

Ryszard BARTKOWIAK*

NARODOWE SIŁY REZERWOWE NA POTRZEBY ARMII ZAWODOWEJ

W artykule przedstawiono podstawy prawno – organizacyjne koncepcji funkcjonowania Narodowych Sił Rezerwowych (NSR). Autor wskazuje problemy, które mogą decydować o sprawności działania ochotniczej służby w rezerwie. W artykule określono koncepcje funkcjonowania NSR w warunkach armii zawodowej. Wzorem innych państw sojusznicznych w Siłach Zbrojnych RP przystąpiono do tworzenia Narodowych Sił Rezerwowych w nowych uwarunkowaniach organizacyjno – prawnych, finansowych i społecznych naszego państwa. Koncepcja funkcjonowania NSR zawarta w ustawie o powszechnym obowiązku obrony RP jest efektem finalnym dotychczasowych prac związanych z realizacją ochotniczej służby w rezerwie.

Autor analizując koncepcje NSR wskazuje na brak precyzyjnych i jasnych zasad ich funkcjonowania. Wskazuje również jak powinien przebiegać proces wdrożenia, funkcjonowania oraz szkolenia NSR w SZ RP. Przedstawia także kluczowe problemy w zakresie działania NSR takie jak podstawy prawne, system motywacyjny dla żołnierzy rezerwy i pracodawców aż w końcu odpowiednie struktury organizacyjne odpowiedzialne za całokształt funkcjonowania tej formy służby w rezerwie.

Słowa kluczowe: *Narodowe Siły Rezerwowe, rezerwy osobowe wojska, wojsko zawodowe, mobilizacja*

WSTĘP

Przemiany polityczno – militarne w Polsce, dokonujące się w kontekście wstąpienia do Unii Europejskiej i realizacji zobowiązań sojusznicznych wobec NATO, zmusiły do nowego spojrzenia na problem obrony narodowej i sił zbrojnych, w tym ich mobilizacji.

Współczesna mobilizacja obejmująca sferę militarną, pozamilitarną i gospodarczą w państwie jest definiowana jako prawne, organizacyjne i praktyczne przygotowanie struktur państwa, jego organów władzy i administracji publicznej oraz poszczegól-

* pptk dr inż. Ryszard BARTKOWIAK - Wydział Kadrowo – Mobilizacyjny Dowództwa Wojsk Lądowych

nych działów (resortów, urzędów i podmiotów) gospodarki narodowej do działalności w okresie kryzysu i wojny, a w wypadku zaistnienia tych stanów do skutecznego działania¹.

Mobilizacja sił zbrojnych definiowana jest jako zamierzony proces powiększenia istniejącego stanu pokojowego sił zbrojnych, stosownie do potrzeb i możliwości państwa na czas kryzysu lub wojny². Nieliczne i skadrowane siły zbrojne stanowią bazę mobilizacyjną do kilkakrotnego ich powiększenia na okres wojny, poprzez wykorzystanie posiadanego stanu osobowego oraz przygotowania sprzętu bojowego i zapasów mobilizacyjnych. Podstawę istoty systemu mobilizacyjnego³ stanowią siły zbrojne czasu pokoju o zróżnicowanym stopniu rozwinięcia poszczególnych jednostek wojskowych. System mobilizacyjny sił zbrojnych obejmuje cztery zasadnicze etapy planistyczno-organizacyjne, takie jak planowanie mobilizacyjne, zarządzanie procesem mobilizacyjnym sił zbrojnych, mobilizacyjne uzupełnienie i rozwijanie sił zbrojnych oraz wojenne uzupełnianie sił zbrojnych.

Przygotowania mobilizacyjne sił zbrojnych o strukturze pokojowej opierają się na zgromadzonych i wyszkolonych zasobach żołnierzy rezerwy. Przekształcenia struktur i zmniejszenie stanu liczebnego sił zbrojnych skutkowało m.in. rozformowaniem lub przeformowaniem jednostek i instytucji wojskowych, likwidacją części garnizonów oraz zmianami w podległości wojsk. Ponadto dokonano zmian nowelizujących szereg aktów prawnych, w tym ustawę o powszechnym obowiązku obrony RP oraz resortowe dokumenty wykonawcze, w których wyniku następowały również istotne zmiany w realizacji zadań mobilizacyjnych.

Zmiana zadań mobilizacyjnych ma duży wpływ na właściwe wykorzystanie zasobów osobowych oraz ich terytorialne gromadzenie. Wnioski wynikające z praktycznej realizacji tych przedsięwzięć potwierdzają konieczność zmian w ich systemie. Nie można jednak liczyć na istotną poprawę sytuacji bez poniesienia na ich realizację dodatkowych kosztów, w tym także związanych ze zmianami organizacyjnymi w siłach zbrojnych oraz dalszą nowelizacją, niektórych dokumentów prawnych i dyrektywnych

1. ZADANIA I PRZEZNACZENIE NARODOWYCH SIŁ REZERWOWYCH

Przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 5 sierpnia 2008 r. Program profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2008-2010 wyznaczył nowe ramy zarówno dla planowania obronnego, jak i budowy armii zawodowej. Naturalną konsekwencją procesu profesjonalizacji Sił Zbrojnych jest powstanie Narodowych Sił Rezerwowych, tworzących nową jakość w obszarze kryzysowego i mobilizacyjnego uzupełniania wojsk⁴.

¹ J. Wojnarowski, *Mobilizacja Sił Zbrojnych Szansą Utrzymania Bezpieczeństwa Polski*, Warszawa 2008, s. 50.

² Tamże, s. 56.

³ *System mobilizacyjny sił zbrojnych jest to uporządkowany wewnętrznie układ elementów oraz zespół zasad i norm regulujących jego funkcjonowanie w czasie pokoju, mobilizacji i wojny*, [w:] J. Babuła, *Systemy Mobilizacyjne Sił Zbrojnych*, Warszawa 1995, s. 50.

⁴ Uzupełnienie mobilizacyjne jest to racjonalne planowanie, przygotowanie, podział i wykorzystanie zasobów rezerw osobowych oraz środków transportowych z gospodarki narodowej odpowiednio do postawionych zadań, a w czasie mobilizacji ich powołanie (dostarczenie) do jednostek wojskowych. Uzupełnienie kryzysowe obejmuje planowe przygotowanie, racjonalny podział i wykorzystanie NSR

Rezerwy osobowe zajmują coraz istotniejsze miejsce w systemach obronnych wielu państw, realizując głównie zadania uzupełnienia i wsparcia jednostek operacyjnych. Strukturę rezerw osobowych przedstawia załącznik nr 1.

W pracach dotyczących tworzenia i wykorzystania Narodowych Sił Rezerwowych należałoby wykorzystać metodę analizy ilościowej i jakościowej w stosunku do oceny istniejących zasobów żołnierzy rezerwy, a przez syntezę wydedukować potrzebę liczebności tej rezerwy na cele obronne oraz zaproponować formy przygotowania Narodowych Sił Rezerwowych do wykonania powinności obronnych w świetle spełniania misji sił zbrojnych.

W 2009 roku został opracowany kolejny projekt zmian do ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP, który wprowadza podstawy prawne funkcjonowanie NSR. Zmiany w ustawie zostały przyjęte przez Sejm i przedstawiają koncepcję NSR, która jest realizowana od 1 stycznia 2010 roku.

Przed przystąpieniem do scharakteryzowania funkcjonowania ochotniczej służby w rezerwie należałoby przedstawić podstawy prawne zawarte w ustawie o powszechnym obowiązku obrony RP związane z przedstawioną problematyką.

Znowelizowana ustawa o powszechnym obowiązku obrony RP w rozdziale 5 (ćwiczenia wojskowe i okresowa służba wojskowa) precyzuje definicje żołnierza rezerwy. Żołnierzem rezerwy jest osoba, która złożyła przysięgę wojskową i została przeniesiona do rezerwy po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej, w tym z zawodowej służby wojskowej lub ze służby kandydackiej, jeżeli w dalszym ciągu podlega obowiązkowi służby wojskowej. Poprzednio żołnierzami rezerwy mogły być osoby, które nie odbyły jakiegokolwiek służby, jeżeli podlegały obowiązkowi służby wojskowej.

Zgodnie z art. 58 przedmiotowej ustawy osoby podlegające obowiązkowi służby wojskowej będące żołnierzami rezerwy i zdolne do czynnej służby wojskowej, w tym do zawodowej służby wojskowej, do końca roku kalendarzowego, w którym kończą pięćdziesiąt lat życia, a posiadające stopień podoficerski lub oficerski – sześćdziesiąt lat życia, tworzą zasoby osobowe na potrzeby Narodowych Sił Rezerwowych. Wynika stąd, że warunkiem dla kandydatów do NSR jest odbycie jakiegokolwiek służby wojskowej i przeniesienie do rezerwy (status żołnierza rezerwy), określony wiek dla poszczególnych korpusów oraz zdolność do służby wojskowej. Aktualnie w zasobach znajdujących się na ewidencji Terenowych Organach Administracji Wojskowej⁵ znajdują się żołnierze rezerwy, którzy nie odbyli żadnej z form służby wojskowej, a którzy mogą ubiegać się o służbę w NSR.

Podstawowy obszar zmian bezpośrednio związany z profesjonalizacją dotyczy zawieszenia obowiązkowych form służby wojskowej i wprowadzenia w ich miejsce

na potrzeby kryzysowe sił zbrojnych. Potrzeby kryzysowe są to stanowiska etatu czasu pokojowego przeznaczone do obsadzenia żołnierzami NSR.

⁵ Terenowe organy administracji wojskowej (TOAW) – terenowe organy wykonawcze Ministra Obrony Narodowej w sprawach operacyjno-obronnych i rządowej administracji niezespólonej, którymi są dowódcy okręgów wojskowych, szefowie wojewódzkich sztabów wojskowych oraz wojskowi komendanci uzupełnień

ochotniczej służby kontraktowej⁶ oraz służby kandydackiej⁷, pełnionej na tych samych zasadach zarówno przez mężczyzn, jak i kobiety.

Nową jakość stanowić będzie poprawienie możliwości uzupełniania Sił Zbrojnych w sytuacjach kryzysowych poprzez nadawanie żołnierzom rezerwy ochotnikom przydziałów kryzysowych i utrzymywania ich w dyspozycji do pełnienia służby wojskowej w ramach Narodowych Sił Rezerwowych.

Utrzymane zostały natomiast obowiązujące obecnie przepisy prawne normujące pełnienie obowiązkowej służby wojskowej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny, zgodnie z unormowaniami Konstytucji.

Żołnierzom rezerwy mogą być nadawane w czasie pokoju przydziały kryzysowe na stanowiska służbowe, które są określone w etacie jednostki wojskowej. W etatach jednostek wojskowych nie zakłada się rozgraniczania stanowisk dla żołnierzy służby czynnej i żołnierzy Narodowych Sił Rezerwowych, którzy stanowić będą uzupełnienie kryzysowe jednostek wojskowych. Rozwiązanie to umożliwi elastyczne dochodzenie do zakładanych na koniec 2012 roku wielkości etatowych i ewidencyjnych oraz kształtowanie liczebności Sił Zbrojnych RP, stosownie do potrzeb i możliwości. Stworzy to również dowódcom jednostek wojskowych możliwość reagowania na zmieniające się zadania poprzez racjonalne wykorzystanie posiadanych (przydzielonych) zasobów osobowych.

Warunkiem nadania przydziału kryzysowego jest zawarcie kontraktu na wykonywanie obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych, między żołnierzem rezerwy, który ochotniczo zgłosił się do wykonywania obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych i złożył pisemny wniosek do wojskowego komendanta uzupełnień o zawarcie kontraktu oraz spełniającym warunki do jego zawarcia, a dowódcą jednostki wojskowej, w której ma być nadany ten przydział (załącznik nr 2).

Kontrakt może być również zawarty z żołnierzem czynnej służby wojskowej, który ochotniczo zgłosił się do wykonywania obowiązków w ramach NSR i złożył pisemny wniosek o zawarcie kontraktu. Musi on spełniać następujące warunki: pełni służbę przygotowawczą i zdał egzamin, nie wcześniej niż na trzy dni przed dniem zwolnienia z tej służby, odbywa ćwiczenia wojskowe – nie wcześniej niż na trzy dni przed dniem zwolnienia z tych ćwiczeń oraz pełni zawodową służbę wojskową lub służbę kandydacką nie wcześniej niż w dniu, w którym decyzja o jego zwolnieniu z czynnej służby wojskowej stała się ostateczna.

Przydział kryzysowy nadaje się na okres od dwóch do sześciu lat z możliwością jego ponownego nadania, nie dłużej jednak niż łącznie na okres piętnastu lat. Po upływie okresu, na który nadano przydział kryzysowy, przydział ten wygasa z mocy prawa.

⁶ Służba kontraktowa – forma zawodowej służby wojskowej, polegająca na wykonywaniu obowiązków służbowych na podstawie kontraktu terminowego, zawartego między osobą, która dobrowolnie zgłosiła się do tej służby, a uprawnionym organem wojskowym. Kontrakty mogą być powtarzane, jednak łączny czas tej służby jest ograniczony do dwunastu lat.

⁷ Służba kandydacka – forma służby wojskowej, polegająca na uczestnictwie w przygotowaniu ochotników bez przeszkolenia wojskowego do objęcia pierwszego stanowiska służbowego w ramach służby zawodowej.

Przydziały kryzysowe nadaje oraz unieważnia wojskowy komendant uzupełnień, działając w porozumieniu z dowódcą jednostki wojskowej. Nadanie przydziału kryzysowego następuje w formie karty przydziału kryzysowego stanowiącej decyzję administracyjną. Nadanie przydziału kryzysowego jest tożsame z nadaniem przydziału mobilizacyjnego na to samo stanowisko służbowe występujące również w czasie wojny, o ile nie zostanie nadany przydział mobilizacyjny na inne stanowisko służbowe.

Unieważnienie przydziału kryzysowego żołnierzowi rezerwy następuje w przypadku:

- zrzeczenia się obywatelstwa polskiego;
- osiągnięcia wieku odpowiednio do posiadanego stopnia wojskowego;
- wybrania na posła, w tym do Parlamentu Europejskiego, senatora, na kierownicze stanowisko państwowe oraz do organów wykonawczych samorządu terytorialnego;
- uznania go ze względu na stan zdrowia za czasowo niezdolnego do czynnej służby wojskowej lub niezdolnego do czynnej służby wojskowej w czasie pokoju albo za trwale i całkowicie niezdolnego do czynnej służby wojskowej w czasie pokoju oraz w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny;
- utraty stopnia wojskowego albo degradacji;
- zwolnienia z okresowej służby wojskowej w wyniku prawomocnego orzeczenia kary dyscyplinarnej usunięcia z tej służby;
- prawomocnego orzeczenia środka karnego pozbawienia praw publicznych;
- skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności albo aresztu wojskowego, bez warunkowego zawieszenia jej wykonania;
- powołania do zawodowej służby wojskowej lub przyjęcia do służby wojskowej w charakterze kandydata na żołnierza zawodowego;
- niewyrażenia przez żołnierza rezerwy zgody na zmianę przydziału kryzysowego na stanowisko służbowe w innej jednostce wojskowej, w przypadku rozformowania jednostki wojskowej, w której posiadał dotychczasowy przydział kryzysowy;
- niewyrażenia przez żołnierza rezerwy zgody na zmianę przydziału kryzysowego na inne stanowisko służbowe, w przypadku skreślenia w etacie jednostki wojskowej stanowiska służbowego, na które posiadał dotychczasowy przydział kryzysowy.

Unieważnienie przydziału kryzysowego żołnierzowi rezerwy może nastąpić również w przypadku:

- odmowy przyjęcia skierowania do wojskowej komisji lekarskiej lub wojskowej pracowni psychologicznej, niezgłoszenia się do tej komisji lub pracowni w określonym terminie i miejscu albo niepoddania się badaniom, do których żołnierz rezerwy został zobowiązany przez tę komisję lub pracownię;
- odmowy przyjęcia lub nieodebrania karty powołania albo niestawienia się, w przypadku powołania do czynnej służby wojskowej, w określonym terminie i miejscu do odbycia ćwiczeń wojskowych lub okresowej służby wojskowej;

- skazania prawomocnym wyrokiem na karę pozbawienia wolności albo aresztu wojskowego, z warunkowym zawieszeniem wykonania tej kary;
- odmowy wydania lub cofnięcia żołnierzowi rezerwy wymaganego poświadczenia bezpieczeństwa;
- w przypadkach, jeżeli brak jest możliwości zmiany przydziału kryzysowego żołnierzowi rezerwy na inne stanowisko służbowe w tej samej lub innej jednostce wojskowej, odpowiadające jego przygotowaniu zawodowemu oraz kwalifikacjom i umiejętnościom przydatnym w służbie wojskowej;
- wniosku żołnierza rezerwy, uzasadnionego szczególnie ważnymi względami osobistymi lub rodzinnymi.

Uzupełnieniem podstaw prawnych w ustawie jest koncepcja utworzenia i wykorzystania NSR opracowana przez zespół ds. profesjonalizacji.

Narodowe Siły Rezerwowe (NSR) stanowią wyselekcjonowany ochotniczy zasób żołnierzy rezerwy, posiadających przydziały kryzysowe na określone stanowiska służbowe w jednostkach wojskowych, nadane w wyniku ochotniczo zawartych kontraktów na pełnienie służby wojskowej w rezerwie i pozostających w dyspozycji do wykorzystania w przypadku realnych zagrożeń militarnych i niemilitarnych, zarówno w kraju, jak i za granicą.

Koncepcja funkcjonowania NSR przewiduje z uwagi na dyspozycyjność, przeznaczenie i posiadane kwalifikacje wprowadzenie podziału żołnierzy NSR na dwie kategorie funkcjonalne.

Pierwszą kategorię stanowią żołnierze rezerwy na przydziałach kryzysowych, którzy w warunkach pokoju na podstawie kontraktu uczestniczyliby w rotacyjnych ćwiczeniach wojskowych oraz pozostawali w gotowości do udziału w działaniach dotyczących zarządzania kryzysowego stosownie do realnych potrzeb, na ściśle określonych zasadach. Żołnierze NSR tej grupy w czasie pokoju byłiby w zasadzie przewidywani do pełnienia służby w kraju.

Drugą kategorię stanowią żołnierze rezerwy na przydziałach kryzysowych, którzy z uwagi na charakter posiadanych umiejętności i przygotowania, stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, będą przewidywani do wykonywania zadań zarówno na terenie kraju, jak i poza jego granicami. Żołnierze NSR tej kategorii pozostawaliby na stanowiskach służbowych w jednostkach wojskowych wskazanych przez szefów pionów funkcjonalnych resortu ON (dowódców RSZ, równorzędnych), stanowiąc głównie zasób osobowy do uzupełnienia składów PKW i zapewnienia obsady etatowej w czasie krajowych i międzynarodowych ćwiczeń wojskowych. Za ich przeszkolenie i przygotowanie do realizacji zadań, w tym organizację rotacyjnych ćwiczeń wojskowych, odpowiedzialiby wraz z dowódcami jednostek szefowie pionów funkcjonalnych (dowódcy RSZ, równorzędni). Tę kategorię tworzyliby głównie żołnierze rezerwy posiadający deficytowe specjalności lub umiejętności. W szczególności: lekarze i średni personel medyczny, tłumacze, prawnicy, psychologowie, mediatorzy, analitycy, informatycy i specjaliści w obszarze bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych, inżynierowie, specjaliści public relations i CIMIC oraz działań psychologicznych.

Bardzo ważną sprawą w funkcjonowaniu NSR jest system motywacyjny dla żołnierzy rezerwy. Zasady służby w NSR, z uwagi na jej ochotniczy charakter, muszą być

przejrzyste i społecznie atrakcyjne, zapewniając przyjęcie dodatkowych obowiązków przez wystarczająco liczną z punktu widzenia potrzeb obronnych grupę obywateli. Osiągnięcie tego celu wymaga wsparcia motywacji patriotycznej bodźcami o charakterze materialnym oraz czynnikami tworzącymi prestiż żołnierzy NSR w społeczeństwie. Przewiduje się, że proponowane żołnierzom rezerwy świadczenia za czas służby, podobnie jak w siłach rezerwowych innych państw, będą zbliżone do świadczeń żołnierzy zawodowych.

Jedną z najistotniejszych kwestii jest pozyskanie do NSR osób posiadających wykształcenie specjalistyczne, niezbędnych do zapewnienia obsady PKW w zakresie specjalności deficytowych. Dla byłych żołnierzy zawodowych, w tym lekarzy, informatyków i prawników, których emerytura jest niższa od górnej granicy (75%) podstawy jej wymiaru, istotną przesłanką do podpisania kontraktu będzie możliwość doliczania, na wniosek żołnierza rezerwy, okresu pełnienia czynnej służby wojskowej⁸ w NSR do wysługi emerytalnej. Do okresu pełnienia czynnej służby wojskowej przez żołnierza rezerwy zaliczamy tylko czas ćwiczeń wojskowych, służby przygotowawczej bądź okresowej służby wojskowej. Jest to pewnego rodzaju ograniczenie, które dla byłych żołnierzy zawodowych – obecnie żołnierzy rezerwy, nie przewiduje zaliczenia czasu pozostawania w dyspozycyjności do okresu pełnienia czynnej służby wojskowej. Mając na uwadze bardzo dobre przygotowanie tej grupy żołnierzy rezerwy, która jest dość liczna ze względu na reorganizację SZ, należałoby rozważyć zmianę możliwości doliczania czasu do wysługi emerytalnej⁹. Taka zmiana mogłaby spowodować zainteresowanie tą formą służby w rezerwie(NSR) przez byłych żołnierzy zawodowych, a zaoszczędziłaby kosztów związanych ze szkoleniem rezerw osobowych.

Dość istotną rzeczą w proponowanym systemie motywacyjnym dla żołnierzy rezerwy jest brak jakichkolwiek gratyfikacji za dyspozycyjność żołnierza rezerwy. Pomoc edukacyjna, świadczenia zdrowotne, zwrot kosztów przejazdu czy bezpłatne zakwaterowanie w czasie pełnienia służby wydają się zbyt mało atrakcyjną ofertą dla przyszłych żołnierzy NSR.

Analizując koncepcję dotyczącą utworzenia NSR, można dojść do wniosku, że nie zastosowano tutaj określonego jasnego algorytmu postępowania.

Pierwszym bardzo ważnym etapem powinny być regulacje prawne, które określają prawa i obowiązki żołnierzy rezerwy (NSR), w szczególności system finansowo – motywacyjny oraz całą problematykę wspierania pracodawców zatrudniających żołnierzy rezerwy.

Następnym etapem jest stworzenie struktur organizacyjnych, w szczególności stanowisk przeznaczonych dla NSR, uwzględniając zobowiązania narodowe i sojusznicze.

⁸ Zgodnie z art. 59 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP, żołnierzami w czynnej służbie wojskowej są osoby, które odbywają zasadniczą służbę wojskową, przeszkolenie wojskowe, ćwiczenia wojskowe, służbę przygotowawczą, okresową służbę wojskową oraz służbę wojskową w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny.

⁹ Za jeden rok pozostawania w dyspozycji (zgodnie z podpisanym kontraktem) żołnierz rezerwy (były żołnierz zawodowy) powinien mieć możliwość doliczenia 1% do wysługi emerytalnej.

Ostatnim głównym elementem powinien być opracowany system szkolenia i przygotowania żołnierzy rezerwy na przyszłe stanowiska służbowe. W państwach sojuszniczych dąży się do zwiększenia udziału rezerwistów w operacjach pokojowych prowadzonych zgodnie z artykułem 5 traktatu waszyngtońskiego oraz nieujętych w nim, a także w ćwiczeniach i misjach organizacji międzynarodowych. Przykładem może być udział żołnierzy rezerwy w operacji w Iraku i Afganistanie.

Proces planowania NSR powinien być analogiczny do procesu planowania uzupełnienia jednostek wojskowych żołnierzami rezerwy. Należy pamiętać, że na potrzeby NSR wykorzystywani będą żołnierze rezerwy, którzy dzisiaj w głównej mierze stanowią uzupełnienie mobilizacyjne jednostek wojskowych, a uzupełnienie kryzysowe jest częścią uzupełnienia mobilizacyjnego.

Kluczową kwestią dla Sił Zbrojnych opartą na naborze ochotniczym będzie pozyskanie do służby odpowiedniej liczby wartościowych ochotników. Z analizy stanu ukończenia i tempa profesjonalizacji armii wynika, że konieczne będzie werbowanie i przeszkalanie około 20 tys. ochotników rocznie.

Pozyskiwaniu żołnierzy do służby powinno sprzyjać zaufanie społeczeństwa do wojska, jak również bogate tradycje naszego oręża. Należy pamiętać, że zadanie to może być utrudnione, zwłaszcza w warunkach dużego zapotrzebowania na siłę roboczą gospodarki rynkowej oraz otwartej przestrzeni ekonomicznej krajów Unii Europejskiej zachęcającej młodzież do aktywności zawodowej za granicą, a także prognozowanego zmniejszenia w najbliższej przyszłości ogólnej populacji ludności.

Przeprowadzone na potrzeby sił zbrojnych¹⁰ przez Ośrodek Badania Opinii Publicznej (OBOP) badania socjologiczne wskazują, że pozytywny stosunek młodzieży do zawodowej służby wojskowej nie przekłada się na gotowość do jej pełnienia. Zgodnie z badaniami 66% respondentów w wieku 17 - 25 lat uważa zawodową służbę wojskową za atrakcyjną formę kariery dla młodych ludzi. Jednakże już tylko 39% badanej młodzieży deklaruje, że zawodowa służba wojskowa jest atrakcyjna bezpośrednio dla nich. Natomiast zdecydowane zainteresowanie podjęciem w przyszłości zawodowej służby wojskowej przejawia 5% respondentów, a 11 % raczej tak. Ta część młodzieży, ze względu na swe zainteresowania, może również stanowić potencjalnie źródło naboru.

Planuje się, że Narodowe Siły Rezerwowe będą liczyły 20 tys. żołnierzy. W ramach tej rezerwy występowałyby stanowiska przeznaczone dla wszystkich korpusów osobowych, ujęte w etatach pokojowych jednostek wojskowych. NSR będzie przeznaczona do uzupełniania jednostek wojskowych w sytuacjach kryzysowych (zagrożenia militarne i pozamilitarne), w tym do udziału w operacjach i misjach poza granicami Polski. Pozostali żołnierze NSR będą zobowiązani do służby czynnej w przypadku ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny.

Aktualnie trwają prace organizacyjne mające na celu zapewnienie sprawnej rekrutacji i naboru do NSR. Obejmują one m.in. wszechstronną analizę obecnego stanu rezerw osobowych pod kątem możliwości ich wykorzystania do budowy nowych NSR. Zakłada się, że zasadniczym źródłem naboru do Narodowych Sił Rezerwowych w pierwszym etapie będą obecni „żołnierze rezerwy” (głównie byli żołnierze zawodo-

¹⁰ *Zarządzanie zasobami kadry rezerwy na potrzeby armii profesjonalnej*, praca naukowo -badawcza AON, Warszawa 2009.

wi), a w przyszłości żołnierze przeniesieni do rezerwy po odbyciu jednej z form czynnej służby wojskowej.

W przypadku braku wystarczającej liczby żołnierzy rezerwy do pełnienia służby w ramach NSR, prowadzone będzie na potrzeby tej służby szkolenie ochotników w niezbędnym zakresie, w ramach służby przygotowawczej (załącznik nr 3). Szkolenie takie odbywać się będzie w uczelniach wojskowych oraz centrach (ośrodkach) szkolenia, obejmując szkolenie podstawowe i specjalistyczne do obsady konkretnych stanowisk. Szkolenie na potrzeby korpusu oficerów rezerwy dotyczyłoby wyłącznie absolwentów cywilnych szkół wyższych. Czas trwania służby przygotowawczej będzie wynosił dla żołnierza kształcącego się na oficera – do sześciu miesięcy, dla żołnierza kształcącego się na podoficera – do pięciu miesięcy oraz dla żołnierza kształcącego się na szeregowego – do czterech miesięcy. Kształcenie kandydatów w ramach służby przygotowawczej podzielono na dwa okresy: okres szkolenia podstawowego trwający do 3 miesięcy oraz okres szkolenia specjalistycznego trwający dla oficerów – 3 miesiące, podoficerów – 2 miesiące oraz dla szeregowych – 1 miesiąc.

Okres szkolenia podstawowego będzie jednakowy dla wszystkich korpusów. W okresie szkolenia specjalistycznego oficerowie i podoficerowie przygotowywani będą do wykonywania obowiązków na szczeblu dowódcy plutonu (oficerowie) i drużyny (podoficerowie) bądź równorzędnych, a kandydaci do korpusu szeregowych - do objęcia stanowiska służbowego w jednostce wojskowej.

Ochotnicy, kandydaci do NSR posiadający jakąkolwiek formę przeszkolenia wojskowego, kierowani będą do szkół wojskowych i centrów szkolenia celem odbycia szkolenia specjalistycznego.

Szkolenie w ramach służby przygotowawczej¹¹ zakończone będzie egzaminem warunkującym przyjęcie do służby w pododdziałach i na stanowiskach funkcyjnych w NSR. Osoby, które nie uzyskałyby pozytywnej oceny, będą kierowane na uzupełnienie zasobów NSR odpowiednio z oficerskich – w korpusie podoficerskim (w przypadku, gdy w trakcie szkolenia byli mianowani na stopień podoficerski) lub szeregowych, ze szkół podoficerskich – w korpusie szeregowych.

Osoby, które ukończyły szkolenie przygotowawcze z wynikiem pozytywnym, mianowani będą: podchorążowie – na stopień kaprała, kadeci – na stopień starszego szeregowego. Mianowanie na pierwszy stopień oficerski bądź podoficerski będzie mogło nastąpić po odbyciu określonego czasu służby i ćwiczeń w NSR. Zakłada się również możliwość odbycia przeszkolenia wojskowego w ramach służby przygotowawczej także dla osób, które nie wyrażają zgody na służbę w NSR. Ta możliwość zapewni zasilenie zasobów rezerw osobowych, które mogą zostać wykorzystane na przydziały mobilizacyjne. Istotą służby przygotowawczej jest zwiększenie zasobów żołnierzy rezerwy, poprzez szkolenie wojskowe osób bez przygotowania wojskowego, celem objęcia obowiązków w NSR. Wprowadzenie służby przygotowawczej planowane jest w 2011 roku.

¹¹ Służbę przygotowawczą można również pełnić w kilku okresach. W tej formie mogą być kształceni, na potrzeby korpusu podoficerów, studenci uczelni wyższych. Projekt rozporządzenia MON w sprawie służby przygotowawczej przewiduje jej pełnienie w dwóch kolejnych następujących po sobie latach studiów w czasie letnich przerw wakacyjnych, z tego w pierwszym okresie, trwającym do 3 miesięcy - szkolenie podstawowe, w drugim okresie trwającym do 2 miesięcy - szkolenie specjalistyczne.

Należy zauważyć, iż głównym źródłem gromadzenia zasobów oficerów i podoficerów rezerwy będą byli żołnierze zawodowi oraz żołnierze rezerwy po odbyciu w odpowiednim wymiarze służby przygotowawczej. Analizując zasoby rezerw osobowych oraz uzupełnienie jednostek wojskowych, można dojść do wniosku, iż wykorzystanie byłych żołnierzy zawodowych na przydziałach mobilizacyjnych jest bardzo małe i kształtuje się w granicach 10% ogółu rezerw osobowych¹². Założenie, że nie zmniejszamy wielkości SZ czasu wojny, posiadamy armię zawodową, generuje wniosek dotyczący zwiększenia szkolenia rezerw osobowych. Szkolenie rezerw osobowych w pełnym wymiarze zapewni odpowiednią ilość kandydatów do NSR, właściwe uzupełnienie potrzeb mobilizacyjnych oraz stanowić może bazę osobową dla służby kontraktowej. Wstrzymanie szkolenia rezerw osobowych w 2009 i 2010 roku oraz przeszkolenia wojskowego studentów i absolwentów szkół wyższych w znacznej mierze wpływa na stan i jakość zasobów osobowych. W przypadku armii zawodowej powinno nastąpić zintensyfikowanie szkolenia rezerwo osobowych.

Koncepcja funkcjonowania NSR zakłada, że żołnierze rezerwy będą mogli odbywać wszystkie rodzaje ćwiczeń, obligatoryjnie lub na ich wniosek, w ramach nadanego przydziału kryzysowego, w zależności od potrzeb sił zbrojnych. Aby utrzymać należyte umiejętności strzeleckie i sprawnościowe przez żołnierzy NSR, będą oni okresowo poddawani sprawdzianom w macierzystej jednostce wojskowej.

Oprócz ćwiczeń wojskowych inną formą czynnej służby wojskowej żołnierzy NSR będzie służba okresowa trwająca do 24 miesięcy¹³. Żołnierze rezerwy, powołani do służby okresowej, posiadać będą podobne uprawnienia jak żołnierze kontraktowi, natomiast czas trwania tej służby będzie uzależniony od rodzaju zadań, jakie zostały postawione jednostce wojskowej. Szkolenie żołnierzy służby okresowej prowadzone będzie zgodnie z planem szkolenia jednostki wojskowej (pododdział).

Żołnierze Narodowych Sił Rezerwowych w jednostkach wojskowych funkcjonujących w czasie pokoju będą się szkolić w 36 miesięcznej strukturze szkolenia podzielonej na 3 okresy: okres doskonalenia indywidualnego, szkolenie zgrywające oraz szkolenie podtrzymujące umiejętności i nawyki. W trzecim okresie szkolenia żołnierz NSR, za jego zgodą, może zostać powołany do służby okresowej i uczestniczyć w misji poza granicami kraju.

W jednostkach wojskowych o wydłużonym terminie gotowości, w okresie pokoju, szkolenie nie będzie prowadzone. Jednostki te będą szkolone zgodnie z „Planami zgrywania bojowego po mobilizacyjnym rozwinięciu”. Koncepcja Narodowych Sił Rezerwowych swoimi założeniami bardzo przypomina gwardię narodową w Stanach Zjednoczonych.

Koncepcja utworzenia Narodowych Sił Rezerwowych jest warunkiem koniecznym w obecnych uwarunkowaniach organizacyjno – prawnych, finansowych i społecznych naszego państwa. Wynika ona również z zobowiązań sojuszniczych i tendencji międzynarodowych. Dlatego też w tworzeniu Narodowych Sił Rezerwowych powinni-

¹² Analiza rezerw osobowych jest sporządzana corocznie przez zespół oficerów Oddziału Uzupełnień DWL.

¹³ Czas trwania okresowej służby wojskowej może zostać wydłużony przez dowódcę jednostki wojskowej za zgodą żołnierza rezerwy do 36 miesięcy.

śmy wykorzystać bogate doświadczenia innych państw NATO, uwzględniając nasze narodowe uwarunkowania. Wprowadzenie tych zmian wpłynie na strukturę i skład bojowy sił zbrojnych, system rekrutacji, zarządzanie zasobami osobowymi, organizację i zasady szkolenia oraz doskonalenia umiejętności zawodowych żołnierzy, a także na utrzymanie wojsk i infrastruktury, finansowanie i modernizację techniczną sił zbrojnych, rekonwersję itp.

Mając powyższe na uwadze, należy bardzo starannie przeanalizować obecne struktury rezerw osobowych, w szczególności rezerw, które możemy wykorzystać w pierwszym etapie na przydziały kryzysowe. Zawieszenie zasadniczej służby wojskowej, a przede wszystkim przeszkolenia wojskowego absolwentów szkół wyższych, ma duży wpływ na jakość zasobów osobowych, a w efekcie końcowym na uzupełnienie jednostek wojskowych. Tak poważne decyzje powinny być dokładnie przeanalizowane w aspekcie procesu zarządzania zasobami osobowymi. Założenie, że SZ będą miały dużo ochotników do służby wojskowej w obecnych uwarunkowaniach płacowych, jest bardzo optymistyczne. Gospodarka rynkowa w naszym państwie i w Europie wymusza konieczność wysokiego uposażenia dla żołnierza, aby pozyskać wartościowego kandydata. System motywacyjno – finansowy powinien zapewniać duży wachlarz zachęt finansowych, który może być atrakcyjny w stosunku do rynku pracy. Tylko jasny i przejrzysty system motywacyjny dla żołnierzy ochotników może zapewnić odpowiedni ich dopływ, a w późniejszym czasie stanowić odpowiednią bazę dla NSR. Obecne założenia nie przewidują zmniejszenia stanu liczebowego sił zbrojnych na czas wojny. W związku z tym założenie, że pozyskiwać będziemy żołnierzy rezerwy ze służby stałej bądź ochotniczej, jest wysoce optymistyczne, gdyż większość żołnierzy zawodowych po zakończeniu służby nie przejawia zainteresowania służbą w rezerwie (brak zachęt finansowych za dyspozycyjność). Profesjonalizacja Sił Zbrojnych w obecnych warunkach wydaje się procesem koniecznym, dlatego też powinien on być właściwie przygotowany pod względem organizacyjnym, prawnym, a przede wszystkim finansowym. Proces ten w wielu państwach trwał wiele lat, natomiast Polska przyjęła założenie, że zrealizuje go w ciągu dwóch lat.

PODSUMOWANIE

Podsumowując rozważania zawarte w tym artykule, należy stwierdzić, że na obecnym etapie koncepcyjnym dotyczącym Narodowych Sił Rezerwowych brakuje precyzyjnych i jasnych zasad ich funkcjonowania. Zmiany w funkcjonowaniu systemu gromadzenia kadr rezerwy powinny być wprowadzane w ściśle zaplanowany i konsekwentnie realizowany sposób. Bardzo ważnym elementem mogącym decydować o powodzeniu wprowadzanych zmian jest odpowiedni okres ich wprowadzania poprzedzony okresem próbnym. Potencjalne zagrożenie o charakterze asymetrycznym i terrorystycznym wymusza przygotowanie organizacyjno – formalne „systemu kryzysowo-mobilizacyjnego uzupełniania Sił Zbrojnych”. Zabezpieczenie potrzeb osobowych w określonych sytuacjach wymusza konieczność dostosowania szkolnictwa wojskowego do realizacji szkolenia na czas pokoju, kryzysu i wojny. Wiąże się to z opracowaniem nowych programów szkolenia oraz dostosowaniem bazy szkoleniowej do nowych zadań z tym związanych. Obecnie funkcjonuje tylko szkolenie w czasie pokoju. Wszystkie przedstawione uwarunkowania powinny być dokładnie przeanalizowane i konsekwentnie realizowane. Zmiany w obszarze funkcjonowania systemu gromadze-

nia kadr rezerwy w trakcie profesjonalizacji SZ są konieczne, gdyż decydowałby będą o jego sprawności działania.

Koncepcja NSR powinna być dostosowana do narodowych uwarunkowań i potrzeb obronnych naszego kraju. Kluczowym problemem dotyczącym funkcjonowania NSR są podstawy prawne, system motywacyjny dla żołnierzy rezerwy i pracodawców, aż w końcu odpowiednie struktury organizacyjne odpowiedzialne za całokształt funkcjonowania tej formy służby w rezerwie. Armia zawodowa bazuje na żołnierzach rezerwy, którzy powinni być dobrze przygotowani do wykonywania zadań w czasie kryzysu i wojny. Należy podkreślić, że armia czasu pokoju stanowi tylko mały wycinek całego potencjału bojowego sił zbrojnych w czasie wojny. Ograniczone środki finansowe przeznaczone dla MON oraz kryzys finansowy na cały świecie, mają duży wpływ na ostateczny charakter koncepcji funkcjonowania sił zbrojnych. Niemniej jednak środki finansowe, a właściwie ich brak nie mogą zwolnić od logicznego myślenia o tak ważnym elemencie jak żołnierz rezerwy, szczególnie w dobie armii w pełni uzawodowionej. Chcąc pozyskać najlepszych żołnierzy rezerwy, musimy stworzyć dla nich odpowiednie warunki, a brak środków finansowych ogranicza w znacznej mierze zadania w tym zakresie. System motywacyjny powinien być jasny i czytelny. Żołnierz rezerwy na przydziale kryzysowym powinien otrzymywać środki finansowe za dyspozycyjność i gotowość oraz swoje wykszolenie¹⁴. Czy to będą środki finansowe, ulgi podatkowe, preferencje zatrudnienia, czy inne, nie ma znaczenia, najważniejsze jest to, że otrzymuje on odpowiednie środki za dyspozycyjność, a nie za okres tylko i wyłącznie ćwiczeń. Ta sytuacja powinna być taka sama dla pracodawcy, który zatrudnia żołnierza rezerwy. Pomysł, aby pracodawca¹⁵ zwracał się do WSZW o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za to, że zezwolił swojemu pracownikowi – żołnierzowi rezerwy na udział w ćwiczeniu, wydaje się trochę niezręczny. Sytuacja powinna być raczej odwrotna. Kolejną ważną sprawą jest organizacja całego procesu naboru i kierowania, w szczególności dotyczy to TOAW, które powinny w pierwszej kolejności wiedzieć o systemie naboru, aby właściwie się przygotować do realizacji tego przedsięwzięcia. Poprzedzone to powinno być odpowiednią akcją promocyjną służby w rezerwie. Nad całością tego procesu powinna czuwać i sprawować merytoryczny nadzór komórka usytuowana przy SG WP lub przy MON. Według obecnego harmonogramu funkcjonowania NSR, zarówno nabór, akty prawne, jak i program informacyjny obowiązuje od 1 stycznia 2010 roku. Takie rozwiązanie organizacyjne może stworzyć szereg problemów dotyczących pozyskania odpowiednich kandydatów – żołnierzy rezerwy. Należy pamiętać, iż akcje promocyjne w zakresie funkcjonowania NSR powinny informować obywateli – żołnierzy rezerwy o takiej formie odbywania służby w rezerwie. Ponadto przed wprowadzeniem tej formy służby powinno się przygotować zarówno TOAW, jak i jednostki wojskowe, które będą zawierać kontrakty z żołnierzami rezerwy. Celowym byłoby opracowanie programu informatycznego, który przedstawiałby stanowiska przewidziane dla żołnierzy NSR, a do którego dostęp powinni mieć wszyscy potencjalni kandydaci do tej formy służby. Program powinien dostarczyć informacji dla kandydatów – żołnierzy rezerwy o wolnych stanowiskach w poszczególnych jednostkach wojskowych, a ponadto obrazować

¹⁴ W projekcie „KALINA – studium profesjonalizacji SZ RP” takie świadczenia finansowe były przewidziane dla żołnierzy rezerwy.

¹⁵ Art. 134a ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP (Dz. U. Nr 180, poz. 1496 z późn. zm.).

uzupełnienie kryzysowe. Ułatwi to pracę zarówno TOAW, jak i jednostkom wojskowym, które realizują nabór i rekrutacje do NSR.

Istotą funkcjonowania NSR jest podwyższenie potencjału bojowego jednostek wojskowych bez wprowadzenia mobilizacji SZ. Pośpiech, jaki towarzyszy procesowi tworzenia NSR, związany jest z zawieszeniem zasadniczej służby wojskowej, oraz brakiem środków finansowych na funkcjonowanie korpusu szeregowych zawodowych, a tym samym zapewnienie wskaźnika ukończenia dla wielu jednostek wojskowych. Uwzględnienie NSR w uzupełnieniu jednostek wojskowych celem osiągnięcia określonego wskaźnika ukończenia wydaje się posunięciem zbyt optymistycznym. Wskaźnik ukończenia oparty powinien być na żołnierzach służby czynnej, natomiast żołnierze NSR powinni być przeznaczeni do realizacji zadań kryzysowych, zgodnie z art. 25 ustawy o zarządzaniu kryzysowym. Wśród wielu ekspertów analizujących koncepcję funkcjonowania NSR panuje przekonanie, a nawet uzasadniona obawa, że możemy mieć problem dotyczący pozyskania zakładanej liczby ochotników przy tak obowiązującym systemie motywacyjnym dla żołnierzy rezerwy.

Według opinii wielu ekspertów w obszarze mobilizacji powinna być stworzona realna koncepcja NSR, a następnie w zależności od środków finansowych realizowana sukcesywnie przez wiele lat. Pozwoli to zdobyć doświadczenie i zweryfikować założenia koncepcji NSR. Polska jest szczególnym krajem, gdyż proces profesjonalizacji zamierza przeprowadzić w ciągu zaledwie 2 lat. Całemu procesowi towarzyszy nierozłącznie brak odpowiednich środków finansowych oraz pośpiech, który nie jest wskazany przy tak ważnym przedsięwzięciu organizacyjnym, jak tworzenie i funkcjonowanie NSR.

LITERATURA

1. Babula J., *Systemy Mobilizacyjne Sił Zbrojnych*, Warszawa 1995.
2. Wojnarowski J., *Mobilizacja Sił Zbrojnych Szansą Utrzymania Bezpieczeństwa Polski*, Warszawa 2008.
3. Wojnarowski J., *Zarządzanie systemem mobilizacyjnym SZ RP*, Warszawa 2004.
4. *Ustawa o powszechnym obowiązku obrony RP* (Dz. U. Nr 180, poz. 1496 z późn. zm.).
5. *Projekt „Kalina – studium profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP*, Warszawa 2007
6. *Projekt rozporządzenia MON w sprawie służby przygotowawczej.*
7. *Projekt rozporządzenia MON w sprawie zawierania kontraktów na wykonywanie obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych.*

NATIONAL RESERVE FORCE FOR PROFESSIONAL ARMED FORCES

Summary

The article “National Reserve Force for Professional Armed Forces” presents the legal and organisational basis for the concept of the National Reserve Force. The author specifies the

issues that may have a bearing on the efficiency of the volunteer reserve service. The article depicts the different concepts according to which the National Reserve Force should function within professional armed forces. Like other allied countries, the Polish Armed Forces have commenced to create the National Reserve Force under new legal, organisational, financial and social conditions of our country. The concept of NRF included in the Act on the general defence obligation of the Republic of Poland is the final effect of the efforts so far related to the voluntary reserve service.

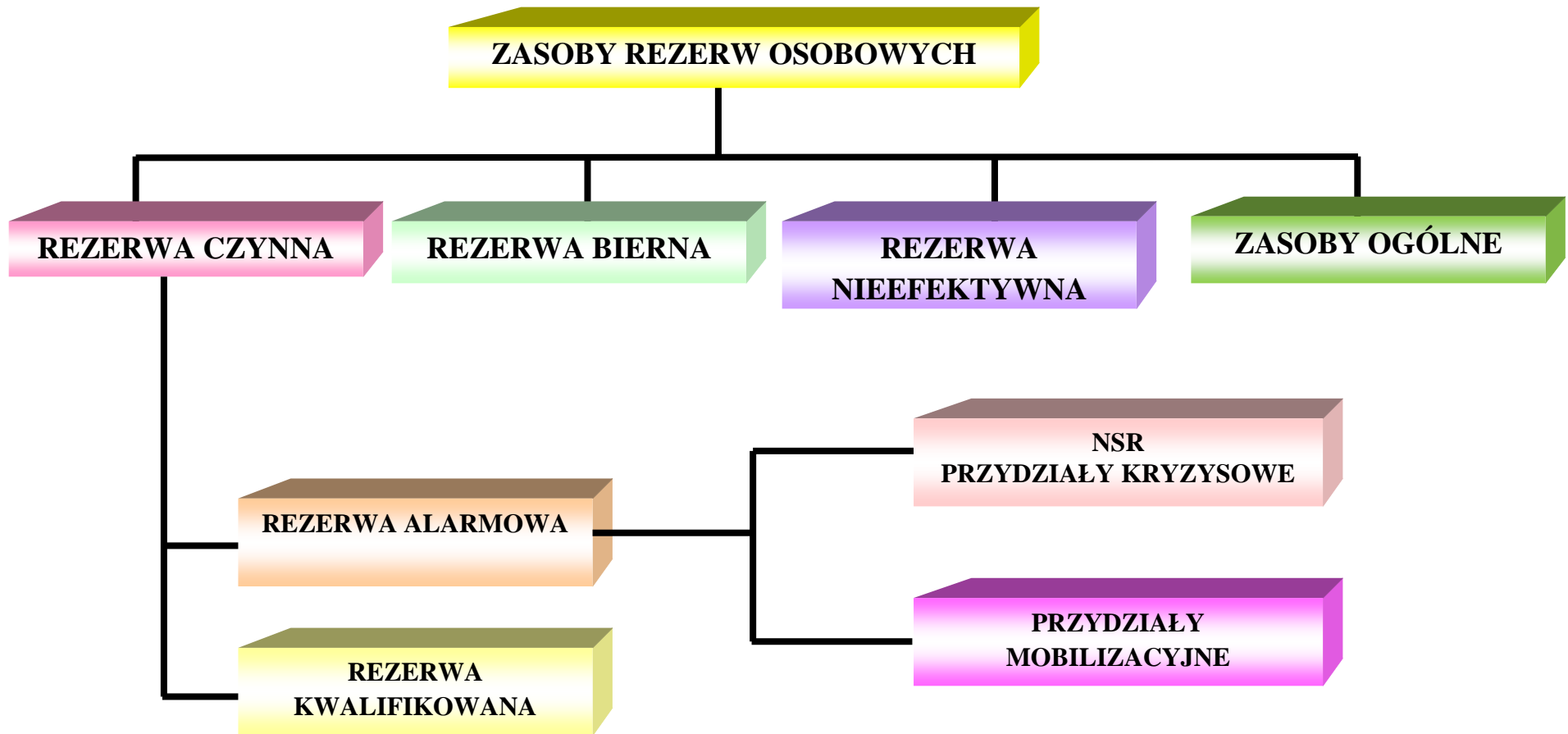
The author, by analysing of the NSR concept, indicates that there are no precise and clear rules specifying how they should function. He also shows how the process of implementation, functioning and training of NRF should be carried out. He also presents the key issues pertaining to NRF, such as the legal basis, the system of motivating reserve soldiers and employers, and the appropriate organisational structures responsible for the overall functioning of this reserve force.

Key words: *National Reserve Force, army personnel reserves, professional army, mobilisation*

Artykuł recenzował: dr hab. inż. Zenon ZAMIAR, prof. nadzw. WSOWL

Załącznik 1

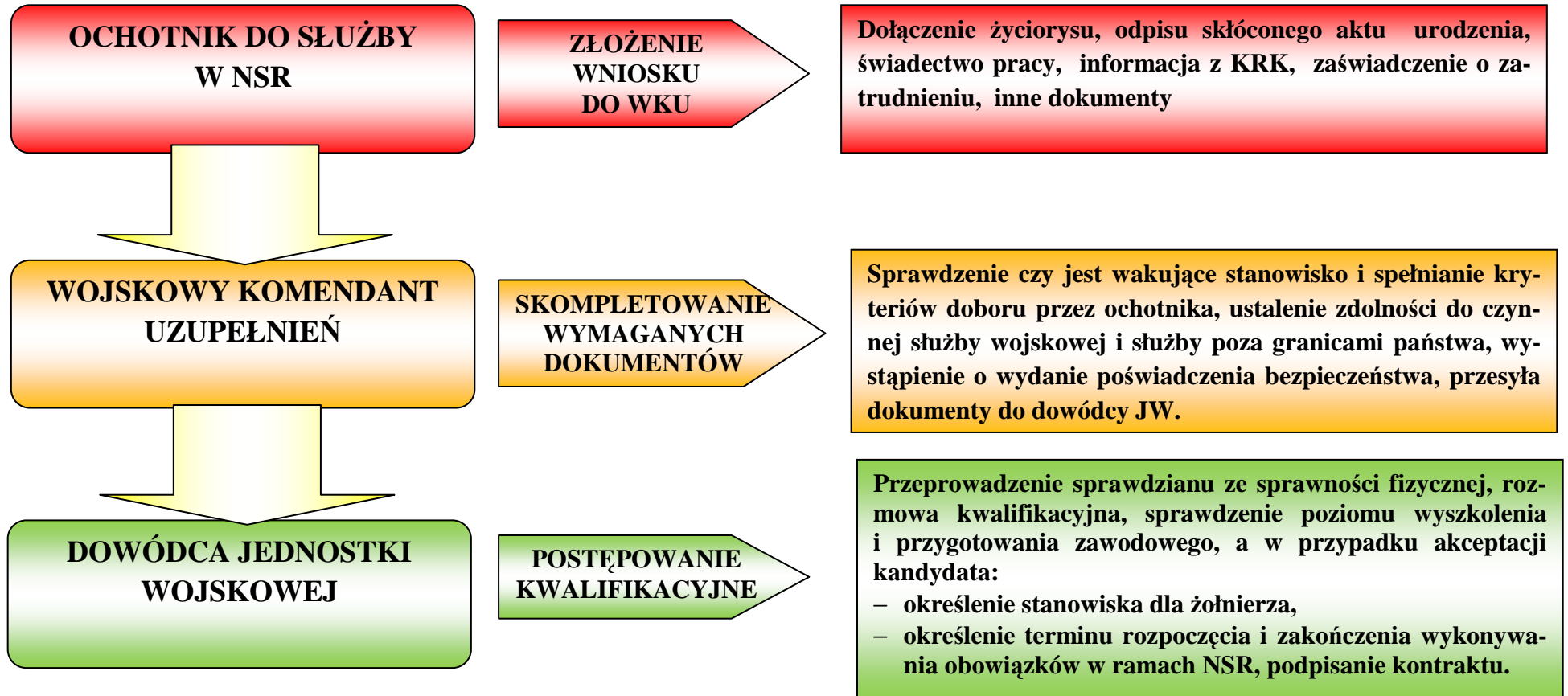
STRUKTURA ZASOBÓW REZERW OSOBOWYCH



Źródło: Opracowanie własne

Załącznik 2

ZAWIERANIE KONTRAKTÓW – NARODOWE SIŁY REZERWOWE

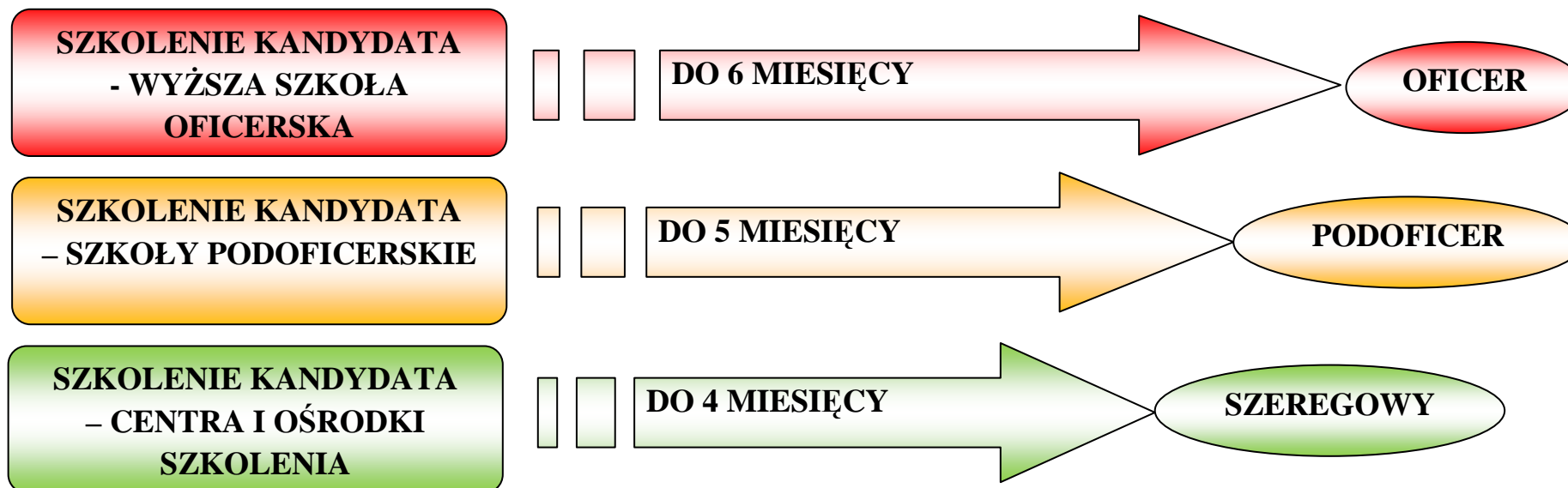


Źródło: Opracowanie własne na podstawie projektu rozporządzenia MON w sprawie zawierania kontraktów na wykonywanie obowiązków w ramach Narodowych Sił Rezerwowych

Załącznik 3

SŁUŻBA PRZYGOTOWAWCZA

OKRESY SZKOLENIA – SŁUŻBA PRZYGOTOWAWCZA



ETAPY SZKOLENIA – SŁUŻBA PRZYGOTOWAWCZA



Źródło: Opracowanie własne na podstawie projektu rozporządzenia MON w sprawie służby przygotowawczej