (tu parlamentu) wobec dostarczanego mu produktu, tj. sił zbrojnych, zdefiniowanych jako siły mniejsze lecz skuteczniejsze, bardziej zaawansowane technologicznie, oraz będące w stanie podwoić swój udział w operacjach międzynarodowych.

Oprócz tego, profesjonalizacja w Danii polega na odejściu od koncepcji obrony opartej na mobilizacji (nie można jej mylić z koncepcją obrony totalnej, która nadal jest aktualna), zmienionym podejściu do obowiązkowej służby wojskowej oraz nowoczesnym zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Rysunek 3

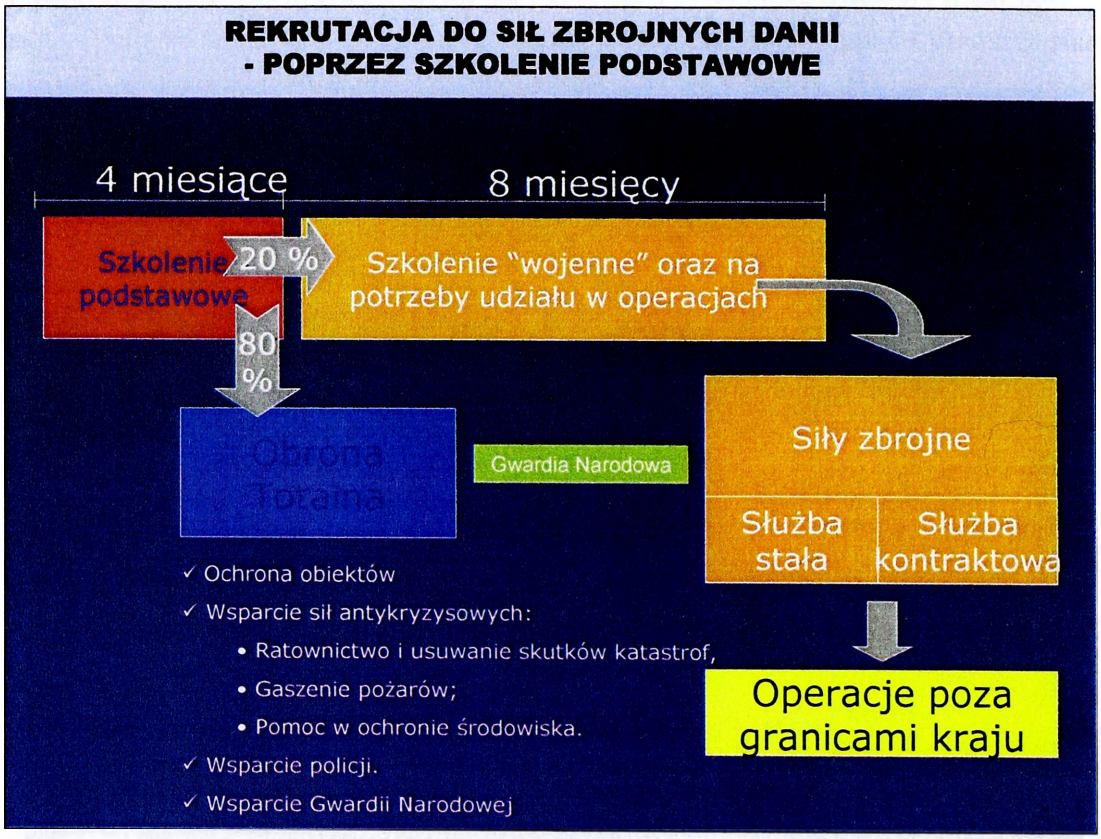


Zastosowanie podejścia komercyjnego i biznesowego w działalności resortu obrony, także w odniesieniu do zasadniczych obszarów funkcjonalnych sił zbrojnych, było wymuszone koniecznością dokonywania wyborów w warunkach ograniczonego budżetu.

Idea tego podejścia polega na tym, iż resort obrony uważa się za rodzaj przedsiębiorstwa, w którym dowództwa operacyjne przygotowują oczekiwany produkt w postaci gotowych do użycia jednostek operacyjnych, natomiast pozostała część organizacji dostarcza wsparcie w odpowiednim czasie, odpowiedniej jakości oraz ilości, zapewniające uzupełnienie stanów osobowych, sprzętu i wyposażenia, infrastruktury oraz technologii IT.

Konsekwencją stosowania powyższego podejścia jest większa centralizacja, integracja, ucywilnienie i profesjonalizacja takich sfer jak logistyka i pozyskiwanie UiSW, gospodarowanie infrastrukturą garnizonową oraz zarządzanie zasobami ludzkimi.

Rysunek 4



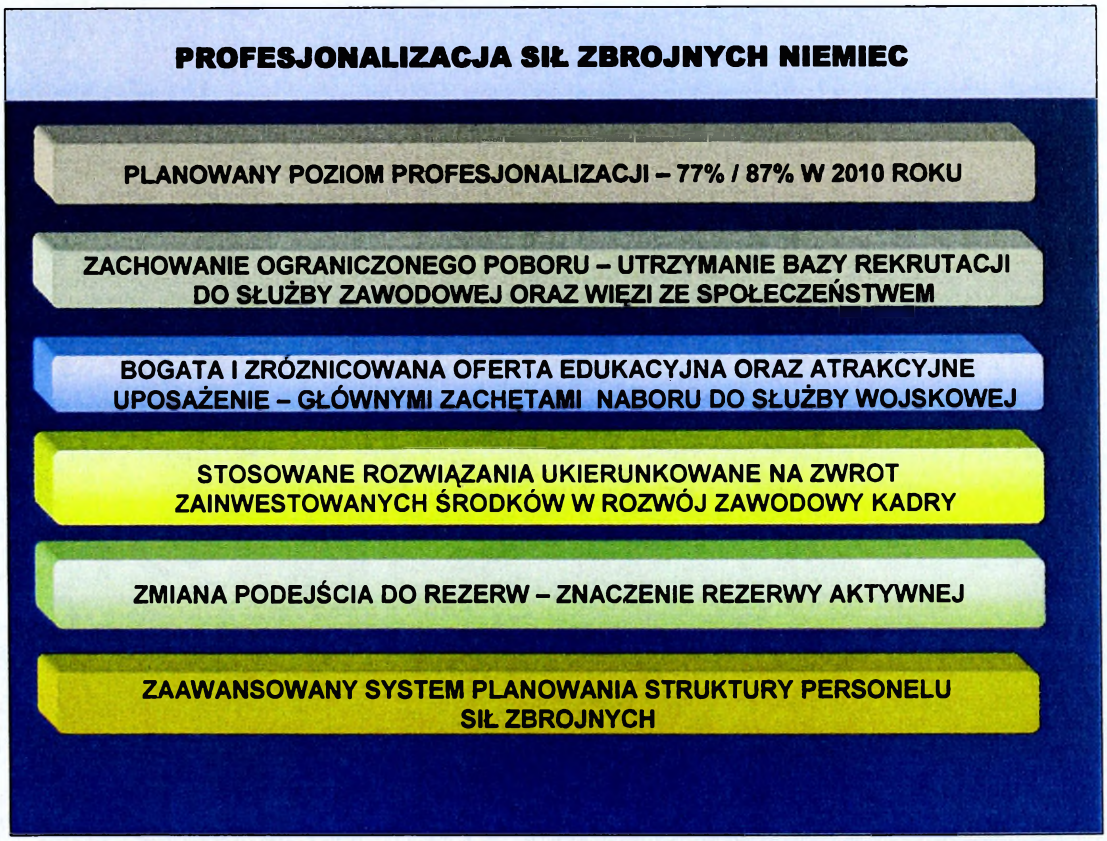
Obecnie Dania utrzymuje służbę obowiązkową, jednak jej wielkość, sposób powoływania, czas trwania oraz program szkolenia podstawowego zostały dostosowane do potrzeb sił zbrojnych w zakresie rekrutacji oraz ich zadań związanych z obroną terytorium kraju. W pierwszej kolejności powoływani są ochotnicy, którzy w całości wypełniają limit powołań (ok. 6,5 tys). Wynika to m.in. z faktu, iż szkolenie jest krótkie (czteromiesięczne) i ukierunkowane na umiejętności powszechnie uznawane i użyteczne w środowisku cywilnym, takie jak udzielanie pierwszej pomocy, gaszenie pożarów, używanie specjalistycznego sprzętu ratowniczego itp. W przypadku braku ochotników, o powołaniu decyduje losowanie. Czas trwania szkolenia podstawowego jest wystarczający do właściwego przygotowania żołnierzy do wypełniania zadań w ramach obrony totalnej, do których należy ochrona ważnych obiektów państwa, czy udział w akcjach ratowniczych.

Ponad 20% odbywających szkolenie podstawowe decyduje się na kurs rozszerzony w jednostkach operacyjnych, trwający 8 miesięcy i umożliwiający ewentualny udział w misjach poza granicami kraju. Średnio połowa żołnierzy kończących takie misje decyduje się na pozostanie w służbie stałej.

Pozostałe 80% powołanych do odbycia szkolenia podstawowego przechodzi do rezerwy, stanowiąc główną bazę dla sił w ramach obrony totalnej. Rezerwiści nie są jednak zorganizowani w konkretne jednostki wojskowe. Do służby czynnej mogą być powoływani selektywnie, ze względu na posiadane specjalności i kwalifikacje, pożądane z punktu widzenia udziału w konkretnej operacji.

Obecnie obowiązujący system poboru i służby zasadniczej jest bardzo pozytywnie oceniany przez Siły Zbrojne Danii, głównie dlatego, iż zapewnia bazę dla skutecznej rekrutacji do służby zawodowej. Wymaga jednak właściwego traktowania oraz otoczenia „troską" pełniących służbę żołnierzy. Według duńskich wojskowych, jeśli przy budowaniu kolejnego porozumienia obronnego rozważane będą kwestie poboru i obrony totalnej, bardziej prawdopodobne jest odejście od koncepcji tej obrony, której utrzymywanie uzasadniają jedynie argumenty polityczne, aniżeli od służby zasadniczej, bez której siły zbrojne nie będą w stanie prowadzić skutecznej rekrutacji.

Rysunek 5



Profesjonalizacja w Niemczech również wskazuje, że profesjonalizacja sił zbrojnych powinna być traktowana jako element ich transformacji ukierunkowanej na poprawę zdolności operacyjnych i dostosowanie do wymagań zmieniającego się środowiska bezpieczeństwa oraz obecnego i przyszłego pola walki. Pobór i zasadnicza służba wojskowa nie są uważane za przeszkody w efektywnej realizacji takiej transformacji. Przeciwnie, podobnie jak w podejściu duńskim, dostrzegana jest ich szczególna wartość w utrzymaniu więzi ze społeczeństwem i wspomaganiu rekrutacji do zawodowej służby wojskowej (40% naboru do tej służby rekrutuje się z zasobów zsw).

W 2010 roku planowany poziom profesjonalizacji ma osiągnąć 77%, a z uwzględnieniem nadterminowej zasadniczej służby wojskowej – 87%. 15% stanowisk w końcowej strukturze przeznaczonych jest dla oficerów i aż 47% dla podoficerów, którzy mają stanowić trzon niemieckich sił zbrojnych.

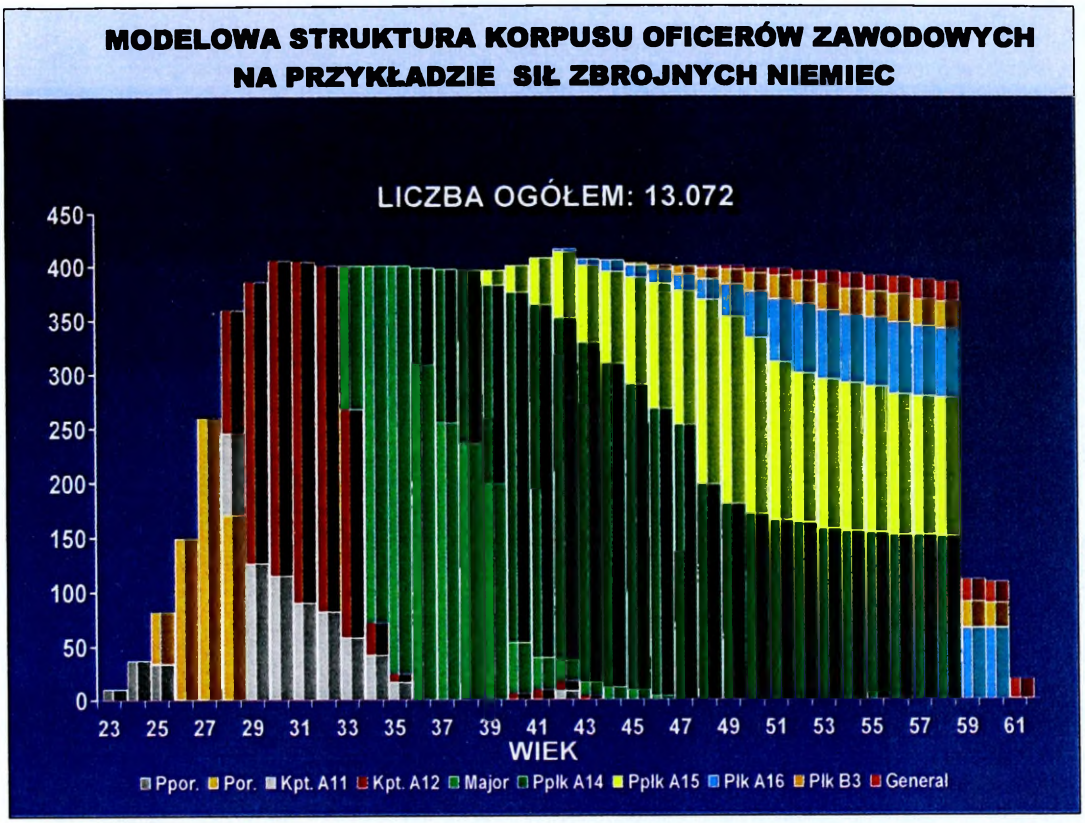
Rozwiązania niemieckie potwierdzają tezę, iż poziom profesjonalizmu oraz utrzymanie kadr sił zbrojnych zależy od środków finansowych, którymi dysponuje budżet obronny. Dotyczy to zarówno możliwości w zakresie kształtowania uposażeń, jak i inwestowania w kształcenie i rozwój zawodowy personelu. Bundeswehra, podobnie jak armia duńska, nie mogąc skutecznie konkurować z płacami na rynku cywilnym, musi kreować się na swego rodzaju „fabrykę" edukacyjną. Zastosowane rozwiązania są ukierunkowane na zapewnienie możliwości kształcenia i doskonalenia zawodowego przy jednoczesnym zwrocie środków zainwestowanych w rozwój zawodowy kadr, głównie poprzez długofalowe utrzymanie wysoko kwalifikowanego personelu specjalistycznego. Z tego punktu widzenia bardzo ważne jest również szerokie wszechstronne wykorzystanie byłych żołnierzy służby czynnej (np. w administracji wojskowej, administracji publicznej w zakresie obronności, w różnych formach rezerwy i jej stowarzyszeń).

Niemcy unikają wprowadzania radykalnych lub gwałtownych zmian w strukturze personelu Bundeswehry, argumentując iż skutki ewentualnych błędów w tej sferze byłyby odczuwalne przez następne pokolenia. Dlatego stosują zaawansowane sposoby planowania i zarządzania kapitałem ludzkim.

Jednym z takich narzędzi jest tzw. Model Struktury Osobowej Bundeswehry. Model ten określa m.in. dane liczbowe dotyczące poszczególnych kategorii personelu wojskowego oraz w poszczególnych rodzajach sił zbrojnych i służbach, a także z uwzględnieniem rangi oraz wieku. Ponadto zawiera planowaną wielkość naboru, szanse kariery – ramy czasowe powołań i pełnienia służby oraz odejść ze służby – siatki płac oraz planowane wykorzystanie stanowisk przeznaczonych do kształcenia i podnoszenia kwalifikacji. Przyjęte parametry decydują o strukturze wewnętrznej korpusu. Model ten jest również skonstruowany z zachowaniem zasady zrównania liczby odchodzących z wojska z liczbą wstępujących.

Kryteria wiekowe oraz zaakceptowane proporcje liczby posad w ramach poszczególnych stopni wojskowych są obligatoryjne przy wyznaczaniu na stanowiska służbowe w poszczególnych korpusach (na slajdzie przykład rozkładu stanowisk w korpusie oficerów).

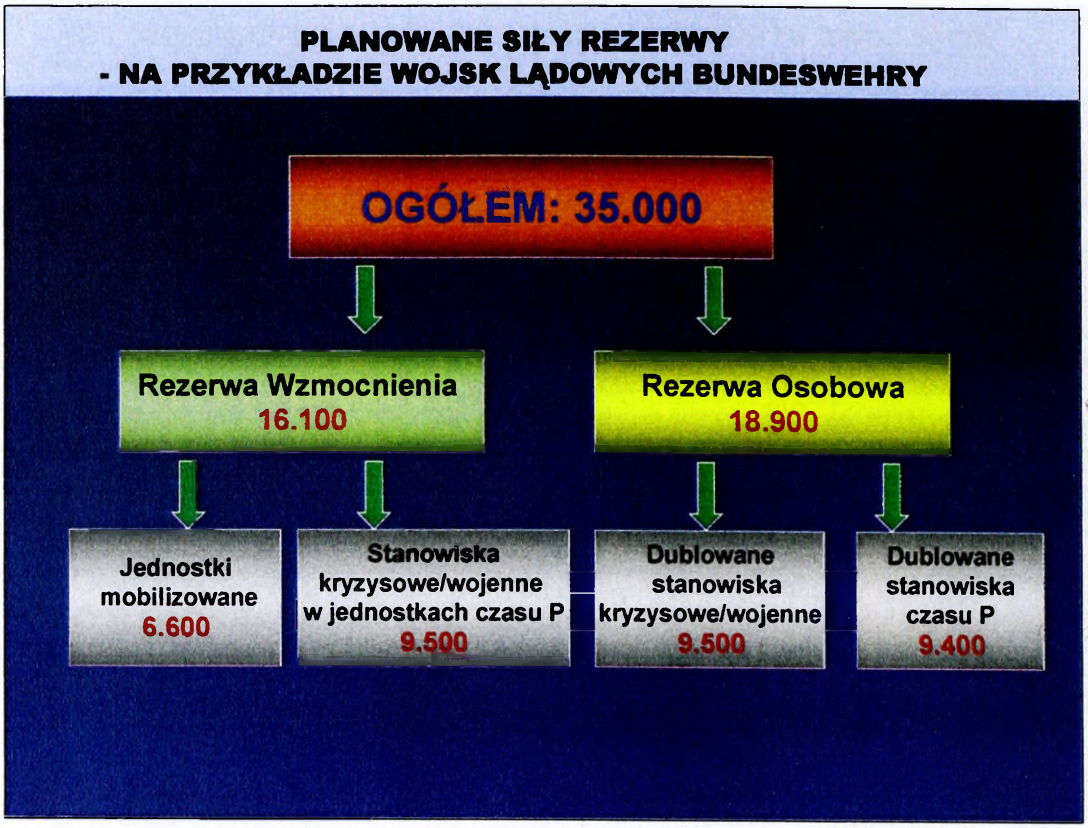
Rysunek 6



W praktyce określają one szanse awansu (także poziomego) i rozwoju zawodowego, stanowiąc ważny element systemu motywacyjnego. Na przykład w korpusie starszych oficerów zawodowych podpułkownicy stanowią większość, tj. prawie 70% tej grupy, przy czym występują tu dwa poziomy uposażeń, umożliwiające także awans poziomy. W dwóch znacząco różniących się grupach uposażeń majorowie stanowią ok. 20%, pułkownicy 10%, zaś generałowie – 2%. Podpułkownikiem można zostać w wieku 34 lat, pułkownikiem w wieku 45,5 lat, a generałem dopiero w 52 roku życia. Zaletą powyższego podejścia jest motywacja do pełnienia służby na poszczególnych stanowiskach w wymaganym potrzebami sił zbrojnych wymiarze czasowym. Umożliwia to również utrzymanie osób z określonym poziomem doświadczenia i kwalifikacji w ramach poszczególnych grup stopni wojskowych. W ten sposób siły zbrojne odzyskują środki zainwestowane w wykształcenie i kwalifikacje swoich kadr.

Niemcy odstępują od planów użycia rezerw w masowej skali na zasadach powszechnej mobilizacji. Preferują natomiast posiadanie aktywnych sił rezerwowych, zdolnych do ewentualnego wzmocnienia jednostek wojskowych w czasie pokoju, w tym także uczestniczących w operacjach zagranicznych. Bardzo interesujące jest również rozwiązanie polegające na wydzieleniu zasobów rezerw do ewentualnego dublowania stanów czynnych. Rozwiązanie to, nie mając wpływu na strukturę stanu pokojowego, poprawia gotowość operacyjną sił zbrojnych oraz ich zdolność do przetrwania i ciągłości działań.

Rysunek 7



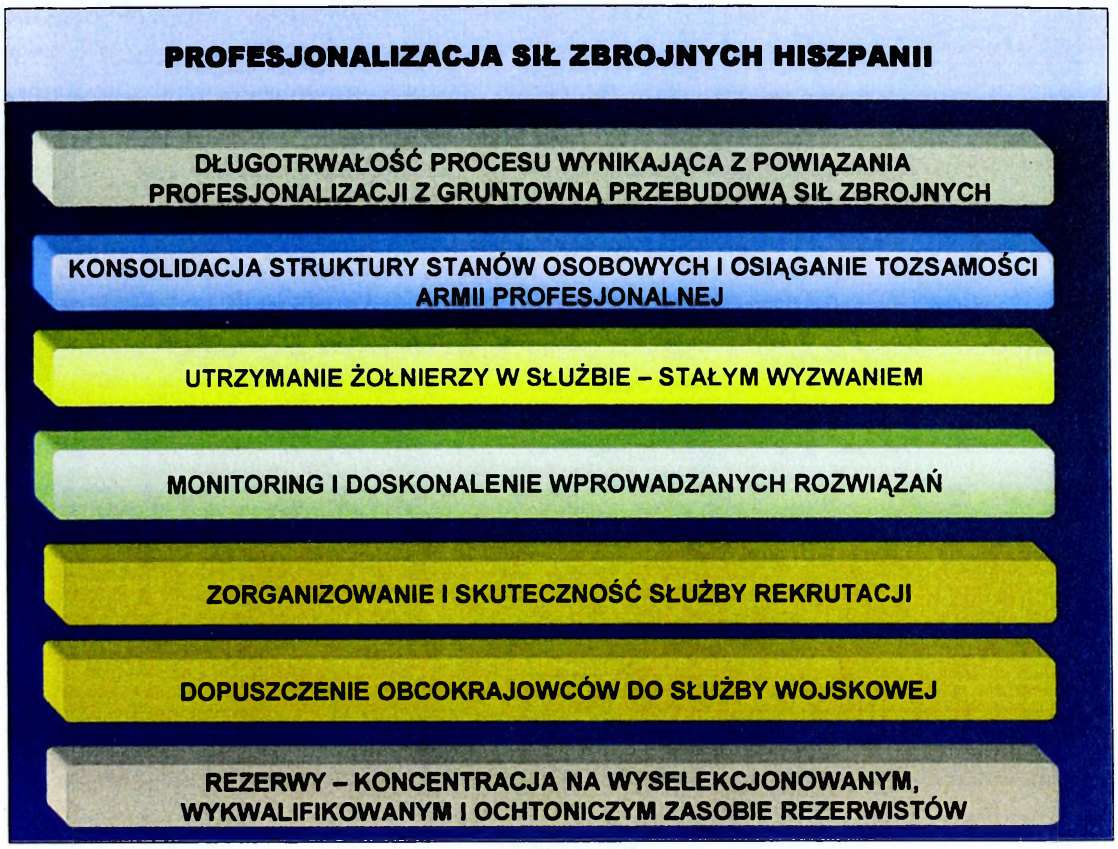
Na uwagę zasługuje także fakt, że Niemcy w maksymalnym stopniu preferują ochotnicze służby w rezerwie. Jednocześnie w systemie niemieckim ważna jest dbałość o sprawy rezerw i rezerwistów, która ma wpływ na skuteczność w zarządzaniu nimi oraz koordynowaniu wszystkich aspektów ich funkcjonowania.

Profesjonalizacja Sił Zbrojnych Hiszpanii polega na powiązaniu jej głównego nurtu, tj. uzawodowienia, z gruntowną przebudową sił zbrojnych przy jednoczesnym zachowaniu ich zdolności do wykonywania zadań. Wszystkie kraje sojusznicze potwierdzają słuszność tego podejścia. Przy takim założeniu profesjonalizacja jest jednak procesem złożonym i długotrwałym, wymagającym ciągłego monitorowania i doskonalenia wprowadzanych rozwiązań.

Stałym wyzwaniem jest utrzymanie żołnierzy, zwłaszcza w najniższych rangach. Wymaga to znacznego finansowania, ukierunkowanego nie tylko na zapewnienie właściwego poziomu uposażeń żołnierzy, ale także stworzenie im zachęcających warunków służby i wypoczynku. Korzystnym czynnikiem powodującym poprawę rekrutacji jest dopuszczenie kobiet oraz obcokrajowców do służby wojskowej.

Rekrutacja w profesjonalnych siłach zbrojnych, zarówno w odniesieniu do służby czynnej, jak rezerwy, jest prowadzona przez wyspecjalizowaną, zintegrowaną instytucję, która posiada struktury terytorialne oraz wyposażona jest we wszystkie instrumenty, niezbędne do zapewnienia skuteczności tego procesu. Dotyczy to m.in. takich obszarów jak marketing i promocja służby wojskowej, pozyskiwanie i rejestracja kandydatów oraz ich selekcja oraz kwalifikowanie.

Rysunek 8



Hiszpańskie podejście do rezerw, tak jak w państwach sojuszniczych, jest zgodne z powszechnym poglądem o potrzebie koncentracji wysiłku na wyselekcjonowanym, wykwalifikowanym oraz ochotniczym zasobie rezerwistów. Niemniej w uzasadnionej sytuacji utrzymywana jest możliwość arbitralnego sięgnięcia po szersze zasoby rezerw.

Doświadczenie hiszpańskie wskazuje, iż samo zastąpienie służby zasadniczej służbą ochotniczą jest tylko wstępnym i wcale nie najtrudniejszym etapem procesu profesjonalizacji. Po nim następuje bowiem długotrwały etap konsolidacji wewnętrznej struktury stanów osobowych sił zbrojnych i ich dochodzenia do pełnej tożsamości, charakteryzującej zawodowe siły zbrojne.

Proces profesjonalizacji Sił Zbrojnych Hiszpanii podzielono na dwa etapy po 12 lat. Obowiązkową służbę wojskową zawieszono w końcu 2001 roku. Cechą charakterystyczną tego modelu profesjonalizacji jest ciągłe doskonalenie rozwiązań w odniesieniu do struktury sił zbrojnych, jak i przepisów prawa, regulujących przebieg służby wojskowej.

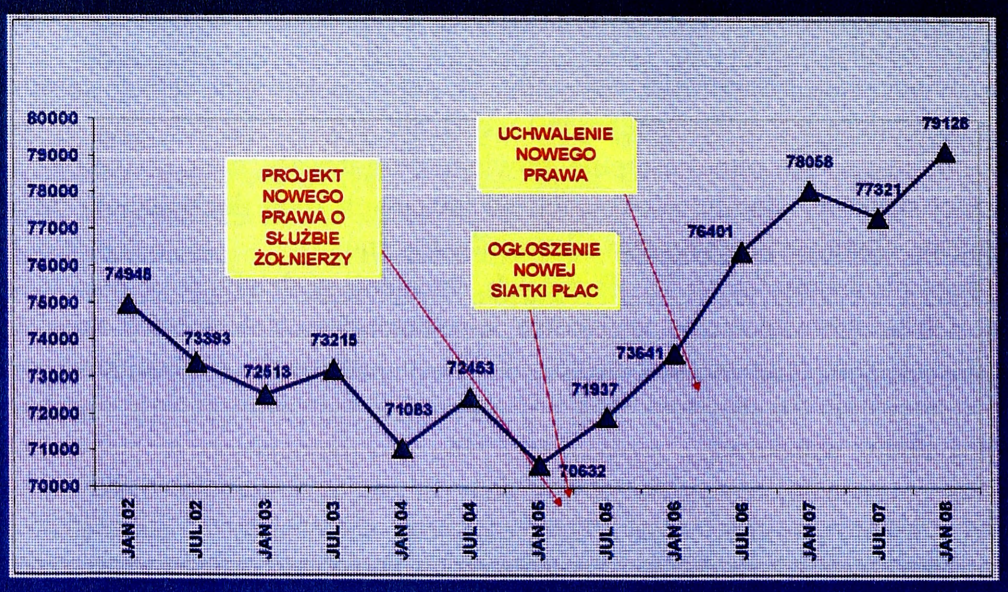
Rysunek 9

PROCES PROFESJONALIZACJI – MODEL HISZPAŃSKI

ETAP I 1990 – 2001 Faza przejściowa *(przygotowanie do zawieszenia obowiązkowej służby wojskowej)*	ETAP II 2002 – 2014 Faza konsolidacji *(osiąganie tożsamości profesjonalnych sił zbrojnych)*
- 1990 - 1993 - wdrożenie modelu mieszanego; - 1994 - 1996 - debata publiczna; - 1997 - 2001 - wypracowanie nowego modelu oraz dostosowanie prawa (1999); - 31. 12. 2001 - zawieszenie obowiązkowej służby wojskowej	- 2002 - 2005 – wdrażanie nowego modelu oraz zbieranie doświadczeń; - 2006 - 2009 – korekta modelu oraz zmiana regulacji prawnych (2006); - 2010 - 2014 – Monitoring i dokonanie ewentualnych poprawek w prawie oraz modelu SZ.

Rysunek 10

STANY OSOBOWE W KORPUSIE ŻOŁNIERZY PO ZAWIESZENIU ZSW – PRZYKŁAD HISZPAŃSKI



Od momentu zawieszenia poboru w 2001 roku wystąpił wyraźny spadek w naborze żołnierzy ochotników do sił zbrojnych. Zauważono również trudności w utrzymaniu żołnierzy-ochotników nie będących w służbie stałej. Dopiero w 2005 roku wprowadzona nowa siatka płac, znacznie poprawiające się warunki finansowe służby wojskowej oraz zapowiedź nowych regulacji dotyczących zasad i przebiegu tej służby, spowodowały stopniowy wzrost naboru żołnierzy oraz poprawiły wskaźniki ich dłuższego pozostawania w służbie. Ta korzystna i obecnie utrzymująca się sytuacja pozwoli osiągnąć w przyszłości prognozowane wskaźniki stanów osobowych.

Zmiany zasad pełnienia ochotniczej, okresowej służby wojskowej dotyczyły wydłużenia dopuszczalnego czasu tej służby, która może być obecnie pełniona do 45 roku życia (poprzednio maksymalnie do 12 lat służby). Ponadto, żołnierze kontraktowi mogą ubiegać się o status żołnierza w służbie stałej dopiero po 14 latach służby (poprzednio po 8 latach). Natomiast żołnierze, którzy nie są zainteresowani przejściem do służby stałej, mogą ubiegać się o wstąpienie do specjalnego rodzaju rezerwy pod warunkiem posiadania co najmniej 18-letniej wysługi. Pozostawanie w tej rezerwie jest gratyfikowane finansowo, a służbę w niej można pełnić maksymalnie do 65 roku życia.

Warunki życia i rynku pracy w krajach Unii Europejskiej zmierzają stopniowo do wyrównania. Siły zbrojne państw Unii, stojące w obliczu pełnej profesjonalizacji, muszą liczyć się z koniecznością dostosowania swojej oferty do tychże warunków (np. Hiszpania).

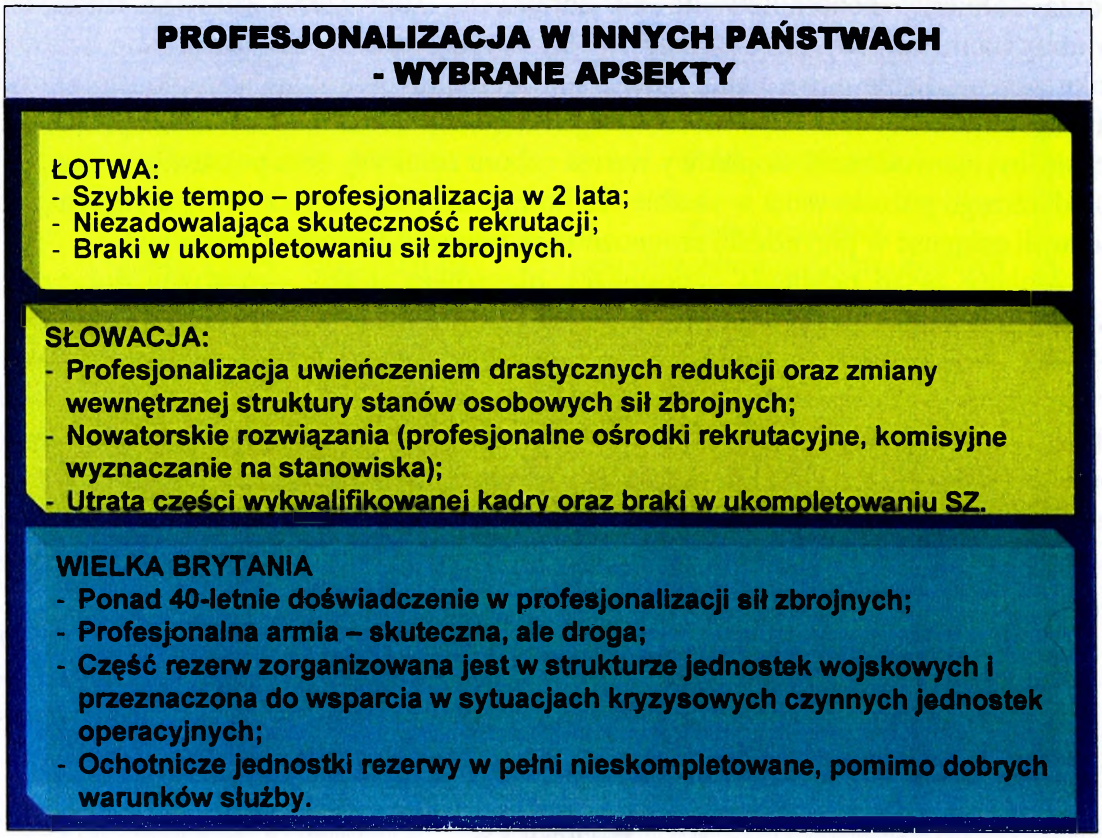
Rysunek 11

UPOSAŻENIE W NAJNIŻSZYM KORPUSIE ŻOŁNIERZY SIŁ ZBROJNYCH HISZPANII WPROWADZONE USTAWĄ 8/2006

ROCZNE UPOSAŻENIE BRUTTO

STOPIEŃ	MAJOR CORPORAL	FIRST CORPORAL	CORPORAL	PRIVATE/ SEAMEN
SŁUŻBA STAŁA	24 074,33 €	21 637,83 €	19 561,24 €	17 913,38 €
SŁUŻBA DŁUGO-OKRESOWA		19 419,58 €	17 345,00 €	15 735,47 €
SŁUŻBA KRÓTKO-OKRESOWA		17 676,61 €	17 032,40 €	15 445,16 €

Rysunek 12



Oto wybrane kwestie dotyczące profesjonalizacji w innych państwach. Łotwa dokonała jej w ciągu 2 lat (2002–2004). Łotysze sami przyznają, iż okres ten był zbyt krótki dla właściwego przygotowania i przeprowadzenia tego procesu. Po poprawie warunków finansowych nie polepszono w zadowalającym stopniu warunków zakwaterowania, szkolenia oraz wsparcia socjalnego i medycznego. W związku z tym jednostki wojsk operacyjnych Łotwy są niekompletne, a proces rekrutacji niezadowalający.

Siły Zbrojne Słowacji zostały w pełni uzawodowione w 2006 roku, praktycznie bez etapu przygotowawczego. Jednocześnie siły te zostały drastycznie zmniejszone oraz zmieniono ich wewnętrzną strukturę osobową. Utracono wówczas znaczną część wykwalifikowanej kadry. W 2001 roku korpus szeregowych i podoficerów stanowił ok. 9% stanu osobowego, a w 2005 r. – już 44%. Przewiduje się, iż w 2010 roku stanowić będzie on ok. 67%. Ponadto w korpusie oficerów zmieniono stosunek liczby oficerów starszych do młodszych z 48/52% w 2001 roku na 22/78% w chwili obecnej. Pomimo stosunkowo niewielkiej liczebnie skali profesjonalizacji (całe siły zbrojne liczą ok. 18 tys. żołnierzy), a także wprowadzenia wielu nowatorskich rozwiązań, takich jak np. odrębny, profesjonalny system rekrutacji oraz komisyjne wyznaczanie na stanowiska. Słowacy mają jeszcze długą drogę do osiągnięcia takiego modelu sił zbrojnych określonego na 2015 rok. Jedno-

cześnie stale występują trudności w rekrutacji, a stanowiska etatowe do tej pory nie są w pełni obsadzone.

Najwięcej doświadczeń z funkcjonowania profesjonalnych sił zbrojnych ma Wielka Brytania. Można je podsumować jednym stwierdzeniem: siły te są skuteczne, ale bardzo drogie. Profesjonalizacja dotyczy tu także rezerw, zorganizowanych w Ochotnicze Siły Rezerwowe, których główną część stanowi tzw. Armia Terytorialna, służąca do wzmocnienia wojsk operacyjnych sytuacji kryzysowej, także poza granicami kraju. Za służbę ochotniczą w AT żołnierz rezerwy otrzymuje zapłatę za każdą godzinę szkolenia (która podlega opodatkowaniu) oraz dodatkową premię finansową raz w roku (zwolniony z podatku), który przysługuje po zrealizowaniu rocznego planu szkolenia. Pomimo dobrych warunków służby, ukompletowanie jednostek AT jest stosunkowo niskie. Na przykład w 2005 r. wynosiło ono 81% stanów etatowych. Występuje również bardzo duża fluktuacja żołnierzy rezerwy. W celu poprawy tej sytuacji podjęto szereg przedsięwzięć, m.in. zwiększa się opiekę socjalną, w tym medyczną, podjęto też kroki dla uatrakcyjnienia i lepszego wsparcia procesu szkolenia oraz lepszej współpracy z pracodawcami zatrudniającymi rezerwistów.

Rysunek 13

PROPORCJE KORPUSÓW KADRY SIŁ ZBROJNYCH
– porównanie wybranych krajów

Lp.	Państwo	Oficerowie	Podofic./Chorążowie	Żołnierze
1.	Czechy (2010)	19%	26%	50%
2.	Słowacja (2007)	22%	36%	50%
3.	Hiszpania (2007)	15%	25%	60%*
4.	Dania (2007)	15%	55%	30%
5.	Niemcy (2010)	15%	48%	37%
6.	Wlk. Brytania (2007)	16%	49%	35%
7.	Polska (2007)	18%	33%	49%
	Polska (2008/9)	21%	36%	40%

*/ W Siłach Zbrojnych Hiszpanii korpus żołnierzy obejmuje też kaprali i starszych kaprali

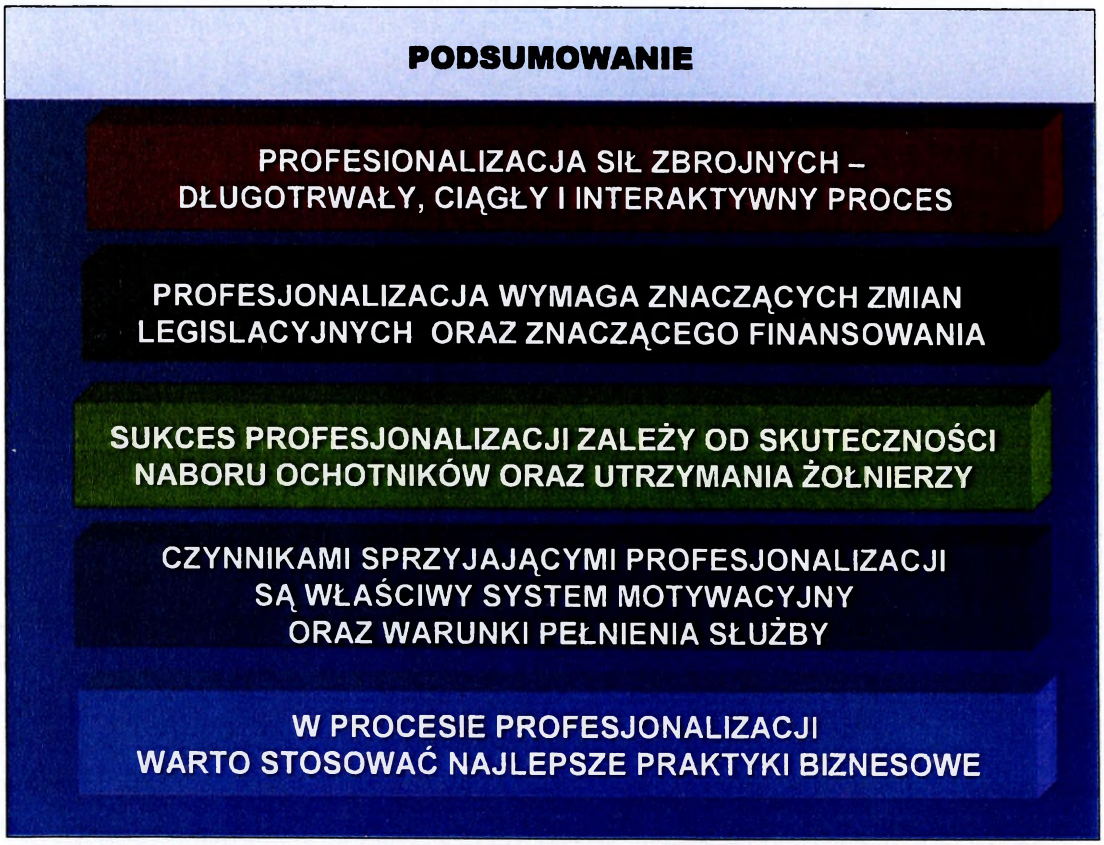
Ważnym czynnikiem w procesie profesjonalizacji jest przyjęcie właściwych proporcji stanów osobowych sił zbrojnych. Proporcje korpusu oficerskiego w krajach wysoko rozwiniętych, jak i w pozostałych są podobne i kształtują się na poziomie 15–16%. Analizując poszczególne rodzaje sił zbrojnych, wskaźnik ten jest niższy dla wojsk lądowych, niż dla marynarki wojennej i siłach powietrznych (np. w Wielkiej Brytanii odpowiednio: 13%, 19%, 21%). Ponadto w korpusie oficerów najwięcej jest kapitanów, a w korpusie podoficerów – kaprali – ponad 30%).

W krajach dawnego bloku wschodniego (również w Polsce) wskaźnik ten jest wyższy i kształtuje się średnio na poziomie 20%.

Bardzo charakterystyczne jest, iż w krajach zaawansowanych technologicznie, w których siły zbrojne są wyposażone w nowoczesny sprzęt, występuje dość mały odsetek żołnierzy (szeregowych) (np. Dania, Niemcy, Wielka Brytania).

W żadnym z tych krajów nie przyjmuje się z góry założonych proporcji, czego dowodem jest nie uwzględnianie w opracowaniach i pracach koncepcyjnych tego typu danych (występują raczej tylko w opracowaniach statystycznych i sprawozdaniach finansowych). Natomiast proporcje stanów osobowych są wypadkową przyjętej struktury sił zbrojnych i jej wyposażenia technicznego, czyli modelu sił zbrojnych.

Rysunek 14



Z konsultacji przeprowadzonych przez Zespół ds. Profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP z przedstawicielami sił zbrojnych wybranych krajów sojuszniczych wynika, iż profesjonalizacja sił zbrojnych jest procesem długotrwałym, ciągłym i interaktywnym, rozwiązania legislacyjne w zakresie profesjonalizacji (zmiany aktów prawnych) powinny być na tyle elastyczne, aby umożliwić wprowadzanie ewentualnych korekt do modelowych rozwiązań. Należy także liczyć się z potrzebą dokonywania zmiany przepisów prawnych w zależności od przebiegu procesu profesjonalizacji. Profesjonalizacja wymaga również zwiększonego i stałego finansowania, niezbędny jest system świadczeń dla żołnierzy-ochotników oraz współpraca z pracodawcami. A zarządzać nie powinna wyodrębniona i odpowiednio przygotowana komórka organizacyjna.

Obecnie istnieją obiektywne i subiektywne trudności w pozyskaniu ochotników dlatego rekrutacja do służby wojskowej powinna być realizowana przez wyspecjalizowaną strukturę (organizację lub instytucję) oraz wspierana stałą działalnością promocyjną i informacyjną.

ARMED FORCES PROFESSIONALIZATION ON THE EXAMPLE OF SELECTED COUNTRIES

The paper presents selected information relating to armed forces' professionalization in some countries (Denmark, Germany, Spain, Latvia, Slovakia, and Great Britain) with whom the members of the Team for Issues Concerning Armed Forces' Professionalization at the Polish Army General Staff carried out consultations while developing solutions in this area. Only those aspects were discussed which are characteristic for a given country, but at the same time are an interesting point of reference for Polish solutions for our armed forces' professionalization.

gen. dyw. dr n. ekon. Andrzej FAŁKOWSKI
dyrektor Departamentu Budżetowego MON

ZAŁOŻENIA FINANSOWANIA PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RP

Pierwotny temat, jaki zaproponowali organizatorzy seminarium to „Szacunkowe koszty procesu profesjonalizacji". Mógłby on jednak sugerować, iż dokonano już ich ostatecznej oceny i mamy wystarczającą, pełną wiedzę w tym obszarze. Tymczasem kalkulacje jeszcze trwają, a wartości zmieniają się w zależności od zakresu przyjmowanych rozwiązań dotyczących wdrażania procesu profesjonalizacji. Dlatego też, na obecnym etapie lepiej mówić o „założeniach finansowania" tym bardziej, że prezentowane dane mogą być w dużej mierze nieaktualne nawet dzisiaj. Na przykład wczoraj odbyło się posiedzenie Rady Ministrów, na którym przyjęto założenia budżetu państwa na rok przyszyły. Mają one wpływ na nasze obliczenia, ale mieścimy się w rzędzie wielkości.

Inna moja wątpliwość to zakres informacji, który zaprezentuję, a konkretnie co mogę, a czego nie powinienem pokazywać. Moje doświadczenie wskazuje, że raz użyte publicznie dane zaczynają „żyć medialnie" i jeśli nie były precyzyjne, to wszelkie późniejsze próby zmian, nawet poprawne, mimo dodatkowych wyjaśnień i uzasadnień wprowadzają duże zamieszanie informacyjne i metodologiczne. Zatem jeszcze raz podkreślę, że nie wszystkie przedstawiane przeze mnie informacje są ostateczne.

Podam prosty przykład. Była tu mowa o formule naliczania budżetu obronnego, która wynosi 1,95% produktu krajowego brutto w roku poprzednim. Właśnie przed konferencją dowiedziałem się, że wczoraj Pan Minister Finansów podał inną wielkość produktu krajowego brutto na rok bieżący. Dzięki temu możemy uzyskać nawet o 239 mln więcej dla budżetu obronnego na 2009 rok. Podobnie pod koniec ubiegłego roku budżetowego, kiedy projektowaliśmy budżet na rok bieżący, z tego samego tytułu uzyskaliśmy dodatkowo 300 mln zł. Z powyższych danych widać, że do zakończenia okresu planistycznego wszystkie dane mogą być jeszcze zmienione.

Jako resort ON jesteśmy beneficjentem korzystnego poziomu rozwoju gospodarczego Polski. Między innymi dzięki temu przyrost budżetu MON do 2012 roku wyniesie łącznie prawie 5,5 mld zł. W 2009 r. będzie to 1,5 mld zł, natomiast w latach kolejnych, w porównaniu do poszczególnych lat, zauważamy tendencję malejącą. W 2012 roku wartość „przyrostu" spadnie do 1,2 mld zł. To właśnie ze środków corocznego przyrostu budżetu obronnego wynikającego ze wzrostu PKB będziemy finansować m.in. dodatkowe koszty profesjonalizacji.

Uwarunkowania makroekonomiczne profesjonalizacji SZ RP w latach 2009 - 2012

Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
Produkt Krajowy Brutto - mld zł - w ceny bieżące	1 270,4	1 375,2	1 481,3	1 587,4	1 701,8
wskaźnik realnego wzrostu PKB	*1,055*	*1,050*	*1,050*	*1,045*	*1,045*
WYDATKI OBRONNE POLSKI (1,95% PKB r. poprzedniego) - mln zł - ceny 2009 r.	23 213,8	24 771,8	26 162,1	27 493,2	28 744,5
1. Wydatki budżetowe MON	23 101,8	24 620,3	26 009,7	27 340,0	28 590,5
2. Wydatki innych resortów w dziale "Obrona narodowa"	112,0	151,5	152,4	153,2	154,0
Przyrost budżetu MON - narastajaco w stosunku do 2008 r.	x	1 518,5	2 907,9	4 238,2	5 488,6
Przyrost budżetu MON - w stosunku do roku poprzedniego	x	1 518,5	1 389,4	1 330,3	1 250,5

W założeniach finansowania profesjonalizacji nie można również zapomnieć o warunkach brzegowych możliwości planowania zadań obronnych. Była o tym mowa wielokrotnie w trakcie tego spotkania. Jednym z nich jest zabezpieczenie w budżecie nie mniej niż 20 % na wydatki majątkowe. Drugi warunek to mnożnik kwoty bazowej uposażeń żołnierzy, określany corocznie przez Prezydenta RP. W 2007 roku staraliśmy się, aby Pan Prezydent dał nam dwuletnią „perspektywę planistyczną" w tym zakresie, tak aby można było uwzględnić to w planowaniu budżetu na najbliższe 2 lata. Ponieważ są to bardzo duże pieniądze, ułatwiło to znacznie proces planowania. W ubiegłym roku Pan Prezydent zatwierdził wzrost mnożnika z 2,26 na 2,42 jednak później okazało się, że policja ma 2,48. W związku z tym i koniecznością zachowania warunków konkurencyjności służb, szczególnie w aspekcie wprowadzanej profesjonalizacji, otrzymaliśmy „wyrównanie" do tego samego poziomu (2,48). Nie wiem jak dalej zachowają się inne służby mundurowe, gdyż wskaźniki kwoty bazowej ustala dla nich Rada Ministrów, natomiast dla wojska – prezydent. Obawiam się tzw. wyścigu szczurów w tym zakresie, choć minister finansów zapowiedział, ze będzie bardzo restrykcyjnie podchodził do wszelkich takich propozycji. Zmieniające się warunki płacowe na rynku cywilnym, z pewnością wymuszą dalsze dążenia w tej kwestii.

Założenia finansowe profesjonalizacji w latach 2009 - 2012

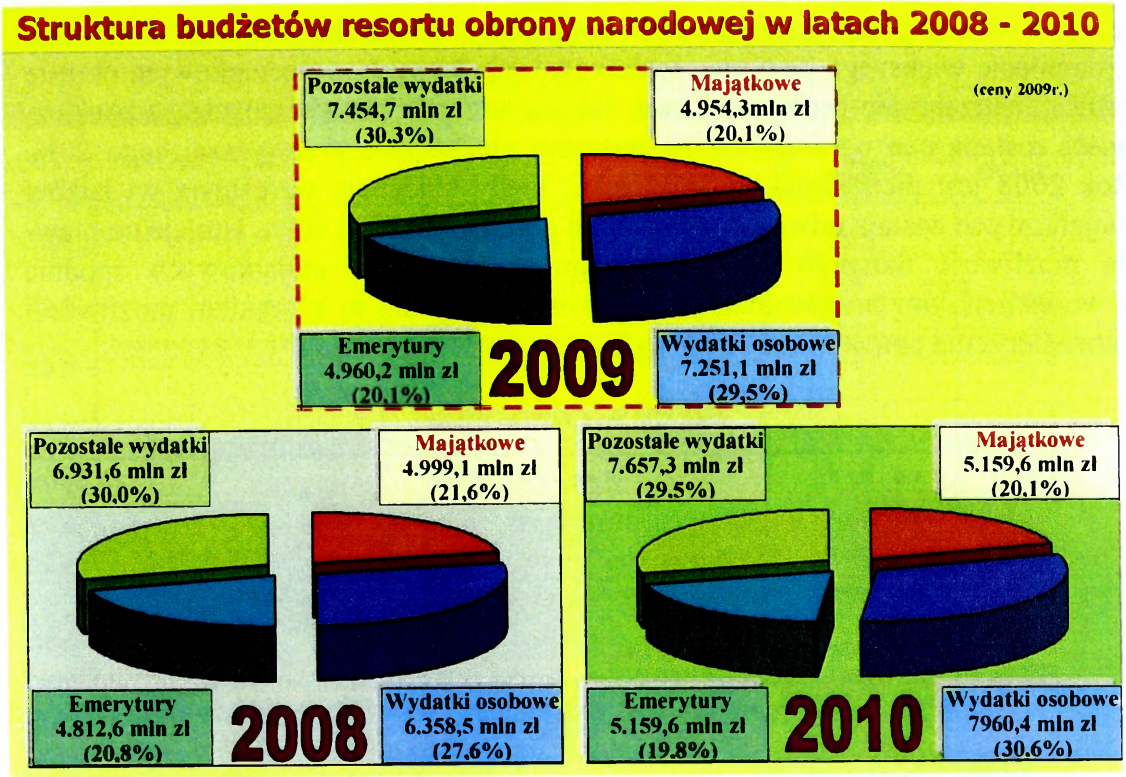
(ceny 2009 r.)

1.	Wydatki obronne Polski	1,95 % PKB roku poprzedniego
2.	Udział wydatków majątkowych w wydatków obronnych Polski	< 20% w latach 2009-2010
3.	Mnożnik kwoty bazowej (żołnierze)	2,60
4.	Wzrost wynagrodzeń (pracownicy wojska)	7% realnie
5.	Uposażenie żołnierza kontraktowego	2 982 zł miesięcznie
6.	Świadczenie za "gotowość" dla żołnierza rezerwy w NSR (15 % uposażenia na stanowisku)	492 zł miesięcznie
7.	Świadczenie dla pracodawcy żołnierzy NSR (15% najniższego wynagrodzenia)	180 zł miesięcznie
8.	Indywidualne wyposażenie żołnierza rezerwy NSR	7 718 zł (jednorazowo)

Innym istotnym elementem jet poziom wynagrodzeń pracowników wojska. Wszyscy wiemy jak jest on niski. Nie jest to jednak wina pracodawcy, czyli ministra obrony narodowej, a regulacji bodajże z 1999 roku. W ustawie o kształtowaniu środków na wynagrodzenia w sferze budżetowej czytamy, że stan funduszu dla pracowników przelicza się corocznie jedynie o procent inflacji. W tym roku po raz pierwszy, dzięki zapisom w ustawie budżetowej, udało nam się dać pracownikom procentowo więcej niż żołnierzom. Jak będzie w przyszłym roku? Na razie jest to wielka niewiadoma.

W finansowaniu profesjonalizacji najbardziej krytyczne dla budżetu resortu będą dwa pierwsze lata, natomiast duże potrzeby w tym zakresie wymuszą zmianę w obecnej strukturze wydatków. Do tej pory udało się osiągnąć znaczny wzrost wydatków majątkowych. Ich poziom stanowiący o modernizacji wojska nie wynosi już 9%, jak miało to miejsce w 2001 roku, lecz około 21–23%, czyli jest adekwatny do poziomu natowskiego. Oczywiście wolumen budżetu mamy obecnie zdecydowanie większy niż w 2001 roku. Co będzie w roku przyszłym? Okazuje się, że musimy obniżyć wydatki majątkowe do granicy ustawowej, aby wystarczyło na profesjonalizację. Ta granica to 20% określone w ustawie z 2001 roku o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Jeśli myślimy o profesjonalizacji, to de facto nie można zmieniać systemu emerytur. To druga duża grupa wydatków w budżecie MON wynosząca ok. 20%. Porównując lata 2008–2010, widzimy, że nastąpi niewielki spadek ich procentowego udziału w budżecie, co jednak należy ocenić jako zjawisko pozytywne. Mamy w tej chwili ok. 160 tysięcy świadczeniobiorców, czyli nieco więcej niż żołnierzy. Emerytury to wydatek sztywny, określony ustawami.



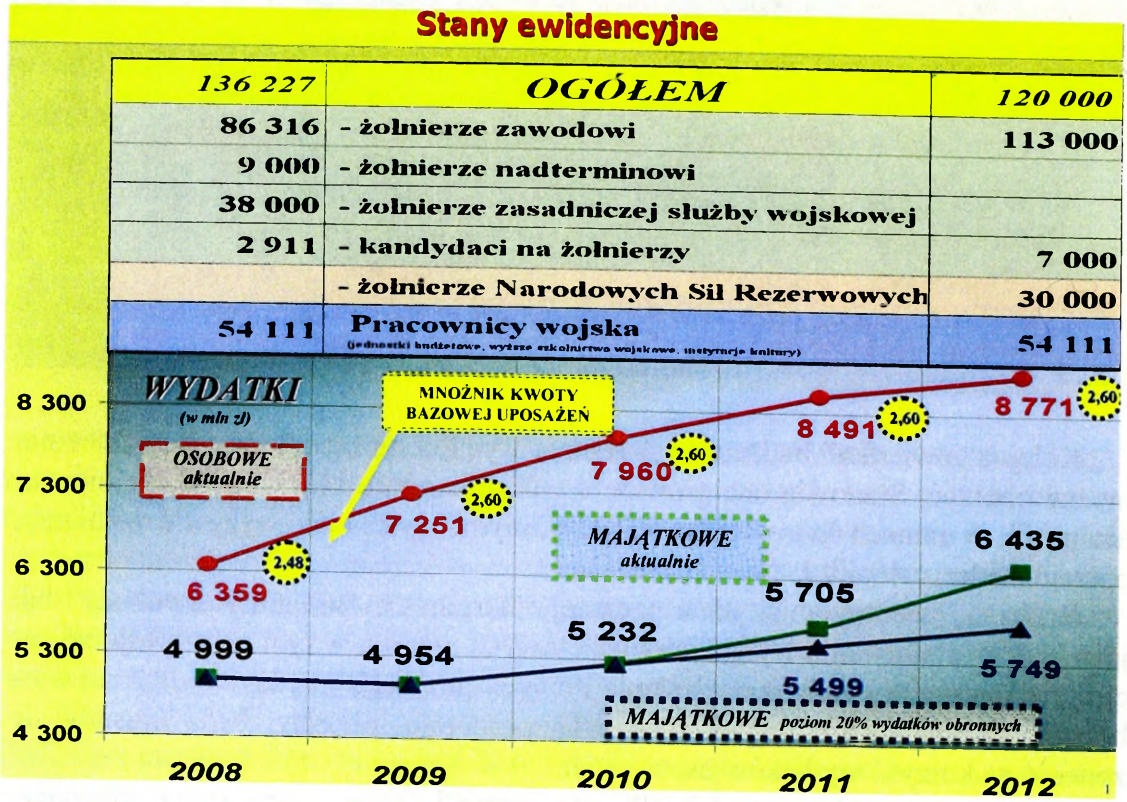
Kolejna „ćwiartka" budżetu to pozostałe wydatki bieżące, których również nie można obniżyć. Stanowią one głównie o zabezpieczeniu bieżącego funkcjonowania armii, w ramach które trzeba między innymi wyszkolić, wyżywić żołnierzy, opłacić media, usługi itd.

Rodzi się więc pytanie, gdzie pozostaje margines ewentualnej „swobody" lub jego brak w planowaniu wydatków budżetowych resortu, w tym na profesjonalizację? Jedyną możliwością jest ustalenie nowych proporcji między wydatkami osobowymi, a wydatkami majątkowymi. Te proporcje, niestety, będą musiały się zmienić na korzyść wydatków osobowych.

Obecny stan ewidencyjny SZ RP wynosi ponad 136 tys. żołnierzy, czyli znacznie mniej niż przewiduje etat, ale docelowa wielkość wojska będzie jeszcze mniejsza. Zakłada się, że w 2012 roku będzie wynosiła 120 tys. żołnierzy i 30 tys. narodowych sił rezerwy.

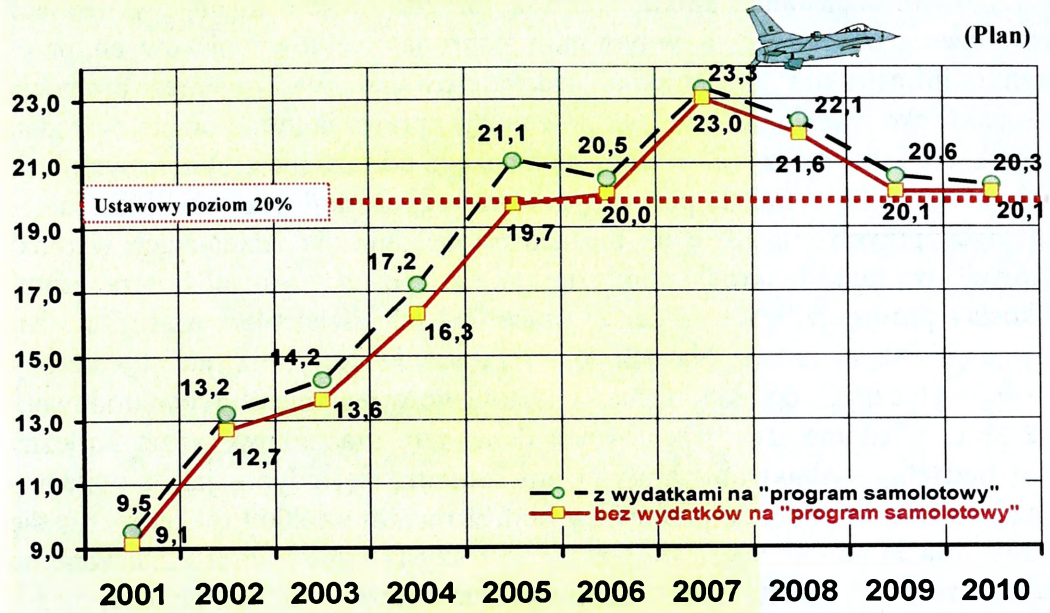
W trakcie prac nad profesjonalizacją oraz możliwościami jej finansowania, proporcje pomiędzy poszczególnymi korpusami osobowymi będą musiały ulec zmianie, dlatego obecnie nie mówimy już o ich docelowej wielkości. Będzie to uwarunkowane zarówno koniecznością stworzenia sprawnych i profesjonalnych struktur dowodzenia, jak i zoptymalizowania wydatków osobowych, zapewniających z jednej strony finansową atrakcyjność służby wojskowej, z drugiej zaś zdolność budżetu do zabezpieczenia dalszej modernizacji technicznej wojska. Pogodzenie obydwu celów jest dużym wyzwaniem. Poziom wydatków płacowych żołnierzy na dwa najbliższe lata jest określony – obecny mnożnik kwoty bazowej uposażeń wynosi 2,48, a w roku 2009 wzrośnie do 2,6. Nie wiadomo jak ukształtu-

je się w okresie późniejszym, na razie zakładamy, że nie zmieni się do 2012 roku. Osiągnięcie większego poziomu wydatków majątkowych w początkowym okresie profesjonalizacji nie będzie możliwe. Jak już wspomniałem wcześniej, z konieczności zostaną one ograniczone do poziomu nieznacznie przewyższającego 20%. Rok 2008 jest pierwszym od 2001 roku, kiedy tendencja wzrostowa wydatków majątkowych została odwrócona, co może potrwać do 2011 roku. Istnieje co prawda możliwość dalszego zwiększenia grupy wydatków majątkowych zgodnie z wcześniejszymi prognozami, jednakże wiązałoby się to z brakiem możliwości zabezpieczenia potrzeb finansowania procesu profesjonalizacji.



Analizując wszystkie potrzeby i możliwości, określono wstępnie koszty profesjonalizacji do 2012 roku na ok. 3,6 mld zł. W 2009 roku będzie to ok. 1,4 mld zł, a w 2010 roku ok. 900 mln zł. Jeszcze raz zastrzegam, że to są bardzo wstępne szacunki. Uwzględniają one jedynie zasadnicze elementy, ale oczywiście może być ich znacznie więcej. Pojawiają się też nowe warunki makroekonomiczne, i tak np. z ostatniego posiedzenia Rady Ministrów wynika, że waloryzacja płac wyniesie 3,9%. Do naszych wyliczeń kosztów profesjonalizacji przyjęliśmy 3,5%, bo takie były do tej pory dane makroekonomiczne ministra finansów. Z dzisiejszej informacji wynika również, że emerytury zostaną zwaloryzowane o 5,4%. My natomiast przyjęliśmy zwiększenie ich tylko o wzrost inflacji, która też miała być inna, bowiem przewidywano 2,5-procentową, a jest 2,9%. Jest to zatem rachunek z wieloma niewiadomymi.

Udział wydatków majątkowych w budżecie MON w latach 2001 - 2010



Koszty profesjonalizacji po wstępnym szacowaniu

narastająco w stosunku do 2008 r.

(w mln zł – ceny 2009r.)

Lp.	Wyszczególnienie	2008	2009	2010	2011	2012
	Szacunkowe koszty profesjonalizacji	8 273,7	1 418,4	2 505,1	3 220,5	3 609,7
1	utrzymanie stanów osobowych	7 902,8	650,7	1 466,0	2 374,4	2 752,7
2	ochrona obiektów wojskowych oraz utrzymanie porządku w jednostkach	145,9	254,5	345,6	345,6	345,6
3	promocja obronności, rekonwersja, przygotowanie dokumentacji szkoleniowej	25,0	20,8	24,6	24,6	24,6
4	przystosowanie infrastruktury do warunków profesjonalizacji	x	85,0	115,0	15,0	15,0
5	zmiany w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (gratyfikacja z tytułu utrzymania wysokiej sprawności fizycznej)	x	0,0	26,0	28,0	29,0
6	zakwaterowanie żołnierzy zawodowych	200,0	407,3	568,9	473,8	483,7
7	wyżywienie żołnierzy zawodowych (z tytułu cofnięcia uprawnień do bezpłatnego wyżywienia dla szeregowych zawodowych)	x	0,0	-41,0	-41,0	-41,0

Wrócimy jednak do zakresu wyliczeń. Na początku procesu, kiedy padło hasło profesjonalizacja, liczyliśmy tylko koszty utrzymania, będącej jedynie wierzchołkiem „góry lodowej".

W tej chwili dodawane i kalkulowane są coraz to nowe elementy, wynikające z wprowadzenia zawodowstwa, w tym m.in. ochrona obiektów wojskowych, przygotowanie infrastruktury, szkolenie, zakwaterowanie, wyżywienie, promocja obronności i rekonwersja, a nawet tak prozaiczna sprawa jak utrzymanie porządku w jednostkach. Można oczywiście zapytać dlaczego od razu nie zrobiono symulacji wielokierunkowych. W trakcie prac przygotowawczych, najlepsza była i jest metoda kolejnych przybliżeń, gdzie na bieżąco uwzględnia się zmieniające warunki „brzegowe" i warunki makroekonomiczne. W ten sposób szacowaliśmy prezentowane koszty profesjonalizacji, a dalsze prace nad ich uściśleniem rozpoczęte zostaną w najbliższym czasie. Nastąpi to po zatwierdzeniu przez ministra obrony narodowej wytycznych do planowania budżetowego w resorcie obrony narodowej.

Już teraz wiadomo, że prezentowane dane, tzn. szacunkowe koszty, roczny przyrost budżetu, wydatki obligatoryjne itp. zmienią się, gdyż – jak mówiłem – z obliczenia PKB wynika, że planowany budżet resortu na 2009 rok zwiększy się o ok. 239 mln zł. Nie oznacza to jednak, że wszystko zostanie przeznaczone na profesjonalizację. W ramach tych środków będzie trzeba zabezpieczyć inne, niedoszacowane lub ograniczone wydatki budżetu, jak chociażby te wynikające ze wzrostu poziomu waloryzacji emerytur.

Podsumowując, należy stwierdzić, że koszty profesjonalizacji będą w dalszym ciągu weryfikowane, teraz już w ramach procesu planowania. Przyrost budżetu wynikający z formuły PKB i przyrostu PKB (według ministra finansów ok. 5% w skali roku) może nie zabezpieczyć w pełni wszystkich kosztów profesjonalizacji. Wiele będzie zależało m.in. od tempa naboru szeregowych zawodowych, którzy mają zasilić szeregi wojska w miejsce żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Na razie jesteśmy optymistami. Prowadzone sondaże pokazują duże zainteresowanie młodych ludzi pracą w wojsku, ale jakie będą realia, okaże się w najbliższej przyszłości.

W finansowaniu profesjonalizacji, najbardziej krytyczne dla budżetu resortu będą dwa pierwsze lata. Z obliczeń wynika, że mogą być problemy ze zbilansowaniem potrzeb profesjonalizacji i wydatków budżetowych. Aby temu zaradzić, trzeba będzie albo „ciąć" stany średnioroczne o ok. 3,5 tys. żołnierzy w 2009 roku i odpowiednio 4,4 tys. w roku 2010, albo też wydatki na utrzymanie. Jeśli zmniejszymy te ostatnie, to z pewnością będzie należało ograniczyć niektóre struktury. I właśnie z tego powodu konieczne jest poszukiwanie różnych oszczędności, które przyniosą efekt na dłużej, a nie tylko doraźnie. Innym zagrożeniem mogą być działania jakie rozważa rząd w pracach nad budżetem państwa. Ze wstępnego rozpoznania wynika, że resort ON może otrzymać do realizacji dodatkowe zadania, które do tej pory były finansowane poza budżetem MON. Na razie nie ma jeszcze konkretnych decyzji, zobaczymy, jak to się rozwinie w trakcie procesu planowania.

Podsumowanie

1. **Weryfikacja kosztów profesjonalizacji w planowaniu budżetowym na 2009 r.**
2. **Przyrost budżetu MON w 2009 i 2010 może nie zabezpieczyć wszystkich kosztów profesjonalizacji oraz wydatków obligatoryjnych**
3. **Realne zagrożenie - zmniejszenie** (alternatywnie):
   - **stanów średniorocznych żołnierzy**
     (wolniejsze tempo dochodzenia do stanu etatowego 120 tys. żołnierzy)
   - **wydatków bieżących na utrzymanie**
4. **Konieczność poszukiwania oszczędności strukturalnych**
   (zmniejszenie kosztów bieżących funkcjonowania wojsk)
5. **Nowe zadania - problemy budżetowe MON**

Finanse to nie tylko cyfry. Przyznam szczerze, że najmniej ważne są cyfry, które prezentowałem. Jest takie angielskie powiedzenie clear rules, clean game (jasne zasady, czysta gra) i to jest podstawa. Jeśli znamy zasady, jeśli znamy katalog świadczeń, jeśli wiemy w jaki sposób alokować pieniądze, to wówczas wszystko można wykonać, nawet z małym budżetem. Poza tym musimy znaleźć właściwy balans między wydatkami modernizacyjnymi a wydatkami na stany osobowe. Jaki jest sens utrzymywania szeregowego zawodowego, jeśli nie będzie dla niego nowoczesnego uzbrojenia. Czy po to, żeby biegał z przysłowiowym „kałachem" po polu? Chyba nie! On jest potrzebny właśnie do obsługi skomplikowanego, nowoczesnego uzbrojenia i sprzętu tak, aby w długofalowej perspektywie generował oszczędności wynikające z profesjonalnej obsługi i zmniejszonego zakresu potrzeb szkoleniowych. W początkowym okresie wygeneruje to jednak zwiększone wydatki.

I na koniec kilka uwag do dotychczasowego przebiegu dzisiejszej dyskusji.

Po pierwsze oczywiście można epatować różnymi porównaniami w skali międzynarodowej, że nasza średnia wydatków jest taka, czy inna. Faktycznie jest ona niska. Takiej dyskusji jest wiele w NATO, gdzie dołącza się do tego elementu porównawczego PPP (Purchasing, Power, Parity). Ale Polska nie jest zainteresowana, żeby włączyć element PPP do obliczeń, dlatego że nasza składka np. do NATO obliczana na podstawie PPP byłaby pewnie o 1% wyższa.

Po drugie jesteśmy na etapie, na którym po raz kolejny należy zadać podstawowe, klasyczne pytanie: how much is enough? Ile budżetu to wystarczająca wielkość? Ile należy przeznaczyć na płace, ile na inne cele? Czy szeregowy powinien

zarabiać 3000 zł, czyli więcej niż lekarz i nauczyciel? Podejrzewam, że w tej kwestii również trzeba znaleźć „złoty środek", bo możemy płacić, a w ostatecznym rozrachunku okaże się, że i tak szeregowi do wojska nie przyjdą. Jeżeli ktoś podchodzi do służby wojskowej w sposób merkantylny to szybko z niej odejdzie. To zawód, który trzeba czuć i kochać. To zawód, do którego trzeba podchodzić z pasją i nie patrzeć jedynie przez pryzmat przysłowiowej kieszeni.

Dziękuję bardzo za uwagę.

PRINCIPLES OF FINANCING THE POLISH ARMED FORCES' PROFESSIONALIZATION

The author discussed the basic principles of financing the Polish Armed Forces' professionalization in 2009–2012 on the background of MoD budgets. Then the macroeconomic conditions of professionalization were discussed and preliminary costs were assessed.

płk Jarosław POWROŹNIK
szef Oddziału Koordynacji Kształcenia i Szkolenia
Departament Nauki i Szkolnictwa Wojskowego MON

KONCEPCJA KSZTAŁCENIA I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO OFICERÓW W ASPEKCIE PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RP

ZAŁOŻENIA KSZTAŁCENIA I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO OFICERÓW (REFERAT PANELOWY)

Postępująca transformacja Sił Zbrojnych RP, bliska perspektywa profesjonalizacji oraz włączenie szkolnictwa wojskowego w narodowy system edukacji inspirowany procesem bolońskim to okoliczności, które determinują kształt systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego oficerów.

Konstruowanie takiego systemu powinno uwzględniać przede wszystkim specyfikę współczesnego pola walki, którego cechą jest potrzeba podejmowania decyzji w krótkim czasie, w warunkach niedoboru informacji oraz dużej zmienności sytuacji. Oficer musi więc być przygotowany nie tylko do rozwiązywania złożonych, interdyscyplinarnych problemów decyzyjnych, zarządzania powierzonymi mu zespołami, ale także do efektywnego kierowania działalnością szkoleniowo-wychowawczą oraz rozwiązywania problemów związanych z planowaniem i prowadzeniem operacji wojskowych.

Oficerowie winni także poznać i umiejętnie stosować osiągnięcia myśli wojskowej i efekty postępu technicznego. Efektywność funkcjonowania żołnierzy w każdym środowisku, często w ekstremalnych warunkach, powinna charakteryzować się elastycznością oraz zdolnością do podejmowania często niekonwencjonalnych decyzji, wykraczających poza narzucone schematy. Przedstawione wyżej wymagania są głównymi przesłankami dla poszukiwania i wypracowywania nowych rozwiązań w dziedzinie kształcenia i szkolenia oficerów opartych m.in. na bazie dotychczasowych doświadczeń w zakresie stosowanych metod i procedur działania.

Takim wyzwaniom powinno sprostać wyższe szkolnictwo wojskowe, które stanowi i stanowić będzie kluczowy element kształtujący jakość korpusu oficerskiego Sił Zbrojnych RP. W dobie profesjonalizacji podkreślenia wymaga misja szkolnictwa wojskowego, obejmująca proces przygotowania i stałe podnoszenie poziomu kwalifikacji wojskowych i cywilnych kadr w celu sprostania współczesnym i przyszłym wyzwaniom dla bezpieczeństwa narodowego i międzynarodowego.

Możliwość szybkiego reagowania na zmieniające się potrzeby sił zbrojnych oraz wymogi procesu profesjonalizacji skutkują potrzebą aktualizacji systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego żołnierzy.

W związku z powyższym zadania wyższego szkolnictwa wojskowego powinny obejmować:

1. Racjonalizację organizacyjną i ekonomiczną realizowaną przez:

a. zapewnienie warunków organizacyjnych i finansowych do utrzymania niezbędnego potencjału dydaktycznego służącego realizowaniu potrzeb uzupełniania kadry zawodowej sił zbrojnych; znaczne zróżnicowanie potrzeb sił zbrojnych wiąże się z koniecznością utrzymywania przez uczelnie możliwości prowadzenia ok. 20 kierunków studiów;

b. dostosowanie organizacji uczelni (struktur organizacyjnych) do prowadzonego w nich kształcenia według zróżnicowanych ścieżek edukacyjnych (formy, treści i zasady prowadzenia kształcenia) zgodnie z potrzebami sił zbrojnych – zmiana głównego źródła pozyskiwania kandydatów na oficerów od roku akademickiego 2008/2009 ze Studium Oficerskiego na studia I i II stopnia;

2. Dostosowanie systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego do nowych uwarunkowań dzięki:

a. zapewnieniu wysokiej jakości kształcenia gwarantującej uzyskanie odpowiednich kwalifikacji zawodowych umożliwiających profesjonalne wykonywania obowiązków na pierwszym stanowisku służbowym oparte o wdrożenie powszechnie obowiązujących standardów kształcenia na kierunkach studiów i jednolitych standardów kształcenia i szkolenia wojskowego; podporządkowanie uczelni wojskowych powszechnemu systemowi oceniania jakości kształcenia (Państwowa Komisja Akredytacyjna) w części kształcenia zgodnego ze standardami cywilnymi oraz opracowanie i wdrożenie systemu pozyskiwania informacji o praktycznych efektach kształcenia absolwentów uczelni w celu dostosowywania programów kształcenia do potrzeb i oczekiwań sił zbrojnych.

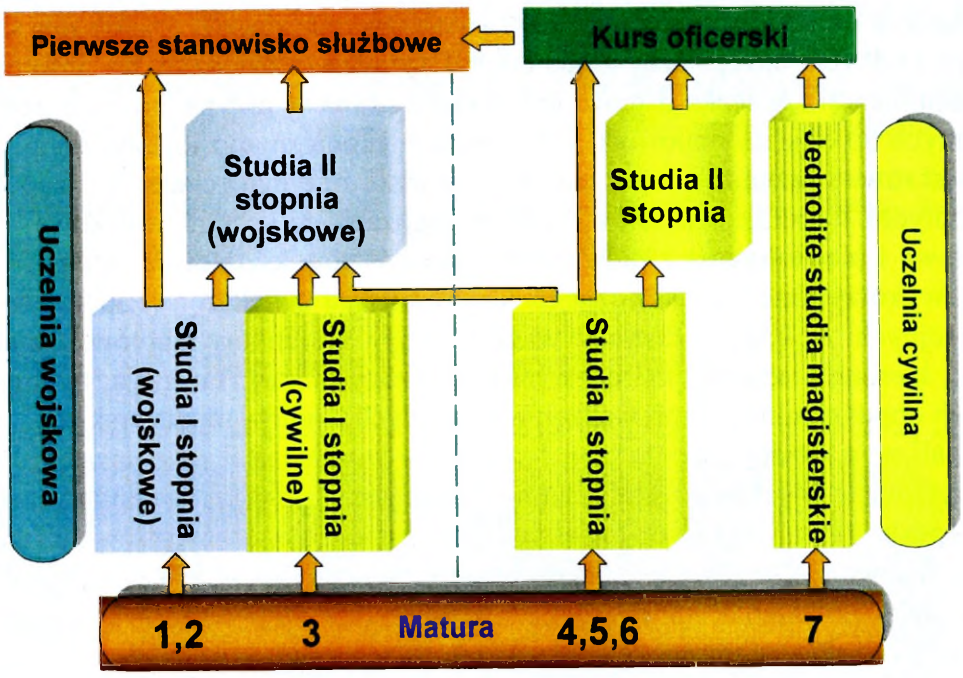
b. stworzeniu jakościowo nowego sytemu doskonalenia zawodowego i kształcenia ustawicznego zapewniającego profesjonalne przygotowanie żołnierzy do kompetentnego realizowania zadań na wszystkich szczeblach zarządzania i dowodzenia w warunkach uzawodowienia Sił Zbrojnych RP.

3. Promocję szkolnictwa wojskowego i zawodowej służby wojskowej dzięki uczestnictwu uczelni wojskowych w targach edukacyjnych, tragach pracy oraz lokalnych uroczystościach patriotycznych.

Kształcenie kandydatów na żołnierzy zawodowych (oficerów)

Włączenie wyższego szkolnictwa wojskowego do krajowego systemu edukacyjnego skutkuje wprowadzeniem nowych rozwiązań w zakresie organizacji kształcenia studentów. Wynika to z realizacji założeń Deklaracji bolońskiej, której jednym z elementów jest kształcenie w ramach trójstopniowego modelu studiów. Takie rozwiązanie gwarantuje porównywalny poziom studiów w uczelniach wojskowych ze studiami w uczelniach cywilnych.

Model studiów przyjęty w polskich uczelniach, wprowadzony ustawą „Prawo o szkolnictwie wyższym", pozwala na wytyczenie dla oficerów siedmiu możliwych „ścieżek" dojścia od matury do pierwszego stanowiska służbowego.



Rys. 1. Siedem „ścieżek" edukacyjnych – od matury do pierwszego stanowiska służbowego

Poszczególne ścieżki to:

1 – studia I stopnia odbywane w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego,

2 – studia I i II stopnia odbywane w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego,

3 – studia I stopnia odbywane jako studia cywilne w uczelni wojskowej, studia II stopnia odbywane w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego,

4 – studia I stopnia odbywane jako studia cywilne w uczelni cywilnej, studia II stopnia odbywane w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego,

5 – studia I stopnia odbywane w uczelni cywilnej + kurs oficerski dla absolwentów,

6 – studia I i II stopnia odbywane w uczelni cywilnej + kurs oficerski dla absolwentów,

7 – jednolite studia magisterskie odbywane w uczelni cywilnej + kurs oficerski dla absolwentów.

Ścieżki *1.* i *5.* wymagają zmiany przepisów w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Ścieżka *1* może być właściwa zwłaszcza dla korpusów (grup) osobowych, dla których priorytetem jest dobre przygotowanie do „żołnierskiego rzemiosła". Wybór ścieżki *2* i *3* może odnosić się do korpusów (grup) osobowych, dla których wymagane jest gruntowne wykształcenie na poziomie magisterskim. Dotyczy to zwłaszcza technicznych kierunków kształcenia, wymagających opanowania szerszej wiedzy i odbycia dużej liczby zajęć laboratoryjnych (z dziedziny np. informatyki, telekomunikacji). Ścieżka *3* może być wykorzystana w przypadku osób przygotowywanych do objęcia stanowisk o charakterze technicznym i logistycznym. Ścieżka *4* jest równoważna ścieżce *3,* natomiast ścieżki *5* i *6* mają charakter uzupełniający i dotyczą kierunków studiów, których realizacja w uczelni wojskowej byłaby niecelowa i nieefektywna z punktu widzenia kosztów kształcenia. Mogą być jednakże wykorzystane do elastycznego reagowania na zwiększone zapotrzebowanie sił zbrojnych. Ścieżka *7* dotyczy wąskiej grupy kierunków studiów, takich jak: prawo, kierunek lekarski, kierunek lekarsko-dentystyczny, farmacja, teologia, dla których dopuszczalne jest prowadzenie jednolitych studiów magisterskich.

Realizacja każdej „ścieżki", oprócz etapów kształcenia i szkolenia, przewiduje także etap selekcji. Takie rozwiązanie wynika z potrzeby zapewnienia „dopływu" do korpusu oficerskiego osób posiadających motywację, cechy osobowe i kompetencje niezbędne dla zawodu oficera. Dlatego bardzo istotne jest precyzyjne określenie sylwetki adepta korpusu oficerskiego oraz zaplanowanie cyklu selekcji, kształcenia i szkolenia prowadzącego do jej uzyskania.

Zaletą proponowanego modelu przygotowania kadr oficerskich jest jego elastyczność. Wprowadzenie wielu ścieżek daje możliwość szybkiego reagowania na potrzeby kadrowe sił zbrojnych. Równoległe kształcenie kandydatów na żołnierzy zawodowych i osób cywilnych w wybranych uczelniach wojskowych pozwala z kolei racjonalizować koszty, co jest szczególnie widoczne w przypadku potrzeby przygotowania niewielkiej grupy kandydatów na żołnierzy zawodowych o określonym profilu wykształcenia. Wymagane standardami kształcenia treści programowe mogą być realizowane wspólnie ze studentami cywilnymi. Jedynie zajęcia wojskowe ujęte w standardzie wojskowym oraz założeniach kształcenia specjalistycznego odbywałaby się odrębnie.

Wiedza i umiejętności uzyskane przez kandydatów na oficerów na studiach I stopnia powinny wprowadzić ich w specyfikę zawodu i zapewnić sprawne funkcjonowanie na najniższych stanowiskach służbowych w systemie dowodzenia określonego rodzaju wojsk. Program studiów powinien obejmować podstawową wiedzę i umiejętności niezbędne do kierowania jednorodnym, niewielkim zespołem oraz sprawowania funkcji dowódcy plutonu (równorzędnego) w określonym rodzaju wojsk.

Studia II stopnia powinny umożliwić uzyskanie specjalistycznej wiedzy w określonym zakresie kształcenia oraz przygotować do kreatywnej pracy na stanowiskach służbowych, zapewniając możliwość aktywnego funkcjonowania w proce-

sach decyzyjnych. Studia te powinny znacznie pogłębić wiedzę i umiejętności zawodowe przyszłego oficera.

Program kształcenia żołnierzy zawodowych realizowany w uczelniach wojskowych obejmuje następujące moduły:

– **kształcenie zawodowe** (techniczne lub humanistyczne) – indywidualne dla każdego kierunku studiów, obejmujące treści i efekty kształcenia określone przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego w standardach kształcenia;

– **kształcenie wojskowe** – wspólne dla wszystkich podchorążych, obejmujące zagadnienia niezbędne do uzyskania stopnia oficerskiego ujęte w standardzie wojskowym;

– **kształcenie specjalistyczne** – określone wymogami dla danego korpusu osobowego i grupy osobowej (specjalności wojskowej).

Plan studiów i program nauczania



Rys. 2. Komponenty planów studiów i programów nauczania kandydatów na żołnierzy zawodowych

Nowością w opracowywanych planach studiów i programach nauczania jest „Standard kształcenia wojskowego dla kandydatów na żołnierzy zawodowych (oficerów)" wprowadzony decyzją ministra obrony narodowej Nr 123/MON z 19 marca 2008 r., obowiązujący we wszystkich uczelniach wojskowych niezależnie od kierunku i poziomu studiów od roku akademickiego 2008/2009, w tym także dla absolwentów uczelni posiadających tytuł zawodowy magistra, szkolonych w ramach Studium Oficerskiego (oprócz podoficerów zawodowych).

Standard przedmiotowy stanowi uzupełnienie standardu obowiązującego na danym kierunku studiów, tworząc nową jakość w kształceniu przyszłych kadr oficerskich. Definiuje kwalifikacje i umiejętności „wojskowe", jakie powinien zdobyć absolwent każdej uczelni wojskowej oraz minimalne wymagania w zakresie treści i efektów kształcenia niezbędnych do osiągnięcia odpowiednich kompetencji. Będzie więc gwarantem minimalnego zakresu wiedzy wojskowej każdego absolwenta, niezbędnego na pierwszym stanowisku oficerskim.

W standardzie tym, znalazły się wszystkie wymagania resortowe dotyczące znajomości języka angielskiego, wychowania fizycznego, szkolenia strzeleckiego, przywództwa, przepisów i regulaminów wojskowych, prawa HNS, CIMIC, etyki, kształcenia *public relation* itp.

Ponadto, zapewni on możliwość zintegrowania planów studiów kandydatów na żołnierzy zawodowych z planami zajęć studentów cywilnych, umożliwiając w konsekwencji prowadzenie wspólnego kształcenia na kierunku studiów, a tym samym efektywne obniżenie kosztów kształcenia.

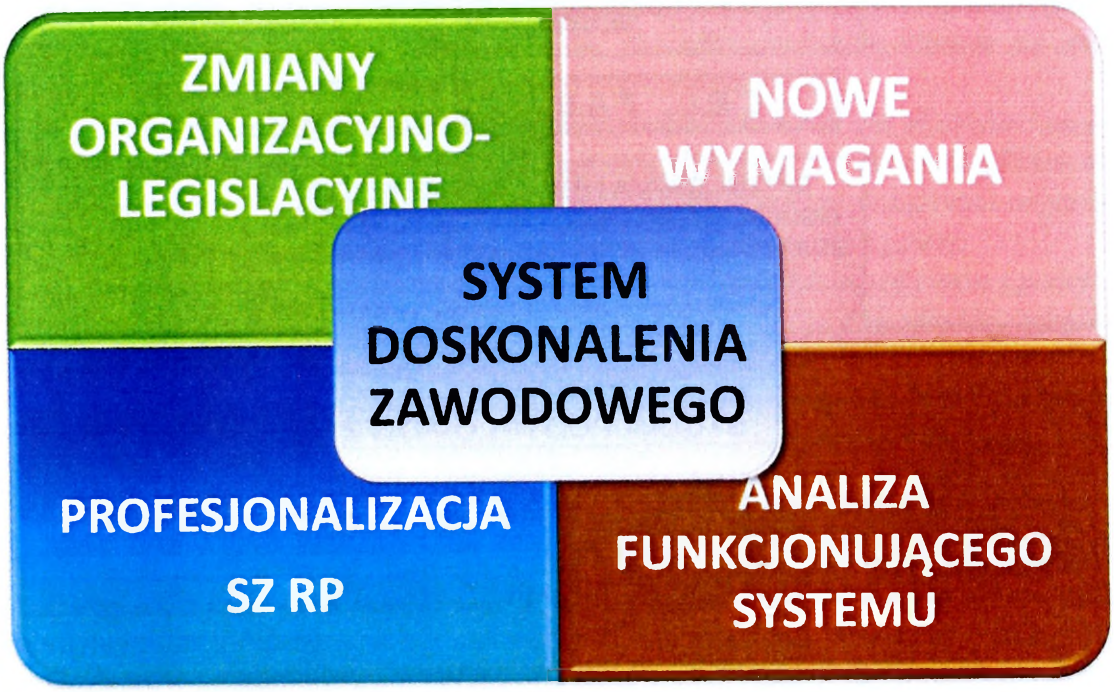
Proces transformacji sił zbrojnych, zmiany w systemie kształcenia inspirowane zmianami w narodowym i europejskim systemie edukacji determinują nową jakość w określeniu cech absolwentów uczelni wojskowych.

Współczesny absolwent uczelni wojskowej to oficer, którego należy postrzegać jako:

- **dowódcę** o uformowanych cechach osobowych, dysponującego niezbędnym zakresem wiedzy i umiejętności zawodowych odpowiedniego szczebla dowodzenia, zapewniających skuteczne pełnienie funkcji dowódczych i logistycznych w działaniach bojowych oraz w warunkach pokojowego funkcjonowania sił zbrojnych;
- **przywódcę (lidera)** potrafiącego przekonać podległy zespół do swoich postaw i systemu wartości oraz inspirować podwładnych do działania, a także kierować zespołami ludzkimi;
- **specjalistę wojskowego** posiadającego wiedzę i umiejętności w zakresie eksploatacji techniki wojskowej oraz umiejącego optymalnie wykorzystać jego walory w działaniach bojowych, a także skutecznie reagować na pojawiające się problemy;
- **absolwenta uczelni wojskowej** o gruntowej wiedzy ogólnej, przygotowanego do samokształcenia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- **obywatela Polski** o ugruntowanej świadomości patriotyczno-obronnej, przygotowanego do aktywnego życia w społeczeństwie;
- **obywatela Europy (Europejczyka)** rozumiejącego potrzeby integracji europejskiej.

System doskonalenia zawodowego oficerów

Kontynuacją procesu kształcenia jest, zgodnie z *Doktryną Szkolenia SZ RP – DD/7*, doskonalenie zawodowe kadry.



Rys. 3. Uwarunkowania wpływające na kształt nowego systemu doskonalenia zawodowego

Opracowanie założeń i koncepcji systemu doskonalenia zawodowego kadry zostały poprzedzone analizą:

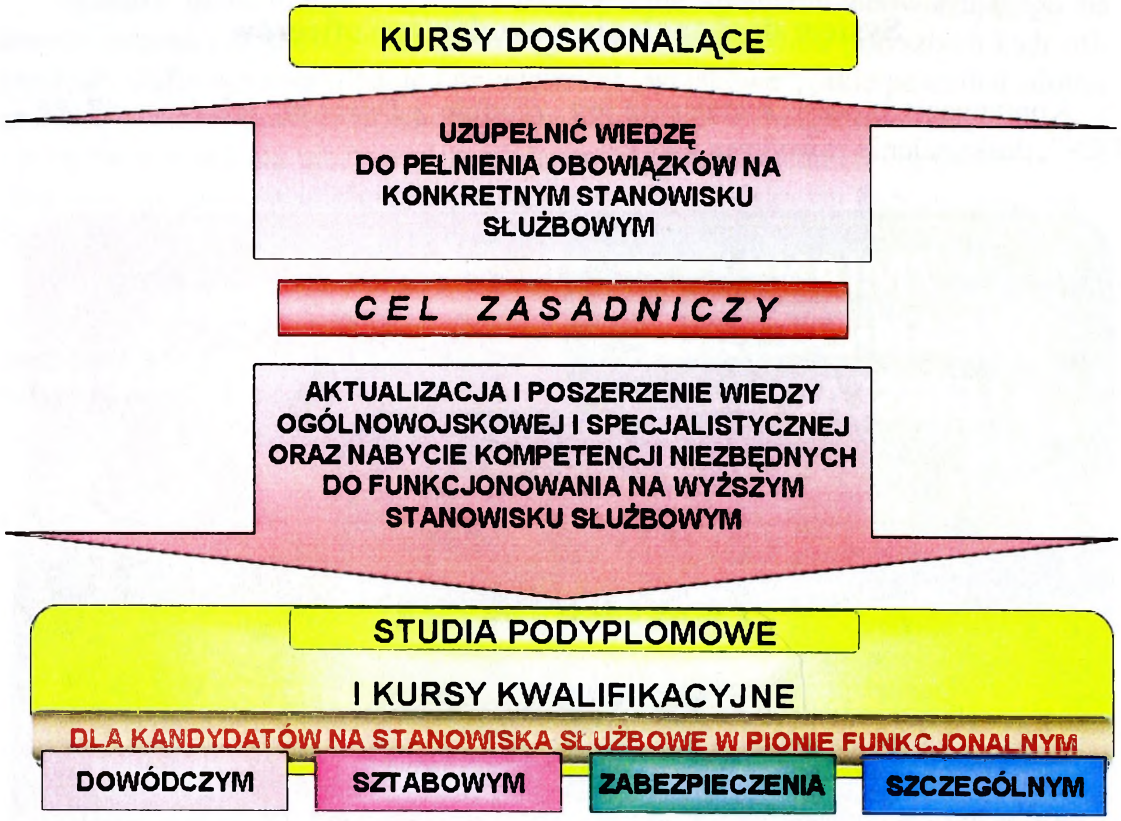
a) zmian zachodzących w siłach zbrojnych i otaczającym je środowisku, a w konsekwencji zmianą wymagań w stosunku do żołnierzy zawodowych;

b) zmian organizacyjnych w resorcie obrony narodowej oraz zmian legislacyjnych, dotyczących nowelizacji *Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* oraz aktów wykonawczych;

c) założeń procesu profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP;

d) funkcjonującego systemu doskonalenia zawodowego oficerów i podoficerów.

Zasadniczym celem zespołu projektującego było stworzenie systemu, który zapewni profesjonalne przygotowanie żołnierzy, potrafiących kompetentnie realizować powierzone im zadania na wszystkich szczeblach zarządzania i dowodzenia w warunkach uzawodowienia sił zbrojnych przy maksymalnej racjonalizacji organizacyjnej i ekonomicznej.



Rys. 4. Założenia systemu doskonalenia zawodowego

Wypracowany system doskonalenia zawodowego zakłada wprowadzenie dwóch podsystemów:

– ***kwalifikacyjnego***, obejmującego studia podyplomowe i kursy wymagane do objęcia stanowisk o wyższym stopniu etatowym, którego celem będzie aktualizacja i poszerzenie wiedzy – przede wszystkim ogólnowojskowej – oraz nabycie kompetencji niezbędnych do funkcjonowania na wyższym stanowisku służbowym,

– ***doskonalącego***, obejmującego kursy organizowane w celu podwyższenia kwalifikacji w czasie pełnienia obowiązków na konkretnym stanowisku służbowym współtworzony przez dowódców RSZ i gestorów korpusów osobowych.

Zakłada się, że przed objęciem stanowiska o wyższym stopniu etatowym żołnierz zawodowy powinien ukończyć *studia podyplomowe lub kurs kwalifikacyjny*, pozwalające mu na zaktualizowanie i poszerzenie wiedzy z zakresu zadań, działania i rozwoju Sił Zbrojnych RP. Wspomniane formy kształcenia zapewnią mu jednocześnie wysoki standard wiedzy ogólnej i zawodowej, umożliwiający skuteczne działanie w dynamicznie rozwijającym się środowisku technologicznym, menadżerskim i politycznym XXI wieku. Przejście kolejnych etapów rozwoju zawodowego będzie uzależnione od posiadanych przez oficera kwalifikacji, czyli wykształcenia i praktyki zawodowej na zajmowanych dotychczas stanowiskach.

Doskonalenie zawodowe oficerów na kursach kwalifikacyjnych będzie realizowane w *pionach funkcjonalnych* określających *grupę stanowisk służbowych dla*

oficerów i podoficerów o tożsamej lub zbliżonej charakterystyce w zakresie wykonywanych zadań i wymaganych kwalifikacji, posiadającą wspólny obszar w wyspecjalizowanej dziedzinie, uwzględniającą funkcje jakie pełnią oni na stanowiskach służbowych w danym stopniu etatowym. Biorąc pod uwagę powyższą definicję, wyodrębniono następujące piony funkcjonalne:

a) **dowódczy,** *będący grupą stanowisk służbowych dla oficerów i podoficerów pełniących funkcje związane z kierowaniem, posiadających kompetencje do stawiania zadań podwładnym;*

b) **sztabowy**, *rozumiany jako grupa stanowisk służbowych dla oficerów i podoficerów uczestniczących w procesie decyzyjnym dowódcy i w procesie planowania, opracowujących dokumenty planistyczne i rozkazodawcze w zakresie organizacji szkolenia wojsk i utrzymania wysokiego stopnia gotowości bojowej*;

c) **zabezpieczenia**, stanowiący *grupę stanowisk służbowych dla oficerów i podoficerów organizujących wszechstronne zabezpieczenie procesu dowodzenia, szkolenia i działań bojowych;*

d) **szczególny**, zdefiniowany jako *grupa stanowisk służbowych dla oficerów i podoficerów, na których wymagane są szczególne kwalifikacje zawodowe* (np. prawnicy, kapelani, finansiści).

Niezwykle istotne jest, iż założenia organizacyjno-programowe studiów podyplomowych i kursów kwalifikacyjnych dla oficerów starszych opracuje, w porozumieniu z dyrektorem DNiSzW, szef Sztabu Generalnego WP, będący również koordynatorem procesu profesjonalizacji. W stosunku do oficerów młodszych i podoficerów przedmiotowe założenia zostaną opracowane przez dowódców RSZ również w uzgodnieniu z dyrektorem DNiSzW. Będą więc one spójne i merytorycznie ukierunkowane na rzeczywiste potrzeby Sił Zbrojnych RP. Na podstawie wspomnianych założeń jednostki szkolnictwa wojskowego opracują programy kształcenia i szkolenia realizowane w ramach studiów podyplomowych i kursów. Odpowiedzialnym za funkcjonowanie sytemu tj. planowanie, organizowanie, finansowanie i kontrolę będzie dyrektor DNiSzW.

W efekcie, tak przyjęte założenia pozwoliły sformułować ogólny model doskonalenia zawodowego oficerów. Uwzględniając zakres wiedzy niezbędny do opanowania w czasie studiów podyplomowych i kursów kwalifikacyjnych oraz ich korelację programową, można m.in. wyróżnić następujące elementy systemu:

1. **Podyplomowe Studia Polityki Obronnej** trwające 10 miesięcy, na które będą kierowani oficerowie w stopniu pułkownika. Celem studiów jest przygotowanie oficerów do pracy w instytucjach centralnych MON na stanowiskach kierowniczych i wykonawczych o stopniu etatowym generała brygady/kontradmirała oraz w dowództwach i sztabach szczebla taktycznego, operacyjnego i strategicznego w dowództwach narodowych i międzynarodowych.

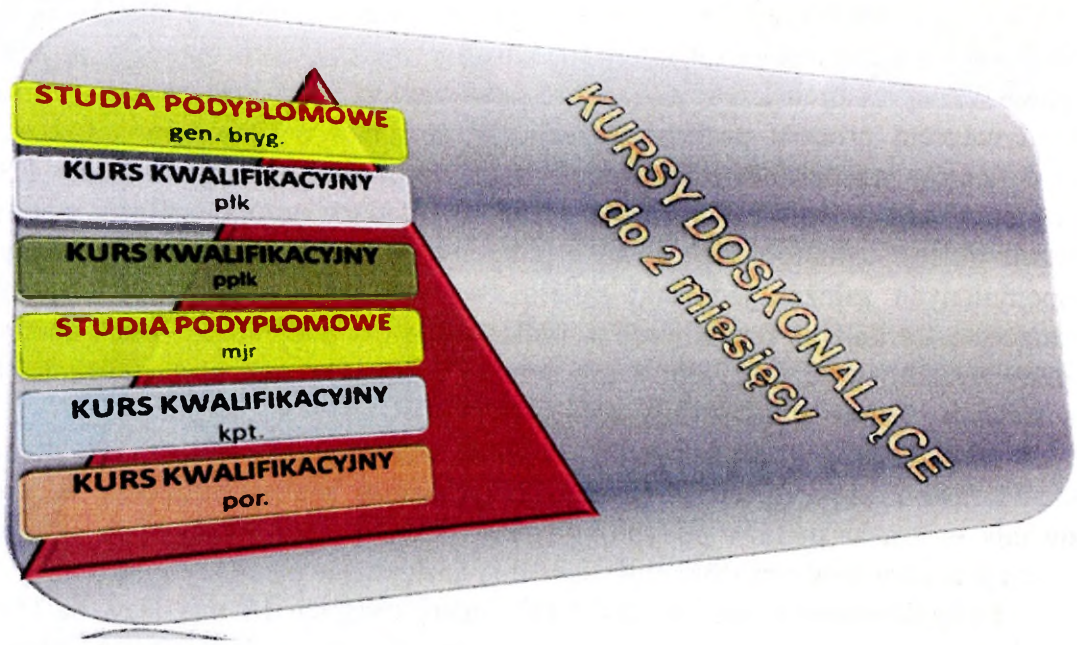
2. **Wyższy Kurs Operacyjno-Strategiczny** trwający 6 miesięcy, na który będą kierowani oficerowie w stopniu podpułkownika. Celem kursu jest pogłębienie wiedzy i nabycie przez słuchaczy umiejętności rozwiązywania problemów z zakresu przygotowania i prowadzenia działań operacyjno-strategicznych, a także przy-

gotowanie oficerów pod względem teoretycznym i praktycznym do objęcia stanowisk służbowych o stopniu etatowym pułkownika w środowisku narodowym i wielonarodowym skupiającym wszystkie rodzaje sił zbrojnych.

3. **Trzymiesięczny kurs kwalifikacyjny**, na który będą kierowani oficerowie w stopniu majora. Celem kursu w pionie funkcjonalnym dowódczym jest przygotowanie oficerów do objęcia stanowiska dowódcy batalionu (równorzędnego), w pionie funkcjonalnym sztabowym natomiast przygotowanie do objęcia stanowisk w dowództwach RSZ, sztabach oddziałów i związków taktycznych.

4. **Podyplomowe Studia Operacyjno-Taktyczne**, trwające 10 miesięcy, realizowane będą na dotychczasowych zasadach, z uaktualnionymi jednakże treściami kształcenia wynikającymi z bieżących potrzeb sił zbrojnych oraz wniosków i doświadczeń płynących z dotychczasowej realizacji tej formy kształcenia.

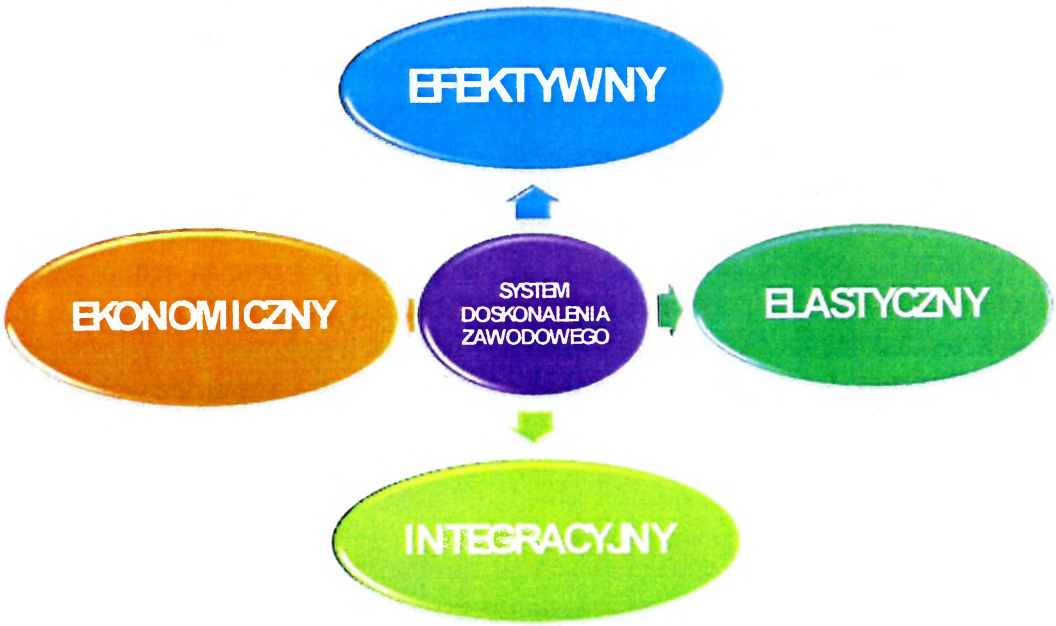
5. **Kursy kwalifikacyjne** trwające do 2 miesięcy, przeznaczone dla oficerów planowanych do wyznaczenia na stanowiska zaszeregowane do stopnia etatowego porucznika i kapitana. Kursy te będą prowadzone we wszystkich pionach funkcjonalnych i realizowane w uczelniach wojskowych z wykorzystaniem bazy szkoleniowej centrów szkolenia RSZ.



Rys. 5. Model doskonalenia zawodowego oficerów

Kursy doskonalące będą stanowić formę uzupełnienia wiedzy na konkretnym stanowisku służbowym. Kursy te będą organizowane w zależności od potrzeb określonych przez dowódców rodzajów sił zbrojnych i gestorów korpusów osobowych. Gestor *korpusu osobowego* (grupy osobowej) będzie współuczestniczył w procesie doskonalenia zawodowego, określając zarówno zakres szkolenia, jak i potrzeb szkoleniowych. *Gestorzy korpusów osobowych* będą również odpowiedzialni za opracowanie organizacyjno-programowych założeń kursów doskonalą-

cych, co w efekcie pozwoli na elastyczne wprowadzenie nowych treści programowych będących konsekwencją zmieniających się w zakresie szkolenia kadry zawodowej potrzeb. Na podstawie tychże założeń jednostki szkolnictwa wojskowego opracują programy kształcenia i szkolenia realizowane w ramach studiów podyplomowych oraz kursów.



Rys. 6. Cechy nowego systemu doskonalenia zawodowego

Efektem wprowadzonych zmian będzie uzyskanie systemu cechującego się:

1. **Ekonomicznością** będącą efektem wprowadzenia rocznego cyklu planowania doskonalenia zawodowego, rozliczania z jego realizacji oraz *zadaniowego* naliczania dotacji dla uczelni.
2. **Efektywnością** dzięki korelacji programowej poszczególnych kursów i studiów podyplomowych, ograniczającego liczbę kursów generujących pokrewną tematykę, co w dużym stopniu wyeliminuje problem prowadzenia kursu dla małej grupy słuchaczy.
3. **Elastycznością**, dającego możliwość aktualizacji treści programowych przez dowódców RSZ i gestorów korpusów osobowych z uwzględnieniem bieżących potrzeb Sił Zbrojnych RP i doświadczeń wynikających z prowadzonych działań.
4. **Integracyjnością** dzięki realizacji szkolenia w pionach funkcjonalnych (dowódczym, sztabowym, zabezpieczenia i szczególnym) stwrzający możliwość wspólnej realizacji treści programowych w formie ćwiczeń grupowych i dowódczo – sztabowych z kadrą różnych korpusów i grup osobowych.

Na zmiany w szkolnictwie wojskowym składają się nie tylko przedsięwzięcia prawno-legislacyjne oraz organizacyjne. Istotnym elementem powinna być także zmiana sposobu myślenia o całym systemie przygotowania dla potrzeb sił zbrojnych kadr, zwłaszcza w warunkach profesjonalizacji. Brak uniwersalnego modelu kształcenia kadr oficerskich jest oczywisty. W każdym z państw, w tym także w Polsce, jest to spowodowane między innymi doświadczeniami historycznymi, tradycją, kulturą oraz indywidualnymi rozwiązaniami instytucjonalno-prawnymi. Dynamika i skala zmian w środowisku międzynarodowym dyktują potrzebę refleksji i podjęcia działań zmierzających do dostosowania systemu szkolnictwa wojskowego do zmieniających się uwarunkowań. Projektując nowy system kształcenia i szkolenia, musimy wykorzystać najcenniejsze w dotychczasowym dorobku naszych uczelni zdobycze, pamiętając zarazem o słowach Alvina Tofflera, w myśl których *wszelka edukacja wypływa z obrazu przyszłości i równocześnie sama kształtuje ów obraz*. Trzeba mieć świadomość, iż system kształcenia należy budować w oparciu o polskie prawo i tradycje narodowe, pamiętając jednocześnie o jego porównywalności z podobnymi systemami państw UE i NATO. Oznacza to, że poziom wykształcenia absolwentów polskich uczelni wojskowych musi również w pełni odpowiadać wykształceniu absolwentów krajowych i zagranicznych uczelni cywilnych.

Bibliografia

Pełnomocnik ministra obrony narodowej ds. reformy szkolnictwa wojskowego – „*Program reformy wyższego szkolnictwa wojskowego*"; Warszawa 2007.

Materiały informacyjne: Departament Kadr, Departament Nauki i Szkolnictwa Wojskowego.

CONCEPT OF OFFICERS' PROFESSIONAL TRAINING AND IMPROVEMENT IN THE ASPECT OF POLISH ARMED FORCES' PROFESSIONALIZATION

The requirements of professionalization process create a need to update the system of soldiers' professional training and improvement.

The constructing of such a system should take into consideration most of all the specific character of modern battlefield, whose feature is the need to make a prompt decision in conditions of scarce information when the situation can often change. Therefore an officer must be prepared not only to solve complex, interdisciplinary decision making problems of managing subordinate teams but also to manage effectively training and education activities and solve problems connected with planning and conducting military operations. Thus military higher education tasks should include organisational and economic improvement, adjusting profes-

sional training system to new conditions, promotion of military education and professional military service through the participation of military schools in educational fairs, labour fairs and local patriotic events and celebrations.

The paper also deals with new developments of candidates' for professional soldiers training and officers' professional improvement system.

prof. dr hab. Adam TOMASZEWSKI
prorektor AON ds. dydaktycznych

KONCEPCJA KSZTAŁCENIA I DOSKONALENIA ZAWODOWEGO OFICERÓW W ASPEKCIE PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RP

PRZYGOTOWANIE DOWÓDCZO-SZTABOWE OFICERÓW (REFERAT PANELOWY)

Zagadnienia poruszane w referacie będą dotyczyć:

1. Diagnozy systemu przygotowania i doskonalenia kadr dowódczo-sztabowych.
2. Specyfiki przygotowania kadr dowódczo-sztabowych.
3. Koniecznych zmian w systemie przygotowania kadr dowódczo-sztabowych.

Problem profesjonalizacji sił zbrojnych jest często podejmowany w różnych dyskusjach, także w mediach, ale zwykle sprowadzany do uzawodowienia sił zbrojnych i modernizacji ich uzbrojenia. Pomija się przy tym fakt, że o profesjonalizmie sił zbrojnych decydują przede wszystkim profesjonalnie przygotowane kadry dowódczo-sztabowe. Poziom przygotowania tych kadr determinuje bowiem jakość wyszkolenia sztabów i wojsk oraz efektywność wykorzystania posiadanych środków w szkoleniu oraz operacjach. W tej sytuacji warto rozważyć czy dziś istnieje racjonalny, efektywny system przygotowania i doskonalenia kadr dowódczo-sztabowych i kto tak naprawdę odpowiada za profesjonalizm tych kadr.

Obecny model tych działań wynika przede wszystkim z zapisów Ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych wprowadzonej w 2003 r. Zgodnie z jej zapisem każdy oficer powinien posiadać ukończone studia drugiego stopnia (tytuł magistra). Ponadto ustawa wskazuje dwa źródła pozyskiwania oficerów dla potrzeb sił zbrojnych. Są to:

– absolwenci szkół średnich rekrutowani na studia w uczelniach wojskowych;
– absolwenci uczelni cywilnych (z tytułem magistra) po ukończeniu studium oficerskiego (3–10 miesięcy) w Wyższej Szkole Oficerskiej.

Moim zdaniem wejście wspomnianej ustawy w życie nie wpłynęło korzystnie na poziom przygotowania kadr dowódczo-sztabowych z kilku powodów.

Po pierwsze nie rozwiązano w sposób sterowany przez DK MON problemu uzupełnienia studiów II stopnia przez oficerów pełniących służbę w SZ. Świadczy o tym fakt, że po wejściu ustawy radykalnie obniżyła się liczba oficerów kierowanych na studia dowódczo-sztabowe w AON, mimo iż w siłach zbrojnych było kilka tysięcy kandydatów. Tytuł magistra było łatwiej i prościej zdobyć na studiach niestacjonarnych w uczelniach cywilnych. W większości były to studia na kierunkach

nie posiadających nic wspólnego z przygotowaniem do zawodu oficera – dowódcy. Zapewniały jedynie spełnienie wymogu formalnego ustawy. Było to rozwiązanie wygodne także dla dowódców jednostek i organów kadrowych bowiem oficer pozostawał na stanowisku służbowym.

Powyższy problem widoczny jest podczas kwalifikacji oficerów na podyplomowe studia operacyjno-taktyczne. W ostatnich latach około 70% oficerów w stopniu kapitana, kierowanych na te studia, było absolwentami uczelni cywilnych lub WAT, gdzie ukończyli studia drugiego stopnia na różnych, często egzotycznych kierunkach. Zwykle nie posiadają oni teoretycznych podstaw dowodzenia i taktyki z poziomu broni połączonych, a jedynie praktyczną wiedzę zawodową z poziomu swojego rodzaju wojsk. W tej sytuacji nie jest możliwe, by przez 10 miesięcy studiów podyplomowych oficerowie uzupełnili braki wiedzy podstawowej i opanowali system wiedzy operacyjnej przewidzianej w programie studiów podyplomowych. Ta liczna grupa oficerów będzie funkcjonować w siłach zbrojnych jeszcze przez wiele lat oraz wpływać na ogólny poziom profesjonalizmu kadr dowódczo-sztabowych.

Po drugie od 2004 r. w polityce kadrowej przyjęto, że głównym źródłem zasilania sił zbrojnych w kadrę oficerską (w tym także dowódczą) będą absolwenci studium oficerskiego. Świadczą o tym limity naboru kandydatów w latach 2005–2007 (załącznik 1).

Oznacza to, że w perspektywie najbliższych lat większość oficerów młodszych o profilu dowódczo-sztabowym nie będzie posiadała gruntownego przygotowania zawodowego, ponieważ nie może tego zapewnić dziesięciomiesięczne studium oficerskie, co wyraźnie potwierdziły wyniki badań prowadzonych w AON w 2007 r.

Po trzecie wyższe szkoły oficerskie, które były odpowiedzialne za przygotowanie oficerów na pierwsze stanowiska służbowe, nie były przygotowane do spełnienia wymogów ustawy w zakresie zapewnienia wykształcenia drugiego stopnia kandydatom na oficerów. Zaowocowało to kolejnym złym rozwiązaniem patologicznym, bowiem kształcenie kandydatów na oficerów na studiach drugiego stopnia powierzono uczelniom cywilnym. Można przypuszczać, że system wiedzy zawodowej zdobyty w takich uczelniach będzie odbiegał od potrzeb profesjonalnych sił zbrojnych.

Powyższe przykłady potwierdzają opinie dowódców, przedkładane ministrowi, że kadra dowódczo-sztabowa jest słabo przygotowana do współczesnych zadań.

W aktualnym systemie trudno wyraźnie określić instytucję odpowiedzialną za poziom przygotowania kadr dowódczych w siłach zbrojnych. Wyższe szkoły oficerskie tylko formalnie odpowiadają za ten problem, ponieważ część zadań związanych z kształceniem kandydatów na oficerów zleciły uczelniom cywilnym. Tym samym studia II stopnia nie wzbogacają systemu wiedzy zawodowej kandydatów w takim stopniu, jak należałoby oczekiwać, nie przygotowują ich bowiem do aktywnego funkcjonowania na poziomie „broni połączonych". Oczekiwanych norm profesjonalizmu z oczywistych względów nie spełniają również absolwenci studium oficerskiego.

Z kolei AON jako typowa uczelnia dowódczo-sztabowa została pozbawiona możliwość kształcenia kadr na studiach drugiego stopnia. W obowiązującym sys-

temie oficerowie kierowani są do AON dopiero na studia podyplomowe trwające 10 miesięcy, gdy mają być wyznaczeni do zaszeregowania na etat majora. W tej sytuacji, uwzględniając niski poziom przygotowania oficerów oraz krótki czas ich pobytu w AON, trudno czynić tę uczelnię odpowiedzialną za poziom przygotowania kadr dowódczo-sztabowych.

System przygotowania i doskonalenia zawodowego powinien zapewnić wysoki profesjonalizm kadr dowódczo-sztabowych na wszystkich poziomach dowodzenia. Analiza systemu dowodzenia wyraźnie wskazuje te poziomy oraz zakres wiedzy i umiejętności potrzebny oficerowi, by mógł on być aktywny zawodowo na kolejnych poziomach. Z naszych ustaleń wynika, że na użytek procesu przygotowania oraz doskonalenia kadr dowódczo-sztabowych należy wyróżnić następujące poziomy:

1. Dowodzenie na poziomie rodzaju wojsk (RW);
2. Dowodzenie na poziomie „broni połączonych" (RSZ);
3. Dowodzenie na poziomie operacji połączonych (SZ);
4. Kierowanie bezpieczeństwem państwa (BN).

Aktywne funkcjonowanie oficerów na każdym kolejnym poziomie wymaga od nich znacznego poszerzania i pogłębiania wiedzy zawodowej. Uzyskane w tym względzie doświadczenia wskazują, że racjonalnym rozwiązaniem będzie przypisanie poniżej wymienionym poziomom następujących form kształcenia prowadzonych w uczelniach wojskowych o profilu dowódczo-sztabowym (załącznik 2).

1. Pierwszy poziom (RW) – studia pierwszego stopnia, realizowane w WSO[1], przygotowujące do stanowiska dowódcy plutonu w określonym rodzaju wojsk. Drugi poziom (RSZ) – studia drugiego stopnia przygotowujące do aktywnego funkcjonowania na stanowiskach dowódcy kompanii (grupy bojowe) oraz oficera sztabu batalionu (brygady) realizowane w AON (AMW).

2. Trzeci poziom (SZ):

a) Podyplomowe studia operacyjno-taktyczne przygotowujące oficerów do aktywnego funkcjonowania na stanowisku etatowego majora – podpułkownik w sztabach ZT i ZO.

b) Wyższy kurs operacyjno-strategiczny przygotowujący oficerów do objęcia stanowisk kierowniczych w stopniu pułkownika w sztabach ZT, ZO i SG WP.

3. Czwarty poziom (BP) – podyplomowe studia polityki obronnej przygotowujące wyselekcjonowaną grupę oficerów w stopniu pułkownika do funkcjonowania w kręgach kierowniczych SZ i Sojuszu.

Należy tu podkreślić, że wymienione formy dydaktyczne (studia i wyższy kurs) mają na celu dostosowanie wiedzy oficera do poziomu jego funkcjonowania w systemie dowodzenia SZ. Uzupełnieniem tych form dydaktycznych są krótkoterminowe kursy (do 3 miesięcy), które powinny bazować na uzyskanym systemie wiedzy zawodowej, zapewnić oficerom praktyczną wiedzę oraz umiejętności potrzebne na określonym stanowisku służbowym.

[1] Dla kandydatów na stanowiska dowódczo-techniczne – studia te może prowadzić WAT.

Powyższe ustalenia wskazują racjonalny model przyszłościowego systemu przygotowania i doskonalenia zawodowego kadr dowódczo-sztabowych, właściwy dla profesjonalnych sił zbrojnych (załącznik 3).

Powinien on być oparty na następujących założeniach:

1. Należy zachować dotychczasowe dwa źródła pozyskiwania oficerów (uczelnie wojskowe oraz studium oficerskie). Jednakże zdecydowana większość kandydatów na stanowiska dowódcze w armii zawodowej powinna wywodzić się z uczelni wojskowych. Studium oficerskie może natomiast z powodzeniem przygotować oficerów na stanowiska techniczne, szczególne oraz dowódcze poza wojskami operacyjnymi.

2. Przygotowanie kadr dowódczych na studiach I i II stopnia powinno być rozłożone w czasie i rozdzielone służbą wojskową trwającą 1–2 kadencje. Uzyskane w tym czasie doświadczenie znacznie ułatwi wprowadzenie oficerów w problematykę „broni połączonych" na studiach drugiego stopnia. Ponadto służba kontraktowa po studiach I stopnia byłaby doskonałą okazją do weryfikacji przydatności kandydata do stanowisk o charakterze dowódczo-sztabowym. Jednakże oznacza to potrzebę zmiany zapisów ustawy i mianowania kandydatów na stopień podpułkownika po studiach I stopnia.

Należy również podkreślić, że takie rozwiązanie będzie lepiej dostosowane do możliwości i uprawnień WSO oraz wyeliminuje patologię związaną z kształceniem kandydatów na oficerów na studiach II stopnia przez uczelnie cywilne.

3. Studia I stopnia dla kandydatów na dowódców powinny prowadzić głównie WSO, przygotowując ich do profesjonalnego funkcjonowania na pierwszych stanowiskach służbowych w określonym rodzaju wojsk. Uczelnie te powinny być odpowiedzialne za poziom przygotowania zawodowego kandydata na oficera.

4. Za dalsze kształcenie i doskonalenie zawodowe kadr dowódczo-sztabowych powinna być odpowiedzialna Akademia Obrony Narodowej (załącznik 4). W jej gestii winny pozostawać studia drugiego stopnia, studia podyplomowe oraz wyższe kursy, ponieważ są to formy dydaktyczne zapewniające oficerom system wiedzy potrzebny na poziomach 2–4.

Takie rozwiązanie zapewni spójność merytoryczną (programową) kolejnych faz doskonalenia zawodowego kadr dowódczych i wyraźnie określi w systemie podmiot odpowiedzialny za poziom ich przygotowania do zadań na kolejnych szczeblach dowodzenia. Przede wszystkim pozwoli efektywnie wykorzystać studia II stopnia, zapewniając na nich oficerom pełny system wiedzy zawodowej z poziomu „broni połączonych".

5. Profesjonalizm kadr dowódzczo-sztabowych będzie determinowany profesjonalizmem uczelni, która te kadry przygotowuje. Należy to mieć na uwadze podczas reformowania systemu szkolnictwa wojskowego i doskonalenia modelu kształcenia kadr dowódczych.

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

Załącznik 1

LIMIT NABORU KANDYDATÓW DO UCZELNI WOJSKOWYCH W LATACH 2005-2008

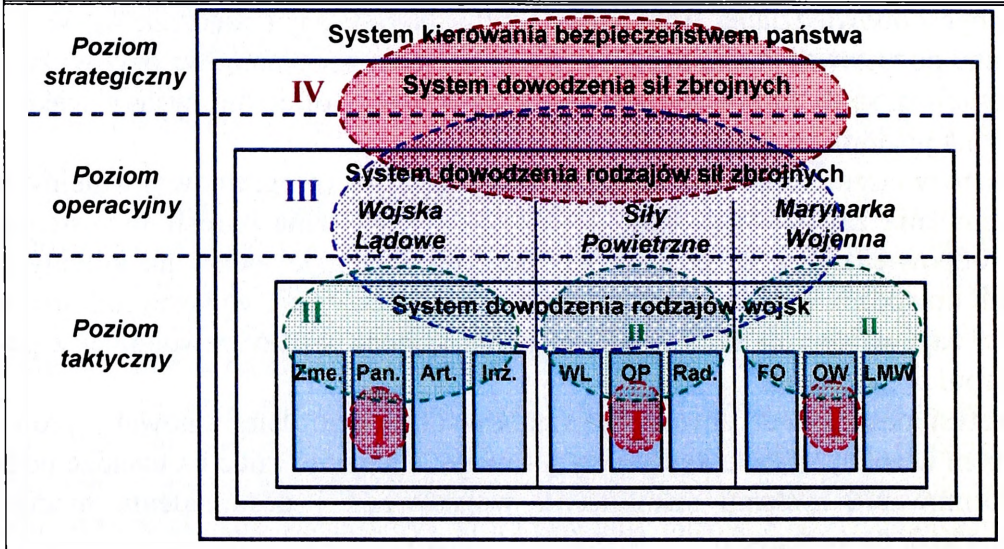
Rok naboru	Limit liczby miejsc dla kandydatów na żołnierzy zawodowych	
	Absolwentów szkół średnich	Absolwentów uczelni cywilnych
2005	175	126
2006	236	463
2007	656	650
2008	652	656
Razem	**1719**	**1895**

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

Załącznik 2

OBSZARY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ KADRY DOWÓDCZO-SZTABOWEJ

w systemie dowodzenia SZ oraz wymagane formy przygotowania do takiej aktywności



Poszczególne stopnie aktywności zawodowej uzyskiwane przez oficerów:

I stopień – na studiach pierwszego stopnia;

II stopień – na studiach drugiego stopnia;

III stopień – na studiach podyplomowych i WKOS;

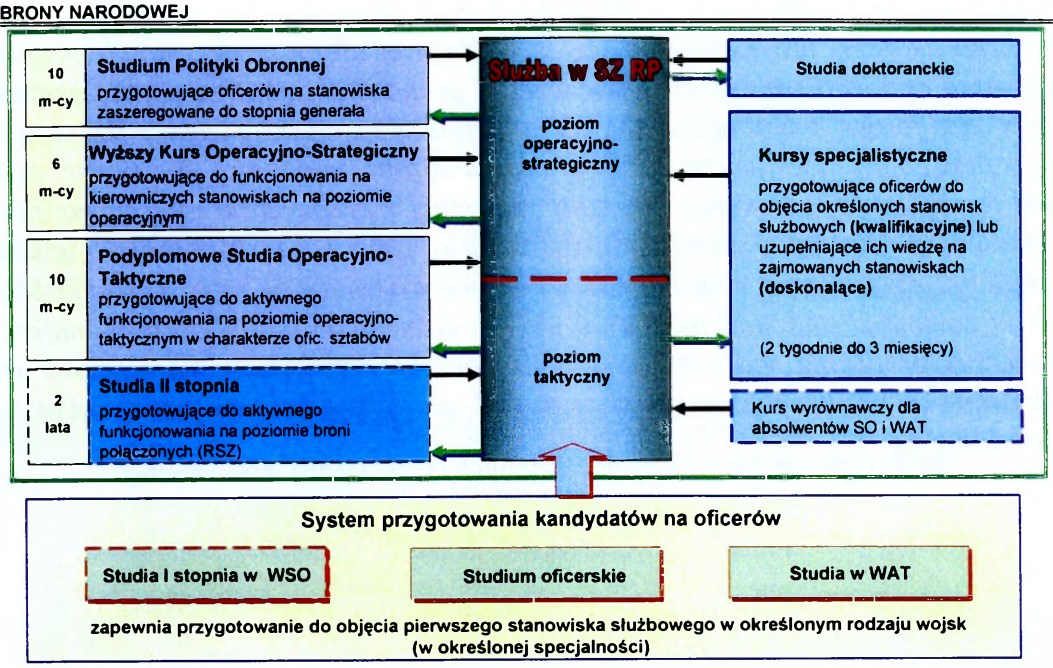
IV stopień – na Studium Polityki Obronnej.

Załącznik 3

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

SYSTEM DOSKONALENIA ZAWODOWEGO OFICERÓW

o profilu dowódczo-sztabowym



System przygotowania kandydatów na oficerów

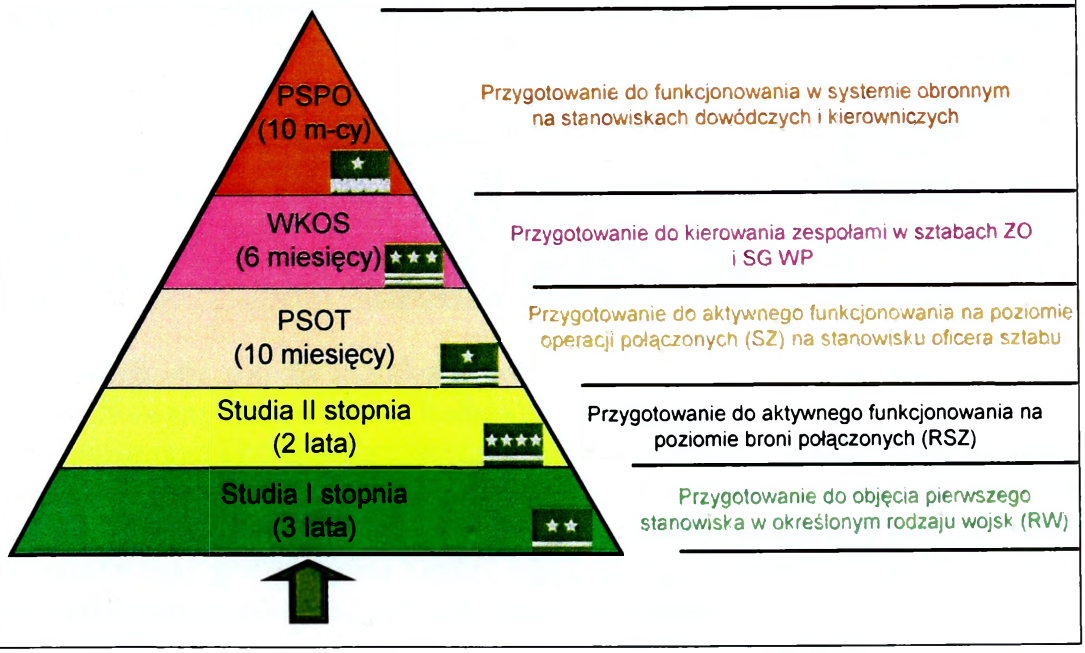
Studia I stopnia w WSO | Studium oficerskie | Studia w WAT

zapewnia przygotowanie do objęcia pierwszego stanowiska służbowego w określonym rodzaju wojsk (w określonej specjalności)

Załącznik 4

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

PIRAMIDA DETERMINUJĄCA PROFESJONALIZM KADR DOWÓDCZO-SZTABOWYCH



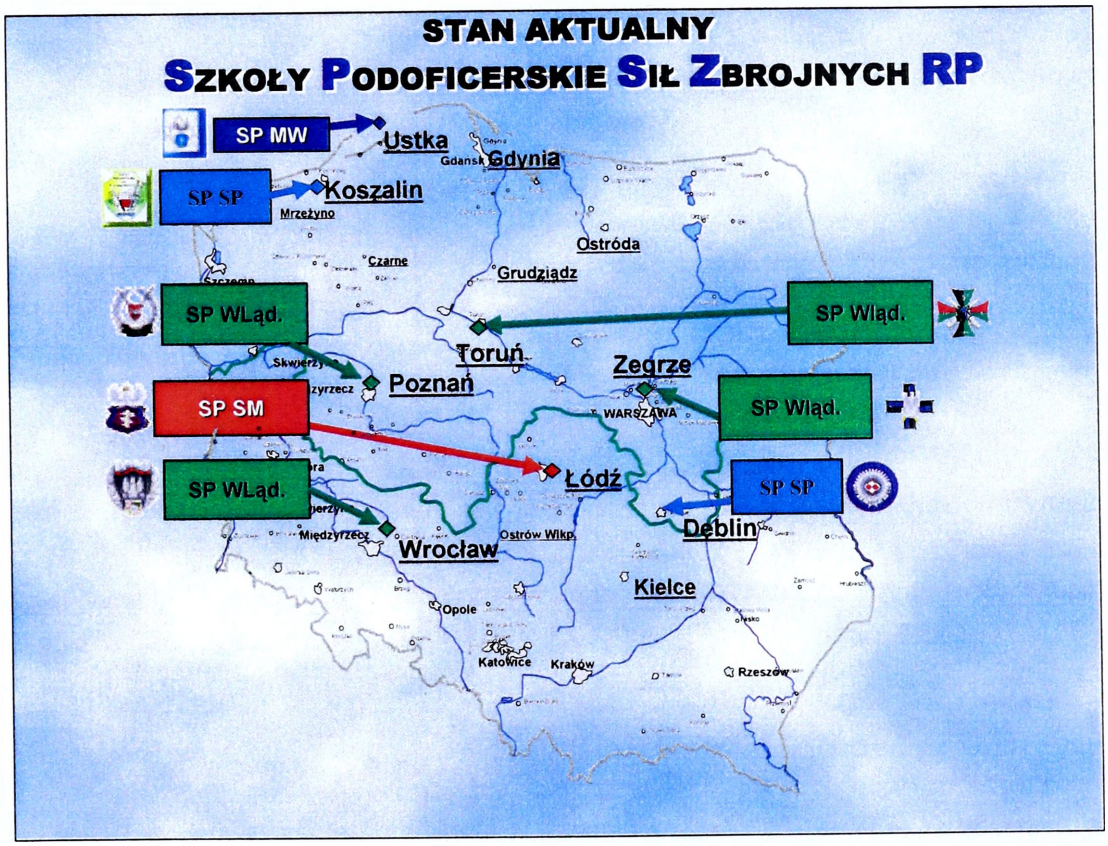
OFFICERS' COMMAND AND STAFF PREPARATION

Armed forces' professionalism is based most of all on professionally prepared command and staff personnel. Their level of preparation determines the quality of staffs' and forces' training and the effectiveness of using the assets in training and operations. The Vice-Rector for Educational Affairs, author of this paper, evaluated the system of command and staff personnel's preparation and improvement. Moreover, he discussed the specific character of preparing this personnel and suggested necessary changes in the education process stressing that the professionalism of command and staff personnel will be determined by the professionalism of university preparing this personnel. This must be taken into consideration while reforming the military education system and improving the training model of commanding staff.

gen. dyw. Marek TOMASZYCKI
szef Zarządu Szkolenia Sztabu Generalnego WP

KONCEPCJA SZKOLENIA PODOFICERÓW I SZEREGOWYCH ZAWODOWYCH W ASPEKCIE PROFESJONALIZACJI SZ RP

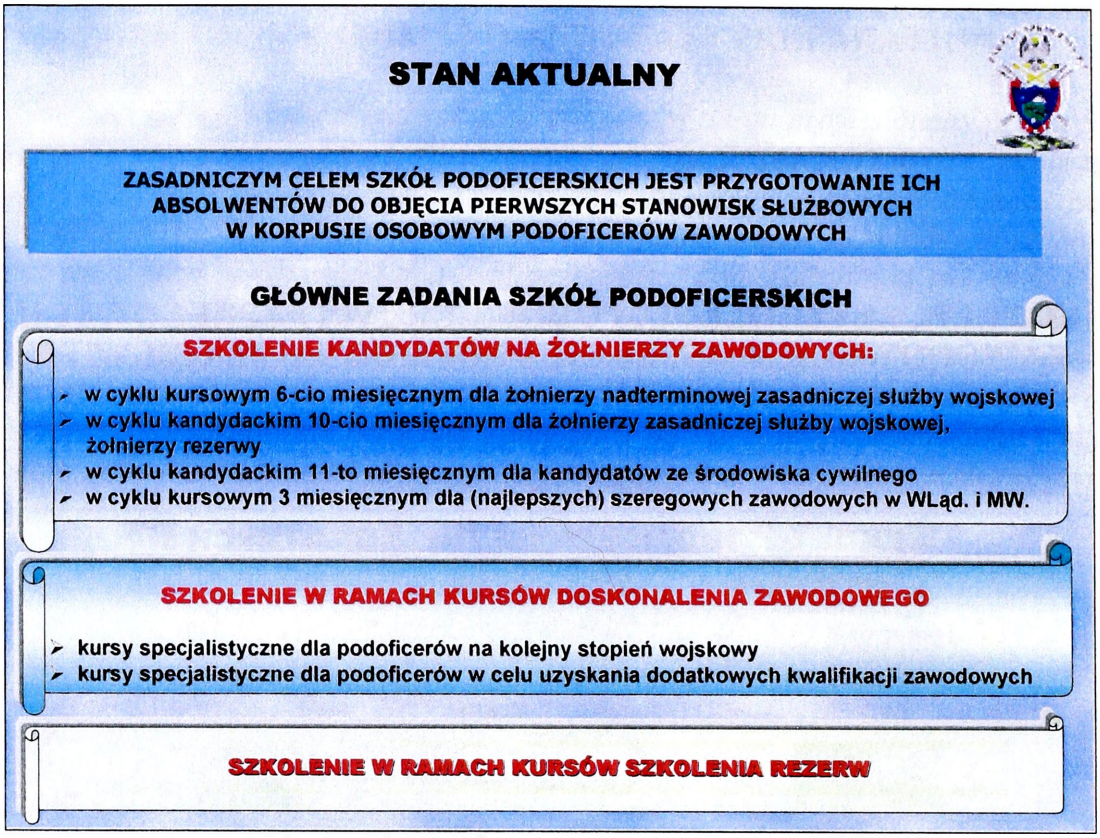
Rysunek 1



Aktualnie siły zbrojne kształcą podoficerów w ośmiu szkołach podoficerskich podporządkowanych Dowódcom Rodzajów Sił Zbrojnych.

Organizatorami procesu kształcenia w szkołach podoficerskich są komendanci. Bazę dydaktyczno-szkoleniową niezbędną do zabezpieczenia procesu szkolenia szkół podoficerskich zabezpieczają natomiast ośrodki szkolenia Wyższych Szkół Oficerskich oraz poszczególne centra szkolenia, na terenie których funkcjonują szkoły jako samodzielne placówki szkolnictwa wojskowego.

Rysunek 2



Zgodnie z Rozporządzeniem ministra obrony narodowej z dnia 8 marca 2004 r. w sprawie utworzenia szkół podoficerskich, zasadniczym celem szkół jest **przygotowanie ich absolwentów do objęcia pierwszych stanowisk służbowych w korpusie osobowym podoficerów zawodowych**.

Natomiast główne obszary zadaniowe szkół podoficerskich obejmują:

- szkolenie kandydatów na żołnierzy zawodowych:

– kształcenie kandydatów na podoficerów (pierwsze stanowiska dowódcze: dowódca załogi, drużyny, obsługi);

- szkolenie w ramach kursów doskonalenia zawodowego:

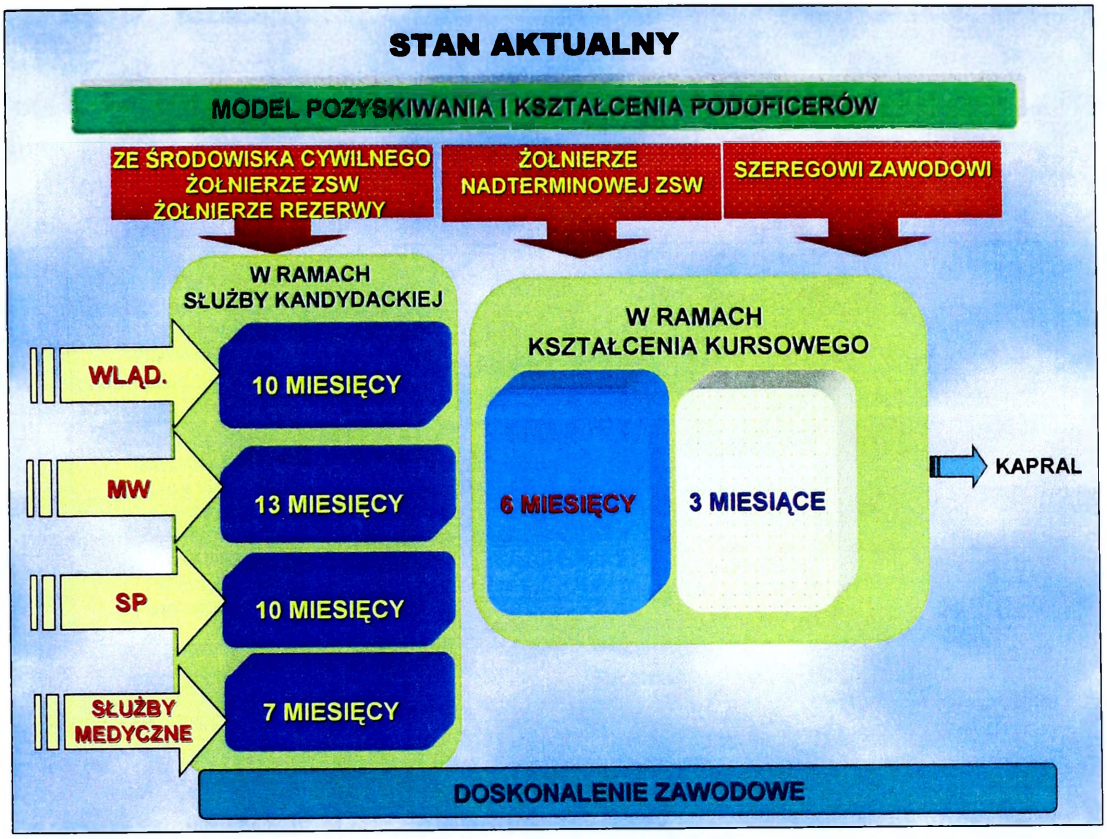
– kursy specjalistyczne na kolejny stopień podoficerski;

– kursy specjalistyczne organizowane w celu uzyskania dodatkowych kwalifikacji zawodowych;

- szkolenie rezerw osobowych w korpusie podoficerów przeznaczone dla wszystkich rodzajów sił zbrojnych.

O przyjęcie do szkół podoficerskich mogą ubiegać się osoby niekarane, posiadające wyłącznie obywatelstwo polskie oraz konieczne w przypadku pełnienia zawodowej służby wojskowej predyspozycje psychiczne i fizyczne.

Rysunek 3



Aktualnie w zależności od źródła pozyskiwania, możliwy jest wybór jednej spośród trzech ścieżek edukacyjnych:

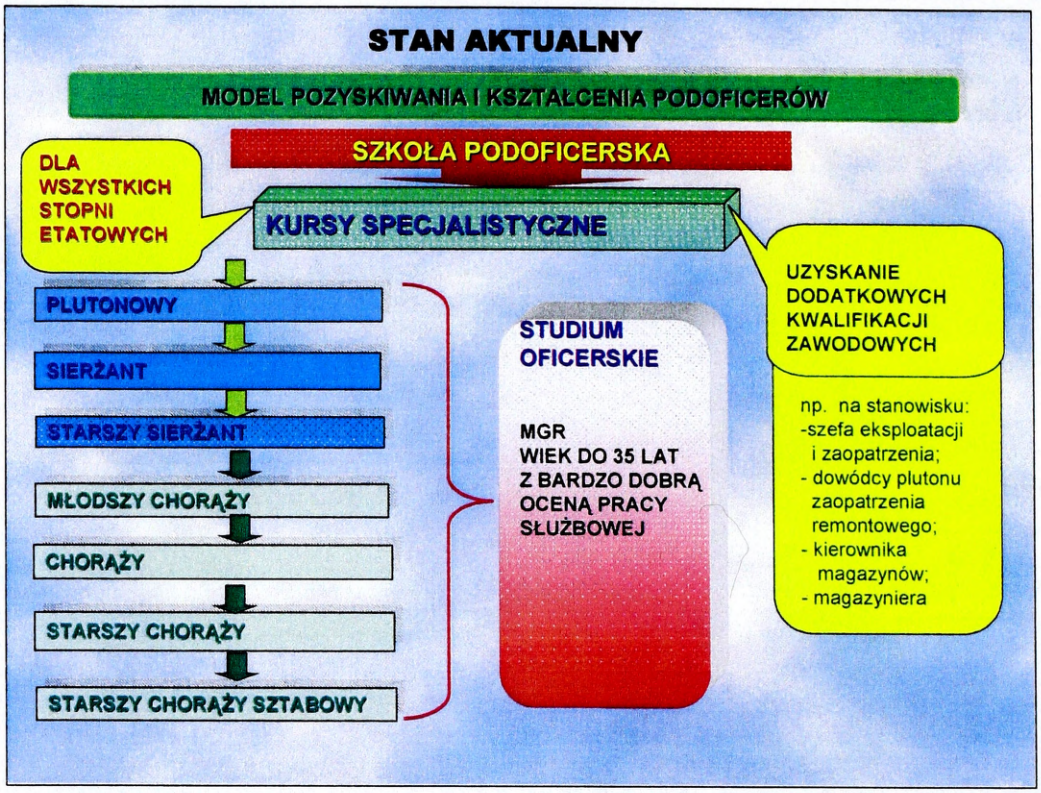
a) **pierwsza ścieżka** – dotyczy pozyskiwania i kształcenia kandydatów ze środowiska cywilnego, żołnierzy zasadniczej służby wojskowej oraz żołnierzy rezerwy; szkolenie trwa od 7– 13 miesięcy (kandydaci ze środowiska cywilnego 11 miesięcy),

b) **druga ścieżka** – obejmuje kształcenie kandydatów z nadterminowej zasadniczej służby wojskowej; szkolenie trwa 6 miesięcy,

c) **trzecia ścieżka** – dotyczy kształcenia kandydatów z korpusu szeregowych zawodowych; szkolenie trwa 3 miesiące.

W obecnym **systemie doskonalenia zawodowego** kadr podoficerskich uwzględniono siedem kursów specjalistycznych na kolejny stopień wojskowy w danym korpusie osobowym oraz kursy, których ukończenie umożliwia uzyskanie dodatkowych kwalifikacji zawodowych. Istnieje ponadto zapis – ustawa z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (z późniejszymi zmianami), art. 28 ust. 2 – mówiący, że *jeżeli przemawiają za tym potrzeby sił zbrojnych, na stopień wojskowy podporucznika (podporucznika marynarki) może być mianowany, po odbyciu szkolenia wojskowego i zdaniu egzaminu na oficera, podoficer zawodowy pełniący służbę na podstawie kontraktu na pełnienie służby stałej, który posiada tytuł zawodowy magistra (równorzędny) i bardzo dobrą ogólną ocenę w opinii służbowej oraz nie ukończył trzydziestego piątego roku życia.*

Rysunek 4



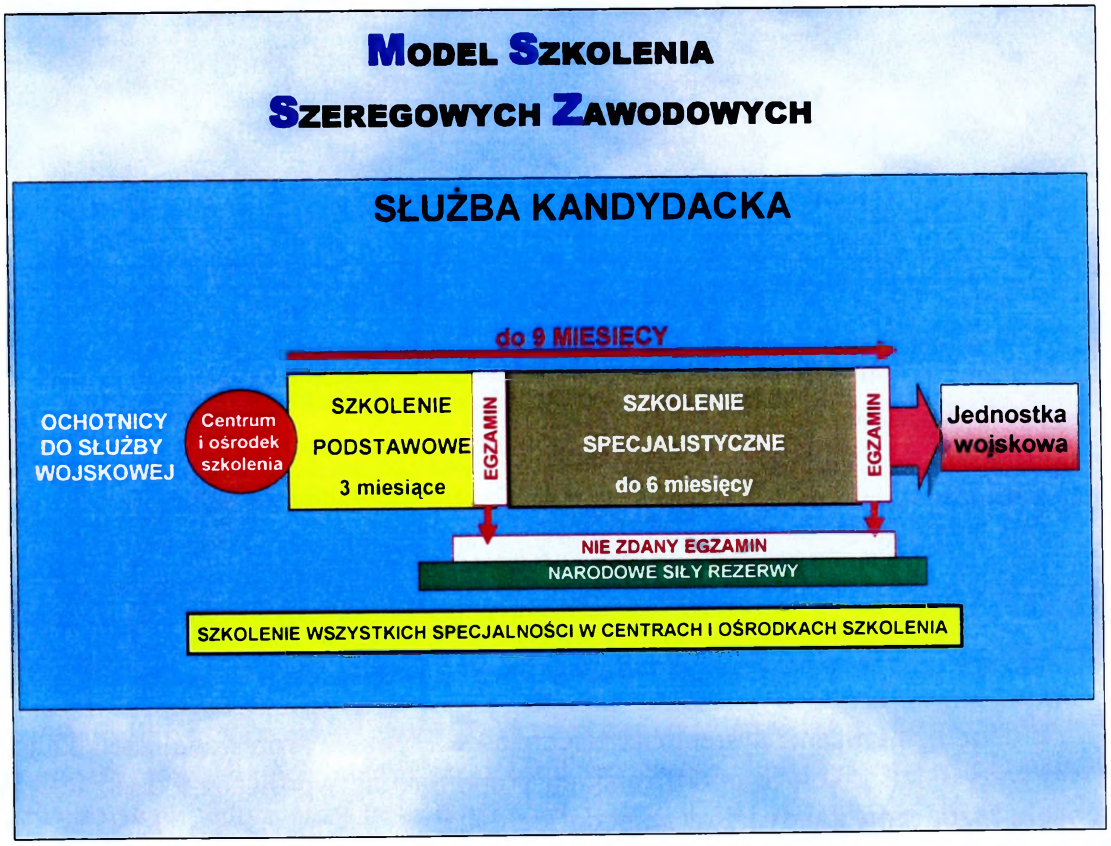
Rysunek 5



Celem profesjonalizacji jest transformacja zasadniczych dziedzin funkcjonalnych SZ RP oraz gotowość do wykonywania konstytucyjnych funkcji. Do zasadniczych zadań należy wypełnianie misji wynikających z zobowiązań sojuszniczych i umów międzynarodowych na terenie kraju i poza jego granicami, w tym zastąpienie obowiązkowej służby zasadniczej ochotniczą służbą i kontraktową.

Przygotowanie SZ RP do realizacji zadań w warunkach profesjonalizacji wymagać będzie dokonania zmian w zakresie kształcenia i szkolenia oficerów, podoficerów i szeregowych zawodowych oraz systemu szkolenia wojsk zarówno w odniesieniu do pododdziałów, oddziałów, zgrywania związków taktycznych, przygotowania do prowadzenia operacji połączonych, jak i kształcenia pododdziałów zawodowych.

Rysunek 6



Armia zawodowa wymusza przyjęcie innego modelu szkolenia szeregowych i specjalistów.

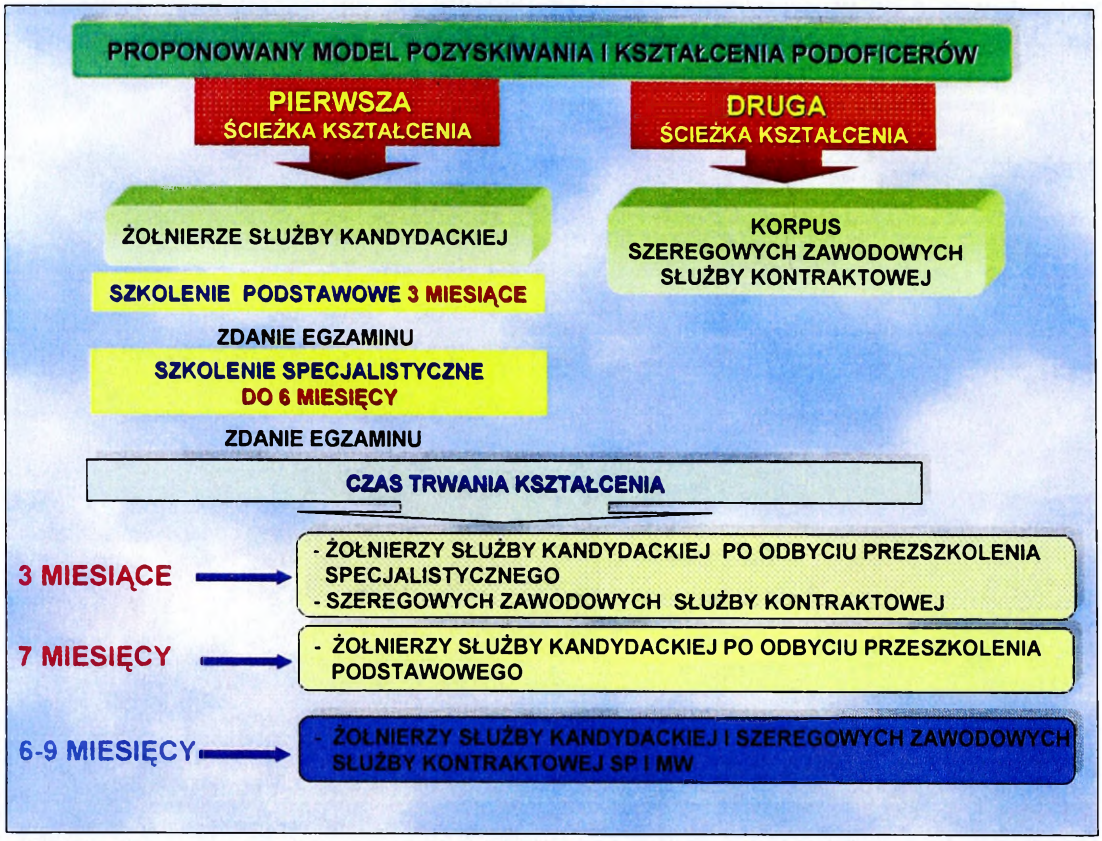
Model ten zakłada, że szkoleniu wojskowemu poddawani byliby tylko **żołnierze–ochotnicy** bez przeszkolenia wojskowego. Służbę wojskową zaczynaliby od służby kandydackiej, przygotowującej ich do objęcia pierwszego stanowiska służbowego w ramach służby kontraktowej lub ochotniczej służby w rezerwie.

Służba kandydacka obejmowałaby następujące etapy:

– **podstawowe szkolenie wojskowe**, przygotowujace żołnierza z podstawowych zasad bojowego zachowania się oraz przetrwania na polu walki, w tym opanowania umiejętności prowadzenia ognia z broni strzeleckiej;

– **szkolenie specjalistyczne**, którego głównym celem będzie przygotowanie teoretyczne i praktyczne żołnierza do wykonywania indywidualnych zadań specjalistycznych na stanowiskach funkcyjnych w jednostkach wojskowych.

Rysunek 7



W celu ujednolicenia systemu kształcenia – w aspekcie profesjonalizacji SZ RP – we wszystkich szkołach podoficerskich proponuje się wprowadzić dwie ścieżki modelu kształcenia kandydatów na podoficerów:

• **pierwsza** dotyczy żołnierzy służby kandydackiej (po 3 miesiącach szkolenia podstawowego i zdaniu egzaminu oraz po szkoleniu specjalistycznym trwającym do 6 miesięcy i zdaniu egzaminu) posiadających wykształcenie średnie. Czas trwania kształcenia w szkołach podoficerskich powinien wynosić:

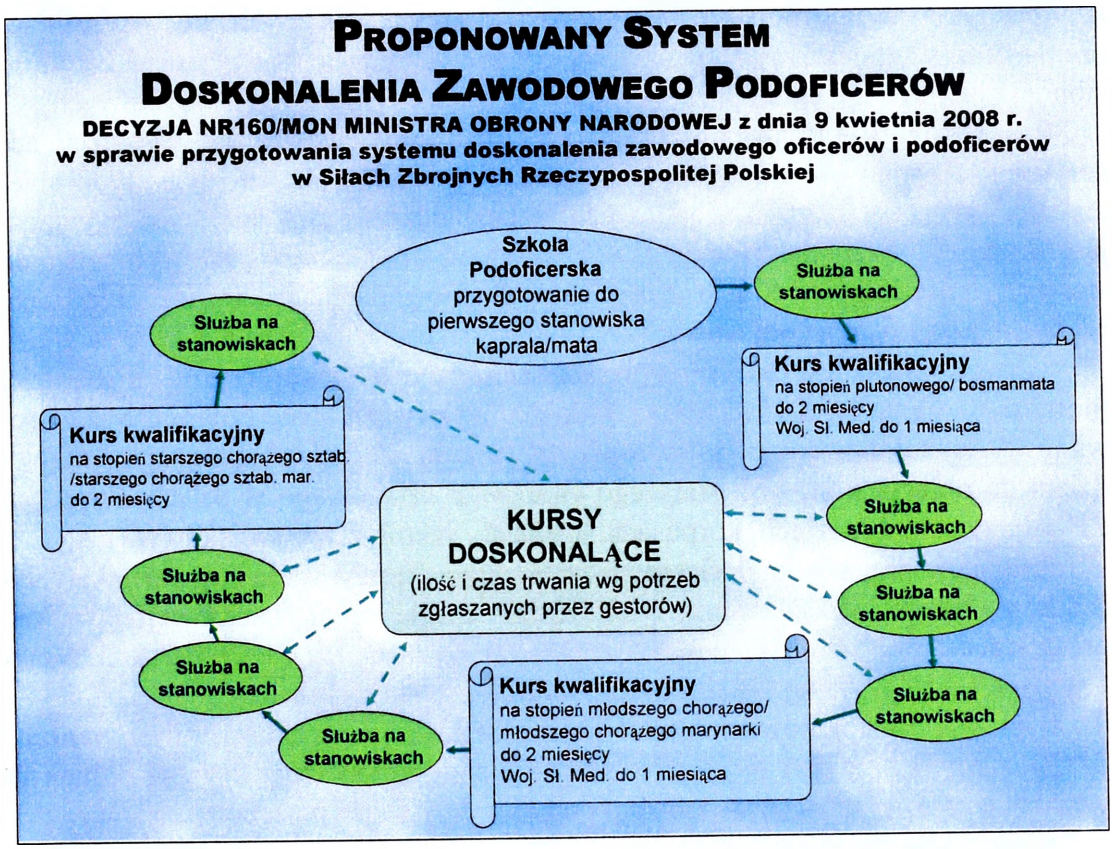
– 3 miesiące dla żołnierzy służby kandydackiej po odbyciu szkolenia specjalistycznego,

– 7 miesięcy dla żołnierzy służby kandydackiej po odbyciu szkolenia podstawowego;

• **druga** przeznaczona dla korpusu osobowego szeregowych zawodowych służby kontraktowej, w której kształcenie powinno trwać **do 3 miesięcy**.

Czas trwania kształcenia w szkołach podoficerskich, biorąc pod uwagę specyfikę specjalności wojskowych (obsługa statków powietrznych F-16) występujących w Siłach Powietrznych oraz w Marynarce Wojennej RP, powinien wynosić **od 6 do 9 miesięcy** dla żołnierzy służby kandydackiej i szeregowych zawodowych służby kontraktowej.

Rysunek 8



Wejście w życie od stycznia 2008 roku zmian w *Ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych* wymusza dokonanie modyfikacji systemu doskonalenia zawodowego podoficerów zawodowych.

W nowym systemie doskonalenia zawodowego podoficerów przewiduje się wprowadzenie (*Decyzja Nr 160/MON ministra obrony narodowej z dnia 9 kwietnia 2008 r.* w sprawie przygotowania systemu doskonalenia zawodowego oficerów i podoficerów w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej) dwóch kategorii kursów:

– **kursu kwalifikacyjnego** – wymaganego do objęcia stanowiska o wyższym stopniu etatowym, celem którego jest aktualizacja i poszerzenie wiedzy ogólnowojskowej i specjalistycznej oraz nabycie kompetencji niezbędnych do funkcjonowania na wyższym stanowisku służbowym.

– **kursu doskonalącego** – wymaganego w przypadku konieczności uzupełnienia wiedzy i podwyższenia kwalifikacji niezbędnych do pełnienia obowiązków na konkretnym lub przewidzianym do objęcia stanowisku służbowym organizowany według potrzeb.

Uwzględniając zakres wiedzy koniecznej do opanowania przez podoficerów w czasie kursów kwalifikacyjnych na kolejne stopnie wojskowe podoficerów proponuje się wprowadzić:

– **kurs kwalifikacyjny na stopień plutonowego**, trwający do 2 miesięcy, na który powinni być kierowani wyselekcjonowani podoficerowie w stopniu starszego kaprala, przewidziani do objęcia stanowisk dowódczych, sztabowych, zabezpieczenia oraz stanowisk wymagających szczególnych kwalifikacji zawodowych od stopnia plutonowego do stopnia starszego sierżanta w jednostkach wojskowych,

– **kurs kwalifikacyjny na młodszego chorążego**, trwający do 2 miesięcy, adresowany do podoficerów w stopniu starszego sierżanta, przewidzianych do objęcia stanowisk dowódczych, sztabowych, zabezpieczenia oraz stanowisk wymagających szczególnych kwalifikacji zawodowych od stopnia młodszego chorążego do starszego chorążego w Siłach Zbrojnych RP (brygadach, dywizjach, korpusach, sztabach, szkolnictwie wojskowym).

– **kurs kwalifikacyjny na starszego chorążego sztabowego** – najbardziej prestiżowy dla podoficerów, trwający do 2 miesięcy, na który powinni być kierowani wyselekcjonowani podoficerowie w stopniu starszego chorążego, przewidziani do objęcia stanowisk starszego chorążego sztabowego w Siłach Zbrojnych RP (brygadach, dywizjach, korpusach, sztabach, szkolnictwie wojskowym).

Proponuje się, aby podoficerowie zawodowi, którzy spełniają warunki dotyczące wyższego wykształcenia oraz bardzo dobrej opinii służbowej, odbywali przewidziane dla nich szkolenia wojskowe w Wyższej Szkole Oficerskiej Wojsk Lądowych oraz Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych.

Poprawie funkcjonowania szkół podoficerskich w aspekcie profesjonalizacji SZ RP mógłby sprzyjać projekt wdrożenia jednolitej struktury organizacyjnej dla wszystkich szkół podoficerskich. W jej skład winny wejść następujące komórki:

- komenda szkoły,
- kurs kandydatów na żołnierzy zawodowych,
- kurs doskonalenia zawodowego,
- kurs szkolenia rezerw osobowych,

oraz sekcje:

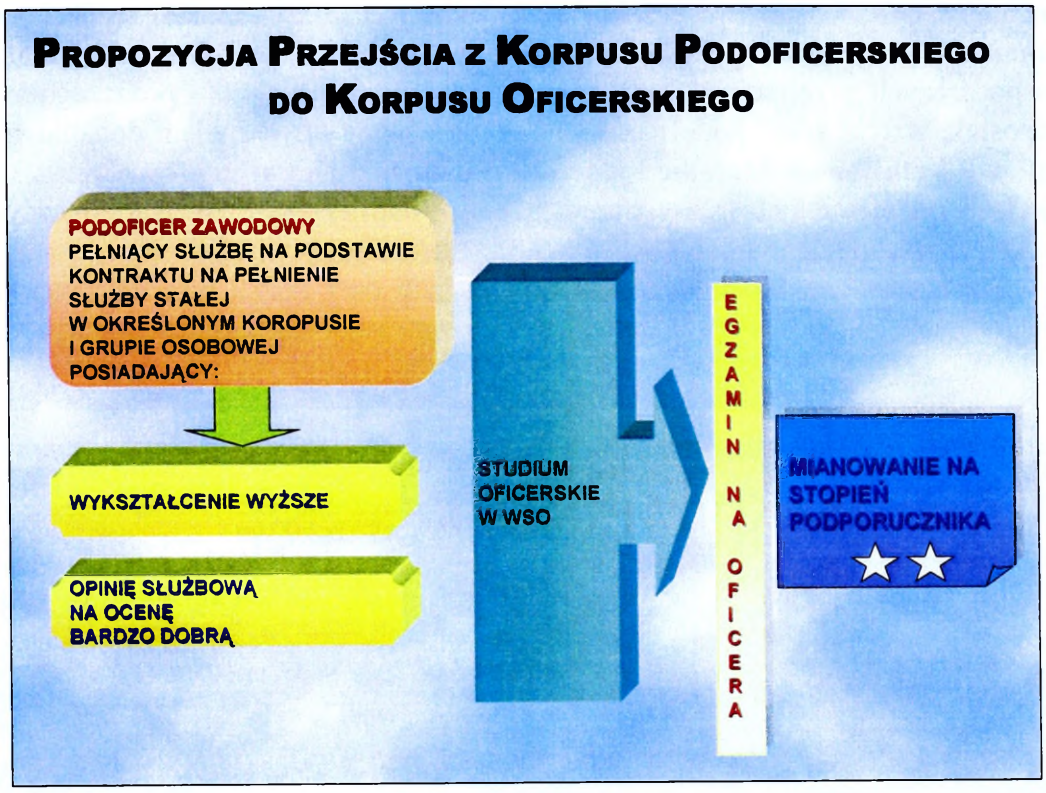
– personalna,

– wychowawcza,

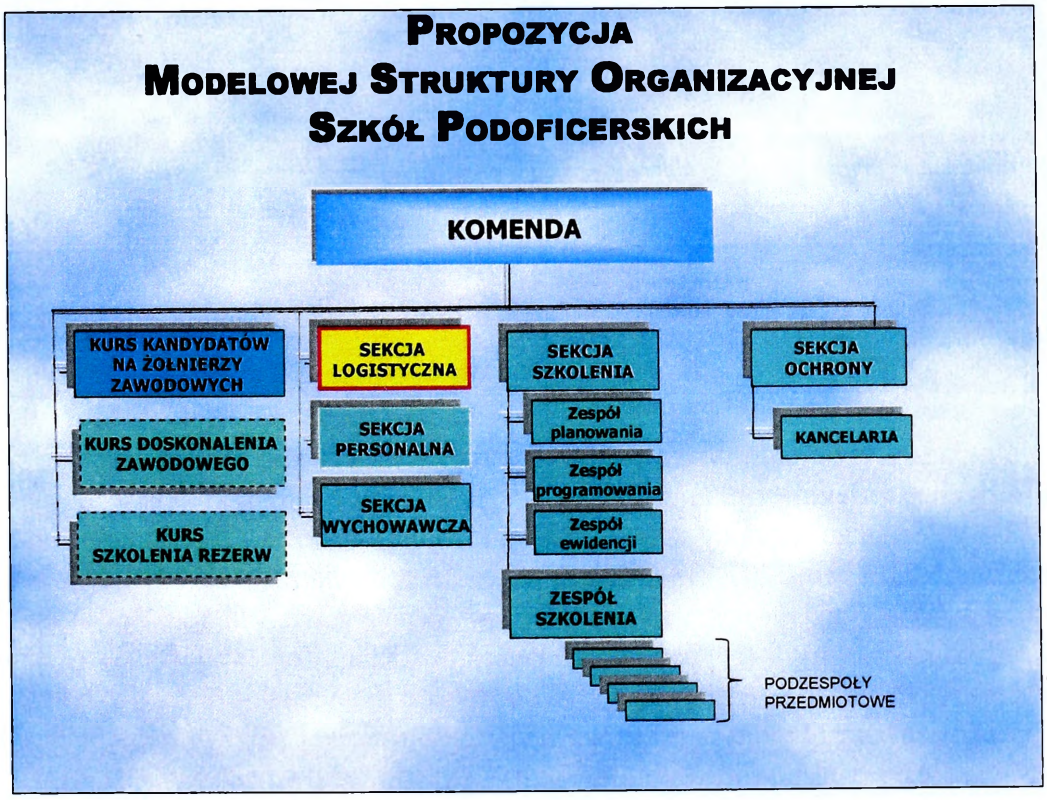
– szkolenia wraz z zespołami planowania szkolenia, programowania, ewidencji oraz szkoleniowym,

– ochrony.

Rysunek 9



Rysunek 10



Wprowadzenie do struktury organizacyjnej szkół podoficerskich sekcji logistycznej wychodzi naprzeciw oczekiwaniom kadry tychże, zwłaszcza w aspekcie uruchomienia programów pilotażowych funkcjonowania Wojskowych Oddziałów Gospodarczych przejmujących rolę oddziału gospodarczego dla poszczególnych jednostek, w tym szkół podoficerskich, co zaowocuje utworzeniem dodatkowych etatów – **2 etaty podoficerskie i jeden korpusu służby cywilnej** – we wszystkich szkołach podoficerskich (z wyjątkiem Szkoły Podoficerskiej Służb Medycznych, dla której przewidziano tylko jeden etat korpusu służby cywilnej).

Liczba stanowisk w poszczególnych sekcjach oraz liczba zespołów powinna być dostosowana do wielkości etatowego i nieetatowego stanu zmiennego szkoły.

Rysunek 11

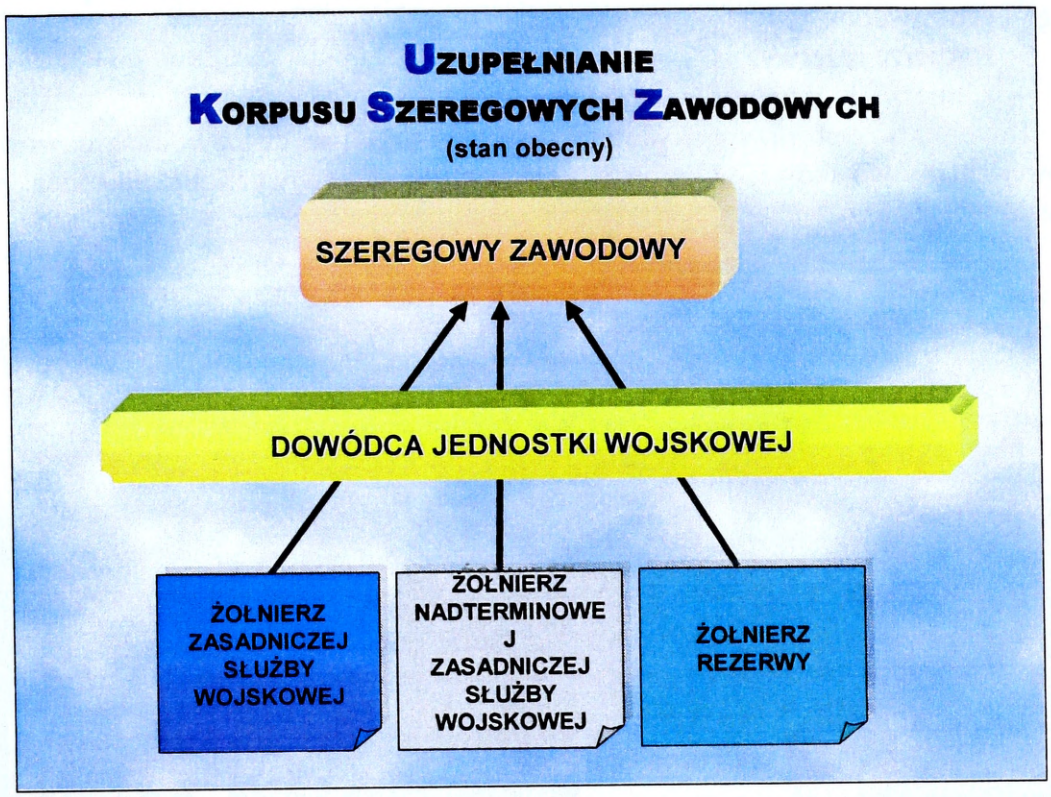


Zakłada się, że stan obecnie funkcjonujących 8 szkół podoficerskich w siłach zbrojnych nie ulegnie zmianie.

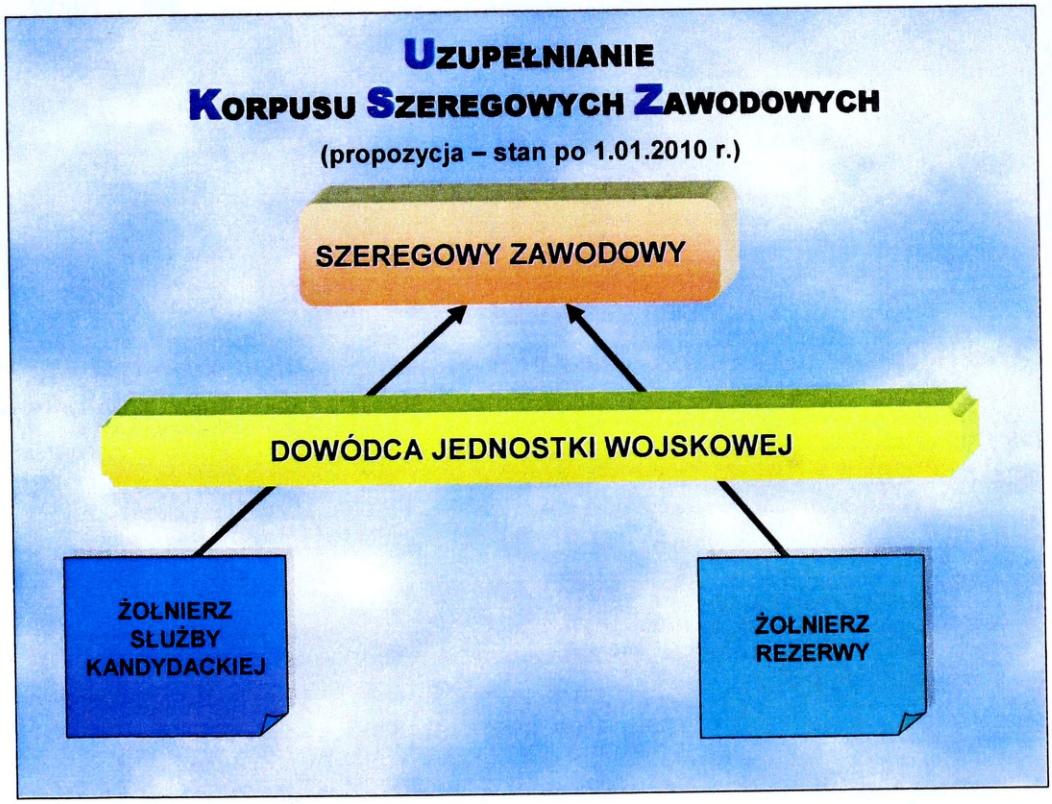
Uwzględniając aktualny stan formalno-prawny żołnierze nadterminowi oraz zasadniczej służby wojskowej zgłaszający akces do podjęcia zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych występują z wnioskiem do dowódcy jednostki wojskowej, w której zamierzają pełnić tę służbę. Żołnierze rezerwy natomiast procedurę powołania rozpoczynają od Wojskowego Komendanta Uzupełnień.

Organem uprawnionym do powołania do zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych jest dowódca jednostki wojskowej.

Rysunek 12



Rysunek 13

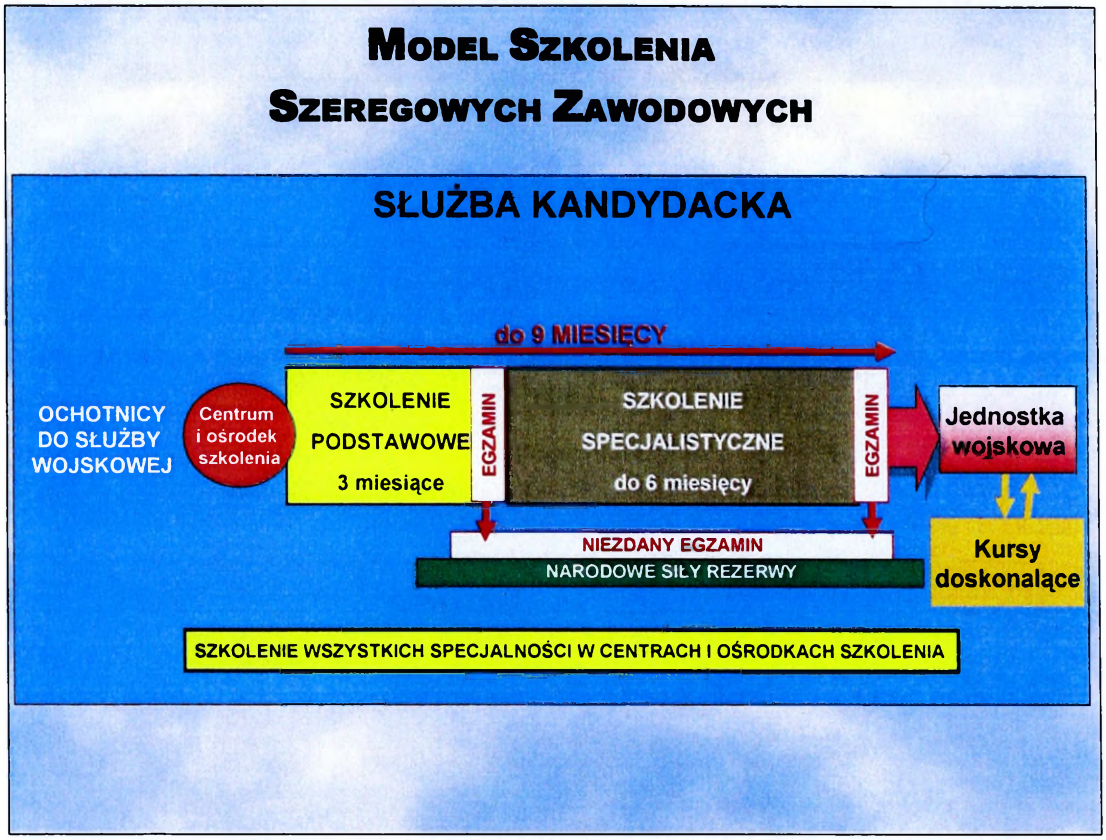


Od 1 stycznia 2010 r. planuje się istnienie dwóch źródeł zasilania korpusu szeregowych zawodowych, które utworzą:

– żołnierze rezerwy,
– żołnierze, którzy odbyli służbę kandydacką.

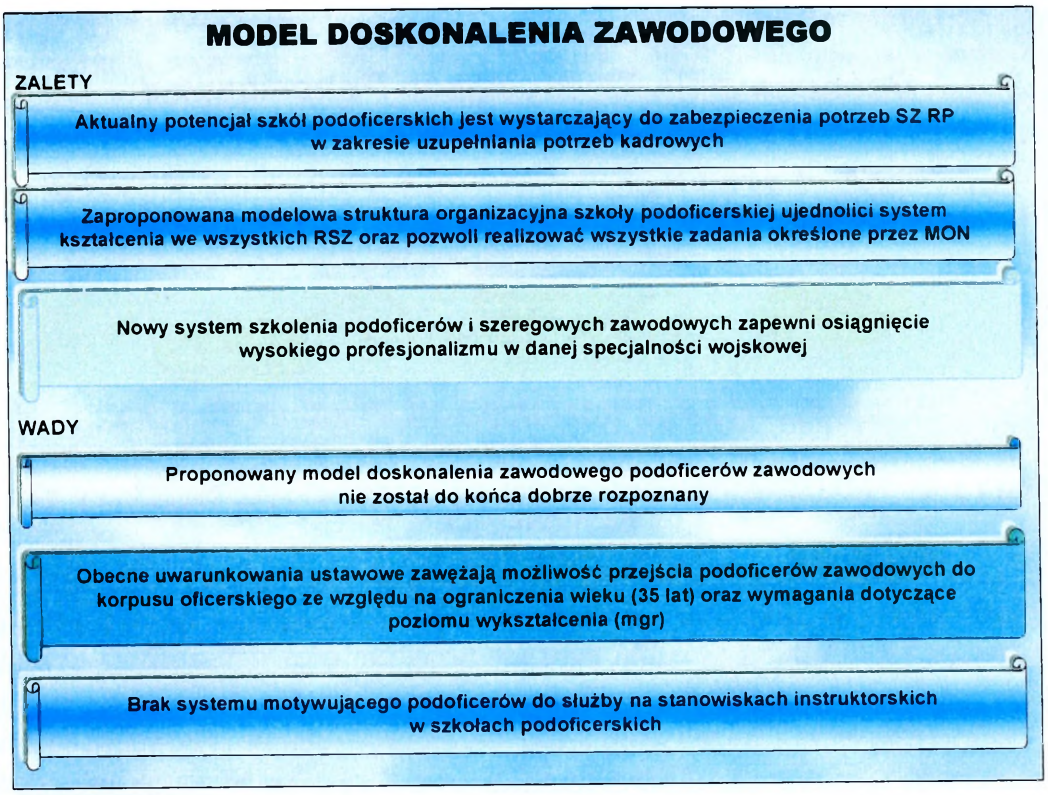
Również w tych przypadkach organem uprawnionym do powołania do zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych jest dowódca jednostki wojskowej.

Rysunek 14

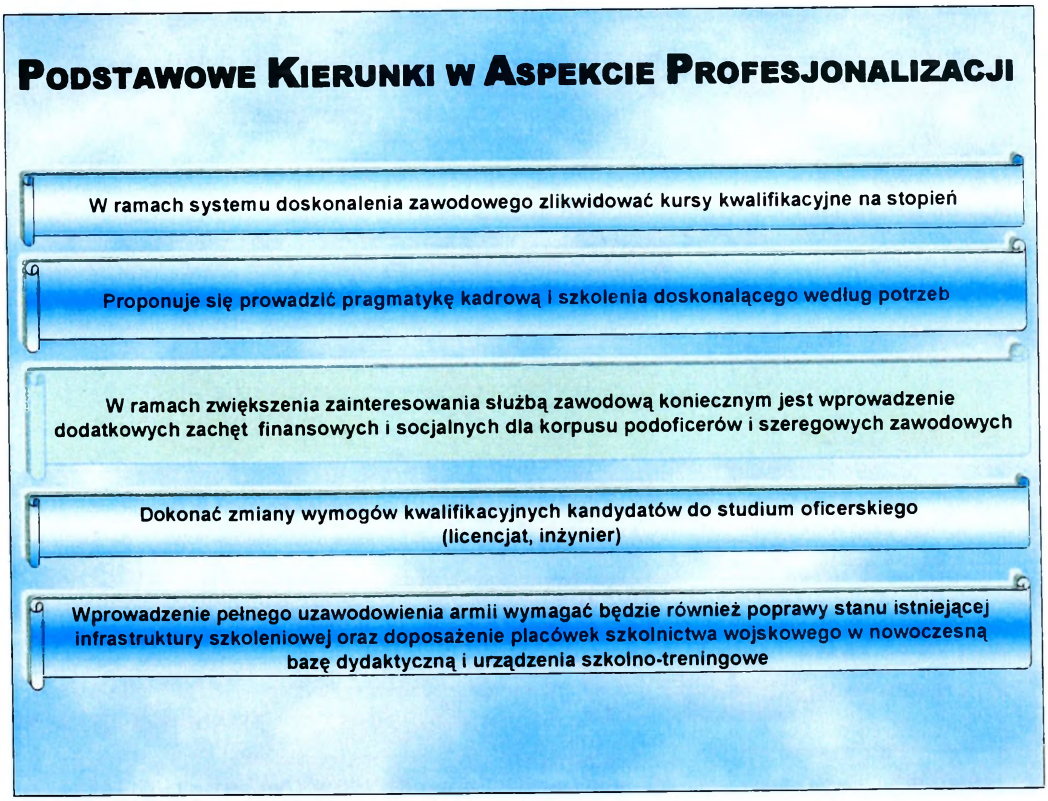


Uwzględniając model służby kandydackiej szeregowych zawodowych sugeruje się, by żołnierze zawodowi pełniący służbę w jednostkach wojskowych odbywali kursy doskonalące.

Rysunek 15



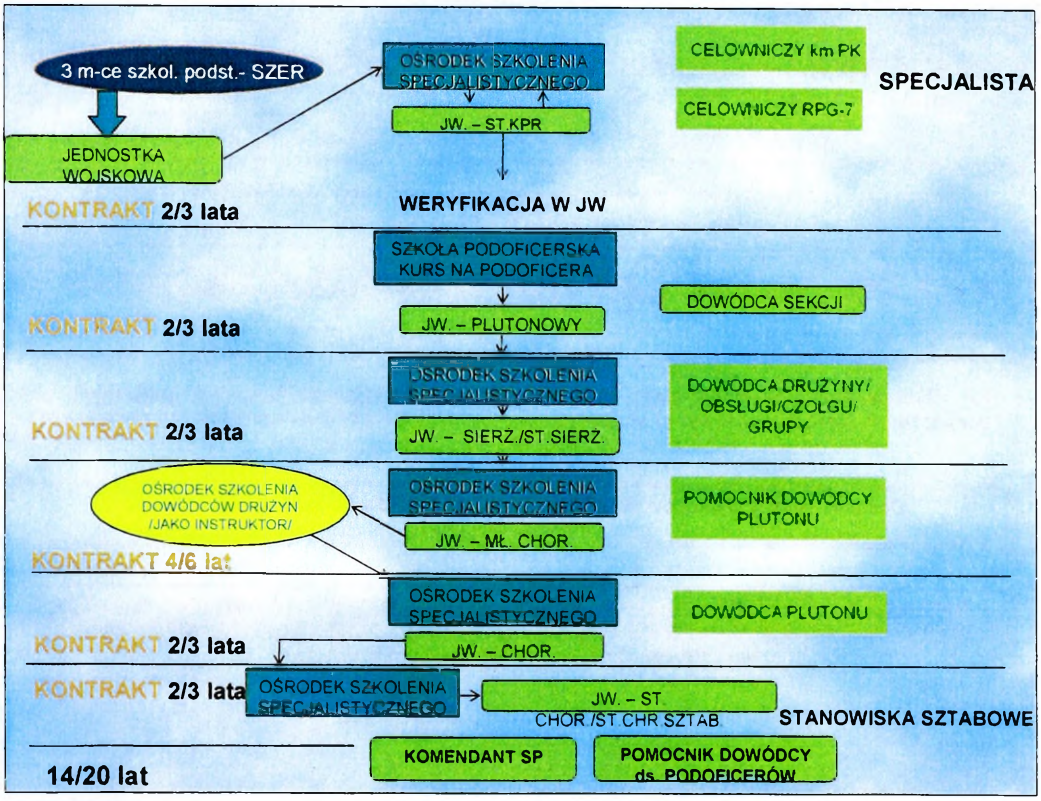
Rysunek 16



Rysunek 17



Rysunek 18



W ramach docelowego systemu doskonalenia zawodowego podoficerów, proponuje się wprowadzenie kursu doskonalącego, który będzie wymagany do objęcia stanowiska o wyższym stopniu etatowym oraz uzupełnienia wiedzy i podwyższenia kwalifikacji niezbędnych do pełnienia obowiązków na konkretnym stanowisku służbowym. Zakłada się, że szeregowy zawodowy, po ukończeniu służby kandydackiej, będzie pełnił służbę w jednostkach wojskowych w wymiarze 2–3 lat, a następnie zostanie skierowany na kurs doskonalenia zawodowego przygotowujący go do objęcia pierwszego stanowiska dowódczego.

CONCEPT OF NON-COMMISSIONED OFFICERS' AND PROFESSIONAL PRIVATES' TRAINING IN THE ASPECT OF THE POLISH ARMED FORCES' PROFESSIONALIZATION

The aim of professionalization is to transform the Polish Armed Forces' basic functional areas and readiness to perform their constitutional functions. One of the main tasks is to fulfil missions resulting from allied obligations and international agreements, in Poland and abroad, including substituting compulsory military service with voluntary and contract service. Preparing the Polish Armed Forces to carry out tasks in the professionalization conditions will require conducting changes in the training process of officers, non-commissioned officers and professional privates and in the forces' training system. The present training system was described in the paper and a new system of professional improvement was suggested, focusing on detailed course of non-commissioned officers' and professional privates' military service.

gen. bryg. dr hab. inż. Janusz KRĘCIKIJ
rektor-komendant Akademii Obrony Narodowej

PODSUMOWANIE

Szanowni Państwo, jako gospodarzowi dzisiejszej konferencji przypadł mi w udziale zaszczyt jej podsumowania. Nie sposób jednak w krótkim wystąpieniu dokonać analizy i uogólnienia wielowątkowych wystąpień uczestników konferencji. W związku z tym nie dokonam podsumowania kompleksowego, ale wskażę na zasadnicze ustalenia naszego spotkania naukowego. Jestem przekonany, że dokonacie Państwo własnych uogólnień i podsumowań, szczególnie w tych obszarach, którymi się szczególnie interesujecie.

Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP, to, jak wynika z niejednokrotnie podkreślanych tez, proces niezmiernie złożony i skomplikowany, zarówno od strony prawnej, jak i finansowej, organizacyjnej czy szkoleniowej. Pan Minister Obrony Narodowej przedstawił zamiar rządu i ministerstwa obrony, zgodnie z którym nasze siły zbrojne osiągną pełne uzawodowienie w 2010 roku. Jest to plan niezmiernie ambitny, który możemy nazwać polskim wielkim eksperymentem. Należy przy tym mieć świadomość, że profesjonalizacja nie oznacza tylko prostego przekształcenia służby z poboru w służbę zawodową, ale że powinna być związana z modernizacją techniczną oraz z perfekcyjnym przygotowaniem żołnierzy do wykorzystania skomplikowanej i drogiej techniki wojskowej oraz do dowodzenia i działania w skomplikowanych i trudnych warunkach.

Z czego jednak wynika potrzeba profesjonalizacji naszych sił zbrojnych, czy jest to powielenie rozwiązań stosowanych w wielu innych państwach, czy też konieczność wynikająca z analiz uwarunkowań ich użycia na początku XXI wieku. Odpowiedzi na te pytania zawarte były w kilku referatach wygłoszonych w pierwszej części konferencji.

Głównymi czynnikami wywierającymi wpływ na międzynarodowe środowisko bezpieczeństwa jest rozwój procesów globalizacji oraz nowy, asymetryczny charakter zagrożeń bezpieczeństwa oraz stabilności państw. Zagrożenia asymetryczne, a szczególnie międzynarodowy terroryzm wymagają podejmowania międzynarodowych działań o zasięgu globalnym. Powoduje to, że niezbędne jest aktywne angażowanie się społeczeństw i poszczególnych państw w operacje stabilizacyjne i pokojowe prowadzone w wielu częściach świata. Nakłada to na państwa coraz większe wymagania dotyczące wysyłania sił zbrojnych do odległych teatrów dzia-

łań. Polska nie chce być tylko beneficjentem członkostwa w NATO i UE. Jeżeli chcemy być widoczni w tej działalności, to niezbędne jest uczestnictwo kontyngentów Sił Zbrojnych RP w operacjach prowadzonych przez te organizacje.

Biorąc pod uwagę powyższe uwarunkowania, należy odpowiedzieć na pytanie, do jakich misji i zadań powinny się przygotowywać nasze siły zbrojne. Analiza przyszłego, światowego środowiska bezpieczeństwa wskazuje, że siły zbrojne będą realizowały trzy rodzaje misji: zapewnienie bezpieczeństwa państwa, udział w procesie stabilizacji międzynarodowej, czyli w operacjach reagowania kryzysowego w różnych częściach naszego globu oraz wspieranie bezpieczeństwa wewnętrznego i pomoc społeczeństwu w razie klęsk żywiołowych czy katastrof przemysłowych.

Jak podkreślano w niektórych wystąpieniach, do najważniejszych zadań naszych sił zbrojnych będzie należał udział w walce z zagrożeniami asymetrycznymi ze strony międzynarodowego terroryzmu. Globalizacja zagrożeń powoduje, że konieczne jest i będzie przygotowanie naszych żołnierzy do działań w wielonarodowych formacjach, w zróżnicowanych, odmiennych od polskich, uwarunkowaniach politycznych, kulturowych, religijnych oraz geograficzno-klimatycznych. W takich działaniach efektywnie mogą działać tylko w pełni wyszkoleni i przygotowani profesjonaliści wojskowi. Zatem niezbędna jest transformacja naszych sił zbrojnych w takim kierunku, aby były one gotowe zarówno do obrony integralności kraju i sojuszu, jak i do udziału w operacjach ekspedycyjnych poza granicami naszego kraju.

Czym zatem jest transformacja? Najkrócej rzecz ujmując, jest to proces ciągłego dostosowywania SZ RP do zmian zachodzących w środowisku bezpieczeństwa, a jej celem jest osiągnięcie przez naszą armię pożądanych zdolności do realizacji zadań poprzez przeprowadzenie szeroko zakrojonych zmian w odniesieniu do doktryny, struktury, składu osobowego, szkolenia i wyposażenia.

Jak podkreślano w czasie konferencji, profesjonalizacja jest motorem napędowym, a jednocześnie warunkiem powodzenia procesu transformacji. Nie może ona jednakże polegać na prostej zamianie żołnierzy służby zasadniczej ochotnikami, lecz powinna być rozpatrywana w połączeniu z innymi ważnymi czynnikami, takimi jak wyszkolenie czy wyposażenie.

W trakcie konferencji były również prezentowane rozwiązania w zakresie profesjonalizacji sił zbrojnych stosowane w innych państwach. Uogólniając, można stwierdzić, że każde państwo ma indywidualne podejście do procesu profesjonalizacji, natomiast cechą charakterystyczną, szczególnie w odniesieniu do państw sojuszu, jest przekonanie, że obecne i ciągle zmieniające się środowisko bezpieczeństwa wymaga od nich posiadania profesjonalnych sił zbrojnych. Przy tym cechą wspólną podejścia innych państw do procesu profesjonalizacji jest nie tyle stosunek do służby z poboru, a raczej traktowanie go jako elementu transformacji sił zbrojnych. Prezentowane analizy przeprowadzenia profesjonalizacji sił zbrojnych wybranych państw (na przykładzie Danii, Niemiec, Hiszpanii, Łotwy, Słowacji i Wielkiej Brytanii) wskazują, że profesjonalizacja armii to proces długotrwały,

ciągły i wymagający nowych rozwiązań legislacyjnych oraz zwiększonego i stabilnego finansowania.

Właśnie finansowanie profesjonalizacji jest kluczowym czynnikiem jej powodzenia. Jednakże należy mieć na uwadze, że wielkość budżetu obronnego zależy od produktu krajowego brutto roku poprzedniego. Nawet przewidując wzrost PKB, wzrost budżetu obronnego nie będzie na tyle znaczący, aby zaspokoić zwiększone potrzeby finansowania profesjonalizacji. Jedynym sposobem wyasygnowania niezbędnych środków na profesjonalizację jest zmiana struktury budżetu MON, w tym zmniejszenie kwot przeznaczonych na modernizację techniczną.

Takie założenie budziło niepokój uczestników konferencji. Postulowano między innymi rozpatrzenie wydłużenia w czasie tego procesu i rozłożenia potrzeby zwiększonego finansowania w tym zakresie na wiele lat.

W trakcie konferencji prezentowano również propozycje kształcenia i doskonalenia zawodowego oficerów, w tym przygotowania dowódczo-sztabowego oficerów, a także szkolenia podoficerów i szeregowych zawodowych.

Najwyższe wymagania w zakresie wykształcenia i wyszkolenia stawiane są i będą oficerom. Powinni oni nie tylko znać i skutecznie wykorzystywać skomplikowaną technikę wojskową, ale przede wszystkim umieć dowodzić i działać w każdym środowisku, często w ekstremalnych warunkach. Zatem powinni charakteryzować się elastycznością w podejmowaniu niekonwencjonalnych decyzji, wykraczających poza narzucone schematy oraz odpornością na trudy służby.

Jednakże czy obecny system kształcenia i doskonalenia zawodowego oficerów spełnia wymagania? W ocenie uczestników konferencji chyba nie w pełni, szczególnie w odniesieniu do przygotowania dowódczo-sztabowego. Jest to rezultat wyprowadzenia nowych rozwiązań w modelu przygotowania i doskonalenia zawodowego kadr oficerskich w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z 2003 r. Wprowadza ona obowiązek ukończenia studiów drugiego stopnia, czyli studiów magisterskich, przez kandydatów na stopień podporucznika. Jednakże brak ustaleń dotyczących ukończenia takich studiów w uczelniach wojskowych spowodował, iż znaczna część nowo promowanych oficerów ukończyła studia cywilne oraz kurs oficerski, co jednak nie zapewniło właściwego ich przygotowania do pełnienia pierwszych stanowisk oficerskich.

Nie rozwiązano również w sposób kompleksowy problemu uzupełnienia wykształcenia do poziomu magisterskiego przez oficerów, którzy pełnią i pełnili służbę przed wprowadzeniem w życie wskazanej ustawy. Większość takich osób kończyła studia w systemie niestacjonarnym w uczelniach cywilnych na kierunkach zupełnie nieprzydatnych w ich życiu zawodowym. Było to rozwiązanie wygodne dla dowódców, lecz nieefektywne z punktu widzenia wymagań stawianych oficerom-dowódcom. Ich brak profesjonalnego przygotowania, szczególnie w obszarze dowódczo-sztabowym, realizowanego w predystynowanych do tego uczelniach wojskowych (np. AON, AMW) jest postrzegany zarówno przez dowódców różnych szczebli, jak i przez kadrę naukowo-dydaktyczną uczelni, która realizuje studia

podyplomowe oraz kursy dla kadry oficerskiej w ramach systemu doskonalenia zawodowego.

Postulat wyartykułowany w czasie konferencji jest jednoznaczny. Należy kształcić oficerów głównie na studiach prowadzonych przez uczelnie wojskowe w ramach kierunków przydatnych dla sił zbrojnych. Tylko w specjalnościach specyficznych (np. lekarze, informatycy, prawnicy) należy pozyskiwać kandydatów na oficerów po studiach w uczelniach cywilnych i po przeszkoleniu ich na kursach oficerskich.

Równie ważne jak wykształcenie i wyszkolenie kadr oficerskich jest szkolenie podoficerów i szeregowych zawodowych. Zgodnie z prezentowaną koncepcją podoficerowie zawodowi przygotowywani będą w szkołach podoficerskich do objęcia pierwszych stanowisk służbowych. Oprócz szkolenia kandydatów na podoficerów szkoły te będą prowadzić kursy specjalistyczne na kolejny stopień podoficerski oraz w celu uzyskania dodatkowych kwalifikacji zawodowych.

Planowana profesjonalizacja wymaga też przyjęcia innego modelu szkolenia szeregowych i specjalistów. W modelu tym zakłada się, że szkoleniu wojskowemu poddawani byliby żołnierze-ochotnicy, bez przeszkolenia wojskowego, Służbę wojskową zaczynaliby od służby kandydackiej obejmującej przeszkolenie wojskowe oraz szkolenie specjalistyczne. Można jednak przypuszczać, że wdrożenie nowego systemu szkolenia podoficerów i szeregowych zawodowych w krótkim czasie może spowodować pewne trudności we właściwym przygotowaniu tych żołnierzy do udziału w prognozowanych misjach i zadaniach Sił Zbrojnych RP.

Na koniec chciałbym przypomnieć cel konferencji: ocena współczesnych i przyszłych uwarunkowań użycia Sił Zbrojnych RP w operacjach oraz określenie ich wpływu na założenia i uwarunkowania prawne profesjonalizacji, sposób jej finansowania oraz koncepcję kształcenia i szkolenia żołnierzy zawodowych. Czy go osiągnęliśmy? Pomimo głosów, że został osiągnięty tylko cel poznawczy, natomiast brak jest gotowych rozwiązań dotyczących profesjonalizacji, to chciałbym podkreślić, że spotkania naukowe takie jak dzisiejsza konferencja nie są organizowane w celu ustalenia gotowych recept na określone rozwiązania. Natomiast naukowa dysputa i prezentowanie różnych punktów widzenia powinny stanowić podstawę do przyszłych ustaleń praktycznych. Dlatego uważam, że cel konferencji został osiągnięty.

Szanowni Państwo, bardzo dziękuję za udział w naszym spotkaniu naukowym. Dziękuję wszystkim tym, którzy byli zaangażowani w organizację i przygotowanie konferencji. Dziękuje za wystąpienia, które były, moim zdaniem, naprawdę ciekawe i są warte dalszego ich analizowania i wyciągania pogłębionych wniosków.

Dziękuję za uwagę. Zamykam konferencję.

CONCLUSIONS

Ladies and Gentlemen. As the host of today's conference I am honoured to sum it up. However, it is not possible to analyse and generalise the multitude of issues of the conference participants' papers in such a short speech. Therefore I will not do a complex summary but focus on basic conclusions of our scientific meeting. I am convinced that you will conduct your own generalisations and summaries, especially in these areas which you are particularly interested in.

The Polish Armed Forces' professionalization, as it results from frequently stressed theses, is a complex and complicated process, both from the legal, financial, organisational and training aspects. The Minister of National Defence presented the intention of the government and Ministry of National Defence, according to which our Armed Forces will be fully professional in 2010. This is an extremely ambitious plan which may be called a great Polish experiment. We have to be aware, however, that professionalization does not only mean a simple transformation from conscription to professional service, but it should be connected with technical modernisation and soldiers' perfect preparation to take advantage of complicated and expensive military technology, as well as commanding and operating in difficult conditions.

What does the need of our armed forces' professionalization result from? Is it just copying solutions used in other countries or a necessity resulting from analyses of their use at the beginning of the 21st century? These questions were answered in several papers presented in the first part of the conference.

The main factors exerting influence on international security environment is the development of globalisation processes and a new asymmetric character of threats to security and states' stability. Asymmetric threats, international terrorism in particular, require taking international actions of a global scope. Consequently, it is necessary for communities and countries to engage in stabilisation and peace operations conducted in many countries of the world. This imposes higher and higher requirements concerning armed forces' deployment to distant theatres of operation. Poland does not only want to be a beneficiary of NATO and EU membership. If we want to be noticed in this activity, our Polish Armed Forces' participation in operations led by these organisations is necessary.

Taking into consideration the mentioned above conditions, one should answer a question concerning what type of missions and tasks our armed forces should get ready for. The analysis of future world security environment shows that armed forces will perform three kinds of missions: ensuring security of the state, participation in international stabilisation, i.e. crisis response operations in different parts of the globe, as well as internal security support and human relief operations in case of natural or industrial disasters.

As it was stressed in some papers, the most important tasks of armed forces include the participation in combating asymmetric threats posed by international terrorism. The globalisation of threats causes the necessity of preparing our soldiers to operations in multinational formations, in various, political, cultural, religious, geographical and climate conditions which are different from Polish ones. Only fully trained and well prepared military professionals can effectively take part in such operations. Therefore, our armed forces' transformation is necessary in this respect so that they will be ready both to defend the integrity of our country and the alliance, as well as to participate in expeditionary operations outside our borders.

Thus, what is this transformation? Generally speaking, it is a process of our Polish Armed Forces' continuous adaptation to changes occurring in the security environment and its task is to achieve capabilities needed by our army to perform tasks through broad changes in relation to the doctrine, structure, personnel, training and equipment.

As it was stressed during the conference, professionalization is the transformation's driving force and at the same time condition to reach success. However, it cannot be just a simple replacement of conscription soldiers with volunteers. It should be considered in connection with other important factors, such as training and equipment.

Armed forces' professionalization solutions employed in other countries were also presented during the conference. In general, it can be stated that each country has an individual approach to professionalization process. Nonetheless, the feature characteristic for NATO members is the conviction that the present and constantly changing security environment requires professional armed forces. The common feature of other countries' attitude to professionalization is not only their attitude to conscription service but treating this process as an element of armed forces' transformation. The presented analyses of armed forces' professionalization in Denmark, Germany, Spain, Latvia, Slovakia and Great Britain show that the professionalization of the military is a long, continuous process which demands new legislature solutions and increased and stable financing.

The financing of professionalization is the key to success. However, one must bear in mind that the size of the defence budget depends on the previous year's Gross Domestic Product (GDP). Even forecasting the GDP growth, defence budget growth will not be so significant to meet the increased demands of professionalization financing. The only way to assignate necessary assets for professionalization is to change the structure of the MoD budget, including decreasing spending on technical modernisation.

Such a solution raised concern among the conference participants. It was suggested to lengthen this process in time and spread the needs of increased financing in this area for many years.

Also the proposals of officers' professional education and training were put forward during the conference, especially concerning officers' command and staff

training, as well as non-commissioned officers and professional privates' trainings.

As far as education and training are concerned, officers face the highest requirements. They should not only know and effectively use sophisticated military technology but first of all be able to command and act in any environment, frequently in extreme conditions. Therefore, they should be flexible in taking unconventional decisions that go beyond imposed schemes and resistant to the hardships of the service.

However, does the current system of officers' training and education meet the requirements? Not fully, in the opinion of conference participants, particularly in relation to the staff and command preparation. It is the consequence of introducing new solutions in the model preparing officers' professional preparation and improvement in the Law on Professional Soldiers' Service of 2003. This law introduces the obligation of completing the second cycle of studies, i.e. Master's degree course, by candidates for the 2nd Lieutenant's rank. Nonetheless, the lack of decisions concerning completing such studies (courses) at military universities caused that a significant number of just commissioned officers graduated from civilian studies and the officer's course, but that did not ensure their proper preparation to fulfil their first officer positions.

Moreover, the problem of completing the Master's degree education by officers who serve and served before the Law was in force has not been entirely solved. Most of these officers graduated from extramural studies at civilian universities' courses which are completely incompatible to their profession. That solution was convenient for their commanders but ineffective due to the requirements posed to officers-commanders. Their lack of professional preparation, especially in the command and staff area which is conducted in specially prepared for this task military universities (e.g. AON. AMW) is perceived both by commanders, scholars and academic teachers who carry out post-graduate courses and officers' courses within professional improvement system.

The postulate voiced during the conference is explicit. Officers should be educated mainly on studies run by military universities at courses useful for the armed forces. Only in specific specialties (e.g. medical doctors. IT specialists, lawyers) candidates for officers should be graduates of civilian universities but later trained at officers' courses.

Professional non-commissioned officers' and privates' training is as important as officers' education and training. According to the presented here conception, professional non-commissioned officers will be prepared in non-commissioned officers' schools in order to take their first positions. Apart from candidates for non-commissioned officers' training, these schools will run specialist courses for further non-commissioned officer's rank so that they will receive additional job qualifications.

The planned professionalization also requires introducing a new model of privates' and specialists' training. This model assumes that soldiers – volunteers

without any military training would undergo military service. However, one can suppose that the implementation of the new professional non-commissioned officers' and privates' training system may cause some difficulties in appropriate preparation of these soldiers to participate in the Polish Armed Forces' anticipated missions and tasks.

Finally, I would like to remind you the aim of the conference: to evaluate present and future conditions of the Polish Armed Forces' use in operations and defining their influence on the assumptions and legal bases of professionalization, the way of its financing and the concept of professional soldiers' training and education. Have we reached this goal? In spite of opinions that only the cognitive aim has been achieved but there are no ready to use solutions concerning professionalization, I would like to stress that scientific meetings such as today's conference are not organised to set ready recipes for defined solutions. Scientific discourse and presenting different points of view should be the basis for future practical solutions. Therefore I believe that the aim of the conference has been reached.

Ladies and gentlemen. I would like to express my thanks for your participation in this scientific meeting. I want to thank all those who were engaged in the organisation and preparation of the conference. Thank you for the papers which, in my opinion, were really interesting and worth further analysis and drawing deeper conclusions.

Thank you for your attention. This concludes the conference.

Załącznik do protokołu ustaleń
z posiedzenia Rady Ministrów
z dnia 5 sierpnia 2008 r.

PROGRAM PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ NA LATA 2008–2010

I. OGÓLNE PRZYCZYNY WPROWADZENIA PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Zmiany w środowisku bezpieczeństwa, w tym wzrost tzw. zagrożeń asymetrycznych, do których można zaliczyć przede wszystkim międzynarodowy terroryzm, konflikty regionalne na tle etnicznym i religijnym, migrację ludności i niekontrolowaną proliferację broni masowego rażenia, wymagają nowych zdolności operacyjnych wojsk. Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej powinny być mobilne, gotowe do działania w krótkim czasie – zarówno w układzie koalicyjnym, jak i narodowym – oraz nowocześnie uzbrojone i doskonale wyszkolone. Tym trudnym wymaganiom współczesnego systemu bezpieczeństwa może sprostać jedynie w pełni profesjonalna armia. Jej struktura, skład i wyposażenie muszą gwarantować w czasie pokoju gotowość do wykonywania konstytucyjnych funkcji oraz wypełniania misji wynikających ze zobowiązań sojuszniczych i umów międzynarodowych.

Zgodnie z postanowieniami Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, siły zbrojne służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic. Są również jednym z podstawowych instrumentów polityki państwa i ochrony jego interesów, zapewnienia bezpieczeństwa narodowego, sojuszniczego i globalnego. Ponadto Rzeczpospolita Polska jako członek Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego, zgodnie z art. 5 *Traktatu Waszyngtońskiego*, jest zobowiązana do udzielania pomocy członkom Sojuszu, w ramach obrony kolektywnej.

Wypełnienie powyższych obowiązków w zmieniającym się środowisku bezpieczeństwa wymusza prowadzenie różnorodnych działań, łącznie z przedsięwzięciami diametralnie różnymi od tych, do których Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej były przygotowywane. Należą do nich głównie:

1) odstraszanie bądź zniechęcanie potencjalnych przeciwników do użycia siły zbrojnej jako czynnika politycznego;

2) przeciwstawienie się agresji zbrojnej w ramach zobowiązań sojuszniczych;

3) udział w wielonarodowych, połączonych operacjach pokojowych Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego (NATO), Unii Europejskiej (UE) lub w innych misjach pod patronatem organizacji międzynarodowych;

4) zapobieganie terroryzmowi lub jego zwalczanie;
5) minimalizacja skutków awarii, katastrof i klęsk żywiołowych.

Ponieważ przeprowadzenie profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej jest integralną częścią kolejnych programów rozwoju Sił Zbrojnych RP tempo przemian powinno ulec przyspieszeniu.

Powyższe znalazło wyraz szczególnie w exposé Prezesa Rady Ministrów, zgodnie z którym wprowadzenie wyłącznie zawodowej służby wojskowej w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej zostało zapowiedziane na rok 2010. Terminowa realizacja zadań wymaga podjęcia przez Ministerstwo Obrony Narodowej oraz inne organy administracji rządowej odpowiednich działań i zapewnienie określonych warunków finansowych, organizacyjnych i prawnych.

Z uwagi na fakt, że problematyka obronności i funkcjonowania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej wykracza poza resort obrony narodowej i dotyczy również innych oraz jest sprawą wszystkich obywateli, istnieje konieczność właściwego zorganizowania i zapewnienia warunków do płynnego wprowadzania procesu profesjonalizacji, przy niezbędnym zaangażowaniu różnych organów państwa, szczególnie w obszarach będących poza kompetencjami ministra obrony narodowej. Dotyczy to w szczególności problematyki uzupełniania poborowymi formacji uzbrojonych niewchodzących w skład Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz pełnienia przez poborowych służby zastępczej w określonych podmiotach, głównie użyteczności publicznej. Ponadto szerszego, pozaresortowego aspektu, nabiera problematyka stworzenia skutecznego systemu motywacyjnego pozyskiwania niezbędnej do czynnej służby wojskowej liczby ochotników, zapewniającego również odpowiedni poziom świadczeń dla żołnierzy w czasie jej pełnienia oraz kwestie rekonwersji i mechanizmy poszerzające możliwości zatrudniania byłych żołnierzy po zwolnieniu z tej służby – co jest warunkiem koniecznym powodzenia procesu profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z powyższym istnieje potrzeba sformułowania Programu Rady Ministrów dotyczącego profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

II. CEL PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Zasadniczym celem profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej jest podwyższenie przez zmianę ich struktury osobowej i wprowadzenie zawodowych rodzajów czynnej służby wojskowej, ich zdolności operacyjnych oraz potencjału. Celem profesjonalizacji jest również zwiekszenie możliwości reagowania na zagrożenia, jakie pojawiają się w ewoluującym środowisku bezpieczeństwa, a także podniesienie ich poziomu jakościowego, przy jednoczesnej racjonalizacji kosztów ich funkcjonowania. Zakłada się, że profesjonalne Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej zapewnią gotowość do:

1) szybkiego reagowania na zagrożenia kryzysowe o charakterze militarnym i niemilitarnym, w tym do udziału w międzynarodowych misjach, których celem jest rozwiązywanie konfliktów lokalnych oraz przywracanie i utrzymanie pokoju, a także do prowadzenia działań antyterrorystycznych;

2) osiągnięcia w szybkim czasie zdolności do profesjonalnego obsługiwania nowoczesnej techniki wojskowej.

III. ZAŁOŻENIA PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Profesjonalizacja Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej to integralna część procesu ich transformacji, polegająca na:

1) zawieszeniu obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej (z możliwością jego odwieszania) z równoczesnym zawieszeniem obowiązku odbywania przeszkolenia wojskowego;

2) wprowadzeniu kontraktowej zawodowej służby wojskowej;

3) utworzeniu Narodowych Sił Rezerwowych obejmujących żołnierzy rezerwy posiadających nadane – na podstawie kontraktu przydziały kryzysowe;

4) zapewnieniu prawnej możliwości pełnienia przez kobiety na ogólnych zasadach czynnej służby wojskowej;

5) ograniczeniu zakresu odbywania ćwiczeń wojskowych przez żołnierzy rezerwy posiadających przydziały mobilizacyjne;

6) stworzeniu materialnych rekompensat i zachęt do pełnienia służby w ramach Narodowych Sił Rezerwowych, w tym dla pracodawców zatrudniających żołnierzy rezerwy posiadających nadane przydziały kryzysowe, zdolnych do pełnienia służby wojskowej;

7) zmianie charakteru zadań wykonywanych przez terenowe organy administracji wojskowej (udział w zarządzaniu obronnym i reagowaniu kryzysowym, funkcja organów werbunkowych w zakresie zaciągu ochotniczego).

Profesjonalizacja Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oznacza oparcie zasadniczego ich uzupełnienia w czasie pokoju o dobrowolne rodzaje czynnej służby wojskowej, którymi będą: zawodowa służba wojskowa stała i kontraktowa, służba kandydacka oraz służba wojskowa żołnierzy rezerwy pełniona w ramach Narodowych Sił Rezerwowych.

Zawodowa służba stała pełniona będzie bezterminowo na najbardziej odpowiedzialnych stanowiskach. Przyjęcie w jej szeregi będzie uzależnione od posiadania odpowiednich kwalifikacji oraz predyspozycji. Jednocześnie pozostawi się dotychczasową służbę kandydacką, jako odrębny rodzaj czynnej służby wojskowej, zapewniającej przygotowanie kandydatów na żołnierzy zawodowych.

Zawodowa służba kontraktowa stanowić będzie nowy rodzaj czynnej służby wojskowej. W momencie jej utworzenia główny zasób tej służby stanowić będzie obecna nadterminowa zasadnicza służba wojskowa. Służba zawodowa kontraktowa

będzie służbą terminową, pełnioną w jednym lub kilku okresach. Maksymalny czas jej pełnienia wynosić będzie do dwunastu lat. Służbę tę będą mogli rozpocząć żołnierze posiadający odpowiednie kwalifikacje, umiejętności oraz stan zdrowia.

Zawodowa służba kontraktowa będzie pełniona we wszystkich korpusach (szeregowych, podoficerów i oficerów). Po zakończeniu służby kontraktowej lub w jej trakcie podoficerowie i oficerowie spełniający określone warunki będą przyjmowani do zawodowej służby stałej.

Narodowe Siły Rezerwowe utrzymywane będą na potrzeby reagowania kryzysowego, jak również wzmocnienia jednostek wojskowych w sytuacjach potrzeby ich użycia do działań poza granicami państwa. Służba ta będzie odbywana na podstawie przydziałów kryzysowych nadawanych w wyniku zawartych kontraktów.

Nowe rodzaje ochotniczej służby wojskowej będą adresowane do wszystkich obywateli, w tym również do kobiet, które będą mogły pełnić ją na ogólnych zasadach.

Oparcie zasadniczego uzupełnienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w czasie pokoju o dobrowolne rodzaje czynnej służby wojskowej oznacza zarazem zawieszenie obowiązku odbywania przez poborowych zasadniczej służby wojskowej i przeszkolenia wojskowego. Jednak w przypadku wystąpienia potrzeby uzupełnienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej – w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa państwa – pozostawi się możliwość odwieszenia dotychczasowych obowiązkowych rodzajów czynnej służby wojskowej. Z tego względu pozostawione zostaną regulacje prawne dotyczące tych obszarów. Jednocześnie zachowa się prawną możliwość odbywania w trybie ochotniczym zajęć wojskowych przez studentów wyższych uczelni morskich.

Przewiduje się, że ostatnie wcielenie do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej nastąpi w grudniu 2008 r., a zwolnienie żołnierzy z tej służby nastąpi nie później niż we wrześniu 2009 r.

Przedstawione powyżej założenia implikują zmiany w zakresie ogólnej liczebności Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz liczebnego poszczególnych korpusów kadry i form pełnienia służby wojskowej. Zakłada się, iż liczebność Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej wyniesie na koniec 2010 r. ok. 120 tys. żołnierzy służby czynnej i Narodowych Sił Rezerwowych.

Osiągnięcie zakładanych wskaźników wymaga skierowania w najbliższych dwóch latach wysiłku organizacyjnego i finansowego na uzupełnienie stanów osobowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej żołnierzami ochotnikami.

Zawieszenie obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej jest równoznaczne z jednoczesnym zawieszeniem możliwości pełnienia – zamiast niej – służby zastępczej, służby w formacjach uzbrojonych niewchodzących w skład Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz zasadniczej służby i szkolenia poborowych w formacjach obrony cywilnej.

Przewiduje się, że ostatnie skierowania poborowych do służby w oddziałach prewencji Policji nastąpi nie później niż do końca 2008 r., a zwolnienie z tej służby do końca 2009 r.

Natomiast w przypadku służby zastępczej, która stanowi alternatywny w stosunku do zasadniczej służby wojskowej rodzaj obowiązku, ostatnie możliwe skierowania poborowych do tej służby mogłyby nastąpić nie później niż ostatnie wcielenie poborowych do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej, jednak zwolnienie ze służby zastępczej powinno nastąpić nie później niż do końca 2009 r. Oznacza to zarazem konieczność odpowiedniego skracania czasu trwania służby zastępczej (obowiązujących osiemnastu miesięcy).

W procesie profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej szczególnego znaczenia nabiera przygotowanie zasobów osobowych na potrzeby ich uzupełnienia, realizowane obecnie w ramach rejestracji i poboru. Profesjonalizacja Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, w tym zaawansowany proces informatyzacji organów samorządowych oraz terenowych organów administracji wojskowej, uzasadnia zastąpienie dotychczasowej rejestracji przedpoborowych w gminach, rejestracją, realizowaną elektronicznie bez udziału obywatela, bezpośrednio z systemu PESEL. Dotychczasowe czynności związane z corocznym poborem będą wykonywane w ramach kwalifikacji wojskowej. Zakres przedsięwzięcia oraz zadania, które podlegałyby realizacji przez poszczególne organy zostaną określone i sprecyzowane w ramach prac nad projektem nowelizacji Ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej.

W celu pozyskania właściwej liczby ochotników do służby wojskowej konieczne jest stworzenie m.in. skutecznego systemu motywacyjnego, konkurencyjnego w odniesieniu do cywilnego rynku pracy. Dlatego też, w celu terminowego uzupełnienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na wymaganym poziomie, niezbędne jest wdrożenie czynników motywacyjnych, w szczególności: uposażenia konkurencyjnego na rynku pracy, w tym dodatku za posiadane kwalifikacje zawodowe i umiejętności oraz dodatku za długoletnią służbę wojskową. Ponadto uzasadnione jest wprowadzenie innych świadczeń, takich jak dodatek za rozłąkę z rodziną i świadczenie mieszkaniowe.

W zakresie szczególnych uprawnień żołnierzy rezerwy i ich rodzin wprowadzone zostaną nowe regulacje dotyczące systemu zachęt materialnych pozwalających na regularne (w określonych ilościach) powoływanie wspomnianych żołnierzy do pełnienia ochotniczej służby. Obowiązki żołnierza rezerwy zawarte w kontrakcie będą rekompensowane przez odpowiednią zachętę materialną, adresowaną zarówno do tych żołnierzy, jak i ich pracodawców.

IV. ETAPY WDRAŻANIA PROFESJONALIZACJI SIŁ ZBROJNYCH RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Ustala się następujące okresy wprowadzania profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej:

1) etap I: do dnia 31 grudnia 2008 r. – ograniczenie liczby poborowych powoływanych do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej;

2) etap II: do dnia 31 grudnia 2009 r. – przygotowanie zasobów osobowych na potrzeby zawodowej służby kontraktowej oraz zwolnienie do września 2009 r. żołnierzy z obowiązkowej, zasadniczej służby wojskowej;

3) etap III: do dnia 31 grudnia 2010 r. – oparcie zasadniczego uzupełnienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej o dobrowolne rodzaje czynnej służby wojskowej;

– osiągnięcie zakładanej ewidencyjnie liczebności Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz stabilizacja struktur i ocena skutków wprowadzonych zmian.

Uwzględniając powyższe, zakłada się następujące kierunki działań organizacyjnych w poszczególnych etapach wdrażania profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej:

W I etapie:

w Ministerstwie Obrony Narodowej:

1) dokonanie przeglądu struktury i limitów stanowisk przeznaczonych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej;

2) ograniczenie limitu stanu średniorocznego żołnierzy zasadniczej służby wojskowej (ostatnie obowiązkowe wcielenie w grudniu 2008 r.);

3) zwiększenie limitu żołnierzy nadterminowej zasadniczej służby wojskowej;

4) spowodowanie wzrostu uposażeń dla żołnierzy nadterminowej zasadniczej służby wojskowej;

w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji:

1) dokonanie przeglądu struktury i limitów stanowisk w oddziałach prewencji Policji, w Straży Granicznej i Biurze Ochrony Rządu przeznaczonych dla ochotników pełniących służbę kandydacką w tych formacjach, zamiast obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej;

2) dokonanie przeglądu struktur i limitów stanowisk w formacjach Obrony Cywilnej przeznaczonych dla poborowych odbywających zasadniczą służbę lub szkolenie w tychże, zamiast obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej;

3) przygotowanie Policji, Straży Granicznej i Biura Ochrony Rządu do warunków wstrzymania kierowania poborowych do służby kandydackiej w tych formacjach (ostatnie kierowania w grudniu 2008 r.).

W II etapie:

w Ministerstwie Obrony Narodowej:

1) prowadzenie naboru ochotników do nadterminowej zasadniczej służby wojskowej, w tym również wśród żołnierzy rezerwy;

2) stworzenie warunków do przekształcenia nadterminowej zasadniczej służby wojskowej w nowo utworzoną zawodową służbę kontraktową;

3) przygotowanie założeń systemu motywacyjnego dla żołnierzy w czynnej służbie wojskowej, żołnierzy rezerwy i pracodawców zatrudniających żołnierzy rezerwy na przydziałach kryzysowych, z uwzględnieniem wymogów związanych z obszarem pomocy publicznej regulowanym prawem wspólnotowym;

4) prowadzenie intensywnych działań informacyjnych i promocyjnych, ukierunkowanych na pozyskanie odpowiedniej liczby kandydatów do służby czynnej i w rezerwie;

5) dostosowanie systemu zakwaterowania żołnierzy do warunków armii profesjonalnej;

w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji:

1) zapewnienie uzupełnienia oddziałów prewencji Policji, Straży Granicznej i Biura Ochrony Rządu w warunkach wstrzymania kierowania poborowych do służby kandydackiej w tych formacjach, pełnionej zamiast obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej;

2) udział w przygotowaniu warunków organizacyjnych do przeprowadzenia kwalifikacji wojskowej, począwszy od 2010 r., stosownie do ustaleń przyjętych w ramach prac nad projektem nowelizacji ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej;

w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej:

1) ograniczenie czasu trwania służby zastępczej i zapewnienie możliwości zwolnienia z odbywania tej służby poborowych – nie później niż do dnia 31 grudnia 2009 r.;

2) zapewnienie możliwości zwolnienia poborowych, którzy zostali przeznaczeni do służby zastępczej i nie odbywają jej lub zostaną z niej zwolnieni przed jej odbyciem z obowiązku odbycia służby zastępczej – nie później niż do dnia 31 grudnia 2009 r.

W III etapie:

w Ministerstwie Obrony Narodowej:

1) formalne zawieszenie obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej;

2) zapewnienie możliwości pełnienia zawodowej służby kontraktowej we wszystkich korpusach kadry;

3) prowadzenie naboru wśród żołnierzy rezerwy – ochotników do służby pełnionej w ramach Narodowych Sił Rezerwowych;

4) zapewnienie właściwego działania rekonwersyjnego wobec żołnierzy podlegających zwolnieniu z czynnej służby wojskowej;

5) zapewnienie warunków stabilizacji zawodowej żołnierzy;

6) prowadzenie działań zapewniających osiągnięcie zakładanych stanów osobowych w poszczególnych korpusach kadry;

7) prowadzenie procesu szkolenia zapewniającego właściwą jakość stanów osobowych w powiązaniu z wymogami współczesnej techniki i wyposażeniem wojskowym;

8) położenie szczególnego nacisku na stan techniczny i nowoczesność sprzętu oraz wyposażenia wojskowego;

w Ministerstwie Spraw Wewnętrznych i Administracji:

formalne zawieszenie możliwości pełnienia przez poborowych służby kandydackiej w oddziałach prewencji Policji, w Straży Granicznej i Biurze Ochrony Rządu, zamiast odbywania obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej.

V. OCENA SKUTKÓW BUDŻETOWYCH

Profesjonalizacja Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej spowoduje zmiany w zakresie wydatków budżetu państwa. Zmiany te, obejmujące tylko wydatki resortu obrony narodowej dotyczące funkcjonowania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, będą miały wpływ również na wydatki innych resortów. Wydatki dotyczące resortu obrony narodowej związane z wprowadzeniem pełnej profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej sfinansowane zostaną w ramach limitu wydatków obronnych. Skutki finansowe dotyczące innych resortów zostaną natomiast sfinansowane w ramach budżetów dysponentów poszczególnych części dzięki zmianie struktury tych budżetów.

1. Utrzymanie personelu wojskowego i cywilnego Ministerstwa Obrony Narodowej.

Wprowadzenie procesu profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej wymagało będzie przebudowy struktury budżetu resortu obrony narodowej, co umożliwi:

1) przeprowadzenie procesu profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej – już w roku bieżącym nastąpi zwiększenie limitu żołnierzy nadterminowej zasadniczej służby wojskowej, co pozwoli na szybszy nabór żołnierzy do służby zawodowej;

2) utrzymanie wydatków majątkowych na ustawowym poziomie 20% wydatków obronnych;

3) wprowadzenie motywacyjnego systemu uposażeń dla żołnierzy zawodowych;

4) poprawę struktury wynagrodzeń pracowników wojska;

5) rozpoczęcie budowy Narodowych Sił Rezerwowych.

Szacuje się, że dodatkowe wydatki związane z utrzymaniem personelu wojskowego i cywilnego Ministerstwa Obrony Narodowej wyniosą łącznie w 2010 r. ok. 2,75 mld zł, w tym na: żołnierzy zawodowych 2,35 mld zł, pracowników wojska 0,7 mld zł, żołnierzy Narodowych Sił Rezerwowych 0,6 mld zł. Ponadto w szacunku uwzględniono zmniejszenie wydatków wynikające z zawieszenia obowiązkowej służby wojskowej w kwocie 0,9 mld zł.

2. Ochrona obiektów wojskowych oraz utrzymanie porządku w jednostkach wojskowych.

Zawieszenie obowiązkowej służby wojskowej wymusi zmiany w zasadach ochrony i obrony jednostek oraz innych obiektów wojskowych. Zakłada się, że ochrona części jednostek i obiektów podlegających szczególnej ochronie realizowana będzie przez formacje zawodowe. Pozostałe, w zależności od ich charakteru

oraz przeznaczenia, chronione będą przez dodatkowe oddziały wart cywilnych lub w drodze zakupu usług zewnętrznych świadczonych przez specjalistyczne, uzbrojone formacje ochronne. Równie niezbędne będzie zwiększenie wydatków przeznaczonych na zakup usług związanych z utrzymaniem stanu sanitarno-higienicznego w jednostkach wojskowych. Szacuje się, że na wydatki te resort obrony narodowej będzie musiał przeznaczyć kwotę 0,35 mld zł.

3. Zakwaterowanie żołnierzy zawodowych oraz przystosowanie infrastruktury wojskowej do warunków profesjonalizacji.

W zakresie zakwaterowania żołnierzy planuje się wprowadzenie nowych należności finansowych, tj. świadczenia mieszkaniowego oraz odpraw mieszkaniowych. Ponadto w latach 2009 i 2010 kontynuowane będą wypłaty ekwiwalentu za zrzeczenie się prawa do osobnej kwatery stałej. Zwiększona liczba żołnierzy zawodowych skutkować będzie również wzrostem wysokości dopłat do utrzymania internatów. Łączne koszty związane z wydatkami na przystosowanie pomieszczeń koszarowych do przechowywania wyposażenia żołnierzy zawodowych oraz utworzenie scentralizowanych magazynów broni wyniosą ok. 0,47 mld zł.

4. Promocja obronności oraz rekonwersja kadr.

Działalność informacyjna i promocyjna ukierunkowana będzie na pozyskanie odpowiedniej liczby kandydatów do służby czynnej oraz rezerwy. Będzie ona prowadzona stosownie do zakresu kompetencji przez wszystkie komórki i jednostki organizacyjne resortu obrony narodowej. Przedsięwzięcia na szczeblu centralnym zorganizowane zostaną w oparciu o zatwierdzony przez Ministra Obrony Narodowej „Program promocji profesjonalnej służby wojskowej na lata 2008–2010" oraz plan kampanii reklamowej z 2008 r. „Zawód: żołnierz", stanowiące wsparcie procesu kwalifikacji.

Ponadto problematyka zawodu żołnierza i służby wojskowej będzie prezentowana przez służby prasowe w mediach wojskowych i cywilnych.

Obok przedsięwzięć realizowanych przez resort obrony narodowej wykorzystany zostanie potencjał szkolnictwa cywilnego, organizacji społecznych i pozarządowych, specjalistyczne agencje, organy administracji rządowej i samorządowej, w tym urzędy pracy, internet, media.

Ponadto zakłada się wdrożenie pozapłacowych czynników motywacyjnych (w ramach działań rekonwersyjnych), takich jak: nowoczesny system doskonalenia zawodowego, wspierający działania w procesie profesjonalizacji, poradnictwo zawodowe oraz kształcenie przez cały okres pełnienia służby wojskowej, a także możliwość zdobycia kwalifikacji uznawanych na cywilnym rynku pracy. Szacuje się, że koszty przedsięwzięcia wyniosą ok. 0,03 mld zł.

5. Zawieszenie służby zastępczej.

Zawieszenie z dniem 1 stycznia 2010 r. obowiązkowych rodzajów służby wojskowej, wywoła bezpośredni skutek w postaci odbywania przez poborowych w czasie pokoju służby zastępczej.

Szacuje się, że skutki tej zmiany przyniosą oszczędności budżetowe państwa, w kwocie około 0,03 mld zł.

Zawieszenie obowiązku odbywania służby przez tych poborowych spowoduje jednak, że podmioty, u których jest ona odbywana znajdą się w nowej rzeczywistości, skutkującej koniecznością zabezpieczenia wykonywania zadań, realizowanych dotychczas przez wspomnianych poborowych, przez inne osoby (podmioty).

Zakłada się, że dodatkowe koszty dla pracodawców z tego tytułu wyniosą 0,05 mld zł.

6. Zawieszenie służby poborowych w formacjach uzbrojonych, niewchodzących w skład Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Ograniczenie i w konsekwencji zawieszenie kierowania poborowych do służby w formacjach uzbrojonych niewchodzących w skład Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w sposób istotny wpłynie na służbę w oddziałach prewencji Policji.

W ocenie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji, okoliczność ta nie powoduje bezpośrednio skutków finansowych, jednakże rezygnacja ze służby kandydackiej wymaga zwiększenia stanu osobowego Policji, realizowanego w ramach naboru nowych funkcjonariuszy w celu uzupełnienia wakatów w Policji.

Łączny koszt zastąpienia służby kandydackiej służbą zawodową policjantów wyniesie 0,15 mld zł.

7. Kwalifikacja wojskowa organizowana w warunkach profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Organizacja i prowadzenie ogółu czynności w ramach kwalifikacji wojskowej, w sposób istotny dotyczy określania zdolności poborowych do poszczególnych form powszechnego obowiązku obrony kraju. Przedsięwzięcie to realizowane jest między innymi przez powiatowe i wojewódzkie komisje lekarskie.

Szacunkowe kalkulacje wzrostu kosztów kwalifikacji wojskowej związane z ewentualnym wzrostem kosztów funkcjonowania komisji lekarskich oraz objęciem kwalifikacją wojskową kobiet – ochotników wyniosą co najmniej 0,006 mld zł.

* * *

Łączne koszty realizacji przedmiotowego programu wyniosą ok. 3,72 mld zł. Jego realizacja i finansowe zabezpieczenie wiązać się będą ze zmianą priorytetów zadań i struktury wydatków części budżetu państwa poszczególnych dysponentów, których program dotyczy.

THE PROGRAMME OF THE POLISH ARMED FORCES' PROFESSIONALIZATION FOR 2008–2010

This is a governmental programme of the Polish Armed Forces' professionalization which includes general reasons why the professionalization will be introduced, its aim, main premises, stages of implementation and the assessment of professionalization budget consequences.

BIBLIOTEKA GŁÓWNA - ARCHIWUM
Akademii Obrony Narodowej
Nr ewid. 65016
II