

Dobrowolność czy obowiązek?

Dylematy modelu naboru do Sił Zbrojnych RP

płk rez. Marcin Stachowski



1. Punkt wyjścia

2. Transformacja: od modelu obowiązkowego do ochotniczego

3. Model ochotniczy – analiza stanu

4. Rekomendacja operacyjna – model mieszany

5. Rekomendacja systemowa – model narodowej służby powszechnej

Doświadczenie Ukrainy wskazuje, że **dobrowolność i przymus mobilizacyjny nie stanowią kategorii konkurencyjnych, lecz elementy jednego, zintegrowanego systemu zarządzania zasobami ludzkimi**. Mechanizmy te mają charakter komplementarny, a nie alternatywny. Dobrowolność sprzyja pozyskiwaniu zasobów osobowych o wyższym poziomie motywacji i jakości, umożliwiając szybkie osiągnięcie gotowości bojowej, natomiast mobilizacja powszechna staje się niezbędnym instrumentem utrzymania odpowiedniej masy osobowej, koniecznej do osiągnięcia skali oraz trwałości wysiłku wojennego.

Czy obecny model naboru do Sił Zbrojnych RP jest adekwatny do realiów trwałej niestabilności bezpieczeństwa w Europie i możliwości konfliktu zbrojnego o dużej intensywności, a także zdolny jednocześnie zapewnić jakość armii zawodowej i systemowe gromadzenie oraz odnawianie wyszkolonych rezerw osobowych?

MODEL OBOWIĄZKOWY

/państwo inicjuje powołanie/

- armia powszechna
- masowość i przewidywalność
- systemowe budowanie rezerw
- logika mobilizacyjna

MODEL OCHOTNICZY

/obywatel inicjuje powołanie/

- armia zawodowa
- selektywność i motywacja ochotników
- ograniczony dopływ do rezerwy
- logika jakości operacyjnej

2008 r. 150 tys.
2009 r. 120 tys.

2017 r.
200 tys.

2022 r.
300 tys.

zasadnicza służba wojskowa
60 – 80 tys. powołań rocznie
(I dekada XXI wieku)

służba przygotowawcza
do 5,5 tys. powołań rocznie w latach 2009-2017
do 12 tys. powołań rocznie w latach 2018-2021

dobrowolna zasadnicza służba wojskowa
35 – 40 tys. powołań rocznie

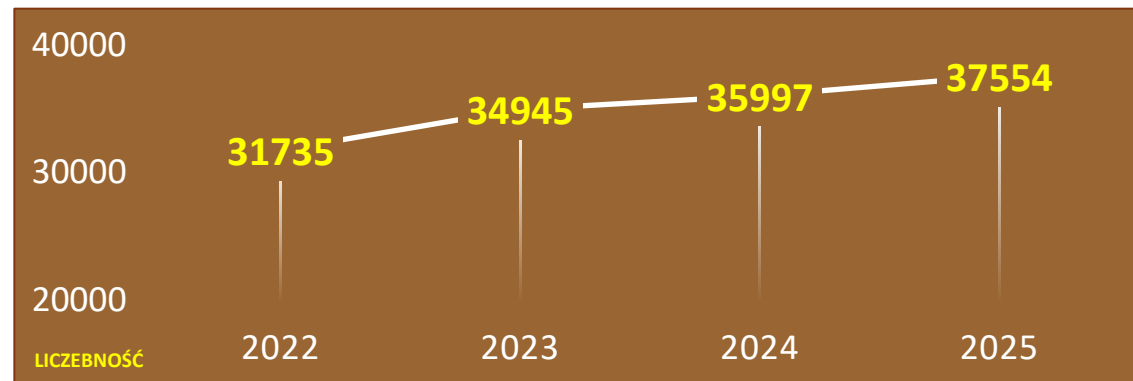
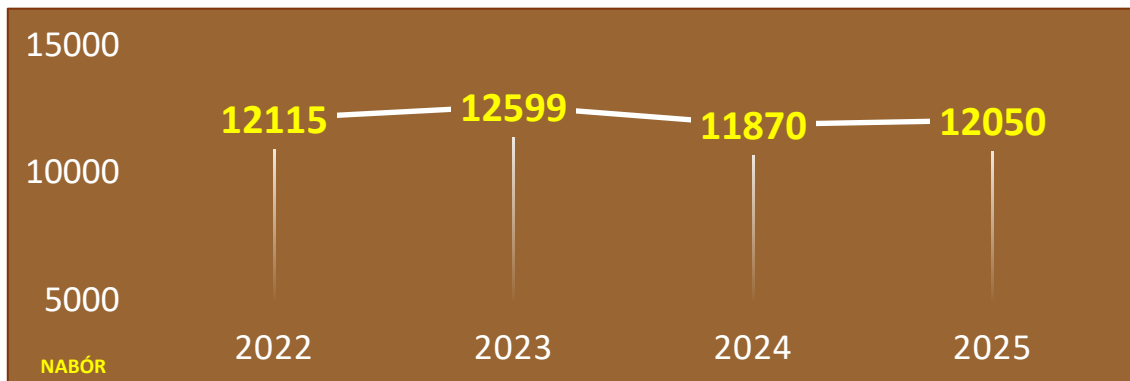
PROFESJONALIZACJA – skutkowałą redukcją infrastruktury wojskowej i utratą zdolności do powszechnego (masowego) szkolenia:

- ! 2008 r. – pojemność szkoleniowa ok. 100 tys.
- ! 2015 r. – pojemność szkoleniowa ok. 20-30 tys.
- 2023 r. – pojemność szkoleniowa ok. 50 tys.

terytorialna służba wojskowa
do 8 tys. powołań rocznie w latach 2017-2020
ok. 12 tys. powołań rocznie od 2021

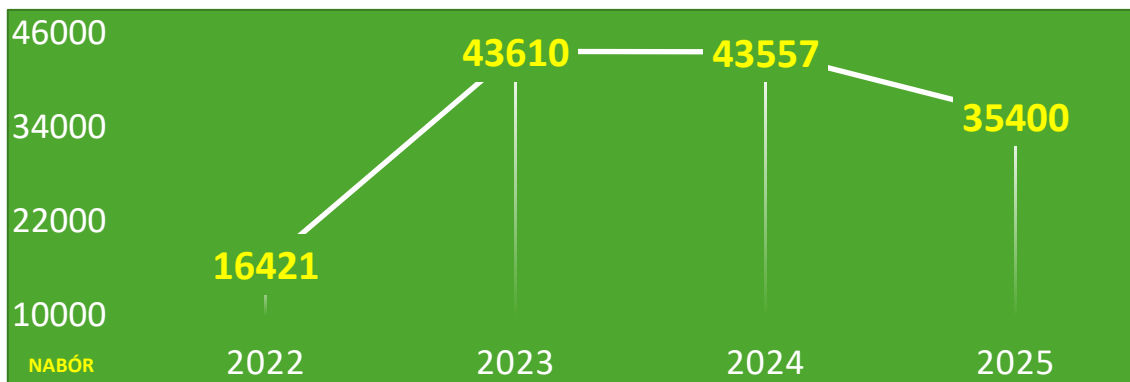
W latach 2022 – 2025 roczny dopływ do ochotniczych form służby wojskowej kształtował się na poziomie 45 – 55 tys. osób

TSW



- fluktuacja personalna na poziomie ok. 10 tys. żołnierzy rocznie,
- nabór do służby na poziomie ok. 12 tys. rocznie,
- realny przyrost liczebności rzędu ok. 1–1,5 tys. rocznie,
- fluktuacja personalna wzmacnia zasób rezerw TSW.

DZSW



- atrakcyjność służby wojskowej,
- relatywnie wysoki napływ,
- malejąca dynamika wzrostu naboru (limity szkoleniowe, środki finansowe),
- baza do rozbudowy armii zawodowej (wojsk operacyjnych) i gromadzenia wyszkolonych rezerw osobowych.

Funkcjonowanie DZSW w latach 2022 – 2025



- ❑ **DZSW, w warunkach skokowego wzrostu wykruszeń i rezygnacji, nie gwarantuje odporności mobilizacyjnej. W horyzoncie średnioterminowym (10–15 lat) może to prowadzić do degradacji zdolności mobilizacyjnych państwa poprzez:**
 - niedostateczny dopływ rezerwistów – brak stabilnej, rotacyjnej i jednorodnej struktury rocznikowej, (utrata ciągłości pokoleniowej),
 - ograniczoną reprodukcję rezerw osobowych,
 - starzenie się wyszkolonych zasobów rezerw osobowych.

- ❑ **DZSW podnosi jakość zasilania armii zawodowej, wzmacniając świadomą motywację do służby, co przekłada się na wyższy poziom retencji oraz większą stabilność kadrową komponentu zawodowego**

Model mieszany (hybrydowy)

DOBROWOLNOŚĆ Z ELEMENTAMI OBOWIĄZKU

- instrument jakościowy i ilościowy:
 - **dobrowolność** – funkcja podstawowa i dominująca (zawodowa służba wojskowa),
 - **selektywna obowiązkowość** (19 - 35 lat) – funkcja stabilizująca odbudowę relatywnie jednorodnej bazy rezerw osobowych,
- DZSW I 90 dniowe ćwiczenia wojskowe na potrzeby gromadzenia wyszkolonych rezerw osobowych,
- pojemność szkoleniowa do 60 tys.,
- wyższa akceptacja społeczna,
- nie wymaga zmian ustawowych.

jakość operacyjna +
kontrolowane
zwiększanie rezerw

OBOWIĄZEK Z ELEMENTAMI DOBROWOLNOŚCI

- instrument ilościowy i jakościowy:
 - **obowiązkowość** (19 - 35 lat) – funkcja podstawowa i dominująca,
 - **selektywna dobrowolność** – funkcja stabilizująca uzupełnianie stanów pokojowych (zawodowa służba wojskowa),
- obowiązkowa (do) 6 miesięczna służba wojskowa + 6 miesięcy dla ochotników,
- komponent zawodowy vs rezerwowowy,
- pojemność szkoleniowa do 80 - 90 tys.,
- wyłączenie obywateli z rynku pracy, systemu edukacji i życia rodzinnego,
- niska akceptacja społeczna.

masowość i odporność +
motywacyjne
mechanizmy jakościowe

Model narodowej służby powszechnej – odstraszenie, obrona, odporność

- uregulowany obowiązek odbycia służby przez rocznik 19 - 20 latków (po kwalifikacji powszechnej),
- podział na dwa komponenty:
 - **militarny** (służba wojskowa – model mieszany) – odpowiedzialne MON,
 - **niemilitarny** (służba cywilna – ochrona ludności, obrona cywilna, odporność kryzysowa, ratownictwo) – odpowiedzialne MSWiA, MZ
- możliwość selekcyjnej alokacji na podstawie:
 - predyspozycji zdrowotnych,
 - kompetencji,
 - preferencji (w ograniczonym zakresie),
- 4 - 6 miesięcy szkolenia,
- 10 - 15 lat przynależności do rezerwy (militarnej lub niemilitarnej).

Armia zawodowa

- wysoka jakość, gotowość operacyjna i zdolność do natychmiastowego użycia siły

Rezerwy osobowe

- masa mobilizacyjna, zdolność do rozwinięcia i rotacji sił w konflikcie wysokiej intensywności

Społeczeństwo

- odporność państwa, ciągłość funkcjonowania struktur publicznych i zdolność przetrwania w warunkach presji, kryzysu i wojny.

Spójna reforma międzyresortowa: KPRM, MON, MSWiA, MEN, MNiSW, MZ, MC, MRiPS, MF

Dziękuję za uwagę

Marcin Stachowski
mstachowski@bbn.gov.pl
marcin.stachowski@poczta.onet.pl