

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Slavica Lovrinović

ANALIZA KADROVANJA V PROJEKTU PROVOJ

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Slavica Lovrinović

Mentorica: doc.dr. Maja Garb

ANALIZA KADROVANJA V PROJEKTU PROVOJ

Diplomsko delo

Ljubljana, 2006

Zahvala!

Zahvaljujem se mentorici doc.dr. Maji Garb za vso pomoč pri pisanju diplomskega dela, Poveljstvu za doktrino, razvoj, izobraževanje in usposabljanje na Ministrstvu za obrambo ter višjemu vojaškemu uslužbencu Simonu Korezu.

Zahvaljujem se tudi vsem mojim, ki so mi ves čas stali ob strani!

Zahvaljujem se vsem za vse!

ANALIZA KADROVANJA V PROJEKTU PROVOJ

Slovenska vlada je leta 2003 potrdila odločitev o prehodu Slovenske vojske na manjšo, a dobro opremljeno in izurjeno poklicno vojsko. Vendar pa zaposlovanje ustreznih kandidatov utegne biti zaradi različnih dejavnikov (demografski dejavnik, psiho-fizična sposobnost mladih, spremenjene vrednote mladih, specifičnosti poklica vojaka, itd.) oteženo.

V diplomskem delu sem tako na kratko opredelila pot, ki je pripeljala do vojske, kot jo imamo danes. Predstavila sem kadrovske stanje ter takratne kadrovske težave, ki so botrovale nastanku projekta Poklicna vojska, dopolnjena s pogodbeno rezervo (PROVOJ), prilagoditev zakonodaje poklicni vojski ter analizirala obstoječe in predvidene organizacijske in strukturne spremembe v SV, ki so načrtane v omenjenem projektu, opisala sem nekatere segmente projekta PROVOJ, ki so tesno povezani s kadrovanjem ter se v celoti usmerila na način pridobivanja kadra (opredelitev ciljne skupine, promocija vojaškega poklica, motivacija za vojaški poklic, ...). Na kratko sem opredelila tudi s tem povezano strategijo zadrževanja kadra v vojski (bonitete, skrb za dobro počutje in oskrbo pripadnikov,...).

Ključne besede: Slovenska vojska, projekt PROVOJ, popolnjevanje, oborožene sile, kadrovanje

THE ANALYSIS OF PERSONNEL ACQUIRING IN THE PROVOJ PROJECT

In year 2003 the Slovenian government confirmed a decision on transition of the Slovenian Armed Forces to a smaller but well equipped and trained professional army. The employment of suitable applicants might be difficult due to different factors (demographic factor, psychophysical abilities of young people, their changed values, specificity of military profession etc.).

In my diploma thesis I have briefly described the way that led to the armed forces Slovenia has nowadays. I have presented the situation of the personnel and its troubles that contributed to the development of the project named Professional army supplemented by contractual reserves (PROVOJ), the adjustment of legislation to professional army and analysed existent and anticipated organizational and structural changes in the Slovenian Armed Forces, which are outlined in the above mentioned project. I have described some of the segments of the PROVOJ project that are closely connected with acquiring of personnel and directed the attention on ways of acquiring personnel (definition of the target group, promotion of the military profession, motivation for military profession, ...). I have also briefly presented the strategy of keeping the personnel in the army (benefits, overall care for the members of the army, ...)

Key words: Slovenian Armed Forces, the PROVOJ project, completion of armed forces, acquiring of personnel

KAZALO

1. UVOD	8
2. METODOLOŠKI IN HIPOTETIČNI OKVIR	10
2.1 Opredelitev cilja proučevanja	10
2.2 Opredelitev predmeta preučevanja	11
2.3 Hipoteze	12
2.4 Uporabljene metode	13
2.5 Temeljni pojmi	13
3. OBLIKOVANJE PROJEKTA PROVOJ	16
3.1 Pot do PROVOJA	18
3.2 Prilagajanje zakonske podlage profesionalizaciji	21
4. VZROKI ZA SPREMENJEN NAČIN KADROVANJA	25
4.1 Demografski dejavnik	25
4.2 Vloga zdravstvenih razlogov pri popolnjevanju	27
4.3 Ugovor vesti	29
4.4 Vrednote mladih	30
5. PROJEKT PROFESIONALIZACIJE – PROVOJ	35
5.1 Strategije projekta	37
5.1.1 Celovitost izvedbe projekta	39
5.1.2 Ukrepi za krepitev javne podobe MO in SV v funkciji pridobivanja ustreznega kadra za polnitev	39
5.1.3 Popolnjevanje Slovenske vojske in zadrževanje v vojaški službi	42
5.1.4 Skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov Slovenske vojske	43
5.1.5 Odhod pripadnikov Slovenske vojske iz službe	45
5.1.6 Nadaljnja prilagoditev zakonodaje poklicni vojski	47
5.1.7 Zagotavljanje finančnih sredstev	47
5.1.8 Formalno-pravna uveljavitev vojaških poklicev	48
5.1.9 Redefiniranje odnosa med civilnim okoljem in vojaško organizacijo	48
5.1.10 Sodelovanje z gospodarstvom	48
5.1.11 Projektna organizacija	49

5.1.12 Načrtovani rezultati projekta	50
6. STANJE V SLOVENSKI VOJSKI DANES IN NAČRTI ZA PRIHODNOST ...	52
6.1 Upravnoteritorialne spremembe	54
6.2 Prostovoljno služenje vojaškega roka.....	56
6.3 Poklicni vojaki.....	58
6.4 Pogodbena rezerva.....	61
6.5 Slovenska vojska na mednarodnih vojaških operacijah	64
7. PRIVLAČNOST POKLICA SLOVENSKEGA VOJAKA	65
7.1 Motivi za zaposlovanje.....	69
7.2 Ekonomski motiv za zaposlovanje v Slovenski vojski.....	70
7.2.1 Plačilo kot motiv zaposlovanja.....	71
7.2.2 Brezposelni kot potencialni kandidati za zaposlitev v Slovenski vojski.....	73
7.2.3 Teorija trga vojaškega dela.....	76
8. SKLEP	82
VIRI IN LITERATURA	85

Kazalo slik

Slika 5.1 , Model celovite izvedbe projekta PROVOJ.....	39
Slika 5.2 , Promocija za pridobivanje ustreznega kadra	41
Slika 5.3 , Zadrževanje v vojaški službi.....	43
Slika 5.4 , Skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov	44
Slika 5.5 , Odhod iz vojaške službe	47
Slika 5.6 , Projektna organizacija projekta PROVOJ	49

Kazalo tabel

Tabela 4.1 , Ocena zdravstvene sposobnosti na naboru od leta 1994 do 2002	28
Tabela 4.2 , Število vlog za uveljavljanje pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti	30
Tabela 4.3 , Razlike v sistemih vrednot vojaške organizacije in razvitih industrijskih družb.....	34
Tabela 6.4 , Kadrovska struktura v obrambnem sistemu.....	54
Tabela 6.5 , Prostovoljno služenje vojaškega roka.....	57
Tabela 6.6 , Poklicna vojska.....	59
Tabela 6.8 , Pogodbena rezerva.....	63
Tabela 6.9 , Slovenska vojska na mirovni misiji	64
Tabela 7.10 , Divergentni (tradicionalni) in konvergentni (posttradicionalni) razlogi pridružitve vojski (Garb, 2002:84 po Sarvaš, Hodny, 1999:20)	69
Tabela 7.11 , Število registriranih brezposelnih oseb od leta 2001 do 2005	74
Tabela 7.12 , Starostna struktura registriranih brezposelnih oseb 31.12.2005 po stopnjah izobrazbe in spolu.....	76

Kazalo grafov

Graf 7.1 , Ponudba in povpraševanje vojaške delovne sile (Kopač predavanja, 2005 v Kennedy, 1975:97)	77
Graf 7.2 , Spreminjanje vrednosti ekonomske rente glede na delež primerne populacije (Kopač predavanja, 2005 v Cooper (1977:92)).....	79

1. UVOD

Slovenija je po osamosvojitvi organizirala vojaško obrambo na način, kakršen je bil v veljavi tudi v nekdanji skupni državi. V njenem nadaljnjem razvoju se je vse bolj kazala potreba po drugačnem in sodobnejšem organiziranju vojaške obrambe, ki bi lahko zagotovila doseganje novih doktrinarnih in strateških obrambnih načel. Ob postavljanju novih nalog in vlog oboroženih sil se je tako pričelo postavljati vprašanje načina njihovega popolnjevanja. Pri tem se je vse bolj kristalizirala strategija prehoda na poklicno vojsko in bila na ravni države tudi sprejeta. S tem pa so bili podani pogoji za projektno izvedbo strategije in pričelo se je s pripravo zagona projekta Prehod na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo (v nadaljevanju: projekt PROVOJ).

Vključevanje Republike Slovenije (v nadaljevanju: RS) v Evropsko unijo (v nadaljevanju: EU) in povezovanje v NATO je Slovensko vojsko (v nadaljevanju: SV) pripeljalo pred nujne spremembe vojaško-obrambne doktrine. V skladu s tem je vlada v začetku leta 2002 nepričakovano sprejela odločitev o zamrznitvi naborniškega sistema popolnjevanja oboroženih sil (v nadaljevanju: OS) in o prehodu na profesionalno vojsko. To pa je hkrati pomenilo prehod z velike vojske "na papirju" (naborniške) na manjšo, a dobro opremljeno in izurjeno poklicno vojsko (pojma poklicen in profesionalen sta pojasnjena v nadaljevanju). Poklicno vojsko naj bi tako dopolnjevali vojaki na prostovoljnem služenju vojaškega roka in pogodbeni rezervisti.

Da pa bi bila vojska profesionalna in dobro usposobljena, so bile potrebne korenite spremembe. Potrebno je bilo definirati vlogo in podobo vojaka, njegove naloge pa tudi njegovo "ceno".

Žal pa se tako kot v drugih državah v tranziciji tudi v RS pojavljajo težave s kadrovanjem. Težave s kadri sicer niso nekaj novega in niso le značilnost sodobnega časa, kajti z njimi so se srečevali že v preteklosti v razvitih družbah. Gre preprosto za to, da se generacije iz leta v leto manjšajo in tako z leti upada število mladih, potencialnih kandidatov za zaposlitev v SV. Leta 2008 bodo tudi potekle prve petletne pogodbe pogodbenih pripadnikov SV. Pojavlja se vprašanje, kako slednje zadržati v SV. Zaradi pomanjkanja kadra se pojavlja vprašanje, kakšen kader naj bi sploh zaposlovali v SV. Eno možnost vidim v brezposelnih, zato me zanima, kakšen je dejansko vpliv brezposelnosti na

uspešnost popolnjevanja poklicnih OS. Vsi se namreč zavedamo, da je potrebno zagotoviti stabilen pretok kadra, kar pa ni ravno lahka naloga.

Hkrati se zavedam, da na popolnjevanje vplivajo ne le demografski dejavniki, ampak tudi predpisane starostne omejitve, zahtevana stopnja izobrazbe in zahtevana psihofizična sposobnost. Poleg tega gre za odnos mladih do vojske, način privabljanja mladih v vojaško organizacijo (promocija poklica) in za (ne)ugodnosti, ki jih SV omogoča zaposlenim. Vse skupaj tako še dodatno oži izbor potencialnih kandidatov za zaposlitev v SV.

Menim, da bodo kljub poklicnemu modelu popolnjevanja v SV še nastopile težave pri zagotavljanju kadra, kar se je zadnje čase tudi pričelo odražati. Pojavlja se namreč vprašanje, kako dolgo se bodo kandidati pripravljene zaposlovati v SV glede na ponujeno plačilo in druge ugodnosti, ki jih imajo v SV. Verjamem, da je že skrajni čas, da se razmisli tako o povečanju plačila zaposlenim v SV kot tudi o drugih bonitetah (tudi nematerialnih, kot so možnost nadaljnjega izobraževanja, možnost kasnejše zaposlitve v civilnem okolju itd.), kajti le na takšen način se lahko danes pritegne kakovosten in mlad kader v svoje vrste.

V svojem diplomskem delu z naslovom Analiza kadrovanja v projektu PROVOJ bom torej poskusila predstaviti, s kakšnimi kadrovskimi težavami se je SV srečevala pred novembrom 2003 in s kakšnimi kadrovskimi težavami se spopada danes ter kje vidim rešitve težav kadrovanja.

2. METODOLOŠKI IN HIPOTETIČNI OKVIR

2.1 Opredelitev cilja proučevanja

V diplomskem delu želim na kratko opredeliti pot, ki je pripeljala do t.i. profesionalizacije SV oz. tudi politično ozadje nastanka vojske, kot jo imamo danes. Predstaviti nameravam kadrovske stanje in takratne kadrovske težave, ki so botrovale nastanku projekta PROVOJ, prilagoditev zakonodaje poklicni vojski ter tudi analizirati obstoječe in predvidene organizacijske in strukturne spremembe v SV, ki so načrtane v omenjenem projektu. V celoti se bom usmerila na način pridobivanja kadra (opredelitev ciljne skupine, promocija vojaškega poklica, teorija trga vojaškega dela itd.). Na kratko bom opredelila tudi s tem povezano strategijo zadrževanja kadra v vojski (bonitete, skrb za dobro počutje in oskrbo pripadnikov itd.).

Moje diplomsko delo je sestavljeno iz štirih večjih sklopov ter uvoda in sklepa. Prvi večji sklop je namenjen kratki predstavitvi političnega dogajanja in načrtovanja profesionalizacije oz. poklicne vojske. V drugem sklopu pa nameravam predstaviti vzroke, ki so v veliki meri vplivali na spremembo načina popolnjevanja pred projektom PROVOJ in danes, ko se je projekt z nekaterimi svojimi podprojekti že zaključil (gre za kratko opredelitev današnje strukture SV, kratko opredelitev notranjih in zunanjih dejavnikov, kot so upad natalitete oz. demografski dejavniki, ugovori vesti, zdravstveni razlogi, upadanje zanimanja za vojsko zaradi vrednot mladih ipd. V tretjem sklopu kratko predstavim spremembe zakonodaje ter projekt PROVOJ in nekatere podprojekte, ki so izključno povezani s kadrovanjem oz. zagotavljanjem kadra. V četrtem sklopu pa predstavim stanje v SV danes in rešitve v prihodnje. Usmerim se na privlačnost poklica slovenskega vojaka, motive za zaposlitev v SV, pri tem izpostavim ekonomski dejavnik (brezposelnost¹ in vpliv brezposelnosti na zaposlovanje v SV (ekonomski faktor-teorija trga vojaškega dela).

¹ V skladu s pravili Mednarodne organizacije za delo (13. mednarodna konferenca statistikov dela) pojem "brezposelni" zajema vse osebe nad določeno starostjo, ki so bile v opazovanem obdobju: a.) "brez dela", t. j. niso bile niti zaposlene niti samozaposlene; b.) "na voljo za delo", kot zaposlene ali samozaposlene v referenčnem obdobju; c.) "iskalci dela", t. j. osebe, ki so v zadnjem obdobju naredile določene korake, da bi našle delo kot zaposleni ali samozaposleni (Prebivalstvo in inputi dela, www.stat.si/doc/pub/ESR1995/11.POGLAVJE_PREBIVALSTVO_IN_INPUTI_DELA.pdf, 19.06.2006).

Ker torej utegne biti iskanje ustreznih kandidatov oteženo ne le zaradi demografskega dejavnika, ampak tudi zaradi ostalih omenjenih dejavnikov in specifičnosti poklica vojaka, predvidevam, da je potrebno zaposlenim v SV ponuditi dodatne ugodnosti.

Cilj mojega diplomskega dela je tako prikazati analizo obstoječih in predvidenih segmentov projekta PROVOJ, ki so tesno povezani s kadrovanjem, ter na kratko predstaviti težave in morebitne rešitve popolnjevanja v SV.

2.2 Opredelitev predmeta preučevanja

Predmet proučevanja moje diplomske naloge dejansko ponazorijo besede Borisa Kniflica v uvodniku revije Obramba (2006: 3): *"Ko so novačili v poklicno vojsko, je bilo kandidatov z zahtevano stopnjo izobrazbe sprva dovolj, zdaj jih je že manj, čeprav razmere še niso kritične. Službi za pridobivanje kadrov je ostalo še nekaj manevrskega prostora v izbiri doslej še neuporabljenih, vendar znanih metod. Nedvomno bo vojska popolnila svoje vrste s pravimi in ustreznimi profesionalci. Če bo ostalo približno tako, kot je zdaj, oz. pri zdajšnjem ali nekoliko večjem številu vojakov, ki jih napotimo v mirovne misije po svetu. Po približnem izračunu se pri teh številkah končajo naše zmogljivosti. Če bomo namreč tujcem in partnerjem v Natu še naprej obljubljali, kaj vse bomo pokrili, bomo zares morali kadrovati vojake za misije na tujem, na primer iz Bosne in Hercegovine, Hrvaške, ... ali/in pa znižati merila za vstop med vojaške profesionalce. ... Problem so torej kadri ..."*

V Sloveniji je bilo potrebno ločiti med dvema pristopoma: kombiniranim sistemom popolnjevanja, ki ohranja vojaško obveznost za moške državljane, in popolnoma poklicnim modelom, ki bi vojaško obveznost uvedel zgolj v vojni, če bi Slovenija morala mobilizirati vse razpoložljive sile (Svete, 2002: 3). Od 15. oktobra 2003, ko je SV zapustila zadnja generacija nabornikov, prakticiramo sistem vojaške obrambe, ki sloni na **stalni sestavi**, kjer so poklicni pripadniki SV, t.j. vojaki, podčastniki, častniki in vojaški uslužbenci ter civilne osebe, **rezervni sestavi**, v kateri so državljani, ki sklenejo pogodbo o službi v rezervni sestavi, ter vojaški obvezniki, ki morajo služiti v rezervni sestavi in na **prostovoljnem (plačanem) služenju vojaškega roka**.

Način popolnjevanja OS sicer ni edini element kadrovske zagotovitve, je pa najpomembnejši, zato sem se v diplomski nalogi osredotočila nanj. Predmet proučevanja v

mojem diplomskem delu je kadrovanje v SV. Verjamem, da kadrovsko popolnjevanje OS predstavlja za SV vedno večji problem. Na to kaže tudi dejstvo, da zagotavljanje zadostnega števila kadra v SV zadnje čase predstavlja aktualen medijski problem. Na podlagi tega sem se odločila kratko analizirati dejansko kadrovsko stanje v SV ter ga primerjati s predvidenimi kadrovskimi načrti v projektu PROVOJ. Namen PROVOJ-a je namreč oblikovanje vojaške organizacije, temelječe na prostovoljni, stalni in rezervni sestavi, ki bi bila sposobna izvajati vsa poslanstva in naloge znotraj nacionalne obrambe in zavezništva, kar pomeni, da se s projektom PROVOJ namerava razrešiti večino kadrovskih težav v SV. Hkrati nameravam predstaviti kadrovske vzroke, ki so v veliki meri vplivali na spremembo načina popolnjevanja (pri tem gre predvsem za t. i. demografski dejavnik, zdravstvene razloge mladih, ugovore vesti, upadanje zanimanja za vojsko zaradi vrednot mladih, promoviranje SV z oglaševanjem, bonitetami itd.) pred projektom PROVOJ in danes, ko se je projekt z nekaterimi svojimi podprojekti že zaključil. Ker je za analizo ključno razumevanje projekta PROVOJ, nameravam kratko predstaviti njegov nastanek in nekatere podprojekte. Opisala bom, kaj PROVOJ dejansko je in kakšna je njegova dejanska vloga pri popolnjevanju SV. Kratko bom opisala tudi nekatere strategije projekta, ki so tesno povezane s samim kadrovanjem in ki v veliki meri nakazujejo na rešitev težav kadrovanja. Ponazarjajo namreč, kako in na kakšen način (promocija, bonitete itd.) se da pritegniti kader v SV. Gre torej tudi za način privabljanja kadra v SV.

V svojem diplomskem delu velik pomen pripisujem ekonomskemu motivu za zaposlovanje v SV. Verjamem namreč, da je ravno plačilo eden pomembnejših elementov, s katerim je mogoče privabiti določeno število pripadnikov v OS. Ker vidim med plačilom in brezposelnostjo tesno povezavo, sem za analizo uporabila vzorec brezposelnih oseb (leto 2005) z nižjo stopnjo izobrazbe, kot je predpisana za potencialne kandidate SV v Zakonu o obrambi (za katere tudi verjamem, da so manj zanimive za ostala podjetja na trgu delovne sile), ki bi jih lahko SV pritegnila v svoje vrste. S tem želim prikazati, da bi lahko tudi ekonomski motiv kot strategija, ki sicer v PROVOJ-u ni izrecno opredeljena, v veliki meri vplival na zagotovitev načrtovanega števila pripadnikov v SV.

2.3 Hipoteze

1. Projekt PROVOJ v svoji zasnovi zagotavlja načrtovano število kadra v SV.
2. Problem kadrovanja v SV lahko omilimo z zniževanjem zahteve po določeni stopnji izobrazbe, kar v tem primeru pomeni preusmeritev ciljne skupine na mlade v starosti od 18 do 30 let s končano III. stopnjo izobrazbe, ki so brezposelni.

2.4 Uporabljene metode

Pri izdelavi diplomske naloge sem uporabljala tiskane vire in svetovni splet. Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega, analiznega in perspektivnega dela. Uporabila sem naslednje metode:

- analiza in interpretacija virov; to je metoda, kjer sem si s pomočjo različnih virov ustvarjala mnenje, oblikovala teorije in hipoteze. Omenjena metoda je bila vodilna pri preučevanju vseh nadaljnjih segmentov, povezanih z obravnavano temo.
- opisna ali deskriptivna metoda; to je metoda, s katero sem poskušala dobiti čim več informacij o stanju in organizaciji SV pred in v času izvajanja projekta PROVOJ ter o projektu samem. Pri tem sem večino informacij dobila iz različnih knjig, revij in spleta.
- primerjalna metoda; to je metoda primerjave virov oz. v tem primeru primerjava podatkov o obravnavani temi. Primerjalno analizo sem uporabljala skozi celotno diplomsko delo, vidna pa je predvsem v primerjavi kadrovskih podatkov, t. j. številu zaposlenih v SV, številu brezposelnih mladih od 18 do 30 leta v SV itd.
- metoda intervjuja; s to metodo sem dobila tudi nekaj informacij, in sicer s strani Ministrstva za obrambo oz. od predstavnikov Generalštaba slovenske vojske (v nadaljevanju GŠSV ali samo GŠ). Dne 04. 04. 2006 sem se namreč pogovarjala z višjim vojaškim uslužbencem Simonom Korezom.

2.5 Temeljni pojmi

Slovenska vojska - so organizirane formacijske in druge kadrovske sestave, namenjene za izvajanje vojaške obrambe države, ki so pod enotnim poveljstvom, z enotnimi oznakami

pripadnosti Slovenski vojski in odkrito nosijo orožje (Uradni list RS, št. 82/94, Zobr, 5. člen). Naloge Slovenske vojske pa so:

- izvaja vojaško usposabljanje za oborožen boj in druge oblike vojaške obrambe;
- zagotavlja bojno pripravljenost;
- ob napadu na državo izvaja vojaško obrambo;
- ob naravnih in drugih nesrečah v skladu s svojo organizacijo in opremljenostjo sodeluje pri zaščiti in reševanju;
- izvršuje obveznosti, ki jih je država sprejela v mednarodnih organizacijah (Uradni list RS, št. 103/2004, Zakon o obrambi (ZObr-UPB1) (uradno prečiščeno besedilo), stran 12478, 23.09.2004).

Popolnjevanje oboroženih sil - 1.) Označuje celoto "ukrepov" in postopkov, ki oboroženim silam zagotavljajo načrtovane kontingente moštva, živine in materialnih sredstev v miru in vojni. Pomen je v resnici precej širok, čeprav se izraz pogosto napačno uporablja, ko se z njim označuje samo zagotavljanje moštva za oborožene sile (Vojna enciklopedija 7, 1973: 172). 2.) Dejavnost popolnjevanja se deli na kadrovsko in materialno popolnitev. Pri popolnjevanju imata pomembno vlogo količina in kakovost. Količino določa število formacijskih mest, ki jih je potrebno popolniti, kakovost popolnitve pa predvsem ustreznost vojaške usposobljenosti posameznika (in drugih psihofizičnih lastnosti) (Kotnik - Dvojmoč predavanja, 2005).

Kadrovanje - 1.) Kadrovanje ali pridobivanje kandidatov se nanaša na vsako aktivnost, katere namen je, da vpliva na:

- število ljudi, ki zaprosijo za delo,
- vrsto prosilcev za delo in
- verjetnost s katero bodo prosilci sprejeli zaposlitev, če bo ta na voljo. (Treven, 1998: 18). 2.) Sistem vojaškega osebja oziroma vojaški kadrovski sistem zagotavlja ljudi za popolnjevanje odobritev delovne sile. Kadrovski sistem pridobiva, testira, uri, dodeljuje prvi čin, napreduje, upokojuje in razvršča (kategorizira) ljudi v zvrsti delovne sile (Kotnik (1994: 52) po International Military and Defense Encyclopedia (1993: 1619)).

Poklic, profesija, profesionalizacija - 1.) Po mnenju Svetlika so profesije poklici kot vsi drugi, le da imajo v večji meri izražene profesionalne lastnosti. Profesiji pripisuje bolj umsko, poklicu pa bolj fizično delo. Vsaka profesija naj bi tako po njegovem mnenju imela glavne značilnosti poklicev, medtem ko se posamezni poklici le bolj ali manj približujejo idealnemu tipu profesije. Vsaka profesija naj bi bila tako poklic, medtem ko vsak poklic še ni profesija. Nadalje pa naj bi profesionalizacija po njegovem mnenju pomenila, osvobajanje enostavnih in ponavljajočih se opravil (Svetlik, 1979: 183 - 204). 2.) Garbova opredeli poklic kot vsakršno dejavnost, ki jo človek vsakodnevno opravlja za svoje preživetje, za profesijo pa meni, da jo že na prvi pogled označuje posebno znanje in višji družbeni ugled. Profesionalizacijo razume kot proces, v katerem poklic dobiva značilnosti profesije, kar privede do razumevanja odnosa med poklicem in profesijo kot kontinuuma (poklic in profesija sta zgolj njegovi skrajnosti) (Garb, 1993: 12 - 16). Profesionalec naj bi bil strokovnjak s specializiranim teoretičnim znanjem in veščino oz. praktičnim znanjem na nekem pomembnem področju družbenega prizadevanja, kar pomeni, da naj bi pojmu vojaški profesionalec ustrezal pojem častnik (Garb, 1993: 25). 3.) V profesionalni vojski pa je po Kotniku (1994:32) tako za vojake kot častnike vojaški poklic profesija, za katerega se praviloma prostovoljno odločijo in za to dobijo materialno (denarno) nadomestilo. Hkrati se strinja z Garbovo, da s strogo teoretičnega profesionalnega vidika profesionalne OS zaenkrat sploh ne obstajajo, ker bi to pomenilo, da bi morale biti v večinskem deležu popolnjene s profesionalnimi vojaki, t. j. častniki.

V diplomskem delu izraz poklic uporabljam za zaposlitev v SV, tako za stalno sestavo kot tudi za pogodbeno in obvezno rezervo. S tem želim izpostaviti poklic slovenskega vojaka (ne glede na čin). Izraz profesija uporabljam za častnike, torej zaposlene v SV, za katere velja profesija. Izraz profesionalizacija pa uporabljam predvsem v širšem pomenu, in sicer kot proces oblikovanja profesionalne vojske, vključujoč procese, ko naj bi bila SV bolj strokovna, izobražena, izurjena, modernizirana itd.

3. OBLIKOVANJE PROJEKTA PROVOJ

Slovenska vojska je bila prvotno ustanovljena za zagotavljanje obrambe ozemlja države. Sestavljala jo je kombinacija nabornikov in v manjši meri poklicnih vojakov. Do leta 2003 je Slovenija imela sistem popolnjevanja, ki so ga sestavljali vojaški obvezniki na služenju vojaškega roka, vojaški obvezniki na vojaških vajah ter stalna sestava (poklicni pripadniki).

Po letu 1995 so se začela krizna leta naborništva; pokazatelj tega je bil vse večji osip nabornikov, ki so bili zdravstveno neprimerni za služenje vojaškega roka ali pa so uveljavljali ugovor vesti. Poleg tega so neugodni demografski trendi nakazovali, da se bo stanje še slabšalo (Trampuš, 2002). V letu 2003 je bilo namreč le 1.500 vojaških obveznikov napoteni na služenje vojaškega roka in opravljanje nadomestne civilne službe (leto prej pa še 5.768) (Lovšin, 2004: 29), zato je bil vpoklic naslednje generacije že vprašljiv.

Značilno zmanjšanje rodnosti v povezavi s kakovostnim vidikom demografskega dejavnika pa vendar ni edini razlog za spremembo načina popolnjevanja SV. Vzroki so tudi zdravstveno stanje možnih kandidatov v SV, motiviranost za opravljanje vojaške službe, ugovor vesti, izobraženost, spolna in starostna sestava itd. Razloge za spremembe pri popolnjevanju je treba iskati tako na zunanjem kot tudi na notranjem področju. V prvi sklop sodijo t.i. **zunani dejavniki**, ki obstajajo izven določene družbe. Obsegajo spremembe v mednarodnem varnostnem okolju po koncu hladne vojne in s tem povezane spremembe narave konfliktov in nalog OS, razvoj sodobne tehnologije oz. tehnološko revolucijo, ki je prinesla bistvene spremembe na področju oborožitve in vojaške opreme. Zunanji dejavniki tako delujejo na mednarodni ravni. Drugi sklop dejavnikov pa so **notranji dejavniki**. Sem prištevamo socialne, sociokulturne, tehnološko-tehnične, politične, ekonomske in demografske spremembe v sodobni družbi. Dodati pa je vsekakor treba, da so vplivi posameznih dejavnikov med seboj prepleteni in imajo različno stopnjo vpliva na potek procesa prehoda na poklicno popolnjevanje (Kotnik - Dvojmoč, predavanja, 2005).

V diplomskem delu bom izpostavila le nekaj ključnih notranjih dejavnikov, ki so po mojem mnenju najbolj botrovali spremenjenemu načinu popolnjevanja SV. Pri tem ne gre

za podcenjevanje zunanjih dejavnikov, ampak zgolj za mnenje, da lahko notranje dejavnike bolje uporabim za analizo kadra v projektu PROVOJ.

Za današnje postmoderne družbe so torej značilni vse nižja stopnja rodnosti, vse večje število mladih, ki so zdravstveno neprimernih za služenje vojaškega roka, ter uveljavljanje ugovora vesti. Značilen je tudi pojav trendov v smeri postmoderne vojske, npr.: omejevanje obrambnih proračunov, spremenjene grožnje varnosti, pojav nove vrste konfliktov (pri tem mislim predvsem na preoblikovanje iz tradicionalne vojne med nacionalnimi državami v postmoderne način vojskovanja, kjer prevladujejo državljanske vojne, etnični konflikti in terorizem) in s tem posledično tudi novih nalog in struktur OS (nove vloge in naloge zahtevajo vojaka z visoko razvitimi tehničnimi in upravljavskimi sposobnostmi ter enako visoko ravni intelektualne prilagodljivosti in psihofizične pripravljenosti, t. j. profil poklicnega vojaka in ne vojaškega obveznika). Gre tudi za odnos javnosti do vojaškega poklica, za vlogo medijev, žensk, homoseksualcev, družinskih članov in civilnih uslužbencev v vojski itd. Zaradi vseh teh okoliščin in vplivov se je dejansko tudi začelo prebujati mnenje o tem, da bi se odpravilo splošno vojaško obveznost in da bi se Slovenija s postopno profesionalizacijo SV pripravljala na vstop v Nato.

Po mnenju nekaterih strokovnjakov naj torej Slovenija ne bi potrebovala številnih nabornikov, saj konec koncev sodobna vojska dejansko niti ne zahteva številnosti, kot so jo zahtevale vojske nekoč. Velja namreč, da vedno več držav sprejema in izvaja strategijo vojaške obrambe na osnovi strategije prehoda na poklicno vojsko. Za to je vsekakor več razlogov; od tega, da naborniški sistem ne zagotavlja vzpostavitve sodobnega in učinkovitega obrambnega sistema, da je potrebna vse večja specializacija pri uporabi in vzdrževanju vojaške opreme, da je potrebno oblikovati vojaško organizacijo, ki bo sposobna v celoti prevzemati vse naloge, ki izhajajo iz strategije nacionalne obrambe, do tega, da je prisotno vse večje povezovanje nacionalnih vojaških sistemov v večje asociacije, kot je npr. NATO ali združene vojaške sile EU itd. (Trampuš, 2002).

Z vstopom RS v zvezo NATO je SV dejansko dobila obveznost, da mora biti sposobna izvajati vsa poslanstva in naloge znotraj zavezništva. Zato je bilo potrebno upoštevati dejstvo, da za mednarodne operacije v tujini tudi države članice prispevajo svoje

enote. Tudi na podlagi tega je bilo smiselno pričakovati razmišljanja o novem sistemu popolnjevanja².

3.1 Pot do PROVOJA

Pobuda o vzpostavitvi kombinacije profesionalne vojske in prostovoljne rezerve ter ukinitvi splošne vojaške obveznosti v miru se je pojavila v začetku septembra 1999, dal pa jo je predsednik Slovenske demokratske stranke (SDS) Janez Janša. Sistem, oblikovan po zgledu ameriške narodne garde, naj bi imel več prednosti pred tedanjim kombiniranim poklicno-naborniškim sistemom. Vzdrževanje velike stalne vojske je bilo po mnenju Janeza Janše predrago, predvsem pa nesmiselno, saj Slovenija ni bila več tako ogrožena kot leta 1991. Janša je menil, da je osnovno vojaško usposabljanje prekratko, da bi moglo vojake pripraviti za resno obrambo.

Temu konceptu je bil naklonjen tudi tedanji minister za obrambo Franci Demšar, ki je sicer Ministrstvu za obrambo (v nadaljevanju: MO) naložil, naj pripravi predlog za podaljšanje služenja vojaškega roka. Da bi zmanjšali priljubljenost civilnega služenja, se je Odbor Državnega zbora za obrambo odločil predlagati vladi, da pripravi predlog za podaljšanje civilnega služenja vojaškega roka, za poostritev kriterijev za civilno služenje in za opredelitev nosilcev služenja. Namesto sedem mesecev, bi jih oporečniki morali odslužiti deset, dvanajst ali še kakšnega več. Tisti, ki bi bili v vojašnicah, bi torej služil sedem mesecev, drugi pa dlje.

Ti predlogi niso dobili zakonske zasnove, naleteli pa so tudi na kritike, saj so se v slovenski javnosti sprožila vprašanja in debate ne samo glede civilnega služenja, ampak o problemih SV nasploh (Trampuš, 2000). Istočasno pa je minister Demšar predvideval tudi postopno vpeljavo kombiniranega sistema profesionalne in obvezniške vojske: vsako leto do leta 2010 naj bi se v SV zaposlilo 300 novih profesionalcev. Takojšnja sprememba bi bila namreč po njegovem mnenju nemogoča, predvsem zaradi nezadostnega kadra, izobrazbe, opreme, stroškov in iz socioloških razlogov.

² Smrt nabornika na mirovni operaciji bi namreč zagotovo bolj razburila javnost kakor smrt poklicnega vojaka, čeprav sta oba primera za slovensko državo kritična.

Konec septembra 1999 je vlada sprejela dokument, v katerem se je zavzemala za delno profesionalizacijo vojske, za kombiniran sistem. Po vladnem predlogu naj bi bilo v mirnodobni sestavi 12.000 mož, od tega 4.300 nabornikov in 7.700 poklicnih vojakov (Raušl, 1999).

Čeprav je MO zagotavljalo, da je načrtovana popolnitev vojske finančno najustreznejša, so v SDS menili, da njihov zakon ne zahteva dodatnih finančnih sredstev, temveč prerezporeditev sredstev glede na tedanje stanje. Po njihovem mnenju je bil vladni predlog slabši, saj naj bi bila kombinirana profesionalna in naborniška vojska bistveno dražja kot profesionalna. Pri odboru za obrambo SDS so namreč oblikovali osnutek predloga o kombinirani poklicni vojski (8.000 - 9.000 pripadnikov) s prostovoljno rezervo (15.000 - 18.000 pripadnikov), kjer bi služenje vojaškega roka potekalo le še na podlagi prostovoljne odločitve, vendar pa ta ni bil vložen v parlamentarno proceduro.

Anton Grizoldu, ministru za obrambo v letih 2000 do 2004, predlog hitrega prehoda na poklicno vojsko ni bil všeč, saj si po njegovem mnenju država tako radikalne spremembe ne bi smela privoščiti. Na ministrstvu so zagotavljali, da SV *"trenutno oz. v kratkem času ni sposobna preiti na popolnoma poklicno popolnjevanje, ker za to še nima izpolnjenih nekaterih nujnih pogojev, kot so zadostni in ustrezni kadri, proračunske možnosti, infrastruktura, sistem novačenja, selekcije kadrov ipd"*. Ker Slovenija ni imela dolge vojaške tradicije, kot so jo imele države, ki so se odločile za profesionalni sistem, naj torej tudi ne bi imela organizacijskih, kadrovskih in finančnih možnosti za takšen prehod. Menil je, da je takšen prehod možen šele takrat, ko bo zgrajeno jedro poklicne vojske (Trampuš, 2002).

Državni zbor (v nadaljevanju: DZ) je nato novembra 2001 sprejel Splošni dolgoročni program razvoja in opremljanja SV za obdobje od 2002 do 2007. Ta je predvideval zmanjšanje bojne sestave s 36.000 na 26.000 pripadnikov. Do leta 2007 naj bi tako vsako leto zaposlili 300 novih pripadnikov, kar naj bi pomenilo, da bi SV do leta 2010 imela že 7.700 poklicnih pripadnikov.

Tudi MO je izoblikovalo predlog sprememb sistema popolnjevanja SV. Načrt, predviden za krajše obdobje prehoda, je predvideval ukinitve nabora 30. junija 2004, ukinitve služenja vojaškega roka 31. decembra 2005 in ukinitve obvezne rezerve 30. junija

2008. Skupni obseg vojske naj bi štel do 26.000 pripadnikov, od tega približno 19.000 pripadnikov prostovoljne rezerve, ki naj bi jo začeli pridobivati leta 2002.

Ministrstvo je torej zagovarjalo postopnost, tri takratne parlamentarne stranke (SDS, Nova Slovenija (NSi) in Stranka mladih Slovenije (SMS) pa so predlagale pospešeno reorganizacijo s hitro ukinitvijo naborniškega sistema.

Aprila 2002 je vlada dokončno sprejela odločitev med časovnimi načrti ministrstva in predlogom opozicijskih poslancev ter se odločila, da se nabor zamrzne³ do konca leta 2003, obvezniško služenje pa naj bi potekalo do junija 2004. Obvezna služba v rezervni sestavi naj bi po novem bila odpravljena z 31. 12. 2010, medtem ko bi prostovoljno rezervo oblikovali v začetku leta 2003.

26. septembra 2002 je Državni zbor na predlog vlade dokončno sprejel spremembe Zakona o vojaški dolžnosti. S tem so potrdili prenehanje izvajanja nabora do 31.12.2003, prenehanje napotitev na služenje vojaškega roka do 30. 06. 2004 in ukinitve obvezne rezerve do konca leta 2010. Zakon je tudi predvideval približno 26.000 pripadnikov vojne sestave oz. 18.000 po vključitvi v zvezo Nato ter pridobitev 19.000 kandidatov za prostovoljno služenje v rezervni sestavi do leta 2010. Zakon je tudi dokončno ukinil civilno služenje za državljane, ki so uveljavljali ugovor vesti vojaški dolžnosti (Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o vojaški dolžnosti/ZvojD-B/Ur. l. RS, št. 86/2002).

09. septembra 2003 sta tedanji premier Anton Rop in obrambni minister Grizold napovedala ukinitve naborniškega sistema. Dva dni kasneje je vlada soglašala s prenehanjem obveznega služenja vojaškega roka in odločila, da oktobrska generacija obveznikov ne bo vpoklicana na služenje (Trampuš, 2002). Oktobra 2003 je bilo tako v RS, več kot leto pred določenim skrajnim rokom, končano obvezno služenje vojaškega roka v miru, decembra pa tudi izvajanje nadomestne civilne službe. Tako lahko za dan ukinitve naborniškega sistema v RS imenujemo 15. oktober 2003, kajti na ta dan je SV zapustila zadnja generacija nabornikov.

³ Po Resoluciji o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja SV (ReDPROSV) v letu 2004 naj bi Republika Slovenija ohranjala nekatere posebnosti na vojaškem področju, kot sta prostovoljno vojaško usposabljanje za obrambo države ter oblikovanje strateške rezerve kadrov, oborožitve in opreme (koncept t. i. tretjega kroga). Te rezerve bi v primeru potrebe omogočale nadomeščanje izgub in povečanje zmogljivosti vojske v skladu z nacionalnimi in zavezniškimi ocenami ogroženosti, zaradi česar naj bi se ohranjala vojaška evidenca. Aktiviranje teh zmogljivosti bi temeljilo na politični odločitvi, kar pomeni, da je ob povečani nevarnosti napada na državo oz. v neposredni vojni nevarnosti ali ob razglasitvi vojnega ali izrednega stanja na podlagi tega možna tudi ponovna uvedba izvajanja vseh sestavin splošne vojaške obveznosti.

MO pa je že januarja 2003 v sodelovanju z Inštitutom za projektni management Ekonomsko-poslovne fakultete Univerze v Mariboru pripravilo enega najzahtevnejših zagonskih elaboratov projekta v SV-projekta PROVOJ. Elaborat projekta naj bi določal, kako uspešno in učinkovito zagotoviti prehod iz obveznega naborniškega sistema v sistem popolnjenja s poklicno vojsko in prostovoljno rezervo. Profesionalizacijo SV so razumeli ne le kot zaposlitev predvidenega števila poklicnih pripadnikov, temveč kot profesionalizacijo vojske v vseh pogledih. Končni cilj projekta je sicer zaposlitev načrtovanega števila poklicnih pripadnikov (vojna sestava naj bi imela 14.000 pripadnikov, kar naj bi dosegli leta 2008), vendar pa so pomembni tudi ukrepi za pridobitev ustreznega kadra, popolnjenje SV, zadrževanje v vojaški službi, skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov SV, odhod pripadnikov iz službe, izobraževanje in usposabljanje, nadaljnja prilagoditev zakonodaje poklicni vojski, razvoj infrastrukture itd. (Pišlar, 2004: 4).

3.2 Prilagajanje zakonske podlage profesionalizaciji

Poslovnik projekta PROVOJ ureja zagon, vodenje in organizacijo projekta. Opredeljuje izvajanje projekta, vodenje in izvajanje podprojektov, strateški in projektni nadzor, prevzem in zaključitev projekta. Pomembno področje je tudi odgovornost za vodenje in uresničevanje projekta, ki obsega projektno (projektna organiziranost) in linijsko odgovornost (organiziranost MO in SV po uredbah in formaciji). Na podlagi Zagonskega elaborata in poslovnika projekta je zaradi kompleksnosti oblikovana stalna projektna pisarna. V ta namen je tudi pripravljeno in verificirano Navodilo za delo projektne pisarne. SV je tako izdelala načrt prehoda na poklicno vojsko, dopolnjeno s prostovoljno rezervo. Namen samega projekta pa je oblikovanje vojaške organizacije, temelječe na prostovoljni, stalni in rezervni sestavi, ki bo sposobna izvajati vsa poslanstva in naloge znotraj nacionalne obrambe in zavezništva. SV naj bi se tako preoblikovala v majhno, poklicno in sodobno oboroženo silo, katere pripadniki bodo prostovoljno zagotavljali mir in varnost doma in po svetu.

Ker poklicna vojska za svoje normalno delovanje in razvoj potrebuje ustrezno normativno podlago, je tudi v Koalicijski pogodbi (november 2004) zapisano, da bo koalicija pripravila poseben statusni zakon za vojaške osebe, ki ne bodo več javni

uslužbenci. Status naj bi bil primerljiv s statusom sodobnih vojska ter prilagojen potrebam in značilnostim Slovenije. V ta namen naj bi koalicija pripravila in sprejela zakon o Slovenski vojski. Menim, da bi sprejetje omenjenega zakona morala biti prioriteta (sprejemanje zakona se namreč že sedaj izvaja z veliko zamudo), saj pripadniki SV nikakor ne morejo biti enako obravnavani kot javni uslužbenci in tudi glede plačila njihovo specifično delo, ne sme biti enako vrednoteno kot delo javnega uslužbenca.

V smislu prilagoditve strateških dokumentov novemu mednarodnemu položaju Slovenije in spremenjenemu varnostnemu okolju naj bi koalicija preverila tudi do sedaj sprejete dokumente, predvsem Resolucijo o strategiji nacionalne varnosti, Obrambno strategijo ter Splošni dolgoročni program razvoja in opremljanja SV skupaj z izvedbenim srednjeročnim obrambnim programom do leta 2010, ter jih prilagodila razvojnim ciljem koalicije.

Po mnenju nekdanjega načelnika GŠSV generalmajorja Ladislava Lipiča je država Slovenski vojski z Dopolnilom zakona o obrambi, Dopolnilom zakona o vojaški obveznosti in s Sklepom o spremembah in dopolnitvah sistema popolnjevanja SV naložila nove naloge in obveznosti.

Na tej podlagi je bil tako že **novembra 2001** sprejet Splošni dolgoročni program razvoja in opremljanja Slovenske vojske. Splošni dolgoročni program je leta 2004 nadomestila Resolucija o splošnem in dolgoročnem programu razvoja in opremljanja Slovenske vojske (Ur.l.RS, št. 89/2004), ki podrobneje opredeljuje tri skupine nalog SV in sicer naloge v miru, v kriznih razmerah in v primeru obrambe. Klasičnim nalogam SV tako dodaja tudi sodelovanje s policijo v skladu z načrti pri varovanju državne meje, sodelovanje pri obvladovanju velikih in ilegalnih migracij, boj proti terorizmu, podpora znanstvenoraziskovalni in tehnološki razvojni dejavnosti na obrambnem področju, evakuacijo državljanov RS iz tujine v krizi in vojnih razmerah itd.

14. maja 2002 je DZ sprejel Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o obrambi. Ta vsebuje določbe, ki se nanašajo na novo organizacijo vojske. Do leta 2004 se je Zakon o obrambi spreminjal dvakrat, spreminjali pa so se tudi drugi zakonski in podzakonski akti.

26. septembra 2002 DZ na predlog vlade sprejme spremembe Zakona o vojaški dolžnosti. S tem potrdijo prenehanje izvajanja nabora do 31. 12. 2003, prenehanje napotitev na služenje vojaškega roka do 30. 06. 2004 ter ukinitve obvezne rezerve do konca leta

2010. S sprejetjem obeh zakonov se je tako spremenil tudi sistem popolnjevanja vojske, ki je določil prehod na poklicno vojsko s prostovoljno rezervo. Po teh rešitvah se danes nekatere sestavine vojaške dolžnosti v miru tako več ne izvajajo (nabor, služenje vojaškega roka), celoten sistem pa se kot že omenjeno, lahko obnovi na podlagi odločitve DZ v primeru potrebe (Profesionalizacija Slovenske vojske in dolgoročno zmanjševanje izdatkov za obrambo, 2005).

Oktober 2002 je bila sprejeta Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV, ki med drugim določa tudi prostovoljno sodelovanje moških in žensk od dopolnjenega 18. leta do konca koledarskega leta, v katerem ženske dopolnijo 40 let, moški pa 50 oz. 60 let za častnike, v rezervni sestavi (Ur. l. RS, št. 95/2002).

31. julija 2003 je bila sprejeta tudi Uredba o prostovoljnem služenju vojaškega roka, ki omogoča državljanom in državljanke, starim od 18 do 27 let, prostovoljno trimesečno služenje vojaškega roka. Uredba o prostovoljnem služenju vojaškega roka opredeljuje splošne pogoje prostovoljnega služenja vojaškega roka, določa postopke napotitve, pravice in dolžnosti vojakov prostovoljcev, nadomestila, višino prejemkov in povračil ter druge zadeve v zvezi s prostovoljnim služenjem vojaškega roka. Uredba določa tudi primere, v katerih se kandidatom odloži prostovoljno služenje. Med prostovoljnim služenjem so pravice in dolžnosti vojakov prostovoljcev opredeljene s Pravili službe v Slovenski vojski.

Za SV je pomemben tudi Zakon o dohodnini, saj so po novem Zakonu o dohodnini pripadniki rezervne sestave od 1. januarja 2005 dalje oproščeni plačila dohodnine od dohodkov, prejetih na podlagi pogodbe o opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV. To pomeni, da naj se dohodnina od plačila za pripravljenost, plačila za usposabljanje, dodatnega plačila za usposabljanje, od prevoznih stroškov, dnevnic in stroškov za prenočišče, če ni zagotovljena brezplačna prehrana oz. nastanitev, ne bi plačevala. Dohodnina pa naj bi se še naprej plačevala od nadomestila plače za izgubljeni zaslužek ter ob vpoklicu za opravljanje vojaške službe v miru oz. izrednem in vojnem stanju od dohodkov, ki bi jih pogodbeni pripadniki rezervne sestave prejeli od MO, ko bi njihove delovnopravne pravice pri prvotnem delodajalcu mirovale (Bajat, 2004: 19).

MO se je zavedalo, da bo z vstopom v integracije kolektivne varnosti in obrambe prehod na poklicno vojsko nujen, saj je bila ta usmeritev utemeljena in nakazana v vseh pomembnejših dokumentih, ki jih je država sprejela. Zaradi nastalih razmer se je tako

moral spremeniti tudi slovenski obrambni sistem, ki je bil v preteklih letih aktivno zasnovan v predloženih ustreznih zakonskih aktih.

Profesionalizacija in ustrezno prestrukturiranje SV naj bi v sodelovanju z zvezo Nato potekala učinkoviteje, kljub vsemu pa je potrebnega še veliko dela. Prioriteta mora biti že omenjeni zakon o Slovenski vojski, ki naj bi celovito uredil delovanje SV, še posebej statusne zadeve njenih pripadnikov.

4. VZROKI ZA SPREMENJEN NAČIN KADROVANJA

Na vprašanje, kateri model popolnjevanja bi bil za SV najbolj primeren, ni bilo ravno lahko odgovoriti. Ob iskanju najprimernejšega modela popolnjevanja in preoblikovanja SV je bilo, kot že omenjeno, potrebno upoštevati številne dejavnike: varnostne in politične okoliščine v širšem in ožjem varnostnem okolju Slovenije, cilje in naloge SV, obseg in kakovost SV, gospodarske in finančne implikacije, demografske in kadrovske vidike, normativne posledice, vpliv javnega mnenja, tradicijo in politično kulturo države ter socializacijsko in izobraževalno funkcijo OS (Prostovoljno popolnjevanje Slovenske vojske, 2001).

Glede na to, da v svojem delu poskušam predstaviti težave kadrovanja v SV, ne morem mimo nekaterih dejavnikov, dejstev in statistike, ki so privedli do spremenjenega načina kadrovanja v SV in ki imajo še danes odločilen vpliv na celotno popolnjevanje. V diplomskem delu se ne nameravam poglobljati v vse zgoraj naštetе dejavnike, ki so vplivali na izbiro modela popolnjevanja, kajti ti so preobsežni in presplošni. Omejila se bom zgolj na kratko predstavitev nekaterih kadrovskih dejavnikov in jih podkrepila s statističnimi podatki. Ključni dejavniki, ki so vplivali (nekateri še vedno vplivajo) na spremembo načina popolnjevanja OS in sem jih v nadaljevanju tudi kratko predstavila, so naslednji: demografski dejavniki, vloga zdravstvenih razlogov pri popolnjevanju, ugovor vesti ter vrednote in odnos mladih do vojske.

4.1 Demografski dejavnik

Zelo pomemben dejavnik v analizi je demografsko gibanje prebivalstva ter kadrovska baza za popolnjevanje OS. Brez zadostnega števila primerno usposobljenega moštva tudi naj sodobnejša tehnologija ne koristi. Velikost in sestava populacije sta tako zelo pomembni v kontekstu kadrovskih potreb vojaške organizacije, kar pomeni količinski vidik populacije (velikost populacije), pri čemer gre tako za absolutni (celotno število prebivalstva) kot tudi za relativni vidik (obseg posamezne kategorije prebivalstva), in kakovostni vidik (sestava prebivalstva), pri čemer gre za izobraženost, poklicno sestavo, zdravstveno (psihofizično) stanje, razpršenost v prostoru ter spolno, starostno, nacionalno, rasno idr. sestavo.

Individualne kakovostne značilnosti, na osnovi katerih lahko primerjamo posameznike ob analiziranju njihove primernosti za opravljanje vojaške službe, sta Adanić in Tatalović (1993: 19) razdelila na: 1.) splošne (starost, zakonski stan, socialno poreklo); 2.) medicinsko-biološke (zdravstveno stanje, vitalnost, antropometrijske mere); 3.) psihološke (temperament, motivacijske značilnosti) in 4.) pedagoške (splošna in strokovna znanja).

Za poklicne OS je torej bolj pomembna kakovostna sestava prebivalstva, saj morajo biti vojaki primerni za opravljanje vojaške službe, zadostiti morajo tako splošnim kakovostnim kriterijem (starost, državljska pripadnost itd.) kot tudi fizičnim (zdravstveno stanje in fizična sposobnost itd.), psihološkim (temperament, motivacija itd.) ter pedagoškim (splošna in strokovna znanja).

Število prebivalstva se v industrijsko razvitih državah manjša, saj je stopnja natalitete v teh državah negativna. Zahodnoevropske države naj bi se do leta 2025 soočile s 15- do 35- odstotnim padcem moške populacije med 17. in 29. letom. Demografski trendi pa niso ugodni niti za Slovenijo, saj tudi pri nas rodnost močno upada (Kotnik - Dvojmoč, 2002: 90).

Glede na statistična predvidevanja demografskih gibanj napovedujejo v naslednjih letih v Sloveniji trend padanja števila prebivalcev. Ravno trend zmanjševanja rodnosti pa zmanjšuje tudi razpoložljivi kontingent moških, primernih za popolnjevanje OS.

Če povzamem po Statističnem letopisu iz leta 2003 je bilo v Sloveniji leta 2002 217.063 moških med 15. in 29. letom. Do leta 2012 pa naj bi se po nekaterih predvidevanjih njihovo število zmanjšalo na 182.000 (Prebivalstvo po starostnih skupinah, spolu in tipu naselja, Slovenija, popisa 1991 in 2002).

Tako so že 13. februarja 2002, v Predlogu zakona o dopolnitvah in spremembah o vojaški dolžnosti, ki ga je vložila SDS, sloneli notranji argumenti za spremembe na demografski strukturi Slovenije, saj naj bi letno število rojstev znašalo 18.000 (t. j. skoraj polovično manj kot pred petnajstimi leti). To pomeni, da tudi v primeru, da bi šli vsi fantje v vojsko (kar pa ni bilo realno pričakovanje), naborne potrebe ne bi bile zadoščene (Jani, 2002: 7).

Vpliv demografskega trenda je viden tudi danes, v novem sistemu popolnjevanja OS. Po mnenju nekdanjega načelnika GŠSV Lipiča bi lahko takšen trend tudi negativno vplival na dopolnjevanje SV s kandidati, ki bodo imeli končano IV. ali V. stopnjo izobrazbe. Kajti

ne le, da je število rojenih z vsako generacijo manjše, tudi določeni pogoji za zaposlitev v SV, kot so stopnja izobrazbe, psiho-fizična sposobnost ipd., ožijo izbor oz. število potencialnih kandidatov. S tem se strinja tudi Simon Korez (intervju, 04.04. 2006), ki pojasnjuje, da so v SV zaradi pravočasnega odzivanja na napovedane demografske spremembe sicer začeli razmišljati o možnostih zaposlovanja določenega števila kandidatov, ki so uspešno zaključili osnovno šolo in vsaj dve leti srednjega izobraževalnega programa (to možnost naj bi opredelili v predvidenem Zakonu o službi v SV), vendar pa hkrati pojasnjuje, da v SV niso nikoli razmišljali o splošnem znižanju stopnje izobrazbe za vojake, temveč le selektivno za nekatere vojaške dolžnosti. Do sprejetja omenjenega zakona naj bi tako za zaposlitev v SV še naprej veljala določila Zakona o obrambi, in sicer IV. in V. stopnja izobrazbe za vse novo zaposlene vojakinje in vojake.

4.2 Vloga zdravstvenih razlogov pri popolnjevanju

Učinkovitost obrambnega sistema se najprej kaže v njegovem najmanjšem nosilcu, subjektu (poklicnem vojaku). Njegova glavna naloga je, da varuje mir in svobodo države, državljanke, človekove pravice. Poklicni vojak je v stalni pripravljenosti, da tvega svoje življenje za zgoraj navedene attribute. Predanost poklicu zahteva njega vsega, zato je kljub velikemu interesu za ta poklic malo izbranih. Tu se namreč pojavijo zdravstveni razlogi (Jani, 2002: 6).

Zdravstvena (ne)sposobnost mladih fantov do 27. leta, ki naj bi služili v obvezniškemu sistemu do leta 2003, se je letno povečevala kar za 0,7 %, kar naj bi v desetih letih znašalo 7 %. Aprila 2002 je bilo že 20 % nabornikov nesposobnih za vojaško služenje. Če bi k temu dodali še 30 % fantov, ki so takrat želeli civilno služiti, lahko sklepamo, da je bila odločitev za spremembo načina popolnjevanja popolnoma razumljiva (ibidem).

Konstantno povečevanje števila (zdravstveno) nesposobnih za vojaško službo, skoraj 20 % vsakoletne generacije zdravstveno nesposobnih za služenje vojaškega roka, se je zdelo malo verjetno. Zato je takratni minister Demšar, ki se je že leta 1999 začel zavedati problema zmanjševanja števila vojaških obveznikov kot razloga, ki bistveno prispeva k temu, da se slovenske vojašnice vedno bolj praznijo, predlagal določitev novih kriterijev za

ugotavljanje zdravstvene nesposobnosti. Zdravniški pregledi nabornikov pred služenjem naj bi tudi postopoma prešli pod pristojnost MO. K rešitvi tega vidika problema pa naj bi prispevalo tudi zmanjšanje števila nabornih komisij in števila pooblaščenih zdravnikov. Predlagani ukrepi so dajali slutiti, da naj bi šlo za preostre kriterije za ugotavljanje nesposobnosti, ki so jih (pre)mnogi naborniki ob pomoči svojih zdravnikov (ali sistema "VIP"- zvez in poznanstev - morda tudi sistema "modrih kuvert") brez težav izkoristili, da so se izognili kakršnemukoli služenju vojaškega roka (rednemu ali nadomestnemu) (Raušl, 1999).

Trend zdravstveno nesposobnih se je vsako leto povečeval (glej tabelo 4.1). Leta 1997 je bilo 27 % letnega nabornega kontingenta zdravstveno neprimernih, od tega 12 % začasno in 15 % trajno nesposobnih.

Tabela 4.1, Ocena zdravstvene sposobnosti na naboru od leta 1994 do 2002

Leto nabora	Naborniki skupaj	Zdravstvena ocena nabornikov			
		Sposobni	Delno sposobni	Začasno nesposobni	Nesposobni
1994	14.530	9.265	2.157	1.216	1.892
1995	17.362	10.798	2.801	1.523	2.240
1996	18.914	11.376	3.107	1.718	2.713
1997	19.014	10.774	3.048	2.021	3.171
1998	17.346	9.200	3.155	1.866	3.125
1999	17.855	9.129	3.378	2.031	3.317
2000	17.534	8.404	3.409	2.295	3.426
2001	17.122	7.884	3.328	2.297	3.613
2002	15.344	6.391	2.637	2.445	3.871

Vir: Lovšin, 2004: 28.

Menili so, da razloga za naraščanje števila zdravstveno nesposobnih vseeno ne gre iskati v upadanju splošne ravni zdravja v družbi, kajti ta z izboljševanjem standarda narašča, ampak v izogibanju mladih takratni vojaški službi. S tem se v celoti ne strinjam, kajti menim, da je delno šlo za simulacijo simptomov zdravstvenega stanja, po drugi strani pa najbrž tudi za dejansko fizično nesposobnost današnjih mladostnikov. Verjamem namreč, da nekateri posamezniki resnično ne morejo doseči zadovoljive ravni fizične sposobnosti. Predvidevam, da so morebiti premalo gibanja in fizičnega urjenja ter pretirano

posedanje pred računalniki in televizijskimi zasloni dejanski vzroki za preveliko telesno težo, okvaro vida ali pa preprosto pomanjkanje kondicije.

Glede na demografske trende in njihovo pričakovano naraščanje je bilo torej očitno, da je SV vse težje zagotavljala zadostno število kandidatov za popolnitev svojih enot.

4.3 Ugovor vesti

Vojaški obvezniki so lahko po Zakonu o vojaški dolžnosti v obvezniškem načinu popolnjevanja uveljavljali tudi ugovor vesti vojaški dolžnosti. Ta v 38. členu določa, da lahko nabornik, ki nasprotuje uporabi orožja v vseh okoliščinah, uveljavlja ugovor vesti vojaški dolžnosti in vojaški rok služi brez orožja ali opravi nadomestno civilno službo. Tri vrste motivov so bile po zakonu upravičene in sicer religiozni, humanitarni in filozofski motiv, možna pa je bila tudi njihova kombinacija. Ugovor vesti vojaški dolžnosti je bila pravica vsakega nabornika, ki je zaradi omenjenih razlogov nasprotoval uporabi orožja v vseh okoliščinah. Ti razlogi, zaradi katerih so naborniki uveljavljali pravico do ugovora vesti, naj bi potrjevali splošni način življenja in ravnanja nabornika.

Ugovor vesti je tako predvideval dve različni poti služenja: služenje brez orožja v enotah SV ali nadomestno civilno služenje. Nabornik, ki se je odločil za nadomestno civilno služenje v vladnih oz. nevladnih organizacijah, je opravljal reševalno, humanitarno ali kako drugo dejavnost javnega pomena, hkrati pa je imel pravico, da mu je ustanova, v kateri je opravljal civilno službo, v času služenja (trajalo je enako dolgo kot običajno služenje vojaškega roka) zagotovila možnost nastanitve, prehrano in druge življenjske pogoje (Raušl, 1999).

Za strmo povečanje števila prošenj za civilno služenje vojaškega roka, od 226 leta 1994 na 1.976 leta 2002 (glej tabelo 4.2), je bila po mnenju Trampuša (2000) kriva vojska sama, saj je bila pravica do civilnega služenja vojaškega roka zapisana v zakonu. Vsak nabornik je imel možnost, da je svoj dolg domovini odslužil tudi brez puške in uniforme.

MO RS je za območje večjih občin imenovalo komisije, ki so odločale o priznanju pravice do ugovora vesti pri vsakem posamezniku. Od 1991 do 1998 je Komisija za ugovor vesti (delovala je pod okriljem Ministrstva za notranje zadeve) ugodila "le" 75 % vseh vloženih prošenj za priznanje pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti. Mladi naj bi se

namreč največkrat sklicevali ravno na filozofske motive, ki jih je bilo težko dokazati (Raušl, 1999). Tudi opravljene raziskave med naborniki naj bi pokazale, da so bili naštetih motivi za mlade zgolj izgovor in da so dejanski neformalni razlogi bili: nasprotovanje izgubljanju časa v vojski (niso želeli izgubiti zaslužka na delovnem mestu, ob katerega bi bili v času služenja), nasprotovanje služenju z mlajšimi ipd.

Na podlagi tega lahko sklepamo, da so bile mladim v prvi vrsti pomembne postmoderne vrednote, kot so osebna korist, svoboda, dobiček itd.

Tabela 4.2, Število vlog za uveljavljanje pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti

Leto	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Št. vlog	226	264	759	1.038	1.937	2.504	2.687	3.445	1.976

Vir: Lovšin, 2004: 24

4.4 Vrednote mladih

Najprej bi nekaj besed namenila tradiciji oz. kulturi v RS. Ta je namreč tesno povezana z vrednotami in je tudi pomembno vplivala na spremenjen način kadrovanja v RS. Slovenci smo bili namreč še ne tako dolgo nazaj, v prejšnji državi Jugoslaviji, tesno povezani s služenjem vojaškega roka, saj je to večinoma potekalo izven domačega ozemlja (države) in je bilo za vsakogar obvezna in pomembna izkušnja. Predvsem današnjim starejšim je takšen stik z vojsko med drugim pomenil krepitev podobe skupne države, zavedanje o vojski, ki zagotavlja varnost, posamezniku pa tudi nekakšen obred pred vstopom v svet odraslih. Marsikomu pa je ta vojaški sistem predstavljal tudi veliko breme.

Po razpadu Jugoslavije smo leta 1991 končno dobili lastno vojsko, ki nam je tudi priskrbelo samostojno državo. S tem so tudi slovenski fantje končno dobili priložnost služiti vojaški rok na lastnem državnem ozemlju. Razumljivo je, da je bila ravno zaradi nastanka naše države tradicija naborništva v Sloveniji še nekoliko globlje zakoreninjena. Vseeno pa je po slabih dvanajstih letih prišlo do spremenjenega sistema popolnjenja. Čeprav je globoko zakoreninjena tradicija v starejših narekovala naborniški način popolnjenja, se je pri mladih začela prebujati zavest o poklicni vojski, ki bi jih odrešila bremena neprostovoljnega služenja v naborniškem sistemu. Zavračanje in nasprotovanje vojski se je začelo jasno kazati tudi v izogibanju mladih vojaški službi. Poseben problem so

predstavljali študenti, saj so ravno ti prevladovali v naborniški populaciji, ki je želela služiti vojaški rok v civilnem delu. Mladi fantje oz. mlajši moški po končanem študiju niso želeli služiti vojaškega roka, ker naj bi se pri tem izgubljala tudi njihova individualnost. Vojska je za njih predstavljala prisilo in avtoriteto, predvsem pa izgubo časa. Poleg tega izobraženi niso želeli med mlajše, ki naj bi bili pri 19 letih "najbolj" militantno naravnani (Jani, 2002: 7).

Na podlagi tega lahko sklepamo, da so postmoderne vrednote tudi pri nas izpodrinile socialistične vrednote, saj je po osamosvojitvi dejansko prišlo tudi do sprememb v družbeni zavesti in zavesti posameznika. Sklepamo lahko, da je način popolnjevanja OS tako odvisen tudi od prevladujoče politično-vojaške tradicije in družbene kulture.

Pri vrednotah mladih gre torej za odnos mladega človeka (bodočega poklicnega vojaka) do vojaške službe, ki ga začne razvijati že med odraščanjem. Odnos mladih do vojske oz. v tem primeru do SV v veliki meri vpliva ravno na popolnjevanje OS oz. zagotavljanje načrtovanega števila pripadnikov v vojaški organizaciji. V primeru, da je odnos mladih do vojske pozitiven, to med drugim pomeni, da vojaško ustanovo poznajo, da imajo pozitivno mnenje o njej, da se jim zdi vojaška dejavnost zanimiva, da želijo sodelovati in se usposabljeti v SV. Upam si tudi trditi, da so takšni mladi pripravljene izvajati vse vojaške naloge (obramba države, sodelovanje na mirovnih operacijah itd.) ter ob tem nositi orožje. Menim, da lahko v tem primeru od njih pričakujemo sodelovanje z vojsko in s tem tudi brezpogojno vključevanje v vojaško organizacijo (nekaj kot vojaški obvezniki in danes morda kot poklicni vojaki). V nasprotnem primeru, ko je odnos mladih do vojske negativen, ko kažejo nezanimanje za vojsko, za njen obstoj, za sodelovanje v vojaški instituciji, nezanimanje za nacionalno varnost ter posledično tudi zavračanje služenja vojaškega roka in kakršno koli sodelovanje oz. zaposlovanje v vojaški organizaciji, pa je malo verjetno, da se lahko naborniški sistem popolnjevanja v neki državi obdrži. Ravno tako pa je zmotno pričakovati, da bi se nekdo z negativnim odnosom do vojske, ki ne čuti privrženosti vojski oz. nima t. i. okusa za vojsko, zaposlil v vojaški organizaciji.

Ker je človeški dejavnik v OS najpomembnejši in je kadrovanje pomembna dejavnost v vseh sistemih in načinih popolnjevanja, je torej za obstoj vojske nujno potrebno redno zagotavljanje kadra. Rešitev, kako zagotoviti potrebno število kadra v vojski, je več. Ena

izmed možnih rešitev je tudi sprememba načina popolnjevanja OS. V RS je to konkretno pomenilo prehod iz naborniškega v poklicni sistem popolnjevanja. Za druge sisteme pa je lahko rešitev tudi uvajanje "prisilnih ukrepov" v zvezi služenjem vojaškega roka, kar pomeni, da bi selektivno vojaško obveznost morali v celoti ignorirati in jo razširiti na splošno vojaško obveznost⁴, tako da bi vojsko lahko popolnjevali vsi⁵.

Za zagotovitev kadra v današnjem poklicnem sistemu, ki ga dopolnjuje prostovoljna rezerva, pa je potrebno razmisliti o spremembah že obstoječega stanja. Menim namreč, da je potrebno ponuditi različne bonitete in ugodnosti in s tem poskusiti privabiti mlade v vojaško organizacijo. Naj omenim, da se tega zavedajo tudi v SV, saj so s projektom PROVOJ pripravili številne strategije, kako privabiti mlade v SV, kakšne ugodnosti bi jih zanimale in katere bi jim ponudili, kako in s čim jih zadržati v SV ipd., vendar več o tem v nadaljnjih poglavjih.

V raziskavi "Slovenska mladina in vojaški poklic 2000", ki so jo izpeljali na Obramboslovnem raziskovalnem centru Fakultete za družbene vede, so rezultati pokazali, da mladi takrat vojske niso zavračali in da so se s takratno zakonsko ureditvijo služenja vojaškega roka tudi strinjali. S popolno profesionalizacijo pa se je strinjala le petina anketiranih dijakov. Po njihovem mnenju je bil ugled SV pozitiven in poklic vojaškega častnika razmeroma cenjen.

Takratni sodelavec pri raziskavi Igor Kotnik - Dvojmoč je na podlagi tega v svoji izjavi za Mladino že nakazal smer nadaljnjega razvoja SV. Menil je namreč, da bi *"mladim morali ponuditi drugačno služenje vojaškega roka. Namesto da na ministrstvu razmišljajo, kako kaznovati tiste, ki se vojski izogibajo, bi morali razmišljati, kako nagraditi tiste, ki služijo vojaški rok."* Ter nadaljuje, da *"če bi ob pozivu dobili tudi seznam bonifikacij, do katerih bi bili kot vojaki upravičeni, bi se jih gotovo veliko več odločilo za vojaško služenje"* (Trampuš, 2000). Tako bi med služenjem vojaškega roka lahko opravljali

⁴ Pojem splošna vojaška obveznost ne moremo uporabljati v primeru, ko gre samo za vključevanje moških državljanov. V tem primeru lahko prej govorimo o selektivni vojaški obveznosti. Ko pa selektivna vojaška obveznost preide na način popolnjevanja, ko ne le moški ampak tudi ženske začnejo sodelovati v vojaški obveznosti, lahko pogojno govorimo o splošni vojaški obveznosti (vendar pa so tudi v tem primeru še zmeraj izvzeti bolni, invalidi, nesposobni ipd.).

⁵ Obrambni minister Grizold je pri prehodu iz obvezniškega načina popolnjevanja v RS na poklicni način napovedal javnosti, da bo naborniški sistem v SV v primeru, da ne bi bilo dovolj moških interesentov, vključeval tudi ženske, kar pa bi pomenilo, da bi takratna selektivna vojaška obveznost prešla v "splošno" vojaško obveznost.

brezplačen vozniški izpit, kot rezervisti bi bili deležni nekaterih davčnih olajšav, ugodnosti pri bančnem poslovanju ali prednosti pri različnih razpisih, lahko bi jim razdelili štipendije, priporočila ipd. (ibidem).

Omenjeno raziskavo je komentiral tudi kasnejši minister Grizold: *"Mladi dijaki kažejo relativno veliko zanimanje za Slovensko vojsko. Očitno pa prihaja do kratkega stika med interesom mladine in dejavnostjo Slovenske vojske. Slovenska vojska bi se morala dejavnije lotiti prepričevanja in obveščanja mladih"* (Trampuš, 2000). Iz raziskave je bilo torej razvidno, da mladi o vojski in o možnostih zaposlitve v njej ne vedo prav dosti, kar naj bi dejansko kazalo na pomanjkanje informacij.

Z ukinitvijo nabora, ko je SV zapustila zadnja generacija nabornikov, je bilo mlade potrebno o novem načinu popolnjevanja informirati, ter jih s SV seznanjati ter jih v zvezi z nastankom in vlogo naše vojske ozaveščati ter s tem krepiti domoljubje in nacionalno zavest⁶, ki sta poglavitni vrednoti, zaradi katerih se je marsikdo pripravljen pridružiti SV.

Ker gre pri marsikateremu posamezniku zgolj za pomanjkanje informacij o SV, je za zaposlitev v SV včasih potrebna le dobra promocija poklica. Pri drugih, ki imajo ukoreninjen odpor do vojske, pa je potrebno veliko več kot informiranost, da bi se odločili za zaposlitev v vojaški organizaciji. Vzrok za negativen odnos mladih do vojske se delno skriva tudi v že omenjenih postmodernih vrednotah. Tak trend je poznan že več kot desetletje in je znan v številnih evropskih državah. Danes dejansko prevladujejo vse pomembnejše postmaterialistične vrednote kot npr. poudarjanje lastnih pravic, nezaupanje v državne institucije, tudi v vojaške ipd., na drugi strani pa se izgubljajo tradicionalne vrednote nacionalizma, patriotizma, poslušnosti, reda, discipline, dolžnosti ipd. Tako delovanje vojaške organizacije, ki naj bi temeljila na časti, ponosu, nacionalizmu in patriotizmu, hierarhiji, enostarešinstvu, poveljevanju in obveznem izvrševanju nalog, izpodrivajo omenjene vrednote, ki pred zagotavljanjem vojaške varnosti preferirajo razoroževanje, mirovna gibanja ipd. Najbolj izrazite vrednote današnje družbe so avtonomija in identiteta ter nasprotovanje manipulaciji, odvisnosti, birokratizaciji, regulaciji in centralizaciji. Da tradicionalne vrednote izginjajo potrjujejo številne raziskave.

⁶ Za krepitev nekaterih domoljubnih vrednot so za osnovne in srednje šole predvidevali vzpostavitev celovitega sistema domovinske vzgoje, kjer bi bile integralno vključene vrednote, ki jih v današnjem šolstvu ni.

Vse pomembnejši naj bi postajal koncept življenjskega stila, individualnega interesa in državljskih pravic. Dejstvo, da je osebna svoboda vse bolj cenjena, se lahko pojasni v kontekstu vrednotnih sprememb v smeri individualizma in drugih vrednot, ki v ospredje postavljajo potrebe posameznika. Na podlagi tega želim tudi pokazati, da lahko SV ravno s povečanjem plačila zaposlenim privabi mlad kader v svoje vrste.

Vrednotne spremembe v sodobnih družbah se tako kažejo v vse bolj odmaknjenem odnosu mladih do vojaških zadev in vojske. To pa ne pomeni samo, da se spreminjajo vrednote družbe in mladih v njej, ampak se (mora) tem vrednotam prilagaja(ti) tudi sama vojaška organizacija. Manj ko vojaška organizacija odseva družbene strukture in bolj, ko so njeni predstavniki socializirani s posebnim urjenjem, disciplino in vrednotami, ki niso skladne s prevladujočimi družbenimi normami, tembolj je v družbi razumljena kot tujek. Po mnenju Kotnika - Dvojmoča, predstavlja najpomembnejši in največji vir napetosti v vojaški organizaciji konflikt med individualizmom (postmodernizma) in kolektivizmom (prejšnjih obdobj) (glej tabelo 4.3 , Vir: Kotnik (2002:128)).

Vendar se ne nameravam poglobljati v razpravo, kako spreminjanje vrednot v razvitih industrijskih družbah (tudi v Sloveniji) vpliva na legitimnost OS. Čeprav to predstavlja velik problem sodobnih družb je njegova analiza za dokazovanje mojih hipotez odvečna.

Tabela 4.3, Razlike v sistemih vrednot vojaške organizacije in razvitih industrijskih družb,

VREDNOTE VOJAŠKE ORGANIZACIJE (kolektivizem)	VREDNOTE V RAZVITIH INDUSTRIJSKIH DRUŽBAH (individualizem)
Zvestoba državi in enoti (patriotizem/lojalnost)	Individualistično-hedonistična družbena klima
Nesebična pomoč (altruizem)	Slabitev lojalnosti in zaupanja v politične institucije
Dolžnost	Zmanjševanje nacionalne zavesti in pomena patriotizma
Poslušnost	Zahteve po obsežnejših državljskih pravicah ob hkratnem pozabljanju na državljske obveznosti
Red in disciplina	Vse večja razširjenost ugovora vesti
Čast	Zmanjševanje pomena socialnih odnosov in mrež
Zaupanje institucijam	Zanašanje nase
Egalitarizem	Izpolnjevanje samega sebe
Tovarištvo	Izogibanje dolgoročnim obvezam
Skupinska identiteta in timsko delo	Prosti čas je pomembnejši od dela
Predanost vodji, skupini in načelom	Motiviranost vse bolj izhaja iz trenutne preračunljivosti in ozkih osebnih interesov
Samožrtvovanje	
nacionalizem	

5. PROJEKT PROFESIONALIZACIJE – PROVOJ

Prehod s kombiniranega modela sestave SV ni preprosto enkratno dejanje, temveč je kompleksen proces, ki zahteva tako pripravljenost vojske kot tudi drugih družbenih subjektov, ki so bolj ali manj povezani z njo iz različnih zornih kotov (demografski, kadrovski, ekonomski vidiki, javno mnenje, tradicija itd.).

Profesionalizacija SV je tako proces dolgotrajne narave, ki ga v osnovi pojmuje iz dveh vidikov. Prvi je **funkcionalni** (sprememba poslanstva), **drugi pa strukturni** (strukturno preoblikovanje). Prvi je zahtevnejši, ker terja spremembo načina razmišljanja tako bodočega profesionalnega vojaka kot drugih ljudi, širše javnosti, ki mora tak koncept razmišljanja sprejeti. Spremembe miselnosti zahtevajo svoj čas, zato je funkcionalni del profesionalizacije vojske tako pomemben. Stari miselni vzorci nas pri vrednotenju današnje SV še vedno ovirajo, prav tako pa nekateri njeni nosilci (poveljujoči) na nek način ostajajo neprofesionalni (nestrokovni). V svojem diplomskem delu analiziram predvsem strukturni vidik: kakšno je stanje v SV danes in kakšno stanje določa PROVOJ.

22. januarja 2003 so z zagonsko konferenco, ki so se je udeležili najvišji predstavniki MO in SV, uradno začeli projekt Poklicna vojska, dopolnjena s pogodbeno rezervo (PROVOJ). Projekt je nastal kot rezultat polletnega dela posebne delovne skupine izvedencev MO in SV. Pripravljalo naj bi ga 50 ljudi, zanj pa so porabili okoli 10.000 ur. Pri njegovi izvedbi še vedno sodeluje veliko strokovnjakov z vojaškega in drugih področij.

Namen projekta z nekdanj 17 podprojekti, danes le še z 8 (po besedah Simona Koreza), je oblikovanje vojaške organizacije, temelječe na prostovoljni, stalni in rezervni sestavi, ki bi bila sposobna izvajati vsa poslanstva in naloge znotraj nacionalne obrambe in zavezništva. Najpomembnejša naloga znotraj projekta pa je promocija vojaškega poklica in krepitev javne podobe SV, za kar so leta 2004 namenili 140 milijonov tolarjev (Centa, 2003: 3).

Projekt PROVOJ naj bi predvidoma trajal do leta 2010, ko naj bi dosegli načrtovane operativne zmožnosti SV in zagotovili redno vsakoletno popolnjevanje. Ko bo proces profesionalizacije izpeljan, bo jasno, ali je bil PROVOJ pravilno zasnovan. Menim namreč, da je PROVOJ uspešen, saj njegova zasnova zaenkrat zagotavlja večino predvidenih kadrovskih pričakovanj. Vprašljivo pa je nadaljnje vzdrževanje procesa, kajti PROVOJ naj

bi bil le definiranje potreb poklicne vojske in ne odgovarja za nadaljnji potek oblikovanja SV oz. ne zagotavlja nadaljnje uspešnosti izvajanja popolnjevanja. To pomeni, da ne zagotavlja izpolnjevanja pričakovanj v bodoče, ampak zagotavlja le izhodišča.

Glede na rezultate, ki najbolj neposredno vplivajo na uresničevanje profesionalizacije, pa so v ospredju dejavnosti v podprojektih PP3 Ukrepi za pridobivanje ustreznega kadra, PP4 Popolnjevanje (oba sta ključna pri analizi kadrovanja v moji diplomski nalogi) ter PP8 Izobraževanje in usposabljanje (Pišlar, 2003: 9).

Prvotni vodja projekta PROVOJ kapitan bojne ladje Ljubomir Kranjc je povedal, da je SV s tem dobila načrt, kako učinkovito prestopiti iz naborniškega in obveznega načina popolnjevanja v popolnjevanje s poklicno vojsko, dopolnjeno s prostovoljno rezervo. Po njegovih besedah naj bi strokovnjaki z različnih področij preučili vse segmente profesionalizacije, kot so pridobitev kadra na trgu delovne sile, zadrževanje v službi, skrb za dobro počutje in blaginjo pripadnikov SV, odhod iz službe, izobraževanje in usposabljanje, opremljanje z oborožitvijo in vojaško opremo, nadaljnja prilagoditev zakonodaje, prilagoditev infrastrukture in podobno. Po njegovih besedah sta bili za PROVOJ, ki sicer obsega obdobje do leta 2010, kritični leti 2003 in 2004 ter morebiti tudi leto 2005.

Od 10. marca 2003 je projekt PROVOJ vodil brigadir Jožef Žunkovič, ki je menil, da PROVOJ obsega vsa potrebna področja ter da so nekatera med njimi odlično opredeljena in tudi ustrezno organizirana, da pa naj bi bile na posameznih področjih projekta zaradi hitro spreminjajočega se okolja v prihodnosti nujne spremembe (Pavlič, 2003:24,25).

Žal pa po mnenju sedanjega Ministra za obrambo Karla Erjavca projekta PROVOJ predhodniki niso dovolj uresničevali, kar velja zlasti za podprojekte, kot je vojaška služba in prilagoditev zakonodaje. Ravno zato tudi podzakonski predpisi še vedno niso usklajeni, prav tako pa še vedno ni Zakona o službi v Slovenski vojski. Nekateri dosedanji podprojekti PROVOJ-a se danes sicer res izvajajo kot redne dejavnosti MO in SV, zaradi drugih, ki ostajajo v spremenjenem in dopolnjenem projektu, za katere so odgovorni linijski vodje MO in SV (Profesionalizacija Slovenske vojske z novim projektnim vodstvom, 2005), pa je bilo potrebno Projekt PROVOJ spet pregledati in ponovno zastaviti.

Slaba izvedba projekta PROVOJ je po Erjavčevem mnenju lahko tudi vzrok za kadrovska neskladja na ministrstvu, odhajanje vojakov, prošnje za premestitev, tožbe zoper

ministrstvo ipd. Na kadrovske področju predstavljajo po ministrovih besedah velik problem tudi neskladja v strukturi zaposlenih v SV. Minister Erjavec je tako 8. aprila 2005 za novega vodjo projekta PROVOJ imenoval takratnega načelnika GŠSV Lipiča (Profesionalizacija Slovenske vojske z novim projektnim vodstvom, 13.04.2005).

S projektom PROVOJ so določene, kot je povedal načelnik Lipič, "*vse stopnice, ki jih mora SV prehoditi k dokončnemu preoblikovanju*". Naloge, ki izhajajo iz projekta, naj bi po njegovih besedah bile časovno realne, stroški pa optimalni in znotraj predvidenih računskih sredstev. Po njegovih besedah SV s preoblikovanjem usklajuje strukturo in obseg s spremenjenim načinom popolnjevanja ter izboljšuje pripravljenost z organizacijskimi in s strukturnimi spremembami ter spremembami načina delovanja. To so po njegovem spremembe h kakovosti, saj vojska kadrovske in strokovno krepiti svoj mirnodobni del za delovanje v miru in kriznih razmerah v širšem oz. regionalnem okolju, zmanjšuje obseg vojne sestave glede na spremenjeno ogroženost in dejanske kadrovske in materialne zmožnosti, izboljšuje pa tudi strukturo zaposlenih s postopnim kadrovskim prestrukturiranjem.

Od 1. junija 2006 je vlada na predlog obrambnega ministra Erjavca za novega načelnika GŠSV imenovala generalpodpolkovnika Albina Gutmana. Sedaj vodi podprojekt pridobivanja kadrov in je odgovoren za celoten projekt na GŠ, vendar pa projekt PROVOJ še zmeraj vodi nekdanji načelnik Lipič (Grmek, 2006: 4).

5.1 Strategije projekta

Odločitev o spremembah in dopolnitvah sistema popolnjevanja SV je bila sprejeta s sklepom Vlade Republike Slovenije. Najprej je bilo potrebno oblikovati strategijo projekta, kar je bilo osnovno za določitev vseh namenskih in objektnih ciljev. Gre pa za naslednje strategije:

- strategijo projektnega vodenja,
- strategijo ukrepov za pridobitev ustreznega kadra,
- strategijo zadrževanja v vojaški službi,
- strategijo za dobro počutje in dobrobit pripadnikov SV,
- strategijo izobraževanja in usposabljanja,

- strategijo opremljanja z oborožitvijo in vojaško opremo,
- strategijo razvoja infrastrukture,
- strategijo zagotavljanja finančnih sredstev,
- strategijo formalno-pravne uveljavitve vojaških poklicev,
- strategijo sodelovanja z ostalimi ministrstvi,
- strategijo redefiniranja odnosa med civilnim okoljem in vojaško organizacijo,
- strategijo voditeljstva,
- strategijo sodelovanja z gospodarstvom.

S projektom PROVOJ se tako oblikuje vojaška organizacija, temelječa na poklicni stalni in pogodbeni rezervni sestavi, ki bi bila sposobna za izvajanje vseh poslanstev in nalog znotraj nacionalne obrambe in zavezništva.

Projekt PROVOJ naj bi predvidoma trajal do leta 2010, ko naj bi dosegli načrtovane operativne zmožnosti SV in zagotovili redno vsakoletno popolnjevanje. Načrt projekta vsebuje podrobnejše aktivnosti do leta 2006, upoštevajoč sprejeto dinamiko preoblikovanja v novo strukturo vojske do leta 2010 in integracijske procese članstva v NATO. Priprava zagona projekta - v okviru katere je bil izdelan zagonski elaborat projekta, se je zaključila s formalnim zagonom izvajanja konec leta 2002.

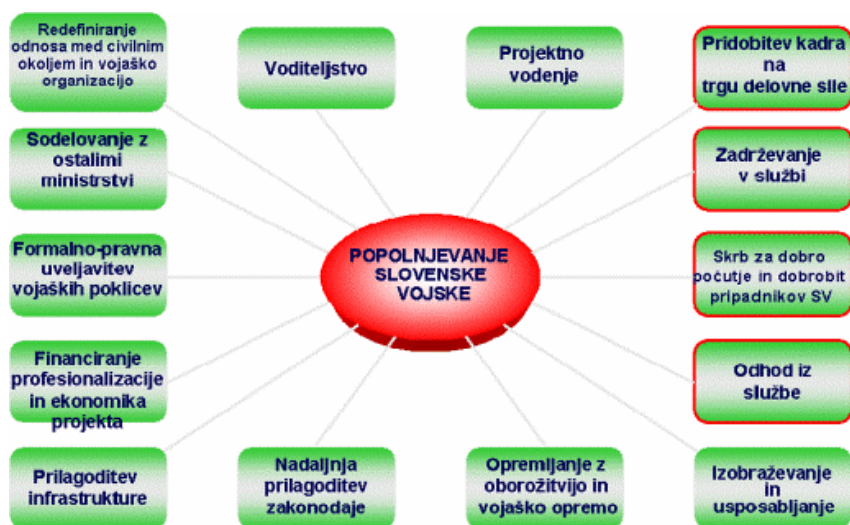
Projekt PROVOJ je projekt najvišje prioritete MO in SV ter zahteva prednostno izvajanje, za kar so odgovorni vodstvo ministrstva, vodstva organov v sestavi, vodje vseh organizacijskih enot in Poveljstvo sil SV s podrejenimi poveljstvi in enotami. V izvajanje projekta se zaradi celovitosti vzpostavitve poklicne vojske, dopolnjene s pogodbeno rezervo, vključuje tudi Vlada RS in druga ministrstva, vladne in druge organizacije. Vodenje in organizirano izvajanje projekta PROVOJ naj bi tako zagotavljalo izvedbo projekta v načrtovanih rokih z optimalnimi stroški v okviru predvidenih proračunskih sredstev ter s kakovostnimi rešitvami, ki so potrebne za vzpostavitev obrambnega sistema države skladno z Resolucijo o strategiji nacionalne varnosti Republike Slovenije, Obrambno strategijo Republike Slovenije, Strateškim pregledom obrambe in Splošnim dolgoročnim programom razvoja in opremljanja SV. Za projektno vodenje je odgovorno projektno vodstvo MO, ki nastopa kot projektni menedžment s pooblastili, ki jih predvideva poslovnik projekta PROVOJ.

5.1.1 Celovitost izvedbe projekta

Za udejanjanje strategije projektov in nato doseganje namenskih in objektnih ciljev kot projektnih rezultatov je bilo potrebno, kot sem že omenila, projekt razdeliti na več podprojektov, ki so v skladu z modelom celovite izvedbe projekta, kakor ga prikazuje slika 5.1. Ta model predstavlja "vsebino projekta". Iz slike izhaja, da ne gre samo za pridobitev kadra za poklicno služenje, temveč za splet vsega, kar je potrebno za organiziranje sodobne vojske, in predvsem tudi za celovito skrb za njene pripadnike.

Glede na to, da je naslov moje diplomske naloge Analiza kadrovanja v projektu PROVOJ, bom na kratko predstavila le nekatere strategije oz. podprojekte projekta PROVOJ, za katere menim, da so pomembni pri analizi kadrovanja in dokazovanju mojih hipotez.

Slika 5.1, Model celovite izvedbe projekta PROVOJ



Vir: Projekt PROVOJ, <http://rcum.uni-mb.si/~pmi/SLO/provoj.htm>, 29.7.2005

5.1.2 Ukrepi za krepitev javne podobe MO in SV v funkciji pridobivanja ustreznega kadra za popolnitev

Eden izmed najpomembnejših elementov za uspeh popolnjevanja SV z ustreznim kadrom je promocija vojske. Promocijski kanali so **neposredni** in **posredni**. Glavni

promocijski kanali so množični informativni mediji na nacionalni in lokalni ravni (slika 5.2). Izvajanje promocije in sploh krepitev javne podobe MO in SV je samostojen podprojekt. Promocijske dejavnosti SV, ki se na trgu delovne sile pojavlja kot aktiven delodajalec, so se na MO lotili preko naslednjih kanalov: TV-oglas, tiskani oglasi in plakati, kartice Felix, WC- oglasi, informativne publikacije, promocijska darila, CD-ROM, zloženke Spoznaj svoje meje, zloženke Odrtgajte se od rutine, medijski zakup itd. Pri neposredni promociji ločimo po besedah Simona Koreza **strateški nivo** oglaševanja na nacionalni ravni in **taktično-operativni nivo** na terenu (kjer je neposreden stik), ki obsega pomoč oblastem in družbi v primeru nesreč, predstavljanje vojaškega poklica in dejavnosti na pomembnih slavnostnih, kulturnih in drugih prireditvah, poletne tabore itd. Posredna promocija pa obsega informacijske pisarne, plakate, promocijsko gradivo, televizijske spote, časopisno oglaševanje itd. Poleg tega organizira MO tudi tiskovne konference, objavlja vabila za vključitev v vojaško organizacijo, objavlja sporočila in novice o delu SV, ki so zanimive tudi za javnost, ipd. Veliko informacij lahko mladi dobijo tudi na spletni strani www.slovenskavojska.si, ki jih usmerja na brezplačno telefonsko številko 080 13 22 in elektronski poštni naslov naborna.pisarna@mors.si. MO si tudi prizadeva, da bi SV obiskovala čim več prireditev po Sloveniji, na katerih se zbere več kot sto ljudi, kajti vse večji poudarek zadnje čase namenjajo ravno individualnemu pristopu.

Za promocijo naj bi po besedah nekdanjega vodje projekta Kranjca za leto 2003 namenili 140 milijonov tolarjev. Samo za oglaševanje v lokalnih množičnih občilih naj v letu 2004 porabili približno 15 milijonov tolarjev. Kot pravi polkovnik Jože Majcenovič (Oddelek za pridobivanje kadra v SV) pa naj bi za leto 2005 predvidevali 88 milijonov tolarjev.

Polkovnik Majcenovič je za revijo Obramba dejal: *"Opredelili smo se za delovanje na dveh ravneh: agencija nam je izdelala propagandna sporočila na državni ravni, mi pa smo delovali na lokalni - to je pomenilo povsod, kamor smo lahko prišli, tudi na lokalnih radijskih in televizijskih postajah ter v drugih medijih. Takrat, ko še nismo razmišljali o teh spotih in podobnih propagandnih sporočilih, smo morali vseeno priti do kandidatov. Prodrli smo praktično v vse lokalne elektronske in tiskane medije ter sodelovali z uradi županov.*

Že letos pa nameravamo veliko večji poudarek nameniti individualnemu pristopu. Dobesedno bomo morali začeti nagovarjati posameznika, ga vabiti..."(Knific, 2006: 4).

TV-oglaševanje se je namreč začelo po podpisu pogodbe s Studiom Marketing JWT. Tako je bila 25. februarja 2004 imenovana strokovna skupina, ki naj bi nadzirala izvajanje pogodbe in odločala o vsebinskih vidikih oglaševanja. Po scenariju Uroša Goričana, kreativnega direktorja Studia Marketing, je produkcijska hiša Edda, d.o.o., z režiserjem Alešem Vrbičem na čelu, v dveh snemalnih dneh posnela slikovno gradivo za 40-sekundni televizijski oglas in za dve krajši, 20-sekundni različici. Besedilo v televizijskem oglasu govori o službi, slika pa prikazuje prizore iz vojske (Pišlar, 2004: 22). Z oglasom so zadeli bistvo, kar potrjuje tudi dejstvo, da je oglas na 14. slovenskem oglaševalskem festivalu v Portorožu, ki je potekal marca 2005, zmagal z najboljšo zamisljivo za promocijo zaposlovanja v SV. Tudi letos se načrtuje priprava spotov, enakih kot so že bili oglaševani. Vzrok za stanovitnost namreč na MO vidijo ravno v razpoznavnosti SV preko enakih spotov.

Ciljna skupina za zaposlitev v SV so mladi, stari od 18 do 25 let, za pogodbeno rezervo pa do 35 let. Ustrezne oglaševalske pozornosti pa naj bi bile deležne tudi druge ciljne skupine (dekleta, žene, matere, babice itd.).

Po besedah Simona Koreza je prvi del oglaševanja, kjer naj bi bil uporabljen le TV-oglas, trajal od 8. do 31. maja 2004. Na nacionalni ravni pa naj bi se 8. februarja 2005 pričel tudi drugi del oglaševanja.

Slika 5.2, Promocija za pridobivanje ustreznega kadra



5.1.3 Popolnjevanje Slovenske vojske in zadrževanje v vojaški službi

Oba podprojekta se navezujeta drug na drugega, zato sem ju pri predstavitvi v diplomskem delu združila. Pri tem verjamem, da mora biti SV kot delodajalec na trgu dela konkurenčna in zanimiva za potencialni kader, zaradi česar mora predvsem mladim omogočati zanimive ugodnosti. Te ugodnosti bi morale mlade privabiti v tolikšni meri, da bi bili zaradi njih pripravljeni tudi dlje časa opravljati vojaški poklic.

Leta 2003 je bilo največ pozornosti namenjeno promociji, zaposlovanju in usposabljanju, sedaj pa je projekt usmerjen tudi v podprojekte, kot sta npr. zadrževanje v službi in odhod iz službe. Glede na to, da SV tem dejavnostim v preteklosti ni posvečala posebne pozornosti, lahko sklepamo, da sta se omenjeni strategiji s projektom PROVOJ vendarle začeli uresničevati.

Popolnjevanje SV je tako podprojekt, ki obsega aktivno promocijo, novačenje, učinkovit kadrovski postopek, selekcijo in kakovostno osnovno usposabljanje. S tem se vzpostavlja učinkovit in prilagodljiv sistem popolnjevanja SV v organizacijskem in operativnem smislu. Na vprašanje, kateri bodo prvi ukrepi za motiviranje pripadnikov, je januarja 2003 za revijo Slovenska vojska takratni snovalec projekta Kranjc odgovoril: *"Pripravili smo koncept celovite oskrbe ljudi, ki ga bomo v celoti vgradili v projekt, dejavnost pa uskladili s popolnjevanjem, odhodom, zadrževanjem ... K celoviti oskrbi sodi tudi skrb za dobro počutje in dobrobit. V SV potrebujemo človeka, ki čuti, da organizacija zanj skrbi, da zjutraj rad hodi v službo, ker ve, da ga čaka zanimivo delo."*

Zadrževanje v službi je tako podprojekt, s katerim se pripadnikom SV zagotavlja takšne pogoje življenja in dela, da se odločijo za nadaljnje opravljanje vojaškega poklica in nadaljnjo vključitev v pogodbeno rezervo po preteku pogodbeno dogovorjenega roka. Zadrževanje v službi obsega: oblikovanje in skrb za vojaško kariero oziroma učinkovito kadrovsko vodenje, plače⁷ in nadomestila, nematerialno nagrajevanje, politiko enakih možnosti, uveljavljanje vojaške discipline in opredeljene pritožbene postopke (slika 5.3).

⁷ Plače poklicnih vojakov stalne sestave SV predpisuje Zakon o razmerjih plač v javnih zavodih, državnih organih in organih lokalnih skupnosti (Ur. list RS, št. 18/94, 36/96 in 20/97). Plače poklicnih vojakov stalne sestave SV na misijah na tujem predpisuje Uredba o plačah pripadnikov stalne sestave SV v tujini pri

Slika 5.3, Zadrževanje v vojaški službi



Vir: Projekt PROVOJ, <http://rcum.uni-mb.si/~pmi/SLO/provoj.htm>, 29.7.2005

5.1.4 Skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov Slovenske vojske

Pripadnik SV je najpomembnejši in ključni dejavnik v delovanju SV, zato je potrebno skrbeti za njegovo dobro počutje in dobrobit, dobre bivalne pogoje, kakovostno izobraževanje in usposabljanje, opremljenost z ustrezno oborožitvijo in vojaško opremo, finančna nadomestila, motiviranje, zdravstveno, psihološko in duhovno oskrbo ter člane njegove družine.

Poseben podprojekt PROVOJ-a imenovan Skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov SV, vključuje bivalne pogoje, duhovno oskrbo, skrb za družine ipd. (glej sliko 5.4). Oblikovan naj bi bil tudi celovit sistem izobraževanja in usposabljanja ter raziskovalno-razvojne dejavnosti za potrebe vojaške znanosti. Prednostna naloga je tudi zagotavljanje osebne oborožitve in zagotovitev dobrih pogojev za delo pripadnikov SV. Trenutno namreč vsi pripadniki vstopajo v SV skozi Center za usposabljanje v Vipavi.

Pozornosti je deležen tudi t. i. projekt Celostna skrb za pripadnike SV (CSP SV), ki je v šestih podprojektnih skupinah načrtal delo, da bi oblikovali področja skrbi za pripadnike SV in njihove družinske člane, poiskali ter usposobili izvajalce teh del in jih opremili z materialnimi sredstvi. Celostna skrb tako obsega dejavnosti, s katerimi naj bi podpirali

opravljanju obveznosti, sprejetih v mednarodnih organizacijah (Ur. list RS, št. 25/97), Stalna sestava, www.slovenskavojska.si, 27.06.2006.

posameznikovo pripadnost kolektivu in organizaciji, vsak dan naj bi ga motivirali za kakovostno opravljanje delovnih nalog in ga usmerjali v osebnem razvoju. Program obsega več področij, med njimi duhovno in psihološko oskrbo, pravno pomoč in prostočasne aktivnosti. CSP SV tako obsega vsebine, povezave in izvajanje programov v organizaciji, gre za osnovna sredstva, denar in opremo, sem spadajo pripomočki in prostor, torej vse, s čimer naj bi se omogočalo izvajanje programov.

Kadar se pripadnikom SV rodi družinski član, jim poveljniki enot izročijo čestitko in jim podarijo darilni bon v vrednosti 30.000 SIT. Ob odhodu na misijo ali prihodu z nje pripravijo protokol tudi za družinske člane in jih pogostijo. Vsako leto organizirajo družinski dan in dan brigade, povabijo družinske člane, upokojene pripadnike in otroke preminulih pripadnikov. Če kdo želi, pomagajo pri organizaciji vojaške poroke, svojcem pri pogrebnih itn. Na MO nameravajo tudi preučiti možnosti za uvedbo ugodnosti za pripadnike, ki zaradi bolezni ali invalidnosti ne morejo več opravljati vojaške službe, in njihove družinske člane.

Korak k izboljšanju počutja pripadnikov SV je s strani MO sicer narejen, vendar pa pripadniki od CSP pričakujejo še več, med drugim pomoč pri opravljenih zunaj službe (npr. pri selitvi), pri prostočasnih aktivnostih za otroke, skrb za družine med misijo itd. SV se mora namreč zavedati, da vse to prispeva k dobrobiti pripadnikov SV ter vpliva na pozitivno promocijo poklica slovenskega vojaka.

Slika 5.4, Skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov



5.1.5 Odhod pripadnikov Slovenske vojske iz službe

Mladi fantje in dekleta, ki vstopijo v vojsko kot poklicni vojaki in vojakinje, lahko pričakujejo, da bodo po izteku zaposlitvene pogodbe v vojski oz. po dopolnitvi starosti, do katere je mogoča zaposlitev v vojski, morali vsaj še enkrat poiskati službo na civilnem trgu delovne sile. Vprašanje pa je, ali naj se vojaško osebje po odhodu iz vojaške službe prepusti iznajdljivosti ali naj jim nekdanji delodajalec t. j. MO, pomaga poiskati novo službo oz. jim kako drugače olajša prehod iz vojaškega v civilno življenje. Glede na to, da se poklicni vojaki prostovoljno odločajo za opravljanje vojaške službe, bi lahko sklepali, da so seznanjeni s pogoji zaposlitve, delom in življenjem v vojski ter da morajo zato prevzeti tudi odgovornost za prehod v civilno življenje. Po drugi strani pa si vojak s tem, ko sprejme svoj poklic, ki zahteva žrtvovanje življenja za domovino, tudi zasluži, da država poskrbi zanj (Garb, 2003:25).

Tudi pri nas so s samim projektom PROVOJ predvidene nekatere izboljšave (glej sliko 5.5), saj naj bi tako pripadnikom, ki nameravajo zapustiti SV, pomagali pri pridobitvi družbeno konkurenčne, verificirane izobrazbe in zaposlitve. Napredek je morda viden že v tem, da po končani zaposlitvi pripadniku na njegovo željo napišejo priporočilo.

Da bi SV svojim vojakom omogočila še kakšno došolanje oz. dodatno šolanje, ki ni strogo vezano na vojaški poklic (to bi po mojem mnenju lahko bil tudi eden izmed motivov oz. ugodnosti za zaposlitev v SV), pa za enkrat ostaja le misel. Vendar vseeno ne smemo pozabiti, da že pogoji za zaposlitev v SV določajo, da morajo vojaki imeti predhodno civilno izobrazbo. Formalni pogoj je namreč (po 88. členu Zakona o obrambi, po katerem v vojaški sistem ne uvajajo nikogar, ki bi imel manj kot IV. stopnjo izobrazbe) vrsti zaposlitve ustrezna stopnja izobrazbe, torej srednja poklicna šola za vojaka, srednja ali višja šola za podčastnika in vsaj visoka strokovna šola za častnika, kar torej pomeni tudi neki poklic (Grmek, 2005: 10).

S problematiko odhoda kadra zaradi upokojitve, prostovoljnega odhoda, invalidnosti in drugih razlogov, se ukvarja podprojektna skupina PROVOJ-a. Glede na to, da nekdanji pripadniki SV po svojem odhodu iz SV še naprej čutijo potrebo po ohranjanju stikov, t.j.

čutijo povezanost z nekdanjim delovnim okoljem, se danes tudi SV zaveda, da jim mora po odhodu stati ob strani in jim nuditi vso pomoč in podporo.

Nekoliko bolje zastavljen ameriški sistem na tem področju omogoča ameriškim vojakom pri odhodu iz vojske veliko več ugodnosti, kot so jih trenutno deležni slovenski vojaki. Naj navedem le nekatere rešitve:

- odpravnina za tiste, ki so služili več kot šest let;
- nadomestilo za brezposelnost do 26 tednov;
- pomoč pri izobraževanju v obliki šolnine (to pomoč dobi ob odhodu več kot 70 % osebja);
- zdravstvena oskrba v obdobju prehajanja;
- ugodnosti v vojaških trgovinah in pri nastanitvah, saj lahko veterani, ki so odpuščeni, izkoristijo ugodnosti v trgovini še dve leti po odhodu in lahko za določeno plačilo, po dogovoru s poveljnikom, ostanejo v vojaških stanovanjih še 90 dni, ter
- pravočasno obveščanje o odhodu iz vojske, vsaj 180 dni prej (Garb, 2003: 23, 24).

Vsaj nekaj izmed teh rešitev bi bilo uporabnih tudi za nadgradnjo našega vojaškega sistema, kajti v nasprotnem lahko tudi nezadovoljstvo nekdanjih zaposlenih v vojaški organizaciji negativno vpliva na pridobivanje novega kadra za zaposlitev v SV, kar prispeva k demotiviranju potencialnih kandidatov.

Vendar pa je za razliko od ZDA, kjer imajo celostno skrb že dodobra zasidrano v vojaškem sistemu, pri nas precej drugače. Razlog gre morda iskati tudi v dejstvu, da je naša družba drugačna od ameriške. SV npr. nima vojašnic, v katerih bi prebivali vojaki z družinskimi člani. Slovenija in SV sta tako majhni, da ob razvejani civilni mreži socialnih ustanov ni razloga za ustanovitev posebne, vojaške socialne ustanove. Slovenec je tudi zelo navezan na svoje okolje, službo partnerja, šolo otrok, zemljo in vikend, kar pomeni, da je le malo pripadnikov SV pripravljenih živeti drugje. Poleg tega ne smemo, da je pripadnik SV zaenkrat še zmeraj državni uslužbenec z določenim delovnim časom (Vešnar, 2003: 22, 23), ki se po osemurnem delovniku vrača domov.

Slika 5.5, Odhod iz vojaške službe



Vir: Projekt PROVOJ, <http://rcum.uni-mb.si/~pmi/SLO/provoj.htm>, 29.7.2005

5.1.6 Nadaljnja prilagoditev zakonodaje poklicni vojski

V okviru prilagajanja zakonodaje so bile sprejete spremembe in dopolnitve Zakona o obrambi in Zakona o vojaški dolžnosti, ki omogočajo prehod na poklicno vojsko, dopolnjeno s pogodbeno rezervo. Zaradi posebnih potreb poklicne vojske, kot so zagotavljanje pogojev za popolnjevanje, zadrževanje v službi, skrb za dobro počutje in dobrobit pripadnikov ter odhod iz vojske, je bila potrebna prilagoditev zakonodaje na obrambnem področju. V okviru tega podprojekta bi že moral biti izdelan tudi osnutek zakona, ki bi urejal službo v SV.

Več o prilagajanju zakonodaje sem predstavila v poglavju z naslovom Prilagajanje zakonske podlage profesionalizaciji.

5.1.7 Zagotavljanje finančnih sredstev

Financiranje projekta PROVOJ je zajeto v okviru finančnih sredstev za obrambne izdatke, ki naj bi bili v višini 1,61 % BDP leta 2003, 1,67 % BDP leta 2004, 1,71 % BDP leta 2005, 1,78 % BDP leta 2006, 1,87 % BDP leta 2007 in 2,00 % BDP leta 2008. Glede na dejstvo, da so finančni načrti za leti 2003 in 2004, enako tudi proračuni za leta 2004, 2005 in 2006, že sprejeti, bi morali prilagajati te načrte in jih uskladiti s predvidenimi

nalogami projekta PROVOJ (Projekt PROVOJ, <http://rcum.uni-mb.si/~pmi/SLO/provoj.htm>, 29.07.2005).

5.1.8 Formalno-pravna uveljavitev vojaških poklicev

Projekt PROVOJ bi moral doseči uveljavitev vojaške profesije v slovenski družbi. V poklicni vojski imamo veliko vojaških evidenčnih dolžnosti, ki obsegajo dela in dolžnosti, ki imajo določene podobne lastnosti in tvorijo skupino vojaških poklicev. Projekt PROVOJ širi skupino vojaških poklicev kot posledico razvoja vojaške organizacije in jo formalno-pravno uveljavlja ter hkrati zagotavlja recipročne nacionalne poklicne kvalifikacije, kar pomeni kvalifikacijo za opravljanje vojaških poklicev in po možnosti tudi za njihovo kvalifikacijo kot poklice v "civilni" sferi. S podprojektom mora biti vse to zagotovljeno in glede na aktualne dogodke v zvezi z izobraževanjem (bolonjska in lizbonska deklaracija ter zakon o nacionalni poklicni kvalifikaciji) je prioriteta podprojekta vse večja (ibidem).

5.1.9 Redefiniranje odnosa med civilnim okoljem in vojaško organizacijo

Povezavo med SV in civilnim okoljem predstavljajo pripadniki stalne in rezervne sestave, ki s svojim delom zagotavljajo legitimnost organizacije v družbi, vendar to ni dovolj. Projekt PROVOJ zagotavlja odprtost in transparentnost dela in življenja v SV. Pripadniki SV so s kakovostnim delom in primernim vedenjem najprimernejši promotorji SV v civilnem okolju. Podprojekt naj bi pripomogel k temu redefiniranju, ki je dolgotrajnejši in zelo interdisciplinaren (ibidem). Več na to temo bom predstavila v poglavju Vrednote mladih.

5.1.10 Sodelovanje z gospodarstvom

Pri izvedbi projekta glede zagotavljanja pogojev za uvajanje pogodbene rezervne sestave in resocializacijo nekdanjih pripadnikov stalne sestave v civilno okolje na MO oz. v SV sodelujejo z ministrstvom za gospodarstvo, Gospodarsko zbornico in drugimi gospodarskimi subjekti. Podprojekt se izvaja z drugimi ministrstvi in ob sodelovanju z

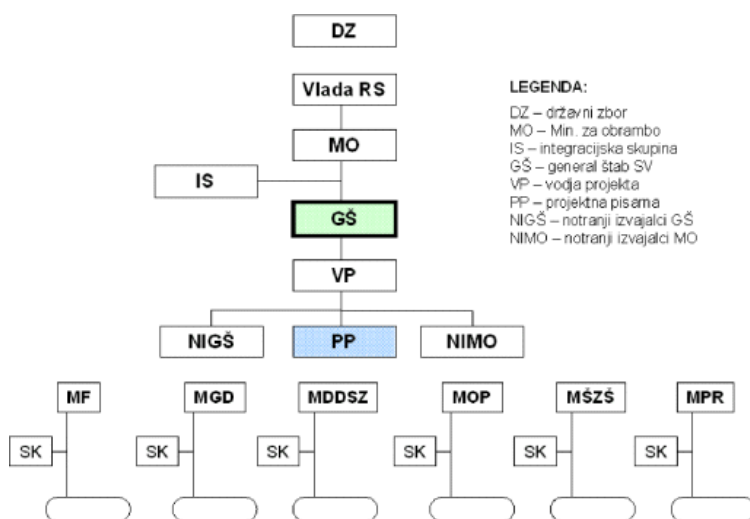
drugimi asociacijami, ki lahko pripomorejo k učinkovitemu sodelovanju pri vzpostavljanju poklicne vojaške organizacije (ibidem). Več o povezavi med gospodarstvom in projektom PROVOJ bom predstavila v poglavju z naslovom Ekonomski razlogi.

5.1.11 Projektna organizacija

Glede na to, da je projektna organizacija odgovorna za izvajanje celotnega projekta in njegovih podprojektov, naj bi tako oblikovanje projektne organizacije temeljilo na naslednjih rešitvah:

- MO v okviru GŠSV organizira projektno pisarno kot projektno vodstvo PROVOJ-a;
- vodja projekta PROVOJ je hkrati tudi menedžer projektne pisarne PROVOJ, ki ima tudi svojega vodjo;
- usklajevalno funkcijo med projektom PROVOJ ter ostalimi projekti MO izvaja integracijska skupina MO;
- naročnik projekta PROVOJ je minister MO po sklepu Vlade RS;
- prevzemnik projekta je načelnik GŠSV;
- ministrstva, ki se vključujejo v projekt, morajo zagotoviti skrbnike podprojektov na ravni njihovih državnih sekretarjev;
- za vsak podprojekt je določen vodja podprojekta;
- v vojaških enotah se določi skrbnik podprojektov projekta PROVOJ.

Slika 5.6, Projektna organizacija projekta PROVOJ



5.1.12 Načrtovani rezultati projekta

Profesionalizacija SV ima pomen državnega projekta, ki bo lahko uspešen le ob podpori vseh, ki so vključeni v zagotavljanje pogojev za njegovo dokončno izvedbo. Že načrt projekta je predvideval sprotno spreminjanje in dopolnjevanje, saj se je moral projekt prilagajati številnim spremembam, ki so se dogajale pri nas in v svetu. Poleg tega so se šele ob uresničevanju profesionalizacije pokazale pomanjkljivosti. Nekateri procesi v projektu so dobro potekali, pri drugih pa se načrti ne uresničujejo po zamislih. Bistvo nadaljevanja projekta je kontrolni mehanizem opravljanja nalog in doseganja ciljev profesionalizacije Slovenske vojske. Že v zagonskem elaboratu so bile določene štiri faze za izvajanje profesionalizacije. V prvi fazi do leta 2002 so bili pripravljene normativna ureditev in projekti ter dopolnjeni načrti razvoja SV skladno z zahtevami profesionalizacije. V drugi fazi v letih 2003 in 2004 so bili dopolnjeni načrti razvoja in zakonodaja, enote so se začele popolnjevati s pogodbeno rezervo. Velik poudarek je bil na promoviranju vojaškega poklica. Tretja faza se je začela leta 2005. Na poveljstvih, v enotah in zavodu se še vedno uveljavlja profesionalna struktura, infrastruktura se prilagaja novi organiziranosti in uvaja se novi mobilizacijski sistem. Ko bo uveljavljen novi sistem dopolnjevanja SV s poklicnimi kadri, pa bo končana četrta faza, in sicer predvidoma do leta 2010. Do leta 2015 pa bodo še naprej potekali popravki in strukturno prilagajanje (Uredništvo revije SV, 2005: 6). Nekatere spremembe v času od zagona projekta pa do danes so torej sledeče:

1. Spremembam sistema popolnjevanja so prilagodili v glavnem vse normativne, delno tudi razvojne in organizacijske rešitve. To velja tudi za številne izvršilne predpise.
2. Načrtnemu uveljavljanju nove strukture sil in dodatnemu zaposlovanju v vojski, katerega cilj je povečati stalno sestavo in spremeniti njeno notranjo strukturo, so prilagodili postopno opuščanje izvajanja posameznih sestavin vojaške dolžnosti v miru. V tem času je bil izdelan tudi nov koncept usposabljanja, uveljavljene so nove organizacijske rešitve, kot sta npr. center za usposabljanje kandidatov za vojake ter usposabljanje pripadnikov prostovoljne rezerve.

3. Ključna naloga, ki jo morajo v tem procesu opraviti in uresničiti, je zagotavljanje zadostnega in kvalitetnega kadra tako za popolnjevanje stalne kot tudi rezervne sestave vojske. To je bistvo projekta PROVOJ. Zajema vsa področja in vse dejavnosti, pomembne za uveljavljanje poklicne vojske s pogodbeno rezervo. Ocenjujejo, da je projekt stekel in da so prebrodili začetne težave, kakšno pa je dejansko stanje, bom predstavila v poglavju z naslovom Stanje v SV danes in načrti za prihodnost.
4. Bistvenega pomena za spremembo sistema popolnjevanja vojske je tudi ustrezna materialna podpora izvajanju posameznih projektov. Ocenjujejo, da je bila zagotovljena (Projekt PROVOJ, <http://rcum.uni-mb.si/~pmi/SLO/provoj.htm>, 29.7.2005).

Če še enkrat povzamem, se načrtovani rezultati projekta PROVOJ v glavnem uresničujejo. Predvsem je pomembno, da se projekt zaenkrat izvaja v skladu s strategijo, v skladu s cilji in da se obvladujejo odstopanja, ki so skorajda nujna pri izvajanju nekaj 17 podprojektov, danes pa le 8, kar kaže na očiten uspeh (Projekt PROVOJ, 29.07.2005).

6. STANJE V SLOVENSKI VOJSKI DANES IN NAČRTI ZA PRIHODNOST

Sestava SV naj bi bila s profesionalizacijo prilagojena materialnim, kadrovskim in drugim zmogljivostim Slovenije. Tako se sile v SV glede na vlogo bojevanja delijo na: sile za bojevanje, sile za bojno podporo, sile za zagotavljanje bojnega delovanja ter sile za podporo poveljevanja in nadzora. Glede na premičnost pa se delijo na premestljive in nepremestljive. Kadrovske sestavo SV naj bi v prihodnje tvorilo manj slabih častnikov in več dobrih vojakov, povečalo naj bi se število pripadnikov v silah za posredovanje in zagotovila naj bi se večja profesionalizacija.

Na dan 27. 06. 2006 je stalna sestava SV predstavljala 44,3 %, t. j. 7.375 pripadnikov, pogodbeni rezervisti 1.382 oz. 8,3 % in obvezna rezerva 7.892 pripadnikov oz. 47,4 %, skupaj torej 16.649 pripadnikov (Sestava Slovenske vojske, 27.06.2006). Do konca leta pa je načrtovanih 7.550 pripadnikov stalne sestave, 2.200 pripadnikov pogodbene rezerve in 6.250 obvezne rezerve, skupaj torej 16.000 pripadnikov SV. Čeprav so kadrovska odstopanja od načrtovanih za leto 2006 zanemarljiva, so vseeno najbolj opazna ravno odstopanja pri dejanskem in načrtovanem številu rezervistov.

Obseg in struktura SV do leta 2010 naj bi sicer obsegala 8.500 pripadnikov stalne sestave in 5.500 pogodbenih rezervistov. Pripadnikov obvezne rezervne sestave naj z letom 2010 ne bi bilo več. Na podlagi tega se mi poraja vprašanje, ali je mogoče v tako kratkem času (do leta 2010) obvezno rezervo zreducirati na nič in pri tem zagotoviti 14.000 pripadnikov stalne sestave in pogodbene rezerve. To bi namreč pomenilo povečanje stalne sestave za približno 1.000 oseb⁸ ter hkrati povečanje pogodbene rezerve za nekaj več kot 4.000 oseb oz. povprečno 1.000 oseb letno, pri čemer vemo, da ravno pridobivanje pripadnikov pogodbene rezerve že sedaj predstavlja (manjši) kadrovski problem. V letu 2005 pa naj bi se, po besedah Simona Koreza, število zaposlenih v SV povečalo za 400, od leta 2006 do 2010 pa še za približno 1.100 oseb. Obseg SV v obdobju od leta 2003 do leta 2015 je prikazan tudi v tabeli 6.4.

⁸ Upoštevati je treba tudi predvideno število pripadnikov, potrebno za uravnavanje vsakoletnega odliva kadra (upokojeni, zaposleni po preteku pogodbe ipd.).

Prednostno naj bi bilo tudi zaposlovanje poklicnih vojakov in vzpostavljanje podčastniškega zbora, ki naj bi se praviloma kadroval iz poklicnih vojakov. V SV naj bi bilo konec leta 2004 zaposlenih 20,07 % častnikov, 29,35 % podčastnikov in 37,52 % vojakov, 2,5 % vojaških uslužbencev in 10,49 % civilnih oseb (Pišlar, 2006: 4). Po podatkih za junij 2006 pa je stalno sestavo SV sestavljalo 1.356 častnikov, t. j. 18,4 %, 1.851 podčastnikov oz. 25,1 %, 674 vojaških uslužbencev oz. 9,1 %, 2.950 vojakov, kar je 40 %, in 544 civilnih oseb oz. 7,4 % (Sestav SV, 27.06.2006).

Za vzpostavitev optimalne kadrovske strukture v SV naj bi se neskladja glede zahtevane izobrazbe⁹, činov in starosti do konca leta 2010 reševala s programi prekvalificiranja, s pridobivanjem višje stopnje izobrazbe, z upokojevanjem in drugimi načini odliva kadrov. Eden izmed načinov privabljanja mladih in ambicioznih kadrov v vojaško organizacijo mora biti tudi urejena karierna pot vojaka, kajti slednja je temelj poklicne vojske, hkrati pa predstavlja posamezniku tudi dober motiv za dolgotrajnejšo zaposlitev v vojski. Na MO namreč ocenjujejo, da bi za ohranjanje ciljne strukture morali pripadnike spodbuditi za podpis dveh pogodb o zaposlitvi (kar pomeni, da bi bili pripadniki v SV zaposleni najmanj dvakrat po pet let). Vojska naj bi posamezniku po petih letih ponudila tudi določene ugodnosti, po preteku dveh pogodb pa naj bi bilo teh še več (Grmek, 2003: 9). Ker se bojim, da bo največ težav pri kadrovanju predstavljalo popolnjevanje pogodbene rezerve, menim, da je za pogodbene rezerviste potrebno postaviti milejše vstopne pogoje. Ena izmed rešitev bi lahko bila znižanje predpisane stopnje izobrazbe (v hipotezi posplošujem na vse pripadnike III. stopnjo izobrazbe). Da bi zagotovili popolnitev enot z načrtovanim številom kadra, pa bi lahko razmislili tudi o omogočanju različnih materialnih in nematerialnih ugodnosti tako za rezerviste kot za stalno sestavo. Ker se mi zdi finančni vidik izredno pomemben motiv za zaposlovanje in ker je reden dohodek v tesni korelaciji z stopnjo brezposelnosti (junija 2006 je v Sloveniji

⁹ Da ima lahko nekdo v SV čin polkovnika brez ustrezne izobrazbe, so iz Službe za stike z javnostjo Slovenske vojske za revijo Mladina utemeljili takole: *"Dejstvo je, da se je SV dopolnjevala tudi s kadri, ki so se zaposlili v strukturah Teritorialne obrambe že pred letom 1991, pripadniki TO, ki so delovali v pripravah na osamosvojitve in v vojni za Slovenijo 1991, in kadri, ki so 1991. leta prestopili iz takratne JLA. Vsi pa niso imeli ustrezne izobrazbe, ki je bila opredeljena v formacijah Slovenske vojske. Nekaj takšnih tako opravlja tudi formacijske dolžnosti polkovnika."* Do leta 2008 pa je cilj imeti 5.000 vojakov ter 3.500 častnikov in podčastnikov. Projekcija za prihodnja leta kaže, da bo najugodnejše šele leta 2007, ko naj bi bilo vojakov vsaj 39 %, častnikov pa 21 %.

znašala 9,3 %), predvidevam, da je potrebno razmisliti predvsem o povečanju plačila pripadnikom SV. Idejo podrobneje razčlenim v naslednjih poglavjih.

Tabela 6.4, Kadrovska struktura v obrambnem sistemu

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
MO - obramba	1.231	1.219	1.207	1.195	1.183	1.172	1.160	1.149	1.138	1.126	1.115	1.104	1.094
MO - zaščita in reševanje	405	402	399	399	399	399	399	399	399	399	399	399	399
skupaj MO	1.636	1.621	1.606	1.594	1.582	1.571	1.559	1.548	1.537	1.525	1.514	1.503	1.493
SV - stalna sestava	6.376	6.950	7.350	7.550	7.750	8.000	8.250	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500
SV - pogodbena rezerva	434	800	1.500	2.200	3.000	3.800	4.650	5.500	5.500	5.500	5.500	5.500	5.500
SV - obvezna rezerva	19.190	10.250	7.150	6.250	5.250	3.200	2.100						
skupaj SV	26.000	18.000	16.000	16.000	16.000	15.000	15.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
skupaj MO in SV	27.636	19.621	17.606	17.594	17.582	16.571	16.559	15.548	15.537	15.525	15.514	15.503	15.493

SV - stalna sestava	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
častniki	1.557	1.500	1.440	1.240	1.200	1.160	1.100	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
podčastniki	2.074	2.140	2.100	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
vojaki	1.968	2.560	3.160	3.760	4.040	4.340	4.650	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
civilne osebe	777	750	650	550	510	500	500	500	500	500	500	500	500
skupaj	6.376	6.950	7.350	7.550	7.750	8.000	8.250	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500	8.500

SV - pogodbena rezerva	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
častniki	27	50	94	137	187	237	291	344	344	344	344	344	344
podčastniki	81	150	281	411	561	711	871	1032	1032	1032	1032	1032	1032
vojaki	326	600	1125	1652	2252	2852	3488	4124	4124	4124	4124	4124	4124
skupaj	434	800	1500	2200	3000	3800	4650	5500	5500	5500	5500	5500	5500

SV-Obvezna rezerva*			7.150	6.250	5.250	3.200	2.100	0					
Častnik			686	676	626	404	178	0					
Podčastnik			1.263	1.179	1.135	646	384	0					
Vojak			5.201	4.395	3.489	2.150	1.538	0					
Prostovoljno služenje vojaškega roka skupaj v tekočem letu *			250	300	300	300	300	300					

Vir: ReDPROSV, Uradni list RS 89/2004, 12.08. 2004

* Vir: Srednjeročni obrambni program 2005-2010, str 53

6.1 Upravnoteritorialne spremembe

Z opuščanjem naborniškega sistema in uveljavljanjem pogodbene rezerve ter zmanjševanjem vojne sestave SV je obrambno ministrstvo začelo izvajati tudi spremembe v t. i. upravnoteritorialnem delu ministrstva, ga racionalizirati in prilagajati novim nalogam. Leta 2002 so predstavniki MO pripravili vse potrebno ter novo organizacijsko strukturo uprav in izpostav uveljavili s 1. januarjem 2003. Namesto nekdanjih 13 uprav za obrambo

in 58 izpostav deluje le še 8 uprav za obrambo in 24 izpostav s 34 pisarnami. Glede na zakonsko opredeljene roke za opuščanje posameznih sestavin vojaške dolžnosti v miru so se namreč dejavnosti bistveno zmanjševale. Pri reorganizaciji uprav za obrambo je šlo za obliko funkcionalne reorganizacije, pri kateri so bili delavci s področij, na katerih se je obseg dela zmanjševal (nabor, napotitev), prerazporejeni v kadrovsko doslej podcenjene dele obrambnega ministrstva, predvsem na področje varstva pred naravnimi in drugimi nesrečami ter v druge organizacijske enote ministrstva.

Aprila 2003 so bila tako razpuščena tri operativna poveljstva, ki so bila do takrat teritorialno pristojna za obrambo slovenskega ozemlja in zračnega prostora. Namesto njih so istega leta ustanovili poveljstvo sil, pod katerega so prešle vse enote in poveljstva v državi. S preoblikovanjem SV so vojaška teritorialna poveljstva dobila nove naloge, ki jih lahko razdelimo na glavna področja. *Prve* so klasične vojaške naloge poveljevanja in kontrole ter priprava načrtov usposabljanja vojnih enot, ki se aktivirajo z mobilizacijo oz. vpoklici in izvajajo usposabljanje, izvidniško-obveščevalni nadzor in bojni nadzor v kriznih razmerah ali vojni. *Drugi* sklop pa so naloge vojaške teritorialne oz. prostorske logistike. Oskrbujejo vojašnice s hrano, vadbenimi in učnimi sredstvi ter uniformami in skrbijo za njihovo nemoteno delovanje. Skrbijo za logistično oskrbo in delovanje vojaške infrastrukture, strelišč ter vadišč, zagotavljajo pa tudi pogoje za povečanje obsega in strukture sil pri zagotavljanju nacionalne obrambe (Pišlar, 2005: 14).

Tudi Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi je določila nove naloge uprav in izpostav pri pridobivanju pogodbene rezerve. Rešitve so bile pri oblikovanju prve enote pogodbenih rezervistov že preverjene in prve analize kažejo, da so uveljavljene rešitve ustrezne. Predvsem pa omogočajo izvedbo vseh postopkov do sklenitve pogodbe v 30 dneh.

Poleg tega so se v letu 2003 na sedežih izpostav in pisarn po celi Sloveniji postopno izoblikovale informacijske pisarne, v katerih lahko potencialni pripadniki pogodbene rezerve ter poklicni vojaki dobijo informacije o poklicni rezervi in zaposlovanju (Do poklicne vojske s projektom PROVOJ, 14.01.2003).

Čeprav v Sloveniji ni več obveznega služenja vojaškega roka, uprave za obrambo še vedno vodijo vojaško evidenco. Danes se z "naborniškimi sistemom" v civilnem delu ministrstva neposredno ali posredno ukvarja približno tretjina zaposlenih, ki pa so

predvsem zaposleni v upravah za obrambo in izpostavah. To pomeni, da vojaške obveznike v koledarskem letu, ko dopolnijo 17 let, vpišejo na podlagi podatkov uradne evidence o državljanih v vojaško evidenco in jih v letu, ko dopolnijo 18 let, seznanijo z dolžnostmi in pravicami. Seznanitve vojaških obveznikov, kjer je udeležba prostovoljna, potekajo spomladi in jeseni. Tiste, ki na seznanitev ne pridejo, o pravicah in dolžnostih seznanijo po pošti, pošljejo pa jim tudi promocijsko gradivo o možnostih zaposlovanja v SV (Likar, 2006: 14).

Leta 2003 sicer niso vpisovali vojaških obveznikov v vojaško evidenco, kot to počnejo danes, ampak so s tem pričeli šele leta 2004. Zdravniških pregledov na rednem letniku nabornikov niso več izvajali, saj naj bi se nabor izvedel le v obsegu, ki bi zagotavljal redne napotitve do junija 2004 (predvidoma do 1.000 nabornikov namesto 15.000).

6.2 Prostovoljno služenje vojaškega roka

"Poleg profesionalne kariere vam v SV ponujamo tudi možnost prostovoljnega usposabljanja za obrambo. Namenjeno je predvsem vsem tistim, ki bi želeli preizkusiti vojaško življenje, preden se dokončno odločite za vojaški poklic, in vsem tistim, ki vas mika preizkusiti svoje psihične in fizične sposobnosti. Navsezadnje lahko med usposabljanjem vsakdo pridobi dragoceno znanje in izkušnje, ki so uporabni tudi v vsakdanjem življenju" (V službi domovine, promocijsko gradivo SV).

SV ima tako poleg prostovoljne rezerve, ki je bila uvedena konec leta 2002, tudi vojake prostovoljce. Prostovoljno služenje vojaškega roka je po dolžini in obsegu enako začetnemu temeljnemu vojaško-strokovnemu usposabljanju in ga morajo opraviti kandidati za poklicno opravljanje vojaške službe brez odsluženega vojaškega roka. Vojaki prostovoljci naj bi se tako na trimesečnem usposabljanju (v vojašnicah Bohinjska Bela, Murska Sobota, Novo mesto in Postojna) izurili za učinkovito preživetje na bojišču in samostojno opravljanje bojnih nalog v različnih razmerah ter dosegli ustrezno raven psihofizične pripravljenosti. Naenkrat naj bi sprejeli največ 150 kandidatov, najmanjše število kandidatov v eni vojašnici pa je deset pripadnikov.

Prostovoljnega vojaškega usposabljanja naj bi se po optimističnih predvidevanjih udeležilo vsaj 10 % letnega demografskega priliva državljanov. Predvidevali so, da bi ob dani demografski omejitvi to pomenilo, da bi se za prostovoljno služenje vojaškega roka lahko odločilo med 1.000 in 2.500 državljanov tako moškega kot tudi ženskega spola (Prostovoljno popolnjevanje Slovenske vojske, 06.12.2001).

Po besedah polkovnika Davida Humarja naj bi bilo prostovoljno služenje vojaškega roka podobno usposabljanju kandidatov za poklicne vojake oz. naj bi bilo celo enako kot prvi trije meseci usposabljanja kandidatov za poklicne vojake. Kar pomeni, da se od obveznega služenja vojaškega roka razlikuje zgolj po tem, da se prostovoljci predvsem usposabljujejo ter ne hodijo na straže in ne opravljajo dejavnosti v vojašnicah, ampak se predvsem pripravljajo za preživetje na bojišču (Prostovoljno služenje podobno poklicnemu, 01.08.2003). Po končanem usposabljanju ima kandidat ob izpolnjevanju pogojev možnost zaposlitve v SV. Služenje se izvaja na podlagi sklenjene pogodbe med MO in kandidatom, kjer se kandidati lahko prijavijo na vseh izpostavah za obrambo in v vseh vojašnicah SV. Sprejemni pogoji in ugodnosti prostovoljnega služenja vojaškega roka pa so naslednji:

Tabela 6.5, Prostovoljno služenje vojaškega roka

Sprejemni pogoji	Denarni prejemki **			Ugodnosti
	Pripada	% min. plače	Neto plačilo (SIT)	
starost od 18 do 27 let	ob nastopu služenja	10	11.148	zdravstveno in nezgodno zavarovanje
še niste odslužili vojaški rok	1. mesec služenja	15	16.723	vštevaje služenja vojaškega roka v pokojninsko dobo
ste napisali prošnjo in sklenili pogodbo za prostovoljno služenje	2. mesec služenja	25	27.871	prenočišče, prehrana in povračilo stroškov prevoza
ste zdravstveno sposobni za vojaško službo	3. mesec služenja	30	33.445	nezgodno zavarovanje*
nimate priznane pravice do ugovora vesti vojaški dolžnosti	po koncu služenja	60	66.890	nujna pravna pomoč
	skupaj v treh mesecih služenja	140	156.078	

* Od 01. 01. 2006 so vsi poklicni pripadniki SV, vojaki na služenju vojaškega roka, vpoklicani pripadniki obvezne in pogodbene rezervne sestave, vključno s pripadniki rezervne sestave vojaške policije, pri opravljanju dolžnosti v Sloveniji zavarovani za čas opravljanja službe ter za vse poškodbe pri delu, katerih posledica je smrt ali trajna izguba splošne delovne zmožnosti. Za druge poškodbe in bolezni so pripadniki stalne sestave SV zavarovani skladno s predpisi, ki urejajo zdravstveno, pokojninsko in invalidsko zavarovanje. V prejšnji pogodbi, ki je veljala do 31.januarja 2005, je bilo nezgodno zavarovanje pripadnikov

stalne sestave zagotovljeno tudi v njihovem prostem času, med koriščenjem letnega dopusta, ob dela prostih dneh in tudi za poškodbe, ki so jih dobili v tem času. Po novem pa ni dnevne odškodnine za poškodbe, ki imajo za posledico bolniški stalež, spremenjen pa je tudi čas trajanja nezgodnega zavarovanja, ki je omejen na čas opravljanja dolžnosti, vključno s časom prihoda na delo in odhoda z njega (Likar, 2006:7).

** Informativen izračun v SIT na dan 01.07.2004, vir: V službi domovine, promocijsko gradivo SV.

Število vseh prostovoljcev je leta 2005 znašalo 250, vsa naslednja leta pa naj bi se prostovoljnega služenja udeleževalo po 300 pripadnikov letno. Število interesentov in prijav je zaenkrat zadovoljivo, zato tudi v prihodnje ne pričakujejo večjih kadrovskih težav.

Vojaki prostovoljci so med služenjem zdravstveno in nezgodno zavarovani, zagotovljeno pa imajo tudi pokojninsko in invalidsko zavarovanje, prenočišče, prehrano in povračilo potnih stroškov, hkrati pa dobijo tudi mesečno plačilo. Za zagotovitev čim večjega števila kandidatov, ki bi uspešno končali prostovoljno služenje vojaškega roka, se denarni prejemki vojakom prostovoljcem z vsakim mesecem služenja povečujejo. Ker v diplomskem delu pogosto omenjam osebni dohodek vojaka kot finančni motiv zaposlovanja, bom predstavila plačilo prostovoljcev v letu 2004.

Prostovoljci so ob nastopu služenja dobili 10 % minimalne mesečne plače v državi, kar je po izračunih za julij 2004 znašalo 11.148 tolarjev. Prvi mesec služenja so dobili 15 % minimalne mesečne plače v državi (16.723 tolarjev), drugi mesec 25 % (27.871 tolarjev), tretji mesec pa 30 % (33.445 tolarjev). Po uspešno končanem služenju so dobili še 60 % minimalne plače (66.890 tolarjev), tako da so v treh mesecih skupno prejeli 156.078 tolarjev (V službi domovine, promocijsko gradivo SV).

6.3 Poklicni vojaki

"Prej ali slej se moramo vsi odločiti, kateri poklic bomo izbrali in kje bomo našli zaposlitev. Pisarniške službe lahko postanejo enolične, kot poklicni vojaki pa se nikoli ne boste dolgočasili. Čakajo vas zanimive naloge in dinamično delovno okolje od prvih urjenj in spoznavanja vojaških veščin. Hkrati pa je to poklic kot vsak drug, s plačo, sodelavci, z možnostmi za napredovanje in ugodnostmi" (V službi domovine, promocijsko gradivo SV).

Tabela 6.6, Poklicna vojska

Pogoji za zaposlitev	Denarni prejemki **			Ugodnosti
Državljanstvo RS in ne dvojno državljanstvo		Količnik	Neto plača (SIT)	Pogodbena zaposlitev do pet let z možnostjo podaljšanja
				Povračilo potnih stroškov za prevoz na delo in z njega z javnim prevoznim sredstvom
Zdravstvena in psihofizična sposobnost	Vojak s IV. stopnjo	2,00	120.000,00	Obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje
Starost: ob podpisu pogodbe praviloma do 25 let, ob izteku do 45 let				24-urno nezgodno zavarovanje *
Najmanj IV. stopnja splošne izobrazbe	Vojak s V. stopnjo	2,10	127.000,00	Mesečna vplačila dela dohodka v drugi pokojninski steber
Nečlanstvo v politični stranki				Izobraževanje doma in v tujini
Nekaznovanost (nisi bil/a pravnomočno obsojen/a zaradi kaznivega dejanja, ki se preganja po uradni dolžnosti, in nisi bil/a obsojen/a na nepogojno zaporno kazen dlje kot tri mesece za kakšno drugo kaznivo dejanje)	Vodnik	2,40	140.000,00	Vodena karierna pot
				Dinamično delo
				Delo v usklajenem in motiviranem kolektivu
	Poročnik	3,30	174.000,00	Ravnanje s sodobno vojaško opremo in oborožitvijo
Da ni varnostnega zadržka v skladu z zakonom				Udeleževanje v mirovnih operacijah po svetu
				Sodelovanje s tujimi oboroženimi silami na vojaških vajah
				Dopolnjevanje znanja in izboljšanje psihofizične pripravljenosti
				Socialna varnost

* od 01.01.2006 spremenjeno

** informativen izračun na dan 01.07.2004 v SIT, vir: V službi domovine, promocijsko gradivo SV

Leta 2003 je bilo v SV 6.376 pripadnikov stalne sestave, do konca leta 2006 naj bi SV imela 7.550 pripadnikov, v zaključni fazi projekta PROVOJ (leta 2010) pa je predvidenih 8.500 pripadnikov stalne sestave. Po besedah Simona Koreza večjih kadrovskih težav pri zaposlovanju predvidenega števila pripadnikov zaenkrat še ni bilo. Letno število prijav naj bi namreč presegalo število prostih delovnih mest. Leta 2003 naj bi za razpisanih 800 prostih delovnih mest za delo poklicnega vojaka prejeli okrog 3.500 prijav kandidat in kandidatov. Leta 2004 naj bi bilo za 710 prostih mest 1.400 prijav kandidatov z ustrežno izobrazbo, medtem ko naj bi se leta 2005 se za 684 prostih mest prijavilo 1.000 kandidatov

z ustrezno izobrazbo. Za leto 2006 je predvidenih 600 prostih mest (k prostim mestom so všteti tudi odhodi vojakov iz organizacije).

Ker mora načrtovano število pripadnikov stalne sestave do konca leta 2010 znašati 8.500, je zelo pomembno, da se pozornost usmeri tudi na privabljanje kandidatov za poklicne vojake. Za popolnjevanje stalne sestave ni dovolj le dosledno izvajanje strategij projekta PROVOJ, potrebno se je usmeriti tudi na motive posameznika in ugotoviti, kaj je tisto, zaradi česa so se mladi pripravljeni zaposliti v vojski. Obvezni sta tako promocija poklica kot tudi ugodnosti, ki jih omogoča zaposlitev v SV. Obvezno je tudi dobro plačilo.

Slovenski vojak si tako zaradi specifike poklica kot tudi zaradi pripravljenosti, da v vsakem trenutku žrtvuje svoje življenje, zasluži vsaj poseben status (ne statusa javnega uslužbenca), posebno plačilo za svoje delo (ki bi moralo biti enako vsaj povprečni mesečni plači v gospodarstvu v Sloveniji) ali pa določene ugodnosti (npr. davčne olajšave pri nakupu nepremičnin ali premičnin, subvencionirano šolanje in vrtec za otroke).

Tabela 6.7, Neto plača poklicnega vojaka glede na stopnjo izobrazbe:

Naziv delovnega mesta	Stopnja izobrazbe	Približna neto plača v SIT na mesec***
Kandidat za vojaka I	V.	128.000
Kandidat za vojaka II	IV.	119.000
Pripravnik s srednjo izobrazbo	V.	90.000
Pripravnik s srednjo poklicno izobrazbo	IV.	83.000

(Na spletni strani www.slovenskavojska.si dne 27. 06. 2006 so pod tabelo navedeni tudi drugi dodatki k plači in sicer dodatek za delovno dobo in dodatek za stalnost po petih letih zaposlitve v SV)

*** Približna neto plača v SIT na mesec pri vrednosti količnika 53.748 SIT, vir: Poklicni vojak, www.slovenskavojska.si, junij 2006.

Če omenim, da so ciljna skupina mladi, stari od 18. do 25. leta, ni potrebno posebej poudarjati, da gre za generacije, za katere so zaslužek in omenjene ugodnosti izrednega pomena. Če pogledamo podatke iz tabele 6.7, je jasno, da kandidat za vojaka prejema le 128.000 SIT na mesec.

Da bi se ciljna populacija, ki je na udaru vseh podobnih delovnih organizacij (policije kot tudi delovnih mest v proizvodnji, saj gre konec koncev za mlade in zdrave osebe¹⁰) odločila ravno za vojaški poklic, pa jo je potrebno pritegniti še z drugimi ugodnostmi. Na spletnih straneh MO so objavljene naslednje ugodnosti pripadnikov Slovenske vojske:

- povračilo potnih stroškov za prevoz na delo in z njega z javnim prevoznim sredstvom;
- obvezno dodatno pokojninsko zavarovanje; del dohodka ministrstvo mesečno vplačuje v drugi pokojninski steber, zato naj bi se pokojnina po upokojitvi povečala;
- ravnanje s sodobno vojaško opremo in oborožitvijo;
- sodelovanje s tujimi OS na vojaških vajah doma in v tujini;
- udeleževanje v mirovnih operacijah;
- dopolnjevanje znanja in izboljšanje psihofizične pripravljenosti;
- dinamično delo, prenočišče, prehrano in povračilo potnih stroškov med usposabljanjem v Vipavi ter med večdnevnim usposabljanjem in vojaškimi vajami.

6.4 Pogodbena rezerva

V vojašnici Bohinjska Bela je bil 23. decembra 2002 slovesen postroj 1. čete 132. gorskega bataljona, ki je združevala prve pogodbene rezerviste v SV. Odziv na razpis v 132. gorski bataljon je bil precejšen, saj se je v tednu dni od 1.000 pozvanih odzvalo 273 kandidatov, izbrali pa so 177 kandidatov z gorniškimi in drugim posebnim znanjem. Ti naj bi na leto dobili od 360.000 do 420.000 SIT (Bric, 2004: 14). Pogodbo so lahko sklenili za 5 let in jo lahko podaljšujejo za 5 let, največ do koledarskega leta, v katerem dopolnijo 50 let (oz. 60 let za častnike). 117 rezervistov je petletno pogodbo z MO podpisalo na podlagi spremenjenega Zakona o obrambi in Uredbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV.

Dopolnitev Uredbe o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi SV leta 2004 je omogočila tudi sprejem kandidatov brez odsluženega vojaškega roka oz. tistih,

¹⁰ Znano je namreč, da je ob uvedbi proizvodnje novega avtomobila v podjetju Revoz in s tem povečani potrebi po zaposlovanju, zanimanje za SV pri kandidatih upadlo.

ki glede na potrebe SV nimajo ustrezne vojaške evidenčne dolžnosti (VED)¹¹ (Pišlar, 2005: 19).

MO sklepa petletne pogodbe, na podlagi katerih pogodbeni rezervisti v enoti opravijo do 30 dni usposabljanj na leto. Tisti kandidati (ciljna skupina so mladi do 35. leta), ki v pogodbeno rezervo vstopijo z odsluženim vojaškim rokom, vendar brez ustreznega VED, morajo v prvem letu na osnovnem vojaškostrokovnem usposabljanju (OVSU) najprej pridobiti ustrezno vojaško evidenčno dolžnost za formacijsko dolžnost, na katero so kasneje razporejeni. Zato so z njimi sklenjene šestletne pogodbe. Kandidati, ki nimajo odsluženega vojaškega roka, pa so prvo leto napoteni na temeljno vojaškostrokovno usposabljanje (TVSU), praviloma drugo leto pogodbenega razmerja pa na OVSU, zato so z njimi sklenjene sedemletne pogodbe.

Višina plačila za udeležbo na usposabljanju ni odvisna od posamezne vrste usposabljanja, temveč od formacijske dolžnosti in dneva usposabljanja. Tako naj bi ob delovnem dnevu pogodbeni rezervist prejel 75 % osnovnega količnika, ki velja za poklicnega pripadnika SV na enaki formacijski dolžnosti, ob sobotah 100 %, ob nedeljah in praznikih pa 150 %. Vojak s IV. stopnjo izobrazbe naj bi na delovni dan prejel 2.741 tolarjev, podčastnik s činom vodnika 3.289 tolarjev, častnik s činom poročnika pa 4.523 tolarjev. Med pogodbenimi pripadniki, ki imajo z MO sklenjene petletne pogodbe, naj bi za 11 mesecev pripravljenosti in mesec udeležbe na usposabljanju vojak povprečno dobil 420.000 tolarjev neto, podčastnik 439.000 tolarjev neto in častnik 483.000 tolarjev neto (glej tudi tabelo 6.8). Pogodbeni pripadniki, ki z MO sklenejo sedemletne pogodbe, pa naj bi prvo in drugo leto prejeli približno 270.000 tolarjev neto. Naj še omenim, da so pogodbeni rezervisti za vsa prejeta plačila oproščeni plačila dohodnine (Grmek, 2005: 16).

Rezervisti naj bi izvajali predvsem naloge zaščite, reševanja in pomoči, v skrajnih primerih pa naj bi se udeležili tudi misij v tujini. V času trajanja izvajanja nalog v tujini so tako pogodbeni pripadniki rezervne sestave kot tudi pripadniki stalne sestave SV upravičeni do plače in dodatkov, ki so urejeni s splošnimi predpisi v tujini.

¹¹ Z Uredbo so aprila 2005 v rezervo začeli vabiti tudi konjenike.

Tabela 6.8, Pogodbena rezerva

Sprejemni pogoji	Denarni prejemki			Ugodnosti	
		vojak	podčastnik		častnik
Državljanstvo RS in ne dvojno državljanstvo					Plačilo za pripravljenost vpoklica
Moški in ženske od dopolnjenega 18. leta starosti do koledarsko dopolnjenega 40. leta ženske in 50. leta moški oz. 60. leta, če so častniki	Neto plačila za pripravljenost (11 mesecev)*	420.000	439.000	483.000*	Plačilo za udeležbo na usposabljanjih
Da ti ni bila priznana pravica do ugovora vesti					Nadomestilo plače za čas usposabljanja
Da imaš ustrezno izobrazbo					Plačilo za opravljanje vojaške službe v miru, izrednih razmerah in v vojnem stanju
Da nisi zaposlen/a ali na delu, usposabljanju ali šolanju v tujini	Neto plačila za usposabljanje (30 dni)	Od 71.759 do 82.564 ***	Od 86.154 do 89.744 ***	Od 118.462 do 119.807 ***	Prenočišče, prehrana in povračilo stroškov prevoza
Da nisi prednostno razporejen/a na delovno dolžnost					Nezgodno zavarovanje**
Da nisi oseba, ki se ne razporeja na obrambne dolžnosti					Zavarovanje za morebitne poškodbe med usposabljanjem, zato ste upravičeni do stoo odstotnega bolniškega dopusta
Da nisi kaznovan/a					Nujna pravna pomoč
					Napredovanje v vojaški strukturi
					Izobraževanje doma in v tujini
					Dodatek na stalnost
	Po prenehanju opravljanja vojaške službe vas delodajalec mora sprejeti na prejšnje delovno mesto				

* Grmek, Lažji vstop v pogodbeno rezervo Slovenske vojske, 2005: 16

** Od 01. 01. 2006 spremenjeno.

*** Plačilo je odvisno od količnika, določenega za konkretno dolžnost, informativni izračun v SIT na dan 01. 07. 2004, vir: V službi domovine, promocijsko gradivo SV.

Število pripadnikov pogodbene rezerve je leta 2003 znašalo le 434. Do konca letošnjega leta naj bi jih bilo 2.200 (junija 2006 jih je bilo 1.382). To pomeni, da je do konca tega leta potrebno v pogodbeno rezervo pritegniti še 818 oseb. Do konca leta 2010 je tako potrebno zaposliti skupno še 4.118 oseb, končno število naj bi bilo namreč 5.500 pripadnikov.

Menim, da je kadrovanje v pogodbeni rezervi že sedaj težavno. Verjamem pa, da se s pravnimi pristopi (ugodnosti, višja plačila ipd.) lahko število pogodbenih rezervistov vsaj približa načrtovanemu številu kadra, če ga že ne doseže. V vsakem primeru pa se moramo zavedati, da so spremembe za zagotavljanje načrtovanega števila kadra nujne.

6.5 Slovenska vojska na mednarodnih vojaških operacijah

Sodelovanje SV v mednarodnih operacijah se je v skladu z izvajanjem obrambnih reform, varnostnimi razmerami in nacionalnimi interesi postopno povečevalo. Pripadniki SV sodelujejo v mednarodnih operacijah NATA in EU ter na misijah OZN (Kladnik, 2006: 122). V mednarodne mirovne operacije je bilo leta 2004 vključenih 193 pripadnikov SV, leta 2005 pa že 247. Od leta 1997, ko je SV prvič napotila svoje pripadnike v tujino, jih je v mednarodnih operacijah v tujini delovalo že več kot 1.200 (Pišlar, 2006: 6).

Delo na mirovni operaciji je povezano s številnimi tveganji, ki jih upošteva tudi nova pogodba o nezgodnem zavarovanju za poklicne pripadnike in druge vojaške osebe. Po novi pogodbi, ki velja od 01. 01. 2006 je nezgodno zavarovanje v času sodelovanja v mirovni operaciji razširjeno glede zavarovalnih tveganj, ki izhajajo iz opravljanja nalog na misiji, kot tudi tveganja glede vojnega dogajanja in terorističnih dejanj, kar je doslej veljalo le za Afganistan, zdaj pa velja za vse misije, ne glede na to, kje potekajo (Likar, 2006: 3).

Kako pomemben je finančni dejavnik in kako vpliva na motivacijo, lahko sklepamo ravno glede na plačilo, ki ga SV ponuja pripadnikom na misijah (glej tabelo 6.9). Po nekaterih raziskavah naj bi bilo ravno plačilo eden izmed najpomembnejših motivov za udeležbo slovenskih vojakov na misijah.

Tabela 6.9, Slovenska vojska na mirovni misiji

Informativni izračun *	Količnik	Plača (v EUR)
vojak	1,80	2.363
vodnik	2,20	2.641
poročnik	3,80	4.100
polkovnik	4,90	4.865

* Na dan 01.07.2004; vsebuje količnike po formaciji za napotitev na misijo v Bosno in Hercegovino za dolžnost vojaka, vodnika, poročnika in polkovnika; vir: V službi domovine, promocijsko gradivo SV.

7. PRIVLAČNOST POKLICA SLOVENSKEGA VOJAKA

V nadaljevanju poglavja želim na kratko povzeti nekaj ključnih dejavnosti, ki bi lahko vplivale na privlačnost poklica vojaka. Strategije profesionalizacije SV, načrtane v projektu PROVOJ, ki predstavljajo nekakšne smernice k izoblikovanju boljšega statusa zaposlenih v SV, sem opredelila že v poglavju z naslovom Projekt profesionalizacije-PROVOJ. V nadaljevanju se tako ne nameravam poglobljati v podprojekte projekta PROVOJ, temveč se bom končno usmerila na moje videnje načina zagotavljanja kadra. To pomeni, da bom kratko predstavila možne rešitve, ki bi posledično pripomogle k doseganju vsakoletnega načrtovanega števila kadra v SV. Usmerila se bom predvsem na ugodnosti kot motiv za zaposlovanje kandidatov v OS in pa na izobrazbo kot pogoj, ki oži že tako številčno majhen bazen potencialnih kandidatov. Zanima me, ali bi znižanje vstopnih pogojev v SV glede na stopnjo izobrazbe (s IV. stopnje na III. stopnjo) pripomoglo k povečanju števila potencialnih kandidatov. Ker predvidevam, da so tisti z nižjo stopnjo izobrazbe (III.) dejansko tudi manj zanimivi za ostala podjetja, sem sklepala, da bi SV lahko nekoliko znižala vstopni pogoj za zaposlitev t. j. stopnjo izobrazbe. Za analizo sem si tako izbrala brezposelne s III. stopnjo izobrazbe, za katere sem predvidevala, da si želijo predvsem reden dohodek oz. zaposlitev. Kot motiv za zaposlitev sem v nadaljevanju poudarila tudi finančni vidik, t. j. plačo, ter se na podlagi tega usmerila na dokazovanje moje druge hipoteze. Sprašujem se, ali povečanje plače pripadnikom OS vpliva na zmanjšanje brezposelnosti, seveda pod pogojem, da so ostali vstopni pogoji za zaposlitev zadovoljeni.

SV danes poleg častnikov in podčastnikov zaposluje poklicne vojake, ki se za vojaški poklic odločijo prostovoljno. Tovrstni vojaki so mnogo bolj usposobljeni od nekdanjih obveznikov na služenju vojaškega roka, zlasti za upravljanje s tehnološko-tehnično kompleksnimi oborožitvenimi sistemi. Večja učinkovitost poklicnega vojaka v primerjavi z nabornikom na služenju vojaškega roka je popolnoma razumljiva, kajti usposabljanje je njegova služba, vsak dan vsaj nekaj let. Zaradi plačila, ki bi poklicnega vojaka motiviralo, da bo vojaški poklic pripravljen opravljati, pa je ta mnogo dražji od nabornika, ki je prejemal le skromno žepnino (Svete, 2002:3).

Da bi še naprej zagotavljali ustrezno število prostovoljcev v SV, pa je potrebno poklic ustrezno promovirati in omogočati že omenjene ugodnosti; poleg ustreznega plačila

pridejo v pošteve morebitne davčne olajšave, dodatna in nezgodna zavarovanja itd. Večji napredek danes žal še ni viden, vendar pa se strategije načrtane v PROVOJ-u, pospešeno izvajajo. Tudi sam sindikat vojske, obrambe in zaščite naj bi se vendarle nekoliko organiziral, saj pripadnikom preko odvetniške pisarne Senica že zagotavljajo pravno pomoč, pri čemer imajo člani 25-odstotni popust. Kot komitenti Delavske hranilnice naj bi se dogovorili za ugodna posojila za člane sindikata. Nekaj pogodb o ugodnostih so sklenili tudi s podjetji Harvey Norman, Alpina, Svilanit, Špan, fitness centrom Sokol itd. (Grmek, 2005: 5).

Eno izmed zaenkrat le predlaganih ugodnosti bi lahko poimenovali tudi stanovanjska ugodnost. Predlog je namreč bil, naj bi denar, pridobljen z odprodajo nepotrebnih vojaških objektov in infrastrukture, usmerili v nakup in gradnjo novih stanovanj samskega tipa za pripadnike SV (Bric, 2003: 2). Vendar pa po besedah polkovnika Majcenoviča stanovanja za vojake iz finančnih razlogov ne morejo biti bonitete tudi če bi vojaku zagotovili stanovanje v Ljubljani, nastopi problem zelo visokih stroškov. Njegova plača je npr. pri IV. stopnji od 120 do 150 tisoč tolarjev, stanovanje pa bi ga stalo vsaj 70 do 80 tisoč tolarjev. Glede na to, da je interes javne uprave znižati materialne stroške ravno na račun prevoznih stroškov, kar se sliši sicer obetavno in pomaga pri pridobivanju novih kadrov (prevozniki so trenutno največja boniteta, saj nekateri dobijo za prevoz praktično toliko kot za plačo), pa naj bi na MO razmišljali o garsonjerah za nastanitev vojakov v vojašnicah. To bi bilo v tem primeru za vojaka le še slabše (Knific, 2006: 4 - 6).

Ključne spremembe za "izboljšanje statusa slovenskega vojaka" naj bi prinesel tudi Zakon o službi v SV, s katerim želijo urediti status vojaških oseb, ki naj po novem ne bi bile več javni uslužbenci. Razumeti moramo namreč, da organizacija, katere del temelji na realizaciji zahtevanih nalog v tujini, ne more uporabljati enakih izhodišč kot uslužbenci v javni upravi. V omenjenemu zakonu naj bi se tako končno dotaknili tudi bonitet. Predlog zakona naj bi urejal delovna razmerja in vojaško službo zunaj države, v ospredje pa bi postavil tudi celostno skrb za vojaške osebe in institucionaliziral varuha pravic vojakov.

Ravno v zvezi z omogočanjem različnih ugodnosti se v SV zavedajo, da ni dovolj nekoga privabiti le za krajši čas, ampak je potrebno poskrbeti, da pripadnik SV v vojaški organizaciji ostane čim dlje časa. Ne samo, da se z leti tako pridobi boljše usposobljenega in

motiviranega vojaka, katerega cena usposabljanja v vojski tudi ni zanemarljiva, ampak tudi zadovoljnega vojaka, ki ima občutek, da SV nekaj naredi zanj (in njegove bližnje).

Po besedah obrambnega ministra Erjavca se tudi na ministrstvu zavedajo, da je potrebno nadaljnje urejanje statusnih vprašanj pripadnikov stalne sestave in pogodbenih pripadnikov rezervne sestave, zato nameravajo pozornost tudi v prihodnje posvečati predvsem:

- dopolnjevanju ureditve sklenitve pogodbenega razmerja;
- zadrževanju v službi, ki vključuje izdelavo in uporabo kariernega modela v SV in nematerialne stimulacije, skrb za ožje družinske člane, boljše bivalne pogoje, popuste in olajšave pri nakupih ter uporabo počitniških kapacitet ministrstva itd.;
- urejanju odhoda iz službe po končanem pogodbenem razmerju, ki vključuje odpravnine, nudi pomoč pri nadaljevanju poklicne poti po končanju pogodbenega razmerja v SV, s čimer so povezani sporazumi z drugimi ministrstvi in pomembnejšimi delodajalci o sodelovanju in zaposlovanju pripadnikov SV;
- urejanju področja vojaškega izobraževanja in usposabljanja za potrebe poklicne vojske ter raziskovalno-razvojne dejavnosti za vojaške potrebe;
- formalno-pravni uveljavitvi vojaških poklicev ipd. (V zvezi s statusom poklicnega vojaka, 14.11.2003).

Rešitve za načrtovano izvajanje kadrovanja so poleg ugodnosti, ki bi motivirale posameznika za zaposlitev v SV, v veliki meri odvisne tudi od samih vstopnih pogojev. MO naj bi tako tudi zaradi statističnih predvidevanj o demografskih gibanjih v naslednjih letih predlagalo zvišanje starostne meje in znižanje izobrazbenih pogojev za vstop v SV. Navedena sprememba pogojev za vstop v SV naj ne bi bila splošna, temveč se bo nanašala na določene vojaške dolžnosti, ki naj bi jih GŠSV opredelil v vojaških formacijah (Arnejčič, 2003: 3). Kot ugotavlja polkovnik Majcenovič, načelnik oddelka za pridobivanje kadra, naj to niti ne bi predstavljalo večjih težav, saj naj bi pri analiziranju služenja vojaškega roka nabornikov ugotovili, da je imelo kar 68 % izmed njih tretjo stopnjo izobrazbe. Na podlagi tega lahko sklepamo, da bi za SV morali biti zanimivi tudi mladi, ki dejansko ne izpolnjujejo izobrazbenih pogojev, vendar pa jih vojaški poklic očitno zanima. Slednji bi lahko v vojski dobili tudi priložnost za pridobitev srednješolske izobrazbe. Tako

za SV kandidat z zgolj osnovno šolo niti ni zanimiv, zanimivi pa bi lahko bili tisti s skrajšanim dveletnim programom izobraževanja, ki četrte stopnje niso končali (zaradi različnih socialnih in drugih dejavnikov ter tudi vpliva pubertete), saj naj bi bili ti v obvezniškem sistemu zelo dobri vojaki naborniki. Če bi takšne kandidate sprejeli v SV in jim ne bi mogli ponuditi zvišanja izobrazbe, naj bi jim omogočili vsaj nacionalno poklicno kvalifikacijo. Takšna ureditev bi vsekakor pomenila dobro motivacijo za omenjene kandidate za poklic vojaka.

Polemike v zvezi s tem so se pojavile tudi v medijih, saj je bilo tej temi namenjene nekaj pozornosti tudi v oddaji Tednik na TVS 1, dne 23. 03. 2006. Ljubica Jelušič s Fakultete za družbene vede se tako ne strinja z znižanjem kriterijev za vstop v SV na račun izobrazbe, saj meni, da zaposleni z nižjo stopnjo izobrazbe ne morejo izpolnjevati kriterijev sodobnega vojaka, ki naj bi imel sposobnosti, obvladal naj bi vsaj en tuj jezik ipd. Po njenem mnenju zahteva sodobna vojaška tehnika tehnično dovolj usposobljene OS, ker ravno nove generacije oborožitvenih sistemov zahtevajo visoko usposobljene, izurjene in inteligentne vojake (Jelušič, 1997: 112).

V isti oddaji pa je v zvezi z morebitnimi rešitvami tega problema, t. j. povečanjem števila kandidatov z zaposlovanjem oseb z nižjo stopnjo izobrazbe od predpisane ter tudi z vstopom oseb s kriminalno preteklostjo, Kotnik - Dvojmoč izjavil, da si trenutna SV ne more privoščiti takšnih vojakov, saj v sedanji vojaški strukturi ne bi bilo mogoče vzdrževati reda.

V SV si po besedah Simona Koreza prizadevajo imeti številčno majhno, a dobro opremljeno in izurjeno vojsko, kar naj bi bila t. i. "nišna prednost", saj naj bi SV le zapolnjevala zmogljivosti drugih vojska. To pomeni, da RS sicer ne more ponuditi kvantitete, lahko pa ponudi kvaliteto pripadnikov SV. Kvaliteten vojak pa je po mojem mnenju visoko usposobljena, izurjena, inteligentna oseba in ne "neizobražen kriminallec".

Zaenkrat tudi ni strahu, da bi kader v SV dopolnjevali z najemniškimi vojskami. Po besedah Simona Koreza se o najemniških vojskah ne razmišlja, saj pridobivanje tujcev za takšne primere tudi zaradi zakonskih omejitev zaenkrat še ni možno.

Vprašanje, kako naj država zagotovi, da bodo v obrambni sistem in SV vstopali primerni kandidati, ki bi ob danih, predvsem pa sprejemljivih, finančnih in tehničnih

sredstvih, novih varnostnih izzivih in nalogah uresničili pričakovanja, ki jih imata do SV tako slovenska javnost kot širše mednarodno okolje, tako še ostaja.

7.1 Motivi za zaposlovanje

Menim, da bi se morale vse države, ki se soočajo s kadrovskimi težavami, enako velja tudi za Slovenijo, podrobneje poglobiti v preučevanje motivov za zaposlovanje v OS. Motiv je namreč nekakšna gonilna sila, na podlagi katere se ljudje odločamo. In če je današnjemu mladostniku ključni motiv za zaposlitev v SV finančni dejavnik (katerega sem izpostavila), torej želja po zaslužku, bi SV morala ta dejavnik bolj upoštevati in s tem tudi motivirati posameznika za zaposlitev v SV. Poleg ekonomskih motivov obstajajo seveda tudi drugi razlogi za pridružitve SV. Slednji odsevajo **konvergentni** ali **divergentni** pristop k vojaški profesiji. Če se motive oz. razloge loči po skupinah (glej Garb, 2002: 84), pri tem pa se za kriterije ločitve vzame podobnosti/različnosti motivov zaposlovanja v vojski z motivi zaposlovanja, ki prevladujejo v civilnih organizacijah (pri čemer se upošteva vojaška profesija kot posebna, specifična), dobimo skupino divergentnih (tradicionalnih) motivov in skupino konvergentnih (posttradicionalnih) motivov (glej tabelo 7.10).

Tabela 7.10, Divergentni (tradicionalni) in konvergentni (posttradicionalni) razlogi pridružitve vojski (Garb, 2002:84 po Sarvaš, Hodny, 1999:20)

Divergentni (tradicionalni) razlogi	Konvergentni (posttradicionalni) razlogi
Zgledovanje po določenih vojaških osebnostih	Možnosti izobraževanja in nadaljnega urjenja
Služenje narodu	Plača
Družinska tradicija	Zanimanje za tehniko
Zanimanje za vodenje ljudi	Možnost opravljanja dela učitelja
Iskanje avantur	Varnost zaposlitve
Zanimanje za šport in fizične aktivnosti	Želja po neodvisnosti
Vojaška etika	Strah pred brezposelnostjo
Delo za disciplinarno organizacijo	Družbena promocija
Da bi šel na morje, da bi letel, da bi skakal s padalom	naključno
Zanimanje za vojsko	

Pri ekonomsko-socialnih motivih za vojaški poklic gre tako predvsem za varnost zaposlitve in višino plače ter druge materialne ugodnosti, kot so zdravstveno in socialno zavarovanje, pokojnine, rešitev stanovanjskega problema, financiranje prekvalifikacij in

dokvalifikacij ob izstopu iz vojaške organizacije ipd. Pri statusnih motivih pa gre predvsem za čast in ugled ter nekatere materialne ugodnosti, kot so bonificirana delovna doba in praviloma dokaj ugoden položaj pri iskanju civilne zaposlitve (Grošelj, 2004: 16). Po mnenju Garbove ekonomsko usmerjena javnost ne ceni dela v vojski in ga umešča med neproduktivne dejavnosti. Družba, ki ji ne preti očitna zunanja nevarnost, želi čimbolj zmanjšati sredstva za vojsko in hkrati ne odobrava odliva mladih ljudi v neproduktivni sektor (Garb, 2002: 61). Verjamem pa, da bi bilo zanimanje za zaposlitev v SV večje, če bi ta zaposlenim nudila tudi ugodnosti, kot so npr. davčne olajšave in različne subvencije.

7.2 Ekonomski motiv za zaposlovanje v Slovenski vojski

Skozi celotno diplomsko delo se trudim podati čim več možnih rešitev, kako in s čim lahko SV privabi mlade v delovno razmerje (promocija poklica, ugodnosti zaposlenim, razširitev ciljne skupine,...). Vendar različne raziskave kažejo, da je ravno plača najpomembnejša med razlogi za zaposlitev oz. da je ekonomski faktor eden ključnih dejavnikov, ki vplivajo na odločitev o zaposlitvi. Tudi sama vidim možno rešitev težav kadrovanja v SV ravno v ekonomskem motivu, hkrati pa bi opozorila, da je analiziranje ekonomskega dejavnika in njegovo vključevanje na trg vojaške delovne sile za razumevanje celotnega procesa kadrovanja zelo pomembno. Tako poskušam v nadaljevanju z ekonomskim motivom opredeliti nadaljnjo analizo ter ekonomski dejavnik poudariti kot ključen za dokazovanje moje druge hipoteze in ga podrobneje predstaviti.

Problem kadrovanja je bil sicer prisoten tudi v obvezniškem načinu popolnjevanja, kjer je dejansko šlo za sistem, ki je silil posameznike, da so proti svoji volji delali za manjšo plačo, kot so jo imeli ostali, ki niso služili vojaškega roka. Medtem ko so bili ti v uniformi, so si namreč njihovi sovrstniki pridobivali izkušnje in napredovali v civilnem sektorju gospodarstva ter pri tem tudi pridobivali vrednost človeškega kapitala¹².

¹² Človeški kapital kot ključni element intelektualnega kapitala nam predstavlja tiste človeške vire, ki so ustrezno izobraženi, izpopolnjeni in usposobljeni za uspešno in učinkovito opravljanje del in nalog ter s svojimi znanji, izkušnjami, veščinami, lastnostmi, sposobnostmi, zanosom, ustvarjalnostjo, odzivnimi zmožnostmi in sposobnostmi upravljanja sprememb prinašajo vrednost organizaciji (pri tem govorimo o vrednosti v najširšem smislu, ne le o tržni). Vlada Republike Slovenije, Kadrovska služba, Letna poročila 2003, http://mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/pdf/kadrovske_inf_12.pdf.

Današnji, poklicni način popolnjevanja, ki ga imamo v RS, pa temelji na delovanju prostega trga in na osnovi tržnih plačil. V OS privablja tisto prostovoljno delovno silo, ki ima najnižje oportunitetne stroške¹³, kar praviloma zagotavlja dan obseg vojaške delovne sile pri najnižjih ekonomskih stroških (Oi, 1967: 53). Podobno naj bi se dogajalo tudi pri vzdrževanju prostovoljne rezervne sestave, saj ta, gledano z ekonomskega vidika, predstavlja po mnenju Kotnika - Dvojmoča velik strošek za OS, vendar je njeno vzdrževanje še vedno cenejše od vzdrževanja stalne sestave. Razloge vidi v tem, da so rezervisti honorarni vojaki, zaradi česa naj bi bili stroški njihovega vzdrževanja nižji in naj bi predstavljali praviloma eno šestino stroškov vzdrževanja stalne sestave. Zaradi manjšega obsega urjenja pa je mogoč prihranek pri hrani, strelivu, rezervnih delih, gorivu in drugih potrebščinah (Kotnik, 2002: 232).

V državah, kjer je popolnjevanje OS v celoti poklicno, je torej vse odvisno od pretoka kadra s trga delovne sile. Vendar pa se ne strinjam, da v poklicnem načinu popolnjevanja zaposlujejo osebe z najnižjimi oportunitetnimi stroški, saj se brezposelni, kot dokažem v nadaljevanju, kljub rednemu mesečnemu dohodku (pribl. 128.000 SIT) ne odločajo za vojaški poklic. Ponudba vojaške delovne sile je tako med drugim odvisna tudi od populacije mladih (njihovih vrednot, motivov za zaposlovanje in psiho-fizične sposobnosti) ter relativnih prednosti vojaškega oz. civilnega življenja, na katere vsaj delno vplivata raven vojaških plačil in stopnja brezposelnosti. Na takšne težave kažejo tudi izkušnje drugih držav, ki so ob prehodu na poklicno popolnjevanje izvedle osnovne analize trga delovne sile in njegovega odziva na zahteve OS. S takšnimi težavami se srečujemo tudi v RS.

7.2.1 Plačilo kot motiv zaposlovanja

Da so pripadniki SV za svoj poklic premalo plačani nakazujem skozi vsa poglavja v diplomskega dela. To, da so plačani kot javni uslužbenci, ter dejstvo, da država varčuje pri njihovih plačah, lahko poklicnemu vojaku predstavlja izredno slab motiv.

Vojaška organizacija se namreč na trgu delovne sile srečuje s konkurenčnimi odjemalci delovne sile, s katerimi pogosto, glede na ugodnosti, ki jih lahko ponudi, in glede na zahtevnost dela, težko tekmuje. Zato je toliko bolj pomembno vedeti, ali je za vojaški

¹³ Oportunitetni strošek je strošek izgubljene ugodnosti/priložnosti (Lah, 2005: 13).

poklic med mlado populacijo zadosten interes in ali je na trgu delovne sile vojaška organizacija lahko dovolj konkurenčna. Velik vpliv na ekonomski dejavnik ima trenutna gospodarska situacija v Sloveniji, katere posledica je ravno zmanjšanje možnosti zaposlitve v drugih sektorjih in na drugih področjih. Analiza slovenskega trga dela nam lahko jasno nakaže razmerje na trgu dela in katere pogoje bi morali ponuditi delodajalci. Za slovenski trg delovne sile so namreč značilna izobrazbena, poklicna in regionalna strukturna neskladja (Človeški kapital, delovna sila in trg dela, 05.06.2006).

Glede zaposlovanja v SV se pojavlja tudi vprašanje ali profil tistih, ki se odločijo za vojaški poklic, ustreza zahtevam vojaške organizacije. Ponudba vojaške delovne sile je namreč med drugim odvisna tudi od populacije mladih moških, ki imajo primerne kakovostne značilnosti za opravljanje vojaške službe. Za zaposlitev v SV je kot pogoj predpisana določena stopnja izobrazbe. Zato se postavlja vprašanje, ali se izobraženemu in izurjenemu kadru v SV glede na nižje plačilo kot v kateri drugi gospodarski panogi sploh "splaća" zaposliti v OS. Znano je namreč, da je neto povprečna plaća za zaposleno osebo v Sloveniji aprila 2006 znašala 178.716 SIT (Povprečna mesečna plaća, junij 2006), minimalna plaća v RS pa 122.600 SIT (Minimalna plaća, 21.06.2006). Kako je potem možno pričakovati, da se bo posameznik s V. stopnjo izobrazbe zaposlil v SV kot vojak za povprečno 128.000 SIT na mesec, glede na to, da je v "službi domovine in vedno na razpolago" in da mora biti med opravljanjem svojih nalog pripravljen tudi na žrtvovanje svojega življenja?

V raziskavi Obramboslovnega raziskovalnega centra na FDV-ju o odnosu mladih v Sloveniji do vojaškega poklica, ki je potekala v maju 2003 v 75 oddelkih na 41 slovenskih srednjih šolah in je bilo vanjo vključenih 1.468 dijakov tretjih letnikov iz triletnih in štiriletnih programov teh šol, so bila pričakovanja anketirancev glede plačila za vojaški poklic višja od dejanskih plač. Po podatkih MO je bila plaća vojaka s IV. stopnjo izobrazbe marca 2004 115.000 SIT neto in vojaka s V. stopnjo izobrazbe 128.000 SIT neto (zajeti naj bi bili tudi vsi zakonsko določeni dodatki za delavce SV). Pričakovanja večine anketirancev glede plače za vojaka pa so bila v razponu med 120.000 in 150.000 SIT (Grošelj, 14 - 17).

Ker so pomembni dejavniki pri odločanju za vojaški poklic, glede na njegove specifikke, tudi ugodnosti ob odhodu iz vojaške službe, so bile anketirancem ponujene tri možnosti: odpravnina, pomoč pri iskanju službe in finančna pomoč (štipendija) za nadaljnje

šolanje in izobraževanje. Večina (42,6%) se jih je odločila za finančno pomoč za nadaljnje šolanje in izobraževanje, 38,8 % se jih je odločilo za pomoč pri iskanju službe in le 18,6 % za odpravnino (ibidem). Jasno je torej, da so pričakovanja anketirancev večja, kot je realno stanje v SV. Za vojaški poklic se dejansko pričakuje višje plačilo in tudi nematerialne ugodnosti.

7.2.2 Brezposelni kot potencialni kandidati za zaposlitev v Slovenski vojski

Poleg načrtne motivacije bi utegnili k večjemu zanimanju za delo v SV prispevati tudi ekonomska stiska državljanov, ki je največkrat posledica brezposelnosti. Na slovenskem trgu dela naj bi bile namreč najbolj pokrite potrebe po delavcih s štiriletno srednjo izobrazbo ter tistih brez poklicne izobrazbe, najslabše pa potrebe po delavcih z nižjo poklicno ter z več kot srednjo izobrazbo. Tudi regionalne razlike naj bi bile velike (Človeški kapital, delovna sila in trg dela, 05.06.2006). To so dokazale tudi različne študije pri nas, saj imajo regije z relativno visoko stopnjo brezposelnosti večjo stopnjo ponudbe poklicne vojaške delovne sile od povprečja (primer: leta 2002 je imela regija Maribor 9.800 mladih do 30 let brezposelnih od 52.528 vseh mladih brezposelnih, sledila so mesta Ljubljana, Celje, Murska Sobota, Ptuj, Velenje itd. (Tabela II, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, 21.06. 2006)): ravno tako pa je bilo po podatkih Zavoda za zaposlovanje RS največ zaposlenih v SV ravno iz regije Maribor, in sicer 49 od vseh 212 brezposelnih v Sloveniji, sledilo je Celje z 38 zaposlenih, Ptuj s 35 zaposlenih, Velenje z 32 zaposlenimi, Ljubljana s 26 zaposlenimi itd. Primorska je za zaposlovanje v SV še vedno najtrši oreh, tu ima Oddelek za pridobivanje kadra v SV najmanj učinka, čeprav po drugi strani tam vlagajo največ. Najštevilčnejši je ljubljanski bazen, ta uprava sega od Zasavja do Kočevja, od koder je tudi največ kandidatov. Sama Ljubljana nima toliko kandidatov. Pa tudi samo mesto Maribor ne toliko kot njegova okolica (Knific, 2006: 6). Pri odločitvi za vojaško službo naj bi tako bili v ospredju mesečni dohodek posameznika, mesečni družinski dohodek in regionalna stopnja brezposelnosti. Tako lahko sklepamo, da socialno-ekonomski položaj v regijah pomembno vpliva na zanimanje za vojaški poklic. Tovrstno neskladje lahko pomeni probleme pridobivanja zadostne delovne sile, potrebo po veliki dnevni migraciji ali pa po trajnejši preselitvi in s tem povezane morebitne probleme zagotavljanja stanovanj ipd.

Aprila 2006 naj bi bilo po podatkih Zavoda RS za zaposlovanje skupno 90.007 registriranih brezposelnih oseb. Od leta 2001 naprej naj bi se število brezposelnih oseb zmanjševalo. V zadnjih letih se uspešno zmanjšuje tudi delež brezposelnih s I. in II. stopnjo izobrazbe. Podatki za iskalce prve zaposlitve pa kažejo rast njihovega deleža do leta 2004, v letu 2005 naj bi se zmanjšal in danes znaša 24,3 %.

Podoben trend gibanja se kaže tudi pri mladih do 26 let, njihov delež se namreč giblje okrog četrtine, v letu 2005 pa je znašal 24,2 % (glej tabelo 7.11). Število vseh brez strokovne izobrazbe se sicer z leti manjša, vendar še vedno predstavlja več kot 40 % brezposelnih. Vse skupaj pa optimistično aplicira na to, da bi ob sedanji stopnji brezposelnosti (junij 2006) lahko določen delež teh ljudi videl rešitev svojega problema tudi v zaposlitvi v SV.

Tabela 7.11, Število registriranih brezposelnih oseb od leta 2001 do 2005

Leto/mesec	Povprečni deleži posameznih kategorij v letih od 2001 do 2005						
	Povprečno število registrirano brezposelnih	Stari do 26 let (%)	Iščejo prvo zaposlitev (%)	Ženske (%)	Brezposelni nad 1 leto (%)	Brez strokovne izobrazbe (%)	Stari 40 let in več (%)
2001	101.857	24,1	18,8	50,8	58,9	47,0	50,5
2002	102.635	24,0	19,6	51,2	54,4	47,0	49,4
2003	97.674	26,1	23,2	52,8	48,6	44,2	44,1
2004	92.826	26,2	25,2	53,1	46,2	41,6	42,8
2005	91.889	24,2	24,3	53,8	47,3	40,8	43,6

Vir: Zavod za zaposlovanje,

<http://www.ess.gov.si/slo/prestavitev/letnaporocila/lp05/slovenija/slo/TabelPregled/Tab.html>, 16.06.2006

Iz tabele 7.12 je namreč razvidno, da se število brezposelnih z nižjo stopnjo izobrazbe povečuje, največ brezposelnih starih od 18 do 30 let pa je ravno s V. stopnjo izobrazbe (t.j. 13.481, kar predstavlja 38,79 % od vseh mladih brezposelnih omenjene starosti oz. 77,9 % od 27,4 % vseh brezposelnih s V. stopnjo izobrazbe), sledijo pa mladi omenjene starosti s I. stopnjo izobrazbe (8.713, kar predstavlja 25 %, od vseh mladih brezposelnih omenjene

starosti oz. 41,1 % od 34,8 % vseh brezposelnih s I. stopnjo izobrazbe) in mladi omenjene starosti s IV. stopnjo izobrazbe (7.263, kar predstavlja 20,9 % od vseh mladih brezposelnih omenjene starosti oz. 41,1 % od 23,2 % vseh brezposelnih s IV. stopnjo izobrazbe).

Torej oba starostna razreda od 18 do 25 in od 25 do 30 let tvorita skoraj tretjino vseh brezposelnih (34.753 od vseh 92.575 registriranih brezposelnih), se lahko vprašamo, zakaj se registrirani brezposelni s IV. in V. stopnjo izobrazbe, ki je potrebna za zaposlitev v SV, ne zaposlijo v SV in zakaj se SV ne usmeri na pridobivanje kadra med brezposelnimi mladimi brez izobrazbe oz. tistimi s I. stopnjo izobrazbe?

Kotnik (1994: 157), ki se sicer strinja, da je brezposelnost eden od dejavnikov, ki lahko vplivajo na lažje popolnjevanje poklicnih OS, zatrjuje, da se nekdo ne bo odločil za vojaški poklic zgolj zato, ker je brezposeln. Zaposlitev v vojski po njegovem mnenju pač ni edini izhod za brezposelne, saj se na trgu delovne sile pojavljajo tudi drugi delodajalci, ki z OS mogoče ne morejo tekmovati v smislu ekonomske in socialne varnosti, ki jo le-te zagotavljajo, so pa mogoče kako drugače konkurenčni, na primer z delovnimi pogoji. Hkrati pa tudi noče, da bi se OS popolnjevale predvsem z ljudmi, ki ne morejo najti dela drugje oz. ljudmi, katerim bi šlo zgolj za preživetje (Kotnik, 1994: 158).

Vzrok, da se mladi ne zaposlijo v SV in so raje brezposelni, se tako lahko skriva v (ne)privlačnosti poklica vojaka, v psiho-fizični nesposobnosti mladih, lahko pa gre tudi za pokroviteljstvo države, saj se zadnje čase izredno poudarja njena socialna plat oz. radodarnost. Tako mladi, namesto, da bi se zaposlili kot npr. poklicni vojaki v SV in delali za mesečno plačilo okrog 128.000 SIT, raje kot registrirana brezposelna oseba prejema mesečno denarno nadomestilo, ki za prve tri mesece znaša 70 % in za naslednje mesece 60 % povprečne mesečne plače, ki so jo prejeli v zadnjih 12 mesecih pred nastankom brezposelnosti (Uveljavljanje pravic do denarnega nadomestila in denarne pomoči, 21.06.2006) ali pa državno socialno pomoč, ki je na dan 01.02.2006 za samsko osebo znašala 48.062 SIT na mesec (Denarna socialna pomoč, 21.06.2006).

Tabela 7.12. Starostna struktura registriranih brezposelnih oseb 31.12.2005 po stopnjah izobrazbe in spolu

Stopnja izobrazbe	SKUPAJ		starostni razred													
			do 18 let		nad 18-25		nad 25-30		nad 30-40		nad 40-50		nad 50-60		nad 60 let	
	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske	Vsi	Ženske
I.	32.184	16.236	258	111	5.763	2.365	2.950	1.384	5.787	3.115	8.174	4.717	8.896	4.488	356	56
II.	4.997	2.065	-	-	987	439	852	419	1.207	556	836	369	1.077	281	38	1
III.	1.061	682	-	-	67	43	77	27	340	198	359	265	213	149	5	-
IV.	21.504	11.130	16	10	4.629	2.624	2.634	1.590	3.733	2.253	5.063	2.678	5.210	1.967	219	8
V.	25.411	14.982	-	-	7.070	4.095	6.411	3.922	4.681	3.124	3.629	2.307	3.428	1.526	192	8
VI.	2.232	1.238	-	-	152	112	267	206	484	358	563	321	702	239	64	2
VII.	5.186	3.365	-	-	335	265	2.559	1.854	1.290	853	473	247	474	145	55	1
SKUPAJ	92.575	49.698	274	121	19.003	9.943	15.750	9.402	17.522	10.457	19.097	10.904	20.000	8.795	929	76
I.	34,8	32,7	94,2	91,7	30,3	23,8	18,7	14,7	33,0	29,8	42,8	43,3	44,5	51,0	38,3	73,7
II.	5,4	4,2	-	-	5,2	4,4	5,4	4,5	6,9	5,3	4,4	3,4	5,4	3,2	4,1	1,3
III.	1,1	1,4	-	-	0,4	0,4	0,5	0,3	1,9	1,9	1,9	2,4	1,1	1,7	0,5	-
IV.	23,2	22,4	5,8	8,3	24,4	26,4	16,7	16,9	21,3	21,5	26,5	24,6	26,1	22,4	23,6	10,5
V.	27,4	30,1	-	-	37,2	41,2	40,7	41,7	26,7	29,9	19,0	21,2	17,1	17,4	20,7	10,5
VI.	2,4	2,5	-	-	0,8	1,1	1,7	2,2	2,8	3,4	2,9	2,9	3,5	2,7	6,9	2,6
VII.	5,6	6,8	-	-	1,8	2,7	16,2	19,7	7,4	8,2	2,5	2,3	2,4	1,6	5,9	1,3
SKUPAJ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Vir: <http://www.ess.gov.si/slo/prestavitev/letnaporocila/lp05/slovenija/slo/TabelPregled/Tab07.htm>,
16.06.2006

Kakor koli že, z namenom, da bi pritegnili tako v stalno kot v rezervno sestavo, predlagam uporabo mehanizma trga delovne sile. Kar pomeni, da je potrebno v zameno za vojaško službo ponuditi ali dovolj veliko plačo ali dovolj privlačne nederarne ugodnosti, ki bi pritegnile zadostno število (kakovostnega) kadra.

7.2.3 Teorija trga vojaškega dela

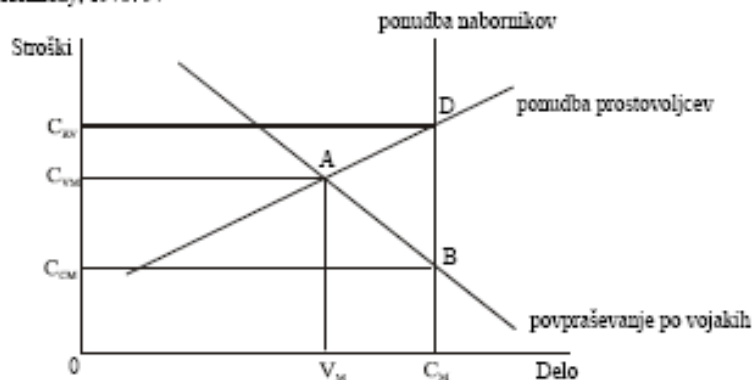
Pri ekonomskem vrednotenju načinov popolnjevanja OS z vojaško delovno silo se je najbolj uspešno razširila uporaba neoklasične ekonomske teorije, ki pristopa k problematiki trga dela in zaposlovanja statično, tako da ugotavlja odnose med ponujenimi in povpraševanimi količinami dela pri različnih cenah dela (Lah, 2005: 195). Teorija tržnega neravnotežja namreč predvideva, da se v primeru, ko znižanje realnih plačil na civilnem trgu dela ni nemudoma regulirano s presežkom ponudbe, zelo verjetno pojavi dejanska nezaposlenost, ki sili iskalce zaposlitve k nastopu vojaške službe.

Zato si lahko pri razumevanju ekonomskih učinkov načinov popolnjenja pomagamo s klasično krivuljo ponudbe in povpraševanja po vojaški delovni sili.

V ravnotežju med ponudbo poklicne vojaške delovne sile in povpraševanjem po vojaški delovni sili (A) se je namreč pri tržni plači C_{VM} v OS pripravljeno zaposliti V_M poklicne vojaške delovne sile. Pri obvezniškem načinu popolnjenja OS pa zaradi dejstva, da je število obveznikov na služenju vojaškega roka odvisno od administrativnih odredb in vladne zakonodaje, ravnotežje med ponudbo obvezniške vojaške delovne sile in povpraševanjem po vojaški delovni sili (B) oblikuje plačo C_{CM} , s katero si OS zagotovijo C_M obveznikov na služenju vojaškega roka. Takšen obseg vojaške delovne sile (C_M) lahko OS, ki se popolnjujejo izključno poklicno, dosežejo le s povečanjem vojaške plače na C_{RV} (Kopač predavanja, 2005 v Kennedy, (1975: 98)).

Graf 7.1. Ponudba in povpraševanje vojaške delovne sile (Kopač predavanja, 2005 v Kennedy, 1975: 97)

Vir: Kennedy, 1975: 97



Obseg potrebne vojaške delovne sile naj bi po Kopačevem mnenju bil odvisen od povpraševanja države, njenih prebivalcev in njihovih političnih predstavnikov po nacionalni varnosti oz. obrambnih izdatkih.

Po mnenju Kopača naj bi se v študijah elastičnosti izkazalo, da lahko tudi kratkoročno, zaradi dejstva, da višje vojaške plače z izboljšanjem zadrževanja izkušene vojaške delovne sile, zmanjšujejo povpraševanje po novincih. Zaposlitev v OS je najprej privlačna za tiste, ki prejemajo nižja alternativna civilna plačila za delo in visoke preference po vojaškem življenju. Zato je logično pričakovati, da se morajo pri potrebnem povečanju obsega ponudbe poklicne vojaške delovne sile vojaška plačila povečevati (Kopač predavanja, 2005 v Altman in Feshter (1967: 26)).

Vojaška plačila niti denarna niti nedenarna namreč ne morejo predstavljati popolnega nadomestka za vse neudobnosti povezane z zaposlitvijo v OS. Težko je namreč najti pravi nadomestek bremena, kot so ločitev od družine, premestitev po celi državi ali celo izven nje, neudobje in nevarnosti službe ali delo v hierarhični organizaciji s strogo disciplino. V poklicno popolnjenih OS se zaposlujejo tisti posamezniki, ki za svoje delo prejmejo vsaj rezervirano vojaško plačo (ki je vsota njihovih alternativnih civilnih denarnih in nedenarnih plačil) ter podenarjenemu okusu do vojaške službe. Zato so model poklicne izbire nadgradili tako, da je ponudba poklicne vojaške delovne sile odvisna tako od distribucije vojaških plačil v denarni in nedenarni obliki (V_M), kot tudi distribucije alternativnih denarnih in nedenarnih plačil v civilnem sektorju (V_C) in distribucije okusa do vojaške službe (dV_C)

$$V_M > V_C + dV_C.$$

Nezaposlenost naj bi ob upoštevanju, da lahko pozitivno vpliva tudi na okus do vojaške službe, zmanjšala rezervirano vojaško plačo, oziroma povečala obseg ponudbe poklicnega vojaškega dela (Kopač predavanja, 2005 v Fisher (1969: 244)).

Pri poklicnem načinu popolnjevanja OS, kjer so tržna vojaška plačila dovolj visoka, da privabijo želen obseg vojaške delovne sile, posamezniki ponujajo svoje delo samo do tiste meje, do katere cena uporabe poklicne vojaške delovne sile presega njeno s posameznikovimi preferencami pogojeno oportunitetno vrednost v civilnem sektorju gospodarstva (Kopač predavanja, 2005 v Hansen in Weisbrod (1967: 399)).

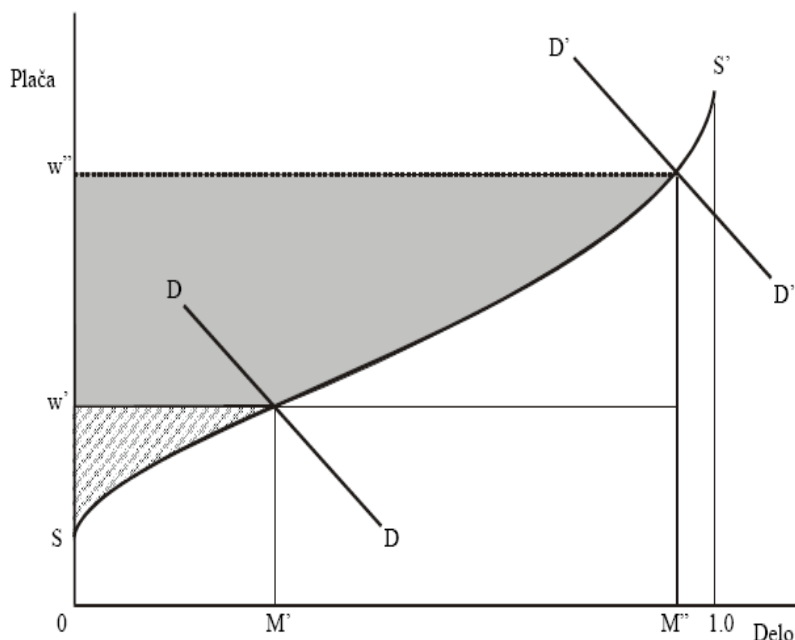
Takšna trditev izhaja iz tega, da morajo poklicne OS, katerih popolnjevanje temelji na delovanju konkurenčnega trga dela, za razliko od obvezniško popolnjenih, kjer so vojaška plačila določena administrativno in jih tako ni potrebno spreminjati s spremembo obsega vojaške delovne sile zaradi naraščajoče krivulje ponudbe poklicnega vojaškega dela, povečati vojaške plače in druge spodbude, če hočejo vzdrževati potrebno raven obsega vojaške delovne sile (Oi, 1967: 39). Ker pri tem OS ne morejo plačevati višjih vojaških plačil samo tistim, ki ponujajo vojaško delo na meji potrebnih vojaških zmogljivosti, to pomeni, da vsi, ki so pripravljeni nastopiti poklicno vojaško službo že pri nižjem nivoju vojaških plačil, prejemajo ekonomsko rento¹⁴ (Kopač predavanja, 2005). Ponudba poklicne

¹⁴ Ekonomska renta pomeni del plačila ponudnikom kateregakoli produkcijskega dejavnika, ki je poleg minimalnega plačila potreben, da se oblikuje zadosten obseg ponudbe posameznega produkcijskega

vojaške delovne sile je namreč odvisna predvsem od delovanja tržnega mehanizma, ki temelji na nadomeščanju vojaške delovne sile na osnovi primerljive ravni plačil v civilnem sektorju gospodarstva.

Kako se vrednost ekonomske rente spreminja glede na delež primerne populacije, ki je zaposlena v OS? Če torej ob dani ponudbi vojaške delovne sile (SS') predvidevamo, da nacionalnovarnostni in obrambni cilji države zahtevajo, da poklicno popolnjene OS povprašujejo le po manjšem obsegu vojaškega dela (DD), bo plača, ki je potrebna, da privabi zahtevano količino poklicne vojaške delovne sile M' enaka w' (glej graf 7.2).

Graf 7.2, Spreminjanje vrednosti ekonomske rente glede na delež primerne populacije (Kopač predavanja, 2005 v Cooper (1977: 92))



Vir: Cooper, 1977: 92

Pozitivno povezanost plač s starostjo je Kopač povzel po Beckerju in jo je mogoče pojasniti z vplivom starosti na investicije v človeški kapital, še posebej v interno izobraževanje. Zato se, ko so stroški zaposlovanja in strokovnega usposabljanja novih posameznikov visoki, tudi delodajalcem zdi primernejše ponuditi višje plače tistim, od katerih se pričakuje daljše obdobje zaposlitve (Oi, 1967: 53). Večina študij (Kopač

dejavnika. Tako je na primer na trgu dela ekonomska renta enaka razliki med ravnotežno ceno dela in ceno dela, po kateri je delavec pripravljen ponuditi svoje delo (Kopač predavanja, 2005 po Tajnikar, 1993: 188, 189).

predavanja, 2005), ki preučujejo vpliv izobraževalnih ugodnosti na ponudbo, kljub dejstvu, da je izobraževanje za posameznika vredno predvsem takrat, ko se vrne v civilno življenje, je možnost izobraževanja tista, ki pozitivno vpliva na obseg ponudbe visoko kvalificirane vojaške delovne sile. V primeru, da bi na koncu pogodbe za poklicnega vojaka delovna sila, privabljena v OS predvsem zaradi brezplačnega pridobivanja prenosljivega civilnega znanja, želela zapustiti OS bi se OS morale zaščititi pred tem s sklenitvijo pogodb za nekoliko daljši določen čas. Tako bi tudi z izobrazbo kot motivom zaposlitve v SV lahko zagotovili določeno število kadra, kar bi koristilo tako gospodarstvu kot tudi sami vojaški organizaciji. Kakor koli že, študije so odkrile, da se velikih razlik med nedenarnimi ugodnostmi zaposlitve v civilnem in vojaškem sektorju gospodarstva še posebej zavedajo tisti, ki so že dlje časa zaposleni v OS. In ker sem trdno prepričana, da sodobna družba, kjer prevladujejo postmaterialistične vrednote spodbuja posameznika k čistemu kapitalu in zaslužku, ki spodbuja individualizem, užitek in zadovoljitev lastnih potreb, sili posameznike, da v zaposlitvi vidijo nekakšno korist, plačilo in ostala nematerialna nagrajevanja, je zato izrednega pomena, da se SV na trgu dela predstavi kot radodaren in s tem privlačen delodajalec.

Vendar pa ne izključujem možnosti, da gre pri tem za uspešnost kadrovanja le na krajši čas, saj s tem le odložimo bistvo problema. Hkrati pa se zavedam, da Slovenija ni država, katere ena izmed osnovnih nalog SV je bojevanje (doma ali pa na tujem ozemlju) in zato v SV tudi ne potrebujemo patriotov, ki bi svoje življenje posvečali vojski, ampak le nekoga, ki je iz takšnih ali drugačnih motivov pripravljen opravljati poklic vojaka (8 ur na dan ali nekajkrat na mesec). Kajti verjamem, da v mirnodobnih poklicnih OS, katerih naloga je predvsem obramba države in podpora krepitvi miru po svetu, prevladuje kader, ki se je za vojaško službo odločil ravno zaradi brezposelnosti, delovnega usposabljanja, zagotavljanja dohodka in socialne varnosti ter izobraževalnih ugodnosti po izstopu iz vojske.

Kakor koli že, OS morajo biti konkurenčen ponudnik na trgu delovne sile. Čeprav mnogi dvomijo, da je samo ekonomski razlog primerna in učinkovita motivacija za opravljanje vojaške službe, saj se mnogi sprašujejo ali je prav, da vojne bijejo predvsem tisti, ki potrebujejo delo. Teorija človeškega kapitala namreč poudarja, da se človek ne odloča za službo na podlagi plačila, ampak kaj mu le-ta v prihodnje prinaša. Pomembna je

investicija vase (štipendije, izobraževanje,...). Za posameznike naj bi bil najpomembnejši razlog za nastop vojaške službe videnje OS kot načina investicije v človeški kapital, ki se kaže v strokovnem usposabljanju in zagotavljanju denarja za nadaljnje izobraževanje. Teoretiki priznavajo, da OS na kratek rok z zmanjšanjem obsega, dramatičnim povečanjem niza vojaških plačil, zunanjo pomočjo visoke stopnje brezposelnosti in naborom žensk, uspeva zagotoviti delovanje poklicnega popolnjenja, ter da pri tem prihaja do zamenjave koncepta "državljana vojaka" s konceptom "ekonomskega človeka". Vendar pa je podoba "ekonomskega človeka" v uniformi še posebej problematična, ker ni pričakovati od racionalnega "ekonomskega človeka", ki hoče maksimizirati svoje koristi, da bo žrtvoval zdravje ali celo življenje za domovino ali ideale .

8. SKLEP

SV je z izdelavo zagonskega elaborata PROVOJ dobila načrt, kako učinkovito prestopiti iz obvezniškega naborniškega sistema v sistem popolnjevanja s poklicno vojsko in prostovoljno rezervo. Glede vsebinske zasnove profesionalizacije tako menim, da je projekt celovito pripravljen, nekatere projekte se uresničuje po načrtu, kar kaže tudi dejstvo, da je nekaj podprojektov že končanih. Pri nekaterih se žal pojavljajo zakasnitve, kar je dejansko posledica premalo intenzivnega dela. Zamude sicer naj ne bi bile kritične in doseganje ciljev ne ogrožajo, saj je zaključek projekta predviden leta 2010.

Kadrovanje v SV, ključna tema mojega diplomskega dela, pa tudi za PROVOJ predstavlja trd oreh. Navidezno naj bi sicer poklicni način popolnjevanja za enkrat res rešil stare težave oz. pomanjkanja števila mladih, ki bi zapolnjevali strukturo SV, vendar pa, tako kot naborniški način popolnjevanja, ki je zahteval določeno število nabornikov, tudi pri poklicnem načinu popolnjevanja zgleda, kot da je vsako leto manj zainteresiranih za SV.

Kljub temu pa menim, da strategija kadrovanja v SV zaenkrat še zagotavlja zadostno število pripadnikov in s tem potrjujem svojo prvo hipotezo, da projekt PROVOJ v svoji zasnovi zagotavlja načrtovano število kadra v SV.

Glede na to, da se o projektu PROVOJ govori kot o nekakšnem zagonu profesionalizacije (projekt PROVOJ kot prvotni načrt profesionalizacije), lahko z gotovostjo trdim, da bo uspešno izpeljan. Pri tem gre namreč le za nekaj statističnih podatkov. Leta 2010 naj bi vojska imela 8.500 pripadnikov, zdaj pa jih ima 7.013. V štirih letih je tako potrebno pridobiti manj kot 1.500 pripadnikov ter poskrbeti za uravnoteženo zadrževanje kadra v vojski oz. potrebno je uravnavati število vsakoletnih odhodov iz SV. To sicer ni ravno lahka naloga, vendar pa se mi zdi nekoliko lažje izvedljiva kot popolnjevanje rezervne sestave. Številke namreč kažejo, da ima SV nekoliko manj uspeha pri pridobivanju pogodbenih rezervistov; leta 2010 naj bi le-teh bilo 5.500, zdaj pa jih je manj kot 2.200. Velik problem sicer še zmeraj predstavljajo tudi kadrovska neskladja, kjer je več kot polovica zaposlenih v SV podčastnikov in častnikov, desetina civilnih uslužbencev, zgolj sedemintrideset odstotkov pa je navadnih vojakov (Kotnik, Utenkar,

23.03.2005), vendar upajmo, da bo SV s procesom profesionalizacije dosegla zastavljeni cilj.

Moja druga hipoteza je bila, da problem kadrovanja v SV lahko omilimo z zniževanjem zahteve po določeni stopnji izobrazbe, kar v tem primeru pomeni preusmeritev ciljne skupine na mlade stare od 18 do 30, s končano III. stopnjo izobrazbe in ki so po možnosti brezposelni.

Iz tabele 7.12 je namreč razvidno, da se število brezposelnih z nižjo stopnjo izobrazbe povečuje. Največ brezposelnih starih od 18 do 30 let je ravno s V. stopnjo izobrazbe (13.481), sledijo pa mladi s I. stopnjo izobrazbe (8.713) ter mladi s IV. stopnjo izobrazbe (7.263). Oba starostna razreda od 18 do 25 in od 25 do 30 let (upoštevajoč vse stopnje izobrazbe) tvorita torej skoraj tretjino vseh brezposelnih (34.750 od vseh 92.575).

20.744 brezposelnih (V. in IV. stopnja izobrazbe) pa je tudi starostno primernih za zaposlovanje v SV, kar pomeni, da za zaposlitev v SV starostne omejitve za njih ne pridejo v poštev. Glede na izračun sem tako prišla do sklepa, da je SV svojo ciljno skupino pravilno usmerila na mlade s IV. in V. stopnjo izobrazbe, saj kot že omenjeno prevladuje ravno število brezposelnih s tema stopnjama izobrazbe. To pa pomeni, da je med brezposelnimi z določeno stopnjo izobrazbe zadostno število kandidatov za SV, vendar pa se-le ti za zaposlitev ne odločajo. Vprašanje, zakaj oz. kateri so vzroki, da se ciljna skupina brezposelnih ne odloči za zaposlitev v SV s tem še ni zaključeno. Če izključimo vzroke, kot so npr. dejstvo, da je med brezposelnimi tudi določeno število žensk, ki jim pač poklic vojaka v večji meri ne ustreza, če izključimo okus po vojski ter tiste, ki so zdravstveno nesposobne in tiste, ki bi v obvezniškem sistemu sicer uveljavljali ugovor vesti, ipd. pridemo še do zadnjih možnih vzrokov, in sicer, da se SV mogoče pa le ni pravilno lotila promocije SV oz., da pa vojaški poklic mogoče ne nudi določenih ugodnosti (materialnih ali nematerilnih), ki bi pritegnile brezposelne v vojaško organizacijo.

Tako žal moram zavrnilo svojo drugo hipotezo kajti preusmeritev ciljne skupine na mlade stare od 18 do 30, s končano III. stopnjo izobrazbe, ki so brezposelni, ne bi rešila kadrovskih težav in zagotovila načrtovano števila kadra v SV, kajti ravno število vseh mladih omenjene starosti s III. stopnjo izobrazbe je bilo med brezposelnimi najmanjše in je dosegalo le 144 oseb oz. 0,9 % vseh brezposelnih (tabela 7.12, dne 31.12.2005).

Vseeno pa bi predlagala razmislek v smeri znižanja vstopnih pogojev za pogodbeno rezervo. Pri tem ne mislim le na znižanje zahtevane stopnje izobrazbe, ampak tudi možen vstop tistih, ki so bili kaznovani (torej tistih s t.i. kriminalno preteklostjo). Zavedam se namreč, da je izredno pomembno, da imamo številčno majhno, a vendar dobro usposobljeno vojsko. Ravno zato je tudi pomembno, da so poklicni vojaki izobraženi in usposobljeni. Za njih mora SV zagotavljati urejeno karierno pot. Vendar pa bi vstopu pogodbenih rezervistov v SV lahko kriterije vseeno nekoliko prilagodili (znižali), kajti do leta 2010 je potrebno zagotoviti 5.500 pripadnikov pogodbene rezerve, kar pa bi po mojem mnenju lahko predstavljalo najtrši oreh pri celotnem načrtovanem kadrovanju v projektu..

Zavedam pa se, da hkrati z uresničitvijo projekta PROVOJ problem kadrovanja s tem še zdaleč ni odpravljen. Določeno število kadra v SV bo potrebno tudi v naprej vzdrževati. Glede na to, da demografski trend ne kaže na povečanje baze potencialnih kandidatov za zaposlovanje v SV, bo za trajnejšo rešitev problema potrebno še veliko sprememb in prilagajanj. Ali bo za vstop v SV dejansko res potrebno razmišljati o znižanju stopnje izobrazbe, ali o drugačnih bonitetah, drugačnemu načinu promocije vojaškega poklica, mogoče o najemniški vojski, ipd. pa bo pokazal čas.

VIRI IN LITERATURA

Knjige, monografije in zborniki

- Adanić, Stjepan in Tatalović, Siniša (1993), Oružane snage-novačenje: mobilizacija, Otvoreno sveučilište, Zagreb
- Garb, Maja (1993), Vojaški profesionalizem, Diplomsko delo, FDV, Ljubljana
- Garb, Maja (2002), Demobilizacija in reintegracija vojaškega osebja v razmerah sodobne družbene tranzicije, Doktorska disertacija, FDV, Ljubljana
- Grizold, Anton (1992), Oblikovanje slovenske nacionalne varnosti, FDV, Ljubljana
- Grizold, Anton, Ljubica, Jelušič, Vinko, Vegič in Igor, Kotnik Dvojmoč (2000) Slovenska mladina in vojaški poklic 2000. Ljubljana: Obramboslovni raziskovalni center.
- Jelušič, Ljubica (1997): Legitimnost sodobnega vojaštva. FDV, Ljubljana.
- John, Christopher in Selden, Zahary (2002), The End of Conscriton in Europe? Contemporary Economic Policy
- Kavčič, Bogdan; Svetlik, Ivan, (1979), Poglavlja iz sociologije dela, Delavska enotnost, Ljubljana
- Kladnik, Tomaž (2006), Slovenska vojska v službi domovine, Defensor, Ljubljana
- Kopač, Erik (2003), Ekonomski vidiki alternativnih načinov popolnjevanja oboroženih sil z vojaško delovno silo (študija primera Slovenije), Magistrsko delo, FDV, Ljubljana
- Kotnik-Dvojmoč, Igor (1994), Primerjalna analiza naborniškega in poklicnega popolnjevanja oboroženih sil z vojaki v Evropi in Severni Ameriki, magistrsko delo, FDV, Ljubljana
- Kotnik-Dvojmoč, Igor (2002), Preoblikovanje oboroženih sil sodobnih evropskih držav, FDV, Ljubljana
- Lah, Marko (2005), Temelji ekonomije, FDV, Ljubljana
- Malešič, Marjan (2003) Conscriton vs. All- Volunteer Forces in Europe, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden

- Moskos, C.Charles; Wiliams, John Allen; Segal, David (2002), The Postmodern Military, Oxford University Prss, New York, Oxford
- Oi, Walter Y. (1967), The Economic costs of the Draft The American, Economic Review, str. 39-62
- Treven, Sonja (1998), Menagement človeških virov, Gospodarski vestnik (Zbirka Manager)
- Vojna enciklopedija (1973), 2. izdaja, Izdanje redakcije vojne enciklopedije, Beograd

Zakoni in podzakonski akti

- Koalicijska pogodba, november 2004, (dostop na <http://www.sls.si/documents/stranka/koalicijska-pogodba.pdf>, str. 62)
- Resolucija o splošnem dolgoročnem programu razvoja in opremljanja SV (ReDPROSV), Ur.l. RS št. 89/2004
- Smernice za delo Ministrstva za obrambo za leti 2003 in 2004 - dopolnitev, Ljubljana, marec 2003
- Srednjeročni obrambni program 2005-2010, Ministrstvo za obrambo, Ljubljana 22.06.2005
- Uredba o pogodbenem opravljanju vojaške službe v rezervni sestavi Slovenske vojske Ur.l.št.95/2002
- Uredba o prostovoljnem služenju vojaškega roka Ur.l.št. 81/2003
- Zakon o obrambi -ZObr (Uradni list RS, št. 82/94, 44/97, 87/97, 13/98, 87/2001 in 47/2002, 103/2004)
- Zakon o vojaški dolžnosti–ZVojD (Uradni list RS, št. 18/91 z dne 27. 4. 1991, št. 74/95 z dne 23. 12. 1995 in št. 86/2002 z dne 11. 10. 2002)

Spletne strani

- Aktivno prebivalstvo, Slovenija, april 2006, http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=257, 16.06. 2006, (dostop 21.06.2006)

- Denarna socialna pomoč, Center za socialno delo Šiška, <http://www.csd-lj-siska.si/prejemki/denarnePomoci.asp>, (dostop 20.06.2006)
- Prostovoljno služenje podobno poklicnemu, http://24ur.com/bin/article_print.php?id=2027643, 01.08.2003, (dostop 15.11.2005)
- Konec obveznega služenja že jeseni?, http://24.ur.com/bin/article.php?article_id=2027633, 01.08.2003, (dostop 15.11.2005)
- Muhič Jani, Prostovoljno služenje vojaškega roka, http://24.ur.com/bin/article.php?article_id=2034423, 09.01.2004, (dostop 15.11.2005)
- Odslej prostovoljno služenje, http://24ur.com/bin/article.php?article_id=2034497, (dostop 12.01.2004)
- Povprečna plača v Sloveniji, www.racunovodja.com, (dostop 21.06.2006)
- Prebivalstvo po starostnih skupinah, spolu in tipu naselja, Slovenija, popisa 1991 in 2002, <http://www.stat.si/popis2002/si/default.htm>, (dostop 21.06.2006)
- Profesionalizacija Slovenske vojske in dolgoročno zmanjševanje izdatkov za obrambo, <http://nato.gov.si/slo/slovenija-nato/zakaj-nato/argumenti/profesionalizacija-sv/>, 15.11.2005, (dostop 25.01.2006)
- Stalna sestava, www.slovenskavojska.si, junij 2006, (dostop 27.06.2006)
- Še več "brezdelnežev na MORS", <http://24ur.com/naslovnica/>, 23.03.2005, (dostop 25.01.2006)
- Tabela: II, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, dostop na <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaPorocila/lp02/vsebina/slo/pogl.10htm> (dostop 21.06.2006)
- Tabele: VII, XV, XIX, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, <http://www.ess.gov.si/slo/predstavitev/letnaporocila/lp05/slovenija/slo/pogl10.htm>, (dostop 11.06.2006)
- Trg dela v letu 2005, <http://www.ess.gov.si/slo/dejavnosti/novinarskekonference/2006/1-02-06/trgdela2005.htm>, (dostop 21.06.2006)
- Uveljavljanje pravic do denarnega nadomestila in denarne pomoči, Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje,

<http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/ZaBrezposelne/PraviceDNinDP.htm>, (dostop 20.07.2006)

- V zvezi s statusom poklicnega vojaka, pisni odgovor Ministra za obrambo, Aktivna Slovenija, www.aktivnaslovenija.si/portal/print.php?stran=vprasanja&id=64, 14.11.2003, (dostop 21.06.2006)

Časopisni članki

- Arnejčič, Beno, Vojaški najemnik-poklic prihodnosti, Revija Slovenska vojska, Letnik XIV/3, 24. februar 2006, 30,31
- Bajat O., Mira, Dopolnjena uredba o pogodbeni rezervi, Revija Slovenska vojska, Leto XII/19, 26. november 2004, str. 19
- Bric, Roman, Ne verjamem, da se mladi na Primorskem manj zanimajo za vojaški poklic, intervju: dr. Anton Bebler, Revija Slovenska vojska, Leto XII/4, 27. februar 2004, 12-15
- Bric, Roman, Profesionalizacija vojske z novimi pospeški, Revija Slovenska vojska, Letnik XI/1, 17. januar 2003, str. 2
- Centa, Aleš, Postavljeni temelji projekta Provoj, Revija Slovenska vojska, Letnik XI/11, 13. junij 2003, 8,9
- Centa, Aleš, Projekt PROVOJ, Revija Slovenska vojska, Letnik XI/2, 31. januar 2003, 11-13
- Garb, Maja, Ko se izteče pogodba o zaposlitvi v vojski, Revija Slovenska vojska, Leto XI/18, 24. oktober 2003, 21-25
- Grmek, Meta, Brez možnosti popravnega izpita, intervju: kapitan bojne ladje Ljubomir Kranjc, Revija Slovenska vojska, Letnik XI/2, 31. januar 2003, 8-10
- Grmek, Meta, Delo z ljudmi je najpomembnejše, intervju: generalpodpolkovnik Albin Gutman, Revija Slovenska vojska, Letnik XIV/10, 16. junij 2006, 4-6
- Grmek, Meta, Lažji vstop v pogodbeno rezervo Slovenske vojske, Revija Slovenska vojska, Letnik XIII/18, 11. november 2005, 16-21

- Grmek, Meta, Sindikat VOZ na republiški ravni že reprezentativen, intervju: predsednica sindikata SV Mileva Štukelj, Revija Slovenska vojska, Leto XII/1, 14. januar 2005, 4-5
- Grmek, Meta, Zanimanje za zaposlitev v SV letos zadovoljivo, intervju: polkovnik Jože Majcenovič, Revija Slovenska vojska, Leto XIII/5, 11. marec 2005, 9-11
- Grmek, Meta, Zaradi profesionalizacije intenzivnejše sodelovanje z gospodarstvom, intervju: mag Jožko Čuk, Revija Slovenska vojska, Leto XII/4, 27. februar 2004, 6-8
- Grmek, Meta, Želimo pregledno kadrovanje in poenostavitev postopkov, intervju: Drago Bitenc, Revija Slovenska vojska, Leto XIII/17, 21. oktober 2005, 4-6
- Grošelj, Klemen, Med poklicne ali prostovoljce?, Revija Obramba, Letnik 36, januar 2004, 14-17
- Jani, Danijel, Profesionalizacija Slovenske vojske, revija Študentski utrip, april 2002, 6,7
- Kotnik Mateja, Utenkar Gorazd, Provoj gre naprej z Lipičem na čelu, Delo, 24.03.2005, dostop na http://www.delo.si/index.php?sv_path=43,50&&t=html&p=1&src=rp&id=cadd4bdb1dc745e1d126a54ad7f0d25604&source=Delo&MONETA=nakup (dostop 21.06.2006)
- Knific, Boris, Morda preveč?, Revija Obramba, Letnik 38, marec 2006, str. 3
- Knific, Boris, Pridobivanje, intervju: polkovnik Jože Majcenovič, Revija Obramba, Letnik 38, marec 2006, 4-6
- Likar, Rajko, Nezdolno zavarovanje za pripadnike SV, Revija Slovenska vojska, Letnik XIV/6, 14. april 2006, str. 7
- Lovšin, Andrej, Obrambni sistem in kadri od leta 1991 do 2003 (2. del), Revija Slovenska vojska, Letnik XII/1, 16. januar 2004, str. 29
- Lovšin, Andrej, Obrambni sistem in kadri od leta 1991 do 2003 (3. del), Revija Slovenska vojska, Letnik XII/2, 30. januar 2004, 28-29
- Lovšin, Andrej, Obrambni sistem in kadri od leta 1991 do 2003 (4.del), Revija Slovenska vojska, Letnik XII/3, 13. februar 2004, 24,25
- Marčič, Vesna, Oglaševanje vojaškega poklica, Revija Slovenska vojska, Leto XIII/3, 11. februar 2005, 8-11

- Mičić, Aleksander, Vojaki brez izobrazbe, Mladina, 6. december, 2004, dostop na http://www.mladina.si/teednik/200449/clanek/uvo-manipulator--aleksandar_micic/ (dostop 19.06. 2006)
- Odsek za pripravo kadra za odhod iz SV, Priprava kadra za odhod iz Slovenske vojske, Revija Slovenska vojska, Leto XIII/10, 3. junij 2005, 10-13
- Pavlič, Tomaž, Služba za organizacijo in kadre, Prehod na poklicno vojsko bo pri nas postopen, Revija Slovenska vojska, Letnik XI/8, april 2003, 24,25
- Pišlar, Marko, Kadrovske spremembe v Slovenski vojski, Revija Slovenska vojska, Letnik XI/11, 13. junij 2003, str. 2
- Pišlar, Marko, Mesta v Natu bomo začeli popolnjevati novembra letos, intervju: generalmajor Ladislav Lipič, Revija Slovenska vojska, Leto XII/9, 14. maj 2004, 4-6
- Pišlar, Marko, Načrtujemo razvoj centra odličnosti na področju gorskega bojevanja, intervju: Jožef Žunkovič, Revija Slovenska vojska, Leto XIII/3, 11. februar 2005, 4-6
- Pišlar, Marko, Vojaki zadovoljni s pogodbeno rezervo, Revija Slovenska vojska, Leto XIII/4, 25. 02. 2005, 18,19.
- Pišlar, Marko, Skrb za ljudi je bila vedno naša prednostna naloga, intervju: generalmajor Ladislav Lipič, Revija Slovenska vojska, Leto XI/21, 19. december 2003, 7-10
- Pišlar, Marko, Slovenska vojska popolnoma integrirana v vojaško strukturo Nata do leta 2015, Revija Slovenska vojska, intervju: polkovnik Dragan Bavčar, Leto XIII/6, 25. marec 2005, 4-5
- Pišlar, Marko, Slovenska vojska vse bolj sodobna, Revija Slovenska vojska, Letnik XIV/8, 12. maj 2006, 4-8
- Pišlar, Marko, Urejena karierna pot je temelj poklicne vojske, intervju: brigadir Anton Turk, Revija Slovenska vojska, Letnik XII/16, 8. oktober 2004, 4-5
- Pišlar, Marko, Večjih sprememb v strukturi SV letos ne bo, Revija Slovenska vojska, intervju: kapitan Renato Petrič, Leto XIII/4, 25. februar 2005, 4-5
- Pišlar, Marko, Zagovarjam postopno reorganizacijo MO, Revija Slovenska vojska, intervju: Karel Erjavec, Leto XIII/12, 15. julij 2005, 2-5
- Praprotnik, Rok, Bataljonska skupina za operacije Nata, časopis Delo, 3. april 2003

- Raušl Marjetka, Upadanje ugleda slovenske vojske, Študentski utrip, Leto VI, št. 6, oktober 1999, dostop na <http://www.utrip.net/arhiv/html/okt99/2.html>, (dostop 15.11.2005)
- Svete, Uroš, Študentski utrip, št. 3, april 2002, str. 3
- Šket, Valerija, Na MO predstavili letošnje naloge, Revija Slovenska vojska, Letnik XII/3, 13. februar 2004, 2-4
- Trampuš Jure, Moj poklic je lahko vojak, Mladina, 25.02.2002, dostop na <http://mladina.si/mednik/200208/clanek/profesionalizacija/>, (dostop 25.01.2006)
- Trampuš Jure, Oporečniki, Mladina, 30.10.2000, dostop na <http://www.mladina.si/mednik/200044/clanek/vojska/index.print.html-12>, (dostop 25.01.2006)
- Uredništvo SV, Profesionalizacija SV z novim projektnim vodstvom, Revija Slovenska vojska, Letnik XIII/8, 29. april, 2006, str. 6
- Vegič, Vinko, Najbolj zaželen najmanj potreben, Revija Obramba, Letnik 35, december 2003, 6-8
- Vešnar, Marjan, Celostna skrb za pripadnike Slovenske vojske, Revija Slovenska vojska, Letnik XI/13, 11. julij 2003, 22-24

Ostali viri

- Človeški kapital, delovna sila in trg dela, dostopno na www.sigov.si/zmar/projekti/srs/gradiva/ck2.pdf (dostop 05.06.2006)
- Do poklicne vojske s projektom PROVOJ, STA, dostop na <http://nato.gov.si/slo/novinarsko-sredisce/sprocila-za-javnost/1870/>, 14.01.2003, (dostop 15.11.2005)
- Letna poročila 2003, Vlada Republike Slovenije, Kadrovska služba, dostop na http://mju.gov.si/fileadmin/mju.gov.si/pageuploads/mju_dokumenti/pdf/kadrovske_inf_12.pdf, (dostop 21.06.2006)
- Prebivalstvo in inputi dela, Statistični urad Republike Slovenije, dostop na www.stat.si/doc/pub/ESR1995/11.POGLAVJE_PREBIVALSTVO_IN_INPUTI_DELA.pdf, (dostop 19.06.2006)

- Profesionalizacija Slovenske vojske z novim projektnim vodstvom, dostop na http://www.slovenskavojska.si/dogodki_arhiv/obvestila_provoj/20050413.htm, 13.04.2005, (dostop 15.11.2005)
- Projekt PROVOJ-Poklicna vojska dopolnjena s pogodbeno rezervo, Inštitut za projektni management, Univerza v Mariboru, dostop na <http://rcum.uni-mb.si/~pmi/SLO/provoj.htm>, 29.7.2005 (dostop 15.11.2005)
- Promocijski letak SV, V službi domovine, Ministrstvo za obrambo, 2004
- Prostovoljno popolnjevanje Slovenske vojske, Primerjalna študija prostovoljnega popolnjevanja Slovenske vojske, dostop na <http://www.sms.si/izjave/Popolnjevanje%20SV.doc>, 06. 12.2001, (dostop 29.06.2006)
- SSKJ, CD, 2001

Predavanja

- Kopač, Erik predavanja; Proračunski stroški kot ekonomski kriterij za izbiro načina popolnjevanja oboroženih sil, Ekonomski stroški načinov popolnjevanja oboroženih sil z vojaško delovno silo, Trg vojaškega dela in Ekonomska učinkovitost vojaške delovne sile, Popolnjevanje oboroženih sil in mobilizacija, april, 2005
- Kotnik-Dvojmoč, Igor, Popolnjevanje oboroženih sil in mobilizacija, april, 2005

Intervju

- Intervju z višjim vojaškim uslužbencem Simonom Korezom, Odnosi z javnostmi SV, april 2006,

Tv oddaja

- Oddaja Tednik, četrtek, 23.03.2006 ob 20:05, TVS 1, Barbara Jerman