

REZULTATY PRACY GRUP ROBOCZYCH

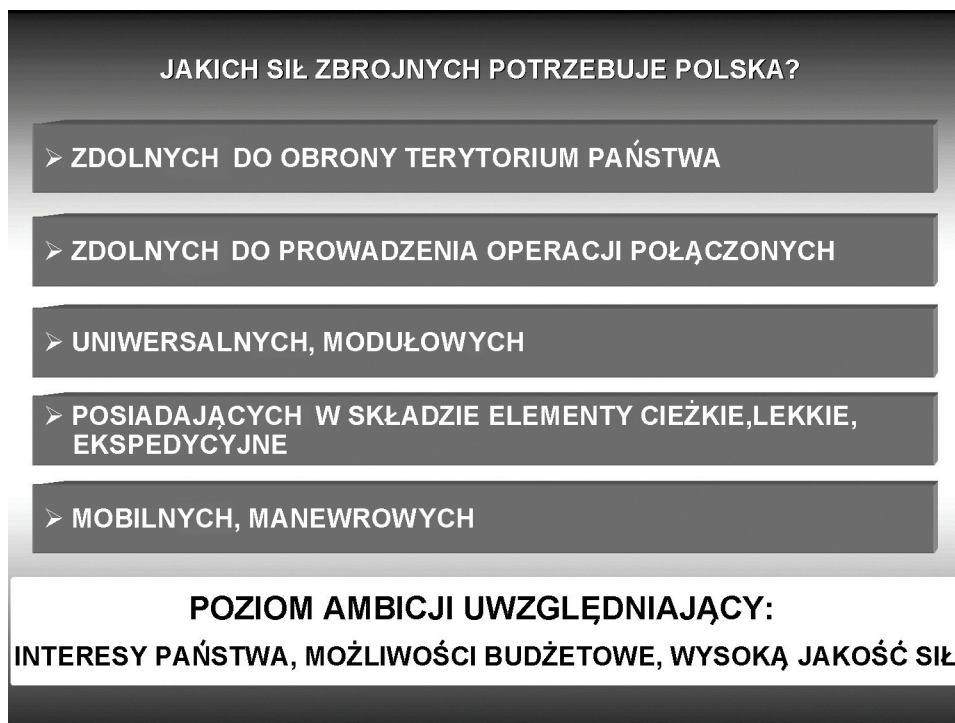
GRUPA I

Gen. bryg. Andrzej Juszczak

DOCELOWE WYMAGANIA STRUKTURALNE W STOSUNKU DO SIŁ ZBROJNYCH RP Z UWZGLĘDNIENIEM SKUTKÓW FINANSOWYCH

W trakcie prac naszej grupy roboczej, poświęconych strukturze sił zbrojnych, omawialiśmy pięć zagadnień. Punktem wyjścia było środowisko bezpieczeństwa, zagrożenia, następnie przeszliśmy do wymagań w stosunku do sił zbrojnych, a na końcu naszkicowaliśmy ogólny model Sił Zbrojnych RP 2020.

Jeżeli chodzi o pierwsze zagadnienie, stwierdziliśmy, że w najbliższych latach Polsce nie zagraża konflikt na dużą skalę. Niemniej jednak zagrożenia asymetryczne w niesprzyjających warunkach w kilkuletniej lub nawet krótszej perspektywie mogą przerodzić się w konflikt. Jednocześnie stwierdziliśmy, że zasadniczym zadaniem sił zbrojnych w odniesieniu do wyspecyfikowanych zagrożeń powinna być obrona terytorium z zachowaniem możliwości reagowania na zagrożenia, przede wszystkim asymetryczne. Zagrożenia są sformułowane w różnych dokumentach krajowych, sojuszniczych i unijnych. Niestety, nie zawsze brzmią one jednakowo i nie zawsze wyrażają nasz interes narodowy. I dlatego uważamy, że jest potrzebna dalsza analiza i rozmowy na temat tych zagrożeń. Powinny znaleźć one odzwierciedlenie w tworzonych dokumentach, przede wszystkim w *Strategii*



Rys. 9. Siły Zbrojne RP – docelowe wymagania i poziom ambicji

bezpieczeństwa narodowego, gdzie należy uwzględnić również możliwe scenariusze użycia siły w odpowiedzi na konkretne rodzaje przedstawianych zagrożeń.

Drugie zagadnienie: jakich sił zbrojnych potrzebujemy i jaki powinien być dla nich przewidziany poziom ambicji? Zasadniczym zadaniem sił zbrojnych jest obrona terytorium państwa. Dlatego też wyspecyfikowaliśmy najważniejsze, naszym zdaniem, określenia, sformułowania czy wymagania, które wojsko powinno spełniać.

I tak, jeśli chodzi o zdolność do działań połączonych, podkreśliliśmy potrzebę posiadania sił, które mają takie same struktury na czas pokoju, kryzysu i wojny. Powinny być to siły uniwersalne, posiadające moduły gotowe do tworzenia zgrupowań zadaniowych w zależności od potrzeb i sytuacji. W tym miejscu uwypukliliśmy też, że powinny one charakteryzo-

wać się zróżnicowaniem współtworzących je elementów ciężkich i lekkich, przy czym te ostatnie mogłyby służyć jednocześnie za formacje ekspedycyjne (rys. 9). Zwróciliśmy uwagę na mobilność, na manewr sił, a także na wymogi odnośnie do Wojsk Specjalnych, na ich odpowiednie wyposażenie, wyszkolenie i przygotowanie. Pododdziały te powinny być gotowe do działania w zależności od sprecyzowanych zagrożeń. Zwróciliśmy również uwagę na poziom ambicji sił zbrojnych, który w naszej ocenie powinien wyrażać przede wszystkim siłę i interes państwa, uwzględniając przy tym możliwości budżetowe. Jednocześnie powinien zapewniać wysoką jakość tych sił i gwarancję ich działania. Uznaliśmy, że najważniejsza powinna być nie ilość, lecz jakość.

Jeżeli chodzi o wymagane zdolności operacyjne, które mogłyby mieć wpływ na kształt struktur organizacyjnych sił zbrojnych – a ich określenie było zasadniczym celem prac naszej grupy – za najważniejszą uznaliśmy zdolność do dowodzenia. Przede wszystkim mieliśmy tu na uwadze środowisko C4ISR. Kolejno omówiliśmy także zdolność do połączonych działań i dostępność sił ze wsparciem i zabezpieczeniem bojowym. Jest to kwestia, którą widzimy przede wszystkim w skali narodowej. Nie możemy jednak zapominać, że wymaga tego od nas także członkostwo w NATO i UE oraz udział naszych wojsk w organizowanych przez nie misjach, w których musimy zagwarantować naszym pododdziałom wsparcie i zabezpieczenie bojowe. Podkreśliśmy również, że jednostka powinna wychodzić do operacji poza granice kraju w etatowym składzie i w ten sam sposób z niej wracać. Pozwoliłoby to na szybkie odtwarzanie zdolności bojowej, dalsze funkcjonowanie, prowadzenie szkolenia i realizację następnych przedsięwzięć. Omówiliśmy następnie zdolność do współdziałania z innymi uczestnikami systemu bezpieczeństwa narodowego. W tym zakresie potwierdziliśmy, że siły zbrojne nie są jedynym ogniwem systemu obronnego państwa i dlatego należy dążyć do podejmowania coraz ściślejszej współpracy z innymi elementami, instytucjami i formacjami współtworzącymi ten system.

Co do ogólnej struktury sił zbrojnych, zaproponowaliśmy: sztab, cztery rodzaje sił zbrojnych i dwa komponenty.

Ustosunkowaliśmy się również do proponowanej liczby 150 tys. żołnierzy i podziału sił zbrojnych na poszczególne kategorie służby wojskowej. Dalsze prace, badania i analizy potwierdzą, czy sugerowany obecnie podział będzie najwłaściwszy. Zgodnie z wypowiedzią szefa Sztabu Generalnego WP uznaliśmy, że możliwe byłyby również inne warianty proporcji tychże rodzajów służby.

Jeżeli chodzi o ostatni element, czyli docelowy model Wojska Polskiego, zgodziliśmy, że w Siłach Zbrojnych RP powinien działać połączony system kierowania i dowodzenia. Nie określiliśmy szczegółów, ponieważ podczas dyskusji padło wiele różniących się między sobą propozycji, które wymagają przeanalizowania, weryfikacji i ostatecznych decyzji odnośnie do wybranego modelu. Nawiązywaliśmy też do uwag wynikających z SPO, które z pewnością mogą posłużyć za wytyczne w omawianej kwestii. Uważamy, że wyznaczają one właściwe kierunki przekształceń koniecznych w systemie dowodzenia.

Poruszaliśmy też kwestie związane z RSZ. Jeżeli chodzi o Wład, pojawiały się różne pomysły, dotyczące chociażby ich wielkości. Uważaliśmy, że na ten temat trzeba jeszcze rozmawiać i dlatego zostawiliśmy w swojej propozycji jedynie główne komponenty, co do których wszyscy się zgodziliśmy. Podkreśliliśmy jednocześnie, że dobre są jednostki czy siły zbrojne mniejsze, ale lepiej wyposażone. Jest jednak określona, niezbędna liczba żołnierzy, poniżej której po prostu nie powinniśmy schodzić. Podobnie nie przesądzaliśmy wielkości Sił Powietrznych, Marynarki Wojennej RP i Wojsk Specjalnych, którym poświęciliśmy jednak znaczną część naszej dyskusji. W każdym z tych aspektów przed dokonaniem wyboru docelowych rozwiązań trzeba będzie przeprowadzić wiele ćwiczeń i symulacji.

Odnosząc się do całości problemu, chciałbym poinformować, że nad programem rozwoju Sił Zbrojnych RP w latach 2007–2012 pracowaliśmy około 1,5 roku. Nie było naszym celem przedstawienie konkretnych propozycji. Ważne natomiast było dla nas stworzenie ram do dalszych prac i dyskusji. Uważamy bowiem, że im więcej dyskusji, tym lepsze rozwiązania.

Gen. bryg. Bogusław Samol

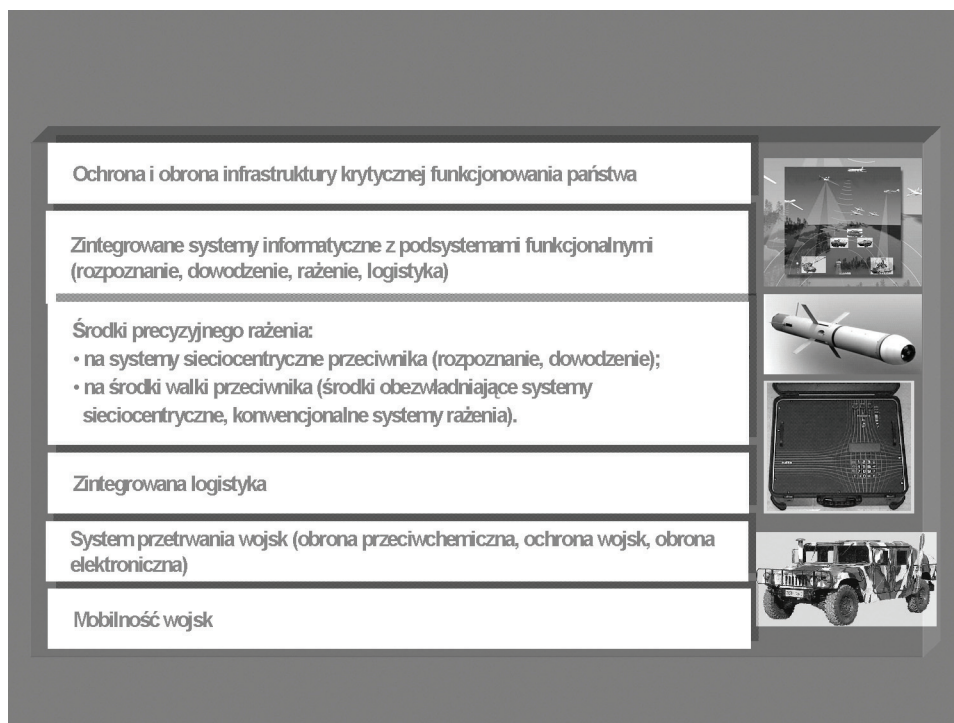
DOCELOWE WYMAGANIA STRUKTURALNE W STOSUNKU DO SIŁ ZBROJNYCH RP Z UWZGLĘDNIENIEM SKUTKÓW FINANSOWYCH

Zgodnie z harmonogramem konferencji Wizja Sił Zbrojnych RP zespół ekspertów pod moim kierownictwem wypracował wnioski i propozycje w zakresie docelowych wymagań technicznych w stosunku do Sił Zbrojnych RP z uwzględnieniem skutków finansowych.

Jeszcze do niedawna na polu walki obowiązywała zasada, że najlepszą obroną jest atak. Czasy się jednak zmieniły i jesteśmy przekonani, że teraz można powiedzieć, iż najlepszą strategią obrony jest przewaga informacyjna (rys. 10). I te dwa elementy nabierają szczególnego znaczenia w kontekście trwającej modernizacji technicznej sił zbrojnych. Współczesne pole walki nie jest już takie, jak kiedyś. Walka rozgrywa się na poziomie informacji, wiedzy, nowoczesnych technologii nie tylko w siłach zbrojach, lecz także w newralgicznych obszarach funkcjonowania państwa.

Strategiczne zamierzenia wykorzystujące najnowsze zdobycze nauki i techniki są niezwykle kosztowne. Jednakże pomimo to powinniśmy dążyć do wdrożenia do Sił Zbrojnych RP:

- zintegrowanych technologii informacyjnych, systemów precyzyjnego rozpoznania, cyfrowej – bezpiecznej i szerokopasmowej – łączności oraz dowodzenia;
- środków precyzyjnego rażenia;
- zintegrowanych systemów planowania i dowodzenia logistyką, co pozwoli w sposób racjonalny zarządzać potencjałem logistycznym;



Rys. 10. Wymagania przyszłego pola walki

- systemów przetrwania (obrona przeciwchemiczna, obrona elektroniczna);
- mobilności.

Podjęmowane działania powinny uwzględniać dostosowanie sił i środków do asymetrycznego charakteru działań potencjalnego przeciwnika.

Uzyskanie powyższych zdolności jest zbieżne z kierunkami rozwoju ujętymi w dokumentach planistycznych resortu obrony narodowej, w tym przede wszystkim w *Programie rozwoju Sił Zbrojnych RP w latach 2007–2012*.

Biorąc pod uwagę możliwości państwa oraz prognozowane wskaźniki makroekonomiczne, w dyskusji wypracowano następujące wnioski i wytyczono kierunki działań:

- niezbędne jest kontynuowanie prac nad wizją walki w przyszłości;
- powiązanie wizji sił zbrojnych z dniem dzisiejszym wymaga wprowadzenia planowania perspektywicznego na 20–25 lat;
- należy dążyć do formuły kształtowania się wydatków obronnych państwa według wskaźnika co najmniej 1,95% PKB w stosunku do roku planowego, co zapewni stabilność finansowania zamierzeń modernizacji technicznej Sił Zbrojnych RP;
- konieczne jest utrzymanie korzystnej tendencji w zakresie poprawy wewnętrznej struktury wydatków, dążąc do uzyskania pożądanego udziału wydatków majątkowych w budżecie (w granicach 25–30%), co umożliwi sukcesywną realizację programów zbrojeniowych; pozwoli to osiągnąć odpowiednie tempo wdrażania nowoczesnych technologii, a zwłaszcza technik informatycznych, dając siłom własnym przewagę w dowodzeniu wojskami i łączności oraz w prowadzeniu działań bojowych;
- bezpośrednim czynnikiem decydującym o osiągnięciu wysokiego poziomu nowoczesności uzbrojenia i sprzętu wojskowego sił zbrojnych jest efektywne korzystanie z narodowego potencjału naukowo-badawczego i produkcyjnego z jednoczesnym wykorzystaniem osiągnięć technologicznych państw sojusznicznych.

Wszystkie prezentowane w toku dyskusji tezy i poglądy mogą stać się rzeczywistością tylko wówczas, gdy oprócz niezbędnego wyposażenia Siły Zbrojne RP będą dysponowały profesjonalnie przygotowanymi żołnierzami. Niezależnie od zwiększenia precyzji rażenia i tempa działań do wykonania misji niezbędna jest też fizyczna obecność żołnierzy. Zatem, jeśli nawet technologie przyszłości będą bardzo wyszukane, w dalszym ciągu możliwości żołnierza, jego kreatywność, zdolność do działania w dynamicznie zmieniającej się sytuacji będą podstawą sukcesu operacji.

PROGNOZOWANY MODEL POLITYKI KADROWEJ – PROPOZYCJE ZMIAN

W czasie tej konferencji wiele uwagi poświęcono obecnemu i docelowemu stanowi Sił Zbrojnych RP oraz uwarunkowaniom proponowanych zmian. W swoim wystąpieniu chciałbym przedstawić wyniki prac grupy roboczej panelu III, dotyczących modelu polityki kadrowej.

Każdą organizację cechuje pewien zestaw funkcji, które są niezbędne do osiągnięcia założonego celu działania. Jedną z nich jest funkcja personalna, która dotyczy zarządzania zasobami osobowymi. Ludzie są najważniejszym zasobem każdej organizacji, gdyż dostarczają jej swojej pracy, uzdolnień, twórczości i energii. Organizacją są także siły zbrojne i ich stany etatowe: kadra zawodowa i żołnierze zasadniczej służby wojskowej, a w przyszłości – żołnierze ochotniczej służby wojskowej kontraktowej i ochotniczej służby w rezerwie.

Celem polityki kadrowej w siłach zbrojnych jest skuteczne zaspokajanie potrzeb osobowych wojska, z uwzględnieniem obowiązujących kryteriów ilościowych i jakościowych, w tym utrzymanie rezerw niezbędnych do obsady stanowisk w warunkach pokoju i wojny. Efektywne zarządzanie zasobami osobowymi powinno zapewnić m.in.: trwały rozwój sił zbrojnych i racjonalne funkcjonowanie wszystkich jego struktur, właściwą rekrutację i selekcję, a także pożądany rozwój żołnierzy zawodowych zgodnie z potrzebami armii.

Polityka kadrowa znalazła swoje odzwierciedlenie w ustawie z 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Przy tworzeniu założeń tej polityki kierowano się 10 zasadami, m.in.: zrównaniem naboru ze zwolnieniami z zawodowej służby wojskowej, tożsamością stopnia etatowego stanowiska służbowego ze stopniem wojskowym żołnierza wy-

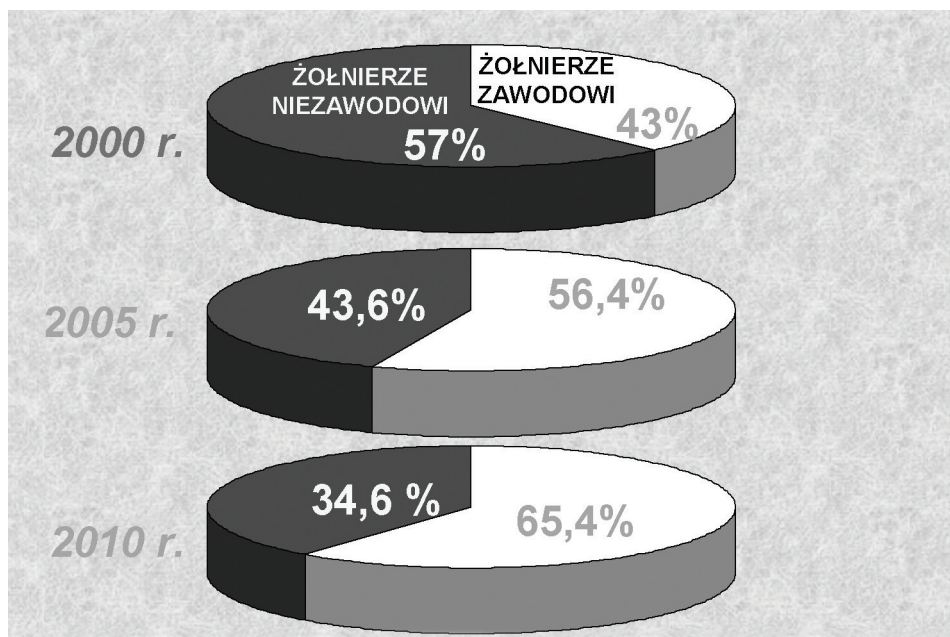
znaczonych oraz wyznaczaniem na kolejne stanowiska służbowe zgodnie z przyjętym modelem służby, opisem stanowiska i jego kategorią. Niestety już na etapie projektowania zapisów ustawowych i wykonawczych popełniono wiele błędów, nie licząc się z negatywnymi ocenami i opiniami Sztabu Generalnego WP, rodzajów sił zbrojnych, a także środowisk przedstawicielskich żołnierzy zawodowych.

Ustawa z 11 września 2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, mimo złych ocen jej funkcjonowania, stworzyła podstawy prawne do dalszego wzrostu uzawodowienia sił zbrojnych przez ustanowienie korpusu szeregowych zawodowych. Proces ten nie mógł być kontynuowany bez wprowadzania stanowisk żołnierzy zawodowych na najniższych szczeblach. Korpus ten powstał w wyniku zamiany wybranych stanowisk podoficerów zawodowych, których aktualne zaszeregowanie było zbyt wysokie (np. kierowców, operatorów maszyn) oraz zamiany stanowisk żołnierzy zasadniczej służby wojskowej, których szkolenie w warunkach skróconej służby byłoby nieefektywne (młodszy specjaliści). Wszystko to pozwoliło z kolei zmienić strukturę uzawodowienia (rys. 11).

W 2000 roku żołnierze zawodowi stanowili około 43% ogółu stanowisk wojskowych, w 2005 roku – około 56%, natomiast na koniec 2010 roku będzie to około 65%.

Pomimo wzrostu uzawodowienia już pierwsze dni obowiązywania ustawy wykazały jej niedoskonałość. Po wyznaczeniu na nowe etaty spora część kadry została przydzielona na niższe stanowiska służbowe niż miała stopień wojskowy. Nie określono prognoz dalszej służby wojskowej, licząc, że w okresie kadencji rocznej, dwu- lub trzyletniej to wszystko się ułoży.

Bardzo dał się we znaki brak profesjonalnego zintegrowanego systemu informatycznego, który byłby nowoczesnym narzędziem wspomagającym proces zarządzania zasobami osobowymi. Mimo prawie trzyletniego okresu obowiązywania ustawy pragmatycznej w dalszym ciągu brak jest systemu informatycznego „Personel”.



Rys. 11. Zmiana struktury uzawodowienia

Już na jesieni 2005 roku, a więc niespełna półtora roku od wejścia w życie ustawy pragmatycznej, zaczęto mówić o konieczności jej zmiany. W połowie 2006 roku prace nabrały tempa, w wyniku czego propozycje zmian przekazano do rozpatrzenia sejmowej Komisji Obrony Narodowej. Jedną z głównych zmian jest likwidacja kategorii stanowisk służbowych (m.in. dzięki opinii BBN), które powodowały blokadę przy uzupełnianiu wakujących stanowisk służbowych oraz zmianę kompetencji kadrowych w zakresie powoływania i zwalniania żołnierzy z zawodowej służby wojskowej oraz wyznaczania na stanowiska służbowe.

Proponowane zmiany obejmują prawie 70% ustawy pragmatycznej i wydaje się zasadne, aby resort obrony narodowej przystąpił do prac nad nową ustawą o służbie wojskowej, obejmującej nie tylko żołnierzy zawodowych pozostających w służbie czynnej, lecz także żołnierzy ochotniczej służby wojskowej kontraktowej i Narodowych Sił Rezerwy zgodnie z *Koncepcją profesjonalizacji Sił Zbrojnych RP*.