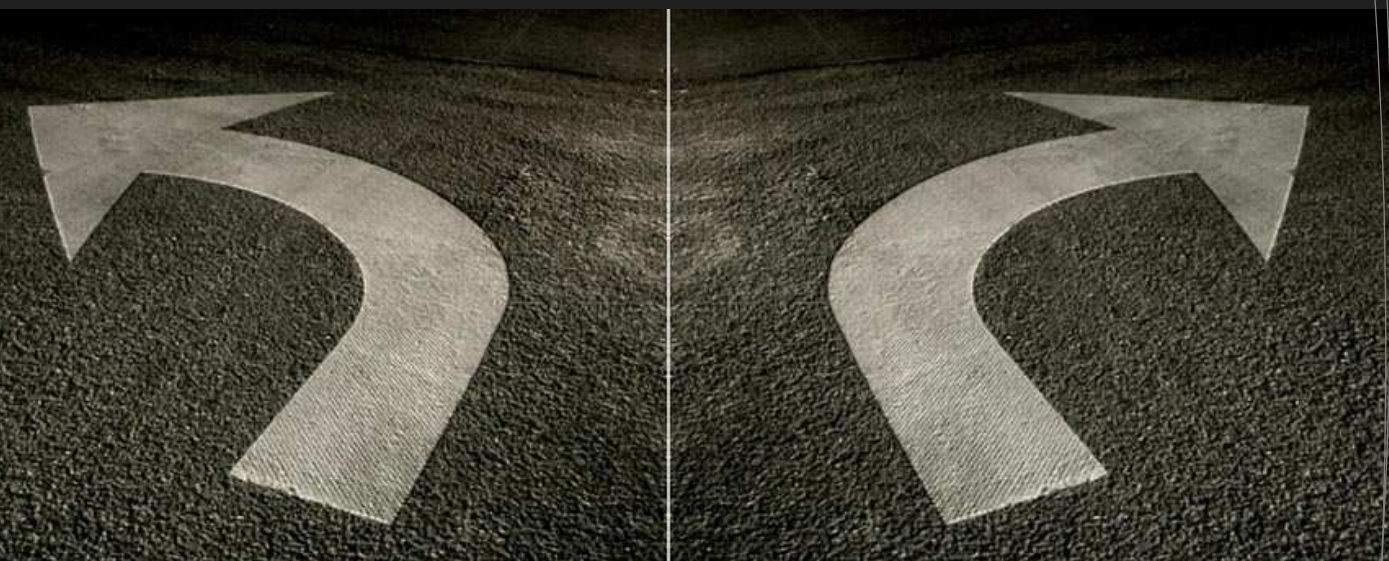


NSR NA ROZDROŻU



**PROPOZYCJA KIERUNKÓW ZMIAN W PROJEKCIE
NARODOWYCH SIŁ REZERWOWYCH**

**NSR NA ROZDROŻU:
PROPOZYCJA KIERUNKÓW ZMIAN W PROJEKCIE
NARODOWYCH SIŁ REZERWOWYCH**

/Główne kierunki/

„Obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona Ojczyzny”

Art. 85 pkt 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

„Ochotnicze spełnianie zadań w ramach powszechnego obowiązku obrony

Rzeczypospolitej Polskiej jest prawem wszystkich obywateli polskich.”

Art. 4 pkt 3 Ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej

WROCŁAW

LUTY 2012

2/24

AUTORZY

Niniejsze opracowanie zostało stworzone przez zespół autorski stowarzyszenia - ObronaNarodowa.pl Ruch na Rzecz Obrony Terytorialnej w składzie:

- mgr Grzegorz Matyasik (por. rez. WP),
- mgr Stanisław Drosio (kpr. pchor. rez. WP),
- mgr inż. Michał Grzybek (Instytut Techniczny Wojsk Lotniczych – społeczna konsultacja techniczna).

Opracowanie konsultowano z Instytutem Geopolityki w Częstochowie oraz Legią Akademicką KUL w Lublinie. W pracach nad opracowaniem brali udział także czytelnicy portalu Obronanarodowa.pl.

Korekta, skład i łamanie: Instytut Geopolityki

ABSTRAKT

Opracowanie zawiera propozycję rozwiązań systemowych w funkcjonowaniu Narodowych Sił Rezerwowych, opartych na doświadczeniach autorów – długoletniej działalności w organizacjach proobronnych oraz na analizie funkcjonowania formacji rezerwowych w Wielkiej Brytanii i Szwecji. Opracowanie składa się z 3 głównych części i 5 załączników. W części pierwszej poddano analizie systemowe potrzeby stworzenia obywatelskiego komponentu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, w części drugiej poddano analizie mocne i słabe strony obecnych rozwiązań dotyczącego funkcjonowania NSR-u, w części trzeciej zaproponowano wprowadzenie rozwiązań modyfikujących obecne rozwiązania. Całe niniejsze opracowanie zostało skomasowane w postaci prezentacji stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego dokumentu. Załącznikiem nr 2 jest prezentacja wariantu systemu szkolenia realizowanego w organizacjach proobronnych, załącznik nr 3 zawiera wariant organizacyjny kompanii NSR przy WSzW, załącznikiem nr 4 jest projekt „Firma przyjazna dla obronności”, załącznikiem nr 5 jest projekt „Legia Akademicka pododdziały szkolne NSR.”

Główny postulat niniejszego opracowania to wyodrębnienie z NSR podległego Siłom Zbrojnym RP dwóch komponentów: komponentu operacyjnego i komponentu terytorialnego, posiadających jednorodne pododdziały w ramach poszczególnych komponentów. Ponadto autorzy opracowania proponują uproszczenie systemu rekrutacyjnego do NSR. Opracowanie zawiera propozycję zmiany organizacji systemu szkolenia na system weekendowo-popołudniowy oraz zgrupowań szkoleniowych nie kolidujących z interesami pracodawców oraz pracowników – żołnierzy NSR. Autorzy postulują wprowadzenie dwóch rodzajów zobowiązań związanych z określonym komponentem NSR-u, implikujących zarówno wynagrodzenie oraz roczne premie, które byłyby zwiększane z okresem służby w NSR-e. Opracowanie zawiera także propozycje skierowane do pracodawców – najpierw powołanie Organizacji Pracodawców i Rezerwistów NSR, następnie ustalenie takich zasad powoływania rezerwistów na ćwiczenia, które byłyby najmniej inwazyjne z punktu widzenia pracodawcy. Ostatni postulat opracowania zawiera koncepcję wkomponowania klas wojskowych oraz ochotniczego szkolenia studentów w system szkolenia NSR

SPIS TREŚCI

Wstęp.....	5
I. Systemowe potrzeby stworzenia obywatelskiego komponentu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.....	6
Wprowadzenie.....	6
Potrzeby niemilitarne.....	6
A. Faza zapobiegania kryzysowi.....	7
B. Faza kryzysu.....	7
C. Faza po kryzysie.....	8
Potrzeby militarne.....	8
A. Faza pokoju.....	8
B. Faza przed konfliktem zbrojnym	9
C. Faza konfliktu zbrojnego.....	9
D. Faza po konflikcie.....	10
Podsumowanie.....	10
II. Słabe i mocne strony obecnie realizowanej koncepcji Narodowych Sił Rezerwowych.....	10
III. Proponowane kierunki rozwoju Narodowych Sił Rezerwowy.....	13
Wprowadzenie.....	13
1) Przeznaczenie, zdania i organizacja, komponentu operacyjnego i komponentu terytorialnego NSR.....	15
2) Proces naboru do NSR (zarówno do komponentu operacyjnego jak terytorialnego).....	16
3) System szkolenia w NSR.....	17
4) Wynagrodzenie i wyposażenie żołnierzy NSR.....	18
5) Propozycje współpracy z prywatnymi przedsiębiorcami w zakresie wdrażania koncepcji NSR-u.....	22
6) Propozycje współpracy z organizacjami proobronnymi oraz ujęcie programu klas wojskowych i ochotniczego przeszkolenia studentów w ramy NSR.....	23
Podsumowanie.....	24

WSTĘP

Nowoczesny komponent terytorialny sił zbrojnych powinien stanowić nieodłączny element integracji systemu bezpieczeństwa narodowego. Pozamilitarne wymiary bezpieczeństwa na progu drugiej dekady XXI wieku stają się bowiem równie istotne, a czasami nawet istotniejsze niż te tradycyjne. Zgodnie z punktem 7. „Koncepcji strategicznej obrony i bezpieczeństwa członków NATO” z listopada 2010 r. „dzisiaj obszar euroatlantycki jest spokojny i zagrożenie terytorium NATO atakiem konwencjonalnym jest niewielkie”. Dokument ten podkreśla rolę kształtowania bezpieczeństwa poprzez zarządzanie kryzysowe. Kluczowe zatem staje się „wszechstronne polityczne, cywilne i wojskowe podejście”, które „jest niezbędne do efektywnego zarządzania kryzysowego” (pkt. 21)¹.

NSR mają szansę stać się wartościowym uzupełnieniem podsystemu militarnego państwa tylko wtedy, kiedy stanie się wyodrębnioną strukturą w ramach SZ RP. Jako taki komponent NSR powinny skutecznie wykonywać obowiązki wynikające z Konstytucji RP, Strategii Bezpieczeństwa Narodowego RP, Strategii Obronności RP, Polityczno-Strategicznego Dyrektywy Obronnej RP oraz narodowych i sojuszniczych planów operacyjnych.

Pod koniec roku 2011 Narodowe Siły Rezerwowe liczyły około 10 tys. żołnierzy, czyli o 50% mniej niż przewidywało Ministerstwo Obrony Narodowej. Minister Obrony Narodowej Tomasz Siemoniak 02.01.2012 r. przedstawił „Priorytetowe kierunki działań MON i Sił Zbrojnych RP w 2012 roku”², w których zapowiedział, wypracowanie nowej formuły dla funkcjonowania Narodowych Sił Rezerwowych oraz rozszerzanie współpracy z organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz obronności. Stowarzyszenie ObronaNarodowa.pl Ruch na Rzecz Obrony Terytorialnej chcąc włączyć się aktywnie w prace nad kierunkiem zmian funkcjonowania NSR pragnie zaprezentować swoje koncepcje, mając nadzieję, że głos przedstawicieli proobronnych organizacji pozarządowych pozwoli na nieco szersze spojrzenie na problematykę budowy aktywnej rezerwy Sił Zbrojnych RP.

„Naczelnym celem polityki państwa w tworzeniu bezpieczeństwa narodowego jest zapewnienie ochrony i obrony niepodległości, niepodzielności terytorium oraz nienaruszalności granic, a także bezpieczeństwa obywateli.”

Art. 5 pkt 26 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej

¹ <http://www.nato.int/lisbon2010/strategic-concept-2010-eng.pdf>

² <http://www.wp.mil.pl/pl/arttykul/12284>

I. Systemowe potrzeby stworzenia obywatelskiego komponentu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej

Wprowadzenie

W 2009 roku został zlikwidowany ostatni pododdział Obrony Terytorialnej³, tym samym przestał istnieć komponent terytorialny Sił Zbrojnych RP. Jednakże już w 2010 roku rozpoczęła się realizacja programu Narodowych Sił Rezerwowych, który w założeniach miał być próbą zbudowania ochotniczej rezerwy Wojsk Operacyjnych Rzeczypospolitej Polskiej⁴, jednocześnie bardzo mocno akcentowany był charakter antykrzysowy NSR.

W pierwszej części niniejszego dokumentu będziemy starali się przedstawić potrzeby, które przemawiają za stworzeniem komponentu terytorialnego NSR. Dodatkowo zostanie przedstawiona również atrakcyjność kosztowa takiego przedsięwzięcia w odniesieniu do szkoleń prowadzonych przez stowarzyszenie ObronaNarodowa.pl – Ruch na Rzecz Obrony Terytorialnej oraz inne organizacje/grupy o charakterze proobrońnym.

Potrzeby niemilitarne

Zmiany geopolityczne, jakich jesteśmy świadkami w ciągu ostatnich kilkunastu lat, wpłynęły wydatnie na kształt polityki obronnej państw. Zmiany te, nie ominęły również strategii obronnych takich organizacji jak NATO, czy Unia Europejska. Mówi się w dniu dzisiejszym coraz więcej o zagrożeniach niemilitarnych (zamachy terrorystyczne na World Trade Center, Wielka Powódź w 1997 roku, tsunami w Japonii w 2011 i późniejsza awaria elektrowni jądrowej), stanowiących coraz większy procent zadań realizowanych przez Siły Zbrojne. Stwarza to nową przestrzeń do wykorzystania pododdziałów wojska, wymagając zarazem doskonałej współpracy pomiędzy Siłami Zbrojnymi, a elementami obrony cywilnej oraz władzami samorządowymi kraju. Na dzień dzisiejszy przy próbie budowy systemu Obrony Terytorialnej/Narodowej /OTN/ należy skupić się na najbardziej realnych i najczęściej występujących zagrożeniach, mogących być przyczynkiem do użycia powyższych sił. Poniżej scharakteryzowane zostały najbardziej realne zagrożenia niemilitarne w razie pojawienia się których, należałoby użyć ochotniczej formacji OTN. Sposób przedstawienia tych analiz został zorganizowany w trzy fazy:

- zapobiegania kryzysowi,
- kryzysu,
- usuwania skutków kryzysu,

funkcjonujące w systemie zarządzania kryzysowego naszego państwa⁵. Taki sposób realizacji zadań związanych z kryzysem jest stosowany we wszystkich krajach Unii Europejskiej^{6,7}. Wszelkie proponowane rozwiązania w tej części dotyczą zagrożeń niemilitarnych, które neutralizowane są przez system zarządzania kryzysowego bez wprowadzania na terytorium RP stanu wojny⁸.

³ <http://obronanarodowa.pl/index.php?module=Publicystyka&func=display&id=9>

⁴ Tamże

⁵ Ustawa z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz.U. Nr 22, poz. 144 z 2011 r.).

⁶ P. Simonovic: Systems Approach to Management of Disasters: Methods and Applications. Wiley, Hoboken 2011 r.

⁷ M. Cioca, L. Cioca: Decision Support Systems used in Disaster Management [in]: Decision Support Systems, editor: C. Jao. InTech 2010. Available from: <http://www.intechopen.com>

⁸ Ustawa z dnia 29 sierpnia 2002 r. o stanie wojennym oraz o kompetencjach Naczelnego Dowódcy Sił Zbrojnych i zasadach jego podległości konstytucyjnym organom Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. nr 222, poz. 1323 z 2011 r.).

A. Faza zapobiegania kryzysowi

A1. Bieżące wsparcie przez OTN zarówno systemu ratowniczego, jak i zarządzania kryzysowego w celu przygotowania odpowiednich procedur współdziałania w razie konieczności wykorzystania pododdziałów wojskowych. Odpowiednie siły i środki OTN mogłyby wspierać już istniejące struktury w celu podniesienia jakości przyszłych działań, usprawniając współpracę pomiędzy poszczególnymi siłami i środkami realizującymi wspólne zadania.

A2. Podstawowe szkolenie obywateli na wypadek kryzysu – dzięki powszechności OTN oraz jej powiązaniu ze strukturą administracyjną państwa, żołnierze OTN w bardzo prosty sposób mogliby prowadzić w porozumieniu z odpowiednimi służbami, (takimi jak Policja, Pogotowie Ratunkowe czy Straże Miejskie) oraz elementami Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego szkolenia dla społeczności lokalnych dotyczące ratowania zdrowia i życia ludzkiego w razie pojawienia się kryzysu o dużym zasięgu. Wykorzystując wiedzę środowiska militarnego i pozamilitarnego możliwe byłoby szkolenie obywateli wobec zagrożeń łączących obie sfery bezpieczeństwa, np. terrorystycznych czy użycia środków masowego rażenia. System OTN przejąłby zatem realizację części zadań szczerunkowo funkcjonującej w naszym kraju Obrony Cywilnej.

A3. Udział pododdziałów OTN w ćwiczeniach sił i środków wchodzących w skład Krajowego Systemu Ratowniczo-Gaśniczego oraz systemu zarządzania kryzysowego państwa w celu praktycznego zastosowania procedur współdziałania. Szkolenia miałyby za zadanie zgranie elementów OTN z innymi służbami podejmującymi działania w fazie kryzysu. Podlegając Wojewódzkim Sztabom Wojskowym, siły OTN byłyby wpięte w lokalne systemy zarządzania kryzysowego, wspierając wypracowywanie procedur do użycia znacznych sił wojskowych, tak ochotniczych jak i zawodowych w działaniach antykryzysowych na terenie województw.

B. Faza kryzysu

B1. Dzięki terytorialnemu rozmieszczeniu systemu OTN, formacje wojskowe tego typu byłyby przygotowane do szybkiej reakcji wspierając działania służb cywilnych, na długo przed pojawieniem się wydzielonego komponentu wojsk operacyjnych. Pozwala to na wczesne rozpoznanie skali zagrożeń i wsparcie sił cywilnych w zwalczaniu kryzysu, informowaniu i ewakuacji ludności i innych formach działań ograniczających skutki i rozmiary kryzysu. Wsparcie Krajowego Systemu Ratowniczo – Gaśniczego sprzętem wojskowym, znajdującym się w dyspozycji sił OTN oraz dodatkowym, przygotowanym personelem pozwoliłoby usprawnić i skrócić czas działań ratowniczych, oszczędzając życie i zdrowie ludzkie oraz ograniczając straty materialne w infrastrukturze. Przewaga czasowa, jaką daje terytorialnie dyslokowany system OTN jest jedną z największych zalet tego rozwiązania. Po wydzieleniu komponentu sił zawodowych – operacyjnych WP do walki z kryzysem, system ochotniczej, lokalnej formacji wojskowej OTK jest najlepiej przygotowany do współdziałania z wojskiem wobec zastosowania identycznych procedur, a także technologii i sprzętu, w tym łączności. Znając teren działania wraz z lokalnymi uwarunkowaniami gospodarczymi, politycznymi i mając nieustanne kontakty ze służbami cywilnymi w regionie, siły OTN posiadają zaś przewagę nad wojskami operacyjnymi w zakresie znajomości rejonu działania i wszelkich uwarunkowań do

przewodzenia tych działań. To zaś predestynuje system OTN do funkcjonowania w czasie kryzysu jako koordynacyjny pomiędzy środowiskiem lokalnych służb cywilnych, a wydzielonymi wojskami operacyjnymi, stanowiącymi element zewnętrzny – poza terytorialny.

C. Faza po kryzysie

C1. Eliminacja skutków kryzysu jest fazą nierzadko dłuższą i bardziej mozolną w porównaniu z pozostałymi. Naprawa szkód wymaga licznych sił i środków, czego przykładem są powodzie, których skutki po ustąpieniu wody są dużo bardziej złożone niż sama ewakuacja ludności i zapewnienie jej bezpiecznego schronienia na czas opuszczenia domów. Zastosowanie lokalnych, ochotniczych sił OTN umożliwia prowadzenie jak najszybszej eliminacji najgroźniejszych skutków kryzysu, niwelując zagrożenia epidemiologiczne czy wspierając podstawowe funkcjonowanie ewakuowanej z zagrożonych rejonów społeczności. Wykorzystanie w tych zadaniach wojskowego wyszkolenia i sprzętu pozwala zaś elastyczniej i w sposób bardziej długotrwały usuwać skutki i straty wywołane sytuacjami kryzysowymi, niż w przypadku użycia zwykłych pododdziałów wojskowych. Dzięki ulokowaniu formacji OTN na szczeblu wojewódzkim, podległych Wojewódzkim Sztabom Wojskowym, możliwe jest częstsze sięganie po komponent OTN w ramach usuwania skutków klęsk i kryzysów. Czyni to system OTN bardziej efektywnym w tych działaniach wobec wojsk operacyjnych, których użycie jest uwarunkowane wieloma aspektami - prawnymi, finansowymi czy organizacyjnymi. Wykorzystanie ochotniczej formacji lokalnej w wielu przypadkach może zapobiegać potrzebie mobilizacji sił operacyjnych Wojska Polskiego wobec możliwości szybkiego opanowania sytuacji, zanim wymknie się ona spod kontroli. Dzięki temu, system OTN wydaje się niezwykle efektywny, także w sensie ekonomicznym.

Potrzeby militarne

Kluczowymi, choć rzadko wykonywanymi zadaniami systemu OTN byłyby zadania *stricte* wojskowe, służące obronie suwerenności i niepodległości Rzeczypospolitej Polski. Te właśnie zadania sprawiają, iż ochotniczy system OTN musi stanowić element Sił Zbrojnych RP, a nie innych rodzajów formacji siłowych. Najważniejszym zadaniem systemu OTN byłoby bowiem profesjonalne przygotowanie ochotników, wywodzących się z organizacji społecznych i na co dzień pracujących w sektorze cywilnym dla potrzeb obrony narodowej i wsparcia Sił Zbrojnych w obronie kraju. Lokalny charakter OTN efektywnie wzmocniłby przygotowanie obronne społeczności „małych ojczyzn”, co jest trudne lub niemożliwe do realizacji przez eksterytorialne wojska operacyjne. Te bowiem przystosowane są do działania mobilnego w obrębie całego kraju, a nawet poza jego granicami, co znacząco osłabia więzi ze społeczeństwem lokalnym, tym bardziej wobec uzawodowienia jednostek, a zatem utraty powiązań społeczeństwa cywilnego ze społecznością wojskową już na podstawowym poziomie:

A. Faza pokoju

A1. Kreowanie pozytywnego wizerunku sił zbrojnych RP – w dobie profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej, żołnierz staje się swoistym „towarem deficytowym” na ulicach polskich miast. Dzięki powstaniu obywatelskiego komponentu Sił Zbrojnych

Rzeczpospolitej ten stan rzeczy mógłby zostać zmieniony poprzez realizację przedsięwzięć promocyjnych OTN.

A2. Podstawowe szkolenia zarówno dla młodzieży jak i kandydatów na żołnierzy zawodowych Wojsk Operacyjnych – szkolenia z zakresu podstawowego dla młodzieży szkolnej oraz akademickiej w celu popularyzowania nie tylko wiedzy i umiejętności wojskowych, ale również promowania aktywnego spędzania wolnego czasu (szczegóły w załączniku nr 1 na przykładzie Legii Akademickiej).

A3. Współpraca ze stowarzyszeniami (społeczeństwem) mającymi w swoich celach zapisane prace na rzecz obronności RP. Dzięki temu realizacja działań zleconych przebiegałaby sprawniej oraz dawała konkretne korzyści dla młodzieży wiążącej swoją przyszłość z mundurem.

B. Faza przed konfliktem zbrojnym – ta faza przygotowań obronnych kraju poprzedza bezpośrednio działania obronne, które są odpowiedzią na agresję przeciwnika. Odpowiednie zaangażowanie społeczeństwa oraz zabezpieczenie kraju, a także przygotowanie infrastruktury obronnej może w znaczący sposób wpłynąć na losy późniejszego konfliktu zbrojnego.

B1. Wsparcie podstawowych czynności podejmowanych przez aparat obronny państwa celem przygotowania do konfliktu zbrojnego: wsparcie mobilizacyjnego rozwinięcia Sił Zbrojnych RP, wsparcie decentralizacji zapasów przeznaczonych dla mobilizowanych rezerw, zabezpieczenie przemieszczania i rozmieszczania wojsk operacyjnych.

B2. Pomoc w przygotowaniach obronnych terytorium kraju. Dzięki współpracy oraz posiadaniu własnych środków inżynierskich, OTN w wydatny sposób mogłaby zająć się zabezpieczeniem infrastruktury krytycznej na terenie kraju. Komponent obywatelski mógłby zabezpieczyć w należyty sposób dobra kulturowe, które jak pokazuje historia naszego kraju niejednokrotnie padały łupem agresorów.

C. Faza konfliktu zbrojnego

C1. Działania przeciwdywersyjne i obronne. OTN mogłaby prowadzić w początkowej fazie konfliktu działania mające na celu ochronę i obronę kluczowych z punktu widzenia interesu państwa obiektów i rejonów, a także ludności cywilnej ewakuowanej z rejonu działań wojennych. W ten sposób wsparte Wojska Operacyjne mogłyby skupić się na walce z przeciwnikiem mając odpowiednio zabezpieczone tyły swoich oddziałów. Jednocześnie OTN mogłaby zajmować się tropieniem i likwidacją dywersantów oraz grup specjalnych prowadzących działania na zapleczu wojsk operacyjnych.

C2. Wsparcie działania wojsk operacyjnych. W trakcie walki, OTN działałoby na korzyść wojsk operacyjnych w swoich rejonach odpowiedzialności. Takie działania mogłyby mieć formę wsparcia obrony przeciwlotniczej, obrony i ochrony kluczowych obiektów oraz poprzez znakomitą znajomości terenu prowadzenie bieżących działań na rzecz wojsk operacyjnych.

C.3. Przejście do działań nieregularnych. W razie niepowodzenia podczas prowadzonej operacji obronnej odpowiednio zorganizowany ruch partyzancki mógłby od razu nękać

przeciwnika w zaplanowany i skuteczny sposób. Uniknięto by dzięki temu najbardziej niebezpiecznego i pracochłonnego etapu działań nieregularnych, jakim jest faza przygotowania organizacyjnego oraz szkolenie żołnierzy na potrzeby powyższych działań. Dodatkowo odpowiednio przygotowane siły nieregularne działają bardzo deprymująco na potencjalnych agresorów z powodu na ogromne koszty i czasochłonność operacji, mające na celu eliminację OTN, prowadzącej działania asymetryczne na terenie całego kraju.

D. Faza po konflikcie (po kryzysie o zasięgu międzypaństwowym) – dzięki zaangażowaniu Polski na arenie międzynarodowej, możemy mieć nadzieję, że w razie konfliktu zbrojnego i czasowego zajęcia przez przeciwnika znacznej powierzchni kraju, sojusznicy będą zobowiązani do wsparcia kontrofensywy wojsk operacyjnych, a wycofujący się przeciwnik, będzie musiał przeciwdziałać zawczasu przygotowanej obronie i ciągłym atakom ze strony OTN prowadzącej działania nieregularne.

D1. Wsparcie kontrofensywy sił sojuszniczych. Historyczna operacja „Burza” jest w tym miejscu bardzo dobrym przykładem takiej współpracy, dzięki takiemu zachowaniu wojsk OTN i ich znajomości terenu, wojska wkraczające ponownie na teren kraju będą miały zapewnione odpowiednie wsparcie w celu minimalizacji strat i maksymalizacji szybkości kontrofensywy.

D2. Dokumentowanie i analiza konfliktu. Po zakończeniu konfliktu (a także w czasie jego trwania) OTN będzie miało zadanie dokumentowania wszelkich przejawów niehumanitarnego zachowania przeciwnika, dzięki temu będzie istniała możliwość rozliczenia wszelkich działań niezgodnych z międzynarodowymi konwencjami.

Podsumowanie

Powyższe analizy miały za zadanie stworzenie podstawy do nakreślenia głównych kierunków zmian proponowanych przez Stowarzyszenie ObronaNarodowa.pl – Ruch na Rzecz Obrony Terytorialnej w realizowanym obecnie przez Ministerstwo Obrony Narodowej projekcie Narodowych Sił Rezerwowych. Dzięki zmianom w projekcie i dostosowaniu go do realiów gospodarczych Polski, projekt może zostać spopularyzowany oraz przyciągnąć do siebie nowe rzesze chętnych do zasilenia szeregów aktywnej rezerwy Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Charakterystyki głównych kierunków oraz ich zakładany wpływ na powstawanie struktur komponentu obywatelskiego armii zawarty został w rozdziale drugim niniejszego dokumentu.

II. Słabe i mocne strony obecnie realizowanej koncepcji Narodowych Sił Rezerwowych

Siły NSR po półtora roku działania (tj. od 1 lipca 2010 r.) zamiast prognozowanych 20 tys. liczą około 10 tys. żołnierzy (dziennikarze „PZ” w artykule „Poprawka z NSR” podają już liczbę 11,5 tys. żołnierzy NSR⁹). Doradca Ministra ON gen. Waldemar Skrzypczak w jednym z wywiadów prasowych poinformował, iż 70% żołnierzy NSR to bezrobotni¹⁰. Połowa ochotników do tej formacji zgłosiła się w ramach tzw. służby przygotowawczej (według

⁹ http://www.sgwp.wp.mil.pl/plik/file/publikacje/poprawka_z_nsr.pdf - pytanie, na ile autorzy uwzględnili odejścia żołnierzy w roku 2011 – MON podawał liczbę 7 tys. żołnierzy.

¹⁰ <http://praca.wp.pl/title,Armia-szuka-bezrobotnych,wid,13971097,wiadomosc.html>

danych MON, do końca 2011 roku przeszkolono 8 300 elewów, z czego niemal 5 tysięcy otrzymało przydziały kryzysowe¹¹⁾ i nie sprawdziły się kalkulacje MON, iż głównym źródłem naboru do NSR w będą byli żołnierze zawodowi, żołnierze zwolnieni ze służby kandydackiej, służby nadterminowej i zasadniczej służby wojskowej oraz wyszkoleni żołnierze rezerwy. Więc podstawą NSR-u stali się kandydaci ze służby przygotowawczej, którzy zaczęli zgłaszać się na przeszkolenie upatrując w tym szansę na podjęcie służby zawodowej, bowiem jednym z głównych czynników motywacyjnych stał się fakt, iż rekrutacja na żołnierzy zawodowych będzie prowadzona tylko wśród żołnierzy NSR-u. To z kolei implikuje problem braku kwalifikacji i posiadanego doświadczenia – wyszkolenia na dane stanowisko/etat w ramach przydziału kryzysowego. Z tego też powodu wystąpiły inne problemy, związane z umiejscowieniem etatów NSR-u w tzw. wakaty przez co żołnierze NSR szkolący się najwyżej 30 dni w roku weszli w skład załóg/zespołów/drużyn wojska zawodowego nie będąc w stanie osiągnąć pewnych umiejętności i zgrać się z pozostałą częścią zawodowego zespołu/załogi. Przemieszczenie etatów żołnierzy NSR z etatami w pododdziałach operacyjnych przeczy też głównej idei funkcjonowania NSR tj. przeznaczenie do służby podczas likwidacji klęsk żywiołowych oraz realizowanie przedsięwzięć z zakresu zarządzania kryzysowego. A przede wszystkim ma negatywny wpływ na profesjonalne przygotowanie i zgranie zespołów funkcjonalnych w pododdziałach Wojsk Operacyjnych¹²⁾.

Kolejnym mankamentem jest proces naboru do NSR, który choć został w pewnym stopniu uproszczony (np. ochotnicy nie muszą już składać zaświadczenia o niekaralności, nie muszą składać życiorysu i odpisu skróconego aktu urodzenia, odpisu lub uwierzytelnionej kopii świadectwa pracy oraz zaświadczenie pracodawcy o zatrudnieniu – choć wiele WKU i WSzW dalej nie zaktualizowało danych na ten temat¹³⁾), to dalej komplikuje i wpływa ujemnie na proces naboru. Ochotnikom do NSR stawia się niektóre wymogi prawie identyczne jak kandydatom na żołnierzy zawodowych – można zadać sobie pytanie, ilu żołnierzy NSR w ciągu półtora roku funkcjonowania tego projektu zostało powołanych do pełnienia okresowej służby wojskowej poza granicami państwa? Odpowiedź na to pytanie zestawiać można z wymogiem posiadania przez żołnierza NSR orzeczenia wojskowej komisji lekarskiej o jego zdolności do pełnienia służby poza granicami państwa. I można zadać sobie kolejne pytanie, czy każdy żołnierz NSR potrzebuje uzyskać takie orzeczenie? Następna sprawa to badania w pracowni psychologicznej i uzyskanie zaświadczenia o braku przeciwwskazań do pełnienia czynnej służby wojskowej – znowu identyczny wymóg jak przy staraniu się do zawodowej służby wojskowej. Przy całym procesie rekrutacyjnym w dalszym ciągu ochotnik musi poświęcić kilka dni na badania, egzamin fizyczny i rozmowy w WKU i wybranej JW. W tym miejscu można by się zastanowić nad ograniczeniem zakresu badań dla niezainteresowanych służbą poza granicami kraju do zakresu realizowanego dotychczas dla poborowego odbywającego zasadniczą służbę wojskową.

Następną kwestią wpływającą na liczbę ochotników jest organizacja i system szkolenia. Zaproponowano ochotnikom do NSR-u, którzy wcześniej nie pełnili jakiegokolwiek rodzaju czynnej służby wojskowej 4 miesięczne szkolenie. Znowu można zadać sobie pytanie, czy jakakolwiek osoba pracująca jest w stanie na 4 miesiące wziąć bezpłatny urlop bez negatywnych konsekwencji w życiu zawodowym? Prasa regionalna opisywała przypadek żołnierza NSR-u, który próbował szukać pracy, a pracodawcy widząc książeczkę wojskową

¹¹⁾ http://www.sgwp.wp.mil.pl/plik/file/publikacje/poprawka_z_nsr.pdf

¹²⁾ „Poradnik dla kandydata do Narodowych Sił Rezerwowych”, Warszawa 2010, str. 3

¹³⁾ Najbardziej aktualne informacje znajdują się na stronie: <http://www.nsr.wp.mil.pl/pl/64.html>

nie byli zainteresowani takim pracownikiem. Rzecznik Sztabu Generalnego argumentował, iż pracodawca nie ma prawa pytać potencjalnego pracownika, czy jest żołnierzem NSR-u...¹⁴ Podobny problem występuje w przypadku, kiedy żołnierz NSR jest aktywny zawodowo, a zobligowany jest do 30 dni ćwiczeń w roku, co z punktu widzenia pracodawcy to pracownik, który poza normalnym urlopem jest nieobecny do 30 dni ponad normatyw. W przypadku stanowisk specjalistycznych (choć nie tylko), to poważna przeszkoda kolidująca pomiędzy interesami pracodawcy a MON, można w tym miejscu zadać kolejne pytanie, czy rozwiązanie w postaci zwrotów kosztów zatrudnienia zastępcy jest praktykowane. MON rozpoczął akcję informacyjną w postaci wysłania listów do 5 tys. firm z załączonym informatorem i vademecum na temat NSR, ale czy jest to wystarczającym działaniem administracji wojskowej, aby przekonać pracodawców i przedsiębiorców? Zatrzymując się jeszcze przy kwestiach szkoleniowych, można spotkać różne sprzeczne opinie. Są jednostki, które bardzo poważnie podeszły do kwestii szkoleniowych i ochotnicy NSR byli bardzo zadowoleni z odbytych szkoleń, ale można było usłyszeć wiele głosów mówiących o typowym „wytapianiu czasu” w postaci rozmów o niczym lub czekaniu na wykładowców kilka godzin.

Ciekawe przypadki opisują redaktorzy „PZ”: *Z ostatniego kursu dla ładowniczych spośród 17 elewów tylko dwóch trafiło do brygady w Świętoszowie, czyli tam, gdzie są czołgi Leopard. Pozostałych 15 zdobywało umiejętności, które nigdy się im nie przydadzą, bo są już w cywilu lub innych jednostkach. Co więcej, elewi wytypowani na ładowniczych nie przeszli wcześniej odpowiednich badań lekarskich i w czasie nauki okazywało się, że miewają zaburzenia błędnika. Jadąc czołgiem, zamiast się uczyć, wymiotowali.[...] Aby zorganizować kurs, trzeba było zmniejszyć liczbę godzin zajęć dla zawodowych czołgistów 10 BK Panc. Absurdem było zaplanowanie indywidualnego szkolenia dla kobiety elewa. Z centrum szkolenia w Poznaniu trafiła ona do Świętoszowa jako jedyna uczestniczka kursu. Trzeba było przygotować dla niej trenażery, oddelegować instruktorów, zarezerwować czołg do szkolenia w terenie. Innym razem instruktorzy dostali zadanie przeprowadzenia kursu dla jednego żołnierza, który chciał ponoć zostać kierowcą czołgu. Kurs miał trwać 20 dni, podczas gdy zwykle odbywa się przez dwa miesiące i musi się zakończyć egzaminem. Nikt nie wziął pod uwagę, że sama nauka teorii w tej specjalności zajmuje 10 dni. Po 20 dniach instruktorzy mogliby wydać rezerwiście co najwyżej świadectwo ukończenia kursu, ale bez uprawnień do prowadzenia czołgu*¹⁵.

Dobrym rozwiązaniem (choć do końca nie dopracowanym – dla wszystkich ujednolicono) stała się nagroda roczna w wysokości 2 tys. zł za zaliczenie przeszkolenia w cyklu rocznym oraz uzyskania pozytywnej oceny wystawionej przez dowódcę JW.

Podsumowując wszystkie słabości systemowe i organizacyjne w celu wyciągnięcia wniosków i opracowania propozycji zmian w koncepcji NSR-u uwidaczniają się następujące kwestie:

- byli żołnierze zawodowi, żołnierze rezerwy, osoby posiadające prace (specjaliści) i stałe zatrudnienie nie są zainteresowani służbą w NSR lub są zainteresowani w stopniu znacznie mniejszym niż oczekiwano,
- w dalszym ciągu istnieją spore bariery biurokratyczne utrudniające ochotnikom drogę do służby w NSR,
- brak koncepcji pozyskania do służby w NSR wysoko wykwalifikowanej kadry inżynierskiej oraz specjalistów innych dziedzin, których wiedza i umiejętności są niezbędne do zapewnienia utrzymania i eksploatacji infrastruktury krytycznej

¹⁴ <http://www.regionalna.pl/article/nsr-wilczy-bilet>

¹⁵ http://www.sgwp.wp.mil.pl/plik/file/publikacje/poprawka_z_nsr.pdf

- państwa oraz innych systemów których funkcjonowanie ma istotne znaczenie obliczu sytuacji kryzysowych czasu pokoju oraz w obliczu zagrożeń militarnych,
- brak współpracy z pracodawcą i uwzględnienia interesów biznesowych pracodawców. Brak uwzględnienia specyfiki prowadzenia działalności biznesowej we współczesnych warunkach gospodarki wolnorynkowej. Brak współpracy z pracodawcami oraz traktowania pracodawców jako strony partnerskiej podczas tworzenia koncepcji NSR,
 - niewłaściwa organizacja czasu szkolenia rezerwistów (głównie dni robocze, od poniedziałku do piątku), nie uwzględnianie zobowiązań zawodowych potencjalnych ochotników – rezerwistów,
 - nieefektywność systemu szkolenia,
 - przemieszanie etatów żołnierzy NSR z etatami w pododdziałach operacyjnych (mieszane załogi, zespoły drużyny – trudności w zgraniu pododdziałów oraz uzyskaniu wysokiego poziomu wyszkolenia),
 - użycie NSR w sytuacji kryzysowych tylko w ramach pododdziałów wojsk operacyjnych.

III. Proponowane kierunki rozwoju Narodowych Sił Rezerwowych

/zakres tego punktu przedstawiony jest w prezentacji stanowiącej załącznik nr 1 do niniejszego opracowania/

Wprowadzenie

Wychodzimy z założenia, iż istotą obrony militarnej terytorium Rzeczypospolitej Polski nie jest tylko przygotowanie się do mającej potencjalnie nastąpić w przyszłości wojny, lecz stworzenie trwałych i skutecznych podstaw militarnych państwa zapewniających wysoce bezpieczny rozwój społeczeństwa w stabilnych warunkach trwałego pokoju, co gwarantuje rozwój społeczny, technologiczny i gospodarczy państwa. Cel ten można osiągnąć poprzez przygotowanie zawczasu i utrzymaniu w gotowości systemu obrony narodowej złożonego z wiarygodnych sił i środków skutecznie odstrasżających potencjalnych agresorów.

Jesteśmy przekonani, iż integracja Rzeczypospolitej Polskiej ze strukturami polityczno-wojskowymi NATO i jednocześnie zbudowanie systemu wojsk terytorialnych w ramach obecnych struktur NSR, traktowanych jako punkt wyjściowy do ich docelowego rozwinięcia do stanów uwzględniających potrzeby obronne i strategiczne państwa jest podstawowym przedsięwzięciem gwarantującym realizację skutecznej obrony narodowej. Z założenia Polska powinna dysponować Siłami Zbrojnymi, złożonymi z dwóch uzupełniających się wzajemnie i współdziałających komponentów wojsk operacyjnych i wojsk terytorialnych NSR, mając obowiązek zapewnić obronę własnego terytorium i granic. Stworzenie wiarygodnego, profesjonalnego i efektywnego systemu NSR powinno stanowić swoistą solidarność obronną społeczeństwa. System taki może stanowić organizację wojskową o dużym potencjale moralnym, ludzkim oraz technologicznym, zdolnym do ochrony i obrony własnego kraju, i własnych domostw oraz przeciwstawienia się wyzwaniom i zagrożeniom niemilitarnym w postaci kataklizmów i klęsk żywiołowych.

System NSR powinien stanowić element podsystemu militarnego systemu obrony państwa. System NSR przeznaczony powinien być do przygotowania i prowadzenia obrony na całym terytorium kraju we współdziałaniu z wojskami operacyjnymi oraz innymi ogniwami obronnymi państwa w tym również z organizacjami proobrońnymi. W systemie NSR powinny wystąpić takie elementy jak: terytorialne organy dowodzenia, wojska NSR, logistyka stacjonarna, system szkolenia, system mobilizacyjny, terytorialny system rozpoznania (TSR), obronne przygotowanie społeczeństwa, infrastruktura operacyjnego przygotowania przestrzeni walki, ponadto relacje i procedury współdziałania z Wojskami Operacyjnymi.

Należy zaznaczyć, iż obecnie w Polsce żyje blisko 38 622 000 obywateli. Powierzchnia administracyjna Polski wynosi 312 685 km². Długość granic Polski wynosi 3511 km, w tym 440 km przypada na granicę morską. Linia wybrzeża Morza Bałtyckiego (która nie jest linią granicy państwa) wynosi 788 km. Polska graniczy z następującymi państwami, na kierunku: zachodnim z Niemcami (467 km), południowym z Czechami (796 km) i Słowacją (541 km), wschodnim z Ukrainą (535 km) i Białorusią (418 km), północnym z Litwą (104 km) i Rosją (Obwód Kaliningradzki - 210 km). Na terytorium Polski znajduje się ponad 890 miast i około 60 000 innych miejscowości. Co stwarza wymagania w zakresie odpowiednio ilościowo i jakościowo sił do obrony państwa w sytuacjach zagrożeń militarnych i niemilitarnych w czasie pokoju.



Rys. 1: Podstawowe dane geograficzne oraz długość granic Rzeczypospolitej Polskiej.

Źródło: opracowanie własne.

Autorzy niniejszego opracowania opierając się na dotychczasowych deklaracjach decydentów założyli liczebność NSR-u na 20 tys. żołnierzy (z możliwością przyszłościowego rozbudowania tej formacji) proponując jednocześnie podział NSR-u na dwie niezależne części:

1. NSR - KO – komponent operacyjny (na potrzeby niniejszego opracowania zostanie określony jako tzw. wyższego zobowiązania grupa A), liczący na chwilę obecną około 13 800 żołnierzy
2. NSR - KT- komponent terytorialny (NSR –KT na potrzeby niniejszego opracowania zostanie określony jako tzw. niższego zobowiązania grupa B), liczący na chwilę obecną około 6 200 żołnierzy z możliwością rozbudowy tego komponentu (np. na czas „W” kompanie NSR rozwijałyby się do batalionów).

Proponujemy, aby komponent NSR grupy „A” funkcjonował w wojskach operacyjnych (w Wojskach Lądowych, Siłach Powietrznych i Marynarce Wojennej poza Wojskami Specjalnymi i Żandarmerią Wojskową) na podobnych zasadach jak w chwili obecnej (tj. ochotniczy charakter, żołnierze na przydziałach kryzysowych itp.) z tym, że wyciągając wnioski ze słabości systemowych i organizacyjnych proponujemy modyfikacje pewnych rozwiązań. Natomiast proponujemy, aby komponent terytorialny opierał się o Wojewódzkie Sztaby Wojskowe (lub inny szczebel administracji wojskowej na poziomie wojewódzkim) w postaci jednorodnych pododdziałów funkcjonującymi samodzielnie ze specyficznymi zadaniami wojska terytorialnego w sferze militarnej i pozamilitarnej (zarządzania kryzysowego). W chwili obecnej choć są tworzone jednorodne kompanie NSR przy WSzW (oceniaamy, że to bardzo dobry krok we właściwym kierunku) – to jednak zamysł ich funkcjonowania jest trochę inny, bowiem jak podają redaktorzy „PZ”: *[...]w kompaniach tych ma służyć łącznie około 4,5 tysiąca rezerwistów. Będą to oficerowie, podoficerowie oraz szeregowi różnych specjalności, dla których nie znaleziono miejsc w wybranych przez nich jednostkach. Kompanie te mają pełnić funkcję banku rezerw, skąd żołnierze będą przenoszeni do jednostek w miarę pojawiania się tam wakatów. Od 2012 roku przydzieleni do nich rezerwiści mają uczestniczyć w treningach organizowanych na zlecenie WSzW w różnych jednostkach i centrach szkolenia.*¹⁶ Propozycja, która przedstawimy w niniejszym opracowaniu w zakresie funkcjonowania samodzielnych pododdziałów w oparciu o WSzW będzie wariantem efektywnego wykorzystania tworzonej struktury.

1) Przeznaczenie, zdania i organizacja, komponentu operacyjnego i komponentu terytorialnego NSR.

- a) Przeznaczenie komponentu operacyjnego NSR (KO-NSR) jest uzupełnianie wojsk operacyjnych i wzmacnianie ich potencjału podczas sytuacji kryzysowych poprzez podjęcie działań związanych z bezpośrednim zagrożeniem państwa. Uważamy – jak pokazuje zresztą praktyka, że nie do końca trafiony jest zapis o uzupełnieniu stanowisk służbowych występujących w strukturach polskich kontyngentów wojskowych poza granicami państwa przez żołnierzy NSR. W propozycji naszego projektu założyliśmy, że komponent operacyjny NSR będzie potrzebował bardziej wykwalifikowanych żołnierzy –specjalistów. W zamian (NSR-KO) będzie komponentem lepiej wynagradzanym w grupie „A” tzw. wyższego zobowiązania.
- b) Przeznaczeniem komponentu terytorialnego NSR (KT- NSR) jest działanie w sytuacjach kryzysowych zarówno militarnych i niemilitarnych na terenie danego województwa. Działanie komponentu terytorialnego byłoby

¹⁶ http://www.sgwp.wp.mil.pl/plik/file/publikacje/poprawka_z_nsr.pdf

realizowane poprzez samodzielny, jednorodny pododdział, którego zadaniem w sytuacji zagrożeń niemilitarnych byłoby prowadzenie akcji przeciwdziałającym i likwidującym następstwa klęsk żywiołowych i katastrof technicznych lub przemysłowych, biorący udział w akcjach poszukiwawczych i ewakuacyjnych, w przypadku zagrożeń terrorystycznych mógłby stanowić element wzmacniający ochronę niektórych obiektów. Natomiast podczas działań militarnych zadaniem komponentu militarnego byłoby prowadzenie działań na rzecz wojsk operacyjnych (np., działań rozpoznawczych, zabezpieczających zaplecze poprzez zabezpieczenie przemarszu) oraz prowadzenie ochrony i obrony miejscowej w formie ochrony i obrony miejscowości, infrastruktury krytycznej a w sytuacji wtargnięcia agresora na obszar działania komponentu terytorialnego NSR przechodziłby do prowadzenia działań nieregularnych. Komponent terytorialny składałby się głównie z lekkich pododdziałów ogólnowojskowych (tzw. lekka piechota). W skład tego komponentu wchodziłoby ochotnicy, którzy nie musieliby posiadać specjalistycznych uprawnień (poza niektórymi etatami jak np. kierowcami pojazdów ciężarowych), znajdowałiby się w tzw. grupie „B” niższego zobowiązania.

- c) W kwestii organizacji i struktury NSR postulujemy – zgodnie z poglądem wielu dowódców¹⁷, aby żołnierze NSR tworzyli jednorodne pododdziały (zarówno w komponencie operacyjnym jak i terytorialnym) lub w drugim wariantcie (możliwym tylko w komponencie terytorialnym) wchodziłoby do skadrowanych pododdziałów rozwijających się w sytuacjach kryzysowych, gdzie kadre stanowiłoby żołnierze zawodowi. W komponencie operacyjnym mogłyby funkcjonować załogi/zespoły, drużyny a nawet plutony złożone tylko z żołnierzy NSR-u. Na szczeblu Dowództwa Rodzaju Wojsk funkcjonowałby albo pełnomocnik albo wydział ds. NSR. Natomiast komponent terytorialny funkcjonujący w postaci samodzielnych wzmocnionych kompanii byłby poprzez WSzW w dyspozycji wojewody (albo w innej formie –np. w Wojewódzkim Sztacie Kryzysowym zasiadałby oficer łącznikowy/ds. kryzysowych z kompanii NSR-u), a w Inspektoracie Wsparcia SZ funkcjonowałby wydział ds. NSR.

2) Proces naboru do NSR (zarówno do komponentu operacyjnego jak terytorialnego)

W przypadku funkcjonowania 2 komponentów NSR-u, przewidujemy 4 grupy ochotników:

- a) żołnierze rezerwy aplikujący do komponentu operacyjnego (NSR-KO),
- b) żołnierze rezerwy aplikujący do komponentu terytorialnego (NSR-KT),
- c) ochotnicy bez przeszkolenia aplikujący do komponentu operacyjnego (NSR-KO),
- d) ochotnicy bez przeszkolenia aplikujący do komponentu terytorialnego (NSR-KT).

¹⁷ http://www.sgwp.wp.mil.pl/plik/file/publikacje/poprawka_z_nsr.pdf

Z punktu widzenia interesu Sił Zbrojnych podstawę tego komponentu powinni stanowić byli żołnierze zawodowi – tak jak dzieje się to na całym świecie – *vide* Armia Rezerwowa w USA¹⁸ lub Regular Reserve w Wielkiej Brytanii¹⁹. Pytanie, jak zachęcić żołnierzy zawodowych, kończących karierę w wojskach operacyjnych, do kontynuowania służby jako żołnierze NSR. Może w kontekście zmian przepisów emerytalnych żołnierzy zawodowych zastanowić się jak wzmocnić uprawnienia emerytalne tych żołnierzy – ale w trochę bardziej atrakcyjny z ich punktu widzenia sposób, bo obecny zapis o doliczaniu byłym żołnierzom zawodowym (emerytom wojskowym), których emerytura jest niższa od górnej granicy (75%) podstawy jej wymiaru, czasu czynnej służby wojskowej w NSR, gdzie ta służba jest do 30 dni jest delikatnie mówiąc mało atrakcyjnym rozwiązaniem. Drugim zasobem dla komponentu operacyjnego byłiby ochotnicy po 4 miesięcznej służbie przygotowawczej, gdzie przez 1 miesiąc szkoliliby się z zakresu szkolenia podstawowego, a przez 3 miesiące szkoliliby się na specjalistów. Z tej grupy dopiero po zakończeniu (lub pod koniec) typowałyby kandydatów do zawodowej służby wojskowej. I dopiero wytypowani ochotnicy byłiby kierowani na szczegółowe badania lekarskie i psychologiczne.

Natomiast wszyscy ochotnicy do NSR-u w momencie złożenia dokumentów stawaliby przed komisją wojskową, w skład której wchodziłby przedstawiciele WKU, lekarz i psycholog. Komisja orzekałaby przydatności do służby w formacji rezerwowej, czyli NSR-e, a kandydat tylko w razie specyficznych potrzeb Sił Zbrojnych byłby kierowany ewentualnie na badania dodatkowe – jeśli miałby zostać kierowcą lub żołnierzem wojsk powietrzno-desantowych. Model podobny jaki funkcjonował podczas poboru do służby zasadniczej. Zysk jest taki, że MON zaoszczędza na kosztownych badaniach a żołnierz nie przechodzi czasochłonnej procedury, która być może nie będzie mu potrzebna do dalszej służby. Zamiast obecnych 7 kroków do służby w NSR-e proponujemy 4:

- krok pierwszy kontakt z WKU i zebranie informacji,
- krok drugi zgromadzenie dokumentów i umówienie się na spotkanie z Komisją
- krok trzeci – ochotnik z dokumentami, staje przed Komisją (załatwią sprawę w jednym miejscu przez jeden parę godzin), ewentualnie przechodzi testy,
- krok czwarty – czeka na decyzję Komisji (jeśli nie byłoby możliwości uzyskania takowej w dniu spotkania z Komisją) i zgłasza się po odebranie przydziału/podpisanie kontraktu lub zgłasza się po wezwanie do służby przygotowawczej.

3) System szkolenia w NSR.

Postulujemy aby podstawą szkolenia była jego efektywność i właściwe wykorzystanie czasu poprzez odpowiednią formę w miarę bezkolizyjną z obowiązkami zawodowymi żołnierzy NSR-u – tj. szkoleniami organizowanymi popołudniami, weekendami lub w okresach urlopowych, gdy większość pracodawców organizuje przerwy technologiczne – tak jak dzieje się to w innych formacjach rezerwowych w innych państwach NATO i UE – W. Brytania, Szwecja, USA. Gdyby szkolenie nie trwało dłużej niż łącznie do 14 dni byłaby szansa, iż niektórzy żołnierze rezerwy braliby na ten czas urlop wypoczynkowy (w ten sposób ćwiczenia wojskowe byłyby dla nich zajęciem dodatkowym). W tej kwestii można

¹⁸ <http://www.usar.army.mil/arweb/mission/Pages/default.aspx>

¹⁹ <http://www.army.mod.uk/territorial/1654.aspx>

byłoby zorganizować konsultacje z pracodawcami, tak aby wspólnie określić optymalny terminarz takich ćwiczeń.

Dlatego proponujemy aby proces szkolenia żołnierzy NSR był realizowany w oparciu o ćwiczenia wojskowe realizowane w formie:

- ćwiczeń jednodniowych popołudniowych,
- ćwiczeń weekendowych (jednodniowych i dwudniowych),
- ćwiczeń krótkotrwałych – trwające do czternastu dni,
- długotrwałe, trwające nieprzerwanie do dziewięćdziesięciu dni (głównie w ramach służby przygotowawczej).

Jeśli założymy, że roczny cykl szkoleniowy będzie składał się z 10 ćwiczeń weekendowych 2 dniowych w roku (czyli jedno ćwiczenie w miesiącu pomijając miesiące wakacyjne – lipiec i sierpień) oraz jednego ćwiczenia zgrywającego 14 dniowego, to łącznie jest do wykorzystania na ćwiczenia NSR 34 dni w roku. Zakładając, iż dalej obowiązywałby zapis o ćwiczeniach do 30 dni, to szkolenie można byłoby rozłożyć na 8 szkoleń weekendowych i jedno zgrywające.

Jako przykład prowadzenia efektywnych szkoleń w systemie weekendowym chcieliśmy podać szkolenia organizowane przez Ośrodek Szkolenia Specjalnego ZS „Strzelec” OSW we współpracy m.in. ze stowarzyszeniem ObronaNarodowa.pl, gdzie w roku 2011 przeszkolono w sumie 720 osób prowadząc szkolenia ogólnopolskie w systemie kursów (min. Kurs Piechoty, Kurs Rozpoznania Ogólnowojskowego, Kurs Walki w Mieście, cykliczne comiesięczne szkolenia ogniowe z różnej broni palnej centralnego zapłonu, ćwiczenie zgrywające „Kompania w natarciu”). Przy organizacji szkoleń zaangażowanych było około 15 osób (instruktorzy działali społecznie), koszt szkoleń bez wyżywienia oscylował w granicach 40 zł (koszty pozoracji oraz materiały szkoleniowe - niestety droższe były szkolenia ogniowe związane z kosztami amortyzacji broni i zużycia amunicji oscylujące w okolicach 150 zł, gdzie ilość amunicji na uczestnika wynosiła około 100 szt.). Szkolenia były organizowane przy współpracy z lokalnymi władzami i nadleśnictwem – załącznik nr 3 do niniejszego opracowania obrazuje ilość uczestników i zakres szkolenia.

Podobny system kursów proponujemy w systemie szkolenia komponentu terytorialnego NSR, zaczynając od możliwości odbycia szkolenia podstawowego w cyklu rocznym poprzez szkolenia weekendowe i 14 dniowe zgrupowanie letnie (całkiem niedawno w podobny sposób szkolono studentów ochotników w systemie 6-tygodniowym) kończącym się egzaminem i złożeniem przysięgi po kursy podoficerskie i specjalistyczne. Ten system na pewno jest tańszy niż obecna 4 miesięczna służba przygotowawcza i sprawdza się np. w Armii Terytorialnej w Wielkiej Brytanii. Jako jeszcze jedną alternatywę – którą rozwinie w osobnym punkcie – proponujemy ujednoczenie i usankcjonowanie szkolenia w ramach tzw. klas wojskowych i szkolenia, gdzie 3 letni cykl edukacyjny, połączony z elementami szkolenia, mógłby także być zakończony egzaminem zaliczającym szkolenie podstawowe (w zakresie służby przygotowawczej). Następnie szkolenie mogłoby być kontynuowane w ramach wojskowego przeszkolenia studentów na bazie uczelni wyższych w formie szkolnych pododdziałów NSR (Legia Akademicka).

W systemie szkoleń weekendowych jako instruktorów proponujemy wykorzystanie organizacji żołnierzy rezerwy – jak np. Fundacji Byłych Żołnierzy Jednostek Specjalnych GROM lub też innych żołnierzy rezerwy – instruktorów np. z ZS „Strzelec” OSW i innych organizacji proobronnych.

Nasza koncepcja nie wyklucza funkcjonowania służby przygotowawczej zorganizowanej jako czteromiesięczne szkolenie w systemie ciągłym i skoszarowanym. Proponujemy, aby szkolenie to składało się z jednomiesięcznego szkolenia podstawowego i 3 miesięcznego szkolenia specjalistycznego, tak jak kiedyś szkolono w Szkołach Młodszych Specjalistów. Zakładamy, że w systemie czteromiesięcznym szkoliliby się żołnierzy komponentu operacyjnego NSR, jednocześnie najlepszym oferowano by służbę zawodową. Oczywiście należałoby zapewnić rozwój i ścieżkę kariery dla najbardziej zaangażowanych żołnierzy NSR min. poprzez kursy podoficerskie i oficerskie – tak jak zresztą zapisane jest to w obecnych regulacjach dt. NSR.

4) Wynagrodzenie i wyposażenie żołnierzy NSR.

Zgodnie z podziałem NSR-u na dwa komponenty, proponujemy również podział na dwie grupy wynagrodzenia:

- a) Grupa „A” – tzw. wyższego zobowiązania, która dotyczyłaby żołnierzy NSR wchodzących w skład komponentu operacyjnego.
- b) Grupa „B” – tzw. niższego zobowiązania, która dotyczyłaby żołnierzy NSR wchodzących w skład komponentu terytorialnego.

Na wynagrodzenie żołnierza NSR składałaby się stawka za dzień w tzw. „widełkach” uzależniona od rodzaju zobowiązania, w przypadku ćwiczeń popołudniowych naliczana byłaby połowa stawki dziennej. Na podobnych zasadach byłaby nagroda roczna dla żołnierzy NSR-u, którzy odbyli 100% ćwiczeń w zaplanowanym cyklu rocznym oraz uzyskaliby pozytywną opinię przełożonego.

Przedstawiamy wariant wynagrodzenia dziennego żołnierzy NSR oraz systemu nagród rocznych:

Szeregowi i podoficerowie	Uposażenie za dzień	
	Od	do
Okres służby przygotowawczej	25 zł	n/d
Szeregowy	60 zł	70 zł
Starszy szeregowy	71 zł	80 zł
Kapral	81 zł	90 zł

Starszy kapral	91 zł	95 zł
Plutonowy	96zł	100 zł
Sierżant	101 zł	105 zł
Starszy Sierżant	106 zł	110 zł
Młodszy Chorąży	111 zł	115 zł
Chorąży	116 zł	120 zł
Starszy chorąży	121 zł	125 zł
Starszy chorąży sztabowy	126 zł	130 zł

OFICEROWIE	Uposażenie za dzień	
	Od	do
Podchorąży	70 zł	100 zł
Podporucznik	120 zł	125 zł
Porucznik	126 zł	130 zł
Kapitan	131 zł	140
Major	150 zł	160 zł
Podpułkownik	170 zł	190 zł
Pułkownik	210 zł	260 zł

Roczna nagroda szkoleniowa	
Grupa A – Wyższe zobowiązanie (szeregowcy i podoficerowie)	
Pierwszy rok	1000 zł
Drugi rok	2000 zł
Trzeci i czwarty rok	2500 zł
Piąty i kolejne lata	3500 zł
Grupa B – Niższe zobowiązanie (szeregowcy i podoficerowie)	
Pierwszy rok	0
Drugi rok	1200 zł
Trzeci i czwarty rok	2200 zł
Piąty i kolejne lata	3000zł
Grupa C – Oficerowie i podchorążowie (bez względu na zobowiązanie)	
Pierwszy rok	300 zł
Drugi rok	500 zł
Trzeci i czwarty rok	800 zł
Piąty i kolejne lata	1000 zł

Proponujemy także przeanalizować rozwiązanie stosowane w niektórych agencjach ochrony, gdzie pracownicy użyczają swoje mienie (samochody) na zasadzie umowy cywilno-prawnej i otrzymują za to odpowiedni ekwiwalent pieniężny. Można zastanowić się nad wariantem, który byłby do realizacji komponentie terytorialnym NSR, w którym np. żołnierz NSR – kierowca zawodowy stawiałby się na ćwiczenia

razem ze swoim pojazdem. Przy uwzględnieniu pewnych okresów mniejszej aktywności gospodarczej, prowadzenia ćwiczeń w systemie weekendowym z odpowiednim harmonogramem, mogłaby być to obustronnie korzystna forma współpracy – wojsku odpadają koszty związane z roczną obsługą (np. przeglądy, ubezpieczenia), garażowaniem i przechowywaniem danego sprzętu, natomiast żołnierz NSR, stawiający się na ćwiczenia wraz ze sprzętem, mógłby otrzymywać roczny ryczałt za jego utrzymanie oraz określoną kwotę za dzień użytkowania ramach NSR lub też rozliczenie kilometrowe.

5) Propozycje współpracy z prywatnymi przedsiębiorcami w zakresie wdrażania koncepcji NSR-u.

Obecne uregulowania zasad funkcjonowania NSR-u traktują przedsiębiorców w sposób dość instrumentalny, wynikający z braku zrozumienia działalności gospodarczej w globalnym środowisku i sytuacji kryzysu gospodarczego. Wiele firm – szczególnie korporacji – ma wpisane w swojej działalności tzw. „misję społeczną”. Należałoby wykorzystać ten element i wypracować zasady autentycznej i partnerskiej współpracy pomiędzy MON, a przedsiębiorcami w zakresie wdrażania projektu NSR. Aby lepiej zdefiniować potrzeby pracodawców i znaleźć konsensus między ich interesami, a dobrem pracowników – żołnierzy NSR, proponujemy, wzorem rozwiązania brytyjskiego²⁰, powołanie Organizacji Pracodawców i Rezerwistów NSR. To właśnie poprzez taką organizację można byłoby ustalać zasady i potrzeby pracodawców i pracowników – żołnierzy NSR.

Pierwszym krokiem w stronę takiej współpracy i zrozumienia interesów pracodawców byłoby ustalenie systemu szkoleń weekendowych i popołudniowych, tak aby nie kolidowały z procesami produkcyjnymi, można byłoby także ustalić kiedy najbardziej optymalne byłoby przeprowadzenie 14-dniowych ćwiczeń zgrywających, czyli ustalenie przeciętnego okresu przerw technologicznych.

Drugim czynnikiem byłoby uświadomienie roli i zadań przeciwkryzysowych pododdziałów komponentu terytorialnego NSR właśnie poprzez lokalne zabezpieczenie terenów szczególnie uprzemysłowionych, pojawienie się w sytuacji kryzysowej – nawet plutonu NSR – miałyby spore znaczenie psychologiczne. A trzeci krok to fizyczne wyjście przedstawicieli administracji wojskowej do dużych firm i przedsiębiorstw, polegające na krótkim spotkaniu z przedstawicielami Zarządów przedsiębiorców, ale też np. w postaci rozwiniętego przez tydzień punktu informacyjnego. Wtedy byłaby czas i sens wręczenie odpowiedniej broszury i krótkiego wyjaśnienia celów i założeń koncepcji NSR-u. Można byłoby się także zastanowić nad rozwiązaniami związanymi z odpisami podatkowymi w zależności od liczby żołnierzy NSR z danego przedsiębiorstwa/firmy. Jeżeli np. pracodawca zatrudniałby powyżej 10 żołnierzy NSR mógłby odpisać 0.5% podatku dochodowego. Jeśli zatrudniałby powyżej 20 żołnierzy – odpis wynosiłby 1%.

²⁰ W Wielkiej Brytanii celu poprawy stosunków między pracodawcami a członkami Sił Rezerwy oraz zrozumienia wzajemnych korzyści i zacieśnienia współpracy między pracodawcami, Ministerstwem Obrony Narodowej a rezerwistami, w październiku 2002 r. została utworzona organizacja SaBRE – Wsparcie Brytyjskich Rezerwistów i Przedsiębiorców (Supporting Britain's Reservists and Employers).

Kolejna kwestia to szkolenia żołnierzy NSR – pytanie czy nie można byłoby połączyć potrzeb pracodawców zakresie przeszkolenia pracowników np. na dane uprawnienia do obsługi sprzętu specjalistycznego z potrzebami wojska – i np. sporządzić listę szkoleń organizowanych przez wojsko w ramach NSR, gdzie nabyte uprawnienia pracowników byłyby wykorzystane przez pracodawców²¹.

Proponujemy także wdrożenie programu „Firma przyjazna dla obronności” (szczegóły programu stanowią załącznik nr 4 do niniejszego opracowania), gdzie można byłoby nadawać po uzyskaniu akceptacji MON prawo do posługiwania się specjalnym logiem zamieszczanym np. na stronie internetowej czy na materiałach reklamowych.

6) Propozycje współpracy z organizacjami proobronnymi oraz ujęcie programu klas wojskowych i ochotniczego przeszkolenia studentów w ramy NSR.

Bazując na doświadczeniu zdobytym podczas działalności w organizacjach proobronnych, proponujemy dwie koncepcje wykorzystania potencjału społecznego ukierunkowanego na kwestie wsparcia obronności Państwa. Pierwsza koncepcja opiera się na wytypowaniu organizacji proobronnych, które szkoliłyby swoich członków bezpośrednio na potrzeby NSR-u. Organizacje te po spełnieniu określonych warunków (np. odpowiednia ilość żołnierzy rezerwy, odpowiedniej klasy specjalści) podpisywałyby specjalne umowy o współdziałaniu z NSR-em, następnie organizowałyby szkolenia na potrzeby NSR-u i uwzględniane przez MON zakończone egzaminami np. w Jednostkach Wojskowych lub w Centrach Szkoleniowych.

Druga koncepcja opiera się na funkcjonującym projekcie klas wojskowych oraz na zawieszonym na chwile obecną ochotniczym przeszkoleniu studentów. Przy projekcie klas wojskowych proponujemy wariant oparty na systemie trzyletnim, równoważnym ze służbą przygotowawczą, zakończonym złożeniem egzaminu kończącego ten okres szkolenia, złożeniem przysięgi i otrzymaniem stopnia szeregowego. Tak jak w chwili obecnej, w ciągu tygodnia zajęć byłby jeden dzień poświęcony na przedmioty „wojskowe”, a latem byłby realizowane dwutygodniowe zgrupowania szkoleniowe. Na ostatnim roku szkolenia zgrupowanie trwałoby 4 tygodnie i kończyłoby się egzaminem i złożeniem przysięgi, a absolwenci stawaliby się żołnierzami NSR. Całe szkolenie byłoby objęte patronatem organizacji strzeleckiej – ZS „Strzelec” OSW, które to posiada doświadczeń z klasami wojskowymi np. w Rzeszowie czy Nowym Sączu. Następnie absolwent mógłby udać się na szkolenie specjalistyczne – 3 miesięczne - w wybranych JW Lub Centrach Szkoleniowych, a w przypadku kontynuacji nauki na wyższej uczelni, szkolenie byłoby realizowane w ramach przeszkolenia studentów.

²¹ W Wielkiej Brytanii organizacją, która bezpośrednio reprezentuje interesy pracodawców przed Ministerstwem Obrony Narodowej (MoD) jest Narodowy Komitet Doradczy Pracodawców (The National Employer Advisory Board – NEAB)z zadaniami: zapewnienie przepływu informacji pomiędzy pracodawcami a MoD, kierowane niezależnych opinii do Sekretarza Stanu ds. Obrony w kwestiach związanych z zatrudnieniem rezerwistów, doradztwo w zakresie rozwoju strategii, treści i kierunków kampanii Sabre, doradztwo w zakresie efektywności i skuteczności prowadzenia kampanii Sabre. Za pośrednictwem tych organizacji pracodawcy mają bezpośredni wpływ na to, jakiej umiejętności będą nabywali rezerwiści – pracownicy, tak aby można byłoby dobrze wykorzystać je w miejscu pracy.

Przy przeszkoleniu studentów także proponujemy wariant oparty na systemie trzyletnim skierowany do dwóch różnych grup ochotników. Grupa 1. to ochotnicy-studenci, którzy zaliczyli szkolenie w ramach projektu klas wojskowych (złożyli przysięgę, posiadają stopień wojskowy), grupa 2. to ochotnicy-studenci bez żadnego przeszkolenia. Obie grupy szkoliłby się w ramach zajęć na uczelni i zgrupowań letnich w JW. lub Centrach Szkoleniowych. Ochotnicy z grupy 1. mogliby przejść przez fazę szkolenia specjalistycznego, kurs podoficerski i kurs oficerski, natomiast studenci – ochotnicy z grupy 2. przechodziliby przez fazę szkolenia podstawowego, odpowiadającego służbie przygotowawczej i kurs podoficerski. Szkolenie studentów byłoby objęte patronatem Legii Akademickiej, która posiada spore doświadczenie w zakresie ochotniczego szkolenia studentów. Szczegóły koncepcji ochotniczego szkolenia studentów zawarte są w załączniku nr 5 do niniejszego opracowania.

PODSUMOWANIE

Niniejszego opracowania miało zasygnalizować ogólny kierunek zmian w koncepcji NSR z punktu widzenia autorów posiadających pewne doświadczenia nabyte w organizacjach proobronnych, a także odbywających szkolenia rezerwy w Siłach Zbrojnych RP.

Autorzy zdają sobie sprawę, że ogólnie zaproponowane rozwiązania wymagają szczegółowej analizy prawnej i ekonomicznej i implikują pewne koszty z tymi propozycjami związane. Autorzy są gotowi rozwinąć prace w tym kierunku, stawiają jednak pytanie na ile decydenci będą zainteresowani przedstawionym kierunkiem zmian i pytanie na ile potrzebny i uwzględniany jest (czy będzie) „głos społeczny”, który zapewne nie stroni od błędów i niedociągnięć ale pozwala też spojrzeć na niektóre kwestie z zupełnie innego punktu widzenia.