

# AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

WYDZIAŁ STRATEGICZNO-OBRONNY

Projekt badawczy

## STRATEGIA UZAWODWIENIA SIŁ ZBROJNYCH RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Kryptonim: UZAWODWIENIE

Kod pracy: III.6.1.1



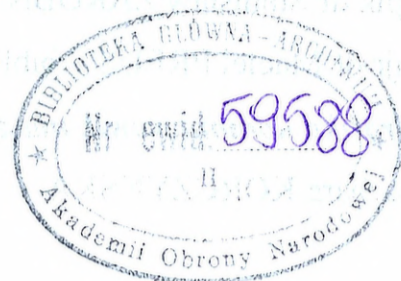
59588

WARSZAWA

2005



**AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ**  
**WYDZIAŁ STRATEGICZNO-OBRONNY**



**Projekt badawczy**

**STRATEGIA UZAWODOWIENIA SIŁ ZBROJNYCH  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Kryptonim: *Uzawodowienie*

*kod pracy III.6.1.1*

**Warszawa 2005**

**Zespół autorski:**

prof. dr inż. Tadeusz JEMIOŁO – kierownictwo naukowe, wstęp, zakończenie

gen. broni dr Józef FLIS – rozdział 2

płk dr hab. Janusz PŁACZEK – rozdział 3

ppłk dr Stanisław ZAROBNY – rozdział 1

mjr dr Maciej PREUS – bibliografia

**Grafika komputerowa, maszynopisanie, redakcja techniczna :**

Barbara KORCZYŃSKA

## SPIS TREŚCI

	<i>strona</i>
<b>WSTĘP</b>	3
<b>1. ZASADY BUDOWY ARMII ZAWODOWEJ W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ</b>	6
1.1. <i>Zasada wiarygodności sojuszniczej</i>	8
1.2. <i>Adekwatność misji i zadań Sił Zbrojnych RP do zagrożeń i wyzwań</i>	10
1.3. <i>Zasada zachowania zdolności operacyjnych Sił Zbrojnych RP wynikających ze zobowiązań sojuszniczych</i>	13
1.4. <i>Zgodność uzawodowienia Sił Zbrojnych RP ze standardami prawa międzynarodowego</i>	17
1.5. <i>Zgodność uzawodowienia Sił Zbrojnych RP ze stanem prawnym Rzeczypospolitej Polskiej</i>	19
1.6. <i>Kompatybilność struktur organizacyjnych z zadaniami i misjami Sił Zbrojnych RP</i>	22
1.7. <i>Przesłanki budowy modelu zawodowych Sił Zbrojnych w Polsce</i>	24
<b>2. MODEL ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE</b>	33
2.1. <i>Ogólne uwarunkowania modelu</i>	33
2.2. <i>Korpus szeregowych zawodowych</i>	41
2.3. <i>Analiza dotychczasowych zamierzeń i dokonań w zakresie budowy armii zawodowej</i>	44
2.4. <i>Proponowane zmiany w Ministerstwie Obrony i w Siłach Zbrojnych</i>	49
<b>3. EKONOMICZNO-FINANSOWE UWARUNKOWANIA BUDOWY ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE</b>	61
3.1. <i>Ekonomiczne możliwości finansowania armii do 2010 r.</i>	61
3.2. <i>Realność wprowadzenia armii zawodowej w Polsce w 2010 r.</i>	68
3.3. <i>Etapy dochodzenia do armii zawodowej</i>	74
3.4. <i>Problemy wynikające z dochodzenia do armii zawodowej</i>	78
3.5. <i>Analiza kosztów wynikających z wprowadzenia armii zawodowej w Polsce</i>	85
<b>ZAKOŃCZENIE</b>	117
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	120

## WSTĘP

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

Dziś wszystkie państwa europejskie, w tym członkowskie NATO, które przechodzą okres głębokiej transformacji, stoją przed tym samym problemem – posiadane przez nie siły zbrojne, utrzymywane znaczącym kosztem, nie są w stanie przeciwstawić się wielu zagrożeniom, stojącym obecnie przed Europą i mogącym pojawić się w przyszłości.

Oprócz militarnego, szczególnego znaczenia nabrały zagrożenia niemilitarne, których źródłem stają się trudne do zidentyfikowania podmioty pozapaństwowe. Najpoważniejsze niebezpieczeństwo wśród tych zagrożeń dla systemu międzynarodowego i bezpieczeństwa poszczególnych państw, w tym i dla bezpieczeństwa Polski, stwarza zorganizowany terroryzm międzynarodowy, niekontrolowana proliferacja broni masowego rażenia, czy też zorganizowana przestępczość międzynarodowa.

Kosowo, Afganistan, Irak czy atak z 11 września 2001 r., utwierdziły wszystkich sojuszników z NATO, w tym i Polskę, że era armii z poboru się kończy, a niezbędne są siły mniejsze, mobilne, nowoczesnie uzbrojone, doskonale wyszkolone oraz zdolne do samodzielnego przetrwania. Jednym z najważniejszych aspektów rzutujących na zdolność tych sił do przeciwstawienia się nowym zagrożeniom jest odejście od armii z poboru na rzecz armii ochotniczej, w pełni zawodowej. Polska, pomimo

ograniczeń finansowych, jest aktywnym uczestnikiem realizacji tego typu inicjatyw i stoi na stanowisku, iż wdrożenie w niedalekiej przyszłości w naszym kraju modelu armii w pełni zawodowej jest konieczne

Zespół badawczy, wychodząc naprzeciw wysiłkom związanym z określeniem modelu armii zawodowej w Polsce, podjął się trudu jego opracowania uwzględniając w tym względzie najważniejsze uwarunkowania. Za cel drugiego etapu badań przyjęto więc opracowanie modelu armii zawodowej uwzględniając przyjęte zasady oraz diagnozę ekonomiczno-finansową tego przedsięwzięcia.

Dla osiągnięcia założonego celu skupiono się na rozwiązaniu następujących problemów badawczych sformułowanych w postaci pytań:

- 1. Jakie zasady budowy armii zawodowej w Polsce należy uznać za najważniejsze?*
- 2. Jaki optymalny model armii zawodowej przyjąć w Polsce, który uwzględniłby w pełni przyjęte zasady ?*
- 3. Jakie są ekonomiczne możliwości państwa polskiego w zakresie finansowania armii do 2010 roku ?*
- 4. Jakie główne problemy wystąpią w dochodzeniu do armii zawodowej ?*
- 5. Jakich kosztów należy spodziewać się wprowadzając armię zawodową w naszym kraju ?*

Uzyskanie odpowiedzi na tak sformułowane problemy badawcze pozwoli na zweryfikowanie następującej hipotezy roboczej: „Przyjęcie optymalnego modelu armii zawodowej uwarunkowane jest wieloma czynnikami, z których do najważniejszych należą zdolności operacyjne i możliwości ekonomiczno-finansowe państwa”.

W procesie badawczym przyjęto następujące metody badań: analizę, syntezę, analizę systemową i modelowanie.

Praca składa się ze wstępu, trzech rozdziałów, zakończenia i bibliografii.

**Rozdział pierwszy** poświęcony został analizie budowy armii zawodowej w Rzeczypospolitej Polskiej. Zasady te uwzględniły wyzwania i zagrożenia charakterystyczne współczesnemu środowisku bezpieczeństwa oraz wymagane zdolności operacyjne sił zbrojnych wynikające z przyjętych zobowiązań sojuszniczych. Uwzględniają także misje i zadania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Rozważania tego rozdziału obejmują też uwarunkowania wynikające z prawa międzynarodowego i stanu prawnego obowiązującego w państwie polskim.

**Rozdział drugi** przedstawia model armii zawodowej w Polsce. Uwzględnia on uwarunkowania ogólne modelu, bez których wszelkie rozważania nad projekcją modelu byłyby pozbawione jakichkolwiek przesłanek racjonalności przyjętego procesu. Obejmuje on także analizę dotychczasowych zamierzeń i dokonań w zakresie budowy armii zawodowej w Polsce. Model zakłada zmiany w Ministerstwie Obrony Narodowej i w Siłach Zbrojnych oraz tworzenie korpusu szeregowych zawodowych.

**Rozdział trzeci** zawiera diagnozę ekonomiczno-finansową dotyczącą profesjonalizacji Sił Zbrojnych w Polsce uwzględniającą warunki brzegowe dochodzenia do armii zawodowej, koszt tego przedsięwzięcia, jak również wynikające z tego problemy.

## **1. ZASADY BUDOWY ARMII ZAWODOWEJ W RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Potencjał obronny Sojuszu Północnoatlantyckiego dotychczas ukierunkowany był przede wszystkim na zwalczanie agresji na wielką skalę. W nowej sytuacji międzynarodowej, w konsekwencji zamachów terrorystycznych na Nowy Jork i Waszyngton, okazał się on niewystarczający i nieadekwatny do całej gamy zagrożeń określanych wspólnym mianem „asymetrycznych”. Zwalczanie tego typu zagrożeń wymaga nowego rodzaju reagowania, do czego dotychczasowy potencjał militarny NATO nie był w pełni przygotowany.

Wojna w Iraku oraz ostatnie zamachy terrorystyczne w Hiszpanii i Anglii wskazują na konieczność dostosowania zdolności operacyjnych wojsk do nowych warunków, również kosztem ograniczenia tradycyjnych zdolności obronnych. Jednak utrzymywanie tych zdolności oraz przygotowanie sojuszników do wspólnej obrony posiada w dalszym ciągu zasadnicze znaczenie dla realizacji celów związanych z bezpieczeństwem jego członków. Umożliwiają one również państwom NATO prowadzenie misji we wszystkich możliwych warunkach, stanowiąc podstawę efektywnego uczestnictwa w operacjach reagowania na kryzysy. Do tego typu misji NATO potrzebuje silnych, nowoczesnych i interoperacyjnych sił, gwarantujących realizację obrony kolektywnej oraz skuteczne przeciwstawienie się innym niebezpieczeństwom, wymagającym szybkiego przemieszczania się w dowolne miejsce i w dowolnym czasie.

W świetle powyższych wymagań sojuszniczych oraz ostatnich wydarzeń związanych z zagrożeniem terrorystycznym wobec Sił Zbrojnych RP, które w ostatnich latach poddawane były ciągłej restrukturyzacji i modernizacji, wzrosły wymagania zarówno w stosunku do kadry

kierowniczej, dowódczej jak i do poszczególnych żołnierzy posługujących się bardzo nowoczesną i skomplikowaną techniką bojową.

W związku z tym, znaczącym wymogiem staje się przygotowanie zwartych pododdziałów i jednostek organizacyjnych naszych sił zbrojnych oraz utrzymywanie ich w stałej zdolności bojowej do prowadzenia działań, zarówno w kraju jak i poza jego granicami<sup>1</sup>.

Ze względu na powyższe uwarunkowania, szczególnej wagi nabierają problemy związane z efektywnym wykorzystaniem sił zbrojnych, stąd, tak ważnym zagadnieniem *jest zbudowanie struktur organizacyjnych Sił Zbrojnych RP, które byłyby w stanie wykonać wszystkie zadania przydzielone im w ramach funkcjonującego systemu obronnego państwa oraz zadania wynikające z przynależności do Sojuszu Północnoatlantyckiego i Unii Europejskiej.*

Budując nowy model zawodowych Sił Zbrojnych RP niezbędnym jest uwzględnienie następujących zasad (norm postępowania), które są konieczne do projektowania misji i zadań Sił Zbrojnych RP oraz wypracowania ich optymalnej struktury organizacyjno – funkcjonalnej:

- 1) zasada wiarygodności sojuszniczej,
- 2) zasada zgodności zagrożeń i wyzwań z misjami oraz zadaniami Sił Zbrojnych RP,
- 3) zasada zachowania zdolności operacyjnych wynikających z zobowiązań sojuszniczych Polski,
- 4) zasada zgodności uzawodowienia ze stanem prawnym Rzeczypospolitej Polskiej,
- 5) zasada zgodności uzawodowienia ze standardami prawa międzynarodowego,

---

<sup>1</sup> R. Polak, J. Telep, *Armia zawodowa – uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne*, Dom wydawniczy Bellona, Warszawa 2003 r.

- 6) zasada kompatybilności struktur organizacyjnych z zadaniami i misjami Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) zasada zgodności tworzenia modelu zawodowych sił zbrojnych z uwarunkowaniami finansowymi państwa.

### ***1.1. Zasada wiarygodności sojuszniczej***

Rozwój naszych sił zbrojnych ukierunkowany jest przede wszystkim na osiągnięcie interoperacyjności sojuszniczej, gotowości do kształtowania zdolności operacyjnych na bazie współpracy międzynarodowej oraz dążenie do stworzenia warunków zapewniających realizację specjalizacji narodowej. Stwarza to możliwości do obniżania różnicy technologicznej w zakresie uzbrojenia i sprzętu wojskowego, a także pozwala na zwiększenie zdolności operacyjnych naszej armii w stosunku do czołowych państw NATO i UE. Umożliwia również prowadzenie efektywnych działań w ramach wielonarodowych, połączonych sił zadaniowych, przygotowywanych do wypełnienia misji Sojuszu.

Wkład wojskowy Polski wnoszony do NATO, mierzony zarówno liczebnością sił zbrojnych, jak i ilością uzbrojenia jest dość znaczny. Biorąc pod uwagę wskaźniki militarne, Polska jest na 5-6 miejscu w Sojuszu<sup>2</sup>. Niestety, stan uzbrojenia nie odpowiada obecnie w pełni standardom natowskim, dlatego też, tworząc model zawodowych Sił Zbrojnych RP należy dążyć do jak najszybszego unowocześnienia naszej armii. Odnosi się to szczególnie do jakości wyposażenia polskich sił powietrznych i morskich, w mniejszym zaś zakresie do Wojsk Lądowych. Kwestią o dużym znaczeniu jest odchodzenie przez państwa Sojuszu Północnoatlantyckiego od armii masowych, z poboru powszechnego, na rzecz armii w pełni zawodowych.

---

<sup>2</sup> A. Ciupiński, K. Malak, *Bezpieczeństwo polityczne i wojskowe*, AON, Warszawa 2004 r.

Nasze siły zbrojne nie dorównują pod tym względem armiom państw Sojuszu, które stawiają przede wszystkim na jakość, nie zaś na liczebność. Również wskaźniki jakości stanów osobowych, ich wyszkolenia, mierzone głównie nakładami na jednego żołnierza, są dla Polski bardzo niekorzystne. Podobnie rzecz się ma z oceną całego systemu obronnego, na który składa się infrastruktura, stan podsystemu militarnego oraz podsystemu kierowania. Chodzi tu o takie elementy infrastruktury jak np.: porty morskie, lotniska czy autostrady. Ważnymi wskaźnikami stanu sił zbrojnych NATO są ponadto zdolności do wspólnego wykonywania zadań (poziom interoperacyjności) oraz zdolność do przerzutów oddziałów wojskowych na dużą odległość (zdolność do manewru). Dlatego budując armię zawodową w Polsce należy przedmiotowy problem traktować priorytetowo, nie lekceważąc przy okazji naszej wiarygodności w dziedzinie potencjału naukowego czy dorobku myśli wojskowej.

Aby utrwać wiarygodność sojuszniczą przyszła polska armia zawodowa winna dążyć do:

- zwiększania zdolności do obrony terytorium kraju;
- przygotowania i utrzymywania sił wydzielonych do Sojuszu, w tym Sił Odpowiedzi NATO (NATO Response Force, NRF), lub Sił Reagowania UE;
- zapewnienia skutecznej obrony przed bronią masowego rażenia;
- zapewnienia osiągnięcia przewagi informacyjnej przez podniesienie sprawności systemów rozpoznania, dowodzenia i kierowania wojskami;
- zwiększenia efektywności działań bojowych oraz osiągnięcie wymaganych standardów przez jednostki Sił Wysokiej Gotowości zdolnych do przerzutu;
- wyposażenie wszystkich jednostek Sił Wysokiej Gotowości oraz części jednostek Sił Niższej Gotowości w nowoczesne uzbrojenie i sprzęt wojskowy;

- zapewnienia zdolności do szybkiego przerzutu wydzielonych jednostek Sił Wysokiej Gotowości oraz ciągłości wsparcia ich działań;
- zapewnienia elastyczności struktur dowodzenia oraz formowania jednostek lekkich, wyposażonych w broń precyzyjną, bezzałogowe aparaty latające oraz zaawansowaną technologię informatyczną.

### ***1.2. Adekwatność misji i zadań Sił Zbrojnych RP do zagrożeń i wyzwań***

Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej przygotowywane są do skutecznego przeciwdziałania zagrożeniom godzącym w narodowy interes bezpieczeństwa Rzeczypospolitej Polskiej, utrzymując gotowość do realizacji misji i zadań w różnych stanach gotowości obronnej państwa. Na misje i zadania Sił Zbrojnych RP wpływ mają czynniki zewnętrzne, związane z aktualnymi zagrożeniami oraz ewolucją środowiska bezpieczeństwa w perspektywie 10 – 15 lat.

W *Strategii Wojskowej RP* uwzględnia się następujące misje i zadania Sił Zbrojnych RP :

#### **Misja 1 - Zapewnienie bezpieczeństwa w czasie pokoju, która obejmuje:**

- utrzymanie sił i niezbędnych zdolności operacyjnych w czasie pokoju w celu zagwarantowania, wraz z innymi służbami, ochrony i bezpieczeństwa Polski oraz jej obywateli;
- udzielanie pomocy wojskowej organom władzy i administracji państwowej, organizacjom cywilnym i społeczeństwu;
- wspieranie polskiej polityki zagranicznej w kształtowaniu bezpiecznego środowiska międzynarodowego, głównie w najbliższym otoczeniu Polski;

- rozwijanie współpracy wojskowej, a także środków budowy zaufania i bezpieczeństwa.

**Misia 2 - Wspieranie procesu stabilizacji i operacji humanitarnych,** która obejmuje:

- utrzymanie sił i zdolności operacyjnych niezbędnych do wspierania instytucji i organizacji międzynarodowych w zakresie reagowania kryzysowego przez podejmowanie wojskowych działań stabilizacyjnych (innych niż działania zbrojne) i udział w operacjach humanitarnych poza terytorium kraju.

**Misia 3 - Zapobieganie konfliktom lokalnym i regionalnym oraz udział w ich rozwiązywaniu,** która obejmuje:

- utrzymanie sił i zdolności operacyjnych niezbędnych do obrony Polski i innych państw Sojuszu w wypadku groźby konfliktu o niskiej intensywności;
- wspieranie polskiej polityki zagranicznej przez uczestnictwo wyspecjalizowanych komponentów Sił Zbrojnych RP w sojuszniczych, unijnych lub koalicyjnych operacjach prewencyjnych i wspierania pokoju na oddalonych teatrach działań;
- uczestnictwo w wysiłkach mediacyjnych, a także prowadzenie działań na rzecz ochrony praw człowieka.

**Misia 4 - Udział w działaniach antyterrorystycznych,** która obejmuje:

- utrzymanie sił i zdolności operacyjnych, niezbędnych do zapewnienia wsparcia działań na rzecz bezpieczeństwa państwa w wypadku zagrożenia atakami terrorystycznymi;
- udział w działaniach sojuszniczych i (lub) koalicyjnych, zwalczających źródła terroryzmu.

**Misia 5 - Odparcie ataku strategicznego**, która obejmuje:

- zachowanie zdolności do zwiększenia potencjału Sił Zbrojnych RP w celu odparcia ewentualnego ataku strategicznego przeciwko Polsce lub innym państwom Sojuszu Północnoatlantyckiego.

Zgodnie z zapisami zawartymi w *Konstytucji RP*, *Strategii Bezpieczeństwa Narodowego RP*, *Polityczno - Strategicznej Dyrektywie Obronnej* oraz *Strategii Wojskowej RP*, Siły Zbrojne RP będą realizować swoje misje i zadania w układzie sojuszniczym (Sojusz Północnoatlantycki, Unia Europejska), na podstawie mandatu Rady Bezpieczeństwa ONZ lub OBWE. W razie agresji na Rzeczpospolitą Polską, poziom zdolności operacyjnych Sił Zbrojnych RP powinien zapewnić utrzymanie strategicznie ważnych obszarów państwa, stworzenie warunków do politycznego rozwiązania konfliktu na dużą skalę, zgodnie z polską racją stanu poprzez:

- strategiczne rozwinięcie całości sił narodowych;
- przyjęcie na terytorium państwa sojuszniczych sił wzmocnienia;
- przeprowadzenie sojuszniczej, strategicznej operacji obronnej;
- pozbawienie agresora możliwości rozwijania lub wznowienia działań ofensywnych;
- wsparcie wysiłków politycznych, zmierzających do rozwiązania kwestii spornych po zakończeniu konfliktu.

### ***1.3. Zasada zachowania zdolności operacyjnych SZ RP wynikających ze zobowiązań sojuszniczych***

Realizacja powyższych zadań, a przede wszystkim udział w operacjach NATO, UE i ONZ, wymaga nowych zdolności. Ich rozwój stał się kluczowym elementem wysiłków państw w ramach NATO i Unii Europejskiej. Realizacji tego celu służą przyjęte zobowiązania narodowe (np. PCC), Siły Odpowiedzi NATO oraz tworzone przez Unię Europejską grupy bojowe (European Union Battlegroups, EU BG, 13). Wymaga to posiadania sił zbrojnych, które będą zdolne podołać nowym wyzwaniom i zagrożeniom przy wykorzystaniu najnowszych generacji uzbrojenia i sprzętu wojskowego.

Równocześnie nowoczesna struktura Sił Zbrojnych RP powinna uwzględniać wyzwania przyszłości w zakresie doskonalenia systemu dowodzenia i łączności, zwiększenia mobilności we wszystkich wymiarach, skutecznej obrony powietrznej, biochemicznej i radiologicznej ochrony wojsk. Nie bez znaczenia będą tu nowe formy działań, w tym także zdolności do działań niekonwencjonalnych o charakterze specjalnym, ochronnym i policyjnym. Musi również być zachowana równowaga zasadniczych komponentów decydujących o ich zdolnościach (organy dowodzenia, wojska operacyjne, systemy rażenia i zabezpieczenia, elementy reagowania kryzysowego w operacjach poniżej progu wojny).

Powyższe uwarunkowania w oczywisty sposób wskazują na potrzebę posiadania profesjonalnych sił zbrojnych, które będą zdolne podołać nowym wyzwaniom i zagrożeniom przy wykorzystaniu najnowszej generacji uzbrojenia i sprzętu wojskowego.

Wśród elementów mających szczególne znaczenie dla uzawodowienia uwzględnić należy zadania poszczególnych rodzajów Sił Zbrojnych RP, między innymi:

- *Wojska Lądowe* powinny zapewniać zdolność do przeciwdziałania atakom lądowo – powietrznym w dowolnym regionie kraju, w obliczu różnych form zagrożenia militarnego. Muszą także dysponować częścią sił przeznaczoną „stricte” do działań kryzysowych poza obszarem państwa. W działaniach lądowych znaczenia nabierają niewielkie w skali, ale dynamiczne, ofensywne operacje manewrowe. Ich kluczowym elementem powinna być siła ognia, w połączeniu z dbałością o precyzję i zasięg uderzeń, zapewniająca realizację celów wojskowych przy minimalizacji strat osobowych i zniszczeń materialnych. W tej sytuacji kluczowego znaczenia nabiera posiadanie wyszkolonego personelu zdolnego użytkować (planować, obsługiwać, wykorzystywać skutecznie) nowoczesne śmigłowce bojowe, nowe inteligentne bronie, czy środki rozpoznania, ale – co pokazały operacje afgańska i iracka – także żołnierzy potrafiących efektywnie użyć wyposażenie osobiste w działaniach bojowych, np. przyrzady do walki w nocy.
- *w działaniach sił morskich* należy przygotować się do działań na wodach przybrzeżnych, powiązanych z ochroną wojsk własnych, ewakuacją ludności cywilnej z obszarów ogarniętych walkami, czy też patrolowania, przeprowadzania kontroli, blokad oraz działań prewencyjnych w stosunku do państwa nie realizującego zaleceń ONZ lub innych organizacji bezpieczeństwa międzynarodowego. Tego rodzaju zadania wymagają przygotowania specjalistycznego personelu wchodzącego w skład załóg okrętów różnych klas, baz morskich oraz jednostek wspierających i pomocniczych włączonych w skład grup operacyjnych o różnym przeznaczeniu. Lotnictwo morskie z kolei

powinno wyszkolić personel głównie do rozpoznania i walki elektronicznej, patrolowania, zwalczania okrętów podwodnych oraz zadań poszukiwawczo-ratowniczych;

- zasadniczym zadaniem *Sił Powietrznych RP* w najbliższych latach będzie monitoring sytuacji powietrznej oraz utrzymanie obrony powietrznej Rzeczypospolitej Polskiej. Wzrastać będzie odpowiedzialność za wsparcie sił interwencyjnych w operacjach specjalnych i stabilizacyjnych poza granicami kraju. Do realizacji tego typu zadań niezbędny będzie personel tworzący załogi eskadr lotnictwa taktycznego wyposażonych w samoloty wielozadaniowe, dywizjony raketowe OP, a także jednostki lotnictwa transportowego.
- siły specjalne – mimo, iż osiągnęły już znaczny poziom profesjonalizacji – wymagać będą ciągłego napływu osób o specyficznych wymogach psychiczno - fizycznych do pełnienia służby w jednostkach o strukturze grup bojowych.

Do realizacji wyżej określonych misji i zadań Siły Zbrojne RP posiadają w swoim składzie *Wojska Operacyjne* oraz *Wojska Wsparcia*. Poszczególne jednostki Sił Zbrojnych RP utrzymywane są na różnych poziomach gotowości, dzieląc się pod tym względem na siły o zróżnicowanej gotowości (*siły wysokiej gotowości i siły niższej gotowości*) oraz siły o wydłużonym terminie gotowości.

Ponadto, uwzględniając kryterium dostępności i strategicznej mobilności, jednostki i elementy Sił Zbrojnych RP wchodzi w skład *sił zdolnych do przerzutu* (ekspedycyjnych) i *sił na miejscu* (przeznaczonych głównie do udziału w kolektywnej obronie państwa, zachowując taktyczną i operacyjną zdolność do uczestnictwa w operacji kryzysowej poza art.5 Traktatu Waszyngtońskiego).

Tworząc zawodowe Siły Zbrojne RP należy dążyć do doskonalenia ich zdolności operacyjnych w celu zapewnienia efektywnej i skutecznej

realizacji zadań wynikających z Konstytucji RP i zobowiązań sojuszniczych.

Do podstawowych zdolności operacyjnych jakie powinna osiągnąć armia zawodowa zaliczamy:

- 1) *Zdolność do dowodzenia*, która zapewnia skuteczny obieg informacji pomiędzy poszczególnymi strukturami organizacyjnymi sił zbrojnych. Osiąga się ją poprzez:
  - a) terminowe zdobywanie, przetwarzania i wykorzystanie informacji,
  - b) wyposażenie siły zbrojne w odpowiednie środki dowodzenia i łączności,
  - c) interoperacyjność i kompatybilność sił i środków.
- 2) *Zdolność do zwiększania potencjału*, który umożliwia realizację zadań w czasie pokoju, kryzysu polityczno - militarnego i wojny. Dotyczą one obrony terytorium kraju oraz działań wynikających z zobowiązań sojuszniczych i międzynarodowych. Zdolność tę osiąga się poprzez mobilizację zasobów obronnych oraz poprzez współpracę Sił Zbrojnych RP z pozostałymi elementami systemu obronnego państwa.
- 3) *Zdolność do rozpoznania*, która zapewnia zdobywanie informacji o potencjalnych zagrożeniach. Osiąga się ją poprzez :
  - a) monitorowanie zmian mających wpływ na sytuację militarną;
  - b) zbieranie i analizowanie danych rozpoznawczych.
- 4) *Przemieszczanie i mobilność* umożliwiająca operacyjne rozwinięcie sił w określonym miejscu i czasie. Uzależniona jest od:
  - a) zapewnienia środków transportu, w tym strategicznego,
  - b) posiadania odpowiedniego uzbrojenia i sprzętu wojskowego,
  - c) utworzenia systemów zarządzania transportem i ruchem wojsk,
  - d) zabezpieczenia logistycznego, zwłaszcza w zakresie wypełnienia zadań państwa – gospodarza.

- 5) *Projekcja sił*, umożliwia rozwinięcie wydzielonych sił w określonym miejscu i czasie. Osiąga się ją poprzez:
- a) zdolność do przerzutu w rejon operacji,
  - b) skuteczne dowodzenie i zabezpieczenie działań,
  - c) dostępność sił,
  - d) zdolność do wsparcia i zabezpieczenia materiałowego, technicznego i medycznego.
- 6) *Zdolność do przetrwania i ochrony wojsk*, poprzez utrzymanie własnego potencjału bojowego oraz wykorzystanie go podczas prowadzenia działań. Zdolność tę można osiągnąć poprzez:
- a) zapewnienie skutecznego dowodzenia;
  - b) zapewnienie skutecznej obrony przed bronią masowego rażenia;
  - c) wyposażenie w skuteczne środki obrony powietrznej;
  - d) identyfikację środków walki.
- 7) *Zdolność do udziału w operacjach sojuszniczych i koalicyjnych*, która pozwala na wspólne działanie z siłami innych państw dla osiągnięcia zakładanych celów. Osiągnąć ją można poprzez:
- a) kompatybilność sił i środków,
  - b) stosowanie jednolitych procedur dowodzenia,
  - c) jednolity system wzajemnej identyfikacji.

#### ***1.4. Zgodność uzawodowienia Sił Zbrojnych RP ze standardami prawa międzynarodowego***

Przyszła armia zawodowa Rzeczypospolitej Polskiej powinna funkcjonować w myśl zasad i norm powszechnego prawa międzynarodowego i systemu bezpieczeństwa ONZ oraz europejskiego prawa pokoju i bezpieczeństwa.

Zgodnie z prawem i zwyczajami międzynarodowymi armia w pełni profesjonalna, to armia w której personel sprawujący władzę dowódczą wykonuje ją zgodnie ze stosownymi przepisami ustawodawstwa wewnętrznego i prawa międzynarodowego.

Wykonuje ją również w zgodzie z wymogami bezpieczeństwa narodowego. ograniczając wydatki wojskowe, zapewniając jednocześnie przejrzystość i powszechną dostępność do informacji odnoszących się do sił zbrojnych. To armia, która gwarantuje żołnierzowi odbywającemu służbę zawodową realizację jego praw obywatelskich, zapoznaje swój personel z postanowieniami międzynarodowego prawa humanitarnego oraz z zasadami i konwencjami odnoszącymi się do konfliktu zbrojnego, a także zapewnia możliwości, aby żołnierz był świadom osobistej odpowiedzialności (na mocy prawa międzynarodowego) za swe działania<sup>3</sup>.

Tworząc armię w pełni zawodową należy być świadom faktu, że zgodnie z porozumieniami międzynarodowymi, które podpisała Polska (m.in. Traktat o konwencjonalnych siłach w Europie, Akt końcowy negocjacji o liczebności personelu) mamy obowiązek dostosowania liczebności armii do pułapu określonego w Traktacie o konwencjonalnych siłach w Europie, a ponadto zobowiązani jesteśmy do wymiany informacji dotyczących stanu sił zbrojnych oraz do powiadamiania, w przypadku zwiększenia liczebności jednostek wojskowych, powołaniu rezerwistów czy też w przypadku wprowadzenia zmian dotyczących podległości jednostek<sup>4</sup>.

Siły Zbrojne RP w pełni zawodowe, to również armia profesjonalna, która systematycznie doskonali swoje zdolności operacyjne w celu sprostania nowym wyzwaniom związanym z zapobieganiem kryzysom

---

<sup>3</sup> A.D. Rotfeld, J. Symonides, *Zapobieganie konfliktom*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2000 r.

<sup>4</sup> L. Łukaszuk, A. Skowroński, *Europejskie prawo pokoju i bezpieczeństwa*, AON, Warszawa 2003 r.

regionalnym oraz opanowaniem konfliktów, a dokonane w niej przemiany doprowadziły do tego, że zasadniczym kryterium określającym ich skuteczność jest jakość uzbrojenia i sprzętu, poziom wyszkolenia żołnierzy, odpowiednio zorganizowany system zaopatrywania, a przede wszystkim dowodzenie oparte na nowoczesnych systemach informacyjnych.

### ***1.5. Zgodność uzawodowienia Sił Zbrojnych RP ze stanem prawnym RP***

W obowiązującym stanie prawnym, tj. na mocy ustawy z dnia 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2003 r., Nr 179, poz.1750), art. 4 ust. 2 pozyskiwanie kadr zawodowych dla potrzeb Sił Zbrojnych RP odbywa się na bazie trzech korpusów osobowych:

- 1) korpusu oficerów zawodowych;
- 2) korpusu podoficerów zawodowych;
- 3) korpusu szeregowych zawodowych.

Korpus szeregowych zawodowych stał się z dniem 1 lipca 2004 r. rozwiązaniem nowym, stwarzającym podstawy do większego uzawodowienia Sił Zbrojnych RP. W art. 10 ustawy określono warunki, jakie powinien spełniać kandydat ubiegający się o powołanie do zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych.

Korpus ten tworzony jest poprzez zamianę wybranych stanowisk podoficerów zawodowych oraz stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, na których niezbędne jest posiadanie odpowiednich kwalifikacji oraz uprawnień w zakresie obsługi i eksploatacji sprzętu.

Zgodnie z zapisami *ustawy z dnia 11.09.2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz.U. z 2003 r., Nr 179, poz. 1750 z późniejszymi*

zmianami) system kształcenia kandydatów na żołnierzy zawodowych jest podporządkowany również minimalnym wymaganiom kwalifikacyjnym, jakie zostały określone w wyżej wymienionej ustawie.

W odniesieniu do systemu pozyskiwania kandydatów na oficerów ustanowiono funkcjonujące równoległe dwa modele kształcenia i pozyskiwania oficerów. Pierwszy, podstawowy, realizowany w ramach rocznego Studium Oficerskiego w wyższych szkołach oficerskich, dla absolwentów uczelni wyższych posiadających tytuł zawodowy magistra. Kształcenie to składa się z trzech etapów – podstawowego trwającego ok. 5 tygodni, wstępnej specjalizacji zawodowej trwającej ok. 14 tygodni, specjalizacji zawodowej trwającej ok. 27 tygodni. Cały proces kształcenia realizowany w studium oficerskim kończy się egzaminem na oficera. Drugi model polega na kształceniu przyszłych oficerów w Szkole Oficerskiej Wojsk Lądowych, na studiach licencjackich trwających 4,5 roku, w Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych oraz Akademii Marynarki Wojennej na studiach inżynierskich trwających 5 lat. Studia te mają charakter przemienny, a podchorążowie w trakcie trwania studiów mają zapewnione kształcenie równoległe na studiach magisterskich<sup>5</sup>.

Kształcenie kadry podoficerskiej odbywa się w Szkołach Podoficerskich usytuowanych przy wyższych szkołach oficerskich lub w Centrach Szkolenia Rodzajów Sił Zbrojnych oraz w Centrum Szkolenia Wojskowych Służb Medycznych.

Źródło naboru kandydatów na podoficerów stanowią żołnierze zasadniczej służby wojskowej, żołnierze nadterminowi, żołnierze rezerwy oraz osoby cywilne, a w przyszłości także szeregowi zawodowi. Podstawowym warunkiem przyjęcia kandydata na podoficera do Szkoły Podoficerskiej jest posiadanie przez niego średniego wykształcenia (z maturą).

---

<sup>5</sup> Opracowano na podstawie materiałów Departamentu Kadr i Szkolnictwa Wojskowego.

do zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych  
charakter otwarty i jest konkurencyjny. O przyjęcie do  
szeregowych zawodowych może ubiegać się:

z zasadniczej służby wojskowej i żołnierz nadterminowej  
służby wojskowej, który ukończył co najmniej gimnazjum  
i posiada przygotowanie zawodowe oraz kwalifikacje przydatne  
w korpusie szeregowych zawodowych;

z rezerwy, który ukończył co najmniej gimnazjum i posiada  
przygotowanie zawodowe oraz kwalifikacje przydatne w korpusie  
szeregowych zawodowych oraz odbył w pełnym wymiarze zasadniczą  
służbę wojskową;

o możliwości przyjęcia do zawodowej służby wojskowej  
szeregowych zawodowych osoby nie będącej żołnierzem,  
zgodnie z art. 11 ustawy, która ukończyła co najmniej gimnazjum  
i posiada przygotowanie zawodowe oraz szczególne kwalifikacje lub  
inne przydatne w korpusie szeregowych zawodowych, jeżeli  
są z tym uzasadnione potrzeby Sił Zbrojnych.

Skład zaradniczy zwierzanych z warunkami i trybem powoływania  
do służby wojskowej w tym do zawodowej służby wojskowej  
szeregowych zawodowych realnie rozporządzenie Ministra  
Obrony z dnia 1 marca 2004 r. w sprawie powoływania do  
służby wojskowej (Dziennik Urzędowy Nr 28, poz. 1924).

sekwencje działań do pełnego zawodowienia armii będzie  
niezmiernie trudnym zadaniem na poborowych i w czasie  
powoływania do odbycia zasadniczej służby wojskowej, dlatego  
dotychczasowe i pozostałe problemy związane z wyborem  
i powołaniem zawodowców i żołnierzy rezerwy na czas wojny

## *Kompatybilność struktur organizacyjnych z zadaniami i misjami Sił Zbrojnych RP*

Skład, wyposażenie i dyslokacja Sił Zbrojnych RP w czasie pokoju gotowość do wykonywania konstytucyjnych i wypełniania misji wynikających z powinności sojuszniczych i międzynarodowych. W razie potrzeby Siły Zbrojne RP są gotowe do strategicznej oraz zabezpieczenia sprawnego mobilizacyjnego i w celu odpowiedniego zwiększania potencjału obronnego

ety organizacji Sił Zbrojnych RP opierana jest na omym przygotowaniu sił do samodzielnego działania na odpowiedzialności NATO i poza nim, z dala od krajowych baz i. Kluczowym czynnikiem przygotowania tych sił jest ienie

kład Sił Zbrojnych RP, od 1 lipca 2004 r. wchodzi następujące: Wojska Lądowe, Siły Powietrzne i Marynarka Wojenna, ojskowe Służby Informacyjne i Zwiadnictwo Wojskowe, jako specjalizowane oraz jednostki i instytucje zabezpieczające

sił zbrojnych składała się z jednostek wojskowych i związków nych i innych rodzajów wojsk i służb

rope RP dzielą się na

tebra, które obejmują sobie środki i rodzaje sił zbrojnych owane do prowadzenia działań połączonych w kraju i poza jego am, w strukturach NATO i w ramach innych organizacji ienstwa międzynarodowego oraz w dotychczas tworzonych e. W tym procesie we wzięły udział i struktury wojsk iwe wyraża się

rodzaje: bojowe, ogólnowojskowe, aeromobilne, specjalne, siły taktycznego, raketowe OP oraz okręty uderzeniowe;

rodzaje: wsparcia bojowego, rozpoznania, wywiadu, walki elektronicznej, działań psychologicznych, raketowe i artylerii, OP, mechaniczne, inżynierskie, radiotechniczne, OP, okręty obrony przeciwnowodowej, zwalczania okrętów podwodnych i zabezpieczenia komunikacyjnego;

rodzaje: zabezpieczenia bojowego, dowodzenia, łączności, informatyki, logistyczne, medyczne, współpracy cywilno-wojskowej i inne.

*Wspieranie* przeznaczone są do wspierania wojsk operacyjnych wykonujących zadania obronne, głównie na terytorium kraju, we współpracy z niemilitarnymi elementami systemu obrony państwa. W ich skład wchodzi: jednostki Obrony Terytorialnej, Inżynierii Wojskowej, Administracji Wojskowej oraz Logistyki i Inżynierii i inne zabezpieczające w systemie stacjonarym.

W ramach Sił Zbrojnych RP zapewniamy warunki dożyciowe i skuteczność rażenia oraz odpowiednie standardy zaopatrzenia.

Autonomiczność bojowa jest definiowana od odpowiedniego poziomu, pozwalając tworzyć moduły bojowe i grupy bojowe.

modułów są:

1) Siły Powietrzne – samoloty;

2) Siły Powietrzne – eskadry, oddziały taktycznego oraz dywizyjny i bataliony;

3) Siły Wodne – okręty uderzeniowe i eskortowe;

4) Siły Lądowe – bataliony i kompanie.

z zastrzeżeniem, że struktura organizacyjna zapewnia rozwijanie określonych operacyjnych, związanych z koniecznością elastycznego reagowania na współczesne zagrożenia oraz potrzeba uzyskania przez jednostki wojskowe większej mobilności i gotowości do działań operacyjnych poza terytorium kraju.

### *Wzrostanki budowy modelu zawodowych sił zbrojnych w Polsce.*

Pracując pod uwagę powyższe zasady oraz skalę i tempo przemian Sił Zbrojnych RP, jak również doświadczenia armii państw NATO, można rozwiązać dwa modele dla polskich sił zbrojnych.

Pierwszy polega na *dotychczasowej budowaniu armii w pełni zawodowej*, przy czym z zasady przewiduje się ograniczenie jej liczebności do 100 tys. żołnierzy, a więc w przedziale 80 - 100 tys. żołnierzy. W tym celu konieczne jest: redukcja sił osobowych, dostarczenie środków finansowych na modernizację techniczną i zakupy nowoczesnego sprzętu, remont i modernizację sprzętu istniejącego.

Drugi proponowany model polega na *stopniowym dochodzeniu do budowy armii w pełni zawodowej*, a więc do 100 tys. żołnierzy, a więc w przedziale 80 - 100 tys. żołnierzy.

Priorytetowo pod względem uzawodowienia traktowane byłyby jednostki przeliczone do NATO, zgodnie z „Tabelemi Sił NATO” przewidziane do obrony granic państwa. W jednostkach Obrony Terytorialnej, jednostkach stacjonarnych w różnego rodzaju jednostkach zabezpieczających w służbie żołnierskiej, zasadniczej służbie wojskowej.

W tym kontekście uzawodowienia S.Z. Zbrojnych RP, wskazanym jest ten problem ogólnonarodowe, dyskutowane tylko w środowisku wojskowym. W tym celu należałoby przeprowadzić badania socjologiczne w celu określenia wadomości w żołnierzy, kosztach i efektywności uzawodowienia. Wskazano również, że

w składzie państw NATO proces profesjonalizacji powinien przebiegać równoległe we wszystkich rodzajach sił zbrojnych, a ich dokonaniami będą umacnianie naszych polityków i wojskowych w przekonaniu o potrzebie dokonania głębszej modernizacji technicznej, zmniejszania stanu osobowego, ujednoczenia struktur oraz ujednolicenia ogólnego dowodzenia.

Władzenia Francji, Wielkiej Brytanii i Belgii wskazują na konieczność wprowadzenia do polskiej armii bogatszego wyposażenia oraz nowoczesnych systemów dowodzenia i rozpoznania, broni i inteligentnych systemów rażenia informacyjnego i walki powietrznej, nowoczesnych samolotów wielozadaniowych, śmigłowieców bojowych i nasadnicowych platform opancerzonych. Wpływie to na zmniejszenie liczby jednostek wojskowych, a tym samym i kadry. Aby zdolności Sił Zbrojnych RP należało dostosować do udziału w operacjach międzynarodowych nowego typu, w których wzrasta udział samych – samodzielnych – pododdziałów – (modułów) – działających daleko od siebie, skutecznie, taktycznie i precyzyjnie rażąc. Mało odniesienie do struktury, kształtu oraz sposobu realizacji misji w warunkach powietrznych rodzajów sił zbrojnych.

Opierając się na doświadczeniach armii państw NATO, polskie siły zbrojne dążyć do zrekonstruowania systemu dowodzenia poprzez zwiększenie funkcjonalności oraz efektywności, a także zwłaszcza zmniejszenie odwołań do zwerbalizowanych działań w ramach operacji realizowanych w czasie pokoju, kryzysu i wojny. Docelowo w wojnie – również w skrajnie trudnym dowodzeniu – powinno w składzie







patrowania, zwalczania okrętów podwodnych oraz zadań poszukiwawczo – ratowniczych.

Prowadzone działania bojowe w byłej Jugosławii, w Afganistanie czy w Iraku, potwierdzają fakt, że w najbliższych latach zasadniczym zadaniem Sił Powietrznych Rzeczypospolitej Polskiej będzie prawdopodobnie wsparcie sił interwencyjnych, natomiast w mniejszym stopniu potrzebne będą do zapewnienia obrony powietrznej państwa. Do realizacji tego typu zadań niezbędny może się okazać personel tworzący załogi eskadr lotnictwa taktycznego wyposażonych w samoloty wielozadaniowe, dywizjony raketowe OP, a także jednostki lotnictwa transportowego.

W celu uproszczenia struktur i procedur związanych z obroną powietrzną Rzeczypospolitej Polskiej koniecznym staje się połączenie jednostek obrony powietrznej z jednostkami obrony przeciwlotniczej Wojsk Lądowych w ramach jednolitego systemu obrony powietrznej. Ponadto w skład tego komponentu mogłyby wchodzić skrzydła lotnictwa taktycznego, grupa poszukiwawczo – ratownicza oraz skrzydło lotnictwa transportowego<sup>9</sup>.

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

Uzawadawiając i modernizując Siły Zbrojne RP nie można zapomnieć o reformie systemu Obrony Terytorialnej. Pierwszoplanowym zadaniem w tym procesie będzie zmiana przeznaczenia jednostek OT, które pierwotnie miały wzmocniać wojska operacyjne. W obecnej sytuacji

---

<sup>9</sup> Podobne rozwiązanie przyjęły Siły Powietrzne Francji.

środowiska bezpieczeństwa międzynarodowego funkcja ta zanika, pojawiły się natomiast inne potrzeby obronne. Jedną z nich jest wzmocnienie działań antyterrorystycznych m.in. poprzez ochronę ważnych obiektów, posterunki, patrolowanie, pościg, konwojowanie kolumn, itp. Nowe zadania dotyczyć będą wsparcia służb Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji oraz lepszej niż obecnie z nimi współpracy w przeciwdziałaniu zagrożeniom terrorystycznym.

Należy zwrócić uwagę na fakt, że jednostki OT tworzone są na bazie okręgów wojskowych, ściśle związane ze swoimi regionami. Tak więc stan osobowy batalionów OT winien być uzupełniany zasobami osobowymi z rejonów ich stacjonowania, personelem posiadającym określone (wyspecyfikowane) kwalifikacje umożliwiające nabycie pożądaných specjalności wojskowych.

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

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

Natomiast pozostałe wojska, będące w podporządkowaniu narodowym (jednostki OT, bazy logistyczne, jednostki ratownictwa) stanowiące siły wsparcia, realizujące zadania z zakresu zabezpieczenia funkcjonowania sił zbrojnych w kraju, w tym wsparcia dowodzenia i logistycznego nie wymagają istotnego uzawodowienia, ponieważ stanowią one zasadniczy element rozwijania mobilizacyjnego wojsk w przypadku zagrożenia bezpieczeństwa państwa i ewentualnej agresji zbrojnej oraz bazę dla szkolenia rezerw.

Powinny być one uzupełniane żołnierzami z poboru, co nadałoby armii bardziej otwarty charakter i pozwoliło podtrzymać więzi społeczeństwa z wojskiem. Stopień ich uzawodowienia związany byłby z zapewnieniem ciągłości procesu szkolenia, zabezpieczenia logistycznego oraz ich wielkości i realizowanych zadań.

Należy pamiętać, że profesjonalizacja to nie tylko ludzie, struktury i zdolności. To również modernizacja sprzętu, lepsze wyposażenie żołnierza, programy zbrojeniowe, jak również sprawy socjalne żołnierzy. Zmiana misji Sił Zbrojnych RP ma ogromny wpływ na technikę wojskową, modernizację sprzętu, zmusza do pozyskiwania nowych systemów broni i wyposażenia. Wyzwania te dotyczą m.in. wyposażenia osobistego żołnierza, które powinno być porównywalne z wyposażeniem żołnierzy innych państw Sojuszu. Wiąże się to również z zapewnieniem wysokiego reżimu szkoleniowego i eksploatacyjnego oraz uzbrojenia, łączności i zabezpieczenia logistycznego.

Także polskie przedsiębiorstwa zbrojeniowe muszą sprostać nowym wymaganiom naszego wojska, przy czym sama realizacja procesu uzawodowienia polskich sił zbrojnych wymusi konieczność implementacji programów modernizacyjnych na dużą skalę. Aby polski żołnierz wyposażony był w coraz lepsze uzbrojenie i aby był w stanie wypełniać odpowiedzialne misje w kraju i za granicą, polski przemysł obronny

powinien proponować siłom zbrojnym produkty na wysokim poziomie techniki światowej.

W ostatnich kilku latach rozwój technologii internetowej spowodował lawinowe narastanie nowych możliwości w zakresie wykorzystania sieci centrycznych w siłach zbrojnych<sup>10</sup>. Metoda walki sieciocentrycznej, która wdrażana jest w Stanach Zjednoczonych i w innych państwach NATO powinna również znaleźć swoje zastosowanie w warunkach Sił Zbrojnych RP<sup>11</sup>. Posiada to swoje uzasadnienie, ze względu na fakt, że przy niewielkich nakładach finansowych, daje ona możliwość efektywnego potęgowania siły bojowej mniejszych liczebnie wojsk. Pozwoli to nie tylko na zwiększenie możliwości bojowych Sił Zbrojnych RP, ale przede wszystkim na włączenie się do sojusznicznych operacji na odległych pod względem geograficznym terytoriach ze zmniejszoną liczebnością wystawianych kontyngentów<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Szczególnie w armii amerykańskiej, francuskiej i brytyjskiej.

<sup>11</sup> Ponadto w Wielkiej Brytanii i Francji.

<sup>12</sup> S. Munk, *Walka sieciocentryczna, a interoperacyjność informatyczna*, Myśl Wojskowa nr 6/2004, Warszawa 2004.

## 2. MODEL ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE

### 2.1. *Ogólne uwarunkowania modelu*

Spory dotyczące modelu armii są tak stare jak sama armia. Dyskusje na ten temat trwały w starożytności i mają miejsce dzisiaj.

Pozycja, funkcje, organizacja i wyposażenie sił zbrojnych ulegały na przestrzeni dziejów nieustannym przemianom związanym przede wszystkim ze zmianami w stosunkach społecznych i środkach walki. Przeobrażenia sił zbrojnych były zawsze związane z przemianami struktur państwowych. Już Platon 2500 lat temu twierdził, że wojowniczość państwa określa jego ustrój wewnętrzny poprzez rozbudowę sił zbrojnych i wzrost ich znaczenia w życiu politycznym.

Zmiany, jakie nastąpiły w sytuacji geostrategicznej po zakończeniu „zimnej wojny” wymusiły radykalne przeobrażenia w organizacji sił zbrojnych w wielu krajach Europy i świata. Powszechne są opinie o bardzo małym prawdopodobieństwie konfliktu globalnego i działaniach militarnych przy użyciu sił zbrojnych na masową skalę. Eksperti zgodnie twierdzą, że przyszłe konflikty charakteryzować się będą stosunkowo niewielką ich skalą, powszechnością ataków asymetrycznych, zmiennością intensywności, mnogością odrębnych ognisk walki, bardzo dużą rolą informacji (prowadzeniem walki informacyjnej) w toku przygotowania i w trakcie trwania konfliktu. Dominować będą strategie zapobiegania, powstrzymywania i izolacji obszaru konfliktu, mające na celu utrzymanie niebezpieczeństwa z dala od granic państwa czy sojuszu.

Stratedzy NATO w sposób wyraźny eksponują pogląd, że w najbliższych latach coraz częściej będziemy mieli do czynienia z operacjami ekspedycyjnymi, a skuteczność NATO i UE zależeć będzie

od zdolności do skutecznych, szybkich i zdecydowanych działań prewencyjnych w celu likwidowania zagrożeń u ich źródeł.

Sprawność wojska mierzy się możliwością i skutecznością realizacji celów określonych przez władze polityczne państwa lub sojuszu.

Wpływ na tę sprawność mają m.in.:

- liczebność armii;
- system przygotowania kadr i szkolenia dowództw, sztabów i wojsk;
- ilość, jakość i stan uzbrojenia;
- system zabezpieczenia logistycznego;
- system społeczno-wychowawczy.

Armia musi być tak zorganizowana, wyposażona i wyszkolona oraz mieć odpowiednią motywację, aby walczyła (działała) efektywnie, stosownie do potrzeb.

Pogląd ten znajduje bardzo praktyczny wyraz w działaniach transformacyjnych NATO. W praskich zobowiązaniach na rzecz zdolności obronnych podkreśla się, że siłami najbardziej przydatnymi dla Sojuszu będą siły profesjonalne, zdolne do szybkiego przerzutu oraz szkolone właśnie z myślą o działaniach ekspedycyjnych. Na szczycie NATO w Stambule w czerwcu 2004 r. wskazano m.in. na konieczność osiągnięcia przez 40 procent wojsk lądowych każdej armii zdolności do działania poza własnym terytorium, a przez 8 procent zdolności do natychmiastowego skierowania we wskazane miejsce.

Wymagać to będzie nowych jakościowo sił zbrojnych, mogących skutecznie realizować zadania w konfliktach o nowym charakterze, mobilnych, elastycznych, modularnych o dużym stopniu samodzielności niewielkich nawet oddziałów.

Powszechne są oceny, że we współczesnych wojnach coraz więcej żołnierzy znajdzie się w sytuacjach bardzo trudnych, niepewnych,

gwałtownie zmieniających się i niejednoznacznych. W sytuacjach takich coraz bardziej liczyć się będą takie cechy jak odporność na stres, inicjatywa, zdolność przewodzenia, jasny umysł i sprawność fizyczna. Niezwykle istotne jest wzajemne zaufanie do siebie, odpowiedzialność, „zgranie” zespołów, często rozumienie się bez słów.

Ramy realizowanego projektu badawczego opracowania nie obejmują problemów technicznego wyposażenia sił zbrojnych, ale dostrzegalny, niewątpliwy, trwający od lat i nabierający tempa, coraz powszechniejszy postęp technologiczny wymaga od współczesnych żołnierzy naprawdę wysokich umiejętności. Ich opanowanie w krótkim czasie odbywania obowiązkowej służby wojskowej (z ciągłymi tendencjami do jej skracania) staje się po prostu niemożliwe.

Potwierdzeniem tego stały się ostatnie konflikty. Doświadczenia wojny o Falklandy, wojna w Zatoce Perskiej z lat 1990-1991, konflikty na Bałkanach oraz ostatnie działania w Afganistanie i w Iraku dobitnie świadczą o tym, że tradycyjne armie z poboru nie będą mogły sprostać nowym wyzwaniom. Obserwacje te nie pozostają bez echa. Francja, Hiszpania, Włochy, kraje Beneluksu przeszły wzorem USA i Wielkiej Brytanii na pełne uzawodowienie. Republika Czeska, Słowacja, Węgry, Rumunia, Bułgaria również głoszą zamiary przejścia na armie zawodowe. Wśród państw NATO tylko Niemcy, Turcja, Grecja oraz Polska wyrażają pogląd o potrzebie zachowania, przynajmniej częściowo, poboru. Pogląd ten wymaga pogłębionych rozważań i być można szybkiej weryfikacji.

Zbieżność poglądów na sposób przygotowania i prowadzenie działań wojennych powoduje pewne podobieństwo podstawowych struktur, sposobów myślenia i postępowania żołnierzy sił zbrojnych wszystkich państw. Modele funkcjonowania sił zbrojnych zdeterminowane są koniecznością powiązania podstawowych ich struktur z konkretnymi

celami wojska, wyszkoleniem żołnierzy i prawnymi podstawami ich działania.

Współczesne państwa, jak twierdził Morris Janowicz już w latach siedemdziesiątych ub. Wieku, w dziedzinie organizacji sił zbrojnych, od zakończenia drugiej wojny światowej, znajdują się w okresie przejściowym między dwiema formacjami. Odchodzi okres armii masowych, nadchodzi zaś formacja zwana armią profesjonalną (zawodową)<sup>13</sup>.

We współczesnych państwach ciągle występują jeszcze trzy modele armii:

- 1) tradycyjne, masowe armie regularne, oparte na powszechnym obowiązku służby wojskowej;
- 2) armie zawodowe złożone z ochotników;
- 3) armie typu policyjnego, oparte na powoływaniu pod broń obywateli na okres wojny lub zagrożenia państwa.

Coraz częściej analizy wskazują jednak, że mieszany model armii, nie mówiąc już o bardzo specyficznym i rzadkim modelu armii policyjnej, nie jest dobrym rozwiązaniem. Następuje tu zjawisko znane pod pojęciem najslabszego ogniwa. Całość łańcucha, jakość zespołu, spójność systemu determinowana jest przez najslabszy, krytyczny jego fragment. Nie ulega wątpliwości, że w mieszanym modelu sił zbrojnych najslabszymi ogniwami są żołnierze z poboru.

W jednostkach z wielu względów nie stają się oni mocnymi ogniwami pomimo, że trafiają do coraz bardziej profesjonalnych zespołów. Ich udziałem stają się prace gospodarcze, obsługa, sprzątanie, pilnowanie itp. drugorzędne zajęcia. I tak słabe ogniwa ulegają dalszemu osłabieniu, degeneruje się cały mieszany układ również z tego powodu, że poza wojskiem pozostaje liczna grupa wartościowych z punktu widzenia potrzeb

---

<sup>13</sup> M. Janowiz, *Military Conflicts: Essays in the Institutional Analysis of War and Peace*, Beverly Hills, California: Sage, 1975.

armii młodych ludzi, a do jednostek trafiają wątpliwi zwycięzcy doboru negatywnego.

Z tego względu kilka państw, m.in. Francja, Dania, Norwegia, odstąpiło bardzo szybko od kreowania u siebie mieszanego modelu służby, pomimo że pierwotnie model ten preferowały.

Polska ma również swoje doświadczenia w tym względzie. Kolejne trudności w przygotowaniu ok. 2,5 tys. kontyngentu do Iraku dość dobitnie świadczą o gotowości i możliwościach operacyjnych 150 tys. armii.

Nie zmieniło to jednak w sposób radykalny poglądu na proces uzawodowienia SZ RP. Ostrożność w tym procesie uzasadnia się tym, że pełne uzawodowienie armii jest przedsięwzięciem skomplikowanym organizacyjnie i bardzo kosztownym, szczególnie na początku.

Podnosi się jako kontrargument fakt, że armia zawodowa wymaga np. specjalnego gromadzenia rezerw osobowych na potrzeby rozwinięcia mobilizacyjnego, co jest szczególnie ważne w państwach granicznych sojuszu. Ponadto, armia zawodowa jest ze swojej natury strukturą elitarną, co w kraju o zakorzenionej powszechności służby wojskowej może doprowadzić do osłabienia jej więzi ze społeczeństwem.

To prawda, że odbywanie przez poborowych służby wojskowej ma w polskim społeczeństwie długą tradycję i traktowane jest jako wyraz honoru i patriotyzmu. Starsi Polacy w dalszym ciągu odczuwają sentyment do służby, oceniając pobór jako coś naturalnego i wartościowego. Tego poglądu nie podzielają jednakże młodszy. Ci stwierdzają, że w czasie swojej służby nie nauczyli się niczego nowego i nie mieli do czynienia ze szkoleniem specjalistycznym w pełnym rozumieniu tych słów. Większość z nich realizowała proste prace gospodarcze i usługowe. Wielu żołnierzy służby zasadniczej wręcz czuło się wykorzystywanych przez żołnierzy zawodowych.

W badaniach opinii publicznej w czerwcu 1996 r. na pytanie „Czy w Polsce powinna zostać utworzona armia zawodowa?” - „Tak” odpowiedziało 62% respondentów, „Nie” – 21% oraz „Nie mam zdania” – 17% badanych Polaków<sup>14</sup>.

W świetle powyższej opinii o jakości szkolenia żołnierzy służby zasadniczej, wątpliwe stają się oczekiwania dotyczące gromadzenia niezbędnych rezerw mobilizacyjnych. Tworzenie rezerw złożonych z bardzo słabo wyszkolonych żołnierzy jest działaniem pozornym, fasadowym. Lepsze rezultaty może dać tworzenie mniejszej liczbowo rezerwy z byłych żołnierzy zawodowych, którzy spełniać będą kryteria wieku i specjalności. Nie należy zapominać też o zobowiązaniach sojuszniczych na rzecz zagrożonego państwa. Realizacja zobowiązań będzie bardziej realna wobec państwa, które stale było mocnym ogniwem sojuszu, a na ocenę taką znacznie bardziej „zapracuje” sprawna, nowoczesna armia zawodowa niż słaba, masowa, której przydatność dla sojuszu w czasie „P” będzie mocno wątpliwa.

Sprawa kosztów jest najczęściej wymienianym powodem przemawiającym przeciwko pełnej profesjonalizacji Wojska Polskiego. Szacunki i porównania wskazują że żołnierz zawodowy rzeczywiście kosztuje 2-3 razy więcej niż żołnierz z poboru. Wielu ekspertów jednocześnie dowodzi, że w dłuższej perspektywie koszty te wyrównują się przy znacznie większej efektywności armii. Jako przykład podaje się Holandię, która wprowadziła armię zawodową przy nie zmienionej wysokości budżetu na obronę, czy Belgię, gdzie przejściu na armię zawodową towarzyszyło obniżenie budżetu na obronę. Znamiennym jest również przykład Stanów Zjednoczonych. Przejście na pełną służbę kontraktową skutkowało wzrostem kosztów utrzymania personelu z 5,6%

---

<sup>14</sup> Wg Zenon Trejnis, *Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, wyd. Adam Marszałek, 1997, s. 154.

do 19%, co jednak zostało ocenione przez ekspertów za działanie uzasadnione finansowo bowiem poprawiono znacznie efektywność armii<sup>15</sup>.

Dość powszechne jest również mniemanie, że realizacja wariantu pełnego uzawodowienia musiałaby się wiązać z dalszą redukcją naszych sił zbrojnych oraz praktycznie całkowitą zmianą obecnej struktury kadry zawodowej. Skutkiem dalszego ograniczenia liczebności armii byłoby pogorszenie współczynnika tzw. optymalnej liczebności, mierzonego stosunkiem liczby żołnierzy do liczby ludności danego kraju i jego powierzchni.

Należy wnosić, że z tego względu w *Programie rozwoju Sił Zbrojnych RP na lata 2005-2010* założono, że dalszy wzrost uzawodowienia polegał będzie głównie na wprowadzaniu do armii stanowisk etatowych tworzonych przez zmianę wybranych stanowisk dotychczas przeznaczonych dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Żołnierze z poboru byłiby wyznaczani jedynie na stanowiska niewymagające specjalistycznego przeszkolenia.

W pełni uzawodowione mają zostać wszystkie jednostki bojowe wysokiej gotowości, dowodzenia, rozpoznania, chemiczne, inżynieryjne oraz zabezpieczenia logistycznego, przewidziane do użycia w ramach sił odpowiedzi NATO i sił Unii Europejskiej. Stanowiska szeregowych zawodowych planuje się także wprowadzić w pododdziałach ratownictwa inżynieryjnego, rozminowania terenu oraz przeznaczonych do zwalczania skutków katastrof i klęsk żywiołowych. Efektem tych działań powinno być zbudowanie struktury organizacyjnej armii odpowiadającej potrzebom obronnym kraju. Struktura ta powinna być na tyle uniwersalna, aby zapewnić skuteczne reagowanie na różnego rodzaju zagrożenia,

---

<sup>15</sup> B.A. Agatha GLOWACKI, *Modernizacja SZ RP i aspekt pełnego uzawodowienia*, Zeszyty Naukowe AON nr 4(53) 2003.

jednocześnie umożliwić rozbudowę sił zbrojnych w razie konfliktu na dużą skalę.

Nie bez znaczenia pozostaje fakt, że częściowe uzupełnianie sił zbrojnych żołnierzami z poboru pozwoliłoby zachować otwarty charakter armii, podtrzymać więź społeczeństwa z wojskiem, a także ułatwiłoby proces rekrutacji do zawodowej części polskich sił zbrojnych.

Trudno wielu z tych argumentów nie uznać za słuszne w tym okresie, ale z wieloma trudno nie polemizować, jako że ich rezultatem jest sztuczne spowolnienie nieuchronnego procesu głębokiej rzeczywistej modernizacji sił zbrojnych.

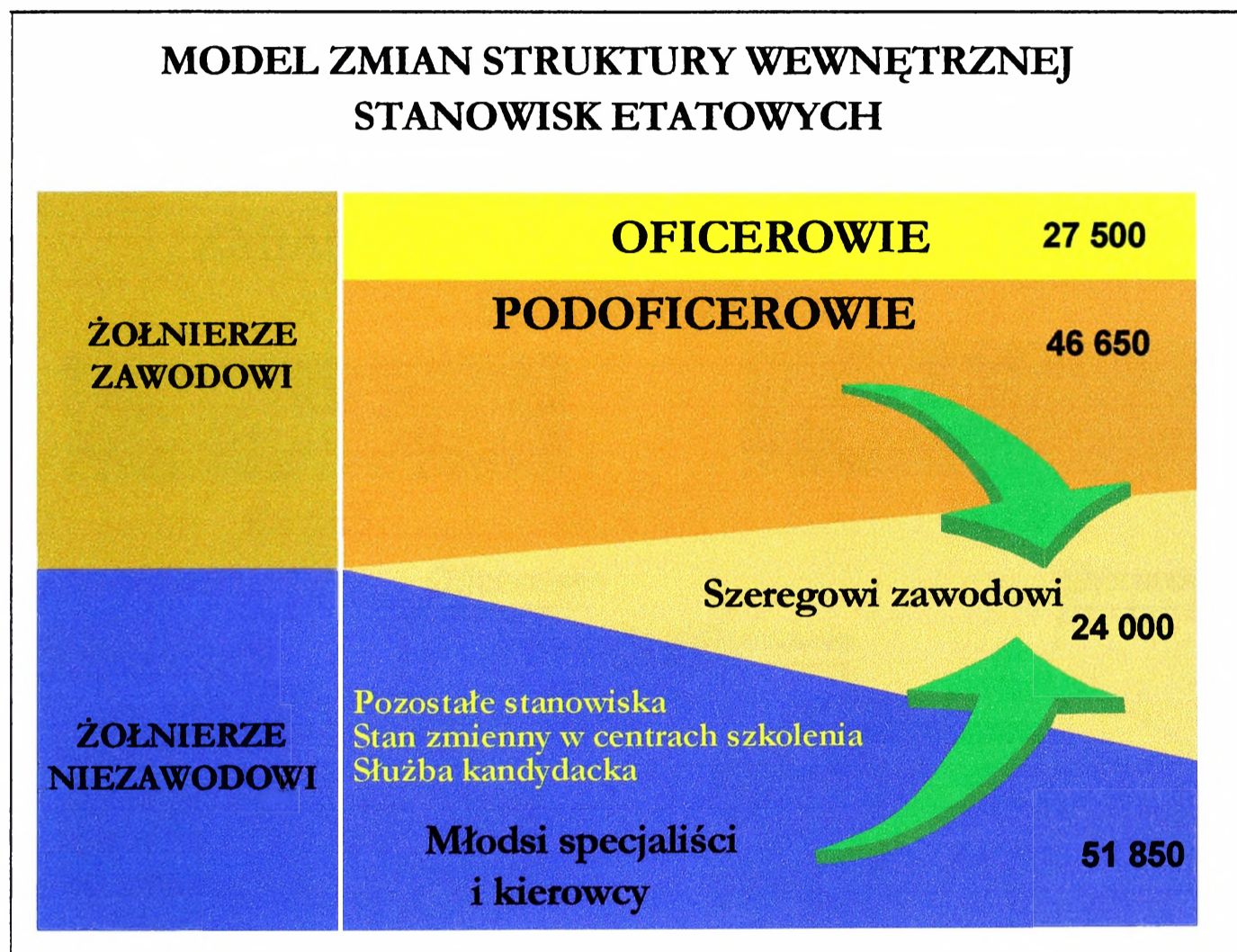
Wieloletnie, ciągle zmiany w Wojsku Polskim realizowane z dużą konsekwencją, często uporem, przy dużych kosztach społecznych przynoszą efekty, ale w powszechnym mniemaniu, niestety nie wystarczające. Należy ocenić, że ograniczoność efektów reorganizacji spowodowana jest realizacją zmian pod nie zmienionym od połowy lat dziewięćdziesiątych XX w. hasłem „armia mniejsza ale nowocześniejsza”.

Zmniejszenie armii z ponad 400 tys. do 150 tys. bez zmiany jej charakteru jest pomimo wszystko działaniem połowicznym. W tym świetle argumenty o zasadności utrzymania armii mieszanego typu coraz bardziej słabną.

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

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

## 2.2. Korpus szeregowych zawodowych

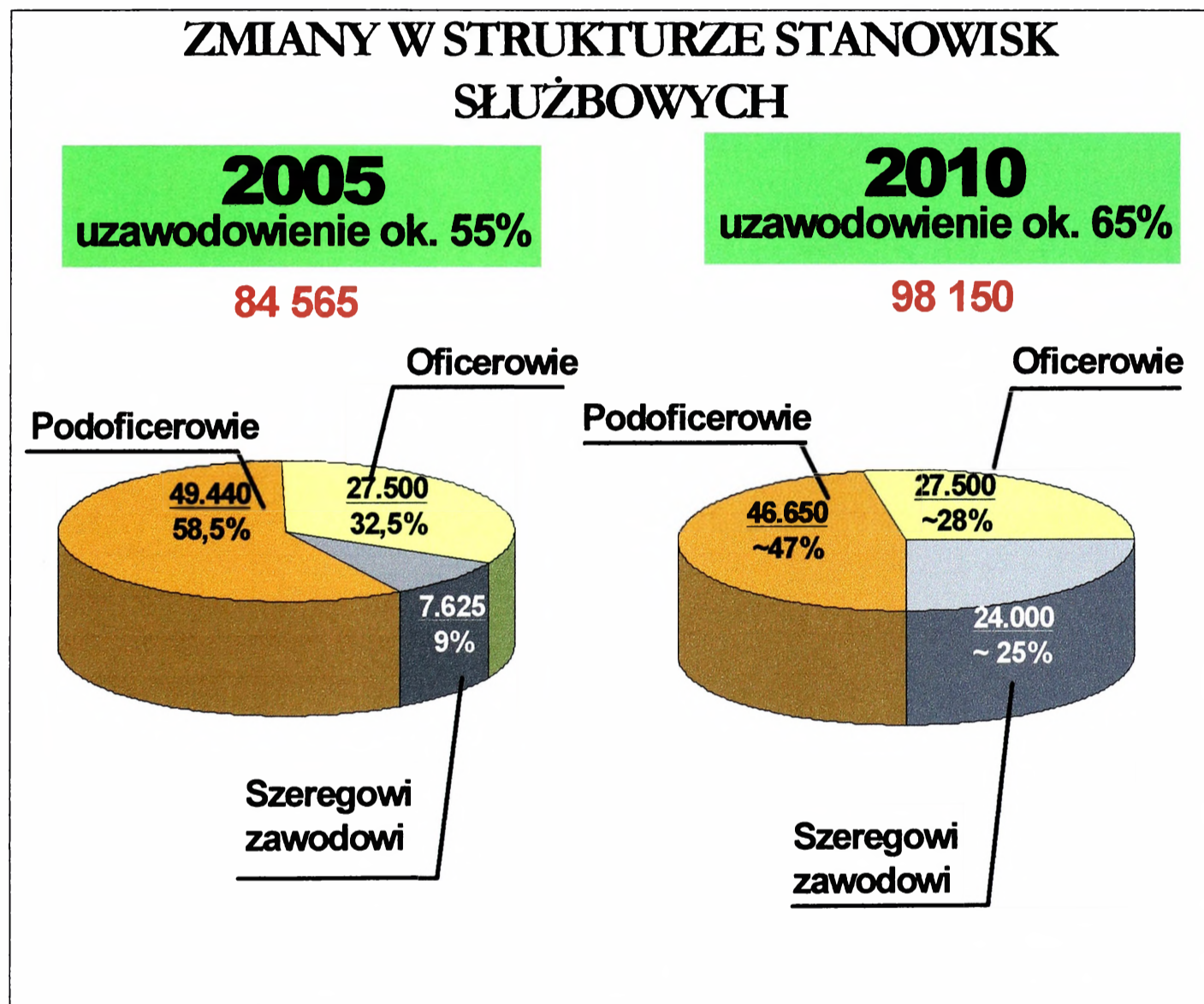


Rys. 1 Model zmian struktury wewnętrznej stanowisk etatowych

**Źródło:** opracowanie Sztabu Generalnego WP, P1

Korpus ten powstanie w wyniku zamiany wybranych stanowisk podoficerów zawodowych, których aktualne zaszeregowanie jest zbyt wysokie (np. kierowcy, operatorzy maszyn, itp.), oraz z zamiany stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, których szkolenie w warunkach skróconej służby byłoby nieefektywne (młodszy specjaliści) – patrz rys. 1. Do końca 2010 r. planowana jest zamiana wszystkich stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej wymagających długotrwałego przeszkolenia specjalistycznego na stanowiska szeregowych

zawodowych. Zakłada się, że zostanie utworzonych ok. 24 000 stanowisk przeznaczonych dla tej grupy żołnierzy. Pozwoli to na osiągnięcie 65% uzawodowienia całych SZ RP – patrz rys. 2.

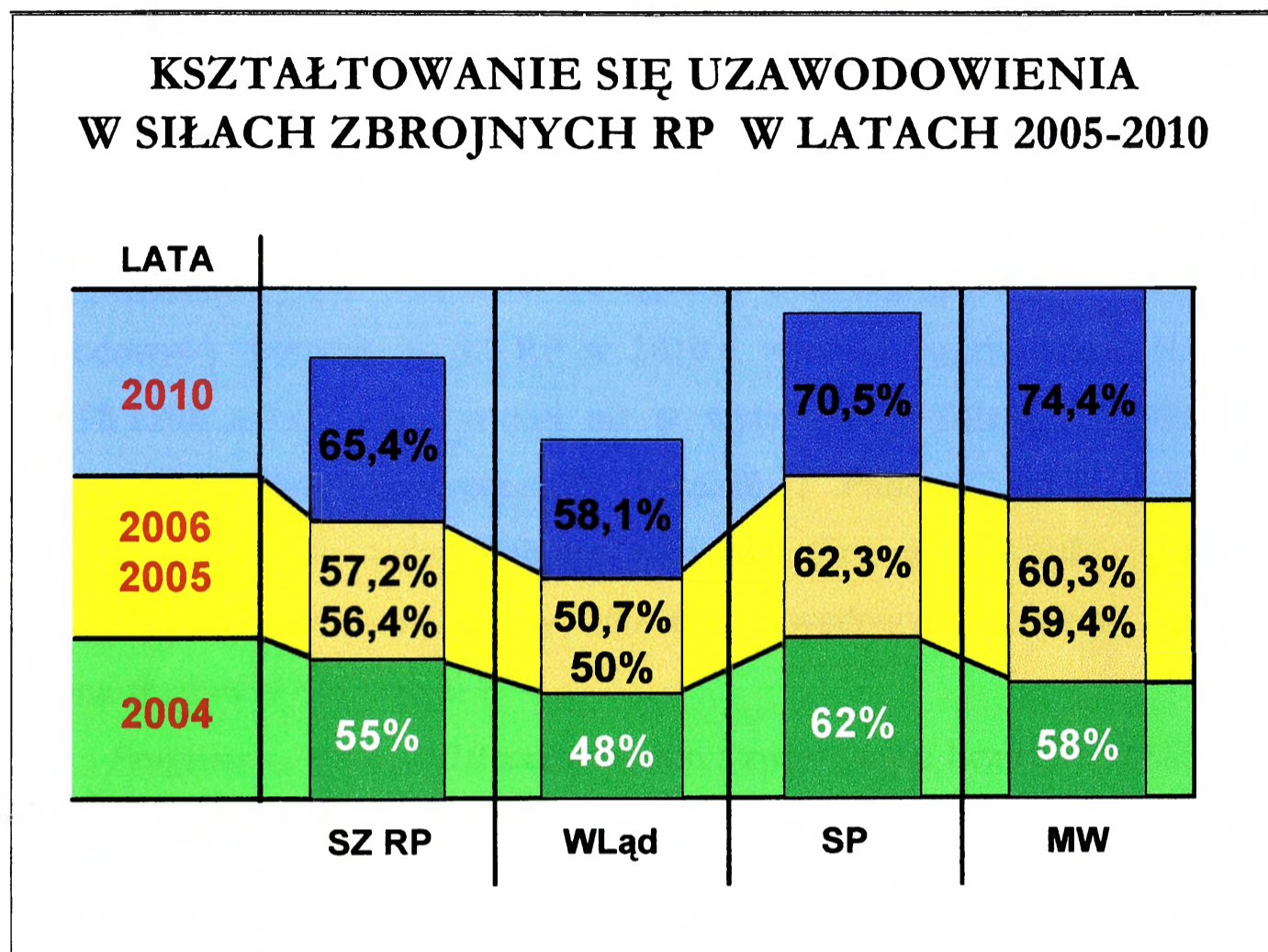


Rys. 2 Zmiany w strukturze stanowisk służbowych

Źródło: opracowanie Sztabu Generalnego WP, P1

Zwiększenie liczby stanowisk w korpusie szeregowych zawodowych spowoduje także wzrost uzawodowienia w rodzajach sił zbrojnych, w tym:

w Wojskach Lądowych z 48% do ok. 58%, w SP z 62% do ok. 71% oraz w MW z 58% do ok. 74% – patrz rys. 3.



Rys. 3 Kształtowanie się uzawodowienia w SZ RP w latach 2005-2010

**Źródło:** opracowanie Sztabu Generalnego WP, P1

Stanowiska dla tej grupy żołnierzy wprowadzane będą w pierwszej kolejności w jednostkach dowodzenia, rozpoznania, chemicznych oraz pododdziałach ratownictwa inżynieryjnego i elementach przewidzianych do zwalczania skutków katastrof i klęsk żywiołowych. Tworzone będą także w jednostkach przewidzianych do użycia w układzie koalicyjnym.

### **2.3. Analiza dotychczasowych zamierzeń i dokonań w zakresie budowy armii zawodowej**

Jerzy Telep i Roman Polak w swojej książce pt. „Kierunek Armia Zawodowa” obliczyli, że w 2010 r. (przy obecnych założeniach budżetu MON) 130 tys. armię typu mieszanego można będzie zastąpić 85 tys. armią zawodową.

Jak nie trudno zauważyć, że zgodnie z „Programem ...” liczba zawodowych żołnierzy w SZ RP w 2010 r. wynosić będzie blisko 100 tys. (98 150), a więc dużo więcej niż w wyliczeniach Telepa i Polaka. Czyżby życie znowu wyprzedziło planistów? Pomimo to w pełni uzawodowione będą tylko wybrane jednostki. Czy rzeczywiście z już praktycznie zaplanowanej liczby 100 tys. zawodowych żołnierzy nie można zbudować innej armii ?

*Program ... 2005-2010* zakłada m.in.: zwiększenie liczby jednostek sił wysokiej gotowości w pełni uzawodowionych o wysokim stopniu rozwinięcia, gotowych i zdolnych do natychmiastowego przerzutu i działania w dowolnym rejonie geograficznym oraz szybkiego dostosowania swych struktur i potencjału bojowego do specyfiki przyszłej operacji. Spośród tych jednostek wydzielany będzie również polski wkład do poszczególnych zestawów Sił Odpowiedzi NATO oraz Grup Bojowych UE.

Z „Programu ...” wynika, że powyższe siły stanowić będą ok. 30% SZ RP, a w tym:

- 8 istotnych jednostek centralnego podporządkowania,
- 24 jednostki (w tym dwa dowództwa dywizji, kilka brygad, kilka pułków i samodzielnych batalionów) WLąd,
- 14 jednostek SP
- 8 jednostek MW.

Trzeba przyznać, że są to znaczne siły. Przy priorytetowym ich potraktowaniu w pełnym tego słowa znaczeniu – na te „nie priorytetowe” pozostanie niewiele.

Istnieje obawa, że powstaną bardzo wyraźne dwa bieguny – jednostki wysokiej gotowości (z dalszymi problemami w zakresie ich rotacji) i „kadłuby” wojsk nie gotowych w 150 tys. armii, w której mieć będziemy prawie 100 tys. żołnierzy zawodowych.

#### *Gdzie tkwi problem ?*

Kilkanaście lat transformacji sił zbrojnych zaowocowało ich zmniejszeniem z 420 tys. do 150 tys., obniżeniem liczby dywizji WŁąd z 16 do 4, likwidacją WLot, obniżeniem liczby samolotów z ok. 1000 do niewiele ponad 100, obniżeniem liczby okrętów bojowych z ponad 140 do 60, czołgów z 3850 do niewiele ponad 1000 itp. ostrymi redukcjami, ale w SZ RP nadal funkcjonują: Sztab Generalny WP (w strukturach ministerstwa ON), trzy dowództwa RSZ (Dowództwo Wojsk Lądowych, Dowództwo Sił powietrznych, Dowództwo Marynarki Wojennej); Inspektorat Wojskowych Służb Informacyjnych, Komenda Główna Żandarmerii Wojskowej; Dowództwo Operacyjne; Centrum Operacji Powietrznych; Centrum Operacji Morskich; dowództwa dwóch okręgów wojskowych (Pomorskiego i Śląskiego), spełniające funkcje administracyjne, logistyczne i obrony terytorialnej; dowództwo jednego korpusu zmechanizowanego; Dowództwo Garnizonu Warszawa, dwa dowództwa korpusów obrony powietrznej oraz trzy dowództwa flotylli. Powyższy wykaz organów kierowania (dowodzenia) powyżej szczebla taktycznego należy uzupełnić o Agencję Mienia Wojskowego, Wojskową Agencję Mieszkaniową i inne organy, które nie występowały w strukturze SZ do 1989 r., jak np. organy kierowania podległe Sekretarzowi Stanu I zastępcy MON, komendy Rejonowych Baz Materiałowych, dowództwa Brygad Logistycznych, dowództwa Baz Lotniczych i in.

Przykładając liczbę występujących obecnie w SZ RP organów kierowania (dowodzenia) do organizacji wojsk, nie trudno zauważyć, że występuje niezwykła mnogość dowództw, sztabów i instytucji. Wobec stosunkowo niewielkich liczebnie SZ RP jest to sytuacja zła i istniejące rozwiązania należy uznać za nieracjonalne.

Zastanowienia wymaga struktura żołnierzy w SZ RP. Liczba 27,5 oficerów w 150 tys. armii oznacza, że jeden oficer przypada na 4,5 pozostałych żołnierzy, a 46,5 tys. podoficerów, że jeden podoficer przypada na 1,6 szeregowego.

Śmiało można powiedzieć, że tak zbudowane strukturalnie SZ RP są **armią kadrową**. Nic dziwnego więc, że każdorazowa potrzeba skierowania oddziałów wojska do działań wymaga ich tworzenia (zorganizowania) praktycznie od nowa, bowiem polskie siły zbrojne cierpią na chroniczny brak dobrze przygotowanych „szeregowych” wykonawców zadań.

W jednostkach wojskowych najniższym stanowiskiem dowódczym dla oficera jest stanowisko dowódcy plutonu a więc 1 oficer przypada na 15-30 żołnierzy, analogicznie – podoficer powinien dowodzić (kierować) drużyną, załogą, sekcją, działem tj. 3-10 żołnierzami.

Zrozumiałe, że takich propozycji nie można odnieść do dowództw, sztabów, instytucji, które są w naszej sytuacji bardzo „kadrochłonnymi”, a zwłaszcza oficerochłonnymi organami. Uderza fakt, że ich liczba jak wykazano wyżej nie maleje, a wręcz rośnie w ślad za malejącą liczebnością sił zbrojnych. Powstrzymanie, a wręcz odwrócenie tych tendencji jest kluczem do zbudowania nowego modelu sprawnej armii, „wykrojenia” większej aktywnej jej części.

Rozważania o armii zawodowej nie mogą więc być rozważaniami o armii kadrowej. Musi nastąpić swoiste przesunięcie środka ciężkości w kompletowaniu jednostek w stronę żołnierzy realizatorów misji,

wykonawców zadań – szeregowych zawodowych. Jak wskazują analizy szeregowi zawodowi nie mogą więc być tworzeni tylko kosztem zamiany stanowisk szeregowych zasadniczej służby wojskowej, ale w znacznie większej mierze kosztem ograniczenia liczby oficerów i podoficerów zawodowych. Takie działanie pozwoli wyzwolić środki w obrębie wydatków osobowych, w celu zwiększenia liczby szeregowych zawodowych – istoty armii zawodowej.

Warunkiem urzeczywistnienia tej tezy jest zmiana filozofii nowoczesnej armii we wszystkich aspektach jej organizacji i funkcjonowania. W toku poszukiwania rozwiązań niezbędne jest kompleksowe myślenie, należy jednocześnie rozważyć przeznaczenie, zadania, proponować perspektywiczną strukturę SZ, ZO, ZT i oddziałów oraz system dowodzenia nimi.

Systematyczne, znaczne zmniejszenie liczebności wojsk z jednocześnie trwającym procesem uzawodowienia armii podpowiada rozwiązania zmierzające do daleko posuniętej integracji różnych składowych struktur dowodzenia. Poszukiwania winny pośrednio odpowiedzieć na trudne pytanie o relacje pomiędzy liczbą generałów, oficerów, podoficerów i szeregowych w zawodowej armii nowego typu, gdzie wymogi wobec żołnierzy i pożądane ich walory są dość jasne i nie potrzeba swoistego nadzorca nad każdym (dwoma, trzema) żołnierzami. Konieczna jest więc zmiana systemu dowodzenia w SZ RP, zmiana liczebności i kompetencji organów dowodzenia, ale również zmiany w składzie i organizacji wojsk. Należałoby więc rozważyć wspomniane już wcześniej propozycje.

Otóż przy założeniu, że jeden oficer przypadać będzie na każdych sześciu pozostałych żołnierzy, a jeden podoficer zawodowy na dwóch szeregowych zawodowych (propozycja-1:2:4) w 150 tys. armii winno być

ok. 21 500 oficerów i 43 000 podoficerów, co oznacza, że byłaby to potencjalna możliwość utrzymywania w tej armii 85 500 szeregowych.

Oczywiste jest, że taka liczba żołnierzy gwarantowałaby znacznie lepsze uкомплекowanie znacznie większej ilości jednostek w żołnierzy gotowych realizować wszystkie obecnie trudne misje i zadania, jakie stoją przed siłami zbrojnymi.

Zmniejszenie obecnej liczby oficerów z 27 500 do 21 500 (o 6 000) i obecnej liczby podoficerów zawodowych z 46 500 do 43 000 (o 3 500) pozwoli wyzwolić środki na zatrudnienie dodatkowych 25 tys. szeregowych  $(6\ 000 \times 3 + 35\ 000 \times 2)^{16}$ .

W stosunku do „Programu ...” dawałoby to liczbę 49 000 szer. zaw. bez zmiany nakładów w części wydatków osobowych. SZ RP mogłyby w tym wypadku liczyć 11 3000 żołnierzy zawodowych, ale proporcje byłyby gorsze od obecnych - 1 oficer przypadałby na 4,4 pozostałych żołnierzy, a 1 podoficer zawodowy na 1,1 szeregowego, w dalszym ciągu byłaby więc to armia kadrowa.

Zrozumiałe, że po latach reform, transformacji i wręcz redukcji SZ RP, propozycje zmierzające do kolejnego ograniczenia liczby oficerów i podoficerów zawodowych mogą bulwersować. Nie należy jednak zapominać, że szacunki wielu ekspertów wskazują, że zmiany strukturalne powinny pozwolić osiągnąć pożądany kształt i jakość armii polskiej przy znacznie zmniejszonej liczbie żołnierzy. Podawane są cyfry 120 tys., 100 tys., a nawet 85 tys. żołnierzy jako wystarczająca wielkość SZ RP. Wszystko wskazuje więc, że dalszych ograniczeń liczebności armii i zmian w jej charakterze i strukturach nie da się uniknąć.

Szacunki prowadzone na potrzeby również tej pracy, wskazują, że uwzględniając wszystkie uwarunkowania wywierające wpływ na skład,

---

<sup>16</sup> Koszt utrzymania 1 podoficera = kosztowi utrzymania 2 szer. Zawodowych, a koszt utrzymania 1 podoficera = kosztowi utrzymania 2 szer. zaw.

organizację, wyposażenie, zdolności i gotowość SZ RP – ich liczebność winna oscylować w granicach 120 tys. żołnierzy. W stosunku do poprzednich wyliczeń i już przewidzianych środków, należałoby wyasygnować dodatkowe nakłady na zatrudnienie ok. 7 tys. szeregowych zawodowych.

Poszukiwanie wcześniej wspomnianych korzystniejszych proporcji podpowiada, że w 120 tys. armii winno znaleźć się ok. 20 tys. oficerów, ok. 40 tys. podoficerów zawodowych i 60 tys. szeregowych zawodowych. Proporcje kształtować się więc będą jak 1:2:3 (1 oficer na 5 pozostałych żołnierzy a 1 podoficer na 1,5 szeregowego). Porównania z innymi armiami wskazują, że są to pożądane odniesienia.

Podstawowe pytanie oczywiście brzmi – jak to osiągnąć?

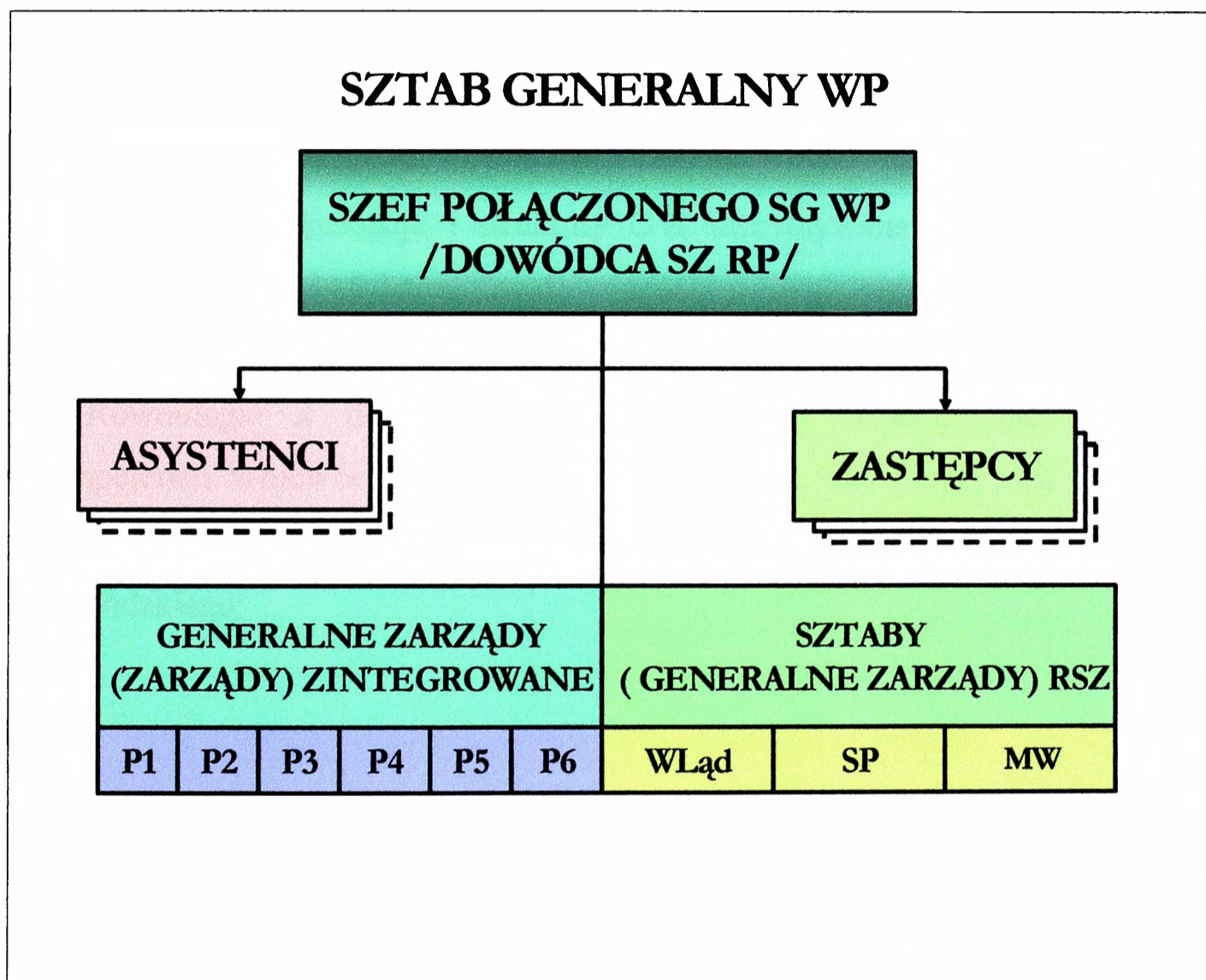
Konieczne są niestety dalsze zmiany w samym ministerstwie obrony jak i w SZ RP.

#### ***2.4. Proponowane zmiany w Ministerstwie Obrony i Siłach Zbrojnych.***

Zespół badawczy uznał za stosowne przedstawienie następujących propozycji dotyczących modelowych rozwiązań w odniesieniu do Ministerstwa Obrony Narodowej i Sił Zbrojnych RP:

- sprecyzowanie kompetencji i likwidację dublowania zakresów działania jednostek organizacyjnych występujących w tzw. części cywilnej i wojskowej ministerstwa;
- ograniczenie ilości i liczebności jednostek organizacyjnych ministerstwa;
- obniżenie poziomu stanowisk etatowych zwłaszcza w grupie stanowisk zabezpieczających;

- reorganizację Sztabu Generalnego Wojska Polskiego poprzez włączenie do jednolitego połączonego sztabu obecnych dowództw RSZ, jako sztaby RSZ lub generalne zarządy RSZ;



Rys. 4 Ideowy schemat organizacji SG WP.

- ostateczne wykreowanie miejsca w systemie dowodzenia, roli i zadań Dowództwa Operacyjnego;

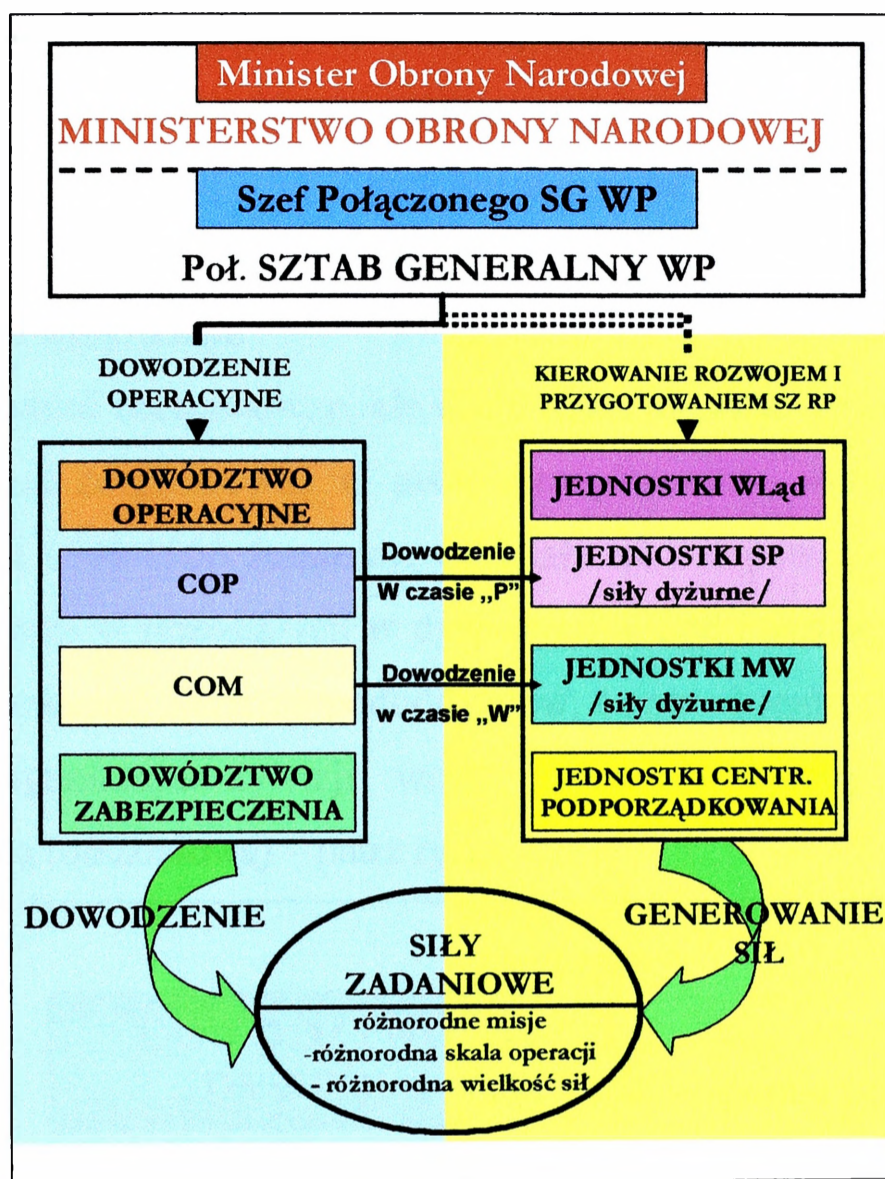
Doświadczenia wielu państw wskazują, że dowództwo to nie powinno ograniczać się do dowodzenia stosunkowo niewielkimi kontyngentami wojskowymi w czasie „P”. Winno to być dowództwo w pełni przygotowane do dowodzenia wojskami oddanymi do jego

dyspozycji w różnorodnych operacjach, jakie wynikać będą z decyzji narodowych lub zobowiązań sojuszniczych.

- utworzenie Dowództwa Zabezpieczenia, rozumianego jako równoległy do Dowództwa Operacyjnego organ dowodzenia w strefie tyłowej;
- określenie relacji w czasie „P” i „W” pomiędzy Dowództwem Operacyjnym i Dowództwem Zabezpieczenia, a COP i COM;
- likwidację okręgów wojskowych;

Obecnie kompetencje i struktury OW utrzymywane są sztucznie. Wielkość armii, ilość sił i środków dowodzenia pozwala organom szczebla centralnego realizować dowodzenie z pominięciem dowództw OW.

Równoległe z likwidacją OW celowe jest wzmocnienie roli i kompetencji Wojewódzkich Sztabów Wojskowych, aby mogły one być pełnoprawnymi partnerami administracji zespolonej szczebla wojewódzkiego;



Rys. 5 Ideowy schemat dowodzenia Siłami Zbrojnymi RP

- odstąpienie od brygadowej organizacji dywizji Wojsk Lądowych z pozostawieniem dotychczasowej liczby czterech dywizji;

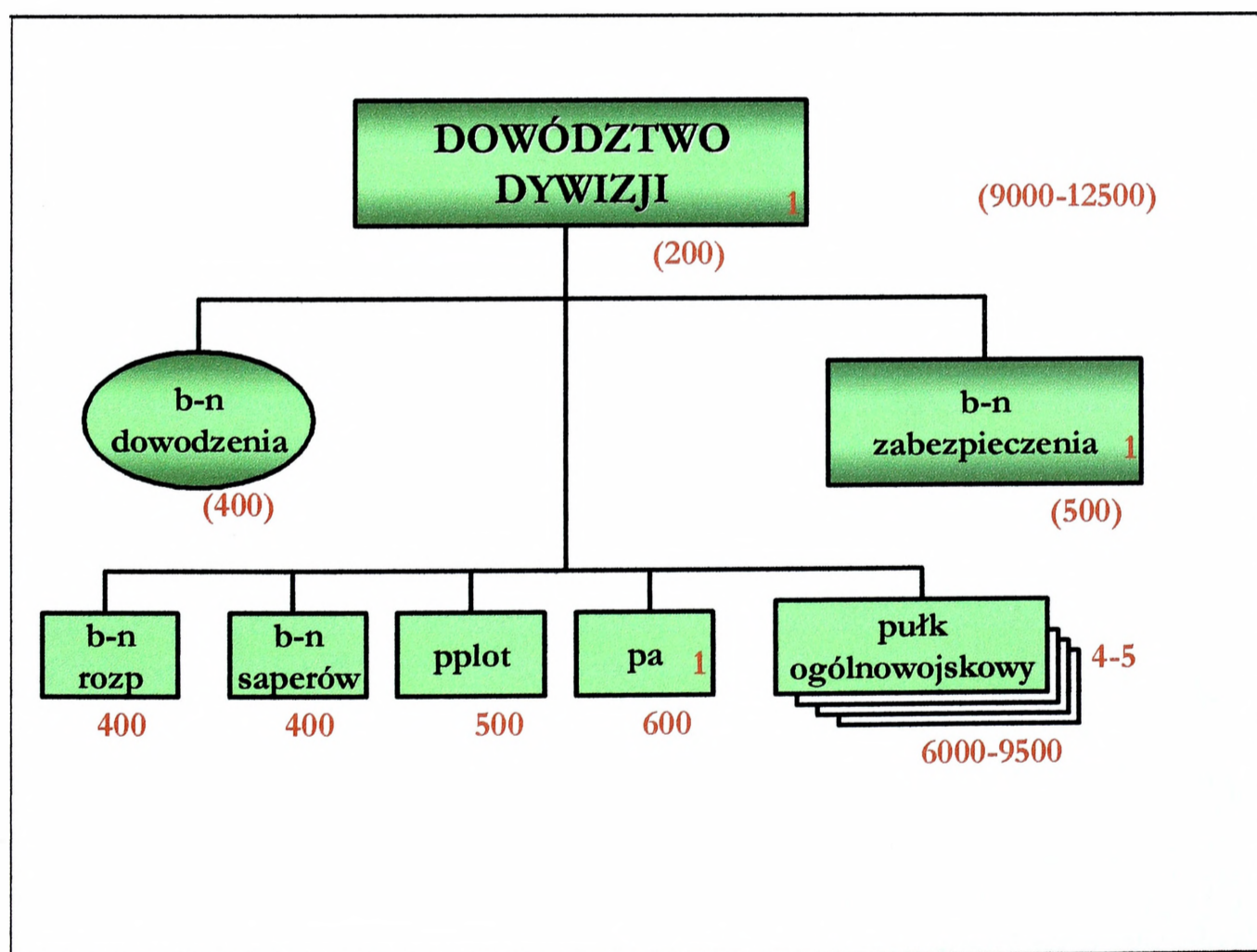
W świetle doświadczeń ostatnich konfliktów można stwierdzić, że brygady nie są tworem trafionym – zbyt małe i słabe, aby być związkami taktycznym, a zbyt ciężkie, aby być oddziałem lub zadaniową grupą taktyczną (taktyczną grupą bojową). Należy ocenić, że w warunkach polskich zamiana organizacji pułkowej na brygadową w początkach lat dziewięćdziesiątych była decyzją nie do końca uzasadnioną.

Uczyniono tak „bo przecież na zachodzie mają brygady”. To prawda, ale już wtedy trwały tam poszukiwania nowych rozwiązań organizacyjnych na szczeblach taktycznych, przede wszystkim w stronę bardzo silnych

i znacznie bardziej samodzielnych, w porównaniu z stosunku polskimi batalionami. W warunkach polskich nie miało to miejsca.

Nowoutworzone brygady, 1,5 – 2 razy liczniejsze od pułków były i są od tych pułków są mniej mobilne i znacznie słabsze ogniowo. Wymaga to obiektywnej oceny i weryfikacji.

Może to zabrzmieć obrazoburczo, ale wiele wskazuje na to, że celowe jest na bazie brygad zorganizować w pełni skompletowane, zawodowe pułki, o liczebności 1500-1900 żołnierzy. Oddziały takie z powodzeniem mieszczą się w całości w pozostałych w dyspozycji Wład koszarach bez konieczności „kadrowania” licznych pododdziałów, co ma obecnie miejsce w brygadach. Organizacja dywizji wojsk lądowych byłoby więc organizacją pułkową (oddziałową) – patrz rys.6.



Rys. 6 Ideowy schemat organizacji dywizji wojsk lądowych

Mając na względzie ogólną liczebność wojsk lądowych i dążenie do zachowania czterech dywizji oraz obecnych samodzielnych brygad wydaje się zasadne posiadanie w każdej z nich pułku rezerwowego – ośrodka szkolenia rezerw i części stanowisk przeznaczonych do obsadzenia żołnierzami rezerwy „kryzysowej”

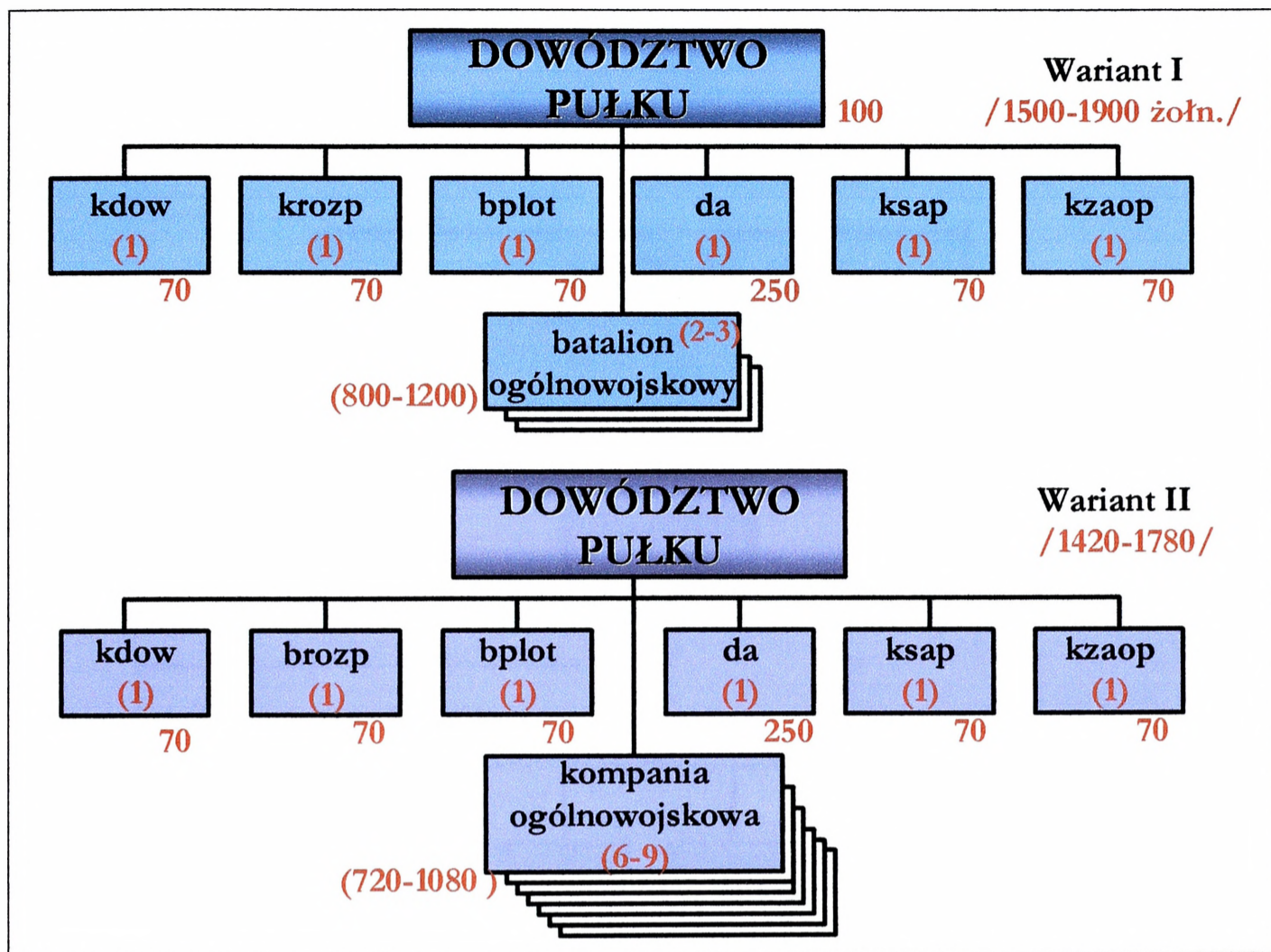
Przedsięwzięciu temu nie powinno towarzyszyć zamykanie „dla oszczędności” kolejnych kompleksów koszarowych. Winno się zmierzać do naprawdę wygodnego rozlokowania ludzi i sprzętu w posiadanym najlepszym zasobie koszarowym, w warunkach, które pozwolą na systematyczne szkolenie i wszechstronne zabezpieczenie funkcjonowania jednostek.

Nie bez znaczenia jest fakt, iż należy zrobić wszystko, aby przy tej reorganizacji uniknąć zmory przerzutów ludzi i sprzętu, co od lat miało miejsce w SZ RP.

Z tego względu, mając na uwadze bardzo zróżnicowane warunki rozlokowania i funkcjonowania brygad, na bazie części z nich może powstać jeden, a na bazie pozostałych dwa pułki. Należy przy tym mieć na względzie nie tylko zasób infrastruktury brygad ogólnowojskowych a cały zasób dywizji.

Ramy i charakter niniejszej pracy nie pozwalają na zaprezentowanie szczegółowej organizacji wymienionych wyżej pułków (oddziałów), ale mając na uwadze doświadczenia w tym względzie możliwe są co najmniej dwa warianty:

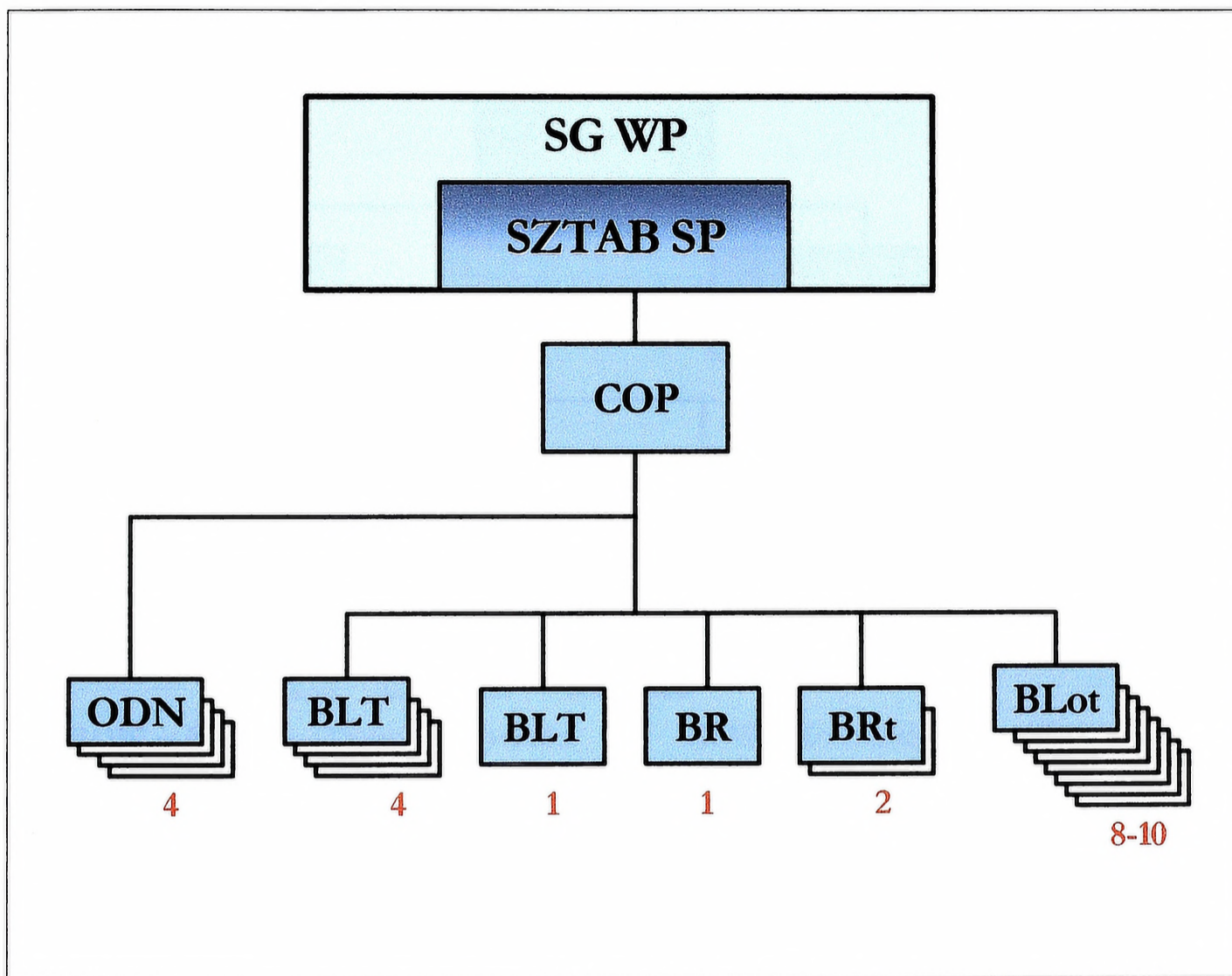
- organizacja batalionowa (2-3 bataliony + pododdziały wsparcia i zabezpieczenia),
- organizacja kompanijna (patrz rys. 7).



rys.7 Warianty organizacji pułku

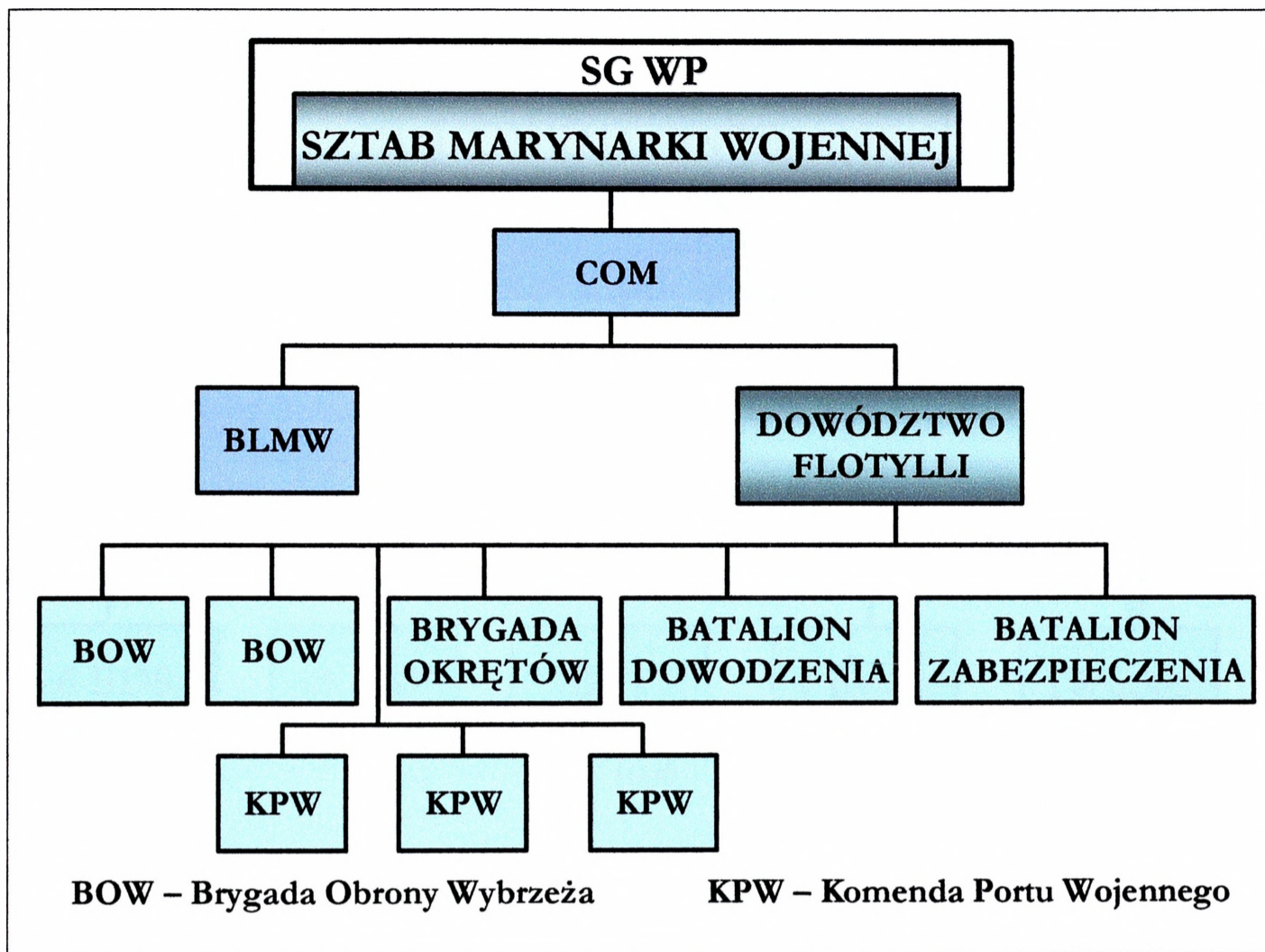
Koncepcja ta wymaga szczegółowych prac, zmierzających do określenia typów pułków (oddziałów) i ich struktury. Nie należy dążyć do absolutnej unifikacji tychże, choć zrozumiałe jest, że ze względów tzw. etatowych byłoby to łatwiejsze. Trzeba pójść trudniejszą ścieżką i pokusić się o wykreowanie różnych pułków, które mogą być użyte do przewidywanych różnych zadań. Wymagać to będzie dużej elastyczności i wyobraźni, ale inaczej nowych sił zbrojnych zbudować się nie uda.

- likwidację korpusów obrony powietrznej;
- zmniejszenie liczby baz lotniczych, uporządkowanie relacji pomiędzy dowództwami Brygad Lotnictwa Taktycznego (eskadr) a Komendami Baz Lotniczych (patrz rys. 8).



Rys. 8 Ideowy schemat organizacji SP

- głębokie zreorganizowanie MW poprzez przekształcenie flotylli MW w brygady, a w miejsce dowództwa MW utworzenie dowództwa jednej flotylli

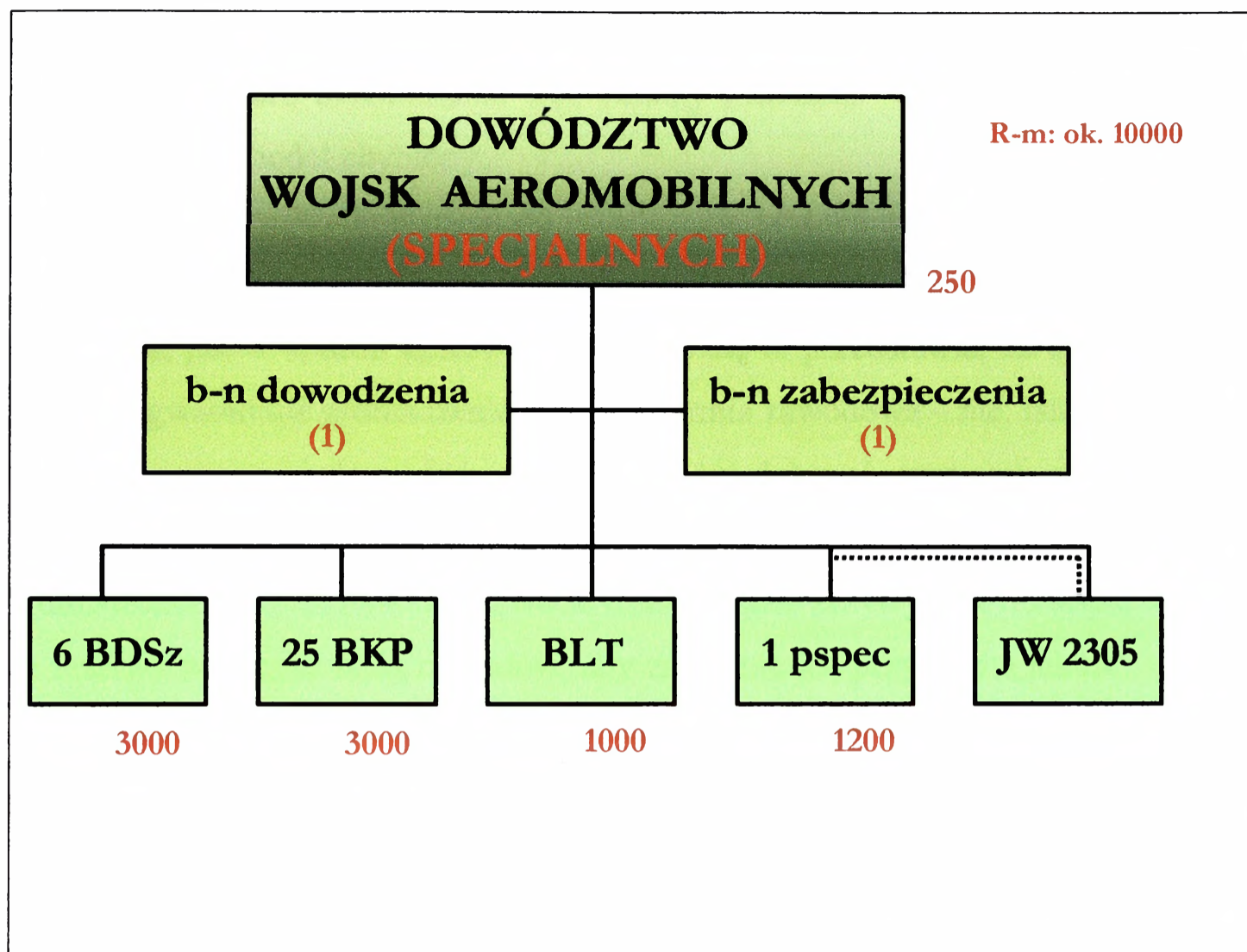


Rys. 9 Ideowy schemat organizacji MW

- utworzenie dowództwa wojsk aeromobilnych (specjalnych);

Analiza wymogów sojuszniczych i narodowych warunków funkcjonowania sił zbrojnych nie pozwala na uzasadnienie potrzeby istnienia dowództwa 2 KZ w Krakowie.

W świetle oceny rodzajów posiadanych wojsk, przewidywanych misji, zadań i sposobów ich realizacji zasadne jest rozważenie utworzenie jednolitego dowództwa wojsk aeromobilnych (specjalnych), które pod kierownictwem Dowództwa Operacyjnego realizowałoby specyficzną gamę zadań.



Rys. 10 Ideowy schemat organizacji Wojsk Aeromobilnych

- dostosowanie struktury szkolnictwa wojskowego do potrzeb SZ RP i zorganizowanie go zgodnie z zapisami jednolitej ustawy „Prawo o szkolnictwie wyższym”;

Z wielu możliwych wariantów zmian najdalej idących i najbardziej radykalnym jest utworzenie wielowydziałowego Uniwersytetu Obrony Narodowej, łączącego wszystkie obecne wojskowe szkoły wyższe.

Myślą przewodnią łączącą wszystkie proponowane rozwiązania jest dążenie do zmiany struktury stanów osobowych, co jest nieodłącznym warunkiem zbudowania armii zawodowej. Przedsięwzięcie to nie jest proste i nie wystarczy wola polityczna i zasoby środków finansowych. Budowa armii zawodowej to przede wszystkim bardzo poważne wyzwanie organizacyjne. Mówiąc bowiem o armii zawodowej należy myśleć

o sprawnej, gotowej organizacji militarnej, a nie o prostym zastępowaniu żołnierzy z poboru ochotnikami. Bez zmiany „filozofii” funkcjonowania armii będzie to model chybiony.

Jednym z najtrudniejszych do rozwiązania problemów w przypadku utworzenia armii zawodowej jest problem gromadzenia rezerw. Nie jest jednak tak, jak w sposób uproszczony często się to przedstawia, że armia z poboru gwarantuje gromadzenie rezerw, a armia zawodowa – nie. Istnieje cały szereg przykładów, które wskazują że dobre i sprawne armie zawodowe posiadają podobne rezerwy. Problem tkwi w systemie ich gromadzenia i utrzymywania. Zapewne trzeba będzie przywyknąć do faktu, że rezerwy wymagać będą nakładów, aby zapewnić ich przyzwoitą jakość. W Polsce mamy wystarczająco dużo dowodów, że tylko formalno-prawne uregulowania dla zapewnienia rezerw są zbyt słabym argumentem.

Wdrożenie przedstawionej wizji SZ RP wymagać będzie posiadania następujących rezerw:

- a) rezerwy „kryzysowej” czasu „P” , składającej się z opłacanych żołnierzy ochotników<sup>17</sup>;
- b) rezerwy „czynnej” składającą się z żołnierzy posiadających przydziały mobilizacyjne do jednostki czasu „W”;
- c) rezerwy „ogólnej”, która stanowić powinni żołnierze sklasyfikowani na poszczególne kategorie ale bez przydziału do konkretnych jednostek.

---

<sup>17</sup> Nazwa umowna (a,b i c).

## NARODOWE SIŁY REZERWY

<b>A</b>	<b>REZERWA KRYZYSOWA</b> czasu „P”	żołnierze rezerwy posiadający przydziały mobilizacyjne	opłacane*
<b>B</b>	<b>REZERWA CZYNNA</b> czasu „W”		stymulowana systemem zachęt (ulg)
<b>C</b>	<b>REZERWA OGÓLNA</b>	żołnierze bez przydziałów	

Rys. 11 Propozycja klasyfikacji rezerw osobowych SZ RP

UWAGA! \* żołnierze otrzymujący comiesięczną gratyfikację za  
dyspozycyjność

Grupy rezerwistów A i B tworzone byłyby sukcesywnie z byłych żołnierzy zawodowych, którzy z różnych przyczyn opuścili służbę czynną, a spełniają warunki jakimi winni odpowiadać żołnierze rezerwy.

Grupę rezerwy \*C stanowiliby obywatele, którzy pełnili dotychczasową służbę wojskową (do czasu osiągnięcia granicy wieku), a w dalszej perspektywie obywatele przeszkoleni w ośrodkach szkolenia rezerw (bez odbywania regularnej służby wojskowej).

### 3. EKONOMICZNO-FINANSOWE UWARUNKOWANIA BUDOWY ARMII ZAWODOWEJ W POLSCE

#### 3.1. *Ekonomiczne możliwości finansowania armii do 2010 r.*

Określenie możliwości finansowania sił zbrojnych do 2010 r. z pozoru nie jest zadaniem trudnym. Twierdzenie takie uwiarygodnia przyjęcie przez MON kolejnego programu średniookresowego jakim jest „*Program rozwoju sił zbrojnych RP na lata 2005-2010*”, a ścieżka finansowania w nim zawarta, stanowiąca bazę wyjściową do planowania przedsięwzięć rozwojowych sił zbrojnych w tym okresie, jest oficjalną deklaracją poziomu finansowania armii polskiej. Nie można bowiem pominąć faktu, iż ma ona swoje realne umocowania w postanowieniach ustawy z dnia 25 maja 2001 r. *o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*<sup>18</sup>.

Aby ocenić możliwości finansowania wojska, należy w pierwszym rzędzie przywołać kilka najistotniejszych uregulowań mających wpływ na poziom tego finansowania. Przede wszystkim przywołana wyżej ustawa mówi w art. 7, ust. 1, iż na finansowanie potrzeb obronnych RP przeznaczają się corocznie wydatki z budżetu państwa w wysokości nie mniejszej niż 1,95% PKB roku poprzedniego. Oznacza to, że z budżetu państwa zamierza się wyasygnować środki finansowe równe określonemu procentowi PKB, który przełoży się na wielkości budżetu MON oraz na dział 752-Obrona Narodowa – w innych częściach budżetu państwa, o czym stanowi ust. 2 tego artykułu. Kwestią kluczową w tym ujęciu pozostają zatem szacunki dotyczące wzrostu PKB. Jak wiadomo jednak w okresie ostatnich lat prognozy w tym zakresie znacznie odbiegały od rzeczywistości osiągniętego wzrostu gospodarczego. Negatywnym

<sup>18</sup> Ustawa z dnia 25 maja 2001 r. *o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz. U. Nr 76, poz. 804 z późn. zm.).

przykładem tego mogą być chociażby zapisy ustawy *o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*<sup>19</sup> w jej pierwotnym brzmieniu. Z pozoru proste rachuby mogą być jednak obciążone znacznym błędem.

Poza wyżej wymienionymi środkami budżetowymi resort obrony narodowej dysponuje wieloma innymi źródłami finansowania swych potrzeb. Pierwszym z nich są stawiane do dyspozycji MON i resortu finansów środki na zakup samolotu wielozadaniowego, zgodnie z ustawą z dnia 22 czerwca 2001 r. *o ustanowieniu programu wieloletniego „Wyposażenie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w samoloty wielozadaniowe i zapewnienia warunków jego realizacji”*<sup>20</sup>; ich wielkość nie może przekroczyć rocznie 0,05% PKB do 2010 r. Po tym okresie rokrocznie w ustawach budżetowych będą ustalane kwoty, które nie będą z tego tytułu ograniczone. Będą one z pewnością kompromisem pomiędzy faktycznymi wielkościami niezbędnych środków na obsługę kontraktu i możliwości budżetu państwa po tym okresie. Przewiduje się, że program ten powinien być zakończony (w całości sfinansowany do roku 2015). Istotne jest również wspomaganie, potrzeb MON, przez fundusz modernizacji SZ RP, który w zasadniczej części zasilany jest wpływami przekazywanymi przez AMW (art. 8, ust 1, pkt 2 - ustawy *o przebudowie ...*). Nie wolno nie wymienić również środków pochodzących z Programu Inwestycji Organizacji Traktatu Północnoatlantyckiego w Dziedzinie Bezpieczeństwa (NSIP). Potrzeby obronne zaspokajane są ponadto środkami z prywatyzacji przemysłu obronnego, jak też na inwestycje mieszkaniowe wygospodarowane przez WAM. Niebagatelne wsparcie pochodzi z funduszy solidarnościowych

---

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. *o ustanowieniu programu wieloletniego „Wyposażenie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w samoloty wielozadaniowe i zapewnienia warunków jego realizacji”* (Dz. U. Nr 89, poz. 972).

rzędu USA realizowanych w ramach Foreign Military Financing (FMF) oraz International Military Education and Training Program (IMET). Znaczne środki w obszarze badań naukowych i prac rozwojowych asygnowane są także przez Ministerstwo Nauki i Informatyki. Wszystkie te źródła, niewątpliwie znaczące (w programie przewidziano, iż do końca 2010 roku ich wielkość wyniesie w sumie około 6,3 mld zł), nie mają jednak bezpośredniego związku z utrzymaniem armii, a wpływają na szeroko rozumianą modernizację sił zbrojnych.

Zasadniczym elementem z interesującego nas punktu widzenia (uzawodowienie), jak z powyższego wynika, muszą być wydatki pochodzące bezpośrednio z budżetu państwa. Kierując się istniejącymi uregulowaniami i przyjmując rządowe założenia w zakresie kształtowania się podstawowych makroproporcji, w tym głównie dotyczących tempa wzrostu PKB ustalono w zatwierdzonej przez Ministra ON w dniu 10.12.2004 r. „Prognozie wydatków i dochodów Ministerstwa Obrony Narodowej w latach 2005-2010”, iż wydatki budżetowe resortu w poszczególnych latach wyniosą:

<b>Lata</b>	<b>Wydatki obronne ogółem (w mln zł)</b>	<b>Budżet MON (w mln zł)</b>
- w 2005	17.679,2	17.192,3
- w 2006	18.087,3	18.038,4
- w 2007	18.955,9	18.891,9
- w 2008	19.971,8	19.907,6
- w 2009	20.763,0	20.694,7
- w 2010	21.606,9	21.531,3

Powyższe oznacza, że średnioroczne tempo ich wzrostu w stosunku do bazowego 2005 r. osiągnąć powinno w tym okresie wskaźnik 4,6%, co można przyjąć za pułap dość dobry.

Nie mniej istotnym zagadnieniem od poziomu budżetu MON, jest jego struktura warunkowana przyjętymi założeniami. Głównymi jej determinantami są ustalenia ustawy o przebudowie i modernizacji technicznej, nakazujące osiąganie określonego udziału wydatków majątkowych, które w mniejszym lub większym stopniu oddziałują na większość kategorii wydatków. W art. 7, ust 3 tej ustawy przewidziano, że udział ten wyniesie co najmniej 16,2% w 2004 r., a w kolejnych latach będzie wzrastał, aż do osiągnięcia co najmniej 20% w 2006 r. i latach następnych. Kolejnym istotnym wyznacznikiem jest zakładana liczba stanów osobowych, która ma istotny wpływ na większość pozycji wydatków bieżących MON. Przyjęto w programie, że liczebność ta ma do 2010 r. nie zmienić się i wyniesie 150 tys. stanowisk etatowych dla żołnierzy oraz około 54 tys. limitów zatrudnienia dla pracowników wojska. Istotnym jest tutaj zastrzeżenie, że w jednostkach budżetowych liczebność stanowisk żołnierzy nie przekroczy 146.514 stanowisk. Pozostali bowiem nie obciążają w zasadniczy sposób finansów MON, chociaż niektóre ich należności wypłacane są przez ten resort. Są to:

- 1) zasiłek na zagospodarowanie,
- 2) nagroda jubileuszowa,
- 3) gratyfikacja urlopowa,
- 4) należności za przeniesienie służbowe,
- 5) należności związane ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej, z wyjątkiem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe,
- 6) należności i świadczenia pośmiertne.

Pośrednio jednak MON utrzymuje również w znacznej części żołnierzy poza jednostkami budżetowymi. Dotyczy to zwłaszcza pełniących służbę w akademiach wojskowych, które w znacznej części finansowane są w ramach dotacji, które są częścią składową budżetu.

Zakłada się także znaczny wzrost uzawodowienia z obecnych 55% do około 64% w 2010 r., przy czym wzrost ten będzie następował w wyniku zwiększonego naboru szeregowych zawodowych (zarówno liczba oficerów jak i podoficerów nie ulegnie zmianie). Zmieni się zatem struktura kadry zawodowej, w której udział oficerów z obecnych 33,3% zmniejszy się do 26% w 2010 r. (dotyczy jednostek budżetowych, rok 2005 – stan etatowy żołnierzy zawodowych: 76 348, w tym: 6 065 – szeregowych zawodowych).

Prognoza budżetowa do 2010 r., choć jak wspomniano zbudowana na mocnych podstawach rangi ustawowej, ma jednak swoje słabe punkty. Zakłada ona bowiem, że budżet będzie wzrastał w tempie wzrostu PKB, co już samo w sobie jest wątpliwe. Gdy prześledzimy wzrost PKB i wzrost wydatków budżetowych państwa zauważymy, że PKB rośnie szybciej. Dane z lat 2003-2005 wskazują, iż średnie tempo wzrostu PKB wyniosło w tym okresie 3,9%, a budżetu państwa 2,7%, czyli aż o 1,2% punktu procentowego mniej. Oznacza to, że wzrost gospodarczy nie wpływa wprost proporcjonalnie na wzrost wydatków państwa. De facto zatem wzrost wydatków obronnych w tempie wzrostu PKB musiałby się odbywać kosztem innych wydatków publicznych. Taki rozwój sytuacji, zważywszy na poziom potrzeb społecznych, w tym głównie prognozy dotyczące wydatków na emerytury i renty wypłacane przez fundusz ubezpieczeń społecznych, jest trudnym do zaakceptowania.

Dodatkowo nie sposób nie uwzględnić potrzeby radykalnego obniżenia deficytu budżetowego, co związane jest z koniecznością spełnienia wymogów związanych z przystąpieniem Polski do strefy EURO.

Obecnie deficyt budżetowy wynosi 3,67 % PKB, a jego nominalna wielkość zapisana w ustawie budżetowej na 2005 r., to 35 mld zł. Aby sprostać wspomnianym wymaganiom, tj. 3% PKB w dzisiejszych warunkach, deficyt należałoby ograniczyć aż o 6,4 mld zł., tj. do poziomu 28,6 mld zł, o tyle będą mniejsze fundusze, którymi budżety państwa w analizowanych okresach będą w przyszłości dysponować. Kolejnym istotnym czynnikiem będzie dla budżetów państwowych obsługa zadłużenia, do którego walnie przyczynią się zobowiązania z tytułu kredytów na zakup samolotu wielozadaniowego. To wszystko wskazuje na jakich kruchych podstawach zbudowano prognozę wydatków obronnych.

O tym, że umocowania ustawowe nie stanowią dostatecznej gwarancji niechaj świadczą chociażby następujące przykłady. Jeszcze w 2001 r. ustalono, że na realizację programu przebudowy i modernizacji technicznej w kolejnych latach wydatkowane będzie nie mniej niż 1,95% PKB, wskazano również wielkości wydatków, które nie mogły być mniejsze niż: 16,1 mld zł w 2002 r., 17 mld zł w 2003 r., 17,9 mld zł w 2004 r., 19 mld zł w 2005 r. i 20,2 mld zł w 2006 r. (w cenach 2001 r.). Ponadto wydatki budżetowe w każdym roku realizacji programu miały być ustalane z uwzględnieniem prognozowanych średniorocznych wskaźników cen towarów i usług konsumpcyjnych. Już w grudniu tego samego roku w trakcie prac nad budżetem 2002 r., skreślono w *ustawie o przebudowie i modernizacji...* zapis obligujący do wyasygnowania przez państwo 16,1 mld zł, a dodatkowo budżet resortu ON na razie tylko 2002 r. miał być ustalany w oparciu PKB roku poprzedniego. W trakcie roku 2002, nowelizacją z 30 października 2002 r. do wydatków budżetowych MON zaliczono również wydatki obronne ujmowane w innych, poza Obroną Narodową, częściach budżetu państwa. W kwietniu 2004 r., kolejną nowelizacją dookreślono, że wydatki resortu będą kształtowane już corocznie w oparciu o wskaźnik 1,95% PKB roku poprzedniego oraz

zaliczono, do wydatków obliczanych ww. wskaźnikiem, poza wydatkami budżetowymi w części budżetu państwa „obrona narodowa”, również wydatki budżetowe w dziale „obrona narodowa” w innych częściach budżetu państwa.

Te wszystkie zmiany spowodowały to, że mimo pierwotnych założeń wzrostu wydatków obronnych w tempie wzrostu PKB, realnie ich wzrost w ostatnich latach wyniósł znacznie mniej i osiągnął średni poziom 2,8%, tj. 1,1% punktu procentowego mniej niż PKB. Zaznaczyć jednak należy, iż o 0,1% punktu procentowego wyprzedził on wzrost budżetu państwa. Bez wątplenia zatem należy uznać, że i tak lata 2002-2005 pod względem finansowym dla wojska były bardzo dobre. Biorąc pod uwagę wszystkie powyższe uwarunkowania wydaje się uzasadnionym twierdzenie, iż niezmiernie trudno byłoby w przyszłości osiągnąć przyrost budżetu na poziomie zanotowanym w latach 2002-2005. Najbardziej trafne będzie twierdzenie, iż w ujęciu średnich wzrostów wydatki obronne będą kształtowane w przedziale pomiędzy 0-2,5%.

W poniższej tabeli przedstawiono symulacje wariantów wzrostu badanego budżetu do 2010 r.

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Wariant I</b>	17,2	18,0	18,9	19,9	20,7	21,5
<b>Wariant II</b> Wzrost o 2,8%	17,2	17,7	18,2	18,7	19,2	19,7
<b>Wariant III</b> Wzrost o 1,4%	17,2	17,4	17,7	17,9	18,2	18,4

### *3.2. Realność wprowadzenia armii zawodowej w Polsce w 2010 r.*

Przeprowadzenie przedsięwzięcia tak złożonego oraz na tak wielką skalę, wymaga nie tylko dobrego przygotowania teoretycznego, ale także - o ile nie w dominującym stopniu - praktycznego doświadczenia. Doświadczeniami takimi dysponujemy, problem jednak w tym, iż nie są one w dostatecznym stopniu opisane i zweryfikowane. Wiele z nich starano się zidentyfikować i wskazać pewne zależności w poprzednim punkcie. Zależności te mają często charakter bezpośredni, i nie wymagają komentarza, często są jednak złożonymi procesami uwarunkowanymi wieloma czynnikami. W większości jednak można określić pewne prawidłowości, które umiejętnie wykorzystane pozwolą prognozować skutki planowanych działań. Kwestią o kluczowym znaczeniu dla działań restrukturyzacyjnych jest okres, w którym zamierzamy je przeprowadzić. Wydaje się zatem, że bez pogłębionych, wielowątkowych studiów i analiz nad przeszłością, nie sposób uniknąć dużego ryzyka określając graniczną datę wprowadzenia, a w zasadzie osiągnięcia armii w pełni zawodowej. Stąd też poczynione założenia zakończenia tego procesu w roku 2010 jest bardziej próbą określenia pewnej daty, w stosunku do której prowadzone będą dalsze kalkulacje dotyczące kosztów tego przedsięwzięcia, niż też datą wynikającą z konkretnych innych rozstrzygających okoliczności, czy przesłanek. W tym ujęciu zatem na pewno nie jest to żadna data graniczna.

W literaturze przedmiotu wskazuje się, że restrukturyzacja armii, mająca charakter generalnej przebudowy struktur organizacyjnych i liczebności wojsk, nie może być prowadzona pochopnie. **Arbitralne określanie daty zakończenia tego procesu oraz sztywnych kryteriów ilościowych i jakościowych jakie w ustalonym terminie należy osiągnąć, bez racjonalnych przesłanek może przynieść wymierne straty ekonomiczne i potęgowanie negatywnych skutków społecznych.**

Doświadczenia z ostatniej wielkiej restrukturyzacji wynikającej z programu na lata 2001-2006 oraz poprzednich zmian struktur organizacyjnych, w tym aspekcie są bowiem jednoznacznie negatywne. Za taką tezę niechaj świadczą chociażby następujące przesłanki. W programie przyjęto bez większego uzasadnienia liczebność armii na poziomie 150 tys. oraz określoną strukturę wewnętrzną korpusów osobowych.

Takie założenie chociaż sprzyjało konsekwentnemu wdrażaniu reformy, powodowało określone trudności w konstruowaniu etatów jednostek, a także wymuszało znaczny odpływ kadr, których w ujęciu globalnym nie zamierzano zredukować. Dotyczy to zwłaszcza dzisiejszego korpusu podoficerów (chorążych i podoficerów) oraz oficerów młodszych. W latach 2001-2004 z tych korpusów zwolniono aż 12 500 żołnierzy w tym 9 772 chorążych i podoficerów oraz 2 728 oficerów młodszych. Aż 3 156 żołnierzy zwolnionych nie osiągnęło 15 letniej wysługi, co stanowi ponad 15% wszystkich zwolnień w tych latach. Przykłady te podano, aby uzmysłowić skalę tego zjawiska i jak negatywnie oddziałuje ono na koszty restrukturyzacji, gdy błędnie przyjęte zostaną określone kryteria. Biorąc bowiem pod uwagę założenia stopniowego rozbudowywania korpusu podoficerów należy zakładać, iż w znacznej części zwolnienia te były niepotrzebne, a na wakujące stanowiska prędzej, czy później zatrudnieni zastaną nowi żołnierze, których należało będzie wyekwipować, zakwaterować, wyszkolić, itd. Żołnierze, którzy odeszli bez powodu przedwcześnie, obciążają system emerytalny, o czym świadczy rokroczny wzrost wydatków emerytalnych, dalece wyższy od zakładanych wielkości. W latach 2001-2004 w trakcie wykonywania budżetu MON należało planowane w ustawach budżetowych środki na emerytury zwiększyć aż o 176,6 mln zł. Powyższe potwierdza jak dalece niekorzystne, nieracjonalne oraz szkodliwe społecznie może być realizowanie planów restrukturyzacji, których głównym wyznacznikiem

jest osiągnięcie celów wyznaczonych w oderwaniu od większości czynników mających istotny wpływ na ten cel. Każda restrukturyzacja sił zbrojnych, a tym bardziej pełne uzawodowienie, nie może być celem samym w sobie, tym bardziej trudno zatem obronić tezę, iż celem powinno być w 2010 r. pełne uzawodowienie. Stąd jeszcze raz podkreślenia wymaga, iż dla potrzeb niniejszego opracowania datę tę przyjęto bardziej w kategoriach co należy zrobić, jak to zrobić, ile to będzie kosztowało i czy możliwe jest osiągnięcie tego celu do końca 2010 r. Nasze podejście sprowadza się do twierdzenia, iż **armia zawodowa to racjonalny postulat, a rok 2010, to tylko horyzont czasowy do którego prowadzimy rozważania.**

Pięć – sześć lat w życiu człowieka to okres długi, dla armii jest to jedynie epizod. Zatem czy generalna zmiana jakościowa jest w ogóle możliwa. Odpowiedź na tak postawione pytanie nie jest prosta i bynajmniej nie jednoznaczna. Gdy na chwilę powrócimy do programu 2005-2010 zauważymy, że wydatki majątkowe z obecnych 3,23 mld zł wzrosną do 5,25 mld zł w roku 2010, czyli aż o 62,5%. Można ten wynik uznać za wręcz imponujący. Pomijając fakt, czy prognozy te mogą się spełnić, należy zadać jednak pytanie, czy zakupy na poziomie rzędu 1,6 mld zł, to w istocie jakościowo inna od terażniejszej sytuacja. Najważniejszą kwestią na obecny czas jest więc decyzja o radykalnym ograniczeniu innych wydatków w SZ; w naszej ocenie musi się to wiązać z pełnym uzawodowieniem sił zbrojnych. Można zaryzykować twierdzenie, iż z jednej strony aktualna sytuacja sprzyja takiej decyzji. Po pierwsze wiele krajów już taką decyzję podjęło, co skłania do tego, iż można wysnuć tezę, że proces ten jest w znacznej mierze uzasadniony i nie odwoławczy. **Skoro w wielu krajach wdrożono uzawodowienie, a w wielu innych proces ten już trwa, to im szybciej zapoczątkujemy działanie w tym kierunku w Polsce, to tym lepiej.**

Korzystna sytuacja geopolityczna z jednej strony oraz nowe wyzwania stawiane przed siłami zbrojnymi wynikające głównie z nowych zagrożeń, zdają się wskazywać na armie zawodową jako rozwiązanie jakościowo lepsze od armii z poboru. Z drugiej jednak strony wewnętrzna sytuacja kraju, w tym głównie oczekujące nas wybory przesądzą raczej, iż decyzja o tak przełomowym charakterze będzie odwlekana. Sprawy o tak znacznym ciężarze gatunkowym winny być rozpatrywane w ramach Strategicznego Przeglądu Obronnego (SPO), który z założenia powinien dać odpowiedź na wiele nurtujących nas obecnie problemów związanych ze stanem i perspektywą sił zbrojnych. W takich warunkach niezmiernie trudno oczekiwać wiążących rozwiązań.

Co jednak przemawia o stosunkowo pilnej potrzebie podjęcia decydujących rozstrzygnięć w tej kwestii. Otóż jak szczegółowo omówiono wcześniej siły zbrojne wkroczyły w etap realizacji kolejnego programu 6-letniego na lata 2005-2010. Program ten przyjął szereg kierunków zarówno co do budowy struktur organizacyjnych, liczebności, a także wyposażenia sił zbrojnych. Należy oczekiwać, iż armia w pełni zawodowa, z wielu różnych przyczyn będzie zasadniczo odmienna, od tej z poboru. Dotyczy to szczególnie liczby żołnierzy zawodowych, w tym liczebności poszczególnych korpusów osobowych, liczby i struktury jednostek wojskowych i innych jednostek organizacyjnych szczebla nadrzędnego. Z punktu widzenia potrzeb armii zawodowej uzasadnionym będzie zatem twierdzenie, iż realizacja programu na lata 2005-2010 w obecnym jego kształcie przyniesie niepotrzebne koszty głównie w tym obszarze. Obecnie zawodową służbę wojskową w korpusie oficerów i podoficerów pełni 69 778 żołnierzy zawodowych. Dane te jak widać znacząco odbiegają od liczebności jaką zamierza się osiągnąć w programie w roku 2010 (72 092). To oznacza, iż realizując ustalenia programowe

będziemy stopniowo nabierać żołnierzy do tych korpusów, co przy innej strukturze armii zawodowej będzie niepożądane. Niebezpieczeństwa takiego nie będzie w odniesieniu do szeregowych zawodowych, gdyż w oparciu o ten korpus uzawodowienie będzie postępować. Istnieje również zagrożenie, iż koszty tego typu powstaną w innych miejscach, jak chociażby w ramach zakupów UiSW oraz inwestycjach budowlanych. Rzeczywiście szczególnie w tym drugim obszarze, jeżeli teraz będziemy rozbudowywać (modernizować) obiekty, które następnie zdamy poza siły zbrojne - poniesiemy wymierne straty. W odniesieniu do potencjalnych strat w zakupie UiSW będą nie tak znaczące, gdyż obecnie z uwagi na nadal skromny budżet realizowane są głównie priorytetowe programy.

Z powyższego wynika, iż cel armia zawodowa w 2010 r. może mieć również ekonomiczne uzasadnienie, co wskazuje na potrzebę decyzji o dążeniu w tym właśnie kierunku. Idąc głębiej, chociaż z metodologicznego punktu widzenia opinia, która zostanie poniżej wyartykułowana obciążona będzie wadami, można zaryzykować twierdzenie, iż najlepiej byłoby, aby decyzję taką podjąć już dzisiaj. Uprawnia do tego fakt, iż poza okolicznościami wewnętrznymi, dysponujemy obecnie takimi doświadczeniami, które jednoznacznie zdają się przesądzać na korzyść armii zawodowej. **Nie jest kluczową kwestią w tym kontekście, czy budować armię zawodową, ale jak i kiedy i w jakim kształcie.** Korzyść z tego jest również taka, że SPO mogłyby się skupić głównie na tym zagadnieniu. Określanie zatem priorytetów przebudowy i modernizacji w kontekście celu jakim jest armia w pełni zawodowa jest ze wszech miar zasadnie i pożądanie.

Cel armia zawodowa należy rozpatrywać również w kontekście oczekiwanej powszechnie stabilności sił zbrojnych. Teza taka jest dość przewrotna, gdy weźmiemy pod uwagę fakt, iż realizacja tego zamierzenia

wywoła kolejną restrukturyzację, czyli ponownie zburzy obecną stabilizację.

Ale czy tak naprawdę możemy uznać, że stabilizacja jaką zakłada program na lata 2005-2010 rzeczywiście nastąpi. Biorąc pod uwagę uwarunkowania ekonomiczne na ten okres, a tym samym kruchość przyjętych założeń prognostycznych w ustalaniu budżetu MON, wiele z przyjętych założeń musi ulec zmianie. Przy jednoczesnym priorytecie dla wydatków modernizacyjnych, weryfikowane będą pozostałe wydatki dotyczące głównie utrzymania stanów osobowych. Nawet gdyby prognozy budżetowe w pełni sprawdziły się, to warto zauważyć, iż nie osiągniemy znaczącej poprawy w zakresie modernizacji potencjałów nawet gdyby zakupy UiSW w 2010 r. byłyby o 2 mld zł wyższe niż obecnie, to i tak nie wystarczą na chociażby zadowalające wyposażenie wojsk w nowoczesne uzbrojenie i sprzęt. Wszystko to wskazuje, że w niedalekiej przyszłości, bez względu, czy armię uzawodowimy, czy też nie, to i tak jej liczebność będzie korygowana w dół. Czy w armii o liczebności zdecydowanie poniżej 150 tys. będzie jeszcze miejsce dla żołnierzy z poboru, można zaryzykować stwierdzenie, że raczej nie.

Ostatnie 15 lat, to permanentne przeobrażanie sił zbrojnych; przeobrażenia te uwzględniały zawsze konieczność poboru. Czy po tych 15-tu latach możemy stwierdzić, że potencjał naszych sił zbrojnych wzrósł? Czy w aspekcie dynamicznie zmieniających się warunków nadążają one za aktualnymi wyzwaniem i oczekiwaniami? Pytania te pozostają w zdecydowanej większości otwarte, jednak nie będzie nadużyciem, iż nastął czas na radykalną i jakościową zmianę.

**Cel armia zawodowa w kontekście powyższych rozważań nie jawi się jako bezzasadne, utopijne dążenie, lecz konieczność wynikająca zarówno z obecnej sytuacji i uwarunkowań jak i możliwości ekonomicznych państwa i racjonalnego wykorzystania**

publicznych środków. Konieczne jest to także mając na uwadze coraz liczniejsze zadania wynikające ze zobowiązań sojuszniczych oraz rachunku ekonomicznego<sup>21</sup>.

### *3. 3. Etapy dochodzenia do armii zawodowej*

Starając się określić możliwe etapy dochodzenia do armii zawodowej w naszym kraju, należy na wstępie zastrzec, że jest to złożone zagadnienie natury metodologicznej i merytorycznej. Chodzi tu o przewidywanie szeregu przedsięwzięć i ich sekwencji, które są istotnymi zagadnieniami wdrażania tego typu przedsięwzięcia.

Przede wszystkim należy wyraźnie zaznaczyć, że musi być podjęta w tej sprawie ustawa sejmowa, która będzie sankcjonować wprowadzenie w naszym kraju takiego modelu. Oczywiście tego typu decyzje muszą być poprzedzone szeroką społeczną dyskusją i wykonaniem specjalistycznych ekspertyz i szacunków przez kompetentne gremia. Mamy tu na uwadze specjalistów od spraw kadrowych, struktur organizacyjnych, techniki, finansów i nauk społecznych. Gremia te wywodzić się powinny z różnych środowisk i struktur organizacyjnych. Przede wszystkim chodzi o interpersonalne zespoły eksperckie reprezentowane z: praktyków-dowódców, planistów-sztabowców, nauki – ośrodków akademickich i różnych profesji. Zachodzi w tym zakresie potrzeba permanentnego opracowania szczegółowych planów, harmonogramów i regulacji dochodzenia do armii zawodowej. Komisje te działałyby w sposób stały. Ich przewodniczący referowaliby raz w miesiącu na wspólnym kolegium stan zaawansowania prac i podejmowano by wówczas koordynację przedsięwzięć na przyszłość. Wydaje się, że kluczowymi sprawami

---

<sup>21</sup> R. Polak, J. Telep, *Armia zawodowa – uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne*, Bellona, Warszawa 2003, s. 167.

w ustaleniu etapów dochodzenia do armii zawodowej są m.in. następujące zagadnienia, które rzutować będą na tempo i strukturę przyszłej armii.

- 1) Określenie najbardziej prawdopodobnych działań SZ w celu obrony kraju i spełnienia zobowiązań sojuszniczych.
- 2) Wspecyfikowanie form i zakresu szkolenia żołnierzy.
- 3) Podzielenie jednostek wojskowych na kategorie zdolności bojowej i konieczności przerzutu.
- 4) Wprowadzenie nowoczesnych systemów uzbrojenia dla żołnierzy, które efektywnie zwalczać będą współczesne zagrożenia.
- 5) Wypracowanie nowych uregulowań prawnych w zakresie mobilizacji SZ w przypadku wojny.
- 6) Nakreślenie zmian struktur dowodzenia i ukierunkowania ich na efektywne dowodzenie i kontrolę (zwiększenie ćwiczeń poligonowych, organizację połączonych sztabów, jednostki o strukturze modułowej).

Wydaje się, że najbardziej racjonalnym sposobem dochodzenia do pełnej profesjonalizacji armii w naszym kraju byłoby systematyczne znoszenie poboru w okresie 4-5 lat. Oznacza to, że żołnierze służby zasadniczej byłiby w ograniczonym stopniu wcielani do wojska. Potrzeba więc przygotowania w tym zakresie prac planistycznych, realizacyjnych i funkcjonalnych tego stanu. Za stopniowym wprowadzeniem tego typu zmian przemawiają choćby takie względy jak:

- ograniczony poziom budżetu MON,
- minimalizowanie ponoszonych kosztów,
- organizacja szkolenia i służby w jednostkach wojskowych,
- przygotowanie nowych przejściowych etatów w jednostkach wojskowych,

- opracowanie przez dowódców jednostek odpowiedniej kwalifikacji (konkursu) na stanowiska szeregowych zawodowych<sup>22</sup>,
- stopniowe przystosowanie warunków bytowych do częściowego przyjęcia szeregowych zawodowych do zamieszkania w jednostce wojskowej.

Należy oczekiwać, że raptowne przejście na system armii zawodowej spowoduje chaos organizacyjny, obniżenie gotowości bojowej, trudności w bieżącym funkcjonowaniu jednostek. Stopniowanie tego procesu złagodzi te negatywne następstwa i wymusi potrzebne zmiany. Podejście takie powinno obowiązywać niezależnie od rodzaju sił zbrojnych i typu jednostek. Potrzeba czasu aby proces ten w sposób planowy przebiegał i nie przybierał gwałtownych zmian.

Istotną sprawą jest też podejście indywidualne do każdej jednostki. Zmiany te powinny być stopniowane i nie wykonywane dla statystycznych wskaźników, a przede wszystkim dla zachowania ciągłości służby i szkolenia jednostki wojskowej. Stąd też niektóre jednostki mogą osiągnąć pełną profesjonalizację szybciej - inne wolniej. W tym zakresie winno zaplanować się ten proces nie odgórnie ale oddolnie. To dowódcy jednostek i ich sztaby znają swoje możliwości wdrożenia takiego procesu, by nie nadwyręzać realizacji ciężących na nich zadań. Stąd należy przygotować indywidualny harmonogram dla każdej jednostki. Wiąże się to określeniem nowych przejściowych etatów dla tych podmiotów. Wydaje się za wielce optymalne przechodzenie na nowe struktury całych pododdziałów. Przede wszystkim mamy tu na uwadze kompanie i samodzielne plutony.

**Proponujemy więc wydzielić kilka wyraźnych etapów dochodzenia do armii zawodowej w naszym państwie, mając na uwadze podejście globalne:**

---

<sup>22</sup> [www.mon.gov.pl](http://www.mon.gov.pl)

***I etap planistyczny*** - przygotowanie koncepcji dochodzenia do pełnej profesjonalizacji armii; okres ok. 9 miesięcy;

***II etap decyzyjny*** - okres prac legislacyjnych w organach ustawodawczych państwa; czas ok. 6 miesięcy;

***III etap początkowego*** wdrażania projektu - można uznać, że etap ten zakończy się wówczas gdy zostanie przyjętych ok.  $\frac{1}{4}$  wszystkich planowanych wcieleń na stanowiskach szeregowych zawodowych; czas realizacji ok. 12 miesięcy;

***IV etap zaawansowanych prac*** wdrażania projektu - etap ten da się wyznaczyć, gdy liczba szeregowych zawodowych osiągnie wskaźnik  $\frac{3}{4}$  planowanego etatu docelowego; czas ok. 18 miesięcy;

***V etap pełnej profesjonalizacji armii*** - zakładany stan etatowy zostanie zrealizowany w pełni; czas ok. 9 miesięcy;

***VI etap wnoszenia poprawek i korekt do etatów i ich realizacja;*** czas ok. 6 miesięcy.

Z tych wyliczeń wynika, że potrzeba ok. 5 lat aby zaplanować, wdrożyć i usunąć usterki wynikające z pełnej profesjonalizacji armii w naszym państwie. Wydaje się, że termin ten jest optymalnym czasem na dobre przygotowanie i wdrożenie tych koncepcji. Przyspieszyć ten proces można by było, gdyby środki finansowe przeznaczane na ten cel zostały wyraźnie zwiększone. Nie mniej proces planistyczny i decyzyjny musi trwać ok. 5 kwartałów i trudno byłoby go skrócić. Okres ten jest szczególnie ważny dla całego przedsięwzięcia. Również pewne prace adaptacyjno-budowlane, które są do zrealizowania w jednostkach wojskowych wymagają czasu i obowiązujących w tym zakresie procedur.

**W konkluzji proponuje się za łagodne przejście do armii zawodowej rozciągniętym w czasie kilku lat. Pośpiech w tym zakresie jest nie wskazany.**

### ***3.4. Problemy wynikające z dochodzenia do armii zawodowej***

Na potrzeby poprzedniego opracowania w zakresie kosztów armii zawodowej przyjęto model statyczny, czyli taki który polegał na porównaniu kosztów funkcjonowania sił zbrojnych w obecnym składzie i strukturze do kosztów armii w pełni zawodowej. Wyliczono, stosując obowiązujące w 2004 r. wskaźniki kosztów utrzymania stanów osobowych, że nie zmniejszając obecnej liczebności oficerów i podoficerów uzawodowienie miałyby się odbywać poprzez nabór szeregowych zawodowych oraz pracowników wojska. Wówczas liczebność przyszłej armii zawodowej mogłaby oscylować w granicach liczby 114 tys. żołnierzy. Nie spowodowałoby to zwiększenia obecnych wydatków na utrzymanie stanów osobowych.

Wyliczenie takie choć ze wszech miar prawidłowe i zasadne nie rozwiązuje jednak obecnych problemów złej struktury budżetu, przy prognozowanym poziomie finansowania nawet w najbardziej optymistycznym wariantcie możliwości budżetowych MON określonym w programie na lata 2005-2010. Model statystyczny nie uwzględnia także okresu przejściowego, w trakcie którego należy przebudować struktury organizacyjne, przeorganizować infrastrukturę wojskową oraz podjąć szereg innych przedsięwzięć, generujących dodatkowe koszty. Poniżej przedstawiono próbę zdefiniowania tych problemów i implikacji jakie one wywołują szczególnie w okresie dochodzenia do struktur armii zawodowej, ale częściowo także już po jej zbudowaniu. Definiowanie takie jest o tyle istotne, gdyż podejmując decyzje o uzawodowieniu, należałoby

zweryfikować wiele programów dziedzinowych, zbudowanych w oparciu o program 2005-2010, które uwzględniają jedynie wzrost uzawodowienia, co oznaczać może że ich realizacja przynajmniej w dużej części, będzie niecelowa. Takie podejście w dużym stopniu zredukowałaby ewentualne straty (koszty).

Docelowo struktura armii zawodowej nie przemawia na korzyść oficerów. Armia zawodowa to armia z założenia bardziej profesjonalna i nie wymagająca tak znacznej liczby stanowisk dowódczych i kierowniczych. Zatem wraz ze wzrostem uzawodowienia należałoby się opowiadać za spadkiem udziału oficerów w ogólnej strukturze żołnierzy zawodowych. Można jednak uznać, iż wzrastający stan szeregowych zawodowych samoistnie poprawi relacje wewnętrzne w strukturze kadry zawodowej, a udział oficerów obniży się, gdyż nie zakłada się rozwoju liczebnego tego korpusu osobowego. Mimo powyższego udział zarówno oficerów i podoficerów w ogólnej strukturze sił zbrojnych i tak byłby znacznie większy niż obecnie, bowiem zgodnie z założeniem armia powinna się zmniejszyć z poziomu 150 tys. do minimum 114 tys. Poniżej przedstawiono jak poszczególne korpusy ukształtowałyby się gdyby nie zmieniać liczebności korpusów podoficerów i oficerów w stosunku do założeń przyjętych w programie na lata 2005-2010.

Korpus osobowy	2005		2010 program 2005-2010		2010 armia zawodowa	
	liczba	udział w %	liczba	udział w %	liczba	udział w %
oficerowie	25 500	17,73	25 500	17,40	25 500	23,07
podoficerowie	44 783	31,13	46 597	31,80	44 783	40,52
szeregowi zawodowi	6 065	4,22	21 763	14,85	38 546	34,88
pozostali	67 506	46,93	52 654	35,94	1 685	1,52
<b>razem</b>	<b>143 854</b>	<b>100</b>	<b>146 514</b>	<b>100</b>	<b>110 514</b>	<b>100</b>

Zestawienie to obrazuje jak dalece byłaby niekorzystna struktura przyszłej armii zawodowej, gdyby nie zmieniać obecnej liczebności oficerów. Ta sama sytuacja, co potwierdzają informacje z tabeli, dotyczyła będzie podoficerów zawodowych. Powyższe uświadamia jak pilna jest ewentualna decyzja o uzawodowieniu. Wynika to bowiem z faktu, że niezmiennianie przyjętych w programie rozwoju założeń liczebności poszczególnych korpusów kadry oznaczać może mnożenie przyszłych kosztów związanych ze zwolnieniem nadwyżki. Co istotne nawet bez wprowadzania pełnego uzawodowienia przy dalece zaawansowanym procesie koncepcyjnym, co do zmniejszania liczebności znacznie poniżej 150 tys., utrzymywanie takiej struktury na dłuższą metę nie obroni się.

Niezależnie zatem od tego, czy uzawodowi się armię czy też nie, koniecznym będzie w kolejnych latach zmniejszanie poziomu oficerów ale także podoficerów. To oczywiście będzie generowało dodatkowe koszty, których program na lata 2005-2010 nie uwzględnia. Koszty te to głównie odprawy przy zwolnieniu, odprawy mieszkaniowe oraz wzrost obciążeń systemu emerytalnego.

Kolejną grupą są pracownicy wojska. Należy założyć, że ich stan nie ulegnie radykalnej zmianie, choć może podlegać okresowym wahaniom. Przy czym nie decydują tutaj jedynie liczby bezwzględne, ale także konieczność rozpatrzenia tego problemu w kontekście wypełniania przez pracowników wojska funkcji. Znaczna ich część realizuje bowiem zadania o szeroko rozumianym usługowym charakterze. Można byłoby założyć, iż wraz ze zmniejszeniem się liczby jednostek wojskowych oraz przemodelowaniem lub rezygnacją z funkcji wielu elementów składowych jednostek wojskowych (np. brak zorganizowanego wyżywienia żołnierzy służby zasadniczej) ich liczba powinna spaść. Tutaj jednak należy zauważyć, że wiele zadań które obecnie wykonywane są przez żołnierzy niezawodowych będzie musiała być przejęta przez innych – pracowników

wojska. Należało będzie zatem przereorganizować zatrudnienie lub też zlecić specjalistyczne usługi. Wartościowanie tych zmian, bez podstawowych danych jest bardzo utrudnione, o ile w ogóle możliwe. Nie będzie jednak znaczącym błędem jeżeli założymy, że koszty, które obecnie ponosimy na utrzymanie personelu cywilnego - nie obniżą się znacząco.

### ***Struktury organizacyjne SZ***

Armia zawodowa sama w sobie wymusi konieczność nowej organizacji sił zbrojnych, konieczność tym większą, iż armia taka będzie znacznie mniej liczna. Rewizji zatem musi podlegać liczebność jednostek bojowych, ale także struktur - a może głównie - dowodzenia i kierowania szczebla pośredniego i centralnego. Zadanie to będzie szczególnie trudne, gdy uwzględnimy fakt iż dopiero zakończono mozolny proces wydawania etatów na obecną wielkość sił zbrojnych, czyli 150 tys. Proces wprowadzania nowych struktur organizacyjnych będzie oddziaływać na wiele istotnych sfer funkcjonowania wojska, w tym głównie na stany osobowe. O tym że tak jest, niech przekona chociażby poniższe zestawienie.

<b>Wyszczególnienie</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>Razem</b>
<b>Liczba zwolnionych ze służby żołnierzy zawodowych</b>	2 689	4 841	9 149	5 005	<b>20 954</b>
<b>W tym na własną prośbę</b>	1 554	1 373	1 780	1 950	<b>6 663</b>
<b>Udział w %</b>	57,79	28,36	21,14	38,96	<b>31,79</b>

Powyższe oznacza, że prowadzona restrukturyzacja w latach 2001-2004 mogła spowodować odejście z armii wielu żołnierzy, jako efekt dyslokacji jednostek wojskowych. Nie są znane badania, które bezpośrednio potwierdziłyby tę zależność. Należy jednak założyć, iż

znaczny odsetek zwolnień na własną prośbę (średnio ponad 30%) w czasie głębokiej redukcji stanów osobowych, kiedy wiele z racjonalnych przesłanek (dodatkowe świadczenia związane z art. 14 ustawy o przebudowie...) powstrzymać powinny decyzję o opuszczeniu szeregów żołnierskich, zależność ta nie może być przypadkowa. Na pewno miarodajną będzie informacja, iż aż 3,2% wszystkich zwolnionych w tych latach, to żołnierze którzy nie przyjęli propozycji wyznaczenia na niższe stanowisko służbowe.

Oczywiście można wskazać, iż samoistne odejścia obniżyły konieczność głębokiej redukcji ze strony organów wojskowych. Twierdzenie takie jest tylko częściowo uprawnione, gdyż wśród tych co odeszli, wielu było takich, których nie dało się zastąpić i należało w ich miejsce wcielić nowych. Generowało to i nadal generuje koszty pośrednie, które trudno przeliczyć, ale które znacząco obciążą budżet w trakcie transformacji. Struktury organizacyjne armii zawodowej mogą się również znacząco różnić w zakresie wymaganych kwalifikacji personelu. Nie popełnimy chyba zbyt wielu błędów, jeżeli założymy, iż corocznie liczba zwolnionych w wyniku powyższych uwarunkowań wzrośnie o minimum 10%.

### ***Infrastruktura wojskowa***

Wprowadzenie armii zawodowej - poza wcześniej wymienionymi obszarami - będzie miało swój wpływ na wydatki w zakresie szeroko rozumianej infrastruktury wojskowej. Dotyczyło to będzie głównie infrastruktury ogólnowojskowej, ale także, choć w mniejszym stopniu, specjalnej i mieszkaniowej.

Zmiana liczebności sił zbrojnych, inna ich organizacja jakościowa i ilościowa, przełożyć się musi na ich zasoby. Należy założyć, iż wraz ze

zmniejszeniem liczby jednostek wojskowych znacząco zmniejszy stan posiadania infrastruktury. Docelowo przyniesie to zatem realne oszczędności w jej utrzymaniu. Zanim to jednak nastąpi wystąpią znaczne obciążenia budżetu wynikające z dyslokacji oraz będące następstwem nowych potrzeb, które wymuszą wiele niezbędnych adaptacji i inwestycji.

Nie bez znaczenia będzie także potrzeba zapewnienia kadry zawodowej warunków mieszkaniowych, głównie dla szeregowych zawodowych, których liczba w kolejnych latach będzie wzrastać. Żołnierzom tym należy zapewnić zakwaterowanie, odmienne od innych korpusów, gdyż ma ono być organizowane w oparciu o system skoszarowany. Warunki tego zakwaterowania przewyższają standardem jednak te, którymi dysponujemy obecnie, a które przeznaczone są dla żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Poniesione będą zatem znaczne koszty związane z adaptacją obiektów koszarowych.

Zmiany organizacji, a następnie dyslokacji mogą wymusić znaczne inwestycje w zakresie infrastruktury mieszkaniowej dla żołnierzy zawodowych służby stałej. Trudno ocenić jak wielka byłaby ich skala, gdyż procesów tych nigdy tak naprawdę ze sobą nie łączono, zatem nawet zgrubne szacunki mogą okazać się chybione. Jak wspomniano wcześniej proces redukcji etatów oficerskich i podoficerskich oraz restrukturyzacja, nie tylko nie zatrzymają naboru nowych żołnierzy, ale mogą nawet, z racji na specjalizację wykonywanych funkcji jak też odejścia żołnierzy na własną prośbę, zwiększyć ten nabór, co oznacza generowanie kosztów również w zakresie infrastruktury, w tym konieczności przejściowego zakwaterowania w internatach oraz należności związanych z tzw. zagospodarowaniem.

Uzawodowienie pociągnie za sobą również rewolucję w zakresie bazy usługowej, która obecnie pełni inne funkcje od tych, które wystąpią w przyszłości. Dotyczy to zwłaszcza obiektów żywieniowych, w tym

kuchni i stołówek żołnierskich, ale także innych jak chociażby łaźni i pralni. Obiekty te w zdecydowanej większości staną się zbędne, co nie rozwiązuje jednak problemu, gdyż usytuowane są na terenach zamkniętych, a zatem ich sprzedaż, czy dzierżawa będzie utrudniona.

### *Problemy społeczne*

W obszarze tym z oczywistych względów najbardziej odczuwalne i bezpośrednio będą problemy wynikające ze zmniejszenia korpusów oficerów i podoficerów oraz z likwidacji jednostek wojskowych. Będą one dotyczyły zarówno żołnierzy zawodowych jak też pracowników wojska. Biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy, opór społeczny w tym obszarze będzie znaczący. Bardzo często wystąpią również przypadki w których wraz z przeniesieniem żołnierza – pracę straci współmałżonek, co dodatkowo obarcza dużą niechęcią procesy restrukturyzacyjne. Nie bez znaczenia jest oczywiście fakt, iż restrukturyzacja jest w ostatnich latach permanentna. Innym problemem z tego obszaru jest szeroko rozumiane otoczenie jednostek wojskowych, które poza faktem, iż często są one dużym pracodawcą na danym terenie, są również znaczącym odbiorcą towarów i usług. Wielu przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność gospodarczą, usługową i handlową w związku z likwidacją jednostek wojskowych zbankrutuje, co potęguje negatywny odbiór restrukturyzacji. Skutki społeczne dla gmin, w których wyprowadzi się wojsko będą potęgowane poprzez znaczne obniżenie wpływów z podatków lokalnych, zatem będą one znacznie biedniejsze.

### ***3.5. Analiza kosztów wynikających z wprowadzenia armii zawodowej w naszym kraju***

Kalkulując koszty związane z wdrożeniem modelu armii zawodowej, w pierwszej kolejności należy zidentyfikować te, które w sposób bezpośredni i pośredni związane są ze stanami osobowymi. Identyfikacji takiej dokonano w obowiązującym w resorcie systemie kosztów, w którym precyzyjnie rozgraniczono poszczególne kategorie kosztotwórcze i zgrupowano je w odniesieniu zarówno do ich rodzajów jak i podmiotów. Podmiotami tymi są żołnierze zawodowi, nadterminowi, kandydaci na żołnierzy zawodowych i podchorążowie SPR, żołnierze zasadniczej służby wojskowej oraz pracownicy wojska; rodzajami kosztów są natomiast: osobowe, rzeczowe, w tym: żywienie, umundurowanie, leczenie, zakwaterowanie i pozostałe oraz koszty szkolenia.

Do wyliczeń w skali makro wskaźniki uzyskane tą drogą są najbardziej obiektywne, gdyż uwzględniają wszystkie należności zarówno finansowe wypłacone w danym roku, jak też rzeczowe realizowane w naturze, a zakupione np. w innych latach. Średnie wskaźniki kosztów za całe siły zbroje uwzględniają określoną liczebność stanów osobowych w poszczególnych RSZ oraz ich strukturę (oficerowie, chorążowie, podoficerowie). Ma to duże znaczenie w kontekście faktu, że struktury te wyrażające się określonym udziałem poszczególnych RSZ, jak też poszczególnych korpusów osobowych będą się w przyszłości zmieniać. Dlatego, uwzględniając różne wielkości kosztów w RSZ należy przy posługiwaniu się jednolitymi wskaźnikami dla całych SZ RP, założyć pewien margines błędu. Brak jakichkolwiek informacji jak te RSZ będą w przyszłości kształtowane uniemożliwia zastosowanie właściwych wskaźników. Stąd też, gdyby w następnych latach w większym stopniu ograniczono MW, SP, DGW, a w mniejszym DWL wówczas odchylenie

będzie ujemne (koszty globalne mniejsze od wyliczonych) i odwrotnie. Podobna sytuacja wystąpi w odniesieniu do korpusów kadry zawodowej, gdzie średni koszt uwzględnia obecną jej strukturę. Gdy założymy, iż oficerowie będą redukowani w stopniu większym, średni koszt będzie spadał. Dodatkowo nie dysponujemy obecnie wskaźnikami kosztów szeregowych zawodowych.

W części pierwszej projektu badawczego<sup>23</sup> przyjęto pewne odniesienia w stosunku do innych korpusów osobowych żołnierzy zawodowych (szczególnie w obszarze wydatków o charakterze rzeczowym). W zakresie poziomu ich uposażeń i pochodnych przyjęto ubiegłoroczny (2004 r.) poziom ich stawek uposażenia zasadniczego. W tym roku (2005) jednak stawka ta wzrosła aż 14,3% przy wzroście uposażeń oficerów i podoficerów odpowiednio o 2% i 4%. Powyższe znacząco wpłynęło na koszty szeregowych zawodowych i w konsekwencji musi mieć wpływ na całkowity koszt armii zawodowej z ich znacznym udziałem.

Powyższe ma na celu wskazanie na pewne ograniczenia, które zdają się przesądzać o potrzebie używania kosztów co prawda jako kategorii dominującej, jednak ze znacznym wsparciem również innych parametrów, w tym stawek uposażeń (należności pieniężnych), odpowiednich proporcji, wskaźników, itp. Jest to o tyle istotne, gdyż ocena skutków tak ważnego przedsięwzięcia o ustrojowym wręcz znaczeniu – powinna być w miarę precyzyjna. Konieczne zatem było przyjęcie pewnych metodologicznych założeń, które mogą być pomocne przy weryfikowaniu wyliczonych kosztów transformacji. Poniżej przedstawiono główne założenia w tym obszarze.

---

<sup>23</sup> Strategia uzawodowienia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej ..., op. cit.

## *Wydatki osobowe*

Dominujące znaczenie dla kształtowania tych wydatków mają: nowa ustawa pragmatyczna, ustawa o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej, postanowienia Prezydenta RP w sprawie ustalenia wielokrotności kwoty bazowej (2,05) oraz coroczne ustawy budżetowe, w których kwoty te są określane. Obecnie na podstawie tych dokumentów średnie roczne uposażenie żołnierza wraz z dodatkowym wynagrodzeniem rocznym wynosi 38.300 zł., niezależnie od tego czy jest to oficer czy też szeregowy zawodowy. Jest to o tyle istotne, że każdy dodatkowy szeregowy zawodowy tylko w zakresie uposażeń i tzw. „nagrody rocznej” generuje wydatek w tej wysokości, mimo że jego uposażenie jest znacznie niższe. Stąd też uposażenia i nagrody roczne w wyliczeniach wyodrębniono z poszczególnych grup osobowych i wykazano globalnie, kształtując je w oparciu o formułę 2,05. Kategoria tzw. „pozostałych wydatków osobowych” wynika zarówno z wysokości pobieranego uposażenia poszczególnych żołnierzy, jak też najniższego uposażenia zasadniczego, stąd też nie są one w jednakowej wysokości dla wszystkich żołnierzy. W konsekwencji, w tym zakresie nie przyjęto jednej wielkości wskaźnika pozostałych wydatków osobowych dla wszystkich żołnierzy, a uwzględniając te uwarunkowania - zróżnicowano je. Znaczącą część wydatków osobowych stanowią odprawy i inne należności związane ze zwolnieniem, tym bardziej istotną w warunkach restrukturyzacji. Znacząco różny jest poziom tych należności dla poszczególnych grup osobowych, gdyż wyznacznikiem ich są uposażenia otrzymywane przez tych żołnierzy w trakcie pełnienia służby. Dodatkowo poziom zwolnień znacząco oddziałuje na wysokość wskaźnika kosztów osobowych.

Reasumując - w ramach wskaźnika kosztów osobowych żołnierzy zawodowych wyodrębniono, w celu urealnienia wyliczeń, koszty uposażeń,

koszty odpraw oraz tzw. „pozostałe koszty osobowe”. Tak więc również w tym przypadku średnia wielkość odprawy została odrębnie określona dla oficerów, podoficerów i szeregowych zawodowych. W pozostałych kosztach osobowych szeregowych zawodowych uwzględniono w większym stopniu niż dla innych korpusów zasiłki na zagospodarowanie oraz należności przeniesieniowe.

Wszystkie należności osobowe wyliczono na podstawie kosztów jednostkowych z roku 2004, waloryzowanych do warunków cenowych roku 2005 oraz aktualnych na 2005 r. stawek uposażeń. W kalkulacjach przyszłych wydatków nie uwzględniono waloryzacji świadczeń, wynagrodzeń i innych należności. Takie założenie wynika z braku dostatecznej wiedzy jak w przyszłości kwestie te będą rozstrzygane oraz z faktu, iż wystąpią one niezależnie od tego czy w MON prowadzone będą działania restrukturyzacyjne. Główną przesłanką jest jednak potrzeba zachowania porównywalności obliczeń dotyczących przyszłości ze stanem obecnym. Należy mieć jednak na uwadze, że waloryzacja wpłynie na znaczne zwiększenie kosztów w zakresie wydatków osobowych, co w kontekście armii zawodowej, z racji nieporównywalnie wyższych stanów uposażeń tej grupy w stosunku do żołnierzy z poboru, będzie miało istotne znaczenie.

### ***Koszty rzeczowe***

W zakresie umundurowania, wyżywienia, leczenia i kategorii tzw. pozostałych wydatków rzeczowych przyjęto jednakowe wskaźniki dla wszystkich grup żołnierzy zawodowych, zgodnie z obowiązującymi wskaźnikami kosztów, waloryzowanymi do poziomu cen roku 2005.

Odmienne natomiast przyjęto koszty zakwaterowania, co wynika z różnych uprawnień do korzystania z tego zakwaterowania dla różnych

korpusów osobowych. Nie zapomniano również o nowych uregulowaniach ustawy o zakwaterowaniu sił zbrojnych, w tym generalną zasadę, że zakwaterowanie w kwaterach stanowiących zasób WAM, przysługuje w trakcie pełnienia służby dla oficerów i podoficerów służby stałej. Po zwolnieniu z tej służby żołnierze ci będą otrzymywali odprawę mieszkaniową. Tak jednak będzie w odległej przyszłości, gdyż zdecydowana większość żołnierzy obecnie zamieszkujących kwaterę, otrzymało ją na poprzednich warunkach. Trudno jest zatem przesądzić, chociażby w dużym przybliżeniu, jaki odsetek zwalnianych będzie otrzymywał odprawę mieszkaniową. Założono zatem, na podstawie planowanej na 2005 r. liczby zwolnień oraz środków przewidzianych na ten cel w planie finansowym AMW, że będzie to 32%. Nie uwzględniono natomiast zmian w poziomie obecnych wypłat w ramach ekwiwalentu mieszkaniowych. Liczba oczekujących na tę formę uregulowania prawa do kwatery jest bowiem tak znaczna, iż okres ten (6 lat) będzie czasem na rozwiązanie tego problemu w ramach obecnego poziomu wydatków. Ewentualne pozostałości wsparłyby zwiększoną wielkość odpraw mieszkaniowych.

W zakresie szeregowych zawodowych przyjęto, iż 60% z nich będzie zamieszkiwało w jednostkach wojskowych, 40% pozostałych we własnych mieszkaniach. Koszty ich zakwaterowania przyjęto na poziomie żołnierzy nadterminowych, a średni koszt adaptacji kwater to 12,3 tys. zł.

Każdy wcielany żołnierz zawodowy otrzyma również zasiłek na zagospodarowanie w kwocie 1.600 zł. Zasiłki te uwzględniane są we wskaźnikach kosztów osobowych. Jednakże liczba wcielanych do służby żołnierzy zawodowych była niewielka, stąd też nie oddziaływały one znacząco na ich wysokość. Uwzględniając zatem znaczny wzrost wcieleń szeregowych zawodowych uwarunkowania te wzięto pod uwagę w określeniu pozostałych kosztów osobowych szeregowych zawodowych.

Koszty szkolenia oficerów i podoficerów przyjęto na jednakowym poziomie, waloryzowanym do poziomu cen roku 2005. W zakresie szeregowych zawodowych z uwagi na znaczne różnice w poziomie kosztów poszczególnych RSZ, ustalono przy uwzględnieniu liczby tych żołnierzy kierowanych do poszczególnych RSZ, zgodnie z decyzją budżetową na 2005 r. Ponieważ w dużej części żołnierze ci będą kierowani do Wojsk Lądowych, gdzie koszty te są niższe, niż w innych RSZ - średni koszt szkolenia szeregowych będzie niższy.

Poza powyższymi kosztami przyjęto również następujące założenia w zakresie kształtowania stanów osobowych.

Stan żołnierzy nadterminowych będzie sukcesywnie zmniejszany, zgodnie z założeniami programu przebudowy na lata 2005 - 2010. Proces ten zakończy się w roku 2009. Liczby tych żołnierzy we wszystkich wariantach określono na tym samym poziomie.

Liczba żołnierzy zawodowych oficerów i podoficerów zależeć będzie od przyjętego wariantu liczebności i struktury. Ważnym jest przypomnienie, iż rozważania prowadzone są w odniesieniu do jednostek budżetowych, zatem ogólną liczebność SZ należy pomniejszyć o 3.486 stanowisk dla żołnierzy, którzy pełnią służbę poza resortem ON, w akademiach wojskowych, przedsiębiorstwach przemysłu obronnego, itp. Do stanu etatowego SZ nie wliczono żołnierzy rezerwy oraz przeszkalanych studentów, wliczono natomiast kandydatów na żołnierzy zawodowych w WSO. Poziom zwolnień żołnierzy wynika głównie z wariantów liczebności, ale także z innych przesłanek.

Na podstawie danych z lat 2001 - 2004 stwierdzono, że średnia wysługa lat żołnierzy którzy opuścili szeregi kadry wynosiła około 24 lat, natomiast średnia wysługa lat oficerów obecnie pełniących służbę wynosi zaledwie 18 lat. Jeszcze głębsza rozbieżność występuje w korpusie podoficerów, gdzie średnia wysługa wynosi jedynie 14,4 lat. To oznacza, iż

naturalne odejścia nie będą wysokie. Przyjęto zatem, iż w sposób naturalny z wojska w kolejnych latach odchodzić będzie nie więcej niż 1.500 żołnierzy, w tym 600 oficerów, 700 podoficerów i 200 szeregowych zawodowych. Pragnie się jednak zwrócić uwagę na zupełnie nieznaną dotychczas czynnik jaki mogą być nowe zaostrzone przepisy ustawy pragmatycznej, które mogą wpłynąć na szybszą rotację stanów osobowych.

Poza powyższymi, przy projektowaniu wariantów, stanów osobowych oficerów i podoficerów założono, iż wymuszone odejścia będą zwiększane o 10% jako niezamierzony efekt restrukturyzacji, o którym była mowa wcześniej.

Liczba szeregowych zawodowych będzie uzależniona od przyjętych wariantów wielkości i struktury przyszłej armii. Założono tylko nieznaczny poziom odejść tych żołnierzy, gdyż biorąc pod uwagę początkowe stadium kształtowania tego korpusu - odejścia te będą miały charakter losowych. Zwiększony poziom zwolnień może nastąpić w kolejnych latach, jako brak dostatecznej rotacji w korpusie podoficerów, która uniemożliwiłaby naturalne przyjmowanie szeregowych.

Poziom żołnierzy zasadniczej służby wojskowej będzie się sukcesywnie zmniejszał, a ostatnie zwolnienia nastąpią w 2009 r. średnioroczne stany pozostałych żołnierzy niezawodowych (kandydaci na żołnierzy zawodowych, żołnierzy rezerwy, przeszkolenia studentów) przyjęto we wszystkich wariantach na poziomie określonych w programie 2005 - 2010.

Biorąc pod uwagę przyjęte poczynione w tym opracowaniu założenia, przyjęto następujące warianty kształtowania się liczebności i struktury korpusów osobowych przyszłej armii zawodowej:

- **wariant I** - 114 tys. żołnierzy (111 514 w jednostkach budżetowych) przy niezmiennych w stosunku do obecnych liczebności korpusów oficerów i podoficerów,

- *wariant II* - 114 tys. żołnierzy (111 514 w jednostkach budżetowych) przy udziale korpusów oficerów i podoficerów w stosunku do całych sił zbrojnych na analogicznym jak obecnie poziomie,
- *wariant III* - 100 tys. żołnierzy (96 514 w jednostkach budżetowych) przy udziale korpusów oficerów i podoficerów w stosunku do całych sił zbrojnych na analogicznym jak obecnie poziomie,
- *wariant IV*- 90 tys. żołnierzy (86 514 w jednostkach budżetowych) przy udziale korpusów oficerów i podoficerów w stosunku do całych sił zbrojnych na analogicznym jak obecnie poziomie.

Pomijamy w tym zakresie warianty pośrednie.

#### *Wariant I – Tabela nr1*

Na przestrzeni 5 lat koszty będą sukcesywnie wzrastać, aby w 6 roku (w którym skutki zmian restrukturyzacyjnych nie wystąpią) nieznacznie się obniżyć. Główny wzrost wydatków nastąpi w zakresie uposażeń żołnierzy zawodowych, co związane jest ze wzrostem ich liczby i obowiązującym wskaźnikiem 2,05. W porównaniu do innych wariantów stosunkowo niewielki będzie poziom wypłaconych z budżetu odpraw, co warunkowane jest zachowaniem obecnej liczebności korpusów oficerów i podoficerów. To będzie miało przełożenie na poziom świadczeń społecznych, które nie powinny wzrastać. Takie kształtowanie stanów osobowych będzie pozytywnie oddziaływało również na inne wydatki w tym w zakresie odpraw mieszkaniowych, kapitału początkowego dla żołnierzy, którzy odejdą nie nabywając minimalnej wysługi emerytalnej oraz na adaptację koszar w celu stworzenia warunków do zakwaterowania szeregowych zawodowych, liczba ich wcieleń będzie bowiem najniższa spośród wszystkich wariantów. **Po 2011 roku nie będzie występowało znaczne zmniejszenie wydatków, a koszty tego wariantu będą na trwale większe w stosunku do obecnych.**

### *Wariant II – Tabela nr 2*

Wariant ten jest najdroższy spośród zaprezentowanych. Wynika to z faktu, iż nie zmniejszając w stosunku do wariantu I ogólnej liczebności armii (114 tys.), zakładamy utrzymanie obecnej struktury kadry zawodowej. To oznacza, iż ponosząc takie same wydatki na uposażenia żołnierzy zawodowych poniesiemy również szereg innych związanych z odprawami z tytułu zwolnień do rezerwy, odprawami mieszkaniowymi oraz kapitałem początkowym. Mniejsza liczba oficerów i podoficerów, przy niezmienionej liczebności całych sił zbrojnych, oznacza konieczność wcielenia znacznie większej liczby szeregowych zawodowych, co oznacza większe wydatki dotyczące adaptacji koszar. Większe będą także koszty emerytur jako efekt znacznej liczby zwolnień; zwiększenie emerytur w przeciwieństwie do powyższych wydatków będzie miało charakter trwały. **W 2011 roku poziom kosztów obniży się, lecz i tak będzie zdecydowanie większy niż w wariacie I (emerytury). Również w latach następnych koszt ten nie będzie niższy niż w 2005 r. i w stosunku do wariantu I.**

### *Wariant III- Tabela nr 3*

Zasadnicza różnica tego wariantu w stosunku do wariantów I i II polega na zmniejszeniu ogólnej liczebności ze 114 tys. do 100 tys. Z jednej więc strony mniejsze będą koszty uposażeń, z drugiej natomiast zwiększą się wydatki na system emerytalny oraz odprawy, w tym mieszkaniowe i kapitał początkowy. O ile te drugie będą miały charakter przejściowy, to świadczenia emerytalne zwiększą się, tak jak w wariacie II w sposób trwały. To co jednak odróżnia wariant III od I i II w tym obszarze to fakt,  **iż w przyszłości, co prawda w bardzo odległej, koszty systemu emerytalnego będą wzrastały w stopniu mniejszym, jako efekt o 14 tys.**

mniejszej armii. Mniejsza niż w wariancie II będzie docelowa liczba szeregowych zawodowych, zatem i koszty generowane przez ten korpus żołnierzy będą niższe. W całym 5-cio leciu koszty jakie siły zbrojne będą ponosiły w związku z transformacją osiągną wyższy od analogicznego w roku 2005 poziom. **Istnieje jednakże realna przesłanka, że już w roku 2011, w związku z brakiem zwiększonych wypłat odpraw dla zwalnianych żołnierzy spadną one poniżej wartości z roku 2005.**

#### ***Wariant IV – Tabela nr 4***

Ten wariant zakłada jeszcze głębsze zmniejszenie poziomu sił zbrojnych, bo do 90 tys. W stosunku do innych wariantów najwięcej budżet MON będzie zmuszony wyłożyć na przejściowe należności związane z odejściem żołnierzy do rezerwy oraz na rozrastający się system emerytalny. Zdecydowanie mniejsze jednak będą środki asygnowane na uposażenia. Również w tym wariancie wystąpi przejściowe zwiększenie kosztów utrzymania stanów osobowych, lecz okres w którym one wystąpią będzie krótszy i **prawdopodobnie już w roku 2009 i 2010 możemy oczekiwać ich zmniejszenia w stosunku analogicznych występujących w 2005 r.** Wraz z ustabilizowaniem się ruchów kadrowych i zmniejszeniem poziomu odpraw wystąpią odczuwalne oszczędności sięgające poziomu około 0,5 mld zł. Warto zauważyć, iż liczebność armii do 90 tys. będzie oscylowała w granicach przyjętych w programie 2005-2010. Biorąc pod uwagę, iż program ten nie zakładał redukcji oficerów i podoficerów, którzy są drożsi od szeregowych zawodowych, docelowo wariant IV byłby także korzystniejszy od ustaleń zawartych w programie.

**W podsumowaniu należy stwierdzić, że istnieje szereg wariantów które mogą być brane pod uwagę budując model armii zawodowej. Istotna jest nie tylko ilość sił zbrojnych, ale także ich struktura zawodowa co starano się przedstawić w powyższej analizie.**

## *Zakończenie*

Zagadnienie armii zawodowej okazuje się złożonym problemem natury merytorycznej i metodologicznej. Składa się na to szereg uwarunkowań typu technicznego, społecznego i ekonomicznego. Przy czym ten ostatni wątek staje się dziś coraz bardziej ważki.

Istnieje autentyczne zapotrzebowanie instytucjonalne na badanie problematyki pełnej profesjonalizacji armii w naszym kraju. Ta część projektu badawczego ujmuje ten problem z punktu widzenia ekonomiczno-finansowego. Autorzy są przekonani, że **cel nakreślony we wstępie został zrealizowany**. Dokonano bowiem analizy i oceny ekonomiczno-finansowej oszacowania możliwości pełnej profesjonalizacji SZ RP. **Tym samym zweryfikowano tę część twierdzenie hipotezy**, że po okresie przechodzenia na armię zawodową przez 5 lat, można oczekiwać zmniejszenia wydatków związanych z ich funkcjonowaniem, ale wiąże się to z wyraźnym ich obniżeniem do 90 tys. i zmianą struktury stanów osobowych w poszczególnych korpusach - zostało pozytywnie zweryfikowane.

### **Prezentowane dociekania naukowe, pozwalają wyprowadzić**

#### **kilka ogólnych wniosków:**

- 1) Chociaż okres 2002-2005 pod względem finansowania wojska należał do dość dobrych, to najbliższe lata mogą przynieść stagnacją tego zjawiska. Takie twierdzenie wynika z potrzeby ograniczania deficytu budżetowego państwa poprzez cięcia m.in. wydatków wojskowych. Stąd też ustalone wcześniej dobre wskaźniki wzrostu tych wydatków mogą być trudne do zrealizowania. Najbardziej trafne będzie twierdzenie, że ujęcie średniego wzrostu tych wydatków będzie kształtowało się w przedziale 0-2,5%. Czyli dla

finansowania armii zawodowej w najbliższej przyszłości można przyjąć względnie ich stały poziom z 2005 r.

- 2) Istnieje możliwość obniżenia kosztów funkcjonowania armii zawodowej przy wyraźnym zmniejszeniu stanów osobowych do 90 tys. żołnierzy i ukształtowania właściwej piramidy w stopniach wojskowych. Budżet MON przez okres najbliższych lat będzie musiał wyasygnować znaczne środki na uposażenie ok. 5,0-5,2 mld zł. Ale wraz z ustabilizowaniem się ruchów kadrowych i zmniejszenia poziomu odpraw wystąpią odczuwalne oszczędności (ok. 0,5 mld zł) licząc w stosunku do roku 2005. Liczba pracowników cywilnych wojska powinna pozostać na niezmiennym poziomie 53 tys. zatrudnionych na co potrzeba 1,5 mld zł na ich sfinansowanie.
- 3) Określenie arbitralnych dat zakończenia procesu dojścia do armii zawodowej oraz podawanie sztywnych kryteriów ilościowych i jakościowych jakie w ustalonym terminie należy osiągnąć, bez racjonalnych przesłanek ekonomiczno-finansowych jest szkodliwe. Stąd należy rozpatrzyć szereg uwarunkowań, aby podjąć taką decyzję.
- 4) Armia zawodowa generuje wysokie koszty osobowe i wymaga stosunkowo wysokich nakładów na zakupy UiSW oraz inwestycje budowlane. Można oczekiwać, że z tego tytułu wydatki osobowe wynosić będą ok. 60 %, majątkowe 20 % a na infrastrukturę także 20 %. Docelowo struktura armii zawodowej nie przemawia na korzyść oficerów. Oznaczać to może mnożenie kosztów związanych ze zwiększonym zwolnieniem nadwyżek tego korpusu osobowego. Jednocześnie należy oczekiwać, że wiele zadań które dziś wykonują żołnierze zawodowi będzie musiało być powierzone pracownikom wojska lub specjalistycznym firmom.

- 5) Dochodząc do armii w pełni profesjonalnej w naszym kraju należy to czynić stopniowo, we wszystkich rodzajach sił zbrojnych. Plany i harmonogramy realizacji tego procesu powinny być przygotowane oddolnie w każdej jednostce wojskowej, a następnie bilansowane w całych siłach zbrojnych. Dzięki temu uniknie się chaosu organizacyjnego, a dowódcy jednostek będą mogli utrzymywać poziom wyszkolenia swoich żołnierzy.
- 6) Podjęcie decyzji w sprawie modelu armii zawodowej nie powinno być kwestią czy tworzyć, ale jak i kiedy i w jakim kształcie. Uważamy, że najbliższy Strategiczny Przegląd Obrony powinien uwzględnić przedstawione powyżej wnioski i tym samym wypracować najważniejsze założenia tego modelu mając na uwadze postulaty i uzgodnienia sojusznicze.

Szczegółowe wnioski widnieją w tekście opracowania.

TABELA I

WARIANT I													ceny state 2005 r.			
Lp.	Wyszczególnienie	koszty jednostkowe (w stos. msc)	2 005		2 006		2 007		2 008		2 009		2 010		2 011	
			stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty
1	<b>ŻOŁNIERZE ZAWODOWI</b>															
	Uposażenie i "nagroda roczna"	38 330	76 348	2 926 407 388	82 844	3 175 405 759	89 340	3 424 404 131	95 837	3 673 402 503	102 333	3 922 400 874	108 829	4 171 399 246	108 829	4 171 399 246
	Oficerowie			698 273 262		664 035 766		664 035 766		664 035 766		664 035 766		664 035 766		664 035 766
	osobowe - pozostałe	11 407	25 500	290 878 500	25 500	290 878 500	25 500	290 878 500	25 500	290 878 500	25 500	290 878 500	25 500	290 878 500	25 500	290 878 500
	rzeczowe			158 628 255	25 500	158 628 255	25 500	158 628 255	25 500	158 628 255	25 500	158 628 255	25 500	158 628 255	25 500	158 628 255
	żywienie	971	25 500	24 765 794	25 500	24 765 794	25 500	24 765 794	25 500	24 765 794	25 500	24 765 794	25 500	24 765 794	25 500	24 765 794
	umundurowanie	3 753	25 500	95 709 397	25 500	95 709 397	25 500	95 709 397	25 500	95 709 397	25 500	95 709 397	25 500	95 709 397	25 500	95 709 397
	leczenie	342	25 500	8 713 676	25 500	8 713 676	25 500	8 713 676	25 500	8 713 676	25 500	8 713 676	25 500	8 713 676	25 500	8 713 676
	zakwaterowanie	283	25 500	7 205 277	25 500	7 205 277	25 500	7 205 277	25 500	7 205 277	25 500	7 205 277	25 500	7 205 277	25 500	7 205 277
	pozostałe	872	25 500	22 234 110	25 500	22 234 110	25 500	22 234 110	25 500	22 234 110	25 500	22 234 110	25 500	22 234 110	25 500	22 234 110
	szkolenie	6 772	25 500	172 683 182	25 500	172 683 182	25 500	172 683 182	25 500	172 683 182	25 500	172 683 182	25 500	172 683 182	25 500	172 683 182
	odprawy	63 403	1 200	76 083 324	660	41 845 828	660	41 845 828	660	41 845 828	660	41 845 828	660	41 845 828	660	41 845 828
	Podoficerowie			993 288 443		963 542 841		963 542 841		963 542 841		963 542 841		963 542 841		963 542 841
	osobowe - pozostałe	7 823	44 783	350 319 496	44 783	350 319 496	44 783	350 319 496	44 783	350 319 496	44 783	350 319 496	44 783	350 319 496	44 783	350 319 496
	rzeczowe			278 582 320		278 582 320		278 582 320		278 582 320		278 582 320		278 582 320		278 582 320
	żywienie	971	44	43 493 590	44	43 493 590	44	43 493 590	44	43 493 590	44	43 493 590	44 783	43 493 590	44 783	43 493 590

umundurowanie	3 753	783	44	168 084 468	783	44	168 084 468	783	44	168 084 468	783	44	168 084 468	44 783	168 084 468	44 783	168 084 468
leczenie	342	783	44	15 302 924	783	44	15 302 924	783	44	15 302 924	783	44	15 302 924	44 783	15 302 924	44 783	15 302 924
zakwaterowanie	283	783	44	12 653 880	783	44	12 653 880	783	44	12 653 880	783	44	12 653 880	44 783	12 653 880	44 783	12 653 880
pozostałe	872	783	44	39 047 458	783	44	39 047 458	783	44	39 047 458	783	44	39 047 458	44 783	39 047 458	44 783	39 047 458
szkolenie	6 772	783	44	303 265 527	783	44	303 265 527	783	44	303 265 527	783	44	303 265 527	44 783	303 265 527	44 783	303 265 527
odprawy	40 747	1 500	770	61 121 100	770	770	31 375 498	770	770	31 375 498	770	770	31 375 498	770	31 375 498	770	31 375 498
<b>Szeregowi zawodowi</b>				<b>117 378 322</b>			<b>239 903 815</b>			<b>352 380 684</b>			<b>464 857 554</b>		<b>577 334 423</b>		<b>689 811 292</b>
osobowe - pozostałe	5 925	6 065	12	48 302 485	561	19	91 055 382	057	19	129 545 367	25	25	168 035 352	38 546	245 015 322	38 546	228 385 050
rzeczowe				37 728 642			78 139 657			118 550 671			158 961 686		199 372 700		239 783 715
żywienie	971	6 065	12	5 890 374	561	19	12 199 533	057	19	18 508 692	25	25	24 817 851	38 546	31 127 009	38 546	37 436 168
umundurowanie	3 753	6 065	12	22 763 823	561	19	47 146 074	057	19	71 528 324	25	25	95 910 575	38 546	120 292 825	38 546	144 675 076
leczenie	342	6 065	12	2 072 488	561	19	4 292 323	057	19	6 512 158	25	25	8 731 992	38 546	10 951 827	38 546	13 171 662
zakwaterowanie	283	6 065	12	1 713 726	561	19	3 549 291	057	19	5 384 857	25	25	7 220 423	38 546	9 055 988	38 546	10 891 554
pozostałe	872	6 065	12	5 288 231	561	19	10 952 436	057	19	16 616 641	25	25	22 280 846	38 546	27 945 051	38 546	33 609 256
szkolenie	5 169	6 065	12	31 347 195	561	19	64 923 065	057	19	98 498 934	25	25	132 074 804	38 546	165 650 673	38 546	199 226 543
odprawy	28 929		0		200	200	5 785 712		200	5 785 712	200	200	5 785 712	200	5 785 712	200	5 785 712
<b>Żołnierze nadterminowi</b>				<b>247 761 963</b>			<b>239 326 080</b>			<b>239 037 899</b>			<b>206 213 065</b>		<b>93 370 857</b>		<b>0</b>
uposążenie	17 159	7 210	6 990	123 547 248	6 990	6 990	119 943 787	6 990	6 990	119 943 787	5 990	5 990	102 784 447	0	42 726 757	0	0
osobowe - pozostałe	8 402	7 210	6 990	60 581 737	6 990	6 990	58 733 195	6 990	6 990	58 733 195	5 990	5 990	50 330 735	0	20 922 125	0	0
rzeczowe				23 670 217	6 990	6 990	22 947 964	6 990	6 990	22 947 964	5 990	5 990	19 664 993	0	8 174 597	0	0
żywienie	1 804	7 210	6 990	13 008 056	6 990	6 990	12 611 139	6 990	6 990	12 611 139	5 990	5 990	10 806 970	0	4 492 380	0	0
umundurowanie	942	7 210	6 990	6 793 654	6 990	6 990	6 586 358	6 990	6 990	6 586 358	5 990	5 990	5 644 103	0	2 346 213	0	0
leczenie	104	7 210	6 990	752 433	6 990	6 990	729 474	6 990	6 990	729 474	5 990	5 990	625 114	0	259 855	0	0
zakwaterowanie	322	7 210	6 990	2 320 199	6 990	6 990	2 249 402	6 990	6 990	2 249 402	5 990	5 990	1 927 599	0	801 289	0	0

3	pozostałe	110	7 210	795 877	6 990	771 592	6 990	771 592	5 990	661 207	2 490	2 490	274 859	0	0	0	0
	szkolenie	5 352	7 210	38 590 471	6 990	37 412 953	6 990	37 412 953	5 990	32 060 599	2 490	2 490	13 327 361	0	0	0	0
	odprawy	1 372	1 000	1 372 290	210	288 181	0	0	1 000	1 372 290	5 990	5 990	8 220 017	0	0	0	0
	ZSW			1 363 498		1 090 798		818 098 867		545 399 245			272 699 622		56 302 880		56 302 880
	uposażenie	1 704	60	103 151 347	48	82 521 078	36	61 890 808	24	41 260 539	12	12	20 630 269	2 500	4 259 425	2 500	4 259 425
	osobowe - pozostałe	3 455	543	209 196 650	48	167 357 320	326	125 517 990	217	83 678 660	109	109	41 839 330	2 500	8 638 350	2 500	8 638 350
	rzeczowe		60	676 262 180	48	541 009 744	36	405 757 308	24	270 504 872	12	12	135 252 436	2 500	27 924 871	2 500	27 924 871
	żywienie	4 871	60	294 881 493	48	235 905 194	36	176 928 896	24	117 952 597	12	12	58 976 299	2 500	12 176 531	2 500	12 176 531
	umundurowanie	2 970	543	179 816 754	48	143 853 403	326	107 890 053	217	71 926 702	109	109	35 963 351	2 500	7 425 167	2 500	7 425 167
	leczenie	533	60	32 269 685	48	25 815 748	36	19 361 811	24	12 907 874	12	12	6 453 937	2 500	1 332 511	2 500	1 332 511
	zakwaterowanie	2 659	543	160 989 861	48	128 791 889	326	96 593 917	217	64 395 944	109	109	32 197 972	2 500	6 647 749	2 500	6 647 749
	pozostałe	137	60	8 304 387	48	6 643 509	36	4 982 632	24	3 321 755	12	12	1 660 877	2 500	342 913	2 500	342 913
	szkolenie	5 352	543	324 047 556	48	259 238 045	326	194 428 534	217	129 619 022	109	109	64 809 511	2 500	13 380 885	2 500	13 380 885
	odprawy	840	60	50 840 379	48	40 672 303	36	30 504 227	24	20 336 152	12	12	10 168 076	2 500	2 099 350	2 500	2 099 350
4	Kandydaci na żołnierzy zaw.			51 841 332		61 689 226		65 046 463		68 543 585			68 543 585		68 543 585		68 543 585
	uposażenie	6 724	1 853	12 459 276	2 205	14 826 067	2 325	15 632 928	2 450	16 473 408	2 450	2 450	16 473 408	2 450	16 473 408	2 450	16 473 408
	osobowe - pozostałe		1 853		0	0	2 325	0	2 450	0	2 450	0	0	2 450	0	2 450	0
	rzeczowe		1 853	20 666 709	2 205	24 592 603	2 325	25 930 976	2 450	27 325 114	2 450	2 450	27 325 114	2 450	27 325 114	2 450	27 325 114
	żywienie	5 649	1 853	10 467 452	2 205	12 455 872	2 325	13 133 743	2 450	13 839 858	2 450	2 450	13 839 858	2 450	13 839 858	2 450	13 839 858
	umundurowanie	2 738	1 853	5 073 605	2 205	6 037 398	2 325	6 365 964	2 450	6 708 220	2 450	2 450	6 708 220	2 450	6 708 220	2 450	6 708 220
	leczenie	357	1 853	662 243	2 205	788 044	2 325	830 930	2 450	875 604	2 450	2 450	875 604	2 450	875 604	2 450	875 604
	zakwaterowanie	2 347	1 853	4 349 696	2 205	5 175 974	2 325	5 457 659	2 450	5 751 082	2 450	2 450	5 751 082	2 450	5 751 082	2 450	5 751 082
	pozostałe	61	1 853	113 714	2 205	135 315	2 325	142 679	2 450	150 350	2 450	2 450	150 350	2 450	150 350	2 450	150 350
	szkolenie	10 100	1 853	18 715 347	2 205	22 270 556	2 325	23 482 559	2 450	24 745 062	2 450	2 450	24 745 062	2 450	24 745 062	2 450	24 745 062
	odprawy				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	Pracownicy wojska			1 488 302		1 488 302		1 488 302		1 488 302			1 488 302		1 488 302		1 488 302
				273		273		273		273			273		273		273

wynagrodzenie i nagroda roczna	27 201	53 129	1 445 176 274	53 129	1 445 176 274	53 129	1 445 176 274	53 129	1 445 176 274	53 129	1 445 176 274	53 129	1 445 176 274
osobowe - pozostałe													
rzeczowe			39 397 183	53 129	39 397 183	53 129	39 397 183	53 129	39 397 183	53 129	39 397 183	53 129	39 397 183
żywienie	111	53 129	5 923 203	53 129	5 923 203	53 129	5 923 203	53 129	5 923 203	53 129	5 923 203	53 129	5 923 203
umundurowanie	361	53 129	19 163 402	53 129	19 163 402	53 129	19 163 402	53 129	19 163 402	53 129	19 163 402	53 129	19 163 402
leczenie	56	53 129	3 001 002	53 129	3 001 002	53 129	3 001 002	53 129	3 001 002	53 129	3 001 002	53 129	3 001 002
zakwaterowanie	49	53 129	2 592 222	53 129	2 592 222	53 129	2 592 222	53 129	2 592 222	53 129	2 592 222	53 129	2 592 222
pozostałe	164	53 129	8 717 353	53 129	8 717 353	53 129	8 717 353	53 129	8 717 353	53 129	8 717 353	53 129	8 717 353
szkolenie	70	53 129	3 728 816	53 129	3 728 816	53 129	3 728 816	53 129	3 728 816	53 129	3 728 816	53 129	3 728 816
6 Emerytury	2 223	4 489	4 041 376 000	1 122	4 071 303 804	0	4 071 303 804	0	4 071 303 804	0	4 071 303 804	0	4 071 303 804
7 Odprawy mieszkaniowe	80 000	864	69 120 000	458	36 608 000	458	36 608 000	458	36 608 000	458	36 608 000	458	36 608 000
8 Adaptacja koszar	11 900	2 899	34 493 340	3 898	46 382 868	3 898	46 382 868	3 898	46 382 868	3 898	46 382 868	3 898	46 382 868
9 Kapitał początkowy	73 431	278	20 401 268	168	12 316 321	168	12 316 321	168	12 316 321	168	12 316 321	168	12 316 321
Razem			12 052 141 702		12 089 615 244		12 181 459 918		12 240 907 824		12 216 841 234		12 268 548 876

## W A R I A N T I

Lp.	Wyszczególnienie	2 005		2 006		2 007		2 008		2 009		2 010		2 011	
		stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty
1	ŻOŁNIERZE ZAWODOWI	4 735		5 042		5 404		5 765		6 127		6 488			
		347		888		363		838		313		789 145			
		415		182		423		663		904					
	- Uposażenie i "nagroda roczna"	76	2 926 407	82	3 175 405	89	3 424 404 131	95	3 673 402	102	3 922 400	108 829	4 171 399	108 829	4 171 399
		348	388	844	759	340	503	837	874	333	246		246		246
	- oficerowie	25	698 273 262	25	664 035 766	25	664 035 766	25	664 035 766	25	664 035 766	25 500	664 035 766	25 500	664 035 766
		500		500		500		500		500			766		766
	- podoficerowie	44	993 288 443	44	963 542 841	44	963 542 841	44	963 542 841	44	963 542 841	44 783	963 542 841	44 783	963 542 841

ceny stałe 2005 r.



TABELA II

Lp.		koszty jednostkowe (w stos. msc)		2 005		2 006		2 007		2 008		2 009		2 010		2 011		
		stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	
<b>WARIANT II</b>																		
<b>I ŻOŁNIERZE ZAWODOWI</b>																		
Uposażenie i "nagroda roczna"		38 330	76 348	2 926 407	82 844	3 175 405	89 340	3 424 404	95 837	3 673 402	102 333	3 922 400	108 829	4 171 399	108 829	4 171 399	4 171 399	246
				388		759		131		503		874		246		246		
Oficerowie				698 273 262		719 178 074		687 458 587		655 739 100		624 019 613		592 300 126		505 438 331		
osobowe - pozostałe		11 407	25 500	290 878 500	24 200	276 049 400	22 900	261 220 300	21 600	246 391 200	20 300	231 562 100	19 000	216 733 000	19 000	216 733 000	19 000	216 733 000
rzeczowe				158 628 255	24 200	150 541 325	22 900	142 454 394	21 600	134 367 463	20 300	126 280 533	19 000	118 193 602	19 000	118 193 602	19 000	118 193 602
żywienie		971	25 500	24 765 794	24 200	23 503 224	22 900	22 240 654	21 600	20 978 084	20 300	19 715 514	19 000	18 452 944	19 000	18 452 944	19 000	18 452 944
umundurowanie		3 753	25 500	95 709 397	24 200	90 830 095	22 900	85 950 792	21 600	81 071 490	20 300	76 192 187	19 000	71 312 884	19 000	71 312 884	19 000	71 312 884
leczenie		342	25 500	8 713 676	24 200	8 269 450	22 900	7 825 223	21 600	7 380 996	20 300	6 936 770	19 000	6 492 543	19 000	6 492 543	19 000	6 492 543
zakwaterowanie		283	25 500	7 205 277	24 200	6 837 950	22 900	6 470 622	21 600	6 103 294	20 300	5 735 966	19 000	5 368 638	19 000	5 368 638	19 000	5 368 638
pozostałe		872	25 500	22 234 110	24 200	21 100 607	22 900	19 967 103	21 600	18 833 599	20 300	17 700 096	19 000	16 566 592	19 000	16 566 592	19 000	16 566 592
szkolenie		6 772	25 500	172 683 182	24 200	163 879 726	22 900	155 076 270	21 600	146 272 813	20 300	137 469 357	19 000	128 665 901	19 000	128 665 901	19 000	128 665 901
odprawy		63 403	1 200	76 083 324	2 030	128 707 623	2 030	128 707 623	2 030	128 707 623	2 030	128 707 623	2 030	128 707 623	660	41 845 828		
Podoficerowie				993 288 443		1 010 789		963 818 240		916 846 647		869 875 055		822 903 462		728 684 879		
						832												
osobowe - pozostałe		7 823	44 783	350 319 496	42 526	332 667 017	40 270	315 014 537	38 013	297 362 058	35 757	279 709 579	33 500	262 057 100	33 500	262 057 100	33 500	262 057 100
rzeczowe				278 582 320		264 544 653		250 506 985		236 469 318		222 431 650		208 393 983		208 393 983	0	208 393 983
żywienie		971	44 783	43 493 590	42 526	41 301 963	40 270	39 110 336	38 013	36 918 709	35 757	34 727 082	33 500	32 535 455	33 500	32 535 455	33 500	32 535 455
umundurowanie		3 753	44 783	168 084 468	42 526	159 614 750	40 270	151 145 031	38 013	142 675 312	35 757	134 205 594	33 500	125 735 875	33 500	125 735 875	33 500	125 735 875
leczenie		342	44 783	15 302 924	42 526	14 531 815	40 270	13 760 706	38 013	12 989 597	35 757	12 218 488	33 500	11 447 379	33 500	11 447 379	33 500	11 447 379

zakwaterowanie	283	44 783	12 653 880	42 526	12 016 255	40 270	11 378 631	38 013	10 741 006	35 757	10 103 381	33 500	9 465 757	33 500	9 465 757
pozostałe	872	44 783	39 047 458	42 526	37 079 870	40 270	35 112 282	38 013	33 144 694	35 757	31 177 106	33 500	29 209 518	33 500	29 209 518
szkolenie	6 772	44 783	303 265 527	42 526	287 984 082	40 270	272 702 636	38 013	257 421 190	35 757	242 139 744	33 500	226 858 298	33 500	226 858 298
odprawy	40 747	1 500	61 121 100	3 082	125 594 081	3 082	125 594 081	3 082	125 594 081	3 082	125 594 081	3 082	125 594 081	770	31 375 498
<b>Szeregowi zawodowi</b>			<b>117 378 322</b>		<b>310 588 594</b>		<b>484 645 345</b>		<b>658 702 097</b>		<b>832 758 849</b>		<b>1 001 029</b>		<b>981 080 433</b>
<b>osobowe - pozostałe</b>	5 925	6 065	48 302 485	16 118	121 233 133	26 171	180 795 973	36 223	240 358 813	46 276	299 921 653	56 329	359 484 493	56 329	333 749 325
<b>rzeczowe</b>			37 728 642		100 264 255		162 799 868		225 335 480		287 871 093		350 406 706		350 406 706
żywienie	971	6 065	5 890 374	16 118	15 653 730	26 171	25 417 086	36 223	35 180 441	46 276	44 943 797	56 329	54 707 153	56 329	54 707 153
umundurowanie	3 753	6 065	22 763 823	16 118	60 495 095	26 171	98 226 367	36 223	135 957 639	46 276	173 688 910	56 329	211 420 182	56 329	211 420 182
leczenie	342	6 065	2 072 488	16 118	5 507 659	26 171	8 942 829	36 223	12 377 999	46 276	15 813 170	56 329	19 248 340	56 329	19 248 340
zakwaterowanie	283	6 065	1 713 726	16 118	4 554 244	26 171	7 394 762	36 223	10 235 280	46 276	13 075 798	56 329	15 916 317	56 329	15 916 317
pozostałe	872	6 065	5 288 231	16 118	14 053 527	26 171	22 818 824	36 223	31 584 121	46 276	40 349 417	56 329	49 114 714	56 329	49 114 714
<b>szkolenie</b>	5 169	6 065	31 347 195	16 118	83 305 494	26 171	135 263 793	36 223	187 222 092	46 276	239 180 391	56 329	291 138 690	56 329	291 138 690
<b>odprawy</b>	28 929		0	200	5 785 712	200	5 785 712	200	5 785 712	200	5 785 712	200	0	200	5 785 712
<b>2</b>			<b>247 761 963</b>		<b>239 326 080</b>		<b>239 037 899</b>		<b>206 213 065</b>		<b>93 370 857</b>		<b>0</b>		<b>0</b>
<b>uposażenie</b>	17 159	7 200	123 547 248	6 990	119 943 787	6 990	119 943 787	5 990	102 784 447	2 490	42 726 757	0	0	0	0
<b>osobowe - pozostałe</b>	8 402	7 210	60 581 737	6 990	58 733 195	6 990	58 733 195	5 990	50 330 735	2 490	20 922 125	0	0	0	0
<b>rzeczowe</b>			23 670 217	6 990	22 947 964	6 990	22 947 964	5 990	19 664 993	2 490	8 174 597	0	0	0	0
żywienie	1 804	7 210	13 008 056	6 990	12 611 139	6 990	12 611 139	5 990	10 806 970	2 490	4 492 380	0	0	0	0
umundurowanie	942	7 210	6 793 654	6 990	6 586 358	6 990	6 586 358	5 990	5 644 103	2 490	2 346 213	0	0	0	0
leczenie	104	7 210	752 433	6 990	729 474	6 990	729 474	5 990	625 114	2 490	259 855	0	0	0	0
zakwaterowanie	322	7 210	2 320 199	6 990	2 249 402	6 990	2 249 402	5 990	1 927 599	2 490	801 289	0	0	0	0
pozostałe	110	7 210	795 877	6 990	771 592	6 990	771 592	5 990	661 207	2 490	274 859	0	0	0	0
<b>szkolenie</b>	5 352	7 210	38 590 471	6 990	37 412 953	6 990	37 412 953	5 990	32 060 599	2 490	13 327 361	0	0	0	0
<b>odprawy</b>	1 372	1 000	1 372 290	210	288 181	0	0	1 000	1 372 290	5 990	8 220 017	0	0	0	0
<b>3</b>			<b>1 363 498</b>		<b>1 090 798</b>		<b>818 098 867</b>		<b>545 399 245</b>		<b>272 699 622</b>		<b>56 302 880</b>		<b>56 302 880</b>
			<b>112</b>		<b>489</b>										
<b>uposażenie</b>	1 704	60 543	103 151 347	48 434	82 521 078	36 326	61 890 808	24 217	41 260 539	12 109	20 630 269	2 500	4 259 425	2 500	4 259 425
<b>osobowe - pozostałe</b>	3 455	60 543	209 196 650	48 434	167 357 320	36 326	125 517 990	24 217	83 678 660	12 109	41 839 330	2 500	8 638 350	2 500	8 638 350
<b>rzeczowe</b>			676 262 180	48 434	541 009 744	36 326	405 757 308	24 217	270 504 872	12 109	135 252 436	2 500	27 924 871	2 500	27 924 871
żywienie	4 871	60 543	294 881 493	48 434	235 905 194	36 326	176 928 896	24 217	117 952 597	12 109	58 976 299	2 500	12 176 531	2 500	12 176 531
umundurowanie	2 970	60 543	179 816 754	48 434	143 853 403	36 326	107 890 053	24 217	71 926 702	12 109	35 963 351	2 500	7 425 167	2 500	7 425 167
leczenie	533	60 543	32 269 685	48 434	25 815 748	36 326	19 361 811	24 217	12 907 874	12 109	6 453 937	2 500	1 332 511	2 500	1 332 511
zakwaterowanie	2 659	60 543	160 989 861	48 434	128 791 889	36 326	96 593 917	24 217	64 395 944	12 109	32 197 972	2 500	6 647 749	2 500	6 647 749
pozostałe	137	60 543	8 304 387	48 434	6 643 509	36 326	4 982 632	24 217	3 321 755	12 109	1 660 877	2 500	342 913	2 500	342 913
<b>szkolenie</b>	5 352	60 543	324 047 556	48 434	259 238 045	36 326	194 428 534	24 217	129 619 022	12 109	64 809 511	2 500	13 380 885	2 500	13 380 885
<b>odprawy</b>	840	60 543	50 840 379	48 434	40 672 303	36 326	30 504 227	24 217	20 336 152	12 109	10 168 076	2 500	2 099 350	2 500	2 099 350



- Uposażenie i "nagroda roczna"	76 348	2 926 407 388	82 844	3 175 405 759	89 340	3 424 404 131	95 837	3 673 402 503	102 333	3 922 400 874	108 829	4 171 399 246	108 829	4 171 399 246
- oficerowie	25 500	698 273 262	24 200	719 178 074	22 900	687 458 587	21 600	655 739 100	20 300	624 019 613	19 000	592 300 126	19 000	505 438 331
- podoficerowie	44 783	993 288 443	42 526	1 010 789 832	40 270	963 818 240	38 013	916 846 647	35 757	869 875 055	33 500	822 903 462	33 500	728 684 879
- szeregowi zawodowi	6 065	117 378 322	16 118	310 588 594	26 171	484 645 345	36 223	658 702 097	46 276	832 758 849	56 329	1 001 029 889	56 329	981 080 433
2 ŻOŁNIERZE NADTERMINOWI	7 200	247 761 963	6 990	239 326 080	6 990	239 037 899	5 990	206 213 065	2 490	93 370 857	0	0	0	0
3 ZSW	60 543	1 363 498 112	48 434	1 090 798 489	36 326	818 098 867	24 217	545 399 245	12 109	272 699 622	2 500	56 302 880	2 500	56 302 880
4 KANDYDACI NA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	2 725	76 237 252	2 205	61 689 226	2 325	65 046 463	2 450	68 543 585	2 450	68 543 585	2 450	68 543 585	2 450	68 543 585
5 PRACOWNICY WOJSKA	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273
6 EMERYTURY	4 489	4 041 376 000	1 122	4 071 303 804	3 286	4 158 953 063	3 286	4 246 602 322	3 286	4 334 251 582	3 286	4 421 900 841	3 286	4 509 550 100
7 ODPRAWY MIESZKANOWE	864	69 120 000	1 636	130 873 856	1 636	130 873 856	1 636	130 873 856	1 636	130 873 856	1 636	130 873 856	458	36 608 000
8 ADAPTACJA KOSZAR	2 899	34 493 340	6 032	71 776 992	6 032	71 776 992	6 032	71 776 992	6 032	71 776 992	6 032	71 776 992	0	0
9 KAPITAŁ POZATKOWY	278	20 401 268	547	40 139 570	547	40 139 570	547	40 139 570	547	40 139 570	526	38 628 365	168	12 316 321
<b>Razem</b>		<b>12 076 537 623</b>		<b>12 410 172 550</b>		<b>12 572 555 287</b>		<b>12 702 541 254</b>		<b>12 749 012 727</b>		<b>12 863 961 514</b>		<b>12 558 226 047</b>

\* w kosztach żołnierzy służby uwzględniono żołnierzy rezerwy

\*\* w ramach kosztów kandydatów na żołnierzy zawodowych wliczono również koszty przeszkolenia studentów oraz SPR

**TABELA III**

WARIANT III		ceny stałe 2005 r.												
		2 005		2 006		2 007		2 008		2 009		2 010		2 011
Lp.	Wyszczególnienie	koszty jednostkowe (w stos. msc)	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty
<b>I</b>	<b>ŻOŁNIERZE ZAWODOWI</b>													
	Uposażenie i "nagroda roczna"	38 330	76 348	2 926 407 388	80 044	3 068 082 179	83 740	3 209 756 971	87 437	3 351 431 763	91 133	3 493 106 554	94 829	3 634 781 346
	Oficerowie			698 273 262		740 942 926		697 511 628		654 080 331		610 649 033		567 217 735
	osobowe - pozostałe	11 407	25 500	290 878 500	23 720	270 574 040	21 940	250 269 580	20 160	229 965 120	18 380	209 660 660	16 600	189 356 200
	rzeczowe			158 628 255	23 720	147 555 381	21 940	136 482 507	20 160	125 409 633	18 380	114 336 758	16 600	103 263 884
	żywienie			24 765 794	23 720	23 037 044	21 940	21 308 295	20 160	19 579 545	18 380	17 850 796	16 600	16 122 046
	umundurowanie	3 753	25 500	95 709 397	23 720	89 028 506	21 940	82 347 615	20 160	75 666 724	18 380	68 985 832	16 600	62 304 941
	leczenie	342	25 500	8 713 676	23 720	8 105 428	21 940	7 497 179	20 160	6 888 930	18 380	6 280 681	16 600	5 672 432
	zakwaterowanie	283	25 500	7 205 277	23 720	6 702 321	21 940	6 199 364	20 160	5 696 408	18 380	5 193 451	16 600	4 690 494
	pozostałe	872	25 500	22 234 110	23 720	20 682 082	21 940	19 130 054	20 160	17 578 026	18 380	16 025 998	16 600	14 473 970
	szkolenie	6 772	25 500	172 683 182	23 720	160 629 219	21 940	148 575 256	20 160	136 521 292	18 380	124 467 329	16 600	112 413 366
	odprawy	63 403	1 200	76 083 324	2 558	162 184 286	2 558	162 184 286	2 558	162 184 286	2 558	162 184 286	2 558	162 184 286
	Podoficerowie			993 288 443		1 030 955 657		966 499 292		902 042 927		837 586 562		773 130 197
														641 261 016

osobowe - pozostałe	7 823	44 783	350 319 496	41 686	326 096 033	38 590	301 872 569	35 493	277 649 106	32 397	253 425 643	29 300	229 202 180	29 300	229 202 180
rzeczowe			278 582 320		259 319 251		240 056 182		220 793 114		201 530 045		182 266 976	0	182 266 976
żywienie	971	44 783	43 493 590	41 686	40 486 148	38 590	37 478 707	35 493	34 471 266	32 397	31 463 824	29 300	28 456 383	29 300	28 456 383
umundurowanie	3 753	44 783	168 084 468	41 686	156 461 969	38 590	144 839 471	35 493	133 216 972	32 397	121 594 473	29 300	109 971 974	29 300	109 971 974
leczenie	342	44 783	15 302 924	41 686	14 244 776	38 590	13 186 629	35 493	12 128 481	32 397	11 070 333	29 300	10 012 185	29 300	10 012 185
zakwaterowanie	283	44 783	12 653 880	41 686	11 778 905	38 590	10 903 930	35 493	10 028 955	32 397	9 153 980	29 300	8 279 005	29 300	8 279 005
pozostałe	872	44 783	39 047 458	41 686	36 347 452	38 590	33 647 446	35 493	30 947 440	32 397	28 247 435	29 300	25 547 429	29 300	25 547 429
szkolenie	6 772	44 783	303 265 527	41 686	282 295 694	38 590	261 325 861	35 493	240 356 028	32 397	219 386 195	29 300	198 416 362	29 300	198 416 362
odprawy	40 747	1 500	61 121 100	4 006	163 244 679	4 006	163 244 679	4 006	163 244 679	4 006	163 244 679	4 006	163 244 679	770	31 375 498
Szeregowi zawodowi			117 378 322		281 174 695		429 606 348		578 038 001		726 469 654		874 901 307		852 954 939
osobowe - pozostałe	5 925	6 065	48 302 485	14 638	108 675 333	23 211	159 469 173	31 783	210 263 013	40 356	261 056 853	48 929	311 850 693	48 929	289 904 325
rzeczowe			37 728 642		91 057 595		144 386 548		197 715 502		251 044 455		304 373 408		304 373 408
żywienie	971	6 065	5 890 374	14 638	14 216 343	23 211	22 542 311	31 783	30 868 280	40 356	39 194 248	48 929	47 520 217	48 929	47 520 217
umundurowanie	3 753	6 065	22 763 823	14 638	54 940 197	23 211	87 116 570	31 783	119 292 944	40 356	151 469 317	48 929	183 645 690	48 929	183 645 690
leczenie	342	6 065	2 072 488	14 638	5 001 924	23 211	7 931 359	31 783	10 860 795	40 356	13 790 230	48 929	16 719 666	48 929	16 719 666
zakwaterowanie	283	6 065	1 713 726	14 638	4 136 055	23 211	6 558 385	31 783	8 980 714	40 356	11 403 044	48 929	13 825 373	48 929	13 825 373
pozostałe	872	6 065	5 288 231	14 638	12 763 077	23 211	20 237 923	31 783	27 712 770	40 356	35 187 616	48 929	42 662 462	48 929	42 662 462
szkolenie	5 169	6 065	31 347 195	14 638	75 656 055	23 211	119 964 915	31 783	164 273 774	40 356	208 582 634	48 929	252 891 494	48 929	252 891 494
odprawy	28 929		0	200	5 785 712	200	5 785 712	200	5 785 712	200	5 785 712	200	5 785 712	200	5 785 712
Żołnierze nadterminowi			247 761 963		239 326 080		239 037 899		206 213 065		93 370 857		0		0
uposazenie	17 159	7 200	123 547 248	6 990	119 943 787	6 990	119 943 787	5 990	102 784 447	2 490	42 726 757	0	0	0	0
osobowe - pozostałe	8 402	7 210	60 581 737	6 990	58 733 195	6 990	58 733 195	5 990	50 330 735	2 490	20 922 125	0	0	0	0
rzeczowe			23 670 217	6 990	22 947 964	6 990	22 947 964	5 990	19 664 993	2 490	8 174 597	0	0	0	0
żywienie	1 804	7 210	13 008 056	6 990	12 611 139	6 990	12 611 139	5 990	10 806 970	2 490	4 492 380	0	0	0	0

2

	umundurowanie	942	7 210	6 793 654	6 990	6 586 358	6 990	6 586 358	5 990	5 644 103	2 490	2 346 213	0	0	0	0
	leczenie	104	7 210	752 433	6 990	729 474	6 990	729 474	5 990	625 114	2 490	259 855	0	0	0	0
	zakwaterowanie	322	7 210	2 320 199	6 990	2 249 402	6 990	2 249 402	5 990	1 927 599	2 490	801 289	0	0	0	0
	pozostałe	110	7 210	795 877	6 990	771 592	6 990	771 592	5 990	661 207	2 490	274 859	0	0	0	0
	szkolenie	5 352	7 210	38 590 471	6 990	37 412 953	6 990	37 412 953	5 990	32 060 599	2 490	13 327 361	0	0	0	0
	odprawy	1 372	1 000	1 372 290	210	288 181	0	0	1 000	1 372 290	5 990	8 220 017	0	0	0	0
3	ZSW			1 363 498		1 090 798		818 098 867		545 399 245		272 699 622	12 500	56 302 880		56 302 880
	uposażenie	1 704	60 543	103 151 347	48 434	82 521 078	36	61 890 808	24	41 260 539	12 109	20 630 269	2 500	4 259 425	2 500	4 259 425
	osobowe - pozostałe	3 455	60 543	209 196 650	48 434	167 357 320	326	125 517 990	217	83 678 660	12 109	41 839 330	2 500	8 638 350	2 500	8 638 350
	rzeczowe		60 543	676 262 180	48 434	541 009 744	36	405 757 308	24	270 504 872	12 109	135 252 436	2 500	27 924 871	2 500	27 924 871
	żywienie	4 871	60 543	294 881 493	48 434	235 905 194	36	176 928 896	24	117 952 597	12 109	58 976 299	2 500	12 176 531	2 500	12 176 531
	umundurowanie	2 970	60 543	179 816 754	48 434	143 853 403	36	107 890 053	24	71 926 702	12 109	35 963 351	2 500	7 425 167	2 500	7 425 167
	leczenie	533	60 543	32 269 685	48 434	25 815 748	36	19 361 811	24	12 907 874	12 109	6 453 937	2 500	1 332 511	2 500	1 332 511
	zakwaterowanie	2 659	60 543	160 989 861	48 434	128 791 889	36	96 593 917	24	64 395 944	12 109	32 197 972	2 500	6 647 749	2 500	6 647 749
	pozostałe	137	60 543	8 304 387	48 434	6 643 509	36	4 982 632	24	3 321 755	12 109	1 660 877	2 500	342 913	2 500	342 913
	szkolenie	5 352	60 543	324 047 556	48 434	259 238 045	36	194 428 534	24	129 619 022	12 109	64 809 511	2 500	13 380 885	2 500	13 380 885
	odprawy	840	60 543	50 840 379	48 434	40 672 303	36	30 504 227	24	20 336 152	12 109	10 168 076	2 500	2 099 350	2 500	2 099 350
4	Kandydaci na żołnierzy zaw.			76 237 252		59 604 230		60 969 246		62 535 795		61 041 707		59 725 988		59 725 988
	uposażenie	6 724	2 725	18 322 464	2 130	14 324 970	2 179	14 653 031	2 235	15 029 527	2 182	14 670 446	2 135	14 354 233	2 135	14 354 233
	osobowe - pozostałe		2 725	0	2 130	0	2 179	0	2 235	0	2 182	0	2 135	0	2 135	0
	rzeczowe		2 725	30 392 219	2 130	23 761 412	2 179	24 305 580	2 235	24 930 090	2 182	24 334 467	2 135	23 809 952	2 135	23 809 952
	żywienie	5 649	2 725	15 393 312	2 130	12 034 884	2 179	12 310 499	2 235	12 626 806	2 182	12 325 130	2 135	12 059 469	2 135	12 059 469
	umundurowanie	2 738	2 725	7 461 184	2 130	5 833 344	2 179	5 966 935	2 235	6 120 250	2 182	5 974 027	2 135	5 845 260	2 135	5 845 260
	leczenie	357	2 725	973 886	2 130	761 409	2 179	778 846	2 235	798 858	2 182	779 772	2 135	762 964	2 135	762 964
	zakwaterowanie	2 347	2 725	6 396 611	2 130	5 001 034	2 179	5 115 564	2 235	5 247 004	2 182	5 121 644	2 135	5 011 250	2 135	5 011 250
	pozostałe	61	2 725	167 226	2 130	130 742	2 179	133 736	2 235	137 172	2 182	133 895	2 135	131 009	2 135	131 009
	szkolenie	10 100	2 725	27 522 569	2 130	21 517 847	2 179	22 010 635	2 235	22 576 178	2 182	22 036 794	2 135	21 561 804	2 135	21 561 804



- oficerowie	25 500	698 273 262	23 720	740 942 926	21 940	697 511 628	20 160	654 080 331	18 380	610 649 033	16 600	567 217 735	16 600	446 879 278
- podoficerowie	44 783	993 288 443	41 686	1 030 955	38 657	966 499 292	35 493	902 042 927	32 397	837 586 562	29 300	773 130 197	29 300	641 261 016
- szeregowi zawodowi	6 065	117 378 322	14 638	281 174 695	23 211	429 606 348	31 783	578 038 001	40 356	726 469 654	48 929	874 901 307	48 929	852 954 939
2 ŻOŁNIERZE NADTERMINOWI	7 200	247 761 963	6 990	239 326 080	6 990	239 037 899	5 990	206 213 065	2 490	93 370 857	0	0	0	0
3 ZSW	60 543	1 363 498 112	48 434	1 090 798 489	36 326	818 098 867	24 217	545 399 245	12 109	272 699 622	2 500	56 302 880	2 500	56 302 880
4 KANDYDACI NA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	2 725	76 237 252	2 130	59 604 230	2 179	60 969 246	2 235	62 535 795	2 182	61 041 707	2 135	59 725 988	2 135	59 725 988
5 PRACOWNICY WOJSKA	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273	53 129	1 488 302 273
6 EMERYTURY	4 489	4 041 376 000	1 122	4 071 303 804	4 588	4 193 697 060	4 588	4 316 090 315	4 588	4 438 483 570	4 588	4 560 876 825	4 588	4 683 270 080
7 ODPRAWY MIESZKANOWE	864	69 120 000	2 101	168 045 056	2 101	168 045 056	2 101	168 045 056	2 101	168 045 056	2 101	168 045 056	458	36 608 000
8 ADAPTACJA KOSZAR	2 899	34 493 340	5 144	61 209 792	5 144	61 209 792	5 144	61 209 792	5 144	61 209 792	5 144	61 209 792	0	0
9 KAPITAŁ POCZĄTKOWY	278	20 401 268	696	51 110 919	696	51 110 919	696	51 110 919	696	51 110 919	696	51 110 919	168	12 316 321
Razem		12 076 537 623		12 350 856 101		12 383 845 351		12 384 499 480		12 302 075 599		12 295 604 319		11 912 402 122

\* w kosztach żołnierzy służby uwzględniono żołnierzy rezerwy

\*\* w ramach kosztów kandydatów na żołnierzy zawodowych wliczono również koszty przeszkolenia studentów oraz SPR

TABELA IV

Lp.		koszty jednostkowe (w stos. msc)		2 005		2 006		2 007		2 008		2 009		2 010		2 011	
		stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty	stan	koszty
<b>W A R I A N T I V</b>																	
<b>1 ŻOŁNIERZE ZAWODOWI</b>																	
Uposażenie i "nagroda roczna"		38 330	76 348	2 926 407 388	2 991 422 479	79 740	3 056 437 571	81 437	3 121 452 663	83 133	3 186 467 754	84 829	3 251 482 846	84 829	3 251 482 846	84 829	3 251 482 846
Oficerowie		11 407	25 500	698 273 262	756 359 696		704 632 532		652 905 369		601 178 206		549 451 042		405 399 949		405 399 949
osobowe - pozostałe			290 878 500		266 695 660	21 260	242 512 820	19 140	218 329 980	17 020	194 147 140	14 900	169 964 300	14 900	169 964 300	14 900	169 964 300
rzeczowe				158 628 255	145 440 338	21 260	132 252 420	19 140	119 064 502	17 020	105 876 585	14 900	92 688 667	14 900	92 688 667	14 900	92 688 667
żywienie			971 25 500	24 765 794	22 706 834	21 260	20 647 874	19 140	18 588 913	17 020	16 529 953	14 900	14 470 993	14 900	14 470 993	14 900	14 470 993
umundurowanie			3 753 25 500	95 709 397	87 752 381	21 260	79 795 364	19 140	71 838 348	17 020	63 881 331	14 900	55 924 315	14 900	55 924 315	14 900	55 924 315
leczenie			342 25 500	8 713 676	7 989 245	21 260	7 264 814	19 140	6 540 383	17 020	5 815 952	14 900	5 091 521	14 900	5 091 521	14 900	5 091 521
zakwaterowanie			283 25 500	7 205 277	6 606 250	21 260	6 007 223	19 140	5 408 196	17 020	4 809 169	14 900	4 210 143	14 900	4 210 143	14 900	4 210 143
pozostałe			872 25 500	22 234 110	20 385 628	21 260	18 537 145	19 140	16 688 662	17 020	14 840 179	14 900	12 991 696	14 900	12 991 696	14 900	12 991 696
szkolenie			6 772 25 500	172 683 182	158 326 777	21 260	143 970 371	19 140	129 613 965	17 020	115 257 559	14 900	100 901 154	14 900	100 901 154	14 900	100 901 154
odprawy			63 403 1 200	76 083 324	185 896 922	2 932	185 896 922	2 932	185 896 922	2 932	185 896 922	2 932	185 896 922	2 932	185 896 922	2 932	185 896 922



	żywnienie	1 804	7 210	13 008 056	6 990	12 611 139	6 990	12 611 139	5 990	10 806 970	2 490	4 492 380	0	0	0
	umundurowanie	942	7 210	6 793 654	6 990	6 586 358	6 990	6 586 358	5 990	5 644 103	2 490	2 346 213	0	0	0
	leczenie	104	7 210	752 433	6 990	729 474	6 990	729 474	5 990	625 114	2 490	259 855	0	0	0
	zakwaterowanie	322	7 210	2 320 199	6 990	2 249 402	6 990	2 249 402	5 990	1 927 599	2 490	801 289	0	0	0
	pozostałe	110	7 210	795 877	6 990	771 592	6 990	771 592	5 990	661 207	2 490	274 859	0	0	0
	szkolenie	5 352	7 210	38 590 471	6 990	37 412 953	6 990	37 412 953	5 990	32 060 599	2 490	13 327 361	0	0	0
	odprawy	1 372	1 000	1 372 290	210	288 181	0	0	1 000	1 372 290	5 990	8 220 017	0	0	0
<b>3</b>	<b>ZSW</b>			<b>1 363 498</b>		<b>1 090 798</b>		<b>818 098 867</b>		<b>545 399 245</b>		<b>272 699 622</b>		<b>56 302 880</b>	
	uposażenie	1 704	60 543	103 151 347	48	82 521 078	36	61 890 808	24	41 260 539	12	20 630 269	2 500	4 259 425	2 500
	osobowe - pozostałe	3 455	60 543	209 196 650	48	167 357 320	36	125 517 990	24	83 678 660	12	41 839 330	2 500	8 638 350	2 500
	rzeczowe		60 543	676 262 180	48	541 009 744	36	405 757 308	24	270 504 872	12	135 252 436	2 500	27 924 871	2 500
	żywnienie	4 871	60 543	294 881 493	48	235 905 194	36	176 928 896	24	117 952 597	12	58 976 299	2 500	12 176 531	2 500
	umundurowanie	2 970	60 543	179 816 754	48	143 853 403	36	107 890 053	24	71 926 702	12	35 963 351	2 500	7 425 167	2 500
	leczenie	533	60 543	32 269 685	48	25 815 748	36	19 361 811	24	12 907 874	12	6 453 937	2 500	1 332 511	2 500
	zakwaterowanie	2 659	60 543	160 989 861	48	128 791 889	36	96 593 917	24	64 395 944	12	32 197 972	2 500	6 647 749	2 500
	pozostałe	137	60 543	8 304 387	48	6 643 509	36	4 982 632	24	3 321 755	12	1 660 877	2 500	342 913	2 500
	szkolenie	5 352	60 543	324 047 556	48	259 238 045	36	194 428 534	24	129 619 022	12	64 809 511	2 500	13 380 885	2 500
	odprawy	840	60 543	50 840 379	48	40 672 303	36	30 504 227	24	20 336 152	12	10 168 076	2 500	2 099 350	2 500
<b>4</b>	<b>Kandydaci na żołnierzy zaw</b>			<b>76 237 252</b>		<b>58 114 947</b>		<b>58 056 948</b>		<b>58 244 517</b>		<b>55 683 223</b>		<b>53 427 705</b>	
	uposażenie	6 724	2 725	18 322 464	2 077	13 967 044	2 075	13 953 104	2 082	13 998 184	1 990	13 382 616	1 910	12 840 536	1 910
	osobowe - pozostałe		2 725	0	2 077	0	2 075	0	2 082	0	1 990	0	1 910	0	1 910
	rzeczowe		2 725	30 392 219	2 077	23 167 705	2 075	23 144 584	2 082	23 219 359	1 990	22 198 291	1 910	21 299 122	1 910
	żywnienie	5 649	2 725	15 393 312	2 077	11 734 178	2 075	11 722 467	2 082	11 760 340	1 990	11 243 181	1 910	10 787 762	1 910
	umundurowanie	2 738	2 725	7 461 184	2 077	5 687 591	2 075	5 681 914	2 082	5 700 271	1 990	5 449 603	1 910	5 228 860	1 910
	leczenie	357	2 725	973 886	2 077	742 384	2 075	741 643	2 082	744 039	1 990	711 320	1 910	682 508	1 910
	zakwaterowanie	2 347	2 725	6 396 611	2 077	4 876 077	2 075	4 871 211	2 082	4 886 949	1 990	4 672 046	1 910	4 482 799	1 910
	pozostałe	61	2 725	167 226	2 077	127 475	2 075	127 348	2 082	127 759	1 990	122 141	1 910	117 193	1 910



			388	044	479	740	571	437	663	133	754	829	846	829	846
- oficerowie	25 500	698 273 262	23	756 359 696	21	704 632 532	19	652 905 369	17	601 178 206	14	549 451 042	14	405 399 949	
			380		260		140		020			900			
- podoficerowie	44 783	993 288 443	41	1 045 839	37	968 478 164	33	891 116 372	29	813 754 579	26	736 392 787	26	576 733 879	
			066	957	350		633		917			200			
- szeregowi zawodowi	6 065	117 378 322	13	260 505 469	21	390 930 296	28	521 355 123	36	651 779 949	43	782 204 776	43	762 920 808	
			598		131		663		196			729			
2 ŻOŁNIERZE NADTERMINOWI	7 200	247 761 963	6 990	239 326 080	6 990	239 037 899	5 990	206 213 065	2 490	93 370 857	0	0	0	0	
3 ZSW	60 543	1 363 498	48	1 090 798	36	818 098 867	24	545 399 245	12	272 699 622	2 500	56 302 880	2 500	56 302 880	
			112	434	326		217		109						
4 KANDYDACI NA ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH	2 725	76 237 252	2 077	58 114 947	2 075	58 056 948	2 082	58 244 517	1 990	55 683 223	1 910	53 427 705	1 910	53 427 705	
5 PRACOWNICY WOJSKA	53 129	1 488 302	53	1 488 302	53	1 488 302	53	1 488 302	53	1 488 302	53	1 488 302	53	1 488 302	
			273	273	129	273	129	273	129	273	129	273	129	273	
6 EMERYTURY	4 489	4 041 376	1 122	4 071 303	5 535	4 218 965	5 535	4 366 627	5 535	4 514 288	5 535	4 661 950	5 535	4 809 611	
			000	804	420			036		652		268		884	
7 ODPRAWY MIESZKANIOWE	864	69 120 000	2 438	195 078 656	2 438	195 078 656	2 438	195 078 656	2 438	195 078 656	2 438	195 078 656	458	36 608 000	
8 ADAPTACJA KOSZAR	2 899	34 493 340	4 520	53 784 192	4 520	53 784 192	4 520	53 784 192	4 520	53 784 192	4 520	53 784 192	0	0	
9 KAPITAŁ POCZĄTKOWY	278	20 401 268	805	59 090 082	805	59 090 082	805	59 090 082	805	59 090 082	805	59 090 082	168	12 316 321	
<b>Razem</b>		<b>12 076 537</b>		<b>12 309 926</b>		<b>12 250 892</b>		<b>12 159 568</b>		<b>11 985 478</b>		<b>11 887 467</b>		<b>11 453 106</b>	
		<b>623</b>		<b>124</b>		<b>901</b>		<b>591</b>		<b>046</b>		<b>508</b>		<b>546</b>	

\* w kosztach żołnierzy służby uwzględniono żołnierzy rezerwy

\*\* w ramach kosztów kandydatów na żołnierzy zawodowych wliczono również koszty przeszkolenia studentów oraz SPR

## ZAKOŃCZENIE

Uzyskane w wyniku drugiego etapu badań wnioski wskazują, że wprowadzenie armii zawodowej w Polsce jest przedsięwzięciem wielce złożonym. Pociąga ono bowiem za sobą nie tylko znaczny wysiłek finansowy, lecz także generuje szereg problemów towarzyszących rozwiązaniu, których decydować będzie o powodzeniu całego przedsięwzięcia. Dlatego też poprzedzone być musi decyzją polityczną znajdującą akceptację całego narodu.

Prace nad ostatecznym kształtem modelu armii zawodowej w Polsce zostały poprzedzone głęboką analizą warunków brzegowych jakie powinna ona spełniać w kontekście wymaganych zdolności operacyjnych. Zespół badawczy uznał więc za stosowne wzięcie pod uwagę określonego zbioru zasad przestrzegania których jest warunkiem koniecznym budowy zakładanego modelu armii zawodowej.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują wyraźnie, że dotychczasowe poczynania na rzecz budowy armii zawodowej w Polsce podążają w znacznej mierze ku armii kadrowej co nie jest oczekiwanym rezultatem prowadzonej transformacji. Wskazuje na to obecna struktura żołnierzy w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Polskie Siły Zbrojne cierpią na brak dobrze przygotowanych szeregowych zawodowych, którzy w warunkach współczesnego pola walki odgrywają bardzo ważną rolę. Wzrastający stopień nasycenia Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej nowymi, bardziej inteligentnymi systemami uzbrojenia rodzi zapotrzebowanie na profesjonalistów potrafiących w sposób racjonalny wykorzystywać ich możliwości bojowe. Prace zespołu badawczego wskazują wyraźnie, że korpus szeregowych zawodowych nie może być tworzony tylko kosztem zamiany stanowisk szeregowych zasadniczej służby wojskowej, ale w znacznie większej mierze kosztem

ograniczenia liczby oficerów i podoficerów zawodowych. Takie bowiem działanie pozwoliłoby wyzwolić środki w obrębie wydatków osobowych na rzecz zwiększenia liczby szeregowych zawodowych.

W kontekście powyższego, jak wskazują wyniki badań, zależy rozważyć przeznaczenie, zadania i strukturę Sił Zbrojnych, związków operacyjnych i taktycznych oraz systemu dowodzenia nimi. Zaproponowany model armii zawodowej zawiera więc także schemat organizacji Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, dowodzenia Siłom Zbrojnym RP oraz schematy ideowe Wojsk Lądowych, Sił Powietrznych i Marynarki Wojennej. Model obejmuje również problematykę gromadzenia rezerw osobowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Przeprowadzona przez zespół badawczy analiza ekonomiczno-finansowych uwarunkowań budowy armii zawodowej w Polsce pozwoliła na wyprowadzenie szeregu wniosków. Do najważniejszych z nich należy zaliczyć:

1. Istnieje możliwość obniżenia kosztów funkcjonowania armii zawodowej przy wyraźnym zmniejszeniu stanów osobowych do poziomu około 120 tys. Oficerów, około 40 tys. podoficerów zawodowych i 60 tys. szeregowych zawodowych.
2. Armia zawodowa generuje wysokie koszty osobowe i wymaga stosunkowo wysokich nakładów na zakupy uzbrojenia i sprzętu wojskowego. Można oczekiwać, że z tego tytułu wydatki osobowe wynosić będą ok. 60%, majątkowe 20% i na infrastrukturę 20%.
3. Należy stopniowo dochodzić do armii w pełni profesjonalnej w odniesieniu do całych Sił Zbrojnych RP. Plany i towarzyszący temu procesowi powinny być przygotowane oddzielnie w każdej jednostce wojskowej, a następnie bilansowane w całych siłach zbrojnych.
4. Określenie arbitralnych dat zakończenia procesu dojścia do armii zawodowej oraz podawanie sztywnych kryteriów ilościowych

i jakościowych jakie w ustalony terminie należy osiągnąć byłoby szkodliwe. Każde w tym względzie przedsięwzięcie musi być poprzedzone dokładną analizą ekonomiczno-finansową.

W ocenie zespołu badawczego uzyskane wyniki badań mogą być wielce pomocne w podejmowaniu decyzji o budowanie armii zawodowej w Polsce. O wartości badań zaświadcza ich wielopłaszczyznowość i racjonalny krytycyzm formułowania wniosków końcowych, a także propozycje konkretnych rozwiązań zawartych w proponowanym modelu.

## BIBLIOGRAFIA

### Dokumenty

*Apport des résérve et de leurs associations à la Défense et à la futur armée Professionnal*, Les cahiers de Mars, nr 156/1998, Paris 1998

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

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

*Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, z dnia 2 kwietnia 1997 r.

*La loi de programmation militaire 1997-2002*, Paris 1996

*Livre blanc*, Paris 1994

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

*Program rozwoju sił zbrojnych RP na lata 2005-2010*, MON, Warszawa 2005

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

Semester Statistical Memorandum, North Atlantic Council, June 2003

Strategia bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej, z dnia 22 lipca 2003 r.

Strategia Obronności Rzeczypospolitej Polskiej, przyjęta przez Radę Ministrów w dniu 23 maja 2000 r.

*Strategie militaire de la France*, Paris 2003

*Traktat Północnoatlantycki*, Waszyngton, 4 kwietnia 1949 r.

Ustawa z dnia 25 maja 2001 r. *o przebudowie i modernizacji technicznej oraz finansowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej* (Dz.U. 2001, nr 76, poz. 804 z późn. zm.)

Ustawa z dnia 22 czerwca 2001 r. *o ustanowieniu programu wieloletniego „Wyposażenie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w samoloty wielozadaniowe i zapewnienia warunków jego realizacji* (Dz.U. Nr 89, 2001, poz. 972)

## Druki zwarte

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

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

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

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

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

P. Buffot, *Le lois de recrutement: tertes rassemblés et commentés 1872-1997*, Paris 1984

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

A. Ciupiński, K. Malak, *Bezpieczeństwo polityczne i wojskowe*, AON, Warszawa 2004

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

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

V. Franke, *Preparing for Peace. Military Identity, Value Orientations, and Professional Military Education*, Praeger Publisher, Westport 1999

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

M. Janowiz, *Military Conflicts: Essays in the Institutional Analysis of War an Peace*, Beverly Hills, Kalifornia: Sage, 1975

S. Jarmoszko, *Problemy bezpieczeństwa, obronności i zawodu wojskowego w opinii kadry zawodowej Wojska Polskiego*, sprawozdanie WIBS, Warszawa 1993

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

S. Koziej, *Międzynarodowe bezpieczeństwo państwa – komentarz* [w:] „Bezpieczeństwo międzynarodowe państwa” pod red. P. Dębskiego i B. Górki-Winter, PISM, Warszawa 2003

S. Koziej, *Współczesne problemy bezpieczeństwa międzynarodowego i narodowego*, Wyd. Biura Badań Strategicznych Prywatnej Wyższej Szkoły Businessu i Administracji w Warszawie, Warszawa 2003

S. Kurinia, *Współczesna brytyjska myśl obronno-ekonomiczna*, Warszawa 200

L. Łukaszuk, A. Skowroński, *Europejskie prawo pokoju i bezpieczeństwa*, AON, Warszawa 2003

W. Malendowski, *Zbrojne konflikty i spory międzynarodowe*, Wyd. Alta, Warszawa 2003

*Military Balance 2002/2003*, The International Institute for Strategic Studies, London 2002

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

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

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

R. Polak, J. Telep, *Armia zawodowa – uwarunkowania organizacyjne i ekonomiczne*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2003

*Polska polityka bezpieczeństwa, 1989-2000*, pod red. R. Kuźniara, Warszawa 2001

*Professional Military Education: An Asset for Peace and Progress. A Report of the CSIS Study Group on Professional Military Education*, CSIS, Washington, D.C. 1997

N. Roosen, *La réserve dans le cadre d'une armée postmoderne*, École Royale Militaire, Bruxelles 2000

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

A. D. Rotfeld, J. Symonides, *Zapobieganie konfliktem*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2000

*Systemy działania kadrowego w armiach zachodnich*, praca zbiorowa, MON, Warszawa 1997

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

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

Z. Trejnis, *Sily zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 1997

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

W. Winclawski, A. Śliwińska i in., *Wojsko a społeczność lokalna. Raport z wykonania tematu naukowo-badawczego*, Toruń 1998

#### **Artykuły**

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

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

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

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

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

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

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

R. Domisiewicz, *Euroarmia na horyzoncie*, „Polska Zbrojna” nr 50 (205), grudzień 2000

A. Fałkowski, *Średniak czy słabeusz w NATO?* „Polska Zbrojna” 13 (220) z 22 marca 2001

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

- D. Gmurczyk, *Transformacja sił zbrojnych USA*, „Raport” 07/2003
- Goławski, *Kadrowe recepty*, „Polska Zbrojna” 4 (314) z 2 stycznia 2003
- J. B. Grochowski, *Francja pragnie równowagi*, „Polska Zbrojna” 10 (217) z 2 marca 2001
- Hiszpańskie zbrojenia*, „Raport” 10/2003
- Holenderskie cięcia*, „Raport” 8/2003
- G. Hołdanowicz, T. Hypki, *Z mieszanymi uczuciami. Zakupy MON 2004*, „Raport” 3/2004
- T. Hypki, *Stany Zjednoczone kontra reszta świata*, „Raport” 9/2003
- T. Jauer, *Restrukturyzacja i co dalej?* „Polska Zbrojna” 43 (301) z 23 października 2002
- W. Kaleta, *Między niebem a ziemią*, „Polska Zbrojna” 1 (311) z 6 stycznia 2003
- J. Kaczmarek, *Armia zawodowa, czynna, czy mieszana?* „Myśl Wojskowa” 1 (588) I-II 1997
- M. Kaczmarek, *Dokąd zmierza obrona europejska?* „Raport” 12/2003
- W. Kitler, *Obrona narodowa. Konieczność nowego podejścia*, „Myśl Wojskowa” 4 (591) VII-VIII 1997
- Kolejny rekordowy budżet USA*, „Raport” 2/2004
- L. Konopka, *Walka sieciocentryczna sposobem działania sił zbrojnych w przyszłości*, „Myśl Wojskowa” nr 2/2004
- S. Koziej, *Hausner i obronność*, „Życie” nr 62/2004
- S. Koziej, *Jakość, nie ilość*, „Tygodnik Powszechny” nr 19 (2809)
- S. Koziej, *W przyszłość drogą na skróty*, „Polska Zbrojna” 36 (294) z 4 września 2002
- G. Lewandowski, *Potrzebna i możliwa liczebność sił zbrojnych na czas pokoju i wojny*, „Zeszyty Naukowe AON” nr 2/2002
- L. Menesterel, *L'évolution des armées française au cours des dix dernières années*, „La Défense Nationale” 3/2001
- T. Mitek, *Służby coraz mniej*, „Polska Zbrojna” 10 (320) z 5 marca 2003
- S. Munk, *Walka sieciocentryczna, a interoperacyjność informatyczna*, „Myśl Wojskowa” nr 6/2004

E. Pietrzyk, Sprostac wyzwaniom. Wojska Ladowe w latach 2003-2008, „Przeglad Wojsk Ladowych” 9/2002

J. Pivot, *La professionnnnnnalisation une „revolution culturel” pour les cadres*, „La Tribune du CID” 1/12/ Paris 1998

*Przelamujac stereotypy* „Wojska Ladowe” 22 (87) listopad 2003

*Redukcje w Niemczech* „Raport” 11/2003

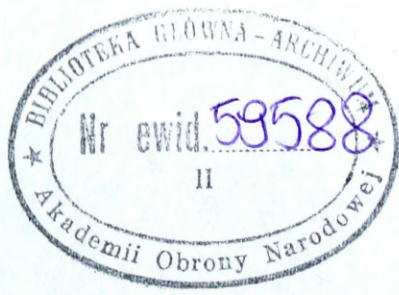
*Rok dobrego budzetu*, rozmowa z J. Zemke „Polska Zbrojna” 50 (360) z grudnia 2004

G. Schröder, *Politique étranger et de sécurité et réforme de Bundeswehre*, „Defense national” 9/2003

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

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

E. Pietsyk, *Szerokie wyznaczenie Wojska Ładowe w latach 2002-2008*, „Przebieg Wojsk Ładowych” 9/2002  
 J. Pivov, *La professionnalisation des „revolutionnaires” pour les cadres*, „La Tribune du CID” VII/2 Paris 1998  
 Przemysław Stawczyk, „Wojska Ładowe” 23 (87) listopad 2003  
 R. Kępczyński, *Wizytacja „Raport” 11/2003*  
 Rok dobry, trudny, różnorodny, rozmowa z J. Kępczyńskim „Polska Xpoina” 20 (199) 1 grudnia 2004  
 G. Schöberl, *Politik im Wandel: die deutsche und die französische Bundeswehr*, „Defensio nationalis” 3/2003  
 X. Schöberl, *La réforme de l'armée allemande*, *Revue de Défense Nationale* 1997-2002, 2003, 2004  
 M. Szlachetka, *Reforma sił zbrojnych Francji 1997-2002*, *Stany i wojny* 1997-2002, „Zestawy Naukowe AON” nr 2/1999



S/6437

12.50