

## Nieracjonalny system awansowy w OT

Budowanie kadr w Obronie Terytorialnej to proces rozłożony na lata. Dlatego też z dużym rozsądkiem należy do tego podchodzić, bo błędy w tym obszarze mogą istotnie wpływać na odsuwanie się ochotników od służby w formacji.

1. Problemem (pokazuje praktyka) dla dowództwa OT i kierownictwa MON jest kwestia wypracowania odpowiedniego regulaminu mianowania na poszczególne stopnie żołnierzy OT. Z jednej strony jest ciągle odnoszenie się do regulaminów panujących w wojskach operacyjnych i obawy przed nieadekwatnością poziomu wyszkolenia żołnierzy OT w stosunku do wojsk operacyjnych a z drugiej strony konieczność posiadania odpowiednich kadr w określonych stopniach w OT.

2. Pomimo upływu prawie trzech lat dowództwo OT nie poradziło sobie z tym problemem. Kilka miesięcy temu mianowano na stopień st. szeregowego limitowaną ilościowo liczbę żołnierzy (na daną kompanię).

3. Przez trzy lata w OT nie było mianowania na wyższe stopnie niż st. szeregowych i podoficerów. To powoduje, że bodajże ok. 60% etatów dowódców drużyn w Polsce nie jest obsadzone, gdyż podoficerowie pochodzą jeszcze z okresu obowiązkowej służby wojskowej lub to byli żołnierze zawodowi. Przez trzy lata nie uruchomiono szkół podoficerskich w brygadach, aby temu zaradzić. Wdrażana latami jest koncepcja centralnego ośrodka szkolenia podoficerów OT i to w okresie, gdzie tych podoficerów trzeba na już a nie za ileś lat.

4. Generalnie w dowództwie OT jest bardzo duży problem z prognozowaniem potrzeb osobowych i sprzętowych z dużym wyprzedzeniem (i przygotowanie kadr z wyprzedzeniem), bardziej mamy tu do czynienia z procesem „łatania dziur”.

5. Wskutek etatyzacji w OT osoba o bardzo dużych kompetencjach z cywila i ogromnym doświadczeniu w kierowaniu zespołami ludzkimi będąca młodszym podoficerem nie może być np. mianowana na sierżanta (bo nie ma wolnego etatu). Nie każda osoba chce sobie zawracać głowę tym, aby przez ponad rok poświęcić się zajęciom w szkole oficerskiej, chociaż z kwalifikacji i doświadczeniem powinni nimi być (po krótkim szkoleniu to dobry potencjał na podoficerów). Zresztą ostatnia pragmatyka wyznaczania na kursy oficerskie preferuje osoby przed 40 rokiem życia (jest większe prawdopodobieństwo, że takie osoby nie będą miały za dużego doświadczenia zawodowego, aby nie deprymować szkolących i lepiej, aby zostały szeregowcami).

6. Generalnie w OT stopień powinien odpowiadać kwalifikacjom wojskowym, wykształceniu, doświadczeniu zawodowemu (kierowaniu zespołami ludzkimi), zdolnościom przywódczym. Nie należy się kierować tym, że żołnierz OT w określonym stopniu będzie chciał przejść do wojsk operacyjnych, gdyż to wojska operacyjne mają decydować, czy chcą kogoś z OT do służby zawodowej. Ten problem w stosunku do oficerów rozwiązano w okresie II RP i nie należy tu „wyważać drzwi” gdyż ten model się sprawdził.

7. W okresie międzywojennym wspomniany problem rozwiązano w prosty sposób, a mianowicie określono stopnie w poszczególnych korpusach (np. piechoty, kawalerii, artylerii itd.) a oficerów jako: w służbie stałej, rezerwy, stanie nieczynnym, kontraktowych, na czas wojny itd.

8. Obecnie żołnierze służący w OT, a nie będący zawodowymi we wszystkich dokumentach są określani np. kpr. OT, ppor. OT itd. Tak więc jest wyraźne odróżnienie korpusu, w którym służą, podobnie jak w Straży Granicznej np. por SG.

9. Wiele dyskusji na ten temat mamy wśród kadry zawodowej, gdyż poprzez etatyzację (przywiązanie stopnia do etatu, co powinno obowiązywać od poziomu oficerów wyższych) wielu szeregowców i podoficerów wojsk operacyjnych musi latami starać się, aby zostać kapralem czy sierżantem, a w OT tego typu nominacje muszą być nadawane w znacznie krótszym okresie pod względem czasu służby i czasu szkolenia, co jest oczywiste.

10. To w okresie PRL-u w ramach szkolenia rezerw był sprawdzony sposób przeszkalania kadr rezerwy do stopnia kapitana włącznie. Pielęgniarki po krótkim szkoleniu otrzymywały stopnie starszych podoficerów rezerwy a lekarze oficerów rezerwy (dziś wszyscy służą w OT w stopniu szeregowych). Nie uważam za najlepsze, aby przenosić wprost wspomniany system do obecnej rzeczywistości, ale było w nim wiele mądrych rozwiązań.

11. Szkolenie kadr w OT powinno mieć na celu nie tylko zapewnienie aktualnych potrzeb OT, ale przygotowanie służących w formacji żołnierzy w razie potrzeb do rozbudowy i kilkukrotnego pod względem ilości powiększenia formacji (jeżeli zajdzie taka potrzeba - skąd się nagle wezmą nowe kadry?).

12. Ważne, aby obecnie szkolić co najmniej 30% żołnierzy więcej na obecnie brakujące wakaty z uwagi na dużą rotację żołnierzy w OT (w obecnym czasie ponad 10% rezygnuje ze służby i ten problem może się pogłębiać).

13. Dowództwo OT powinno brać przydatne rozwiązania z doświadczeń II RP, które sprawdziły się w praktyce (przygotowania na sytuacje działań w stanie wojny). W sytuacji powszechnej służby wojskowej przewidywano już wtedy, że w warunkach wojny pojawi się wiele osób, które nie służyły w wojsku lub były w niskich korpusach, a które z uwagi na doświadczenie zawodowe i inne przymioty będzie trzeba mianować oficerami. Temu służyło prawne unormowanie mianowania na stopnie oficerskie czasu wojny lub pospolitego ruszenia. Dzisiaj przy miniaturyzacji armii brak takich rozwiązań prawnych jest działaniem na szkodę bezpieczeństwa państwa. Przykłady: Ustawa z dnia 23 marca 1922 r. o podstawowych obowiązkach i prawach oficerów Wojsk Polskich w art. 102 zakładała, iż mogą być mianowani oficerami czasu wojny odpowiednio do zajmowanego stanowiska (szczegóły pod linkiem) <http://prawo.sejm.gov.pl/.../d.../WDU19220320256/O/D19220256.pdf>

14. Tą kwestię regulował także Dekret Prezydenta RP w sprawie podziału oficerów (Dekret Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 12 marca 1937 r. o służbie wojskowej oficerów). W art. 6; 16 i 17 były uregulowania dotyczące mianowania na stopień oficera czasu wojny <http://prawo.sejm.gov.pl/.../d.../WDU19370200128/O/D19370128.pdf>

15. Wspomniane powyżej przepisy sprawdziły się w czasie II wojny światowej, gdzie setki osób mianowano oficerami czasu wojny (dzisiaj w nielicznych opracowania to się rozróżnia). To ponadto pokazuje, jak praktyka ówczesnych rozwiązań wykazała skuteczność i zasadność wykorzystania wiedzy, doświadczenia zawodowego i cech przywódczych cywilów o

odpowiednim potencjale w sytuacji wojny. Dzisiaj przy szkoleniu kadr OT nie wykorzystuje się tych cech jako istotnego elementu mianowania na wyższe stopnie.

16. Przykładem takiego dowódcy jest osoba ppor. czasu wojny Onufrego Kuźniara „Popiel”, dowódcy 1. kompanii 19. p.p. AK który walczył z Niemcami i UPA na północ od Lwowa w latach 1943-45. Czterokrotnie kawalera Krzyża Walecznych i Virtuti Militari. Takich dowódców były dziesiątki. To tylko pokazuje potencjał wojskowy „cywilów” którego nie wolno marnować, także w OT.

17. Czasami poraża mnie obecny stosunek wielu żołnierzy zawodowych którzy podchodzą do szkolenia „cywilów” tak jakby wojna ograniczała się tylko do starć pododdziałów na danym kierunku operacyjnym. Dzisiaj wojna jak się rozpocznie to będzie się toczyła na wielu płaszczyznach. Bardzo często w sposób nieregularny, gdzie poza jednostkami specjalnymi obecnie większość żołnierzy wojsk operacyjnych nie jest i nie będzie w pełni do niej przygotowana.

18. Więcej na temat stopni w OT w moim tekście w Przeglądzie Geopolitycznym ss. 153-155;  
<http://przeglad.org/.../uplo.../2019/06/XXVIII-08-Zapalowski.pdf>

W poniedziałek o Obronie Terytorialnej i Ochotniczych Strażach Pożarnych