

PROFESJONALIZACJA SIŁ ZBROJNYCH RP

Po co ta ciągła krytyka?

Przebudowie ulegają praktycznie wszystkie systemy funkcjonalne, w tym system szkolenia, uzupełniania, mobilizacyjny, zabezpieczenia logistycznego, medycznego oraz zakwaterowania. Stąd też niniejsza publikacja nie obejmuje całokształtu przedsięwzięć realizowanych w procesie profesjonalizacji, a jedynie stanowi odniesienie się do niektórych krytycznych głosów dotyczących jej prowadzenia. Nie sposób bowiem pominąć milczeniem „sensacje” zamieszczane na ten temat w niektórych publikacjach prasowych. W większości przypadków wynikają one z niewiedzy ich autorów lub pogoni za sensacją. Otóż podważa się głównie zasadność ustalonej liczebności stanu osobowego profesjonalnych Sił Zbrojnych RP i założonych terminów przeprowadzenia procesu ich profesjonalizacji, nie wskazując jednak racjonalnych uwarunkowań, z których wynikałaby potrzeba zwiększenia tej liczebności lub odłożenia w czasie zawieszenia obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej.

Podkreślić należy, że do współczesnych działań bojowych najlepiej nadają się uniwersalne, profesjonalne siły zbrojne, gotowe w krótkim czasie reagować na różne warianty zagrożenia na terenie kraju i poza jego granicami. Jest to zasadnicza przesłanka do zastąpienia armii opartej na obowiązkowej służbie wojskowej armią zawodową, przeznaczoną do realizacji nowych zadań.

Profesjonalizacja w Siłach Zbrojnych RP trwa już od kilku lat.

Za jej początek można uznać wprowadzenie kilkanaście lat temu przepisów prawnych, umożliwiających ochotnicze pełnienie służby nadterminowej żołnierzom po odbyciu zasadniczej służby wojskowej. Od tego czasu trwał nabór ochotników do służby nadterminowej na stanowiska, na których wymagane było długotrwałe specjalistyczne szkolenie wojskowe lub posiadanie specjalnych predyspozycji. Służba nadterminowa w początkowym okresie trwała cztery lata, a od 2002 r. jej czas został wydłużony do siedmiu lat. Służba nadterminowa będzie funkcjonowała do końca 2009 r.

Od 2004 r. wprowadzono nowy korpus kadry zawodowej – szeregowych zawodowych, który był konsekwentnie rozwijany, a jego liczebność corocznie wzrastała. Nabór do tego korpusu kadry odbywał się głównie spośród żołnierzy

służby nadterminowej. Przyjęcie takiego rozwiązania pozwoliło Siłom Zbrojnym RP na utworzenie w latach 2004 – 2008 w pełni zawodowych kilkudziesięciu jednostek wojskowych i pododdziałów. W pierwszej kolejności profesjonalizowane były jednostki wojsk specjalnych, wybrane oddziały i pododdziały przewidziane do użycia w ramach potrzeb operacyjnych oraz zasadnicze jednostki zadeklarowane do NATO. W następnej kolejności procesowi profesjonalizacji poddawane były jednostki Sił Wysokiej Gotowości oraz jednostki wojsk wsparcia realizujące zadania na ich korzyść.

Na podstawie funkcjonowania zawodowych jednostek i pododdziałów zbierano doświadczenia w zakresie:

- osiągnięcia gotowości do wykonywania zadań i misji;
- organizacji rekrutacji i powoływania ochotników do zawodowej służby wojskowej;
- szkolenia zawodowych jednostek wojskowych;
- organizacji działalności bieżącej w takich jednostkach;
- zakwaterowania stanów osobowych;
- wykorzystania zawodowych pododdziałów w misjach poza granicami kraju.

Zebrane doświadczenia, w tym skrzętnie gromadzone opinie dowódców i żołnierzy wszystkich korpusów kadry pozwoliły na wypracowanie sposobów doskonalenia dotychczasowych rozwiązań oraz eliminację niefortunnnych rozwiązań, w szczególności w zakresie: organizacji naboru ochotników, ich zakwaterowania, prowadzenia szkolenia itp.

Na tej podstawie w resorcie Obrony Narodowej opracowano wszystkie niezbędne projekty uregulowań ustawowych, nad którymi kończą się prace legislacyjne. Powinny one wejść w życie nie później, niż 1 stycznia 2010 r.

Obecny etap budowy zawodowych jednostek wojskowych to rozwijanie głównie korpusu szeregowych zawodowych, bowiem liczebność korpusu oficerów i podoficerów jest już ukształtowana na wymaganym poziomie.

Wynika stąd wniosek, że wyzwaniem dla Sił Zbrojnych RP jest w tej chwili wyszkolenie żołnierzy na potrzeby tego korpusu. Właśnie to wyszkolenie stanowi dla oponentów podstawę do kwestionowania możliwości zakończenia procesu uzawodowienia do końca 2010 r. Poddaje się w wątpliwość osiągnięcie wymaganej zdolności bojowej przez zawodowe jednostki wojskowe w stosunkowo krótkim

(dwuletnim) okresie. Nie bierze się przy tym pod uwagę faktu, iż obecnie przeważającą liczbę ochotników zgłaszających akces do zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych stanowią żołnierze służby nadterminowej i żołnierze rezerwy, którzy odbyli czynną służbę wojskową, posiadający już określony poziom wykształcenia wojskowego. Po przyjęciu ich do służby zawodowej i włączeniu w struktury organizacyjne jednostek wojskowych, następować będzie głównie doskonalenie ich umiejętności wojskowych.

Niektórzy oponenty podnoszą problem zbyt niskiego ich zdaniem ustawowego progu wymaganego wykształcenia - na poziomie gimnazjum - dla kandydatów na szeregowych zawodowych. Zapominają oni jednak o tym, iż w naszym kraju w wielu zawodach, np. rzemieślniczych, uprawnienia zdobywa się w systemie pozaszkolnym. Czy więc przed takimi fachowcami należało ustawowo „zamknąć” drogę do zawodowej służby wojskowej?

Krytykowane było również zaniechanie powoływania do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej z końcem 2008 r. W efekcie sierpień 2009 r. w świadomości wielu mężczyzn będzie miał znaczenie historyczne, bowiem w tym miesiącu odeszli z jednostek wojskowych ostatni żołnierze tej obowiązkowej służby. W wielu wypowiedziach wskazywano, iż nie należało rezygnować z obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej, dopóki wszystkie stanowiska nie zostaną obsadzone przez zawodowców. Z tych wypowiedzi należy wnioskować, że ich autorzy za bardziej racjonalne widzieliby utrzymywanie wypełnionych struktur etatowych jednostek wojskowych żołnierzami obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej i równoległe przygotowywanie obsady tych stanowisk żołnierzami zawodowymi. Jednak w tych wypowiedziach nie wskazuje się po co miałyby być nadal utrzymywana obowiązkowa służba wojskowa.

Resortu Obrony Narodowej nie stać było na takie rozwiązanie, a ponadto w sytuacji braku przesłanek zewnętrznego zagrożenia bezpieczeństwa naszego kraju, jego celowość byłaby wątpliwa.

Zapomina się jednocześnie o mankamentach, z jakimi trzeba było się borykać przy funkcjonującej jeszcze w naszym kraju armii typu mieszanego tzn. z obowiązkową zasadniczą służbą wojskową.

Pierwszy czynnik to fakt, iż od ostatniego skrócenia czasu trwania zasadniczej służby wojskowej do dziewięciu miesięcy, tj. praktycznie od 2005 r. nie

było możliwości kierowania żołnierzy służby obowiązkowej do misji poza granicami kraju.

Kolejny problem, to fakt, że mężczyźni powoływani do obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej w znaczącej liczbie przez prawie 1/3 czasu trwania tej służby (3 miesiące) byli szkoleni w centrach i ośrodkach szkolenia, zanim trafili na stanowiska służbowe do jednostek wojskowych, gdzie następnie przez około pół roku doskonalili swoje umiejętności i po uzyskaniu przyzwoitego poziomu wyszkolenia wojskowego byli zwalniani do rezerwy. W ich miejsce powoływani byli nowi i cykl zaczynał się od początku. A więc trzeba sobie uświadomić, że jednostki tego typu wcale nie miały wyższych zdolności operacyjnych, w porównaniu do jednostek w pełni zawodowych, jakie będziemy mieli obecnie, nawet zaledwie po roku ich istnienia.

W niektórych wypowiedziach szczególnej krytyce poddaje się sprawę osiągnięcia wymaganego poziomu wyszkolenia profesjonalnych jednostek wojskowych dopiero od 2011 r.

Rozpatrując problemy funkcjonowania jednostek wojskowych w warunkach obowiązkowej służby wojskowej, należy zwrócić uwagę na organizację procesu ich szkolenia. W jaki sposób można było osiągnąć wysokie efekty tego szkolenia, jeśli w pododdziałach w korpusie szeregowych występowali: żołnierze zasadniczej służby wojskowej, służby nadterminowej i służby zawodowej. Każda z tych grup posiadała inny poziom specjalistycznego wyszkolenia wojskowego i umiejętności, jak również zróżnicowane cele szkoleniowe. Jaki więc powinien być program tego szkolenia? W jaki sposób prowadzić szkolenie zespołowe i zgrywające?

W jaki sposób dowódcy mieli tłumaczyć żołnierzom o tym samym stopniu wojskowym z poszczególnych grup zróżnicowanie ich statusu w zakresie zakwaterowania, żywienia, umundurowania, należności finansowych, a także rygorów wynikających ze służby wojskowej dotyczących czasu wykonywania czynności służbowych, prac porządkowych, opuszczania miejsca pełnienia służby?

Należy zwrócić uwagę, że nie ma uniwersalnych scenariuszy i harmonogramów, według których należałoby przeprowadzać profesjonalizację. W każdym kraju odbywało się to i odbywa zgodnie z programami rządowymi, uwzględniającymi narodową specyfikę, możliwości budżetowe, organizację wojsk własnych i inne czynniki. W naszych Siłach Zbrojnych obecnie podstawę do działań

w tym obszarze stanowi rządowy „Program profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP na lata 2008-2010” przyjęty w dniu 5 sierpnia ubr. Należy także zwrócić uwagę, że „Program...” ten odnosi się głównie do personelu wojskowego Sił Zbrojnych RP, nie wskazuje celów, jakie należy osiągnąć np. w zakresie modernizacji technicznej wojsk.

Termin 2010 rok określony w „Programie...” oznacza przede wszystkim, że od tego roku w Siłach Zbrojnych RP będą służyli wyłącznie żołnierze zawodowi. Nie oznacza to jednak, że w tym momencie zakończy się proces profesjonalizacji, ponieważ nie można tego procesu utożsamiać wyłącznie z zamianą obowiązkowej zasadniczej służby wojskowej na służbę zawodową. Od tego momentu skończy się szkolenie wojskowe młodych ludzi na potrzeby armii masowej, bowiem trzeba sobie uświadomić, iż w zasadniczej służbie wojskowej żołnierz dopiero w chwili jej zakończenia był na tyle wyszkolony, że mógłby być wykorzystany do wykonywania różnorodnych zadań stawianych wojsku. Ale właśnie wtedy był zwalniany ze służby wojskowej – umiejętności, które posiadał nie mogły być przez niego doskonalone w wojsku, czy też wykorzystane np. w misjach poza granicami kraju.

Jednostki wojskowe, w których dotychczas żołnierze pełnili służbę obowiązkową, po naborze ochotników do służby zawodowej będą się szkolić i dopiero po pewnym czasie osiągną pełną zdolność, ale jednocześnie długotrwałą gotowość do wykonywania różnorodnych zadań.

Trzeba również w tym momencie odpowiedzieć sobie na pytanie, czy dalsze utrzymywanie obowiązkowej służby wojskowej opartej na przymusie poprawiłoby zdolności operacyjne naszych wojsk, a wydawanie środków finansowych na utrzymanie takiej armii byłoby bardziej racjonalne? Ponadto, zgodnie z uchwaloną w dniu 27 sierpnia 2009 r. nowelizacją ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP, obowiązkowa służba wojskowa zostanie „zawieszona”, co oznacza, iż w przypadku wystąpienia realnych przesłanek zagrożenia bezpieczeństwa naszego kraju, obowiązek tej służby może zostać przywrócony.

Odnosząc się do planowanej liczebności Sił Zbrojnych RP na poziomie 120 tys. ocenianej przez niektórych jako redukcja, to należy zwrócić uwagę, że prawdopodobnie nie znają oni wszystkich istotnych czynników, które zostały uwzględnione przy ustalaniu tej liczebności na takim poziomie.

Liczebność armii zawodowej nie może być porównywana z armią typu mieszanego tj. z obowiązkową służbą wojskową, ponieważ żołnierze zasadniczej

służby wojskowej byli zobowiązani do wykonywania wielu czynności, do których nie będą angażowani żołnierze zawodowi, np. ochrona jednostek wojskowych, prace porządkowe, utrzymanie stanu sanitarno – higienicznego w koszarach, przygotowywanie posiłków. Obecnie w warunkach armii zawodowej prace te będą realizowane głównie w ramach outsourcingu. Jeśli od wskazywanej przez wielu oponentów liczby 150 tys. odejmiemy się zsumowaną liczbę żołnierzy zasadniczej służby wojskowej angażowanych do wspomnianych czynności dodatkowych i liczbę tych, którzy po przyjęciu do obowiązkowej służby wojskowej podlegali szkoleniu, zanim trafili na stanowiska służbowe do jednostek wojskowych, to okaże się, iż określona przez Rząd RP liczba 120 tys. żołnierzy zawodowych służby czynnej i Narodowych Sił Rezerwowych w znacznie wyższym stopniu zapewni jednostkom wojskowym odpowiednie zdolności do wykonywania zadań i misji.

Podnoszony był także potencjalny brak ochotników do służby zawodowej, co również nie znalazło pokrycia w istniejącej rzeczywistości. Zrobiono wszystko, by warunki finansowe i motywacja do służby wojskowej były konkurencyjne na rynku pracy.

Minister Obrony Narodowej określił zadania i sposób prowadzenia kampanii promocyjnej zawodowej służby wojskowej i chyba przedsięwzięcia z tej dziedziny są widoczne dla wszystkich. Sposób prowadzenia naboru ochotników określony jest w obowiązujących przepisach prawnych i umożliwia podjęcie ochotniczej służby wojskowej praktycznie wszystkim grupom mężczyzn i kobiet, spełniającym wymogi zawarte w obowiązujących lub projektowanych przepisach.

Kampania promocyjna ma na celu docieranie do szerokich rzesz młodzieży kobiet i mężczyzn z wyraźnym przekazem, iż polska armia jest atrakcyjnym i rzetelnym pracodawcą, a pozycja żołnierza zawodowego cieszy się społecznym prestiżem. Zawodowa służba wojskowa to szansa na zdobycie stabilnej pracy i wykształcenia lub dodatkowych kwalifikacji. Podjęte działania promocyjne są racjonalne i dotychczas skuteczne. Akcja promocyjna zawodowej służby wojskowej przyniosła spodziewane efekty – w tej chwili w terenowych organach administracji wojskowej mamy odnotowanych kilkanaście tysięcy ochotników. Spośród żołnierzy jeszcze odbywających nadterminową zasadniczą służbę wojskową prawie wszyscy, którzy zdecydowali się na pozostanie w służbie zawodowej, zostaną do niej przyjęci, o ile będą spełniać wymogi zdolności zdrowotnej i psychofizycznej. Promocja zawodu

żołnierza będzie już na stałe wpisana w naszą działalność – może się zmieniać jej intensywność, co nie powinno nikogo dziwić.

Obecnie mocno akcentowany jest problem, iż nie wszyscy ochotnicy znajdują miejsce w jednostkach wojskowych, że wstrzymano nabór do służby zawodowej, w tym do szkół podoficerskich.

Trzeba jednoznacznie powiedzieć, że nikt w resorcie Obrony Narodowej nie gwarantował w prowadzonej kampanii promocyjnej, iż wszyscy, którzy zgłoszą chęć wstąpienia do armii będą mieli zapewnione miejsce w służbie zawodowej. Tak, jak każdy pracodawca, wybieramy najlepszych, co nie powinno nikogo dziwić. Mamy jeszcze do obsadzenia określoną liczbę stanowisk w jednostkach wojskowych i nabór na te stanowiska będzie nadal prowadzony do końca bieżącego roku.

Jeśli chodzi o ograniczenie naboru kandydatów do szkół podoficerskich w bieżącym roku, to należy podkreślić, że wynika to z prognozowanego braku wolnych stanowisk w tym korpusie kadry. Poza tym w myśl przyjętych ustawowych rozwiązań prawnych, kandydatów do kształcenia na podoficerów będziemy poszukiwać głównie spośród żołnierzy pełniących służbę w korpusie szeregowych zawodowych, tworząc tym samym „ścieżkę” rozwoju zawodowego dla najlepszych żołnierzy tego korpusu. Rozwiązanie to wychodzi naprzeciw oczekiwaniom zarówno dowódców, jak i szeregowych zawodowych.

Podsumowując można stwierdzić, że jeden z podstawowych filarów profesjonalizacji, jakim jest ochotnicza zawodowa służba wojskowa, praktycznie został zrealizowany, zgodnie z przyjętymi założeniami.

Nasze plany korelują potrzeby modernizacji technicznej i szkolenia wojsk z liczebnością żołnierzy, przy takich nakładach budżetowych, jakimi dysponuje resort Obrony Narodowej, a jednocześnie przy zachowaniu wymaganego potencjału bojowego Sił Zbrojnych RP.

Drugi filar profesjonalizacji, którym jest szkolenie zawodowych jednostek wojskowych, jest również dobrze przygotowany i w niedługim czasie powinien osiągnąć zakładany poziom.

Najwięcej kontrowersji wzbudza trzeci – ostatni filar profesjonalizacji, to jest modernizacja techniczna. Ten obszar wielu oponentów postrzega jako główną przeszkodę prowadzonego procesu profesjonalizacji, wskazując iż nie powinno się realizować tego procesu, dopóki nie osiągniemy odpowiedniego poziomu w tej

dziedzinie. Nikt jednak nie definiuje, jaki to poziom. A przecież kupować możemy tylko tyle, na ile stać nasz kraj.

Miernikiem stanu wyposażenia armii w wielu krajach jest wskaźnik nowoczesności techniki wojskowej. Obecnie wskaźnik ten w naszej armii, może nie jest wystarczająco satysfakcjonujący, ale w porównaniu z innymi armiami sojuszu północnoatlantyckiego nie sytuuje nas na szarym końcu. Musimy zdawać sobie sprawę, że nigdy żadna armia nie osiągnie 100 - procentowego wskaźnika, bowiem żadnego kraju na świecie nie stać na to aby nadażać z zakupem wszystkich nowości, jakie pojawiają się w produkcji zbrojeniowej.

Tym samym wszelkie obawy o brak w naszym kraju odpowiedniego potencjału obronnego w przypadku potrzeby jego posiadania, są nieuzasadnione.

Podkreślenia przy tym wymaga, że problematyka profesjonalizacji była niejednokrotnie prezentowana na forum parlamentarnym, zwłaszcza Sejmowej Komisji Obrony Narodowej oraz była przedmiotem opiniowania, konsultacji, dyskusji i oceny różnych organów władzy państwowej. Uwzględniając różnego rodzaju opinie i wystąpienia, zwłaszcza sejmowe, zauważyć należy, że wokół spraw związanych z profesjonalizacją Sił Zbrojnych RP istnieje pewien konsensus sił politycznych i ośrodków władzy, co dobrze wróży powodzeniu tego procesu. Wydaje się jednak, że w aspekcie obywatela problematyka ta również powinna zostać przeniesiona na szersze publiczne forum. Jednocześnie uważam, że jeżeli ktoś chce autorytatywnie krytykować, to powinien przede wszystkim wszechstronnie poznać podnoszony problem. Temu celowi służyć ma między innymi niniejsza publikacja, za pomocą której zamierza się przybliżyć czytelnikom zasadnicze medialne kwestie sporne dotyczące przedmiotowej problematyki. Czy w naszym kraju "dorośniemy" kiedyś do takiego poziomu przedstawiania swoich poglądów, że nie będą się one sprowadzać do obecnie modnej tezy: „**TO SIĘ NIE MOŻE UDAĆ**”.

Warszawa, 2009-10-29

płk dr inż. Stanisław RUMAN

Szef Zespołu ds. Profesjonalizacji SZRP